

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Pelaksanaan dan Fungsi Pelaksanaan Hukum dan Sejarah Singkat Peraturan Perundang-Undangan Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

2.1.1 Pengertian Pelaksanaan dan Fungsi pelaksanaan

Pengertian Pelaksanaan Pengertian Pelaksanaan berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah proses, cara, perbuatan melaksanakan suatu rancangan, keputusan dan sebagainya. Pelaksanaan adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci, implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap siap.¹ Secara sederhana pelaksanaan bisa diartikan penerapan. Pelaksanaan merupakan aktifitas atau usaha-usaha yang dilaksanakan untuk melaksanakan semua rencana dan kebijaksanaan yang telah dirumuskan dan ditetapkan dengan 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

¹ <http://id.shvoong.com/social-sciences/sociology/2205936-pengertian-pelaksanaan-actuating/>,

Pengertian pelaksanaan menurut beberapa ahli : ²

- a. Menurut Westra pelaksanaan adalah sebagai usaha-usaha yang dilakukan untuk melaksanakan semua rencana dan kebijaksanaan yang telah dirumuskan dan ditetapkan dengan melengkapi segala kebutuhan alat-alat yang diperlukan, siapa yang akan melaksanakan, dimana tempat pelaksanaannya dan kapan waktu dimulainya.
- b. Menurut Bintoro Tjokroadmudjoyo, Pengertian Pelaksanaan ialah sebagai proses dalam bentuk rangkaian kegiatan, yaitu berawal dari kebijakan guna mencapai suatu tujuan maka kebijakan itu diturunkan dalam suatu program dan proyek.
- c. Siagian S.P mengemukakan bahwa Pengertian Pelaksanaan merupakan keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa, sehingga pada akhirnya mereka mau bekerja secara ikhlas agar tercapai tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.
- d. Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia merumuskan Pengertian Pelaksanaan adalah upaya agar tiap pegawai atau tiap anggota organisasi berkeinginan dan berusaha mencapai tujuan yang telah direncanakan.

² Rahardjo Adisasmita, 2011, Pengelolaan Pendapatan dan Anggaran Daerah, Graha Ilmu, Yogyakarta

Sedangkan Fungsi Pelaksanaan adalah :

1. Mengimplementasikan proses kepemimpinan, pembimbingan, dan pemberian motivasi kepada tenaga kerja agar dapat berkerja secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan.
2. Memberikan tugas dan penjelasan rutin mengenai pekerjaan.
3. Menjelaskan kebijakan yang ditetapkan.
4. Proses implementasi program agar dapat dijalankan oleh seluruh pihak dalam organisasi serta proses memotivasi agar semua pihak tersebut dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran dan produktifitas yang tinggi..

2.1.2 Sejarah Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menurut Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004

Dalam bidang perburuhan, perselisihan ini mulai dikenal sejak zaman pemerintahan Hindia Belanda yakni bermula sebagai akibat dari buruh kereta api yang pertama kali melakukan pemogokan.³ Dimana yang pertama kali diatur oleh Pemerintah Hindia Belanda dalam bidang ketenagakerjaan adalah cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial, khususnya di sektor pengangkutan kereta api dengan dibentuknya *verzoeningsraad*(dewan pendamai). Peraturan

³H. Zainal Asikin, 2006, Dasar-dasar hukum Perburuhan, Raja Grafindo Persada, Jakarta, Hlm. 206

tentang dewan pendamai bagi perusahaan kereta api dan *term* untuk Jawa dan Madura adalah *Regerings Besluit* tanggal 26 Februari 1923, Stb. 1923 No. 80 yang kemudian diganti dengan Stb. 1926 No. 224. Namun, pada tahun 1937 peraturan diatas dicabut dan diganti dengan *Regerings Besluit* tanggal 24 November 1937, Stb. 1937 No. 31 Tentang Peraturan Dewan Pendamai bagi perusahaan kereta api dan *term* yang berlaku untuk seluruh Indonesia.⁴

Sedangkan tugas dewan ini ialah : memberi perantaraan jika di perusahaan kereta api dan *term* timbul atau akan terjadi perselisihan perburuhan yang akan atau telah mengakibatkan pemogokan atau dengan jalan lain merugikan kepentingan umum. Pada tahun 1939 dikeluarkan peraturan cara menyelesaikan perselisihan perburuhan pada perusahaan lain dikereta api (S. 1939 Nomor 407) *Regerings Besluit* tanggal 20 Juli 1939 Peraturan ini kemudian diubah dengan S 1948 Nomor 238.⁵ Itulah peraturan – peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah Hindia Belanda sehubungan dengan masalah perselisihan perburuhan pada waktu itu terjadi. Selanjutnya pada awal kemerdekaan perselisihan Industrial tidak begitu tajam atau belum sampai pada taraf yang penting dan mengganggu perekonomian. Hal ini dapat dimaklumi karena segala perhatian bangsa dan seluruh rakyat indonesia pada waktu itu ditunjukan pada bagaimana cara

⁴Zaeni Asyhadie, 2007, Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, Raja Grafindo Persada, Jakarta, Hlm. 129

⁵H. Zainal Asikin, Op.Cit Hlm. 208

mempertahankan negara kita yang ingin direbutkan kembali oleh pemerintah Belanda.⁶

Perselisihan – perselisihan perburuhan yang besar dan penting disertai pemogokan mulai timbul setelah pengakuan kedaulatan, karena kaum buruh dan rakyat pada umumnya dengan penuh kesadaran akan harga diri pribadi mulai membelokkan perhatian kearah perjuangan dalam lapangan sosial ekonomi.⁷Namun, karena terus- menerus menjadi pemogokan yang menyebabkan keamanan dan ketertiban sangat terganggu, maka dikeluarkanlah Peraturan Kekuasaan Militer tanggal 13 Februari 1951 Nomor 1 Tentang Penyelesaian Pertikaian Perburuhan. Peraturan ini melarang adanya pemogokan di Perusahaan yang vital, yakni denganmengancam barang siapa yang melakukan pemogokan dan atau menutup perusahaan dihukum dengan hukuman kurungan setinggi-tingginya satu tahun atau denda setinggi-tingginya Rp. 10.000,00.²⁷

Namun, karena dalam kenyataannya peraturan ini tidak membawa hasil seperti yang diinginkan maka pada tahun 1951 juga pemerintah mengeluarkan Undang – Undang yakni Undang-Undang Darurat Nomor 16 Tahun 1951 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.⁸Dan ternyata dalam pelaksanaannya juga belum mampu menuntaskan masalah – masalah perburuhan pada masa itu. Undang-Undang darurat ini sering mendapat kecaman dari para pihak ,

⁶Ibid . Hlm 209

⁷ Agusmidah, 2010, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, USU Pres, Medan, Hlm. 140

⁸ H Zainal Asikin, Op. Cit Hlm 211

khususnya serikat burut karena dipandang sebagai peraturan penekanan terhadap hak mogok karena pihak yang hendak melakukan tindakan terhadap pihak lainnya, harus memberitahukan maksudnya dengan surat kepada panitia daerah. Tindakan itu baru boleh dilakukan secepat – cepatnya tiga minggu sesudah pemberitahuan itu di terima oleh panitia daerah. Pelanggaran terhadap ketentuan ini diancam dengan pidana. Adanya ancaman – ancaman inilah yang mendorong dicabutnya Undang- Undang Darurat Nomor 16 Tahun 1951 dan sebagai penggantinya pada tanggal 8 April 1957 diundangnya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Undang –Undang No. 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan pada tahap awal mensyaratkan perselisihan diselesaikan secara musyawarah untuk mencapai mufakat yang dilaksanakan oleh para pihak yang berselisih. Apabila tidak dicapai perdamaian antara pihak yang berselisih setelah dicari upaya penyelesaian oleh para pihak, maka baru di usahakan penyelesaiannya oleh badan penyelesaian perselisihan perburuan. Badan ini juga dalam mencari penyelesaian harus tetap berpedoman pada asas musyawara untuk mencapai mufakat serta harus pula memberi kesempatan kepada para pihak yang berselisi sebelum mengambil keputusan. Berdasarkan pasal 1 ayat (e) Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tetang Penyelesaian Perselisian Perburuan, secara tegas untuk yang

pertama kali di kenal sebutan pegawai yang di beri tugas untuk memberikan perantaraan (pasal 3 ayat(2)). Pegawai adalah pegawai Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri.

2.1.3 Lembaga Perselisihan Hubungan Industrial Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 1 ayat 1 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 mendefinisikan perselisihan hubungan industrial sebagai perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan tenaga kerja dalam satu perusahaan.

Penyelesaian melalui mediasi dilakukan melalui seorang penengah yang disebut mediator. Undang- Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa mediasi Hubungan Industrial, yang selanjutnya disebut mediasi, adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

2.1.4 Pengangkatan Mediator Serta Tata Kerja Mediasi

Pasal 16 Undang – Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan bahwa ketentuan mengenai tata cara pengangkatan dan pemberhentian mediator serta tata kerja mediasi diatur dengan Keputusan Menteri. Pelaksanaan pasal 16 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ini, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah menetapkan Keputusan Menteri No 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Serta Tata Kerja Mediasi. Syarat – syarat seseorang untuk menjadi mediator sebagai berikut: ⁹

- a. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.
- b. Warga negara Indonesia.
- c. Pegawai negeri sipil pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- d. Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter.
- e. Menguasai peraturan perundang–undangan di bidang ketenagakerjaan.
- f. Berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan tidak tercela.
- g. Berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1).
- h. Memiliki sertifikat kompetensi.
- i. Memiliki surat keputusan pengangkatan dari Menteri.

⁹ Pasal 2 ayat 1 Keputusan Menteri No. 17 tahun 2014

Untuk dapat memperoleh legitimasi, maka PNS yang bersangkutan harus memenuhi syarat :¹⁰

1. Syarat dan Legitimasi Mediator

- a. telah mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan Mediator yang dibuktikan dengan sertifikat dari Kementerian
- b. telah melaksanakan tugas di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun atau ikut mendampingi dalam pembinaan dan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial paling sedikit 10 (sepuluh) kasus.

2. Tugas, Kewajiban, dan Wewenang Mediator

Mediator bertugas melakukan mediasi pembinaan hubungan industrial, pengembangan hubungan industrial, dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di luar pengadilan.

Dalam menjalankan tugasnya, mediator memiliki kewajiban untuk :¹¹

- a. Meminta kepada para pihak untuk berunding sebelum dilaksanakan proses Mediasi.
- b. Memanggil para pihak yang berselisih.
- c. Memimpin dan mengatur jalannya sidang Mediasi.
- d. Membantu para pihak membuat perjanjian bersama, apabila tercapai kesepakatan.

¹⁰ Pasal 2 ayat 2 Keputusan Menteri Nomor 17 Tahun 2014

¹¹ Pasal 9 Keputusan Menteri Nomor 17 tahun 2014

- e. Membuat anjuran secara tertulis, apabila tidak tercapai kesepakatan.
- f. Membuat risalah penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- g. Menjaga kerahasiaan semua keterangan yang diperoleh.
- h. Membuat laporan hasil penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial kepada Direktur Jenderal atau Kepala Dinas Provinsi atau Kepala Dinas Kabupaten/Kota yang bersangkutan.
- i. Mencatat hasil penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam buku registrasi Perselisihan Hubungan Industrial agar dapat menjalankan tugas dan kewajibannya, maka mediator diberi kewenangan untuk :¹²
 - a. Meminta para pihak untuk memberikan keterangan secara lisan dan tertulis.
 - b. Meminta dokumen dan surat-surat yang berkaitan dengan perselisihan dari para pihak.
 - c. Menghadirkan saksi atau saksi ahli dalam Mediasi apabila diperlukan.
 - d. Meminta dokumen dan surat-surat yang diperlukan dari Dinas Provinsi atau Dinas Kabupaten/Kota atau lembaga terkait
 - e. Menolak kuasa para pihak yang berselisih apabila tidak memiliki surat kuasa khusus.

¹² Pasal 10 Keputusan Menteri Nomor 17 Tahun 2014