

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo Propinsi Jawa Tengah dalam lingkup Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia. Penelitian difokuskan pada Bagian Hubungan Industrial (HI) dalam Studi Kasus Memperkerjakan Anak di Bawah Umur. Penggalan data-data lapangan dilakukan dengan cara wawancara langsung dengan para nara sumber yaitu dengan Kepala Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo yang kemudian menunjuk dari masing-masing divisi yang terkait dan wawancara dengan Kepala Bidang Hubungan Industrial beserta staf-staf untuk memberikan data-data terkait dengan permasalahan yang pernah ditangani tentang pekerja anak di bawah umur yang kena atau terdampak pemutusan hubungan kerja dan diselesaikan dengan atau melalui mediasi penal. Wawancara juga dilakukan dengan para korban pemutusan hubungan kerja.

A. Gambaran Umum Kondisi Ketenagakerjaan di Kabupaten Purworejo

Kewenangan Pemerintah Daerah di bidang Ketenagakerjaan didasarkan pada ketentuan Pasal 13 ayat (1) dan pasal 14 ayat (1) huruf h Undang-undang Nomor 34 Tahun 2004 tentang Pemerintah Pusat dan Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang

Pembagian Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota. Berdasarkan ketentuan tersebut telah tersusun kewenangan pemerintah pusat, pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota mengenai perencanaan pelaksanaan dan pengendalian di bidang Ketenagakerjaan Kabupaten Purworejo. Kewenangan dalam hal perencanaan pelaksanaan dan pengendalian di bidang ketenagakerjaan dilaksanakan dan menjadi tanggung jawab Unit Kerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo.

Dari hasil survei yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik Kabupaten Purworejo industri sedang dan besar, jumlah perusahaan pada tahun 2018 sebanyak 71 perusahaan. Kegiatan industri besar dan sedang didominasi oleh kegiatan industri makanan dan minuman sebanyak 14 perusahaan dan industri pengolahan kayu sebanyak 10 perusahaan. Di Kabupaten Purworejo terdapat perusahaan rokok yang cukup besar skala usahanya. Dari 71 kegiatan industri besar dan sedang, tenaga kerja Kabupaten Purworejo yang dapat diserap sebanyak 16.597 tenaga kerja. Penyerapan terbesar di kegiatan industri olahan kayu sebesar 25,00% atau sebanyak 4.149 tenaga kerja. Selain industri kayu olahan, kegiatan industri yang banyak menyerap tenaga kerja adalah industri kecil barang dari olahan rumah tangga 4.979, industri makanan dan minuman sebanyak 7.469 tenaga kerja. Namun sering kali hubungan kerja antara

pengusaha dan pekerja atau buruh terjadi suatu perselisihan. Perselisihan antara pengusaha dan pekerja/buruh dapat berupa perselisihan kepentingan, perselisihan hak, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo pada saat mengadakan penelitian, pada tahun 2018 terdapat 17 kasus perselisihan hubungan industrial, yang seluruhnya merupakan kasus perselisihan PHK. Sehingga berdasarkan data pada tahun 2018 dapat diketahui bahwa perselisihan PHK merupakan jenis perselisihan hubungan industrial yang sering terjadi di Kabupaten Purworejo.⁸⁹ Seluruh perselisihan PHK yang masuk ke Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo diselesaikan melalui Mediasi. Dari 17 kasus ini, 11 kasus diantaranya berupa perjanjian bersama dan 3 kasus. Ada kasus pekerja anak lainnya berupa anjuran tertulis yang dikeluarkan oleh mediator, sedangkan 3 kasus lainnya masih dalam proses penyelesaian oleh mediator. Data yang diperoleh dari Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Purworejo setelah melakukan penelitian, pada tahun 2018 terdapat 15 (lima belas) kasus perselisihan hubungan industrial, yang keseluruhannya merupakan perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja, sehingga dapat diketahui

⁸⁹ Data diperoleh dari hasil penelitian di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo

bahwa perselisihan PHK merupakan jenis perselisihan hubungan industrial yang sering terjadi.⁹⁰ Seluruh perselisihan PHK yang masuk ke Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo diselesaikan melalui Mediasi. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa apabila terjadi suatu pemutusan hubungan kerja, maka pengusaha diwajibkan untuk membayar hak-hak yang seharusnya diterima oleh pekerja, yang diantaranya berupa :

1. Uang pesangon merupakan pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).
2. Uang penghargaan masa kerja merupakan uang jasa sebagai penghargaan pengusaha kepada pekerja yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja.
3. Ganti kerugian merupakan pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai pengganti istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan, fasilitas perumahan, dan lain-lain.

Dari 7 (tujuh) kasus mediasi penal yang terjadi pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo di tahun 2018 ini, salah satu dari kesepakatan perjanjian mediasi penal bersama ini menyangkut perkara-perkara yang prosesnya adalah melalui jalur

⁹⁰Data diperoleh dari hasil penelitian di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo

kesepakatan bersama atau mediasi penal contoh kasus yaitu tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan terhadap anak, anak di bawah umur yang dipekerjakan pada salah satu perusahaan PT. PARADISEMA JAYA ABADI dan PT SINAR ABADI UTAMA. Dan dampak imbas yang dialami oleh pekerja anak di bawah umur yang dilakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Membuat anak tidak bekerja lagi dan tidak dapat pesangon dan hak-hak lainnya.

Pemutusan hubungan kerja oleh PT PARADISEMA JAYA ABADI dan PT SINAR ABADI UTAMA yang tidak dipenuhinya hak-hak pekerja terhadap anak-anak di bawah umur sangat merugikan dari segi ekonomi dan kejiwaan dari sang anak yang masih di bawah umur, maka dari perkara ini juga menyalahi atau melanggar undang-undang.

Apabila terjadi suatu pemutusan hubungan kerja, maka pengusaha diharuskan membayar hak-hak yang seharusnya diterima oleh pekerja, yang diantaranya berupa:

1. Uang pesangon merupakan pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).
2. Uang penghargaan masa kerja merupakan uang jasa sebagai penghargaan pengusaha kepada pekerja yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja.

3. Ganti kerugian merupakan pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai pengganti istirahat tahunan, istirahat panjang, masa perjalanan, fasilitas perumahan, dan lain-lain.

Besarnya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ketentuan uang pengganti menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah sebagai berikut:

1. Uang pesangon (pasal 156 ayat (2))
 - a. Masa kerja kurang dari 1 tahun - 1 bulan upah
 - b. Masa kerja 1 tahun - < 2 tahun - 2 bulan upah
 - c. Masa kerja 2 tahun - < 3 tahun - 3 bulan upah
 - d. Masa kerja 3 tahun - < 4 tahun - 4 bulan upah
 - e. Masa kerja 4 tahun - < 5 tahun - 5 bulan upah
 - f. Masa kerja 5 tahun - < 6 tahun - 6 bulan upah
 - g. Masa kerja 6 tahun - < 7 tahun - 7 bulan upah
 - h. Masa kerja 7 tahun - < 8 tahun - 8 bulan upah
 - i. Masa kerja 8 tahun atau lebih - 9 bulan upah
2. Uang penghargaan masa kerja (pasal 156 ayat (3))
 - a. Masa kerja 3 tahun - < 6 tahun - 2 bulan upah
 - b. Masa kerja 6 tahun - < 9 tahun - 3 bulan upah
 - c. Masa kerja 9 tahun - < 12 tahun - 4 bulan upah
 - d. Masa kerja 12 tahun - < 15 tahun - 5 bulan upah
 - e. Masa kerja 15 tahun - < 18 tahun - 6 bulan upah
 - f. Masa kerja 18 tahun - < 21 tahun - 7 bulan upah
 - g. Masa kerja 21 tahun - < 24 tahun - 8 bulan upah
 - h. Masa kerja 24 tahun atau lebih - 10 bulan upah
3. Uang penggantian hak (pasal 156 ayat (4))
 - a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur.
 - b. Biaya ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat semula pekerja atau buruh diterima bekerja.
 - c. Pengganti perumahan serta pengobatan dan perawatan sebesar 15 (lima belas persen) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.
 - d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan tersebut di atas dan telah dilakukan analisis pada setiap perjanjian bersama yang telah selesai ditangani oleh mediator pada tahun 2018, menunjukkan bahwa seluruh jumlah pesangon yang disepakati dalam perjanjian bersama tidak sesuai dengan ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jumlah pesangon yang telah disepakati dalam perjanjian bersama jumlahnya lebih kecil dari hasil penghitungan pesangon yang mengacu pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

Pasal 156 ayat (1) menegaskan, "Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima." Rincian penghitungan besarnya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak telah dijelaskan sebelumnya. Menanggapi hal itu mediator Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo menjelaskan, sebagai berikut:

".... karena perjanjian bersama biasanya kesepakatan di bawah aturan, karena mereka (pengusaha dan pekerja) tidak mau capek-capek ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Beracara di PHI biaya besar, membutuhkan waktu yang lama, sehingga tidak apa-apa dengan kesepakatan di bawah aturan asal selesai, aman, tidak usah melakukan gugatan, dan tidak usah menggunakan pengacara. Kita (mediator) memberi kesempatan untuk melakukan negosiasi, kita membantu bagaimana sampai terjadi kesepakatan, tapi pasti kesepakatan di bawah aturan undang-undang. Jika para pihak mau sepakat dibawah aturan, masa kita mau memaksa harus sesuai aturan, nanti malah pengusaha tidak mampu memberi pesangon dan tidak terjadi PB, jika pengusaha tidak mampu membayar

jumlah pesangon yang besarnya menurut aturan nanti pekerja malah tidak mendapat apa-apa. Lebih baik terjadi PB dengan pesangon yang tidak seperti aturan, dari pada harus ke PHI dengan 10 kali sidang biayanya akan mahal. Apalagi jika pekerja hanya buruh pabrik, jangankan untuk membayar lawyer, gaji bulan ini sudah dibayar atau belum itu juga belum pasti. Tapi kita perhitungkan kita tidak mau jika jumlah pesangon terlalu jauh dari aturan (terlalu kecil), sehingga kita perhitungkan agar para pihak tidak rugi."⁹¹

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Minarti selaku Mediator Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo yang menyebutkan bahwa:

"Mediasi tidak saklek untuk menentukan jumlah pesangon, hal ini berbeda dengan pengawasan. Karena dalam mediasi masih ada negosiasi perundingan musyawarah mufakat. Namun jika tidak menemui titik temu dikembalikan pada UU. Sehingga pesangon yang diatur didalam ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak serta merta diplikasikan, dimungkinkan adanya negosiasi untuk menentukan jumlah uang pesangon yang akan diberikan oleh pengusaha."⁹²

Kepala Bidang Hubungan Industrial di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja menjelaskan bahwa:

".... Kalau perjanjian bersama bisa di bawah aturan bisa sesuai aturan, yang penting deal, sepakat. PB itu harus sepakat pokoknya. Pada prinsipnya kesepakatan itu asal kedua belah pihak sepakat. PB ada yang tidak mendapat pesangon mutlak (di bawah aturan) ada yang dapat pesangon sesuai aturan."

Mediator hanya memfasilitasi para pihak untuk melakukan perundingan. Di dalam mediasi peran mediator hanyalah memfasilitasi

⁹¹Wawancara dengan Ibu Minarti mediator di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo, Mei 2018

⁹²Wawancara dengan Ibu Minarti mediator di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo, Mei 2018

prosesnya atau yang berkepentingan saja dan duduk permasalahannya tetap menjadi milik para pihak yang bertikai, sedangkan mediator hanya mengontrol proses. Sebagai pihak yang berada di luar pihak yang berselisih, mediator tidak memiliki kewenangan untuk memaksa, mediator berkewajiban untuk bertemu atau mempertemukan para pihak yang beri. Di satu sisi mediator juga mempunyai peran untuk membantu para pihak dalam memahami pandangan masing-masing dan membantu mencari (*locate*) persoalan-persoalan yang dianggap penting bagi mereka. Dengan demikian seorang mediator tidak hanya bertindak sebagai penengah belaka yang hanya bertindak sebagai penyelenggara dan pemimpin diskusi saja, tetapi juga harus membantu para pihak untuk mendesain penyelesaiannya, sehingga dapat dihasilkan kesepakatan bersama.

Di dalam proses mediasi memang dimungkinkan untuk terjadi negosiasi. Hal itu disebabkan para pihak yang tidak mampu menyelesaikan atas kepentingannya sendiri menggunakan jasa-jasa pihak ketiga yang bersikap netral untuk membantu mereka mencapai suatu kesepakatan. Mediator mengarahkan meninjau jalannya negosiasi, tetapi tidak mempunyai kewenangan untuk menetapkan atau membuat keputusan atau masalah yang menjadi pokok.

Pada pelaksanaannya mayoritas perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja dan meminta bantuan kepala Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo untuk membantu menyelesaikan perselisihan PHK pada pekerjanya, bukan perusahaan besar. Sehingga ketika pengusaha melakukan PHK pada pekerjanya, mereka tidak mengetahui penghitungan jumlah pesangon yang harus diberikan kepada pekerja yang di PHK yang telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Maka, pada saat dilakukan penghitungan jumlah pesangon berdasarkan ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, pengusaha tidak mampu memberikan jumlah pesangon tersebut, karena jumlahnya yang besar.

Terlebih perusahaan yang dalam masa perkembangan belum memiliki kekuatan finansial yang kuat. Oleh karena itu pengusaha menawarkan kepada pekerja untuk bernegosiasi menentukan jumlah pesangon yang harus diberikan. Pengusaha memberikan pesangon kepada pekerja sesuai dengan kemampuan dari pengusaha itu sendiri. Untuk beracara di Pengadilan juga membutuhkan biaya, untuk mengajukan gugatan ada pembayaran administrasi yang harus dibayarkan. Proses sidang yang berkali-kali, harus menggunakan jasa pengacara, itupun belum tentu gugatan akan menang dalam pengadilan. Sehingga akan lebih

mudah jika tidak perlu sampai pada pengadilan cukup diselesaikan secara kekeluargaan.

Untuk mengetahui tanggapan dari pihak pekerja anak di bawah umur mengenai PHK dan tidak diberikan hak-haknya dalam perjanjian bersama yang tidak sesuai dengan ketentuan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, maka dilakukan wawancara dengan dua (2) seorang pekerja anak di bawah umur yang telah di PHK oleh perusahaan di Kabupaten Purworejo. Wawancara hanya dapat dilakukan dengan dua orang pekerja yang telah di PHK saja, karena Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja hanya memberikan beberapa alamat pekerja untuk dapat dilakukan wawancara. Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja menyatakan bahwa mediasi yang dilakukan bersifat tertutup dan rahasia, sehingga segala identitas para pihak harus dijaga kerahasiaannya. Dari beberapa alamat tersebut hanya dua alamat yang dapat ditemukan keberadaannya dan juga karena keterbatasan waktu untuk melacak setiap kediaman dari pekerja anak di bawah umur sehingga wawancara hanya dapat dilakukan dengan dua (2) anak saja.

B. Mediasi Penal Terhadap Penyelesaian Perkara Ketenagakerjaan

Diharapkan dengan penyelesaian melalui mediasi penal pada pekerja anak di bawah umur akan mendapatkan penyelesaian yang menyeluruh dan dapat diterima semua pihak.

1. PT PARADISEMA JAYA ABADI

PT Paradisema Jaya Abadi yang beralamatkan di Desa Maron, Kecamatan Loano, Kabupaten Purworejo memperkerjakan 50 orang sejak berdiri sekitar 15 tahun lalu dan bergerak di bidang pembuatan sepatu/tas menekankan pada seluruh karyawan agar selalu bersungguh-sungguh dalam bekerja, menjaga sopan santun, disiplin dan memberikan pelayanan yang prima pada karyawan produksi.

Kasus perselisihan yang terjadi pada 3 Maret 2018 adalah perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja antara Arief Sumardi usia 16 tahun alamat Desa Dander Kecamatan Loano, Kabupaten Purworejo sebagai karyawan produksi dengan perusahaan yang disebabkan karena Arief Sumardi telah melakukan pelanggaran ringan yaitu sering melamun saat bekerja dan sudah diberikan teguran dan pengarahan dari pimpinan, namun tetap saja yang bersangkutan tidak dapat merubah kebiasaan buruknya bahkan semakin tidak gesit lagi dalam bekerja dan juga melakukan kesalahan terlambat masuk kerja. Arief Sumardi beralasan kesibukan di rumah membantu orang tuanya sangat menyita banyak waktunya sehingga sering terlambat masuk kerja walaupun sudah berusaha semaksimal mungkin untuk datang tepat waktu dan yang paling menjadi ganjalan dan dirasakan berat bagi Arief Sumardi untuk memenuhi atau menjalankan waktu kerja,

jam kerja, untuk para pekerja di bawah umur adalah maksimum 3 (tiga) jam dalam sehari akan tetapi yang dialami oleh Arief Sumardi dipaksa bekerja dengan batas waktu 8 (delapan) jam dalam sehari dipotong 1 (satu) jam untuk waktu istirahat, dengan begini Arief Sumardi merasa tidak mampu dan akhirnya tidak menunjukkan etos kerja yang tinggi dan bermalas-malasan. Lagi pula dengan penerapan jam kerja sama dengan orang dewasa membuat pekerja anak di bawah umur 8 jam dalam sehari ini tidak sesuai dengan pasal 71 ayat 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, menyatakan pengusaha yang mempekerjakan anak wajib memenuhi syarat salah satunya waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam dalam sehari dan melanggar Undang-undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang perlindungan anak.⁹³ Perusahaan tidak dapat menerima alasan yang disampaikan oleh Arief Sumardi tersebut. Apabila memang tidak dapat memperbaiki perbuatannya silahkan saja mengundurkan diri dari pekerjaannya sebagai karyawan atau pekerja PT. Paradisema Jaya Abadi, karena tidak ada titik temu untuk mengakhiri masa hubungan kerja dengan Arief Sumardi karena dari pihak perusahaan berpendapat bahwa pekerja yang bernama Arief Sumardi itu bukan karyawan tetapi akan tetapi sebagai karyawan lepas jadi perusahaan beranggapan tidak

⁹³ Wawancara dengan Arief Sumardi pada tanggal 5 Juni 2019 jam 09.30 di Purworejo

perlu untuk mendapatkan pesangon dan hak-hak lainnya dalam pemutusan hubungan kerja.

Dari pihak perusahaan juga berargumentasi bahwa mempekerjakan anak di bawah umur bukan 100% dari kemauan dari pihak perusahaan akan tetapi menampung keinginan dari masyarakat atau warga setempat yang berdomisili di sekitar pabrik itu beroperasi, bahkan pihak perusahaan menambahkan, adanya suatu perusahaan haruslah memberikan nilai tambah pada masyarakat di sekitar atau masyarakat lokal. Kemudian Arief Sumardi di dampingi kedua orang tuanya dan perangkat desa mengadakan persoalan ini di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo pada 6 Maret 2018. Kemudian pihak Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo memanggil kedua belah pihak untuk melakukan mediasi guna menyelesaikan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja pada 13 Maret 2018. Setelah kedua belah pihak dipertemukan oleh Mediator di Kantor Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo untuk melakukan perundingan guna menyelesaikan perselisihan hubungan kerja, kedua belah pihak sepakat mengakhiri hubungan kerjanya pada hari itu juga Selasa, 13 Maret 2018 yang dituangkan dalam bentuk Perjanjian Bersama yang ditandatangani

oleh kedua belah pihak dan saksi oleh Mediator (Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo).

Kasus ini menarik karena diselesaikan di Kantor Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo dan diketahui oleh mediator. Obyek perselisihan juga sudah jelas yaitu perselisihan pemutusan hubungan kerja yang melibatkan seorang pekerja anak di bawah umur yang bernama Arief Sumardi dengan perusahaan karena kesalahan ringan sering terlambat masuk kerja. Namun penyelesaiannya tidak sesuai dengan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Hal ini disebabkan karena penyelesaiannya tidak melalui mekanisme yang seharusnya ditempuh berdasarkan pasal 3 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 yaitu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat yang waktu penyelesaiannya paling lama 30 hari, melainkan langsung ke mediator tanpa dilampiri bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan. Mestinya mediator menolak pengaduan Arief Sumardi atau paling tidak memberi pengarahan agar kembali ke perusahaan untuk membicarakan permasalahannya dan diselesaikan secara kekeluargaan. Apabila Arief Sumardi bersikeras ingin diselesaikan melalui Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja maka petugas Dinas

Perindustrian dan Tenaga Kerja sebagai instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan meminta untuk melengkapi bukti upaya-upaya penyelesaian melalui bipartit sebagai persyaratan untuk mencatatkan perselisihannya.

Mediator dengan segala pertimbangan menerima begitu saja pengaduan Arief Sumardi dengan mengesampingkan prosedur sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004. Mediator menganggap pada akhirnya sama untuk segera menyelesaikan perselisihan agar tidak berlarut-larut.⁹⁴ Sikap mediator yang demikian memfungsikan dirinya sebagai pegawai perantara, masih pola lama, padahal seharusnya dengan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2012 sebelum dilimpahkan ke Mediator terlebih dahulu wajib ditawarkan oleh pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase. Apabila kedua belah pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 hari kerja maka pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo baru kemudian melimpahkan kepada Mediator.

Terbatasnya pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo sehingga harus rangkap jabatan di samping

⁹⁴Wawancara dengan Ibu Minarti mediator di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo, Mei 2018

sebagai pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja. Mediator sangat tidak beralasan⁹⁵ karena menyalahi prosedur penyelesaian perselisihan yang ditetapkan oleh Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004. Arief Sumardi dan Perusahaan karena kurangnya pemahaman terhadap Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menganggap sah-sah saja yang penting cepat selesai. Bukti telah selesainya perselisihan kedua belah pihak adalah ditandatanganinya Perjanjian Bersama yang disaksikan oleh Mediator.

Lahirnya Perjanjian Bersama tersebut sesungguhnya bukan merupakan produk dari Mediator karena memang tidak ada mediasi melainkan Bipartit yang tempatnya ada di Kantor Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo Perjanjian Bersama tersebut mestinya juga wajib didaftarkan kepada Pengadilan Negeri di Purworejo untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran yang nantinya merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama tersebut. Namun yang terjadi tidak demikian terbitnya Perjanjian Bersama tersebut dianggap sudah selesai padahal ditinjau dari Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 belum selesai artinya masih

⁹⁵Wawancara dengan Krisna SH Mediator pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo pada 17 Mei 2018

rawan dan rentan di kemudian hari apabila salah satu pihak ada yang masih merasa dirugikan.

Hal itu jelas tidak sesuai dengan ketentuan pasal 7 ayat (3) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 yang menyatakan bahwa Perjanjian Bersama tersebut wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama melalui mediasi penal.

Belum lagi dilihat dari isi yang ada di dalam Perjanjian Bersama tersebut, jelas sangat tidak menguntungkan karyawan seperti hak-hak yang harus diterima setelah berakhirnya hubungan kerja misalnya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang tidak dicantumkan sama sekali dalam perjanjian bersama tersebut.

Semua pihak baik perusahaan, karyawan dan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja (Mediator) ingin segera menyelesaikan perselisihan yang terjadi dengan segala cara yang elegan bahkan Mediator yang harus netral dan memfasilitasi keinginan kedua belah pihak melakukan tindakan yang tidak berpihak kepada salah satu pihak yang lebih kuat (perusahaan) dan dalam hal ini karyawan dalam posisi yang sama menguntungkan sehingga

mudah diarahkan sesuai dengan kehendak pihak yang memiliki berkepentingan kedua belah pihak.

Berdasarkan hasil penelitian di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo diperoleh gambaran bahwa dalam melakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mengakibatkan pengakhiri dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan penyelesaian melalui mediasi penal, yang kehendaki oleh kedua belah pihak dengan semangat kekeluargaan.

Perkara atau kasus seperti ini penyelesaiannya selaras dengan Teori Mediasi Penal yang dikemukakan oleh para ahli Stuart M. Widman mendefinisikan mediasi penal sebagai sebuah proses di mana mediator memfasilitasi komunikasi dan negoisasi antara pihak-pihak untuk membantu dalam mencapai kesepakatan sukarela mengenai mereka. Mediasi penal memiliki sejumlah prinsip mulai dari proses hingga hasilnya.

a. Pertama Mengenai Penanganan Konflik

Esensinya tugas mediator adalah membuat para pihak melupakan kerangka hukum dan mendorong mereka terlibat dalam proses mediasi untuk perdamaian.

b. Kedua Berorientasi Pada Proses (*Process Orientation*)

Mediasi penal lebih berorientasi pada kualitas proses dari pada hasil, tujuannya menyadarkan pelaku tindak pidana akan kesalahannya, kebutuhan konflik terpecahkan, ketenangan korban dari rasa takut dan sebagainya upaya damai dilakukan dengan menyadarkan pelaku sehingga pelaku bersedia meminta maaf dan ganti rugi kepada korban.

c. Ketiga Proses Informal (*Informal Processing*)

Bahwa mediasi penal merupakan suatu proses yang informal dan menghindari prosedur hukum yang ketat.

d. Keempat Ada Partisipasi Aktif dan Otonomi

Para pihak (*active and autonomous participation*) jadi kedua belah pihak sebagai subjek yang mempunyai tanggung jawab pribadi dan kemampuan untuk berbuat menyelesaikan perkaranya. Konsep ini tentu saja merupakan pergeseran orientasi dalam hukum, acara pidana konvensional para pihak merupakan objek perkara pidana.

2. PT. SINAR ABADI UTAMA

Perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang kayu lapis dan olahan kayu ini berdiri sejak tahun 2010 telah menyerap banyak tenaga kerja sekitar 700 orang pekerja memiliki serikat pekerja kayu

lapis dan olahan kayu dan seluruh pekerjanya diikutsertakan dalam perlindungan jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) dan juga merupakan salah satu perusahaan besar dan terkemuka di Kabupaten Purworejo.

Selama ini pola hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerjanya biasa dikenal dengan istilah kemitraan. Hal ini dimaksudkan untuk lebih mendekatkan diri dan menghilangkan gap (jurang pemisah) antara perusahaan, pekerja dan serikat pekerja kayu lapis semua berjalan bahu membahu untuk kemajuan perusahaan.

Hal yang sangat wajar apabila diantara pekerja ada yang melakukan kesalahan atau pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) maka akan segera dilakukan musyawarah penuh dengan kekeluargaan duduk bersama untuk mencari penyelesaian yang sebaik-baiknya, tidak saling merugikan (*win-win solution*) melalui mekanisme bipartit.

Pada bulan Juni 2018 muncul perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Rumino umur 16 tahun warga Desa Winong Wetan RT 04 RW 01 Kecamatan Gebang, Kabupaten Purworejo. Rumino adalah sebagai karyawan bagian produksi gudang yang telah bekerja selama 1 tahun melakukan pelanggaran ringan sebagaimana diatur dalam PKB yaitu sering terlambat masuk kerja pada jam kerja yang telah ditentukan.

Setiap kali mengulang kejadian (terlambat masuk kerja) alasan yang disampaikan selalu sama, sibuk membantu orang tuanya karena tidak mempunyai kakak dan yang paling berat yang dirasakan oleh Rumino untuk menjalankan pekerjaannya adalah waktu kerja yang panjang, 8 (delapan) jam kerja dalam sehari sehingga menjadikan fisik dan mental Rumino jenuh dan merasa tidak mampu dan akhirnya berimbas pada cara kerja tidak maksimal dengan penerapan jam kerja 8 (delapan) jam oleh perusahaan di mana tempat Rumino, jelas peraturan itu melanggar ketentuan pasal 71 ayat 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, menyatakan pengusaha mempekerjakan anak wajib memenuhi syarat salah satunya waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam dalam sehari, dan Undang-undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak.⁹⁶ Berkali-kali pula diperingatkan oleh perusahaan baik melalui atasan langsung maupun HRD tetap saja tidak ada perubahan, akhirnya perusahaan memandang sudah tidak pantas lagi untuk dipertahankan sebagai karyawan, walaupun tanpa surat peringatan (I, II, III atau terakhir) yang bersangkutan diberhentikan hubungan kerjanya terhitung mulai 21 Juni 2018.

⁹⁶ Wawancara dengan Rumino pada tanggal 10 Juni 2019 jam 10.30 di Purworejo

Pada awalnya Rumino bingung serta keberatan untuk diputuskan hubungan kerja secara sepihak karena tidak dapat hak-hak pekerja baik itu berupa uang pesangon dan uang penghargaan dari masa kerjanya tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kemudian Rumino bercerita kepada orang tuanya apa yang sedang dialami saat ini tetapi karena kedua orang tua tidak mengerti hukum dan seluk beluk tentang ketenagakerjaan maka hanya bisa mengelus dada. Untung ada tetangga dari Rumino ada yang mengerti tentang keadaan Rumino setelah di PHK dari perusahaan di mana dia bekerja maka atas anjuran dari tetangga tersebut orang tua Rumino dan Rumino untuk minta bantuan kepada Kelurahan yang mana di dalamnya ada suatu Lembaga LPMD Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa. Tugas dan fungsinya adalah untuk melayani dan memberikan pendampingan terhadap masyarakat dan warga desa yang membutuhkan.

Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa (LPMD)

Keanggotaannya diisi oleh tokoh-tokoh masyarakat, ulama, purnawiran, dan mantan kepala desa. Maka Rumino dan orang tuanya mendatangi Kantor Kepala Desa dan menceritakan keadaan Rumino dan yang dihadapinya kepada Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa secara runtun dan cermat. Dengan demikian diambil sikap dan

kesepakatan pada tanggal 25 bulan Juni tahun 2018. Untuk bersama-sama mendatangi PT. Sinar Abadi Utama maksud dan tujuan dari Rumino dan rombongan LPMD untuk menanyakan perihal tentang Pemutusan Hubungan Kerja yang dialaminya, ternyata dari pihak perusahaan tidak mau tahu atas hak-hak pekerja anak di bawah umur yaitu Rumino, pihak perusahaan berpendapat dan bersikeras: bahwa pekerja anak di bawah umur Rumino tersebut bukan karyawan tetap akan tetapi berstatus sebagai karyawan lepas atau pekerja paruh waktu yang mana pekerja anak di bawah umur dianggap sebagai pekerja magang dan tidak harus mendapatkan hak-hak pekerja dan perusahaan berkilah bahwa pekerja anak di bawah umur bisa masuk bekerja pada PT SINAR ABADI UTAMA, karena desakan dan rekomendasi warga dan masyarakat sekitar perusahaan. Dengan alasan atau dalih bahwa bukan kemauan dari perusahaan akan tetapi hanya menampung aspirasi dari warga atau masyarakat setempat. Sedang pandangan dari pihak masyarakat luas bahwa adanya keberadaan perusahaan-perusahaan di daerahnya haruslah memberikan nilai tambah dan kesejahteraan pada warga atau masyarakat lokal yang mana bertempat tinggal di sekitaran dari perusahaan tersebut.

Dengan negosiasi yang dilakukan oleh pekerja anak di bawah umur (Rumino) serta LPMD dan perusahaan PT SINAR ABADI

UTAMA berjalan alot dan tidak ada titik temu tidak menghasilkan kesepakatan apa-apa karena kedua belah pihak kekeh pada pandangan kepentingan masing-masing.

Mekanisme penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yang tidak dilakukan oleh perusahaan sebagaimana diamanatkan oleh pasal 3 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tidak dilakukan perundingan oleh kedua belah pihak sebagai langkah pertama dan utama pada tingkat perusahaan tanpa melibatkan pihak ketiga, semua hak-hak karyawan sebagaimana dimaksud dalam pasal 156 ayat (2) ayat (3) dan ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak dijalankan oleh perusahaan.

Setelah menyadari bahwa Rumino dan LPMD tidak menghasilkan apa yang diinginkan, langkah selanjutnya Rumino yang didampingi oleh LPMD mengadu ke Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo diminta untuk fasilitasi nasibnya dengan menyelesaikan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja antara pekerja anak di bawah umur dengan perusahaan melalui mediasi penal.

Mediator-mediator yang ditunjuk oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo selanjutnya memanggil para pihak pada tanggal 2 bulan Juli tahun 2018 dan pemanggilan kedua

pada tanggal 16 bulan Juli tahun 2018. Namun sampai pemanggilan ketiga pada tanggal 30 bulan Juli tahun 2018 barulah pihak perusahaan menghadiri pemanggilan terhadap Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo. Kedua belah pihak yang beri memberikan keterangan masing-masing baik dari pihak perusahaan dan dari pekerja anak di bawah umur, Rumino yang didampingi oleh LPMD tersebut.

Setelah mendengarkan dan meneliti berkas-berkas secara seksama mediator kemudian melakukan tugasnya secara berhati-hati untuk memberikan pemikiran, saran, bantuan dengan maksimal kepada para pihak misalnya dengan menerangkan bahwa Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan pada pasal 156 ayat (1) yang berbunyi:

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja, sedasngkan kalau ditarik ke Hukum Pidana sesuai Undang-undang Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2014 tentang perubahan atas Undang-undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak. Pasal 76 setiap orang dilarang menempatkan, membiarkan, melakukan, menyuruh melakukan, atau turut serta melakukan eksploitasi secara ekonomi dan/atau seksual terhadap

anak. Pasal 72 ayat (2) peran dunia usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan melalui:

- a. Kebijakan perusahaan yang berperspektif anak.
- b. Produk yang ditujukan untuk anak harus mana bagi anak.
- c. Berkontribusi dalam pemenuhan hak anak melalui tanggung jawab sosial perusahaan.

Keterangan:

Huruf a yang dimaksud dengan “kebijakan perusahaan yang berperspektif anak” antara lain:

- a. tidak merekrut tenaga kerja anak dan
- b. menyiapkan layanan ruang laktasi

Pasal 76 B

Setiap orang dilarang menempatkan, membiarkan, melibatkan, menyuruh melibatkan anak dalam situasi perlakuan salah dan penelantaran. Setiap orang yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 76 B dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling banyak Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah)

Pasal 76

Setiap orang dilarang menempatkan, membiarkan melakukan, menyuruh melakukan, atau turut serta melakukan eksploitasi secara ekonomi dan/atau seksual terhadap anak.

Setiap orang yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 76 dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau denda paling banyak Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah).

Dan kemudian mediator kepala Bapak Sujana telah melakukan tugasnya secara maksimal memberikan pertimbangan untung dan rugi bilamana menerapkan atau memberlakukan cara dengan mediasi penal. Kalau dari pihak perusahaan yang awalnya pasif dalam hal ini akhirnya berubah sikap dan sungguh-sungguh antusias melaksanakannya melalui mekanisme penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial-Pemutusan Hubungan Kerja kepada pekerja anak di bawah umur. Dengan pertimbangan dari pihak perusahaan bilamana ini terjadi maka hukum pidana yang ditempuh dengan begitu akan membawa dampak yang besar terhadap kelangsungan dari perusahaan dan dunia usaha atau investasi. Misalnya pengusaha dijerat dengan Undang-undang Nomor 35 Tahun 2004 tentang Perlindungan Anak maka perkara-perkara seperti ini akan tidak baik

bagi dunia usaha dan para investor akan enggan dan takut untuk datang dan menanamkan modal pada Indonesia dan apabila itu banyak terjadi maka jelas akan membawa dampak yang kurang menguntungkan hubungan antara para pekerja dan pengusaha karena pada saat ini pemerintah sedang gencar-gencar dan menaruh perhatian yang cukup besar dan membuka pintu lebar-lebar bagi investor untuk menanamkan modalnya di Indonesia. Maka kiranya perkara-perkara pidana yang timbul di perusahaan sebaik diselesaikan melalui cara-cara elegan dengan menempuh mediasi penal yang mana kedua belah pihak dapat menerima dan konsesus bersama untuk mufakat dan selesai secara damai.

Secara formal dengan terjadinya perjanjian bersama, perselisihan hubungan industrial telah selesai, sehingga mediator telah menjalankan fungsinya untuk membantu para pihak. Namun, disamping itu terdapat fungsi mediator untuk menegakkan norma-norma dalam peraturan perundang-undangan untuk memberikan perlindungan kepada para pihak. Dalam suatu perjanjian dianggap sah apabila memenuhi persyaratan yang diatur dalam pasal 52 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yaitu:

- a. kesepakatan kedua belah pihak,
- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum,

- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan,
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan.
(kausa halal)

Sehingga dalam perjanjian bersama tersebut tidak boleh bertentangan dengan kausa halal berupa ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan. Syarat kausa halal yang merupakan syarat objektif suatu perjanjian, yang apabila tidak terpenuhi berakibat batal demi hukumnya perjanjian itu. Sehingga suatu perjanjian tidaklah cukup hanya dengan kesepakatan antara kedua belah pihak. Perjanjian bersama yang hanya didasari dengan kesepakatan raja dapat berakibat pada tidak terpenuhinya hak-hak pekerja, dalam artian undang-undang telah mengatur sedemikian rupa mengenai penghitungan hak-hak pesangon untuk pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja, apabila pembuatan perjanjian bersama tidak mengacu pada undang-undang, pihak pekerja akan dirugikan dengan perjanjian bersama tersebut. Sehingga keadilan untuk pekerja tidak dapat tercapai. Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 pada pasal 184 menyebutkan, "barang siapa melanggar ketentuan pada pasal 167 ayat (5) dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 5 tahun dan/atau denda paling

sedikit 100 juta dan paling banyak 500 juta. Penyelesaian I dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tidak mengatur mengenai pengawasan terhadap pelaksanaan perjanjian bersama ataukah anjuran tertulis yang telah disetujui oleh para pihak. Tugas mediator hanya sampai pada anjuran. Mediator tidak memiliki kewenangan untuk memonitor atau mengawasi jalannya perjanjian apakah dilaksanakan atau tidak oleh para pihak; Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pada pasal 176 menjelaskan "pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, pada pelaksanaannya bidang pengawasan tidak melakukan koordinasi untuk melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan perjanjian bersama apakah dilaksanakan atau tidak oleh para pihak, karena perjanjian bersama merupakan salah satu bentuk dari pelaksanaan perundang-undangan. Mediator menegaskan bahwa mediator dan pengawasan memiliki tugas masing-masing dan terpisah, sehingga bidang mediator tidak melakukan pengawasan.

Menurut penganut aliran Realisme Hukum John Rawls dengan Teori Keadilan, mengatakan bahwa teori keadilan yang memadai

harus dibentuk dengan pendekatan kontrak, di mana prinsip-prinsip keadilan yang dipilih sebagai pegangan bersama untuk mendapatkan kesepakatan bersama dari semua person yang bebas, rasiional dan sederajat. John Rawls suatu masyarakat seharusnya mampu memperlihatkan diri sebagai sebuah lembaga kerja sama sosial di mana masing-masing pihak saling menyumbang dan saling memajukan jadi teori keadilan adalah yang mampu mengakomodasi sebuah kerja sama sosial yang pada saatnya akan mendukung terbentuknya suatu masyarakat yang tertib dan teratur.⁹⁷

Terkait dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja anak di bawah umur, sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo diperoleh data bahwa dalam penyelesaian perselisihan pemutusan Hubungan Kerja dengan penyelesaian sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo diperoleh data bahwa dalam penyelesaian perselisihan pemutusan Hubungan Kerja dengan penyelesaian sesuai dengan hasil mediasi penal. Keterangan yang disampaikan oleh salah satu mediator Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten

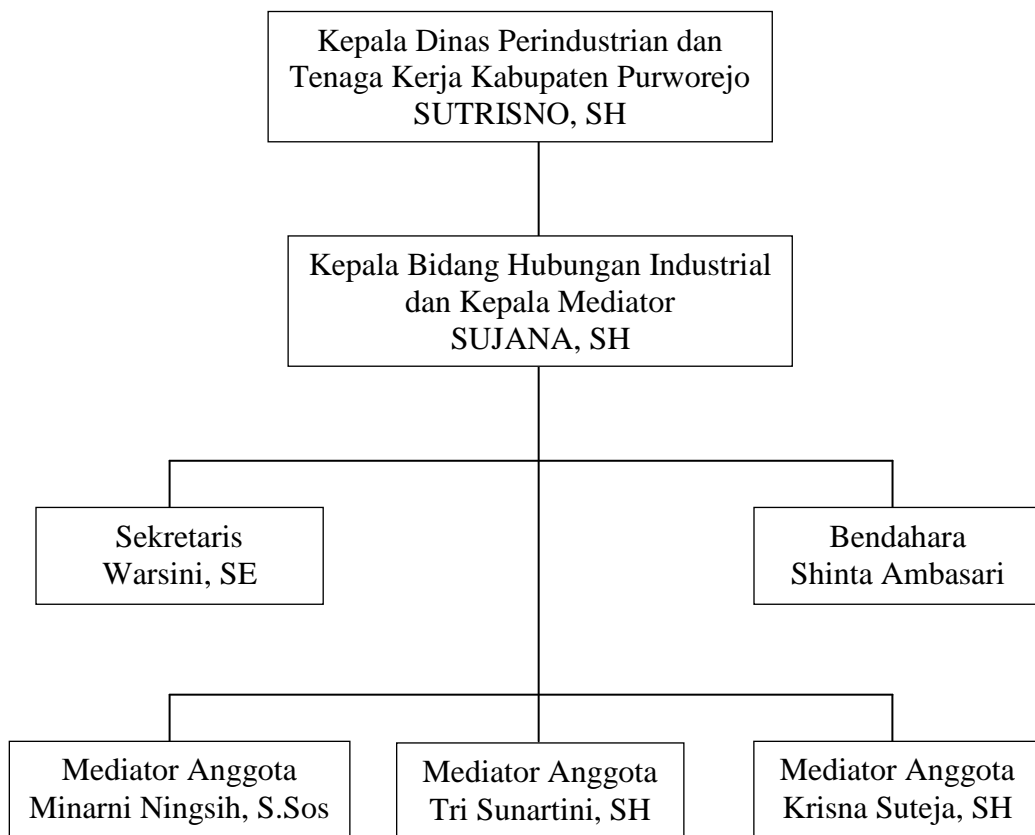
⁹⁷Muhammad Erwin, *Filsafat Hukum Refleksi Kritis terhadap Hukum Indonesia (Dalam Dimensi Ide dan Aplikasi)*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016, hlm. 306.

Purworejo dari tahun ke tahun terdapat perkara mediasi penal yang masuk dan ditangani oleh Dinas, hal tersebut didasari pertimbangan bahwa para pihak yang beres memilih melalui mediasi penal karena:

- a. memakan waktu yang singkat
- b. biaya yang murah
- c. penguasaan hukum secara ringkas
- d. adanya kepastian hukum secara keseluruhan jadi tidak ada kalah dan menang, tidak ada balas dendam hanya yang ada kesepakatan bersama.

Dengan demikian teori keadilan sangatlah relevan untuk diterapkan dalam perkara-perkara pidana melalui penyelesaian mediasi penal yang komprehensif atau *win-win solution* dengan berbagai pertimbangan, yang intinya lebih efektif dan efisien dari kacamata pihak yang berkepentingan.

3. Struktur Kepengurusan Hubungan Industrial dan Mediator pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo



Di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo memiliki tiga orang personil mediator yaitu: Sujana, S.H., Minarni Ningsih, S.Sos., dan Tri Sunartini, S.H. serta satu orang calon mediator, yaitu Kresna Sutejo, S.H. Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep-92/Men/VI/2004 mengatur persyaratan untuk menjadi mediator. Para mediator telah memenuhi syarat sebagai seorang mediator sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik

Indonesia No. Kep-92/VI/2004. Calon mediator, Krisna Suteja, S.H belum memenuhi persyaratan untuk menjadi mediator karena belum mendapatkan legitimasi dan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Berikut adalah pelatihan-pelatihan yang telah dilakukan oleh mediator Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo.

Mediasi sering dinilai sebagai perluasan dari proses negosiasi. Hal itu disebabkan para pihak yang tidak mampu menyelesaikan inya sendiri menggunakan jasa-jasa pihak ketiga yang bersikap netral untuk membantu mereka mencapai suatu kesepakatan. Mediator mengarahkan jalannya negosiasi, tetapi tidak mempunyai kewenangan untuk menetapkan atau membuat keputusan atau masalah yang menjadi pokok i.

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Minarni Ningsih selaku Mediator Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja yang menyebutkan bahwa:

"Mediasi tidak saklek untuk menentukan jumlah pesangon, hal ini berbeda dengan pengawasan. Karena dalam mediasi masih ada negosiasi perundingan musyawarah mufakat. Namun jika tidak menemui titik temu dikembalikan pada UU. Sehingga pesangon yang diatur didalam ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak serta merta diplikasikan, dimungkinkan adanya negosiasi untuk menentukan jumlah uang pesangon yang akan diberikan oleh pengusaha."⁹⁸

⁹⁸Wawancara dengan Ibu Minarni Ningsih Meditor di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo

Begitu pula dengan wawancara yang dilakukan dengan ketua Bapak Sujana, yang menuturkan bahwa:

Di mediasi ya memang ada negosiasi, makanya dalam konteks penyelesaian secara mediasi dalam upaya untuk mencapai musyawarah mufakat, belum terbit secara pasal, belum terbit secara aturan undang-undang. Walaupun dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 seperti itu, tapi disini kita diselesaikan secara damai. Seperti pesangon kita lihat kesalahannya sehingga dapat diukur berapa kali pesangonnya. Bukan mengenai negonya. Seperti karena SP maka harus dapat membuktikan kesalahannya."⁹⁹

Mengingat mediator sangat menentukan efektivitas proses penyelesaian perselisihan, maka mediator harus secara layak memenuhi kualifikasi tertentu serta berpengalaman dalam komunikasi dan negosiasi agar mampu mengarahkan para pihak yang berselisih (beri). Dalam praktik, mediator sangat membutuhkan kemampuan personal yang memungkinkannya berhubungan secara menyenangkan dengan masing-masing pihak. Kemampuan pribadi yang terpenting adalah sifat tidak menghakimi, yaitu dalam kaitannya dengan cara berfikir masing-masing pihak serta kesiapannya untuk memahami dengan empati pandangan para pihak. Mediator perlu memahami dan memberikan reaksi positif (meskipun tidak berarti setuju) atau persepsi masing-masing pihak dengan tujuan membangun hubungan baik dan kepercayaan, jika para pihak sudah percaya kepada mediator dan

⁹⁹Wawancara dengan Bapak Sutejo Meditor di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo

proses mediasi penal, mediator akan lebih mampu membawa mereka ke arah konsensus.

Hadirnya para pihak dalam sidang mediasi penal merupakan hal yang harus diupayakan untuk menghasilkan kesepakatan meskipun para pihak menggunakan jasa kuasa hukum. Pasal 14 ayat (2) keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 92 Tahun 2004. Mengatakan bahwa para pihak yang berselisih menunjuk kepada kuasa hukumnya.

Pada mediasi penal dalam hukum acara pidana bahwa korban atau pelapor tidak boleh mewakilkan pada serikat pekerja atau kuasa hukumnya. Karena mediator meminta pekerja di bawah umur dan pihak perusahaan untuk hadir dalam tahap demi tahap dalam mediasi untuk mendapatkan masukan dari kedua belah pihak, dengan harapan bisa menyelesaikan dengan *win-win solution* dapat diterima oleh pekerja anak di bawah umur maupun oleh pihak perusahaan.

Mediator di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo telah memenuhi syarat-syarat kualifikasi sebagai mediator yang ditetapkan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 92 Tahun 2004. Kecuali satu orang calon mediator yang belum mendapatkan legitimasi dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

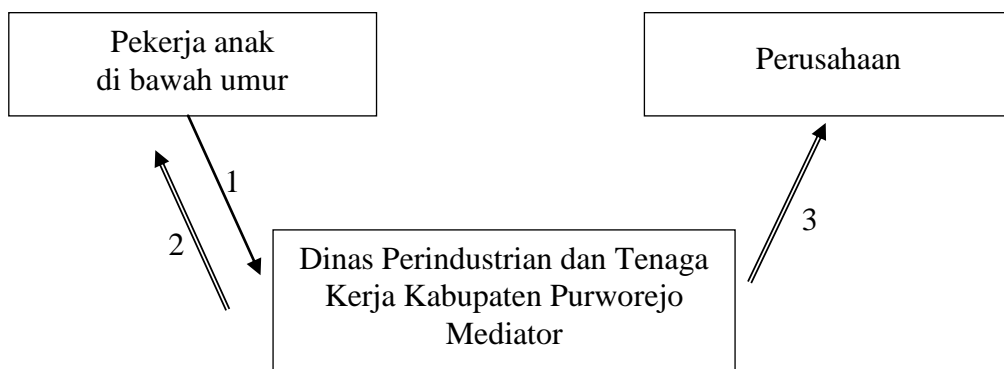
Para Pihak dalam Proses Mediasi Penal

Para pihak yang terkait dalam suatu proses mediasi penal adalah:

- a. Pihak perusahaan
- b. Pihak pekerja anak di bawah umur
- c. Pihak Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo (selaku mediator)

Untuk mengetahui mengenai hubungan para pihak dalam suatu proses mediasi penal dapat kiranya dilihat gambar sebagai mana tersebut di bawah ini.

Hubungan Para Pihak dalam Mediasi Penal



Keterangan :

1. Pihak korban PHK pekerja anak di bawah umur melapor pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo.
2. Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo menerima dan melakukan pendataan.

3. Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo
memanggil pihak Terlapor (Perusahaan)

Kultur Hukum atau Budaya Hukum Masyarakat

Dalam ilmu sosial antara lain dalam sosiologi hukum masalah kepatuhan atau ketaatan hukum atau kepatuhan hukum terhadap kaidah-kaidah hukum pada umumnya telah menjadi faktor yang pokok dalam menakar efektif tidaknya suatu yang ditetapkan di dalam hukum. Hukum dapat dikatakan efektif jika hukum telah mencapai tujuan yang dikehendaki, terutama oleh pembentuk hukum serta pelaksana hukum yang bersangkutan. Hukum dapat dikatakan efektif jika warga masyarakat berperilaku sesuai dengan yang diharapkan atau yang dikehendaki hukum.

Masyarakat sebagai subyek mediasi adalah pengusaha dan pekerja. Masyarakat dalam hal ini masyarakat yang merupakan pekerja dan pengusaha menjadi suatu faktor yang mempengaruhi juga di dalam efektivitas hukum. Apabila masyarakat tidak sadar hukum dan atau tidak patuh hukum, bahkan tidak mengetahui mengenai substansi hukum maka tidak ada keefektifan. Kesadaran Hukum merupakan konsepsi abstrak di dalam diri manusia, tentang keserasian antara ketertiban dan ketentraman yang dikehendaki atau sepantasnya. Begitu pula kebudayaan memiliki hubungan yang sangat erat dengan

masyarakat karena segala sesuatu yang ada di dalam masyarakat ditentukan oleh kebudayaan yang dimiliki oleh masyarakat itu sendiri. Selain itu kebudayaan merupakan sesuatu yang akan mempengaruhi tingkat pengetahuan dan meliputi sistem ide atau gagasan yang terdapat di pikiran manusia.

Masyarakat sebagai subyek mediasi adalah pengusaha dan pekerja. Pengusaha dan pekerja menjadi faktor yang mempengaruhi efektivitas pelaksana mediasi dalam penyelesaian perselisihan PHK. Berikut adalah gambaran kultur hukum atau budaya hukum masyarakat, dalam hal ini pengusaha dan pekerja:

- a. Dalam mengajukan aduan untuk diselesaikan ditahap mediasi, kedua belah pihak atau salah satu pihak tidak mengikuti proses dan prosedur dalam perselisihan hubungan industrial, seperti melakukan perundingan bipartit terlebih dahulu sebelum lanjut ke tahap mediasi, apabila dalam perundingan tersebut kedua belah pihak tidak mencapai kesepakatan maka kedua belah pihak wajib membuat risalah bipartit. Namun yang banyak terjadi adalah mereka tidak melakukan perundingan bipartit terlebih dahulu dan langsung meminta untuk diadakan mediasi. Prosedur seperti ini dianggap berbelit-belit oleh salah satu pihak. Seperti yang telah

dikemukakan oleh anggota dari Serikat Buruh Seluruh Indonesia pada penyajian data.

- b. Ketidaktahuan dan ketidakpahaman salah satu atau kedua belah pihak pada peraturan perundang-undangan khususnya ketenagakerjaan. Seperti dalam hal menghitung hak-hak mereka sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sehingga pada saat upaya perundingan, kedua belah pihak tidak ada yang saling mengalah dan menurunkan tuntutan-tuntutan dari masing-masing pihak.
- c. Seringkali para pihak tidak mendukung upaya mediasi yang dilakukan mediator. Misalnya dalam suatu perselisihan yang penyelesaiannya sudah dilimpahkan kepada mediator, salah satu pihak seperti pengusaha atau pekerja anak di bawah umur harus menghadiri panggilan mediator untuk melakukan perundingan maupun sidang yang tujuannya adalah untuk menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka apabila mediator telah memanggil kedua belah pihak kemudian pihak-pihak tersebut tidak menghadiri pemanggilan maka berkas-berkas perselisihan yang masuk mengendap dan akhirnya dikembalikan, kepada yang berselisih atau berperkara. Namun apabila hanya

salah satu pihak yang datang, maka anjuran akan tetap dikeluarkan dengan berdasarkan risalah bipartit dan atau data sepihak.

C. Hambatan-hambatan yang Muncul dalam Pelaksanaan Penyelesaian Perkara Ketenagakerjaan Melalui Mediasi Penal Pada Pekerja Anak Dibawah Umur

Usaha mediasi penal yang dilakukan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo dalam upaya penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan banyak menemukan hambatan dan masalah yang dihadapinya. Adapun masalah yang timbul dalam pelaksanaan penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja anak di bawah umur antara pihak perusahaan dengan pekerja anak di bawah umur adalah tidak tercapai kesepakatan bersama baik itu pihak perusahaan maupun dari pihak pekerja anak di bawah umur masing-masing bertahan pada pendiriannya. Sehingga apa yang diusahakan oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo tidak menghasilkan apa-apa dan akan menjadi resiko yang harus dipikul oleh kedua belah pihak yang berperkara dalam hal ini pihak perusahaan dan pekerja anak di bawah umur.

Faktor penyebab tidak tercapainya kesepakatan bersama antara perusahaan dan pekerja anak di bawah umur yaitu:

1. Perusahaan sebagai pihak terpanggil tidak memenuhi panggilan dari Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo satu sampai dua panggilan.
2. Pihak perusahaan dan atau perwakilannya datang memenuhi panggilan dari Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo surat ketiga kalinya.
3. Dari pihak perusahaan beranggapan bahwa apa yang dilakukan dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) pada pekerja anak di bawah umur itu hal yang wajar dan menjadi kewenangannya walaupun tidak menjalankan kewajiban atau melanggar perundang-undangan.
4. Dari sudut pandang pihak pekerja anak di bawah umur bahwa perselisihan pemutusan hubungan kerja ini sangat menyakitkan hati karena hak-haknya tidak terpenuhi atau diterima sebagaimana mestinya.
5. Dari pihak pekerja anak di bawah umur pengunduran dirinya dari tempat bekerja bukan kemauannya sendiri melainkan dia diberhentikan atau pemutusan hubungan kerja sepihak (PHK) dari perusahaan.
6. Pekerja anak di bawah umur meninggal dunia apabila dalam proses mediasi penal misalnya dikarenakan sakit, kecelakaan atau

disebabkan lainnya maka dengan sendirinya batal dari hukum dalam proses penyelesaian pemutusan hubungan kerja tersebut.

Seperti halnya perkara perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yang diselesaikan melalui mediasi penal yang masuk pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo yang bernama Arief Sumardi dan Rumino ia telah mengikuti proses tahapan mediasi penal yang dianjurkan dan menjadi acuan kebijaksanaan dari Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo.

Dari kedua orang atau anak tersebut di atas telah diarahkan oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo untuk menerima kesepakatan yang buat bersama walaupun tidak seratus persen (100%) sesuai dengan apa yang diinginkan olehnya, misalnya tetapi setelah kesepakatan bersama akan dibuat atau selesai ternyata satu dari dua orang itu tidak setuju dan menyatakan mengundurkan diri perundingan penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) dari mediasi penal, maka sesuai dengan ketentuan yang digariskan oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo, bagi orang anak atau perusahaan yang menolak dan mengundurkan diri perundingan mediasi penal maka akan dikembalikan seperti awal kepada kedua belah pihak yang beri.

Hambatan yang muncul secara internal dari Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo

Fasilitas berupa sarana dan prasarana merupakan hal yang penting untuk mendukung efektivitas suatu aturan. Tanpa adanya sarana tau fasilitas teretntu, maka tidak mungkin penegakan hukum akan berlangsung dengan lancar. Dalam perundingan mediasi juga membutuhkan fasilitas sarana dan prasarana yang mendukung kelancaran proses mediasi. Menurut Soerjono Soekanto mengemukakan bahwa sarana atau fasilitasi mempunyai peranan yang sangat penting di dalam penegakan hukum. Tanpa adanya sarana dan fasilitas, tidak akan mungkin penegak hukum menyerasikan peranana yang seharusnya dengan peranan yang aktual. Di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo di bidang hubungan industrial, mediator mengalami sedikit kesulitan akibat belum tersedianya fasilitas berupa sarana dan prasarana penunjang dalam pelaksanaan mediasi. Fasilitas berupa sarana dan prasarana yang belum dimiliki oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo di bidang industrial, antara lain sebagai berikut:

1. Tidak ada kurir surat yang bertugas untuk mengantarkan surat panggilan kepada para pihak yang berselisih;
2. Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo hanya memiliki satu ruang untuk melakukan mediasi, sehingga pada saat

- banyak perkara yang harus diselesaikan bersama, perundingan mediasi menggunakan ruang rapat dan ruang kepala seksi;
3. Tidak ada kendaraan khusus untuk mengantar surat panggilan sidang mediasi, terlebih jika tempat tinggal para pihak berada di lokasi yang jauh dan terpencil.

D. Upaya yang dapat Dilakukan dalam Hal Mediasi Penal Menghasilkan Kesepakatan Bersama

Adanya kendala dan hambatan di atas tidak membuat Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo menjadi lesu dan diam diri akan tetapi sebaliknya Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo melakukan daya upaya untuk mengatasi segala kendala dan hambatan yang timbul tersebut yaitu.

1. Langkah pertama apabila tidak tercapai kesepakatan bersama dalam mediasi penal tersebut maka para mediator wajib mengarahkan dan mengeluarkan anjuran.
2. Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo dalam hal ini mediator-mediatoranya dengan semangat untuk memberikan wejangan dan untuk berpikir ulang dan dipikirkan lagi untung ruginya apabila meninggalkan upaya mediasi penal ini bagi kedua belah pihak.

3. Mediator memberikan gambaran dengan se jelas-jelasnya dan perumpamaan-perumpamaan dalam sanksi-sanksi hukum pidana.
4. Tetapi bagi baik perusahaan dan pekerja anak di bawah umur untuk mengikuti atau menempuh jalur hukum pidana sebagai jalan akhir yang nanti akan mengakhiri perselisihan perkara pemutusan hubungan kerja (PHK).
5. Berbicara mengenai hukum pidana maka tidak terlepas dengan azas hukum *Ultimum Remedium* adalah penerapan sanksi pidana yang merupakan sanksi pamungkas atau terakhir dalam penegakan hukum pidana yang berarti di dalam mengatur pidana kurungan atau denda.
6. Bagi mediator-mediator Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo dengan dipilih jalur hukum pidana murni maka dianggap selesai tugas dan tanggung jawab sebagai mediator untuk mediasi penal dalam perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK)

Dalam hal kompensasi untuk mengikuti kembali mediasi penal di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo bagi yang beri dalam hal ini tentang Pemutusan Hubungan Kerja antara perusahaan dan pekerja anak di bawah umur bisa terima masukan berkas-berkas atau aduan kembali dengan dua macam mekanisme.

1. Dengan cara datang bersama atau sendiri-sendiri dan dimungkinkan bisa selesai dengan cepat dan yang terpenting belum masuk pelaporan atau aduan pada pihak Kepolisian Republik Indonesia.
2. Kembali mengikuti proses mediasi penal sesuai dengan yang menjadi ketentuan semula dan ini harus ada batas waktunya dan kemauan bersama untuk menyudahi atau menyelesaikan melalui mediasi penal secara menyeluruh. Akan tetapi pada kenyataannya bila para pihak yang beri baik itu dari perusahaan maupun dari pihak pekerja anak di bawah umur biasanya kedua-duanya tersebut tidak mau mengikuti proses mediasi penal yang ditawarkan atau diselenggarakan oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo.

E. Pengaruh Perkembangan Mediasi Penal terhadap Hukum dalam Perspektif Sekarang dan Masa yang akan Datang

Perkembangan dan kemajuan mediasi penal yang demikian menggembirakan telah menyebabkan perubahan kegiatan cara menyelesaikan dalam berbagai bidang hukum termasuk di Indonesia yang secara langsung telah memengaruhi lahirnya bentuk-bentuk perbuatan hukum baru yang harus diantisipasi oleh pemerintah dengan diimbangi pembentukan peraturan perundang-undangan sebagai hukum positif dalam tindak pidana yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja

pekerja di bawah umur adalah salah satu kejahatan atas perbuatan yang merugikan orang lain dan tercela.

Terdapat tiga pendekatan untuk mempertahankan penyelesaian i pidana di luar pengadilan (*Arbitrase*) yaitu pertama adalah pendekatan kultural, kedua adalah pendekatan sosial budaya-etika, dan ketiga adalah pendekatan hukum. Dalam kaitannya dengan penentuan hukum yang berlaku dikenal beberapa asas yang biasa digunakan adalah:

1. Azas legalitas adalah suatu perbuatan merupakan suatu tindak pidana apabila telah ditentukan sebelumnya oleh Undang-undang/seseorang dapat dituntut atas perbuatannya apabila perbuatan tersebut sebelumnya telah ditentukan sebagai tindak pidana oleh Hukum/Undang-undang.
2. Azas *principle of legality* (Kepastian Hukum)
Azas yang menghendaki dihormatinya hak yang telah diperoleh seseorang berdasarkan keputusan pengadilan atau pejabat negara yang berwenang yang diberikan oleh Undang-undang.
3. Azas peradilan cepat, sederhana dan biaya ringan serta bebas, jujur dan tidak memihak. Atas ini menghendaki proses pemeriksaan tidak berbelit belit dan untuk melindungi hak tersangka guna mendapat pemeriksaan dengan cepat agar segera di dapat kepastian hukum (Pasal 24 dan 50 KUHP)

4. *Principle of Fair Play* (azas permainan yang baik)

Agar pengadilan, pejabat pemerintah/administrasi negara memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada warga negara/masyarakat untuk mendapatkan informasi yang benar dan adil.

5. Azas kemamfaatan azas ini menghendaki suatu putusan pengadilan atau badan-badan non peradilan yang diberi wewenang oleh Undang-undang atas putusannya haruslah memberi kemanfaatan bagi pencari keadilan atau masyarakat.

6. Atas musyawarah dan perdamaian azas ini memungkinkan para pihak untuk bermusyawarah guna mencapai perdamaian di luar persidangan dan tercapai kesepakatan yang dikehendakinya. Harus dilaksanakan dan dipatuhi oleh seluruh lapisan masyarakat. Berbagai permasalahan yang dimunculkan oleh masyarakat dan harus dihadapi oleh hukum semestinya telah cukup jelas dan dapat penyelesaian luar dari pengadilan (mediasi penal)

Dengan demikian hukum yang diciptakan oleh manusia tidak selalu menghasilkan hal-hal yang positif tetapi dapat juga menghasilkan berbagai dampak negatif. Disinilah salah satu arti penting perlunya peraturan perundang-undangan dibidang *Arbitrase* banyak pihak yang mengatakan bahwa hukum selalu lambaran dan tertinggal. Kritikan tersebut memang tidak terlalu salah. Memang demikian sifat dari hukum

apabila dikaitkan dengan perubahan hukum tidak mungkin berada di depan perkembangan dari perubahan. Tidak mungkin orang memprediksikan perubahan yang akan terjadi dan apa yang akan ditemukan di masa depan kemudian mengaturnya dalam suatu produk hukum.

Dalam perkembangan mediasi penal suatu hal yang harus disadari secara cermat dan pikiran yang ke depan bahwa setinggi dan secanggih apapun perkembangan dari produk-produk hukum maka harus tetap memperhatikan rambu-rambu dan prinsip-prinsip kemanfaatan dalam kehidupan manusia, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Prinsip-prinsip tersebut antara lain; kepentingan umum, ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, hak asasi manusia orang lain, agama, kesusilaan, dan kesopanan. Dunia hukum sebenarnya sudah sejak lama memperluas penafsiran asas dan normanya ketika menghadapi persoalan yang bersifat tidak berwujud, misalnya dalam kasus pencurian listrik yang pada awalnya sulit dikategorikan sebagai delik pencurian tetapi akhirnya dapat diterima sebagai perbuatan pidana. Kenyataan saat ini yang berkaitan dengan *Arbitrase* tidak lagi sesederhana itu, mengingat kegiatan penyelesaian perkara di luar pengadilan relatif terabaikan. Berdasarkan beberapa tujuan yang dikemukakan oleh beberapa ahli tersebut maka dapat dipahami bahwa tujuan hukum adalah menciptakan ketertiban dan keadilan.

Dalam Undang-undang Arbitase diatur tentang salah satu tujuan hukum dibidang mediasi penal memberikan rasa keadilan, dan kepastian hukum bagi para pihak dan penyelenggara pemerintahan. Dengan demikian tujuan hukum pidana dibidang mediasi penal adalah menciptakan dalam masyarakat agar anggota masyarakat dapat memperoleh kepastian hukum, perlindungan, dan keadilan masyarakat. Tujuan hukum pidana di bidang mediasi penal atau restoratif justice dicapai dengan cara memberdayakan semua komponen sistem hukum, antara lain substansi (hukum meliputi hukum pidana materil, hukum pidana formil) struktur hukum (penegak hukum, meliputi kepolisian, kejaksaan, pengadilan, dan advokad dan badan-badan lain yang diberi wewenang oleh Undang-undang) budaya hukum, dan fasilitas pendukung lain (misalnya peralatan yang memadai).

Berdasarkan karakteristik yang disebut di atas maka dapat dikemukakan dari beberapa teori-teori sebagai berikut:

1. Teori mediasi penal adalah sebagai proses pembawa korban dan pelaku bersama-sama untuk mencapai kesepakatan bersama mengenai restitusi dan atau menjadi norma hukum.

Mediasi penal atau *restorative justice* adalah upaya penyelesaian i para pihak dengan kesepakatan melalui mediator yang bersifat netral dan membuat kesimpulan dan keputusan bagi para korban dan pelaku

dan memberikan fasilitas dalam pelaksanaan dialog antara para pihak guna mencapai mufakat dalam penyelesaian konflik antara para pihak dimaksud.

2. Teori Kepastian Hukum adalah sebagai seperangkat hukum atau perintah yang dibuat oleh penguasa untuk diberlakukan kepada masyarakat dengan menyediakan sanksi-sanksi bagi pelanggarnya dan sebagai hukum positif dirumuskan dalam suatu kalimat yang menyatakan adanya hubungan kausal yang logis yuridis antara suatu peristiwa hukum atau perbuatan dengan akibat yang ditimbulkan sebagai konsekuensi peristiwa itu yang terbentuk sebagai hasil kesepakatan kontraktual oleh hakim/mediator yang berkepentingan di ranah publik dan tuangkan dalam bentuk peraturan perundang-undangan.
3. Teori kemanfaatan hukum merupakan hal yang tidak dapat diabaikan dari penegakan hukum pidana mempunyai tujuan berdasarkan manfaat tertentu dan bukan sekedar melakukan pembalasan kepada orang yang melakukan tindak pidana tujuan-tujuan tertentu yang bermanfaat dan teori kemanfaatan diartikan sebagai kebahagiaan (*happiness*) hukum ; baik adalah yang memberikan kemanfaatan/kebahagiaan bagi banyak orang.

4. Teori kebijakan hukum pidana adalah kebijakan kriminal (*criminal policy*) sebagai suatu usaha yang rasional dari masyarakat dalam menanggulangi kejahatan atau perbuatan tercela, secara konseptual kebijakan minimal merupakan bagian dari upaya perlindungan masyarakat untuk mencapai kesejahteraan (*social welfare*) dengan demikian sesungguhnya tujuan terpenting dari kebijakan kriminal itu adalah melindungi masyarakat (*social defence*) untuk mencapai kesejahteraan masyarakat (*social welfare*). Berdasarkan pengertian yang demikian maka dalam ruang lingkup yang luas kebijakan kriminal ini pada hakikatnya juga merupakan bagian integral dari kebijakan sosial, yaitu kebijakan atau upaya untuk mencapai kesejahteraan sosial.

Berkaitan dengan anak-anak yang bekerja di bawah umur ini dengan kasusnya yang diselesaikan dengan menggunakan sistem atau cara mediasi penal ini telah tersirat pada Undang-undang Dasar 1945, pasal 34 menyatakan bahwa fakir miskin dan anak-anak yang terlantar dipelihara oleh negara. Oleh karenanya hak-hak yang dimiliki oleh anak-anak yang terlantar termasuk pekerja anak di bawah umur menjadi tanggung jawab negara dan pemerintah berkewajiban mengembangkan jaminan sosial, memberdayakan masyarakat, menyediakan fasilitas layanan kesehatan, dan layanan umum yang layak. Ke depan Indonesia diharapkan tidak ada

lagi fakir miskin dan anak-anak yang terlantar dan juga anak yang bekerja di bawah umur, karena negara mengambil peran dan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Negara harus menjalankan sesuai dengan amanat Undang-undang Dasar 1945 dan menjadi negara (*welfare*) negara sejahtera, seperti itu bisa dilihat pada negara-negara maju di dunia sana, dan itu adalah menjadi tujuan dan harapan seluruh bangsa Indonesia. Mengenai anak-anak Indonesia yang bekerja di bawah umur ke depan tidak ada lagi.

Karena karakteristik khusus yang terdapat dalam mediasi penal dimana pengaturan dan penegakan hukumnya dapat menggunakan cara-cara kearifan lokal atau tradisional, beberapa ahli berpendapat bahwa sebaik memang ruang hukum mediasi penal dibutuhkan hukum yang menggunakan pendekatan yang elegan diibaratkan sebagai suatu tempat yang tidak hanya dibatasi oleh hukum yang kaku dan secara radikal, dengan penyelesaian perkara pidana luar pengadilan (mediasi penal) telah mengubah pandangan dan bimbingan antara pelaku dan korban.

Respon hukum terhadap mediasi penal telah menjadi kebutuhan dan tuntutan yang baik dari masyarakat. Ketinggalan Indonesia dalam hal pembangunan perangkat hukum di mediasi penal yang diukur dari minim adanya hukum yang mengatur tentang mediasi penal ini menyebabkan pengetahuan masyarakat bahwa bagi para pengguna. Mediasi penal belum

memadai, persepsi demikian timbul karena adanya tidak keyakinan dan tidak kepastian hukum dalam penggunaan mediasi penal di Indonesia.

Pemerintah perlu mendukung pengembangan pola-pola penyelesaian di luar pengadilan melalui infastruktur hukum positif beserta prosedur pengaturannya sehingga pemanfaatan mediasi penal dilakukan secara komprehensif untuk mencegah penyalahgunaan dengan memperhatikan nilai-nilai agama dan sosial budaya Indonesia, sehingga pemerintah Indonesia telah mengundangkan Undang-undang Nomor 30 tahun 2000 tentang *Arbitrase* dan Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2003 tentang prosedur Mediasi di Pengadilan dan luar Pengadilan.

Pengertian hukum pidana dibidang *restorative justice*/mediasi penal

Istilah hukum pidana di bidang *Restorative Justice* atau mediasi penal merupakan gabungan istilah yaitu hukum pidana dan *restorative justice*, mediasi penal secara sederhana dalam pengertian hukum pidana. di bidang *restorative justice* atau mediasi penal adalah ketentuan hukum yang mengatur aspek pidana dalam aktivitas dibidang penyelesaian perkara pidana di dunia mediasi penal meliputi aspek hukum materil dan aspek hukum formil, serta aspek hukum panitensier. Pengertian hukum pidana dibidang *restorative justice* lebih luas dibandingkan dengan istilah tindak pidana dibidang penyelesaian perkara pidana di luar pengadilan

karena pengertian tindak pidana dibidang *restorative justice* hanya menunjuk pada kualifikasi tindak pidana di bidang *restorative justice* (berarti hanya dalam lingkup hukum pidana materil) dan mencakup lingkup hukum formil dan hukum panitensier. Hukum pidana dibidang *restorative justice* atau mediasi penal dapat disebut penyelesaian cepat dan ringan.

Ruang lingkup keberlakuan undang-undang ini diatur dalam Undang-undang Nomor 30 Tahun 2000 yang mana undang-undang ini berlaku untuk setiap orang yang melakukan perbuatan hukum sebagaimana diatur dalam undang-undang ini, baik yang berada diwilayah hukum Indonesia.

Dalam mencari keadilan dinyatakan bahwa undang-undang ini memiliki jangkauan yuridiksi semata-mata untuk perbuatan hukum yang berlaku di Indonesia dan atau dilakukan oleh warga negara Indonesia tetapi juga berlaku untuk perbuatan hukum yang di dalam negara Indonesia akan tetapi pelaku atau orang berada di luar negeri maka berlaku (yurisdiksi) Indonesia (bisa menggunakan hukum pidana dalam hal ini menempuh jalur *restorative justice* atau mediasi penal. Badan-badan hukum Indonesia yang memiliki akibat hukum di Indonesia, mengingat pemanfaatan *restorative justice* untuk penyelesaian di luar

pengadilan untuk dapat bersifat kekeluargaan atau kemanfaatan mencari keadilan yang *win-win solution*¹⁰⁰

Berdasarkan Undang-undang Nomor 30 Tahun 2000 tentang *Arbitrase* adalah suatu teknik untuk mengumpulkan, menyiapkan, menyimpan, memproses mengumumkan, menganalisis, dan atau melaksanakan penyelesaian. Dengan demikian pengertian hukum pidana di bidang mediasi penal adalah ketentuan-ketentuan pidana yang dapat diterapkan pada aktivitas manusia berbasis *restorative justice* dan dalam jaringan masyarakat luas dalam hal mengumpulkan, menyiapkan, menyimpan, memproses, penyelesaian, menganalisis, dan atau mencapai kesepakatan dalam bentuk akta kesepakatan.

Dalam konteks hukum pidana dibidang mediasi penalruang lingkup hukum pidana dibidang *restorative justice* atau mediasi panel mencakup pengertian hukum pidana dalam arti luas yaitu:

1. Hukum pidana materiel (meliputi ketentuan kitab undang-undang hukum pidana (KUHP) dan ketentuan hukum pidana dalam peraturan perundang-undangan) di luar KUHP (misalnya dalam UU, *Arbitrase* UU Perlindungan Anak, UU Kesejahteraan).
2. Hukum pidana formil (terdiri atas ketentuan dalam kitab undang-undang hukum acara pidana (KUHAP) dan ketentuan hukum acara

¹⁰⁰ Siswanto Sunarso. 2009. *Reformasi Hukum dan Penegakkan Hukum*. Jakarta: Rineka Cipta. Hlm. 43

- pidana yang ada diluar KUHAP (misalnya UU *Arbitrase* UU, Perlindungan Anak, UU Kesejahteraan).
3. Hukum panitensier (terdiri atas ketentuan pelaksanaan pidana baik yang ada dalam buku I KUHP, maupun ketentuan lain yang tersebar di luar buku I KUHP, misalnya dalam UU RI No. 20 Tahun 1946 tentang Hukum Tutupan, UU No. 12 Tahun 1995 tentang pemasyarakatan, UU No. 35 tahun 2014 tentang Perlindungan Anak dan Peraturan Perundang-Undangan Pelaksanaannya.

Fungsi dan tujuan hukum pidana di bidang mediasi penal (*restorative justice*)

Berkaitan dengan fungsi hukum Lawrence M. Friedman mengemukakan bahwa fungsi hukum adalah sebagai sarana pengawasan pengendalian sosial (*social control*) penyelesaian (*despute settlement*) dan rekayasa sosial (*social engineering, redistributive, innovation*). Sedangkan menurut Soerjono Soekanto fungsi hukum adalah: 1). memberikan pedoman pada masyarakat tentang bagaimana mereka harus bersikap dan bertingkah laku, 2). Menjaga keutuhan masyarakat, memberikan pegangan pada masyarakat untuk melakukan pengendalian sosial. Fungsi hukum di Indonesia adalah sebagai sarana pembangunan masyarakat. Sebagai pengatur arah-arah kegiatan masyarakat kearah yang dituju, dan sebagai pengendali masyarakat. Fungsi hukum menurut

Soleman B. Taneko adalah sebagai pedoman atau pengarah pada warga masyarakat pengendalian atau pengawasan kepada masyarakat, penyelesaian i, dan rekayasa atau perubahan masyarakat.¹⁰¹

Berdasarkan uraian beberapa ahli hukum tersebut dapat dipahami bahwa fungsi hukum secara umum adalah sebagai pengarah, pengubah, pengendali, dan pelindung masyarakat agar dapat mencapai tujuannya secara optimal. Karena itu fungsi hukum pidana dibidang mediasi penal adalah sebagai pengarah, pengubah, pengendali, serta pelindung masyarakat dalam rangka menggunakan cara penyelesaian mediasi penal agar dapat mencapai tujuan manusia secara optimal. Berkaitan dengan tujuan hukum, Subekti menegaskan bahwa tujuan hukum adalah mengabdikan pada tujuan negara yaitu untuk memakmurkan dan membahagiakan rakyatnya. Menurut Bentham titik berat tujuan hukum adalah manfaat *utility* dan sifat keumumannya. Sedangkan unsur keadilan justru relatif terabaikan, oleh karenanya beberapa tujuan yang dikemukakan oleh beberapa ahli tersebut maka dapat dipahami bahwa tujuan hukum adalah menciptakan ketertiban dan keadilan.

Salah satu tujuan hukum dibidang pidana *restorative justice* atau mediasi penal adalah memberikan rasa keadilan dan kepastian hukum bagi pengguna dan penyelenggara mediasi penal. Dengan demikian tujuan

¹⁰¹ Satjipto Raharjo, *Penegakan Hukum, Suatu Tinjauan Sosiologi*, Yogyakarta: Genta Publising, 2009, hlm. 12.

hukum pidana di bidang mediasi penal adalah menciptakan keadilan dalam masyarakat agar anggota masyarakat dapat memperoleh kepastian hukum, perlindungan hukum. Tujuan hukum pidana di bidang hukum *restorative justice* atau mediasi penal dicapai dengan cara memberdayakan semua komponen sistem hukum yang ada antara lain substansi (hukum meliputi pidana materiil, hukum pidana formil dan hukum panitensier) sedangkan struktur hukum (penegak hukum meliputi kepolisian, kejaksaan, pengadilan dan advokat) budaya hukum dan fasilitas pendukung lain (misalnya peralatan teknologi dan beberapa lembaga dibentuk oleh undang-undang untuk menyelesaikan perkara-perkara pidana di luar sistem pengadilan *restorative justice*/mediasi penal.¹⁰²

¹⁰² Suyud Margono, *Alternative Dispute Resolution dan Arbitrase, Proses Pelembagaan dan Aspek Hukum*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000, hlm. 58-59