

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Secara *yuridis* Buruh/Tenaga Kerja memang bebas memilih dan menentukan nasibnya, bebas memilih dan menentukan pekerjaan yang disukainya. Hal ini dapat dipahami karena prinsip di negara kita adalah: “Tidak seorangpun boleh diperbudak, diperulur dan diperhamba”. Perbudakan dan perhambaan merupakan perbuatan yang melanggar hak asasi manusia.

Namun secara *sosiologis/kemasyarakatan* Buruh/Tenaga Kerja merupakan orang yang tidak bebas, karena ia terpaksa bekerja dan mengikuti Majikannya/Pengusahanya di mana ia berada. Sebagian besar Tenaga Kerja di Indonesia merupakan Tenaga Kerja yang tidak mempunyai bekal hidup yang berupa keahlian dan keterampilan, selain tenaganya. Majikan/Pengusaha yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja bahkan dapat dikatakan pengusahalah yang menentukan hidup dan matinya Tenaga Kerja.

Dalam prakteknya baik secara jasmaniah dan rohaniah Tenaga Kerja merupakan pihak yang tidak bebas. Untuk melindungi Tenaga Kerja yang demikian tadi ada perlindungan yang diterapkan dengan cara:

1. Menetapkan peraturan dari Penguasa/pemerintah yang bersifat *heteronom*.

2. Menetapkan peraturan yang dibuat oleh Pengusaha bersama-sama dengan Serikat Pekerja yang disebut Perjanjian Kerja Bersama/PKB.¹

Bila diikuti sistem hukum Belanda, di negara tersebut hukum Perburuhan/Ketenagakerjaan dahulu dijadikan bagian dari hukum perdata, dan secara tradisional hukum Perburuhan/Ketenagakerjaan selalu digolongkan pada hukum sipil. Gagasan ini berasal dari zaman di mana dianggap bahwa Buruh/Tenaga Kerja dan Majikan/Pengusaha bebas mengadakan perjanjian kerja satu dengan yang lainnya (Pasal 1338 KUH Perdata) dan pemerintah dilarang mencampuri kemerdekaan pihak-pihak yang mengadakan perjanjian tersebut.

Namun perkembangan teknologi dalam bidang produksi telah memaksa pemerintah untuk terus menerus mencampuri urusan Perburuhan/Ketenagakerjaan dan ada kalanya demi kepentingan umum dan ada kalanya untuk kepentingan Buruh/Tenaga Kerja itu sendiri yang selalu berada dalam posisi yang lemah.²

Berkaitan dengan pembinaan hubungan industrial dan peningkatan perlindungan kerja, ini merupakan sesuatu yang penting dalam rangka pengembangan pembangunan nasional dalam sistem hubungan industrial yang menekankan pada kemitraan dan kesamaan kepentingan sehingga dapat memberdayakan dan mendayagunakan Tenaga Kerja secara optimal, melindungi hak-hak dan kepentingan Tenaga Kerja, menjamin kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi, menciptakan hubungan kerja

¹ Muhamad Azhar, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang, 2015, hlm. 13.

² *Ibid.* hlm. 13.

yang harmonis, menciptakan ketenangan berusaha, meningkatkan produktivitas perusahaan, meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, memberikan kepastian hukum bagi pekerja, dan pada akhirnya mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju dan sejahtera.³

Faktanya tidaklah mudah menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dan bahkan bukannya tercipta hubungan industrial yang tenang, dalam arti tenang bekerja dan tenang berusaha tetapi malah keteganganlah yang sering timbul dalam pelaksanaan hubungan industrial tersebut. Ketegangan antara Pekerja dan Pengusaha sering memicu terjadinya perselisihan hubungan industrial yang diakibatkan karena banyaknya kepentingan yang saling bertentangan. Konflik kepentingan itu terjadi apabila dalam melaksanakan atau mengejar kepentingannya seseorang merugikan orang lain dan dalam kehidupan bersama konflik itu tidak dihindarkan.⁴

Pasal 1 Ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945 menjelaskan bahwa negara Indonesia adalah negara hukum.⁵ Oleh karena itu, segala bidang kehidupan di Negara Kesatuan Republik Indonesia diatur berdasarkan hukum.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial telah diatur dengan Undang-Undang No.2 Tahun 2004. Undang-Undang tersebut secara umum menjelaskan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial diselesaikan dengan beberapa prosedur yang harus dilalui, dari mulai

³ Ujang Charda S. *Jurnal Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang -Undang No 2 Tahun 2004*, Fakultas Hukum Universitas Subang, 2017, hlm. 2.

⁴ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum*, Liberty, Yogyakarta, 1996, hlm. 4.

⁵ Undang-Undang Dasar 1945.

perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi arbitrase serta melalui Pengadialan Hubungan Industrial.

Salah satu dinas yang bertanggung jawab dalam hal ini adalah Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat, bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial. Pasal 16 Ayat (1) Peraraturan Gubernur No. 65 Tahun 2016 menyebutkan: “Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan dan urusan pemerintahan bidang trasmigrasi, aspek hubungan industrial dan jaminan sosial, meliputi kelembagaan hubungan industrial pengupahan dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan pencegahan, penyelesaian perselisihan hubungan industrial”.Kemudian dalam Pasal 16 ayat (3) huruf F berbunyi: “Menyelenggarakan pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Tugas ini ada hubungannya dengan Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Peselisihan Hubungan Industrial tepatnya pada Pasal 8 yang menyebutkan bahwa: “ Penyelesaian melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang berjanggungjawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota”. Hal ini memberikan makna bahwa penyelesaian perselisihan hubugan industrial ditanggungjawab oleh Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmisgarasi Provinsi Jawa Barat.

Dalam Pasal 15 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 disebutkan: “mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian

sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 Ayat (4). Pasal 4 Ayat (4) berbunyi: “dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator”.

Mediator sebagai pejabat Fungsional pada Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat, tentu dalam melaksanakan tugasnya dalam pelaksanaan waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan rentang waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menghadapi berbagai kendala dalam pelaksanaannya. Walaupun sudah berusaha semaksimal mungkin agar pelaksanaan sesuai dengan Pasal tersebut.

Salah satu kasus yang penyelesaiannya melebihi waktu 30 (tiga puluh) hari kerja adalah perselisihan hak antara manajemen dengan pekerja PT. Kereta Api Indonesia. Dimana pengaduan dari Lembaga Bantuan Hukum Serikat Pembela Kaum Alit Indonesia (LBH SPKAI) selaku Kuasa Hukum dari Moh. Ramli dkk (130 orang) kepada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (disnakertrans) Provinsi Jawa Barat masuk pada tanggal 06 September 2017 perihal Permintaan Perundingan Hubungan Industrial (Tripartit). kemudian Mediator bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial mengeluarkan anjuran mediator pada tanggal 21 Februari 2018. Dalam hal ini dapat kita amati bahwa penyelesaian sengketa ketenagakerjaan

tersebut melebihi waktu 30 (tiga puluh) hari kerja, melainkan terselesaikan kurang lebih dalam waktu 170 hari kerja. Ini memberikan arti bahwa ada kesenjangan antara peraturan perundang-undangan dengan kenyataan.

Oleh karena itu, penulis tertarik dan berniat untuk melakukan penelitian tentang **“PELAKSANAAN MEDIASI YANG MELAMPAUI BATAS WAKTU ANTARA MANAJEMEN DENGAN PEKERJA PT. KAI DIHUBUNGAN DENGAN UNDANG-UNDANG NO.2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL”**.

B. Identifikasi Masalah

Mengacu kepada latar belakang yang telah penulis paparkan, maka penulis mencoba untuk mengajukan beberapa identifikasi masalah, diantaranya:

1. Bagaimana pelaksanaan mediasi yang melampaui batas waktu antara manajemen dengan pekerja PT. KAI?
2. Bagaimana kendala yang dihadapi Mediator Hubungan Industrial dalam pelaksanaan mediasi yang melampaui batas waktu antara manajemen dengan pekerja PT. KAI?

C. Tujuan Penelitian

Mengacu kepada rumusan masalah diatas tentunya ada tujuan yang hendak dicapai oleh penulis dalam melakukan penelitian ini. Adapun tujuan yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan mediasi yang melampaui batas waktu antara manajemen dengan pekerja PT. KAI?
2. Bagaimana kendala yang dihadapi Mediator Hubungan Industrial dalam pelaksanaan mediasi yang melampaui batas waktu antara manajemen dengan pekerja PT. KAI?

D. Kegunaan Penelitian

Mengacu kepada rumusan masalah diatas tentunya ada kegunaan yang hendak dicapai oleh penulis dalam melakukan penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis
 - a. Untuk memberikan pemikirin ilmiah dalam rangka mengembangkan ilmu hukum pada umunya dan hukum ketenagakerjaan dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial khususnya.
 - b. Hasil penelitian ini akan bermanfaat dalam memberikan pengetahuan dan wawasan tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
 - c. Hasil penelitian ini juga dapat bermanfaat untuk memberikan masukan bagi ilmu pengetahuan khususnya dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial khususnya dengan jalan Mediasi.
2. Secara Praktis
 - a. Hasil penelitian ini akan berguna dalam memberikan jawaban terhadap masalah yang sedang diteliti dalam pelaksanaan waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan jalan Mediasi di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.

- b. Diharapkan agar skripsi ini dapat menjadi sumber informasi dan referensi bagi instansi terkait.

E. Kerangka Pemikiran

Landasan konstitusional mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini adalah Pasal 28 D Ayat (1) dan Ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi: ⁶

- (1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.**)
- (2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.**)

Konstitusi telah menjamin mengenai perlindungan hukum yang sama kepada setiap orang, dengan tidak membeda-bedakan berdasarkan, suku, ras, etnis, agama maupun perbedaan yang lainnya. Juga konstitusi telah menjamin akan pekerjaan setiap orang mengenai perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja baik antara Kreditur dengan Debitur, ataupun antar sesama kreditur.

Penyusunan konstitusi dalam hal ini Undang-Undang Dasar 1945 secara jelas sebenarnya beranjak pada filsafat futuistik, yang dikemukakan oleh Roscoe Pound yang dikenal sebagai filsafat hukum yang melihat peranan hukum sebagai *las tool of social engineering*.⁷ Asas ini kemudian di Indonesia lebih disempurnakan oleh Mochtar Kusumaatmaja yang mengatakan hukum merupakan suatu alat pembaharuan serta untuk memelihara ketertiban dalam masyarakat itu karena mengingat fungsinya,

⁶ Majelis Permusyawarata Rakyat, *Undang-Undang Dasar 1945*, Cetakan keduabelas, Sekretariat Jendral MPR RI, Jakarta, 2013, hlm. 155.

⁷ Pipin Syarifin. *Pengantar Ilmu Hukum*, CV. Pustaka Setia, Bandung, 1998, hlm. 15.

sifat hukum adalah *konservatif* artinya hukum bersifat memelihara dan mempertahankan yang telah tercapai.⁸ Termasuk dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang membutuhkan ketertiban dalam pelaksanaannya. Oleh karena itu keluarlah Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mempunyai hubungan erat dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat adalah bidang yang mempunyai tugas dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana dalam Pasal 16 Peraturan Gubernur Jawa Barat No. 88 Tahun 2016 menjelaskan bahwa Bidang hubungan industrial dan jaminan sosial mempunyai tugas pokok untuk penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan urusan pemerintahan di bidang transmigrasi, aspek hubungan industrial dan jaminan sosial, meliputi kelembagaan hubungan industrial, pengupahan dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan pencegahan, penyelesaian perselisihan hubungan industrial.⁹ Kemudian diperjelas mengenai tugas pokok dari bidang hubungan industrial dan jaminan sosial, dalam Pasal 16 Ayat (3) huruf F Peraturan Gubernur No. 88 Tahun 2016 yang menjelaskan bahwa bidang hubungan industrial dan jaminan sosial

⁸ Mochtar Kusumaatmaja. *Konep-Konsep Hukum Dalam Pembangunan*, PT. Alumni, Bandung, 2002. hlm. 13.

⁹ Peraturan Gubernur Jawa Barat no. 88 tahun 2016 tentang perubahan atas peraturan gubernur no. 71 tahun 2009.

mempunyai tugas pokok untuk menyelenggarakan pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Teori tentang sistem hukum dikemukakan pertama kali oleh Lawrence M. Friedman yang membagi sistem hukum menjadi tiga unsur yakni srstruktur hukum, substansi hukum dan budaya hukum (kultur hukum). Tiga unsur dari sistem hukum ini diteorikan Lawrence M. Friedman sebagai *Three Elemens of Legal System* (tiga elemen dari sistem hukum) yakni struktur hukum, substansi hukum dan budaya hukum (kultur hukum).¹⁰

1. Pengertian Ketenagakerjaan

Ada berbagai rumusan tentang arti dari istilah Hukum Ketenagakerjaan. Termuat di buku Iman Soepomo yang berjudul Pengantar Hukum Perburuhan beberapa pengertian yang diambil dari ahli hukum perburuhan. Beberapa diantaranya adalah:¹¹

Molenaar sarjana Belanda ini mengatakan bahawa *Arbeidsrecht* (Hukum Perburuhan) adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara Buruh dengan Majikan, antara Buruh dengan Buruh dan antara Buruh dengan Penguasa.

Istilah *Arbeids-recht* menurutnya harus dibatasi pada hukum yang bersangkutan dengan orang-orang yang berdasarkan perjanjian kerja, bekerja pada orang lain. Apabila mereka tidak ataupun tidak lagi ataupun

¹⁰ Lawrence, M. Friedman, *The Legal System: Social Science Perspective*, Russell Sage Foundation, New York, 1975 yang diterjemahkan M. Khozin, *Sistem Hukum Perspektif Ilmu Sosial*, Nusa Media, Bandung, 2013, hlm. 17.

¹¹ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cet. XI, Djambatan, Jakarta, hlm. 1-2.

belum bekerja pada orang lain, tidak termasuk dalam pembahasan hukum perburuhan.

M.G. Levenbach merumuskan hukum perburuhan atau *Arbeitsrecht* sebagai sesuatu yang meliputi hukum yang berkenaan dengan keadaan penghidupan yang langsung dan sangkut-pautnya dengan hubungan-kerja, dimaksudkannya peraturan-peraturan mengenai persiapan bagi hubungan kerja yaitu penempatan dalam arti kata yang luas, latihan dan magang mengenai jaminan sosial Buruh serta Peraturan-peraturan mengenai badan dan organisasi-organisasi di lapangan perburuhan.

Pendapatnya ini disandarkan pada penyangkalan atas teori Marx dimana dalam hukum perburuhan yang menjadi pusat perhatian adalah soal pekerjaan dan bukan kedudukan para buruh (dibawah perintah majikan). Pendapat ini dipangaruhi oleh ajaran katolik yang memaknakan pekerjaan dalam pengertian yang luas, walaupun yang utama tentang pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh.

MOK berpendapat bahwa "*arbeitsrecht*" adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan di bawah pimpinan orang lain dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bergan dengan dengan pekerjaan tersebut.

Menurut Pasal 1 Ayat (1) Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum,

selama, sesudah masa kerja.¹² Menurut ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya, dari peraturan pemerintah, peraturan menteri, hingga keputusan-keputusan menteri yang terkait, dapat ditarik kesimpulan adanya beberapa pengertian ketenagakerjaan, sebagai berikut.

- a. Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan setelah selesainya masa hubungan kerja.
- b. Tenaga kerja adalah objek, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa, untuk kebutuhan sendiri dan orang lain.
- c. Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja untuk orang lain dengan menerima upah berupa uang atau imbalan dalam bentuk lain.
- d. Pemberi kerja adalah orang perseorangan atau badan hukum yang memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹³

2. Pengertian Pengusaha

Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa, Pengusaha adalah sebagai berikut:¹⁴

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri

¹² Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹³ Whimbo Pitoyo, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, Visi media, Jakarta, 2010, hlm. 3.

¹⁴ Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*.

- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Menurut Whimbo Pitoyo pengertian dari pengusaha adalah:¹⁵

- a. orang perseorangan, persekutuan, badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya sendiri atau, orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di wilayah Indonesia, yang mewakili perusahaan asing yang beroperasi di Indonesia.

Menurut Abdul Kadir Muhamad,¹⁶ pengusaha adalah orang yang menjalankan perusahaan atau menyuruh menjalankan perusahaan. Menjalankan perusahaan artinya mengelola sendiri perusahaannya, baik dengan sendiri maupun dengan bantuan pekerja.

3. Pengertian perjanjian kerja

Perjanjian yang dalam bahasa belanda disebut *Arbeldsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Angka 14 memberikan pengertian

¹⁵ Whimbo Pitoyo, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, Visi media, Jakarta, 2010, hlm. 6.

¹⁶ Rocky Marbun, *Jangan Mau di PHK Begitu Saja*, Visi Media, Jakarta. 2010. hlm. 16.

bahwa¹⁷ Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Pasal 1601 Huruf a KUH Perdata memberikan pengertian bahawa¹⁸ Perjanjian kerja adalah perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak lain (Simajikan) untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Selanjutnya, Pasal 1601 KUH Perdata, menentukan tentang perjanjian perburuhan menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan perjanjian perburuhan adalah suatu perjanjian yang dibuat oleh seorang atau beberapa orang majikan atau beberapa perkumpulan majikan yang berbadan hukum dengan suatu atau beberapa serikat buruh yang berbadan hukum mengenai syarat-syarat kerja yang harus diindahkan pada waktu membuat perjanjiankerja.¹⁹

Selain pengertian normatif seperti di atas Imam Soepomo berpendapat, bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (Pekerja/Buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dan pihak kedua yakni majikan/pengusaha mengikatkan diri untuk memperkerjakan pekerja dengan membayar upah.²⁰

¹⁷ Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*.

¹⁸ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

¹⁹ Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja Perjanjian Perburuhan Perjanjian Perusahaan*, Mandar Maju, Bandung, 1999, hlm. 6-7.

²⁰ Koko Kosidin, *Ibid*, hlm. 53.

4. Syarat sahnya perjanjian kerja

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata yaitu sebagai berikut:²¹

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
- c. Suatu hal tertentu
- d. Kausa yang halal.

Pasal 1338 KUH Perdata juga berkaitan dengan suatu perjanjian yang menjelaskan bahwa²² Suatu perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu. Suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik.

5. Unsur-unsur dalam perjanjian kerja

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja diatas, dapat ditarik beberapa unsur yaitu sebagai berikut:

- a. Adanya unsur *work* atau pekerjaan

Suatu perjanjian kerja tersebut haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja tersebut, pekerjaan mana yaitu yang dikerjakan oleh

²¹ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

²² Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

pekerja itu sendiri, haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja.²³

b. Adanya *service* atau pelayanan

Bahwa dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan sebagai manifestasi adanya perjanjian kerja tersebut, pekerja haruslah tunduk pada perintah orang lain, yaitu pihak pemberi kerja dan harus tunduk dan di bawah perintah orang lain, si majikan. Dengan adanya ketentuan tersebut, menunjukkan bahwa si pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya berada di bawah wibawah orang lain yaitu si majikan.²⁴

c. Adanya unsur *time* atau waktu tertentu

Bahwa dalam melakukan hubungan kerja tersebut, haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah dilakukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu dalam melakukan pekerjaannya pekerja tidak boleh melakukan sekehendak dari si majikan dan juga boleh dilakukan dalam seumur hidup, jika pekerjaan tersebut dilakukan selama hidup dari pekerja tersebut, di sini pribadi manusia akan hilang sehingga timbullah apa yang dinamakan perbudakan dan bukan perjanjian kerja.²⁵

²³ Djumadi, *Perjanjian Kerja*, Radjawali Pers, Jakarta, 1995, hlm. 60.

²⁴ Nur Ramdani, *Skripsi Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang di PHK Dalam Masa Kontrak (Studi kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 271/G/2009/PHI.Sby)*, UPN "Veteran", Jawa Timur, 2011, hlm. 10.

²⁵ Djumadi, *Op. Cit.*, hlm. 10.

d. Adanya unsur upah

Jika seseorang yang bekerja, dalam melaksanakan pekerjaannya bukan bertujuan untuk mendapatkan upah, akan tetapi yang menjadi tujuannya adalah selain upah, maka pelaksanaan pekerjaan tersebut sulit untuk dikatakan sebagai pelaksanaan dari perjanjian kerja. Selanjutnya jika seseorang yang bekerja tersebut bertujuan untuk mendapatkan manfaat bagi diri si pekerja dan bukan untuk bertujuan mencari upah maka unsur keempat dalam suatu perjanjian kerja ini, yaitu unsur upah tidak terpenuhi.²⁶

e. Pembagian perjanjian kerja

Sebagaimana dikemukakan Imam Soepomo, bahwa perjanjian kerja harus berdasarkan atas pernyataan kemauan yang disepakati kedua pihak. Selanjutnya setelah terdapat persetujuan mengenai macam pekerjaan, besarnya upah dan sebagainya.

pada dasarnya dengan keterangan pekerjaan kepada pengusaha: “Saya sanggup bekerja” dan ada jawaban pengusaha “baik”, terjadilah perjanjian kerja yang sah. Karena dengan pernyataan itu, kedua belah pihak telah terikat, walaupun menurut Van Vollen Hoven masih diperlukan tanda pengikat seperti panjer dan sebagainya. Pada dasarnya perjanjian kerja dibuat tidak dipersyaratkan dalam bentuk tertentu apakah dalam bentuk tertulis atau tidak tertulis. Jadi seperti perjanjian lainnya, bentuk perjanjian kerja adalah bebas.

²⁶ Djumadi, *Op. Cit*, hlm. 9.

Dalam KUH Perdata hanya dinyatakan bahwa apabila perjanjian kerja dibuat secara tertulis, segala biaya akte dan biaya tambahan lainnya menjadi tanggungan majikan.²⁷ Memang lebih bermakna jika suatu perjanjian itu dilaksanakan secara tertulis dan diberikan sebuah materai sebagai bahan penguat atas kekuatan hukum dan lebih baik lagi jika setiap melakukan suatu perjanjian apapun atau perjanjian kerja hendaklah dibuat didepan notaris agar perjanjian tersebut menjadi sebuah bukti yang kuat di mata hukum.

Selanjutnya perjanjian kerja dapat dibagi menjadi:

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu
 - 2) Perjanjian kerja untuk waktu tidak tentu.
- f. Pengertian perjanjian kerja untuk waktu tertentu

Pasal 1603 e ayat 1 KUH Perdata yang mengatur mengenai perjanjian kerja untuk waktu tertentu:²⁸

“Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian atas peraturan-peraturan atau dalam peraturan perundang-undangan atau jika semua itu tidak ada menurut kebiasaan”.

Jelaslah bahwa yang dinamakan perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibagi pula menjadi 3 yaitu :

²⁷ Djumadi, *Op. Cit.*, hlm. 6.

²⁸ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut perjanjian, misalnya dalam perjanjian kerja tertulis untuk waktu 2 tahun dan sebagainya atau sampai proyek selesai.
 - 2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut undang-undang, misalnya bila pengusaha mempekerjakan tenaga asing, dalam perjanjian kerja tertulis untuk waktu sekian tahun dan sebagainya menurut ijin yang diberikan oleh Menteri Tenaga Kerja atas dasar Undang-Undang No.3 Tahun 1958 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Asing.
 - 3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut kebiasaan, misalnya diperkebunan terdapat pekerja pemetik kopi, jangka waktu perjanjian kerja ditentukan oleh musim kopi. Musim kopi hanya berlangsung beberapa bulan dan setelah musim kopi selesai maka perjanjian kerja dianggap telah berakhir.²⁹
- g. Pengertian perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu diatur dalam Pasal 1603 huruf q ayat (1) KUH Perdata yang menyatakan bahwa jika waktu lamanya hubungan kerja tidak ditentukan baik dalam perjanjian atau peraturan majikan, maupun dalam peraturan perundang-undangan ataupun pula menurut kebiasaan, maka hubungan kerja itu dipandang

²⁹ Djumadi, *Op. Cit.*, hlm. 9.

diadakan untuk waktu tertentu. Dengan demikian yang dinamakan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja dimana waktu berlakunya tidak ditentukan baik dalam perjanjian, undang-undang ataupun dalam kebiasaan.

Berdasarkan ketentuan di atas dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Sedangkan untuk perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu yang tidak tertentu biasanya disebut dengan perjanjian kerja tetap dan status pekerjaannya adalah pekerja tetap.³⁰ Dalam dunia kerja sering kita dengar karyawan kontrak dan karyawan tetap dalam istilah tersebut kita dapat membedakan hak dan kewajiban, istilah tersebut dapat didefinisikan sebagai berikut:

Definisi dan ketentuan yang berlaku untuk karyawan kontrak adalah sebagai berikut:

- 1) Karyawan kontrak dipekerjakan oleh perusahaan untuk jangka waktu tertentu saja, waktunya terbatas maksimal hanya 3 tahun
- 2) Hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan kontrak dituangkan dalam “Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu”
- 3) Perusahaan tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan

³⁰ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000. hlm. 60.

- 4) Status karyawan kontrak hanya dapat diterapkan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
- a) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya
 - b) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun
 - c) Pekerjaan yang bersifat musiman, atau
 - d) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
 - e) Untuk pekerjaan yang bersifat tetap, tidak dapat diberlakukan status karyawan kontrak.
- 5) Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disepakati bersama, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar gaji karyawan sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.
- 6) Jika setelah kontrak kemudian perusahaan menetapkan menjadi karyawan tetap, maka masa kontrak tidak dihitung sebagai masa kerja. Sedangkan definisi yang menggambarkan tentang

ketentuan yang berlaku untuk karyawan tetap adalah sebagai berikut:

- a) Tak ada batasan jangka waktu lamanya bekerja
- b) Hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan kontrak di tuangkan dalam Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu
- c) Perusahaan dapat mensyaratkan masa percobaan maksimal 3 bulan
- d) Masa kerja dihitung sejak masa percobaan
- e) Jika terjadi pemutusan hubungan kerja bukan karena pelanggaran berat atau karyawan mengundurkan diri maka karyawan tetap mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (bagi karyawan yang bekerja minimal 3 tahun) dan uang penggantian hak sesuai undang-undang yang berlaku
- f) Mengenai gaji, fasilitas, kesejahteraan, cuti dan lain-lain karyawan kontrak dapat memiliki hak yang sama dengan karyawan tetap tergantung dari perjanjian kerja yang disepakati bersama. Oleh karenanya semua hak dan kewajiban masing-masing pihak harus dicantumkan semua dalam perjanjian kerja dan karyawan harus cermat dan jeli mempelajari perjanjian kerja yang dibuat oleh perusahaan.

6. Pengertian perselisihan hubungan industrial

Menurut Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan bahwa Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja, perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan.³¹

7. Jenis-Jenis perselisihan hubungan industrial

Jenis Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan ketentuan Pasal 2 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, jenis perselisihan hubungan industrial meliputi:³²

- a. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama
- b. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama

³¹ Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

³² Undang-Undang No.2 Tahun 2004 *tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*.

- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
- d. Perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat pekerjaan.

8. Pengertian perselisihan hak

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhi hak, akibat adanya perbedaan pendapat tentang pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan-ketentuan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan, Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama perselisihan hak sering disebut juga sebagai perselisihan yang bersifat normatif, yaitu perselisihan terhadap permasalahan yang sudah ada pengaturannya atau dasar hukumnya.³³

9. Prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial

a. Bipartit

Sebelum Perselisihan diajukan kepada lembaga penyelesaian perselisihan, setiap perselisihan wajib diupayakan penyelesaiannya secara bipartit, yaitu musyawarah antara pekerja dan pengusaha.

³³ Pendidikan dan Pelatihan Pelaksanaan Undang-undang No 2 tahun 2004 tentang *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di jajaran konfederasi SPSI Sejatim*, hlm. 1.

b. Mediasi

Penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih Mediaotor yang netral.

c. Konsiliasi

Lembaga penyelesaian perselisihan yang berwenang untuk menjadi penengah dalam perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja. Yang bertugas sebagai penengah adalah Konsiliator, yaitu orang yang memenuhi syarat-syarat sesuai ketentuan menteri dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih, jika proses konsiliasi tidak mencapai kesepakatan, salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial.

d. Arbitrase

Lembaga yang berwenang untuk menjadi wasit dalam perselisihan kepentingan, perselisihan antar serikat pekerja. Yang bertugas menjadi wasit adalah Arbiter, para Arbiter dapat dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar Arbiter yang ditetapkan oleh Menteri.

e. Pengadilan Hubungan Industrial

Lembaga peradilan yang berwenang memeriksa dan memutus semua jenis perselisihan. Hakim yang memeriksa dan memutus perselisihan tersebut terdiri dari atas Hakim lembaga peradilan dan Hakim Ad Hoc. Pada pengadilan ini, serikat pekerja dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum mewakili anggotanya.

F. Metodologi Penelitian

Langkah-langkah penelitian yang akan penulis lakukan adalah sebagai berikut:

1. Metode Penelitian

Metode penelitian yang penulis gunakan adalah metode penelitian *deskriptif analisis*, yaitu menggambarkan ketentuan perundang-undangan yang berkaitan dengan teori hukum dan kemudian melihat penerapannya menyangkut dalam masalah penelitian ini yang kemudian untuk disusun, dijelaskan, dan di analisis.

Metode yang penulis gunakan adalah metode *yuridis normatif*, atau disebut juga penelitian hukum doktrinal yaitu penelitian hukum yang menggunakan sumber data sekunder.³⁴ Yaitu yang berupa hukum positif dengan meneliti bagaimana ketentuan hukum positif tersebut dalam prakteknya.

³⁴ Ronny Hanitidjo Soemitro, *Metodologi Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1985, hlm. 52.

Penelitian yang berupa studi lapangan merupakan penelitian secara rinci terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan pada kenyataan lapangan, dalam hal ini adalah pelaksanaan waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara Manajemen dengan Pekerja PT. Kereta Api Indonesia melalui mediasi oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat, bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial.

2. Sumber data dan bahan hukum

a. Sumber Data

Sumber data yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Data primer, adalah data-data yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti³⁵, melalui wawancara dengan narasumber terkait pelaksanaan waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Mediasi dikaitkan dengan Pasal 15 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sehingga akan ditemukan kendala-kendala yang dihadapi untuk kemudian menghasilkan solusi pemecahan masalah.

³⁵ Rianto Adi, *Metodologi Penelitian dan Hukum*, Granit, Jakarta, 2004, hlm. 106.

- 2) Data sekunder, yaitu data-data yang erat hubungannya dengan data hukum primer dan dapat membantu menganalisis dan memahami data hukum primer.

b. Bahan Hukum

Dalam penulisan skripsi ini, bahan hukum yang digunakan penulis adalah:

- 1) Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang mengikat yang terdiri dari norma dasar atau kaidah dasar yaitu Undang-Undang Dasar 1945 pasal 28 D ayat (1) dan ayat (2), dan peraturan perundang-undangan lainnya, diantaranya adalah Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Peraturan Gubernur No. 65 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur No. 71 Tahun 2009.
- 2) Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer, seperti rancangan undang-undang, hasil penelitian, hasil karya ahli-ahli hukum dan literatur-literatur yang berkaitan dengan objek penelitian.
- 3) Bahan hukum tersier, Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap

hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti kamus, ensiklopedi dan indeks komulatif.

3. Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah jenis data *kualitatif*, yaitu data yang dikumpulkan berupa data peraturan perundang-undangan, data catatan-catatan berupa ringkasan dari jurnal-jurnal, buku-buku, pendapat para pakar yang tidak dinyatakan dalam notasi angka, data tersebut merupakan jawaban-jawaban pertanyaan penelitian yang diajukan terhadap masalah yang dirumuskan dan tujuan yang telah ditetapkan.

4. Teknik Pengolahan data

Teknik pengolahan data yang penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Studi pustaka

Yaitu melakukan analisa terhadap literatur-literatur yang berkaitan serta relevan dengan masalah yang diteliti.

b. Observasi

Yaitu penulis meninjau dengan mengamati secara dekat keadaan yang sebenarnya pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat, sehingga observasi disini dapat di jadikan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan cara objektif terhadap fenomena-fenomena yang diselidiki.

c. Wawancara

Yaitu penulis mengajukan beberapa pertanyaan kepada pihak-pihak yang terkait yang ada relevansinya dengan objek yang di teliti. Wawancara ini dilakukan melalui beberapa pertanyaan yang diajukan kepada informan dan responden yang terpilih yang berhubungan dengan pelaksanaan waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Mediasi. Wawancara ini di lakukan dengan lembaga yang bersangkutan yaitu, dengan Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat, selaku badan yang bertanggungjawab dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Mediasi..

5. Analisis data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah secara *Kualitatif*, yaitu pertama-tama mengumpulkan data-data kemudian diklasifikasikan sesuai dengan tujuan penelitian, setelah itu menafsirkan dan menarik kesimpulan dengan memperhatikan rumusan dan kaidah-kaidah yang berlaku dalam penelitian.

6. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Jawa Barat.