

### **BAB III**

## **TINJAUAN TEORITIS TENTANG PELAKSANAAN MEDIASI DAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

### **A. Mediasi**

Pengertian mediasi diantara para sarjana hukum tidaklah seragam, masing-masing memberikan pengertian menurut sudut pandangnya, istilah menengahi (mediate) berasal dari bahasa latin “*mediare*”, yang artinya berada ditengah – tengah. Setidaknya penulis menemukan beberapa pendapat para ahli, undang-undang dan kamus mengenai devenisi mediasi yang akan penulis sebagai berikut.

Menurut Gerry Goopaster, mediasi sebagai proses negoisasi pemecahan masalah di mana pihak luar yang tidak memihak (*imparsial*) bekerja sama dengan pihak-pihak yang bersengketa untuk membantu mereka memperoleh kesepatan perjanjian yang memuaskan.<sup>1</sup> Sementara menurut Mahkamah Agung mediasi pada dasarnya adalah negoisasi yang melibatkan pihak ketiga yang memiliki keahlian mengenai prosedur mediasi yang efektif, dapat membantu dalam situasi konflik untuk mengoordinasikan aktivitas mereka sehingga lebih efektif dalam proses tawar menawar .<sup>2</sup> Kovach berpendapat bahwa mediasi adalah *facilitated negotiation, it is a process by which a neutural third party . the mediator, assists disputing parties in reaching a mutually satisfactory*

---

<sup>1</sup> Syahrizal Abbas, *Mediasi Dalam Hukum Syariah, Hukum Adat dan Hukum Nasional*, (Jakarta: kencana, 2011), Cet, ke-2, h.3

<sup>2</sup> Nurnaningsih Amriani, *Mediasi Alternatif Penyelesaian Sengketa Perdata Di Pengadilan*, (Jakarta : Rajawali pers, 2011), h. 28

*resolution*.<sup>3</sup> Sedangkan menurut Zaeni Asyhady Mediasi adalah proses negoisasi pemecahan masalah dimana pihak luar yang tidak memihak (impartial) dan netral bekerja dengan pihak yang bersengketa untuk membantu mereka memperoleh kesempatan dengan memutuskan.<sup>4</sup>

Dapat ditarik kesimpulan dari pendapat-pendapat diatas, mediasi adalah penyelesaian masalah dengan cara negoisasi yang dibantu oleh pihak ke-3 yang netral dan memiliki kemampuan untuk bernegoisasi.

## **B. Prinsip-Prinsip dan Model Mediasi**

Dalam menjalankan proses mediasi untuk mendapatkan hasil yang maksimal dan diterima dengan baik oleh kedua belah pihak yang bersengketa maka perlu adanya prinsip-prinsip dasar yang harus dipahami, diketahui dan dilaksanakan oleh mediator yang mana terdapat lima prinsip.

Lima prinsip ini dikenal dengan lima dasar filsafat mediasi. Kelima prinsip tersebut adalah ; prinsip kerahasiaan (*confidentiality*), prinsip sukarela (*volunteer*), prinsip pemberdayaan (*empowerment*), prinsip netralitas (*neutrality*) dan prinsip solusi yang unik (*a unique solution*).<sup>5</sup>

Adapun model-model mediasi menurut Lawrence boulle, seorang professor dalam ilmu hukum. Boulle menyebutkan ada empat model mediasi, yaitu *settlement mediation*, *facilitative mediation*, *transformative mediation* dan *evaluative mediation*.<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup> Ibid. h.61

<sup>4</sup> Zaeni Asyhadi, *Peradilan Hubungan Industrial*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2009), h. 56

<sup>5</sup> Syahrizal Abbas, op.cit, h. 28

<sup>6</sup> ibid, h. 31

*Settlement mediation* dikenal sebagai mediasi kompromi merupakan mediasi yang tujuan utamanya adalah mendorong terwujudnya kompromi dari tuntutan kedua belah pihak yang sedang bertikai.

Sedangkan *facilitative mediation* adalah yang juga disebut sebagai mediasi yang berbasis kepentingan (interest based) dan problem solving yang bertujuan untuk menghindarkan para pihak yang bersengketa dari posisi mereka dan menegosiasikan kebutuhan dan kepentingan para pihak-pihak dari hak-hak legal mereka secara kaku.<sup>7</sup>

*Transformative mediation*, juga dikenal sebagai mediasi terapi dan rekonsiliasi. Mediasi ini menekankan untuk mencari penyebab yang mendasari munculnya permasalahan diantara para pihak yang bersengketa, dengan pertimbangan untuk meningkatkan hubungan diantara mereka untuk melalui pengakuan dan pemberdayaan sebagai dasar resolusi konflik dari pertikaian yang ada.

*Evaluative mediation*, yang juga dikenal dengan sebagai mediasi normatif merupakan model mediasi yang bertujuan untuk mencari kesepakatan berdasarkan hak-hak legal dari pihak yang bersengketa didalam wilayah yang diantisipasi oleh pengadilan.

---

<sup>7</sup> ibid, h. 32

### **C. Proses Penyelesaian Melalui Mediasi**

Mediasi adalah salah satu alternative hukum untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang dapat menyelesaikan semua macam perselisihan perselisihan hubungan industrial sebagaimana tercantum dalam undang-undang No.2 Tahun 2004.

Mediasi didalam hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.<sup>8</sup>

Mediator dalam mediasi ini 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 yang dilimpahkan kepadanya.

Syarat-syarat untuk bisa menjadi mediator adalah :

- 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 setidak-tidaknya Strata satu (S1)

---

<sup>8</sup> Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, ( Jakarta : Pradnya Paramita, 2007) h. 155.

7) syarat lain yang ditetapkan oleh menteri. (pasal 9 UU No.2 Tahun 2004)

Proses mediasi hanya dapat dilaksanakan dengan syarat bahwa para pihak yang berselisih sebelum hendak melakukan mediasi sebelumnya telah melakukan bipartite atau musyawarah antara kedua belah pihak dan membawa bukti berupa risalah telah dilakukannya bipartite yang gagal tersebut ke disnaker yang akan melakukan mediasi.

Setelah menerima pelimpahan, dalam waktu selambat-lambatnya tujuh hari kerja mediator harus mengadakan penelitian tentang duduk perkaranya dan segera mengadakan sidang mediasi.<sup>9</sup>

Pada sidang tersebut, guna dapatnya hasil yang memuaskan dan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi untuk dimintai dan didengar keterangannya. Saksi atau saksi ahli tersebut berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang ditetapkan oleh menteri.<sup>10</sup>

Dalam hak tercapainya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi pada sidang tersebut, harus dibuatkan perjanjian bersama yang ditanda tangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator, yang kemudian harus didaftarkan di pengadilan hubungan industrial seperti perjanjian bersama yang perselisihannya selesai secara bipartite.<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, (Jakarta : PT.Raja Grafindo,2007) h. 152.

<sup>10</sup> *ibid.*

<sup>11</sup> *ibid.*h. 153.

Sebaliknya apabila tidak tercapai kesepakatan dalam penyelesaian melalui mediasi, maka :

- a. Mediator mengeluarkan anjuran tertulis ;
- b. Anjuran tertulis tersebut harus disampaikan dalam waktu selambat-lambatnya sepuluh hari kerja sejak sidang mediasi pertama ;
- c. Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya dalam waktu sepuluh hari kerja setelah menerima anjuran tertulis.
- d. Pihak yang tidak memberi pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis ;
- e. Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis ,maka dalam waktu selambat-lambatnya dalam 3 hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama untuk kemudian didaftarkan dipengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri sama seperti pendaftaran perjanjian bersama perselisihan yang diselesaikan secara bipartite.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> ibid. h. 154.

Oleh karena itu, pendaftaran perjanjian bersama tersebut ditentukan sebagai berikut.

- a. Perjanjian bersama yang telah didaftarkan diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian bersama.
- b. Apabila perjanjian bersama tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah perjanjian bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi.
- c. Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili diluar wilayah hukum pengadilan industrial pada pengadilan negeri tempat pendaftaran perjanjian bersama, pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui pengadilan industrial pada pengadilan negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup>ibid

#### **D. Faktor penghambat jalannya proses mediasi**

Adapun hal-hal yang mempengaruhi jalannya proses mediasi yang mengakibatkan tidak lancarnya jalannya proses mediasi dengan atau bahkan dapat mempengaruhi hasil mediasi sehingga tidak berjalan sesuai yang diinginkan para pihak, faktor-faktor tersebut diantaranya sebagai berikut :

##### **1. Tidak Idealnya Jumlah Mediator Dengan Jumlah Kasus Yang Masuk**

Suatu pekerjaan akan selesai dengan cepat dan maksimal jika jumlah pekerja sesuai atau ideal dengan jumlah pekerjaan yang akan diselesaikan. Hal itulah yang menjadi pembenahan bagi dinas tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya terutama dibidang perselisihan hubungan industrial. Proses mediasi sebagai salah satu fungsi dinas tenaga kerja dibidang perselisihan hubungan industrial mengalami hal sebaliknya. Seperti yang dituturkan oleh bapak Faisal selaku pegawai disnaker dan juga salah satu mediator di dinas tenaga kerja bahwa proses mediasi berjalan kurang maksimal bahkan terkesan lambat karena tidak idealnya atau tidak berimbangny kasus yang masuk dengan jumlah mediator yang berada di dinas tenaga kerja.

Jumlah mediator yang aktif menangani mediasi saat ini berjumlah empat orang, diataranya ; Drs.H.Rinaldi, M.Faisal Sofyanto. SE, Hj.Zohrani. SE, Dian Permata Indah. SE dengan jumlah kasus yang masuk tiap tahunnya yang lebih dari 70 (tujuh puluh) kasus (baik yang sepakat



atau tidak dalam mediasi), sehingga jumlah mediator yang ada sangat tidak ideal.<sup>14</sup>

## **2. Kurangnya Kepercayaan Salah Satu Pihak Pada Mediator (Disnaker).**

Salah satu faktor lainnya yang mempengaruhi proses mediasi di Disnaker Kota Pekanbaru adalah rasa percaya yang tinggi terhadap Disnaker selaku pelaksana didalam proses mediasi. Karena dengan adanya kepercayaan maka para pihak yang terkait, baik para buruh atau pengusaha bahkan mediator pun akan totalitas didalam proses mediasi. Acap kali para pihak yang berselisih terutama pengusaha kurang percaya kepada Disnaker terhadap proses mediasi yang dilakukannya sehingga proses mediasi tidak berjalan sesuai dengan diharapkan, ketidakpercayaan tersebut dapat terlihat dari kurangnya antusias para pengusaha didalam pelaksanaan mediasi dan terkadang menganggap sebelah mata terhadap proses maupun instansi Disnaker tersebut, tentunya hal ini akan memperlambat proses mediasi yang berlangsung.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> M.Faisal Sofyanto. Mediator PHI Disnaker Kota Pekanbaru, Wawancara, 3 September 2014

<sup>15</sup> M.Faisal Sofyanto. Mediator PHI Disnaker Kota Pekanbaru, Wawancara, 3 September 2014

### **3. Kesibukan Dan Kelalaian Para Pihak Atau Salah Satu Pihak.**

Proses mediasi akan berjalan tepat waktu atau berjalan dengan cepat apabila semua pihak yang terkait dapat menjalankan fungsi dan kewajibannya dengan baik.

Proses mediasi acapkali berjalan lambat karena kesibukan para pihak yang terkait, seperti ketika telah tiba waktu sidang mediasi terdapat berbagai alasan para pihak terutama pengusaha untuk tidak dapat menghadiri sidang mediasi baik dengan alasan keluar kota, sedang mengurus proyek dan lain sebagainya.<sup>16</sup>

Ketidakhadiran pada sidang pertama atau keterlambatan pada sidang baik karena kesibukan para pihak maupun akibat kelalaian tidak hanya dilakukan hanya oleh para pengusaha, acapkali para buruh juga melakukan hal yang sama. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Riski karyawan PT. Indo Merdeka menyatakan para buruh terkadang datang tidak tepat waktu ketika diadakan sidang mediasi dengan alasan yang tidak jelas, tentu hal itu membuat kami selaku pihak perusahaan kehilangan waktu yang percuma dan kehilangan semangat untuk melakukan mediasi karena buruh yang terkait lalai didalam proses mediasi.

---

<sup>16</sup> M.Faisal Sofyanto, Mediator PHI Disnaker Kota Pekanbaru, Wawancara, 3 September 2014

## **E. Tinjauan Umum Tentang Perselisihan Hubungan Industrial**

Diantara tinjauan umum tersebut meliputi terjadinya hubungan industrial, perselisihan hubungan industrial berdasarkan UU No.2 Tahun 2004, terjadinya perselisihan atau sengketa, penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan hubungan industrial.

### **1. Hubungan Industrial**

Perselisihan hubungan industrial pasti terjadi jika sebelumnya para pihak yang berselisih telah mengikatkan diri dalam suatu ikatan kerja. Dalam undang-undang no 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan telah menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan hubungan industrial adalah *“suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang dasar Republik Indonesia Tahun 1945 (pasal 1 angka 16 UU No.13 tahun 2003).*

Pekerja membutuhkan perusahaan didalam mencari nafkah begitu juga sebaliknya, perusahaan tidak akan berproduksi jika tidak terdapat pekerja. Didorong dengan adanya tujuan yang sama ini maka timbul hubungan yang saling bergantung antara pengusaha dan pekerja/buruh dalam proses produksi barang dan / jasa yang kita kenal dengan istilah hubungan industrial. Dalam melaksanakan hubungan industrial pengusaha dan organisasi pengusaha mempunyai fungsi menciptakan kemitraan,

mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pada pekerja/buruh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan.<sup>17</sup>

Ketika didalam hubungan kerja tersebut terjadi perselisihan, baik perselisihan hak, kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, maupun perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh didalam satu perusahaan maka akan diselesaikan berdasarkan Undang-Undang No 2 Tahun 2004.

## **2. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang No.2 Tahun 2004.**

Sama halnya dengan undang-undang No. 22 Tahun 1957, undang-undang terbaru yaitu UU No.2 Tahun 2004 dalam menyelesaikan perselisihan juga mengenal penyelesaian perselisihan secara wajib dan penyelesaian secara sukarela.

Menurut undang-undang No. 22 Tahun 1957 penyelesaian secara wajib diawali dengan musyawarah mufakat (bipartite), jika dalam musyawarah ini tidak ditemukan penyelesaian maka akan dilanjutkan ke pegawai perantara dikantor yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dan seterusnya ke panitia penyelesaian perselisihan dan perburuhan daerah dan pusat. Sementara itu, penyelesaian secara sukarela adalah melalui seorang juru atau dewan pemisah yang disebut dengan arbitrase.

---

<sup>17</sup> Maimun, *op.cit*, h.120.

Dalam undang-undang UU No. 2 Tahun 2004 penyelesaian secara wajib juga dimulai dengan bipartite (perundingan antara kedua belah pihak yang berselisih). Kalau perundingan tersebut tidak selesai, baru dilanjutkan secara mediasi oleh seorang mediator yang ada di kantor yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan. Kemudian kalau juga tidak selesai, salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke pengadilan Hubungan Industrial. Sementara itu, penyelesaian secara sukarela menurut Undang-Undang No.2 Tahun 2004 adalah melalui konsiliator dan arbiter yang dapat dipilih berdasarkan kesepakatan para pihak .<sup>18</sup>

### **3. Terjadinya Perselisihan atau Sengketa**

Didalam menghasilkan barang maupun jasa, pengusaha dan pekerja harus dapat bekerja sama dengan baik, harmonis dan saling memenuhi kewajiban. Didalam perjalanannya hubungan industrial kerap berjalan buruk dan terjadi sengketa antara buruh maupun pengusaha.

Didalam Undang-Undang No 2 Tahun 2004 terjadinya perselisihan akibat adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat kerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan.

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

---

<sup>18</sup> Zaeni Asyhadi. op.cit.h.106

2. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan salah satu pihak.
4. Sedangkan perselisihan antar serikat pekerja /serikat buruh dalam satu perusahaan adalah perselisihan antara serikat pekerja /serikat buruh dengan serikat pekerja /serikat buruh lainya dalam satu perusahaan karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatan pekerjaan.

#### **4. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan dan Melalui Pengadilan Hubungan Industrial**

Didalam undang-undang nomor 2 tahun 2004 mengenal dua cara dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yaitu melalui jalur pengadilan dan diluar pengadilan. Penyelesaian yang dilakukan diluar pengadilan diantaranya melalui bipartite, konsiliasi, mediasi dan arbitrase. Diantara beberapa pilihan tersebut dua diantaranya adalah penyelesaian secara wajib menurut undang-undang no 2 tahun 2004 yaitu penyelesaian secara bipartite dan mediasi sedangkan konsoliasi dan arbitrase adalah penyelesaian secara tidak wajib atau pilihan. Adapun cara penyelesaian

wajib lainnya adalah melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Selanjutnya penulis akan menjelaskan lebih terperinci pada tulisan yang akan datang.

**a. Penyelesaian perselisihan diluar pengadilan :**

**1. Penyelesaian secara bipartite.**

Pasal 3 UU No. 2 Tahun 2004 menentukan bahwa setiap perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartite secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Penyelesaian secara bipartite ini juga dikenal luas sebagai penyelesaian dengan cara negoisasi. Prosedur dan mekanisme penyelesaian perselisihan industrial menempatkan mekanisme bipartite pada posisi yang utama dan bersifat impresif. Penyelesaian perselisihan oleh instrument lain, seperti mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan pengadilan hubungan industrial, hanya bisa dilakukan jika sebelumnya telah melalui tahap penyelesaian secara bipartite.<sup>19</sup>

Negoisasi adalah penyelesaian sengketa secara langsung antara pihak atau wakil mereka, dalam penyelesaian melalui negoisasi para pihak menggunakan cara persuasif dan kompromi guna menyelesaikan sengketa di antara mereka tanpa pihak ketiga.<sup>20</sup>

Keuntungan penyelesaian secara negoisasi ini adalah murah, tidak formal, mengurangi timbulnya rasa permusuhan, dan bersifat pribadi .

---

<sup>19</sup> Edi Sutrisno Sidabutar, *Pedoman Penyelesaian PHK*, ( Tangerang : Elpress, 2008) h. 29.

<sup>20</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerajaan Indonesia*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2008). h. 135.

Penyelesaian perselisihan secara bipartite harus mampu diselesaikan paling lama tiga puluh hari kerja, sejak dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka tiga puluh hari para pihak menolak untuk melakukan perundingan atau telah dilakukan perundingan tapi gagal dalam mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartite dianggap gagal.

Perundingan itu harus dimuat dalam bentuk risalah yang harus ditandatangani oleh kedua belah pihak, risalah tersebut diantara lain harus memuat :

1. Nama lengkap dan alamat para pihak;
2. Tanggal dan tempat perundingan ;
3. Pokok masalah atau alasan perselisihan;
4. Pendapat para pihak;
5. Kesimpulan atau hasil perundingan; dan
6. Tanggal serta tandatangan para pihak yang melakukan perundingan.<sup>21</sup>

Jika perundingan itu mencapai kesepakatan, hasil perundingan harus dituangkan kedalam suatu perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak. Perjanjian bersama tersebut harus didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri diwilayah dimana para pihak melakukan perjanjian. Dengan pendaftaran tersebut, para pihak akan diberi bukti pendaftaran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian bersama, dan hasil perjanjian ini mempunyai

---

<sup>21</sup> UU No.2 Tahun 2004. Pasal 6 ayat (2), *Op. Cit*



kekuatan hukum yang harus dilaksanakan para pihak dan salah satu pihak dapat mengajukan eksekusi kepada pengadilan hubungan industrial jika pihak yang lain tidak melaksanakan kewajibannya.

Sebaliknya jika dalam penyelesaian secara bipartite itu gagal (tidak mencapai hasil) maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian secara bipartite telah dilakukan. Apabila bukti itu tidak dilampirkan instansi tersebut harus mengembalikan berkas tersebut dan harus dilengkapi paling lambat tujuh hari semenjak diterimanya pengembalian. Setelah pencatatan perselisihan, instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan selanjutnya wajib menawarkan kepada para pihak untuk bersepakat memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase. Dalam hal para pihak tidak menentukan pilihannya dalam waktu tujuh hari kerja, maka perselisihan mereka akan dilimpahkan pada mediator yang akan dilaksanakan dengan cara mediasi sebagai penyelesaian perselisihan yang wajib dilakukan.

## **2. Penyelesaian melalui mediasi**

Perselisihan hubungan industrial yang bisa diselesaikan melalui mediasi adalah semua jenis perselisihan hubungan industrial yang dikenal dalam Undang-Undang No.2 Tahun 2004. Perselisihan hubungan Industrial tersebut diselesaikan dengan musyawarah dengan ditengahi oleh seorang atau mediator yang netral.

Mediasi adalah penggunaan pihak ketiga yang netral (mediator) untuk membantu para pihak untuk menegosiasikan suatu penyelesaian. Model ini merupakan suatu perluasan dari negoisasi. Berbeda dengan arbiter seorang mediator tidak berwenang untuk memaksakan suatu penyelesaian kepada pihak yang bersengketa. Sebaliknya mediator berupaya menciptakan suatu kondisi dimana para pihak mencapai suatu penyelesaian.<sup>22</sup>

Mediator adalah pegawai instansi pemerintahan yang bertanggung jawab dalam bidang instansi ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri tenaga kerja dan transmigrasi untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yaan berselisih untuk menyelesaikan perselisihan yang dilimpahkan kepadanya.<sup>23</sup>

Syarat-syarat mediator tersebut tertuang didalam pasal 9 Undang-Undang No.2 tahun 2004 dan juga terdapat pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP-92/MEN/VI/2004 tentang pengangkatan dan pemberhentian mediator dan serta tata kerja mediasi.

---

<sup>22</sup> Ialu Husni, *op.cit.*h. 136

<sup>23</sup> Zaeni Asyhadie, *op.cit.* h. 109

## 1. Tugas, kewajiban, dan wewenang mediator.

Setelah menerima pelimpahan, dalam waktu selambat-lambatnya tujuh hari kerja, mediator harus mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi. Dalam hal ini mediator berkewajiban:

- a. Memanggil para pihak yang berselisih untuk dapat didengar keterangan yang diperlukan ;
- b. Mengatur dan memimpin mediasi;
- c. Membantu membuat perjanjian bersama, apabila mencapai kesepakatan;
- d. Membuat risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial ;
- e. Membuat laporan hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial kepada atasan.

Guna melaksanakan tugasnya, mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir pada sidang mediasi untuk dimintai dan didengar keterangannya

Dalam hak tercapainya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi pada sidang tersebut, harus dibuatkan perjanjian bersama yang ditanda tangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator, yang kemudian harus didaftarkan di pengadilan hubungan industrial, seperti perjanjian bersama yang perselisihannya selesai secara bipartite.

Sebaliknya apabila tidak tercapai kesepakatan dalam penyelesaian melalui mediasi, maka :

- a. Mediator mengeluarkan anjuran tertulis ;
- b. Anjuran tertulis tersebut harus disampaikan dalam waktu selambat-lambatnya sepuluh hari kerja sejak sidang mediasi pertama ;
- c. Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya dalam waktu sepuluh hari kerja setelah menerima anjuran tertulis.
- d. Pihak yang tidak memberi pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis ;
- e. Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis, maka dalam waktu selambat-lambatnya dalam 3 hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama untuk kemudian didaftarkan dipengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri sama seperti pendaftaran perjanjian bersama perselisihan yang diselesaikan secara bipartite. Dalam hal tidak tercapainya kesepakatan atau pihak-pihak menolak anjuran mediator, maka salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan dengan mengajukan permohonan/gugatan ke Pengadilan

Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri diwilayah domisili hukum pihak-pihak berselisih.<sup>24</sup>

Oleh karena itu, pendaftaran perjanjian bersama tersebut ditentukan sebagai berikut.

- a. Perjanjian bersama yang telah didaftarkan diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian bersama.
- b. Apabila perjanjian bersama tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah perjanjian bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi.
- c. Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili diluar wilayah hukum pengadilan industrial pada pengadilan negeri tempat pendaftaran perjanjian bersama, pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui pengadilan industrial pada pengadilan negeri diwilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

---

<sup>24</sup> Edi Sutrisno Sidabutar, *op.cit* .,h.34.

## 2. Pencabutan legitimasi mediator

Pemberhentian mediator dapat dilakukan oleh menteri tenaga kerja dan transmigrasi, dengan alasan :

1. Meninggal dunia
2. Permintaan sendiri
3. Memasuki usia pensiun
4. Diberhentikan sebagai pegawai negeri sipil
5. Tidak bertugas lagi pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dan
6. Telah dikenakan pemberhentian sementara sebanyak tiga kali.

(pasal 17 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-92 /MEN/VI/2004 tentang pengangkatan dan pemberhentian mediator serta tata cara mediasi)

## 3. Penyelesaian melalui konsiliasi

Konsiliasi adalah suatu penyelesaian dimana para pihak berupaya aktif mencari penyelesaian dengan bantuan pihak ketiga.

Konsiliasi diperlukan apabila para pihak yang bersengketa tidak mampu menyelesaikan sendiri perselisihannya.

penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor/instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.

Seorang konsiliator harus memenuhi syarat sebagai berikut :

- 1) beriman dan bertaqwa kepada tuha yang maha esa ;
- 2) warga negara Indonesia;
- 3) berumur sekurang-kurangnya 45 tahun;
- 4) berpendidikan sekurang-kurangnya strata satu (S1);
- 5) berbadan sehat menurut surat keterangan dokter ;
- 6) berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
- 7) memiliki pengalaman dibidang hubungan industrial sekurang- kurangnya 5 (lima) tahun;
- 8) menguasai perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan
- 9) syarat lain yang ditetapkan menteri.

Yaitu selanjutnya syarat-syarat lain dijelaskan pada pasal 19 UU No.2 tahun 2004 jo. Pasal 2 ayat (1) peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Trasnigrasi No.PER-10/MEN/V/2005 tentang pengangkatan dan pemberhentian konsiliator dan tata kerja konsiliasi.

### **1. Tugas dan wewenang konsiliator**

Konsiliator bertugas dan berwenang untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan, yang hanya bisa dilakukan setelah para pihak yang berselisih mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati para pihak.

Para pihak dapat mengetahui nama konsiliator yang akan dipilih dan disepakati dari daftar nama konsiliator yang dipasang dan diumumkan pada kantor instansi pemerintahan yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.<sup>25</sup>

Dalam waktu selambat –lambatnya tujuh hari kerja semenjak diterimanya permintaan penyelesaian secara tertulis, konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan selambat-lambatnya pada hari kedelapan harus sudah dilakukan sidang konsiliasi.

Dalam persidangan tersebut konsiliator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir pada sidang konsiliasi untuk diminta keterangannya. Saksi atau saksi ahli yang hadir berhak menerima biaya perjalanan dan akomodasi .

Dalam hal tercapai kesepakatan dalam sidang konsiliasi tersebut, maka dibuat perjanjian bersama yang ditanda tangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator dan didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri dimana para pihak melakukan perjannjian untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Sebaliknya jika tidak terdapat kesepakatan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka dilakukan hal-hal berikut.

---

<sup>25</sup> Zaeni Asyhadi, *op.cit.* h. 155.



- a) konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis. Anjuran tertulis tersebut setidaknya memuat :
1. Keterangan pekerja/buruh atau keterangan serikat pekerja
  2. Keterangan pengusaha.
  3. Keterangan saksi atau saksi ahli jika ada.
  4. Pertimbangan hukum dan kesimpulan mediator.
  5. Isi anjuran
- b) Anjuran tertulis pada poin a dalam waktu selambat-lambatnya sepuluh hari kerja semenjak sidang konsiliasi pertama harus sudah disampaikan para pihak.
- c) Para pihak harus sudah memberikan jawaban tertulis pada konsiliator yang isinya menyepakati atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya sepuluh hari kerja semenjak menerima surat anjuran tertulis tersebut..
- d) Pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap tidak setuju atau menolak anjuran tertulis.
- e) Dalam hal mana para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagai mana dalam poin a, maka dalam waktu selambat-lambatnya tiga hari kerja semenjak anjuran tertulis disetujui, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama untuk kemudian didaftarkan ke pengadilan hubungan industrial di pengadilan negeri dimana para pihak melakukan perjanjian untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

#### **4. Penyelesaian melalui arbitrase.**

Perkataan arbitrase berasal dari kata *arbitrare* (bahasa latin) yang berarti kekuasaan untuk menyelesaikan sesuatu menurut kebijaksanaan.

Sedangkan subekti (1992 : 1) menyatakan bahwa arbitrase adalah *“penyelesaian atau pemutusan sengketa oleh seorang hakim atau para hakim berdasarkan persetujuan bahwa para pihak akan tunduk pada atau menaati keputusan yang diberikan oleh hakim yang mereka pilih”*.

Sedangkan dalam pasal 1 angka 8 UU No.2 Tahun 2004 menyebutkan arbitrase hubungan industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, diluar pengadilan hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaiannya melalui arbiter yang keputusannya mengikat para pihak.

Pihak yang dapat menyelesaikan perselisihan melalui arbitrase hubungan industrial disebut dengan arbiter hubungan industrial. Arbiter hubungan industrial yang selanjutnya disebut arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh menteri untuk memberikan keputusan mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang penyelesaiannya diserahkan melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final (pasal 1 angka 9 UU No.2 Tahun 2004).

Arbiter yang berwenang memutuskan perselisihan hubungan industrial adalah arbiter yang ditetapkan oleh menteri yang bertanggung jawab dalam bidang ketenaga kerjaan.<sup>26</sup>

## **b. Penyelesaian Melalui Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung.**

Pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum, yang bertugas dan berwenang untuk memeriksa dan memutus :

- 1) Ditingkat pertama mengenai perselisihan hak.
- 2) Ditingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja
- 3) Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan.
- 4) Tingkat pertama dan terakhir perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam perusahaan.

### **1. Pengajuan gugatan pada pengadilan hubungan industrial.**

Pengajuan gugatan dapat dilakukan pada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh. Pengajuan gugatan harus dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi. Apabila tidak ada risalah tersebut, pengadilan hubungan industrial wajib mengembalikan gugatan pada pengugat.<sup>27</sup>

Ketua Pengadilan Negeri dalam waktu selambat-lambatnya tujuh hari kerja setelah menerima gugatan harus sudah menetapkan majelis

---

<sup>26</sup> Zaeni Asyhadie, *op.cit.* h. 140.

<sup>27</sup> *Ibid.* h. 131

hakim yang terdiri dari satu orang hakim sebagai ketua majelis dan dua hakim ad-hoc sebagai anggota majelis. Hakim ad-hoc ini terdiri dari seorang hakim ad-hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh serikat pekerja/serikat buruh dan seorang hakim ad-hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh organisasi pengusaha.

## **2. Pemeriksaan dengan acara biasa**

Dalam waktu selambat-lambatnya tujuh hari kerja semenjak penetapan hakim, ketua majelis hakim harus sudah melakukan sidang pertama.

- a) Pemanggilan para pihak ke sidang pengadilan harus dilakukan secara sah dengan menyampaikan surat panggilan kepada para pihak di alamat tempat tinggalnya atau apabila tempat tinggalnya tidak diketahui disampaikan di tempat kediamannya yang terakhir.
- b) Apabila pihak yang dipanggil tidak ada di tempat tinggalnya atau tempat kediaman terakhir, surat panggilan disampaikan melalui kepala kelurahan atau kepala desa yang daerah hukumnya meliputi tempat kediamannya terakhir.
- c) Apabila tempat tinggal ataupun tempat kediaman terakhir tidak dikenal, maka surat panggilan ditempelkan pada tempat pengumuman digedung pengadilan hubungan industrial.
- d) Majelis hakim dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir di persidangan guna diminta dan didengar keterangannya.

- e) Dalam hal salah satu pihak atau para pihak tidak dapat menghadiri sidang tanpa alasan yang dapat dipertanggung jawabkan, ketua majelis menetapkan hari sidang berikutnya dalam waktu selambat-lambatnya tujuh hari semenjak penundaan.
- f) Penundaan sidang karena ketidakhadiran salah satu pihak atau para pihak hanya dapat dilakukan dua kali.
- g) Dalam hal penggugat atau kuasa hukumnya yang sah dipanggil secara patut tidak datang menghadap pengadilan pada sidang penundaan terakhir, maka gugatannya dianggap gugur dan penggugat dapat mengajukan gugatannya sekali lagi. Sebaliknya jika tergugat atau kuasa hukumnya yang sah dipanggil secara patut tidak datang menghadap pengadilan pada sidang penundaan terakhir, maka majelis hakim dapat memeriksa dan memutuskan perselisihan tanpa dihadiri tergugat.
- h) Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melakukan kewajibannya sebagaimana diatur dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, hakim ketua sidang harus segera menjatuhkan putusan sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah dan hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja. Putusan sela tersebut tidak dapat diajukan perlawanan dan/atau upaya hukum lain.
- i) Dalam hal selama pemeriksaan sengketa masih berlangsung dan putusan sela sebagaimana dikemukakan diatas tidak juga dilaksanakan oleh pengusaha, hakim ketua sidang memerintahkan sita jaminan.

### **3. Pemeriksaan dengan acara cepat**

Apabila terdapat kepentingan para pihak atau salah satu pihak yang cukup mendesak yang dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan dari yang berkepentingan, para pihak atau salah satu pihak dari mereka dapat mengajukan permohonan kepada pengadilan hubungan industrial agar penyelesaian perselisihan sengketa dipercepat. Ketua pengadilan yang menerima permohonan tersebut, harus dalam jangka waktu paling lambat tujuh hari segera mengeluarkan penetapan apakah permohonan pemeriksaan dipercepat tersebut dikabulkan atau tidak. Dalam hal permohonan pemeriksaan sengketa secara cepat dikabulkan, maka ketua pengadilan negeri didalam jangka waktu tujuh hari sejak permohonan pemeriksaan secara cepat dikabulkan diwajibkan segera menetapkan mejelis hakim, hari, tempat dan waktu sidang tanpa melalui prosedur pemeriksaan.

### **4) Pengambilan Putusan**

Majelis hakim wajib memberikan putusan perselisihan hubungan industrial dalam jangka waktu selambat-lambatnya lima puluh sembilan hari terhitung dari dimulainya persidangan pertama.

Dalam mengambil putusan majelis hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan. Putusan majelis hakim dibacakan dalam sidang terbuka untuk umum.

Selanjutnya jika didalam pengambilan putusan salah satu pihak tidak hadir, maka ketua majelis hakim memerintahkan kepada panitera pengganti untuk menyampaikan putusan kepada pihak terkait.

Putusan pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan akhir dan bersifat tetap. Sementara itu, putusan pengadilan hubungan industrial mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi ke Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya empat belas hari. Bagi para pihak yang hadir terhitung sejak putusan dibacakan dalam sidang majelis hakim, bagi para pihak yang tidak hadir, terhitung sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan.

Jika salah satu pihak atau para pihak merasa keberatan dengan keputusan pengadilan dalam jangka waktu itu tersebut diatas para pihak dapat mengajukan kasasi ke mahkamah agung, pengajuan kasasi harus dilakukan secara tertulis dan dapat disampaikan melalui sub-kepaniteraan pada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri setempat.

Sub-kepaniteraan pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri dalam jangka waktu empat belas hari semenjak tanggal penerimaan permohonan kasasi harus sudah menyampaikan berkas perkara ke mahkamah agung.

Majelis hakim kasasi terdiri dari satu orang hakim agung dan dua orang hakim ad-hoc yang ditugaskan memeriksa dan mengadili perkara perselisihan hubungan industrial pada mahkamah agung yang ditetapkan oleh ketua mahkamah agung.

