

PENYELESAIAN PERSELISIHAN KETENAGAKERJAAN YANG DILAKUKAN MELALUI MEDIASI BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Oleh : Pristika Handayani, SH., MH^{*)}

Abstrak

Perselisihan perburuhan terjadi antara pekerja dengan pengusaha secara individu atau antara serikat pekerja dengan individu pengusaha atau antara serikat pekerja dengan persatuan pengusaha atau antara pekerja individu dengan persatuan pengusaha, sering terjadi yang disebabkan antara lain karena ketidaksepahaman antara pihak tersebut. Undang-undang nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memberikan legitimasi kepada para pihak yang berselisih bebas memilih cara untuk menyelesaikan perselisihan yang dihadapi, yang salah satunya sebagaimana disebutkan dalam undang-undang tersebut yakni dengan cara mediasi. Mediasi merupakan penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pihak, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam suatu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Dengan mediasi tersebut maka diharapkan para pihak mampu menyelesaikan konsep perselisihan dengan cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara adil.

Kata kunci : Penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan yang dilakukan melalui mediasi

Abstract

Labor disputes occur between employees with individual operators or between unions and individual employers or the unions or employers associations between individual employees and employers associations, which often occurs due to, among others, because ketidaksepahaman between the parties. Law number 2 of 2004 About Industrial Relations Dispute Settlement gives legitimacy to the party who disagree are free to choose how to resolve conflicts encountered, one of which, as mentioned in the law that is by way of mediation. Mediation is a dispute resolution rights, conflict of interest, the conflict, and the conflict between the union in an enterprise through a consensus brokered by one or more of a neutral mediator. By then it is hoped that the mediation is able to resolve the dispute by means of the concept of industrial relations perselisian solution fairly.

Keywords: Settlement of labor disputes through mediation conducted

A. Pendahuluan

Pertentangan, perselisihan dan perdebatan argumentatif merupakan salah satu upaya yang dilakukan manusia untuk mempertahankan pendirian dan pengakuan dalam proses pencapaian suatu kepentingan. Perselisihan terjadi karena ada beberapa kepentingan yang saling berbenturan. perilaku yang kontra produktif semakin menimbulkan kecenderungan terhadap masing-masing individu yang sedang bertikai untuk tetap bertahan dan berusaha sa-

ling menguasai dengan segala upaya yang ada, baik secara fisik (kekerasan), kekuasaan, konfrontasi, diplomasi, negosiasi maupun dengan menggunakan prosedur hukum formal yang telah disediakan oleh Negara melalui forum *litigasi*.¹

¹ D.Y. WITANTO, *Hukum Acara Mediasi Dalam Perkara Perdata Di Lingkungan Peradilan Umum Dan Peradilan Agama Menurut PERMA No.1 Tahun 2008 Tentang Prosedur Mediasi Di Pengadilan*, Alfabeta: Bandung, 2011, hal. 2

^{*)} Dosen Tetap Fakultas Hukum Universitas Riau Kepulauan (UNRIKA) Batam.

Perselisihan perburuhan terjadi antara pekerja dengan pengusaha secara individu atau antara serikat pekerja dengan individu pengusaha atau antara serikat pekerja dengan persatuan pengusaha atau antara pekerja individu dengan persatuan pengusaha.²

Perselisihan antar serikat pekerja adalah perselisihan antar serikat pekerja dengan serikat pekerja lain dalam satu perusahaan, karena tidak adanya kesesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat pekerjaan.³

Masalah yang timbul di dalam dunia kerja nantinya akan mempengaruhi kinerja si pekerja itu sendiri. Perselisihan yang timbul antara pekerja dengan pengusaha sebaiknya dilakukan secara mediasi terlebih dahulu. Dengan cara mediasi maka banyak keuntungan yang didapat oleh para pekerja maupun pengusaha itu sendiri.

B. Pengertian Mediasi

Mediasi (*mediation*) adalah proses negosiasi pemecahan masalah, dimana pihak luar yang tidak memihak (*impartial*) bekerjasama dengan pihak yang bersengketa untuk mencari kesepakatan bersama. Mediator tidak berwenang untuk memutus sengketa, tetapi hanya membantu para pihak untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang dikuasakan kepadanya.⁴

Mediasi berasal dari bahasa Latin, *mediare* yang berarti berada di tengah. Makna ini menunjukkan peran yang ditampilkan pihak ketiga sebagai mediator dalam menjalankan tugasnya menengahi dan menyelesaikan sengketa antara para pihak. "Berada di tengah" bermakna, bahwa mediator harus berada posisi netral dan tidak memihak dalam menyelesaikan sengketa. Mediator harus mampu menjaga kepentingan para pihak yang bersengketa secara adil dengan kedudukan atau posisi yang sama, sehingga menimbulkan kepercayaan

(*trust*) dari para pihak yang bersengketa.⁵

Mediasi adalah kegiatan menjembatani antara dua pihak yang bersengketa guna menghasilkan kesepakatan (*agreement*). Kegiatan ini dilakukan oleh mediator sebagai pihak yang ikut membantu mencari berbagai alternatif penyelesaian sengketa. Posisi mediator dalam hal ini adalah mendorong para pihak untuk mencapai kesepakatan yang dapat mengakhiri perselisihan dan persengketaan. Mediator tidak dapat memaksa para pihak untuk menerima tawaran penyelesaian sengketa darinya. Para pihak yang menentukan kesepakatan-kesepakatan apa yang mereka inginkan. Mediator hanya membantu mencari alternatif dan mendorong mereka secara bersama-sama ikut menyelesaikan sengketa.⁶

Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pihak, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam suatu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pihak, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam suatu perusahaan.

C. Macam-macam penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial

1. Di Luar Pengadilan :
 - a. perundingan bipartit
 - b. mediasi
 - c. konsiliasi
 - d. arbitrase
2. Pengadilan Hubungan Industrial

D. Syarat-Syarat Mediator

Syarat-syarat sebagai mediator adalah

² Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, Restu Agung: Jakarta, 2009, hal. 129

³ Pasal 1 Angka 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

⁴ Khotibul Umam, *Penyelesaian sengketa Di Luar Pengadilan*, Pustaka Yustisia: Yogyakarta, 2010, hal. 10

⁵ Susanti Adi Nugroho, *Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Telaga Ilmu Indonesia, Jakarta, 2009, hal. 213.

⁶ Syahrizal Abbas, *Mediasi dalam Perspektif Hukum Syariah, Hukum Adat dan Hukum Nasional*, Kencana Prenada Media, Jakarta, 2009, hal. 6.

sebagai berikut:⁷

1. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
2. Warga Negara Indonesia
3. Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter
4. Menguasai Peraturan perundang-Undangan di Bidang Ketenagakerjaan
5. Berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan tidak tercela
6. Berpendidikan sekurang-kurangnya Strata satu (S-1) dan,
7. Syarat lain yang ditetapkan Menteri. Disini mediator adalah sebagai pegawai negeri sipil atau PNS maka selain syarat-syarat yang ada dalam Pasal ini harus dipertimbangkan pula ketentuan yang mengatur tentang pegawai negeri sipil pada umumnya.

E. Mekanisme Kerja Mediator

1. Mediator dalam mengerjakan tugasnya mempunyai waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi.
2. Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya.
3. Saksi atau saksi ahli yang memenuhi panggilan berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya ditetapkan dengan keputusan Menteri.
4. Saksi ahli yang dimaksudkan adalah seseorang yang mempunyai keahlian khusus di bidangnya termasuk pegawai pengawas ketenagakerjaan.
5. Barang siapa yang diminta keterangannya oleh mediator guna penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan undang-undang, wajib memberikan keterangan termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan.

6. Keterangan yang diperlukan oleh mediator terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaan, maka harus ditempuh prosedur sebagaimana dimaksud dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
7. Mediator wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta.
8. Keterangan yang dimaksud adalah membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat, yaitu antara lain buku tentang upah atau surat perintah lembur dan lain-lain yang dilakukan oleh orang yang ditunjuk mediator.
9. Jabatan-jabatan tertentu menurut peraturan perundang-undangan harus menjaga kerahasiannya, maka permintaan keterangan kepada pejabat dimaksud sebagai saksi ahli harus mengikuti prosedur yang ditentukan.
10. Dalam hal tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di Wilayah hukum, pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

F. Apabila Tidak Tercapai Kesepakatan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi

1. Mediator mengeluarkan anjuran tertulis
2. Anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak.
3. Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis.
4. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis.
5. Dalam hal para pihak menyetujui an-

⁷ Pasal 9 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

jurusan tertulis, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum, pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

G. Pendaftaran Perjanjian Bersama

1. Perjanjian bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian bersama.
2. Apabila perjanjian bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah perjanjian bersama didaftar untuk mendapatkan penetapan eksekusi.
3. Dalam hal permohonan eksekusi berdomisili diluar wilayah hukum pengadilan hubujan industrial perjanjian bersama, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi. Anjuran tertulis adalah pendapat atau saran tertulis yang diusulkan oleh mediator kepada para pihak dalam upaya menyelesaikan perselisihan mereka.
4. Anjuran tertulis ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri setempat.
5. Penyelesaian perselisihan dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri setempat.
6. Ketentuan mengenai pengajuan gugatan dengan tata cara penyelesaian perkara perdata pada peradilan umum.
7. Mediator menyelesaikan tugasnya da-

lam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan.

8. Apabila perundingan bipartit gagal maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.
9. Apabila bukti-bukti tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas.
10. Apabila para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) kerja, maka instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.
11. Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.
12. Penyelesaian melalui arbitrase dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.
13. Para pihak bebas menentukan penyelesaian perselisihan yang mereka kehendaki.
14. Ketentuan mengenai tata cara pengangkatan dan pemberhentian mediator serta tata kerja mediasi diatur dengan keputusan Menteri.

H. Kesimpulan

Mediasi adalah salah satu cara untuk menyelesaikan perselisihan ketenagakerjaan yaitu perselisihan hubungan industrial. Cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini lebih diperkuat lagi dengan adanya undang-undang nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penye-

lesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Para pihak yang berselisih bebas memilih cara untuk menyelesaikan perselisihan yang dihadapi.

Mediator adalah sebagai penengah atau wasit untuk menyelesaikan perselisihan yang dihadapi oleh kedua belah pihak.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Abdul hakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti: Jakarta 2009.
- Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, Restu Agung: Jakarta, 2009.
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: Rajawali Grapindo Persada, 2008.
- D.Y. WITANTO, *Hukum Acara Mediasi Dalam Perkara Perdata Di Lingkungan Peradilan Umum Dan Peradilan Agama Menurut PERMA No.1 Tahun 2008 Tentang Prosedur Mediasi Di Pengadilan*, Alfabeta: Bandung, 2011.
- Khotibul Umam, *Penyelesaian sengketa Di Luar Pengadilan*, Pustaka Yustisia: Yogyakarta, 2010
- Surya Tjandra dan Jafar Suryomenggolo, *Makin Terang Bagi Kami Belajar Hukum Perburuhan*, Trade Union Rights Centre: Jakarta, 2006.
- Susanti Adi Nugroho, *Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Telaga Ilmu Indonesia, Jakarta, 2009.
- Syahrizal Abbas, *Mediasi dalam Perspektif Hukum Syariah, Hukum Adat dan Hukum Nasional*, Kencana Prenada Media, Jakarta, 2009.

Perundang-Undangan:

- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata