

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Ekonomi Politik Marxis

Charles Bettelheim dalam Caporaso dan Levine (1992:130) mengungkapkan Marx memandang bahwa masyarakat terdiri dari kelas yang pembagiannya terjadi sebagai akibat dari hubungan produksi. Kelas sosial adalah golongan sosial dalam sebuah tatanan masyarakat yang posisinya ditentukan oleh ada dimana posisi seseorang itu dalam proses produksi (Lenin dalam Suseno, 1999:111). Setiap kelas tersebut memiliki kepentingan yang berbeda. Berikut pandangan Marxis tentang kepentingan:

1. Kepentingan lahir sebab adanya struktur dari produksi. Kebutuhan dari individu akan ditentukan oleh dimana posisi individu itu berada dalam proses produksi. Individu memiliki kepentingan ekonomi untuk memenuhi kebutuhan pribadinya.
2. Kepentingan pribadi dari individu dapat dilihat pada kelas mana individu itu berada. Hal tersebut membuat individu-individu akan terbelah menjadi beberapa kelas.
3. Kepentingan kelas yang satu akan berbenturan dengan kepentingan kelas yang lain. Kesuksesan suatu kelas akan juga menentukan kegagalan kelas yang satunya dalam mencapai kepentingannya.
4. Kepentingan kelas yang lahir pada sistem produksi akan berubah menjadi kepentingan politik, yaitu pertarungan untuk merebut kekuasaan negara.

Bagi Marx, perbedaan kelas antara kapitalis dengan pekerja ini akan terus menguat seiring berjalannya waktu. Para kapitalis akan semakin kaya dan para pekerja akan semakin sulit untuk bisa menyaingi kekayaan kapitalis. Hal tersebut dikarenakan tidak semua orang memiliki modal kapital yang cukup untuk melakukan akumulasi kapital, dimana hanya kelas kapitalis saja yang mampu mengeluarkan kapital untuk mendapatkan kapital yang lebih besar. Bagi kelas pekerja yang tidak memiliki kapital, tidak bisa menjual apa-apa kecuali tenaga yang mereka miliki (Caporaso dan Levine, 1992:134).

Ketika pekerja menjual tenaganya untuk bekerja kepada kapitalis, pekerja hanya akan mendapat upah subsistensi (upah untuk kebutuhan pokok) dimana upah subsistensi tersebut hanyalah formalitas bagi kelas pekerja, karena kapitalis pasti akan memberi upah subsistensi kepada pekerja, tapi kapitalis tidak akan memberi keuntungan materi yang lebih dari pada sekadar upah subsistensi bagi pekerja. Jika nominal upah subsistensi telah ditentukan, maka yang tersisa setelah dipotong untuk membayar upah kepada pekerja adalah surplus yang sebagian besar surplus ini akan masuk ke tabungan kapitalis. Marx berasumsi bahwa para kapitalis akan terus mencari cara agar pekerja bekerja dengan lebih keras dan lebih lama tanpa meningkatkan upah subsistensi, sehingga laba yang didapat akan semakin banyak (Caporaso dan Levine, 1992:137). Tenaga kerja buruh sebagai variabel kapital adalah sumber kekayaan bagi kelas kapitalis karena tenaga kerja buruh yang menggerakkan roda produksi (Prawironegoro, 2012:150).

Agar bisa mendapat laba yang besar, para kapitalis akan berupaya untuk meningkatkan produktivitas dari pekerja dengan cara menyandingkan pekerja

dengan mesin, sehingga para pekerja akan meningkatkan intensitas bekerjanya agar tidak tersingkir oleh keberadaan mesin. Hal ini membuat kondisi pekerja semakin buruk dan memperbesar angka pengangguran atau terpaksa bekerja dengan upah rendah. Maka dari itu Marx menyimpulkan bahwa perkembangan kapitalis akan menimbulkan penderitaan pada kelas pekerja dimana penderitaan yang dialami oleh para pekerja akan menjadi semakin mirip dari segi ekonomi (Caporaso dan Levine, 1992:164). Semakin mirip kondisi ekonomi dari pekerja satu dengan pekerja lainnya akan semakin memudahkan harapan dari para pekerja untuk bisa memperbaiki kondisi ekonominya, sehingga kepentingan dari para pekerja akan menjadi sama. Kondisi dari para pekerja yang berada di bawah sistem kapitalisme ini akan menemui titik akhir yaitu munculnya sebuah respon politik dari kelas pekerja. Kondisi ini dinamakan oleh Marx sebagai politik revolusioner Marx (Caporaso dan Levine, 1992:165).

Penggambaran Marx tentang kondisi tidak seimbang antara kaum pekerja dengan kaum pengusaha juga selaras dengan pendapat Usman. Menurutnya, ekonomi politik memberi penjelasan bahwa struktur sosial yang terbentuk di beberapa daerah industri saat ini telah memposisikan pemilik modal atau pengusaha pada posisi yang dominan dan dapat berpengaruh pada proses pengambilan keputusan. Dalam hal ini proses pengambilan keputusan yaitu berupa keputusan politik (Andrias dan Nurohman, 2017:27).

Lebih lanjut Mas'ood menyampaikan bahwa dalam perspektif ekonomi politik terdapat variabel yang disebut variabel kepentingan (*interest*). Variabel ini mempertanyakan tentang siapa yang diuntungkan dan dirugikan dalam proses

pengambilan keputusan. Karena jika dilihat dari kedudukannya pihak yang kuat akan diuntungkan, sedangkan pihak yang lemah akan dirugikan (Andrias dan Nurohman, 2017:26).

Sistem kapitalisme bagi Karl Marx adalah suatu hubungan-hubungan produksi untuk menghasilkan komoditi. Sebuah komoditi akan memiliki nilai lebih (*surplus value*) ketika terjadi kelebihan jam kerja yang disebabkan oleh selisih kerja objektif (*necessary working time*) dan waktu kerja riil yang diperlukan oleh kaum buruh untuk menghasilkan komoditi. Sebuah komoditi akan menguntungkan kapitalis apabila komoditi tersebut dipertukarkan dan mengakumulasi modal kelas kapitalis (Pratama, 2022:).

Terkait nilai (*value*) dalam hubungannya dengan sistem kapitalisme, Marx membedakan antara nilai tukar (*exchange value*) dengan nilai guna. Sebuah komoditi akan menghasilkan keuntungan ketika dipertukarkan dan keuntungan yang diperoleh kapitalis tersebut berasal dari nilai kerja lebih (*surplus value*), sedangkan nilai guna apabila komoditi tersebut bermanfaat untuk seseorang.

Marx mengasumsikan bahwa kapitalis hanya membayar buruh untuk sekedar dapat mempertahankan hidup saja, yakni upah minimum (subsistensi) karena: Pertama, terdapat surplus tenaga kerja, maka tidak perlu membayar upah tenaga kerja yang lebih besar. Kedua, kapitalis tidak akan membayar lebih dari sekedar kebutuhan mutlak. Ketiga, kapitalis akan menghadapi serangkaian krisis ekonomi yang tidak akan memungkinkan kapitalis untuk membayar lebih.

2.1.2 Negara Kesejahteraan

Indonesia adalah negara hukum, sesuai seperti yang terdapat pada Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi “Negara Indonesia adalah negara hukum” (Zulkarnaen, 2016:807). Selain sebagai negara hukum, Indonesia juga merupakan negara kesejahteraan (*welfare state*) sebagaimana yang tertuang pada pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alinea keempat menyebutkan tujuan dari Negara Kesatuan Republik Indonesia yaitu “melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut dalam melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial” (Husni 2000:15).

Barent menyebutkan dalam bukunya yang berjudul *Der Wetenschap der Politick* bahwa tujuan negara adalah sebagai pemelihara ketertiban, keamanan, dan penyelenggara kesejahteraan umum dalam arti seluas-luasnya (Fadjar, 2016:22). Selaras dengan pendapat Barent tersebut, Prodjodikoro (1971:32) menuturkan bahwa tugas dan tujuan dari pemerintah terkait kesejahteraan rakyat adalah untuk memajukan kesejahteraan masyarakat keseluruhan. Seperti kaum pekerja yang harus mendapat upah yang sesuai.

Konsep negara kesejahteraan sangat tepat untuk menggambarkan bagaimana semestinya tindakan negara dalam berbuat hal yang menjadi kepentingan masyarakat (Rahmawati dkk, 2021:79). Menurut Esping Anderson yang dikutip oleh Tribowo dan Bahagijo dalam Sukmana dkk (2015:57) negara kesejahteraan berangkat dari peran aktif negara dalam mengelola perekonomian

diantaranya bertanggung jawab atas terjaminnya pelayanan bagi masyarakat. Pelayanan bagi masyarakat dalam hal terjadinya perselisihan hubungan industrial diwujudkan oleh mediator hubungan industrial yang berperan sebagai aktor intermediary.

Konsep negara kesejahteraan mulai digunakan pada abad ke 19 di Eropa dan Amerika. Namun ide awal dari negara kesejahteraan ini muncul pada awal abad 18 yaitu oleh Jeremy Bentham yang memperkenalkan gagasan tentang pemerintah yang memiliki tanggung jawab guna menjamin *the greatest happiness of the greatest number of their citizens* atau Negara menjamin kebahagiaan sebesar-besarnya dari sebanyak-banyaknya orang (Sukmana dkk, 2015:17).

Di Indonesia sendiri konsep negara kesejahteraan selain tertuang pada pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 juga berulang kali dipromosikan oleh Presiden Indonesia pertama yaitu Ir. Soekarno. Mengutip dari kemensos.go.id, Presiden Soekarno pernah berbicara lantang tentang Indonesia sebagai negara kesejahteraan yang berbunyi “Bangsa Indonesia telah berjanji pada diri sendiri untuk bekerja mencapai suatu dunia yang lebih baik, suatu dunia yang bebas dari sengketa dan ketegangan, suatu dunia dimana anak-anak dapat tumbuh dengan bangga dan bebas, suatu dunia dimana keadilan dan kesejahteraan berlaku untuk semua orang. Adakah suatu bangsa yang menolak janji semacam itu?”

Dengan kata lain, Negara bertanggung jawab untuk mendukung dan menyediakan berbagai pelayanan publik yang berlandaskan pada apa yang menjadi kebutuhan dan kepentingan publik dalam upaya mewujudkan kesejahteraan publik. Peran Negara yaitu untuk mendukung dan menstimulus

masyarakat untuk ikut serta dalam mengoptimalkan kesejahteraan masyarakat (Sukmana dkk, 2015:103). Pelayanan yang diberikan oleh Negara juga tidak hanya semata-mata untuk menunaikan kewajiban saja, melainkan harus dibersamai dengan kualitas pelayanan yang baik. Untuk melihat seberapa baik kualitas dari pelayanan tersebut dapat menggunakan pendekatan Servqual (*service quality*) yang diinisiasi oleh Parasuraman (Sukmana dkk, 2014:122). Pendekatan ini terdiri dari 5 dimensi diantaranya:

1. Bukti Fisik (*Tangibles*), yaitu kemampuan untuk menyediakan kelengkapan alat, fasilitas dan kenyamanan tempat pelayanan.
2. Keandalan (*Reliability*), yaitu kemampuan untuk memberikan pelayanan yang jelas dan akurat, standar pelayanan, dan kemampuan pegawai untuk memberi layanan prima.
3. Daya Tanggap (*Responsiveness*), yaitu kemampuan dalam membantu pengguna layanan dalam mendapat informasi dengan penyampaian yang cermat, tepat dan cepat.
4. Jaminan (*Assurance*), yaitu kemampuan untuk memberikan jaminan pelayanan yang tepat waktu, jaminan kepastian biaya, dan jaminan legalitas pelayanan.
5. Empati (*Empathy*), yaitu kemampuan untuk melakukan komunikasi yang baik dan memahami kebutuhan pengguna layanan seperti ramah, sopan, dan tidak pandang bulu.

2.1.3 Aktor *Intermediary*

Gagasan mengenai *intermediary* bukan sebuah konsep baru. *Intermediary* memiliki arti sebagai aktor-aktor penghubung antara satu kelompok dengan kelompok lainnya seperti masyarakat dengan aktor dan entitas sosial lainnya (Wouter dalam Ramadhani 2020:41). Kemudian Backhaus dalam Ramadhani (2020:41) menyebutkan bahwa yang disebut dengan aktor *intermediary* adalah individu, jaringan, organisasi, atau kelompok yang menghubungkan individu, aspirasi, ide, gagasan dan juga sumber daya.

Aktor *intermediary* berusaha menengahi suatu hubungan antara dua atau lebih entitas sosial, maka dari itu aktor *intermediary* harus dapat menjelaskan tentang suatu entitas sosial dan apa hubungan yang terjalin antara entitas sosial tersebut, karena kedua hal tersebut memiliki hubungan dan saling bergantung satu sama lain (Van der Maulen dalam Ramadhani 2020). Aktor *Intermediary* menjadi penghubung bagi lapisan masyarakat, aktor *intermediary* menjadi penghubung antara masyarakat yang membutuhkan dukungan untuk pemenuhan hak dengan si pemilik kekuasaan.

Dengan menghubungkan kelompok masyarakat sebagai pengakses layanan dengan pemerintah sebagai pemberi layanan, aktor *intermediary* telah menjalankan peran dalam mempromosikan memberikan kesadaran terhadap demokrasi. Di berbagai kejadian, aktor *intermediary* membuka jalan untuk kelompok marjinal yang kurang terwakili guna mengenalkan kepada aturan, lembaga penyedia layanan publik, dan kesadaran terhadap hak konstitusionalnya (Nugraha dan Setiawan, 2021:49).

Agar hal tersebut dapat terwujud, aktor atau kelompok *intermediary* memerlukan legitimasi secara *top-down* maupun *bottom-up* (Fehren dalam Nugraha dan Setiawan, 2021:49). Dalam hal penyediaan pelayanan publik, aktor atau kelompok *intermediary* harus mendapat pengakuan dan kepercayaan dari pemerintah sebagai perumus dan penyusun kebijakan publik. Selain itu, aktor atau kelompok *intermediary* juga harus mendapat kepercayaan dari masyarakat sebagai penerima manfaat layanan. Dengan kata lain, organisasi yang berperan sebagai mediator dalam penyediaan layanan publik harus mendapat kepercayaan dari penyedia dan penerima layanan (Nugraha dan Setiawan, 2021:49).

Howells J. dalam Ramadhani (2020:43) mengatakan kegiatan yang dilakukan oleh aktor *intermediary* adalah memberikan informasi, perantara antara dua atau lebih pihak, bertindak sebagai mediator, memberikan saran atau solusi jika terdapat perselisihan. Dalam hal mediator hubungan industrial sebagai aktor *intermediary*, disebut sebagai institusi *intermediary*. Pradana dalam Sumardi (2016:23), mengungkapkan bahwa keberadaan institusi *intermediary* sebagai penengah dapat memberikan usulan-usulan kompromi di antara para pihak dan memberi bantuan dalam melaksanakan kesepakatan.

2.1.3 Hubungan Industrial

Menurut Pasal 1 ayat (16) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang dibentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-

nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Selain hubungan ketenagakerjaan, istilah lain yang juga sering hadir dalam hubungan ketenagakerjaan adalah hubungan perburuhan yang merupakan terjemahan dari *labour relation*. Istilah hubungan perburuhan ini muncul hanya pada awal perkembangan antara pekerja dengan pengusaha. Dalam kelanjutannya disadari bahwa masalah hubungan antara pekerja dan pengusaha tidak bisa terlepas dari campur tangan pemerintah. Selain membahas tentang masalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha, hubungan perburuhan juga membahas masalah-masalah ekonomi, sosial, politik, budaya dan yang lainnya. Maka dari itu, istilah hubungan perburuhan menjadi kurang relevan lagi karena tidak memberi penjelasan yang tepat dengan permasalahannya. Selanjutnya muncul istilah baru yaitu *industrial relation* (hubungan industrial), yang memiliki lingkup yang lebih luas dibanding dengan istilah perburuhan (Sumanto, 2014:1).

Sejarah hubungan industrial mulai dibahas sejak revolusi industri yang terjadi pada pertengahan abad ke-18. Hal itu disebabkan karena pada masa sebelum revolusi, hubungan yang terjalin antara pekerja dan pengusaha masih sebatas hubungan antar pribadi dan sifatnya kekeluargaan. Revolusi yang terjadi pada saat itu menyebabkan perubahan besar dalam jumlah hasil produksi sehingga mengakibatkan perusahaan bertambah besar dan hubungan antara pekerja dengan perusahaan tidak lagi antar pribadi dan masalah yang muncul semakin kompleks. Sejak saat itu mulailah banyak yang mempelajari dan membahas terkait hubungan

antara pekerja dengan perusahaan yang merupakan awal dari berkembangnya bidang hubungan industrial (Sumanto, 2014:98).

2.1.4 Kebijakan Hubungan Industrial

Kebijakan hubungan industrial di Indonesia bermula pada Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pasal tersebut memiliki makna mendalam sebagai janji politik negara kepada warganya berkenaan dengan hak yang harus dijaga, dihormati, dan dipenuhi oleh negara. Secara tidak langsung Pasal tersebut memberi pesan kepada pemerintah untuk hadir dalam melindungi hak untuk mendapatkan pekerjaan dan menjalani kehidupan yang layak (Kartawijaya, 2018:133).

Terdapat beberapa kebijakan yang mengatur tentang hubungan industrial di Indonesia, diantaranya:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
3. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014

Dengan adanya kebijakan tersebut, menunjukkan bahwa pemerintah memiliki fungsi-fungsi dalam perjalanan hubungan industrial dan ketenagakerjaan.

A. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini mengatur tentang peran Negara dalam lingkup hubungan industrial di

Indonesia dengan tujuan menciptakan hubungan industrial yang harmonis, seperti yang tergambar pada gambar berikut (Kartawijaya, 2018:139).

Gambar 2.1
Analisis Fungsional Hubungan Industrial di Indonesia



Sumber: Kartawijaya (2018)

Pertama, adanya fungsi pengaturan (*regulating*). Pemerintah merancang kebijakan berupa peraturan perundang-undangan guna mengatur hubungan para pelaku industri. Kebijakan yang dirancang harus objektif agar kebijakan tersebut mengarah pada tujuan yaitu mengembangkan usaha serta meningkatkan kesejahteraan pekerja.

Kedua, fungsi pelayanan (*Services*). Dalam melaksanakan kebijakan, pemerintah harus turun tangan untuk melakukan pembinaan, pelayanan perizinan, membantu penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi dan lain-lain.

Ketiga, fungsi pengawasan (*Control*). Pemerintah harus memastikan bahwa kebijakan terlaksana sebagaimana mestinya agar tujuan kebijakan tercapai dengan pengawasan yang ketat. Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh

pengawas ketenagakerjaan yang berwenang guna menjamin pelaksanaan kebijakan.

Terakhir, fungsi penindakan. Penindakan merupakan fungsi pemerintah untuk menangani pelanggaran yang bersifat fatal dan berulang kali terjadi. Untuk meminimalisasi dampak yang lebih besar, diperlukan tindakan yang tegas.

B. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi

Melanjutkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi ini lebih lanjut menjelaskan tentang peran Mediator dalam hubungan industrial. Mediator memiliki 3 peran diantaranya sebagai berikut.

Pertama, pembinaan hubungan industrial. Pembinaan hubungan industrial ini dilaksanakan dengan beberapa rangkaian upaya untuk mewujudkan kemampuan dan kesadaran para pelaku hubungan industrial terhadap norma-norma yang berlaku sehingga dapat menciptakan keharmonisan iklim usaha serta mewujudkan kesejahteraan pekerja.

Kedua, pengembangan hubungan industrial. Pengembangan hubungan industrial ini dilakukan melalui serangkaian usaha untuk menciptakan, menyempurnakan, mengembangkan sistem, metode, dan teknik hubungan industrial agar dapat memenuhi tuntutan perkembangan dan perubahan situasi

serta kondisi ketenagakerjaan di berbagai lingkup baik itu sektoral, regional, nasional bahkan internasional.

Terakhir, penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini dilakukan melalui mekanisme mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

C. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

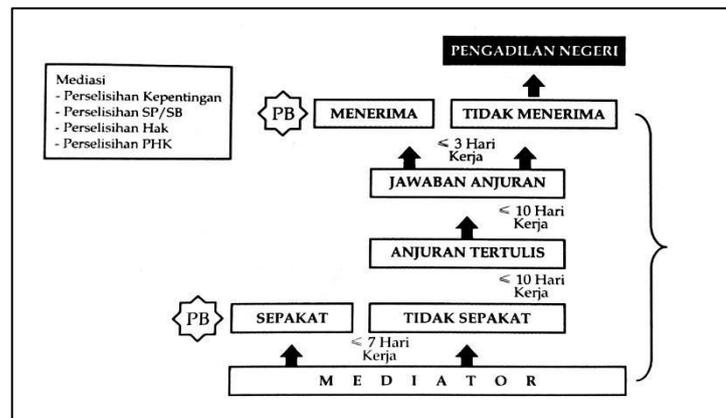
Penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Terdapat dua mekanisme yang dapat ditempuh yaitu melalui non-litigasi dan litigasi. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan cara non-litigasi adalah perintah dari Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 3 dan 4 sebagai langkah awal untuk menyelesaikan perselisihan. Penyelesaian perselisihan dengan cara non-litigasi dilakukan dengan cara musyawarah oleh para pihak yang berselisih diluar pengadilan. Yang termasuk dalam mekanisme non-litigasi yaitu perundingan bipartit yang dilakukan oleh dua pihak dan penyelesaian melalui tripartit yaitu melibatkan elemen lain seperti mediator sebagai penengah. Dalam penyelesaian tripartit terdapat mekanisme mediasi, konsiliasi dan arbitrase yang dilaksanakan sesuai ketentuan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Fuqoha, 2020:121).

Semua jenis perselisihan dapat diselesaikan melalui mediasi. Adapun mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi sebagai berikut:

1. Mediator dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari kerja sejak pelimpahan kasus harus sudah melakukan penelitian tentang perkara dan segera memulai sidang mediasi.
2. Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk dimintai keterangan.
3. Apabila tercapai kesepakatan, maka akan dibuat perjanjian bersama dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah perjanjian bersama dilakukan untuk mendapat bukti akta pendaftaran.
4. Apabila tidak tercapai kesepakatan, Mediator akan mengeluarkan anjuran tertulis kepada para pihak selambat-lambatnya 10 hari setelah sidang dilaksanakan.
5. Para pihak harus menjawab anjuran tersebut selambat-lambatnya 10 hari setelah menerima anjuran. Pihak yang tidak menjawab dianggap menolak anjuran.
6. Apabila anjuran diterima, maka Mediator harus membantu membuat perjanjian bersama selambat-lambatnya 3 hari setelah anjuran diterima. Kemudian perjanjian bersama didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah perjanjian bersama dilakukan untuk mendapat bukti akta pendaftaran.

7. Apabila perjanjian bersama tersebut dilanggar oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan berhak mengajukan eksekusi kepada pengadilan hubungan industrial. Apabila di wilayah pemohon tidak terdapat pengadilan hubungan industrial, maka permohonan eksekusi dapat dilakukan di pengadilan negeri setempat untuk diteruskan ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang berkompeten melakukan eksekusi.
8. Jika para pihak atau salah satu pihak menolak saran yang diberikan oleh mediator maka pihak yang menolak dapat mengajukan tuntutan kepada pihak yang satunya melalui pengadilan.

Gambar 2.2
Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Melalui Mediasi



Sumber: Kartawijaya (2018)

Mediator yang bertugas dalam menengahi perselisihan antara pekerja dengan pengusaha tersebut diangkat oleh Menteri Ketenagakerjaan. Untuk diangkat menjadi mediator, seorang mediator harus memenuhi syarat-syarat sebagaimana yang terdapat dalam Pasal 9 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yaitu:

1. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.
2. Warga Negara Indonesia.
3. Memiliki tubuh yang sehat menurut keterangan dokter.
4. Memahami dan menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
5. Berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan tidak tercela.
6. Berpendidikan minimal strata satu (S1).
7. Syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri.

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi terbilang sangat cepat, yaitu tidak lebih dari 30 hari kerja, dan mediator wajib untuk memulai sidang mediasi paling lambat 7 hari dihitung sejak perselisihan itu dilimpahkan (Pasal 10 dan Pasal 15 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).

D. Mediasi

Mediasi berasal dari kosakata bahasa Inggris yaitu *mediation*. Banyak sekali definisi mediasi dalam kepustakaan (Wijaya dalam Rahmadi, 2010:12). Rahmadi mendefinisikan mediasi sebagai “suatu proses penyelesaian sengketa antara dua pihak atau lebih melalui perundingan dengan dibantu oleh pihak netral yang tidak memiliki kewenangan untuk memutus”.

Menurut Pasal 1 ayat (11) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mediasi yaitu penyelesaian perselisihan dengan cara musyawarah yang melibatkan penengah yaitu seorang atau lebih mediator yang berasal dari Dinas Tenaga Kerja dimana mediator harus bersikap netral dan tidak berpihak ke kubu manapun.

Kemudian Rahmadi (2010:12) menuturkan ada beberapa unsur dari mediasi, yaitu:

1. Mediasi adalah cara penyelesaian perselisihan menggunakan pendekatan konsensus para pihak.
2. Para pihak dibantu pihak lain yang netral yaitu mediator.
3. Mediator dapat memberi saran dan tidak berhak memutuskan.

E. Mediator

Mediator adalah pihak yang bertugas memberi bantuan prosedural dan substansial. Mediator yang netral memiliki arti bahwa Mediator tidak berada di pihak mana pun, tidak berkepentingan, dan tidak dirugikan atau diuntungkan jika perselisihan dapat diselesaikan maupun jika perselisihan tidak dapat diselesaikan. Bantuan Mediator yang bersifat prosedural diantaranya memimpin dan memandu jalannya mediasi, sedangkan bantuan Mediator yang bersifat substansial adalah memberikan saran kepada pihak yang berselisih (Rahmadi, 2010:12).

2.2 Kerangka Pemikiran

Indonesia dan dunia sudah dilanda pandemi COVID-19 selama 2 tahun lebih. Melandanya pandemi COVID-19 di Indonesia mengakibatkan beberapa sektor terganggu khususnya di sektor ekonomi. Banyak pengusaha yang sepi pembeli akibat masyarakat harus mematuhi kebijakan pembatasan kegiatan masyarakat demi menekan angka kenaikan kasus COVID-19. Sepinya penjualan tersebut membuat para pengusaha harus mengambil langkah sulit untuk menyelamatkan kehidupannya yaitu dengan melakukan efisiensi. Para pekerja yang sebelumnya bekerja harus dirumahkan, upah pekerja dipotong, dan tidak

sedikit pengusaha yang tidak mampu untuk membayar pesangon. Hal tersebut mengakibatkan pekerja berada dalam kondisi sulit, selain diberhentikan dari pekerjaannya, pesangon yang semestinya dibayar tidak dibayar.

Fenomena tersebut menjadi sebab mengapa kasus perselisihan hubungan industrial meningkat di masa pandemi COVID-19, hal tersebut juga terjadi di Kota Tasikmalaya. Dengan meningkatnya jumlah kasus perselisihan hubungan industrial di Kota Tasikmalaya, peran mediator sangat diperlukan dalam menengahi para pihak yang berselisih serta berupaya untuk mencari jalan keluar melalui mediasi. Untuk mengetahui bagaimana peran Mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, diperlukan pisau untuk menganalisis guna mengetahui bagaimana pelaksanaan mediasi dilakukan.

Pada penelitian ini menggunakan teori negara kesejahteraan. Menurut Esping Anderson, negara kesejahteraan berangkat dari peran aktif negara dalam mengelola perekonomian diantaranya bertanggung jawab atas terjaminnya pelayanan bagi masyarakat. Dengan teori ini, akan dilihat peran mediator sebagai pemberi pelayanan bagi masyarakat dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di masa pandemi COVID-19 di Kota Tasikmalaya. Untuk memudahkan dalam memahami alur yang akan dilakukan dalam penelitian ini, dapat dilihat melalui gambar berikut:

Gambar 2.3
Kerangka Pemikiran

