

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam lingkup hubungan industrial terdapat suatu hubungan yang lebih kecil dan merupakan pokok dari hubungan industrial, yaitu hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.¹ Hubungan kerja pada dasarnya bersifat unik. Di satu sisi, hubungan kerja merupakan hubungan saling membutuhkan antara pekerja dan pengusaha yang merupakan embrio bagi terciptanya hubungan kerjasama antara pekerja dan pengusaha. Tetapi di sisi lain, hubungan kerja merupakan hubungan hukum yang tidak seimbang karena secara sosial ekonomi pengusaha lebih kuat dibandingkan dengan sosial ekonomi pekerja, akibatnya tercipta hubungan yang rentan terhadap perselisihan hubungan industrial.

Realita yang terjadi sekarang ini menggambarkan bahwa tidak selalu hubungan industrial berjalan dengan baik dan lancar. Setiap hubungan industrial akan terjadi perbedaan pendapat maupun kepentingan antara pengusaha dan pekerja/ buruh yang dapat menimbulkan suatu perselisihan/ konflik. Pengusaha memberikan kebijakan yang menurutnya benar tetapi pihak pekerja/buruh menganggap bahwa kebijakan yang telah ditetapkan oleh pengusaha tersebut merugikan mereka. Hal ini yang

¹Undang – undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 15

terkadang menjadi awal dari terjadinya perselisihan/konflik .Perselisihan/konflik dalam hubungan semacam ini sering dikenal dengan istilah perselisihan hubungan industrial.

Dalam pasal 1 angka Undang- Undang No.2 Tahun tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial 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 pemutusan hubungan kerja (PHK) hanya dalam suatu perusahaan. Dengan pengertian tersebut maka dapat dibagi menjadi 4 jenis perselisihan hubungan industrial yaitu :

1. Perselisihan hak
2. Perselisihan kepentingan
3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
4. Perselisihan antarserikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.²

Hubungan industrial pada dasarnya adalah hubungan antara pengusaha atau perusahaan dengan pekerja atau serikat pekerja. Hubungan tersebut kadangkala berjalan dengan baik namun dapat juga terjadi perselisihan atau pertentangan antara pengusaha dengan pekerja³. Yang menjadi subyek dalam perselisihan hubungan industrial adalah pengusaha

²Lalu Husni, 2004, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di luar pengadilan, Mataram, PT. Raja Grafindo Persada, hlm. 43

³ Asri Wijayanti, 2010, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Jakarta, Sinar Garika, hlm.178.

dan pekerja. Untuk mencegah dampak buruk dari terjadinya perselisihan tersebut maka diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, dan adil. Dengan pertimbangan inilah, pemerintah kemudian menyusun Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial khususnya pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang yang diteliti oleh penulis lebih menggunakan upaya penyelesaian perselisihan secara mediasi. Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.⁴ Tujuan dilakukannya mediasi adalah menyelesaikan sengketa antara para pihak dengan melibatkan pihak ketiga yang netral dan imparial. Mediasi dapat mengantarkan para pihak ketiga pada perwujudan kesepakatan damai yang permanen dan lestari, mengingat penyelesaian sengketa melalui mediasi menempatkan kedua belah pihak pada posisi yang sama, tidak ada pihak yang dimenangkan atau pihak yang dikalahkan. Mediator dalam suatu proses mediasi haruslah seorang pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator.⁵

⁴Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

⁵Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh penulis dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang dari tahun 2017-2018 penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi sebagai berikut:

Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi Tahun 2016-2018

No.	Tahun	Penyelesaian Perselisihan (Kasus)				Pekerja Yang Ter PHK (Orang)		
		mediasi gagal	Dalam Proses	Selesai	Jumlah	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1	2016	10	4	73	87	185	90	275
2	2017	18	10	49	77	160	67	227
3	2018	80	22	24	126	190	72	262
Jumlah		108	36	146	290	Jumlah Keseluruhan		764

Sumber data : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis di Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kota Kupang dari tahun 2016-2018 total 290 kasus. Pada tahun 2016 jumlah kasus yang diselesaikan melalui mediasi berjumlah 73 kasus, dalam proses 4 kasus dan yang gagal sebanyak 10 kasus. Pada tahun 2017 jumlah kasus yang terselesaikan melalui mediasi berjumlah 49 kasus, dalam proses 10 kasus dan yang gagal sebanyak 18 kasus. Pada tahun 2018 jumlah kasus yang terselesaikan sebanyak 24 kasus, dalam proses 22 kasus dan yang gagal sebanyak 80 kasus. Kasus-kasus yang tidak diselesaikan tersebut dibawa ke pengadilan agar mendapat putusan yang seadil- adilnya.

Berdasarkan jumlah kasus yang tidak diselesaikan sebanyak 108 kasus dari data yang diperoleh penulis di Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi Kota kupang dari tahun 2016-2018, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang **“PELAKSANAAN MEDIASI DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KOTA KUPANG”**.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah : Bagaimana pelaksanaan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kota Kupang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk: mengetahui pelaksanaan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Secara Teoritis

Diharapkan dapat menjadi pedoman dan literatur bagi pembaca yang ingin mendalami penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi

1.4.2 Secara Praktis

1.4.2.1 Bagi pengusaha

Dapat memberikan pemahaman tentang kewajiban pengusaha dalam memperlakukan tenaga kerja sebagaimana telah diperjanjikan dengan seadil-adilnya menurut batas-batas yang dibenarkan Undang-Undang.

1.4.2.2 Bagi Tenaga Kerja

Dapat memberikan dorongan moral dan membangkitkan kesadaran akan hak dan kewajiban sehingga dapat tercipta iklim kerjasama yang sehat antara tenaga kerja dengan pengusaha.

1.4.2.3 Bagi aparat penegak hukum

Dapat memberikan pengetahuan dan informasi bagi pihak tenaga kerja untuk lebih bersifat aktif dalam merespon permasalahan ketenagakerjaan yang terjadi seperti masalah PHK.

1.4.2.4 Bagi penelitian selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai acuan bagi rekan penelitian lain yang juga mengambil topik efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang.

1.5 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini, penulis mencoba menggambarkan pemikiran para ahli yang kemudian digunakan sebagai landasan untuk penulis melakukan penelitian adalah sebagai berikut :

1.5.1 Pengertian pelaksanaan

Pelaksanaan adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci, implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap siap. Secara sederhana pelaksanaan bisa diartikan penerapan. Majone dan Wildavsky mengemukakan pelaksanaan sebagai evaluasi. Browne dan Wildavsky mengemukakan bahwa Pelaksanaan adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan.⁶

Pengertian-pengertian di atas memperlihatkan bahwa kata pelaksanaan bermuara pada aktivitas, adanya aksi, tindakan, atau mekanisme suatu sistem. Ungkapan mekanisme mengandung arti bahwa pelaksanaan bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan dilakukan secara sungguh-sungguh berdasarkan norma tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan.

Pelaksanaan merupakan aktifitas atau usaha-usaha yang dilaksanakan untuk melaksanakan semua rencana dan kebijaksanaan yang telah dirumuskan dan ditetapkan dengan

⁶ Nurdin Usman, 2002, Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum, Bandung, CV. Sinar Baru, Hal 70

dilengkapi segala kebutuhan, alat- alat yang diperlukan, siapa yang melaksanakan, dimana tempat pelaksanaannya mulai dan bagaimana cara yang harus dilaksanakan, suatu proses rangkaian kegiatan tindak lanjut setelah program atau kebijaksanaan ditetapkan yang terdiri atas pengambilan keputusan, langkah yang strategis maupun operasional atau kebijaksanaan menjadi kenyataan guna mencapai sasaran dari program yang ditetapkan semula.

Dari pengertian yang dikemukakan di atas dapatlah ditarik suatu kesimpulan bahwa pada dasarnya pelaksanaan suatu program yang telah ditetapkan oleh pemerintah harus sejalan dengan kondisi yang ada, baik itu di lapangan maupun di luar lapangan. Yang mana dalam kegiatannya melibatkan beberapa unsur disertai dengan usaha-usaha dan didukung oleh alat-alat penunjang.

Faktor-faktor yang dapat menunjang program pelaksanaan adalah sebagai berikut:

- a. Komunikasi, merupakan suatu program yang dapat dilaksanakan dengan baik apabila jelas bagi para pelaksana. Hal ini menyangkut proses penyampaian informasi, kejelasan informasi dan konsistensi informasi yang disampaikan
- b. Resouces (sumber daya), dalam hal ini meliputi empat komponen yaitu terpenuhinya jumlah staf dan kualitas mutu,

informasi yang diperlukan guna pengambilan keputusan atau kewenangan yang cukup guna melaksanakan tugas sebagai tanggung jawab dan fasilitas yang dibutuhkan dalam pelaksanaan

- c. Disposisi, sikap dan komitmen dari pada pelaksanaan terhadap program khususnya dari mereka yang menjadi implementasi program khususnya dari mereka yang menjadi implementer program
- d. Struktur Birokrasi, yaitu SOP (Standar Operating Procedures), yang mengatur tata aliran dalam pelaksanaan program. Jika hal ini tidak sulit dalam mencapai hasil yang memuaskan, karena penyelesaian khusus tanpa pola yang baku. Keempat faktor di atas, dipandang mempengaruhi keberhasilan suatu proses implementasi, namun juga adanya keterkaitan dan saling mempengaruhi antara suatu faktor yang satu dan faktor yang lain.

Selain itu dalam proses implementasi sekurang-kurangnya terdapat tiga unsur penting dan mutlak yaitu :

- a. Adanya program (kebijaksanaan) yang dilaksanakan
- b. Kelompok masyarakat yang menjadi sasaran dan manfaat dari program perubahan dan peningkatan
- c. Unsur pelaksanaan baik organisasi maupun perorangan yang bertanggung jawab dalam pengelolaan pelaksana dan

pengawasan dari proses implementasi tersebut. Dari pendapat di atas dapatlah dikatakan bahwa pelaksana suatu program senantiasa melibatkan ketiga unsur tersebut.

1.5.2 Perselisihan Hubungan Industrial

Menurut Undang – Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dinamakan hubungan industrial adalah suatu sistem yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Istilah Hubungan Industrial tersebut awalnya dikembangkan sebagai bagian politik ketenagakerjaan di zaman pemerintahan Orde Baru untuk menggantikan istilah hubungan perburuhan, disamping penggantian Istilah majikan menjadi pengusaha dan buruh jadi pekerja, walaupun secara yuridis formal istilah-istilah tersebut belum diganti.⁷

Perselisihan menurut Bahasa Indonesia berasal dari kata *selisih* yang berarti beda atau kelainan. Perselisihan berarti perbedaan (pendapat), pertikaian, sengketa atau percekocokan. Dalam bahasa Inggris perselisihan di terjemahkan sebagai *dispute* atau sinonim

⁷ Farid Mu'azd, 2006, Pengadilan Hubungan Industrial Dan alternatif penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial Diluar Pengadilan, Bogor, Ind-Hill-Co, hlm. 6

dari *conflict* yang memiliki arti yang sama yakni perselisihan, percekocan, dan pertentangan.

Perselisihan Hubungan Industrial menurut pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, didefenisikan sebagai perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja/ buruh dalam satu perusahaan.⁸

Menurut pasal 2 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa jenis perselisihan hubungan industrial adalah :

a. Perselisihan Hak

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak-hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan, atau perjanjian kerja sama.

b. Perselisihan Kepentingan

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian

⁸ Ibid, Hlm 7

pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja sama.

c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesepakatan mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.⁹

d. Perselisihan antara Serikat pekerja/serikat Buruh Hanya dalam Satu Perusahaan

Yang diartikan dengan perselisihan ini adalah perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam perusahaan, karena tidak adanya kesepakatan mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatan pekerjaan. Apabila pekerja/buruh tidak menerima pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada pasal 158 ayat (1) Undang – Undang No. 13 tahun 2003 , pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian hubungan industrial.¹⁰

⁹Pasal 1 angka 3 Undang- Undang No. 2 Tahun 2004

¹⁰ Koesparmono Irsan dan Armansyah, 2016, Hukum Tenaga Kerja, Jakarta, Erlangga, Hlm. 124

1.5.3 Mediasi

Secara etimologi, istilah mediasi berasal dari bahasa latin, *mediare* yang berarti berada ditengah. Makna ini menunjuk pada peran yang ditampilkan pihak ketigasebagai mediator dalam menjalankan tugasnya menengahi dan menyelesaikan sengketa antara para pihak. Makna kata “berada ditengah“ juga bermakna mediator harus berada pada posisi netral dan tidak memihak dalam menyelesaikan sengketa. Ia harus mampu menjaga kepentingan para pihak yang bersengketa secara adil dan sama, sehingga menumbuhkan kepercayaan (*trust*) dari para pihak yang bersengketa.¹¹

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan dengan cara mediasi. Mediasi adalah penyelesaian perselisihan antara pekerja dan pengusaha yang ditengahi oleh seorang/lebih mediator yang netral dapat menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang untuk mufakat.¹² Mediator dalam suatu mediasi haruslah seorang pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator merupakan PNS yang diangkat oleh Menteri

¹¹Syahrizal Abbas, 2011, *Mediasi Dalam Hukum Syariah, Hukum Adat, dan Hukum Nasional*, Jakarta: Prenada Media Group, Hlm. 4.

¹² Undang – Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 1 Angka 11.

Untuk menangani dan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial sesuai dengan wilayah kewenangannya baik itu kabupaten/kota, jika para pihak setuju dengan hasil mediasi maka akan dibuat perjanjian bersama dan dicatatkan pada PHI tetapi apabila mediasi tidak berhasil maka mediator akan mengeluarkan anjuran tertulis dan pihak yang berkeberatan atas anjuran tertulis tersebut yang mencatatkan perselisihannya ke PHI.

Dalam pasal 9 undang– undang Nomor 2 tahun 2004 disebutkan ada beberapa syarat yang harus dipenuhi oleh seorang mediator yaitu sebagai berikut :

- a. Bertakwa Kepada Tuhan Yang Maha Esa.
- b. Warga Negara Indonesia
- c. Berbadan Sehat Menurut Surat Keterangan Dokter
- d. Menguasai Peraturan Perundang-Undangan Di Bidang Ketenagakerjaan.
- e. Berwibawa,Jujur,Adil Dan Berkelakuan Baik
- f. Berpendidikan Sekurang-Kurangnya Strata Satu.
- g. Syarat Lain Yang Ditetapkan Oleh Menteri

Adapun syarat lain yang harus dipenuhi oleh seorang mediator adalah syarat – syarat yang terdapat dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 tahun 2014 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Serta Kerja Mediasi, dimana syarat tersebut adalah sebagai

berikut :

- a. mediator adalah Pegawai Negeri Sipil Pada instansi/dinas yang bertanggungjawab dibidang tenaga kerja.
- b. Beriman dan bertakwa Kepada Tuhan Yang Maha Esa.
- c. warga Negara Indonesia
- d. Berbadan Swhat Menurut Surat Keterangan Dokter.
- e. Menguasai Peraturan Perundang –Undangan Di Bidang Ketenagakerjaan.
- f. Berwibawa, Jujur, Adil, Dan Berkelakuan Baik.
- g. Berpendidikan sekurang- kurangnya strata satu
- h. Memiliki sertifikat kompetensi dan memiliki surat pengangkatan dari Menteri

Syarat – syarat diatas benar – benar harus dipenuhi oleh seorang mediaor karena tugas yang dibebankan kepadanya sangat besar, seorang mediator sangat diharapkan bisa menyelesaikan proses mediasi dengan lancar gdn menghasilkan kesepakatan antar pihak – pihak yang berselisih.

Berdasarkan ketentuan yang berlaku umum tidak terdapat unsur paksaan dalam mediasi.Masing- masing pihak yang berselisi meminta secara sukarela kepada mediator untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi.Mediator hanya sebatas membantu para pihak agar dapat mencapai kesepakatan yang kemudian diputuskan oleh pihak – pihak yang bersengketa itu sendiri.

Apabila penyelesaian perselisihan melalui mediasi tidak berhasil maka para pihak dapat mengajukan perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Mediator harus sudah mengadakan duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan dari instansi ketenagakerjaan dan mediator harus menyelesaikan tugasnya dalam waktu 30 hari terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan.

Tata Cara Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dapat berlangsung dalam beberapa tahap yaitu :

1. Para pihak dipanggil secara tertulis untuk hadir pada sidang pertama.
2. Apabila dipanggil secara patut dengan mempertimbangkan waktu penyelesaiannya dan ternyata pemohon tidak hadir, maka pemohon dihapus dari buku perselisihan.
3. Sebaliknya jika pihak termohon yang tidak hadir, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis berdasarkan data – data yang ada.
4. Apabila para pihak hadir di persidangan, maka mediator membuka sidang dan memeriksa identitas. Berdasarkan Kesepakatan tersebut maka pihak yang dirugikan langsung memohon eksekusi pada Pengadilan Hubungan Industrial pada

Pengadilan Negeri di wilayah perjanjian bersama didaftarkan untuk mendapatkan penetapan eksekusi.¹³

5. Perjanjian bersama harus didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial , Untuk mendapatkan bukti pendaftaran perjanjian kerja bersama.
6. Harus dicatatkan ke instansi ketenagakerjaan setempat.
7. Sebaliknya jika pihak termohon yang tidak hadir, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis berdasarkan data – data yang ada.
8. Apabila para pihak hadir di persidangan, maka mediator membuka sidang dan memeriksa identitas.
9. Pihak yang menggunakan jasa hukum harus tetap hadir dalam persidangan ‘.
10. Mediator menawarkan untuk para pihak berunding lagi dengan itikad baik sebelum sidang mediasi dilanjutkan.
11. Di dalam sidang mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk diminta dan didengar keterangannya.
12. Apabila terjadi kesepakatan maka dibuat dan ditandatangani oleh para pihak yang disaksikan oleh mediator .

¹³ Ugo, pujiyo, 2012, hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial , Sinar Grafika, Jakarta, Hlm.72

1.6 Metode Penelitian

1.6.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian hukum empiris. Penelitian hukum empiris yaitu penelitian hukum yang memperoleh datanya dari data primer atau data yang diperoleh langsung dari masyarakat.¹⁴

1.6.2 Metode Pendekatan

Pendekatan yuridis adalah aturan – aturan yang mengatur masyarakat sesuai dengan peraturan – peraturan yang ada. Sedangkan pendekatan sosiologis adalah ilmu yang mengatur kebutuhan dari masyarakat yang ada untuk memperoleh data yang konkrit sebagai bahan dalam penulisan penelitian hukum dengan melihat norma hukum yang berlaku dan menghubungkan dengan fakta yang ada di lapangan serta dihubungkan dengan permasalahan yang ditemukan dalam penelitian ini.

1.6.3 Aspek yang diteliti

Pelaksana mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang diukur melalui beberapa faktor yaitu :

1.6.3.1 Faktor hukum

Peraturan tentang mediasi

Klasifikasi : - Pasti

- Tidak pasti

¹⁴Mukti Fajar ND, Yulianto achmad, 2010, Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris, Yogyakarta, Pustaka Belajar, Hlm. 154.

1.6.3.2 Faktor penegak hukum

1.6.3.2.1 Jumlah aparat penegak hukum (Mediator).

- Klasifikasi : - Memadai
- Tidak memadai

1.6.3.2.2 Peran mediator

- Klasifikasi : - Terlaksana
- Tidak terlaksana

1.6.3.2.3 waktu Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

- Klasifikasi : - Tepat waktu
- Tidak Tepat waktu

1.6.3.3 Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum

1.6.3.3.1 Pemenuhan sarana dan prasarana pendukung proses mediasi

- Klasifikasi : - Ada
- Tidak ada

1.6.4 Sumber Data

1.6.4.1 Data Primer

Penggunaan data primer dalam penelitian hukum sosiologis, menunjukkan bahwa penelitian ini harus dibangun dari fakta – fakta sosial yang terkait dengan bekerjanya hukum yang nyata di hadapi penulis.¹⁵Data

¹⁵Ibid. Hlm.59

primer adalah yang diperoleh dari hasil wawancara langsung terhadap responden yang telah di tentukan.

1.6.4.2 Data sekunder

Penggunaan data sekunder biasanya digunakan sebagai pembanding dalam penelitian hukum sosiologis.¹⁶ Data yang diperoleh dari hasil kepustakaan dan dokumen lain yang sesuai dengan penelitian ini.

1.6.5 Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang

1.6.6 Populasi, sampel dan responden

1.6.6.1 Populasi

Populasi dari penelitian ini adalah mediator yang ada pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota kupang

1.6.6.2 Sampel

Penelitian ini tidak dilakukan penarikan sampel karena populasi terjangkau

1.6.6.3 Responden

Kepala Bidang HI dan Syarat Kerja	: 1 orang
Mediator	: 1 orang
Para pihak yang berperkara	: 4 orang
Jumlah	: 6 orang

¹⁶ Ibid. Hlm. 60

1.6.7 Teknik pengumpulan data

1.6.7.1 Pengumpulan data primer

Data primer dikumpulkan melalui instrumen wawancara dengan beberapa narasumber.

1.6.7.2 Pengumpulan Data Sekunder

Dilakukan dengan studi kepustakaan terhadap bahan hukum yang berkaitan dengan topik penelitian.

1.6.8 Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data dari hasil penelitian dilakukan dengan menjelaskan tentang data – data yang di peroleh dari hasil :

- a. Editing : memeriksa dan meneliti kelengkapan dan yang diperoleh untuk menjamin pertanggungjawabannya.
- b. Coding : pengelompokan data menurut kriteria yang telah ditentukan dengan tujuan penulisan
- c. Tabulasi : Tabulasi artinya peneliti membuat table-tabel agar data yang terkumpul dapat disajikan secara sistematis dan konsisten sesuai dengan tujuan penelitian.

1.6.9 Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul akan di analisa secara deskriptif kualitatif yaitu metode yang mengungkapkan fakta-fakta secara mendalam berdasarkan karakteristik ilmiah dari individu atau kelompok

untuk memahami dan mengungkapkan sesuatu dibalik fenomena.¹⁷

¹⁷ Ibid, Hlm. 53