

**PENGATURAN PRAKTEK MEDIASI TERHADAP UPAYA
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI
INDONESIA**

Imam Budi Santoso, S.H., M.H

Fakultas Hukum, Universitas Singaperbangsa Karawang
Jl. H.S Ronggowaluyo, Teluk Jambe Timur Karawang
ibskrw@yahoo.co.id

Naskah diterima: 25 Juli; direvisi: 19 Agustus; disetujui: 30 Agustus

ABSTRAK

Perselisihan hubungan industrial sering kali memicu konflik antara pekerja/serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha sehingga memerlukan cara atau formula penyelesaian sengketa diantara keduanya yang dapat mengayomi dan memberikan solusi yang dapat diterima oleh para pihak. Dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial mensyaratkan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial didasari musyawarah untuk mufakat dengan mengedepankan mekanisme bipartite dan mediasi sebagai prasyarat utama sebelum masuk ke dalam mekanisme Peradilan Hubungan Industrial.

Kata kunci: *Mediasi, Penyelesaian Sengketa, Perselisihan Hubungan Industrial.*

REGULATION OF PRACTICE MEDIATION EFFORTS ON DISPUTES RESOLUTION INDUSTRIAL RELATIONS IN INDONESIA

Imam Budi Santoso, S.H., M.H

Faculty of Law, University of Singaperbangsa Karawang
H.S Ronggowaluyo Street, Teluk Jambe Timur Karawang
ibskrw@yahoo.co.id

ABSTRACT

An industrial relations dispute often lead to conflict between employees/unions/ labor unions with employers that require dispute resolution method or formula between them to protect and provide a solution that is acceptable to the parties. In Law Number 2 a tender in 2004 for the settlement of the Industrial Dispute organize a labor dispute resolution requires a labor dispute resolution mechanism based on deliberation by promoting bipartite mechanisms and mediation as a main prerequisite prior to entry into the judicial mechanisms of industrial relations.

Keywords: *Mediation, Dispute Resolution, Industrial Relations Disputes.*

A. Latar belakang

Perkembangan hukum ketenagakerjaan diawali dengan munculnya kesadaran atas hak-hak dasar sebagai pekerja yang sering dikesampingkan oleh para pemberi kerja atau pengusaha. Gerakan kesadaran tersebut pertama kali terdapat di Eropa sebagai reaksi atas perubahan-perubahan yang dimunculkan akibat dari terjadinya Revolusi Industri.¹ Kemudian ditengarai juga oleh penemuan mesin tenaga uap di Kerajaan Inggris sekitar tahun 1750 yang membuka peluang untuk memproduksi barang dan jasa dalam skala besar dengan waktu perdagangan yang relatif cepat.

Sekalipun demikian, kelas wirausaha (*entrepreneur*) baru yang bermunculan menuntut kebebasan dalam rangka memperluas cakupan dan jangkauan aktifitas mereka. Revolusi Prancis (1795) menjadi simbol tuntutan dari kelompok baru masyarakat modern yang mulai muncul adalah diproklamasikan keniscayaan persamaan derajat bagi setiap warga negara dan kebebasan berdagang. Hukum pada tataran negara-bangsa dikodifikasikan ke dalam kitab undang-undang yang dilandaskan pada prinsip-prinsip baru, seperti kebebasan berkontrak dan kemutlakan hak milik atas kebendaan. Perserikatan kerja yang dianggap merupakan peninggalan asosiasi pekerja ke dalam *gilda-gilda* dihapuskan.²

Sekitar tahun 1900 beberapa negara di Benua Eropa, era memodernisasi telah dimulai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, termasuk legislasi di bidang kontrak atau perjanjian kerja yang sebelumnya dilandaskan pada konsep-konsep Hukum Romawi. Salah satu prinsip baru diperkenalkan, bahwa buruh atau pekerja adalah pihak yang lebih lemah sehingga memerlukan perlindungan hukum. Buruh mulai mengorganisasi dirinya sendiri dalam serikat pekerja (*trade union*). Secara kolektif, mereka dapat bernegosiasi dengan majikan dalam kedudukan hampir setara dan inilah pertama kalinya diperkenalkan konsep perjanjian/kerja bersama (*collective agreement*).³ Agusmidah menjelaskan bahwa

¹ R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), hlm. 50. Dalam perspektif pandangan tradisional, pekerjaan rakyat yang mayoritas di bidang pertanian, perkebunan, perternakan dan perikanan diselenggarakan dengan menerapkan sistem feodalistik. Pekerja atau buruh melakukan pengelolaan tanah yang dimiliki oleh pemilik tanah dan menghidupi dirinya dari sebagian kecil hasil pengelolaan tersebut. Perkembangan ketenagakerjaan pada abad pertengahan seperti di wilayah perkotaan, pekerjaan teralokasikan di pusat-pusat tempat kerja yang diselenggarakan oleh sebagian dari kelompok-kelompok pekerja dengan keahlian tertentu (*gilda*) yang memonopoli dan mengatur ragam bidang-bidang pekerjaan tertentu.

² *Ibid.*, hlm. 50-55. Napoleon menyebarkan ide baru tentang hukum tersebut keseluruh benua Eropa. Meskipun demikian, selama kurun abad ke-19, tampaknya kebebasan-kebebasan baru tersebut hanya dapat dinikmati sekelompok kecil masyarakat *elite* yang muncul kemudian. Mayoritas masyarakat pekerja/buruh kasar tidak lagi dapat menikmati cara hidup tradisional mereka yang dahulu berbasis agrikultur dan terpaksa mencari penghidupan sebagai buruh pabrik. Mereka terpaksa menerima kondisi kerja yang ditetapkan secara sepihak oleh kelompok kecil majikan penyedia kerja. Kemiskinan memaksa mereka, termasuk keluarga dan anak-anak kecil, bekerja dengan waktu kerja yang sangat panjang. Kondisi kerja ini juga mengancam kesehatan mereka semua. Gerakan sosialis yang kemudian muncul serta kritikan dari pemerintah, gereja, dan militer, berhasil mendorong diterimanya legalisasi perburuhan yang pertama. Di banyak negara Eropa, buruh anak dihapuskan. Penghapusan ini diikuti oleh kebijakan lain berkenaan dengan jam kerja buruh perempuan di bidang industri. Kemudian, aturan yang sama muncul untuk buruh laki-laki.

³ *Ibid.*, hlm. 60. Pertama kali konsep dewan kerja diperkenalkan di Jerman yang juga menyebar ke banyak negara di Eropa pada abad ke-20. Asuransi/jaminan sosial sudah berkembang di Jerman pada akhir abad ke-19 dan menyebar ke seluruh Eropa sejak awal abad ke-20. Pada tataran yang berbeda, juga

sejarah hukum ketenagakerjaan dan sejarah hubungan kerja pada zaman prakemerdekaan dan kemerdekaan di negara Republik Indonesia dapat disimpulkan sebagai berikut:⁴

1. Zaman perbudakan: Dasar perbudakan adalah legalisasi sebagai sebuah aturan yang dikenal sebagai *Black Code* diambil dari Jean-Baptiste Colbert (tahun 1619-1683), dengan memasukkan instrumen hukum perbudakan ke dalam sistem legal di dalam negara. Di Prancis legalisasi terhadap perbudakan terlihat secara implisit melalui “Dekrit tahun 1685”, di mana dekrit ini diatur hukuman yang dikenakan oleh tuan para budak pada mereka (budak), perlawanan fisik atas perbudakan. Perlawanan yang terjadi pada tahun 1791 di Santo Domingo (sekarang Haiti dan Republik Dominika) melainkan peran krusial dalam peghapusan perbudakan. Perdagangan budak trans-Atlantik dan momen itu oleh PBB diperingati sebagai titik awal penghapusan perbudakan di dunia. Di Indonesia (pada saat itu disebut sebagai Hindia) pada tahun 1811-1816, masa pendudukan Inggris dengan tokohnya Thomas Stanford Raffles dikenal sebagai anti perbudakan. Pada tahun 1816 mendirikan “The Java benevolent institution” semacam lembaga dengan tujuan penghapusan perbudakan.⁵
2. Masa pendudukan *VoC* dan Kerajaan Belanda pada 1817 terdapat peraturan tentang larangan memasukkan budak ke Pulau Jawa (Stb. 1817 No. 42). Selanjutnya dikeluarkanlah peraturan-peraturan lainnya guna mendukung *Regeringsreglement* tersebut diantaranya: Pendaftaran budak Stb. 1819 No. 58, Stb. 1820 No. 22 a dan 34, Stb. 1822 No. 8, Stb. 1824 No. 11, Stb. 1827 No. 20, Stb. 1834 No. 47, Stb. 1841 No. 15. Pajak atas kepemilikan budak: Stb. 1820 No. 39 a, Stb. 1822 No. 12, Stb. 1827 No. 81, Stb. 1828 No. 52, Stb. 1829 No. 53, Stb. 1830 No. 16, Stb. 1835 No. 20 dan 53, Stb. 1836 No. 40. Larangan pengangkutan budak anak-anak di bawah umur 10 tahun: Stb. 1829 No. 29, Stb. 1851 No 37. Pendaftaran anak budak: Stb. 1833 No. 67. Pembebasan dari perbudakan bagi pelaut yang dijadikan budak: Stb. 1848 No. 49. Penghapusan perbudakan di Indonesia terjadi secara berangsur, ditandai dengan beralihnya hubungan ini dan diganti dengan sistem “perhambaan”.⁶

dikembangkan kesepakatan Internasional yang dibuat dengan tujuan mencegah persaingan antara negara dengan dampak buruk penurunan standar perlindungan buruh. Pada akhir perang dunia pertama, revolusi sosial di Rusia dan Jerman menyadarkan pemerintah bahwa diperlukan pengembangan kebijakan sosial yang bersifat khusus. Dalam perjanjian perdamaian pada tahun 1919 dibentuklah organisasi buruh internasional atau disebut dengan *The International Labour Organization* (ILO). Pendirian organisasi ini berlandaskan pada kepercayaan bahwa perdamaian yang lebih abadi harus dibangun berdasarkan keadilan sosial. Berkembangnya bidang perburuhan dibanyak negara juga terdorong oleh krisis ekonomi (*malaise* tahun 1930) dan pengabaian hukum secara masif oleh pemerintahan Nazi-Jerman. Presiden Amerika Serikat, Roosevelt, pada akhir perang dunia kedua mendeklarasikan *four freedoms* (empat kebebasan) yang terkenal yaitu *freedom from want* (kebebasan dari kemiskinan) merujuk pada keadilan sosial. Kemudian setelah disahkannya *the Declaration of Human Right* atau Deklarasi Hak Asasi Manusia tahun 1948.

⁴ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), hlm. 56.

⁵ *Ibid.*, hlm. 56-57.

⁶ *Ibid.*, hlm. 57-58.

3. Sistem perhambaan: Sistem ini dapat dikatakan pelunakan dari perbudakan (*pandelingschap*) dengan menetapkan sejumlah uang sebagai utang (pinjaman) dari hamba (bekas budak) kepada bekas pemilik (disebut juga pemegang gadai karena diibaratkan adanya peristiwa pinjam meminjam uang dengan jaminan pembayarannya adalah diri si peminjam/berutang). Larangan terhadap praktik perhambaan justru telah ada sebelum digencarkan larangan perbudakan, tercatat pada tahun 1616 sudah ada larangan praktik perhambaan. Salah satu aturan terhadap larangan ini adalah *Regelingreglement* 1818 dan Stb. 1822 No. 10.⁷
4. Kerja Rodi: Kerja rodi yang berlangsung di Indonesia digolongkan dalam beberapa golongan, yaitu sebagai berikut:⁸
 - a. Rodi-gubermen, yaitu rodi untuk kepentingan gubermen dan para pegawainya (*herendienstst*);
 - b. Rodi perseorangan, yaitu rodi untuk kepentingan kepala dan pembesar-pembesar Indonesia (*persoonlijke diensten*);
 - c. Rodi desa, yaitu rodi untuk kepentingan desa (*diensten*).
5. *Peonale Sanctie*:⁹
 - a. “Agrarische Wet” (Undang-undang Agraria) tahun 1870 yang mendorong timbulnya perusahaan perkebunan swasta besar, perihal perburuh-an menjadi sangat penting;
 - b. Hubungan antara majikan dan buruh pada mulanya diatur oleh “*Polite Straaf Reglement*” (Peraturan Pidana Polisi) yang lebih melindungi kepentingan majikan peraturan ini dihapuskan pada tahun 1879;
 - c. Penggantinya *Koeli Ordonantie* (1880) memuat sanksi-sanksi terhadap pelanggaran kontrak oleh buruh dan sanksi bagi majikan yang melakukan kesewenang-wenangan pada buruhnya. Karena adanya sanksi tersebut, *Koeli Ordonantie* dijuluki *Peonale Sanctie* yang artinya sanksi pidana bagi buruh yang berasal dari luar Sumatera Timur, karena buruh dari rakyat setempat atau suku di Sumatera Timur tidak terkena ordonansi ini.
6. Zaman Kemerdekaan Republik Indonesia-Republik Indonesia Serikat-Republik Indonesia: Presiden Soekarno Pasca-Proklamasi (1945-1958). Peraturan ketenagakerjaan yang ada pada masa tersebut lebih cenderung memberi jaminan sosial dan perlindungan kepada buruh. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa peraturan di bidang perburuhan yang digunakan pada masa ini. Terdapat delapan (8) peraturan di bidang ketenagakerjaan pada masa pemerintahan Presiden Soekarno 1945 sampai dengan 1958 adalah sebagai berikut: Undang-undang Nomor 12 Tahun 1948 tentang Kerja, Undang-undang Nomor 33 Tahun 1947 tentang Kecelakaan Kerja, Undang-undang Nomor 23 Tahun 1948

⁷ *Ibid.*, hlm. 58-59.

⁸ *Ibid.*, hlm. 60-61.

⁹ *Ibid.*, hlm. 62-63. Sebagai bahan perbandingan Lihat juga Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, o.p cit., hlm. 13-25.

tentang Pengawasan Perburuhan, Undang-undang Nomor 21 Tahun 1945 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan, Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-undang Nomor 18 Tahun 1956 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) Nomor 98 Mengenai Dasar-dasar dari Hak untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama, Permenaker Nomor 90 Tahun 1955 tentang Pendaftaran Serikat Buruh.¹⁰

7. Pemerintahan Presiden Soekarno masa orde lama (tahun 1959-1966): Pada masa tersebut kondisi perburuhan dapat dikatakan kurang diuntungkan dengan sistem yang ada. Buruh dikendalikan oleh tentara antara lain dengan dibentuknya Dewan Perusahaan berbagai perusahaan yang diambil alih dari Belanda dalam rangka program nasionalisasi, untuk mencegah meningkatnya pengambilalihan perusahaan Belanda oleh buruh. Gerak politis dan ekonomis buruh juga ditandai dengan dikeluarkan Peraturan Penguasa Perang Tertinggi Nomor 4 Tahun 1960 tentang Pencegahan Pemogokan dan/atau Penutupan (*lock out*) di berbagai perusahaan, jawatan dan badan vital. Perbaikan nasib buruh terjadi karena adanya gerak buruh yang gencar melalui serikat buruh, seperti PERBUM, SBSKK, SBPI, SBRI, SARBUFIS, SBIMM, SBIRBA.¹¹
8. Pemerintahan Presiden Soeharto masa orde baru (tahun 1966-1998): Kebijakan industrialisasi yang dijalankan pemerintah Orde Baru juga mengimbangi kebijakan yang menempatkan stabilitas nasional sebagai tujuan dengan menjalankan *industrial peace* khususnya sejak awal Pelita III (1997-1983), menggunakan sarana yang diistilahkan dengan HPP (Hubungan Perburuhan Pancasila). Serikat Pekerja ditunggalkan dalam wadah yang disebut dengan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI). Merujuk pada Undang-undang Nomor 18 Tahun 1956 tentang Ratifikasi Konvensi ILO Nomor 98 Tahun 1949 mengenai berlakunya Dasar dari Hak untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama, serta Peraturan Menakertranskop Nomor 8/EDRN/19/4 dan Nomor 1/MEN/1975 perihal Pembentukan Serikat Pekerja/Buruh di Perusahaan Swata dan Pendaftaran Organisasi Buruh terlihat bahwa pada masa ini muncul kebebasan berserikat tidak sepenuhnya dilaksanakan oleh pemerintah. Peran Militer dalam prakteknya sangat besar, misal dalam penyelesaian perselisihan perburuhan.¹²
9. Zaman Pemerintahan Presiden B.J. Habibie (masa Reformasi tahun 1998-1999):¹³ Pada 5 Juni 1998 dikeluarkan Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1998 yang mengesahkan Konvensi ILO Nomor 87 Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi (*Concerning Freedom of Association and Protection of the Right to*

¹⁰ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, o.p cit., hlm. 64-65.

¹¹ *Ibid.*, hlm. 66-67.

¹² *Ibid.*, hlm. 67-68.

¹³ *Ibid.*, hlm. 68-69.

Organise) berlaku di Republik Indonesia. Kemudian Republik Indonesia meratifikasi Konvensi ILO tentang Usia Minimum untuk diperbolehkan Bekerja/*Concerning Minimum Age For Admission to Employment* Konvensi Nomor 138 Tahun 1973 yang memberi perlindungan terhadap hak asasi anak dengan membuat batasan usia untuk diperbolehkan bekerja melalui Undang-undang Nomor 20 Tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 138 Mengenai Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja, serta Rencana Aksi Nasional Hak Asasi Manusia (HAM) Indonesia Tahun 1998-2003 yang salah satunya diwujudkan dengan pengundangan Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (PERPPU) Nomor 1 Tahun 1999 tentang Pengadilan Hak Asasi Manusia.¹⁴

10. Zaman Pemerintahan Abdurrahman Wahid (tahun 1999-2001): Dilihat dari peraturan ketenagakerjaan yang dihasilkan, pemerintahan Presiden Abdurrahman Wahid ini dinilai sangat melindungi kaum pekerja/buruh dan memperbaiki iklim demokrasi dengan Undang-undang serikat pekerja/buruh yang dikeluarkan Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh.¹⁵
11. Masa Pemerintahan Presiden Megawati Soekarno Putri (tahun 2001-2004): Peraturan perundangan ketenagakerjaan yang dihasilkan diantaranya yang sangat fundamental adalah Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menggantikan sebanyak 15 peraturan Ketenagakerjaan, sehingga undang-undang ini merupakan payung bagi peraturan lainnya. Undang-undang lainnya yang sangat fundamental yaitu Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang disahkan pada tanggal 14 Januari 2004 dan Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.
12. Masa Pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono (tahun 2004-2014): Pada masa pemerintahan ini, beberapa usaha dilakukan untuk memperbaiki iklim investasi, menuntaskan masalah pengangguran, meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Kebijakan di bidang ketenagakerjaan sehubungan dengan hal diatas, kurang mendapat dukungan kalangan pekerja/buruh. Beberapa peraturan adalah sebagai berikut: Inpres Nomor 3 Tahun 2006 tentang Perbaikan Iklim Investasi salah satunya adalah agenda untuk merevisi Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, mendapat tentangan pekerja/buruh. Pengalihan jam kerja ke hari sabtu dan minggu demi efisiensi pasokan listrik di Jabodetabek. Penetapan upah harus memperhatikan tingkat pertumbuhan ekonomi dan laju inflasi. Era Pasca Reformasi telah membuka sistem demokrasi yang berbasis pada nomokrasi. Secara regulatif, perkembangan tersebut dapat

¹⁴ *Ibid.*, hlm. 70.

¹⁵ *Ibid.*, hlm. 70-71.

dilihat dari dalam tiga paket Undang-undang Ketenagakerjaan antara lain: Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).¹⁶

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan maupun di dalam pengadilan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan merupakan penyelesaian wajib yang harus ditempuh para pihak sebelum para pihak menempuh penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan di luar pengadilan mengutamakan musyawarah untuk mufakat.¹⁷ Undang-undang ini membawa perubahan fundamental, utamanya mengenai mekanisme yang harus ditempuh dalam setiap perselisihan. Didirikannya peradilan hubungan industrial dalam lingkungan peradilan umum (dalam hal ini pengadilan negeri) juga hal yang baru.¹⁸

Perselisihan hubungan industrial sering kali memicu konflik antara pekerja/serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha sehingga memerlukan cara atau formula penyelesaian sengketa diantara keduanya yang dapat mengayomi dan memberikan solusi yang dapat diterima oleh para pihak. Dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial mensyaratkan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial didasari musyawarah untuk mufakat dengan mengedepankan mekanisme bipartit dan mediasi sebagai prasyarat utama sebelum masuk kedalam mekanisme Peradilan Hubungan Industrial. Dengan latar belakang tersebut penulisan ini mencoba melakukan penelitian tentang kedudukan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia.

B. Perumusan Masalah

Dalam penulisan ini yang menjadi permasalahan penulis adalah bagaimana kedudukan mediasi dalam mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia?

C. Tujuan Penulisan

Meneliti dan menganalisis permasalahan tentang bagaimana kedudukan mediasi dalam mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia?

D. Metode Penelitian

1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan normatif. Pendekatan dimaksud adalah penelitian ditinjau dari

¹⁶ *Ibid.*, hlm. 70-75.

¹⁷ Ditjen PHI dan JSK, *Mediasi, Konsiliasi, Arbitrasi*, (Jakarta: Pengadilan Hubungan Industrial dan JSK, 2007), hlm. 13.

¹⁸ Agusmidah, *o.p cit.*, hlm. 160.

sudut hukum dan peraturan perundang-undangan tertulis sebagai data sekunder dan studi kepustakaan.¹⁹

2. Spesifikasi penelitian

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif analitis, yaitu penelitian yang menggambarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dikaitkan dengan teori-teori hukum dan pelaksanaan hukum positif yang menyangkut permasalahan yang diteliti²⁰.

3. Jenis dan Sumber Data

Data yang diambil dalam melakukan penelitian ini adalah data sekunder yaitu data yang diperoleh dari bahan kepustakaan atau literatur, mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil penelitian, laporan dan buku harian disamping data sekunder, untuk mendukung data yang ada digunakan juga data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari pengusaha, pekerja, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah yang dalam hal ini dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data, alat pengumpul data yang dipakai adalah sebagai berikut:

a. Studi Pustaka, dalam rangka mencari data sekunder yang meliputi:

- 1). Bahan hukum primer dalam hal ini adalah Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- 2). Bahan hukum Sekunder yaitu data yang diperoleh dari buku-buku, makalah, majalah hukum, jurnal hukum yang berkaitan dengan pokok masalah yang dibahas dalam penulisan makalah.
- 3). Bahan hukum tertier yaitu bahan/informasi yang didapat dari media massa dan lain-lain yang memuat tulisan yang dapat digunakan sebagai informasi bagi penelitian ini.

b. Pengamatan/observasi

5. Metode Analisis

Penarikan kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah terkumpul dilakukan dengan metode analisis *yuridis kualitatif* yaitu penarikan kesimpulan melalui hasil penelitian baik penelitian kepustakaan maupun penelitian lapangan yang diuraikan secara deskriptif atau menggambarkan keadaan yang seharusnya. Menurut Soerjono Soekanto dalam analisis yuridis kualitatif paling tidak harus memenuhi empat kriteria berikut:

1. Perundang-undangan yang satu tidak boleh bertentangan dengan perundang-undangan yang lain.
2. Memperhatikan hierarki perundang-undangan.

¹⁹ Bandingkan dengan Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa, 2001), hlm. 12-15.

²⁰ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1990), hlm. 97-98.

3. Mewujudkan kepastian hukum, dan
4. Mencari hukum-hukum yang hidup didalam masyarakat, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Penelitian ini bertitik tolak dari peraturan perundang-undangan dan dokumen perjanjian yang terkait dengan inti permasalahan.

E. Tinjauan Teoretis dan Yuridis

1. Kedudukan mediasi dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

a. Dasar Hukum

- 1). Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa;
- 2). Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 3). Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- 4). Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial dan Tata Kerja Mediasi.

b. Kedudukan Mediator

Mediator berkedudukan di:

1). Kementerian;

Mediator yang berkedudukan di Kementerian berwenang untuk:

- a). Melakukan Mediasi terhadap Perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi pada lebih dari satu (1) wilayah provinsi; dan
- b). Memberikan bantuan teknis, supervisi dan melakukan monitoring penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dilakukan Mediator pada Dinas Provinsi dan/atau Dinas Kabupaten/Kota.

2). Dinas Provinsi;

Mediator yang berkedudukan di Dinas Provinsi, berwenang untuk:

- a). Melakukan Mediasi terhadap Perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi pada lebih dari 1 (satu) kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi;
- b). Melakukan Mediasi terhadap Perselisihan Hubungan Industrial atas pelimpahan dari Kementerian atau Dinas Kabupaten/Kota;
- c). Melakukan Mediasi terhadap Perselisihan Hubungan Industrial atas permintaan Dinas Kabupaten/Kota yang tidak memiliki Mediator; dan
- d). Memberikan bantuan teknis, supervisi, dan melakukan monitoring penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dilakukan Mediator pada Dinas Kabupaten/Kota.

3). Dinas Kabupaten/ Kota.

Mediator yang berkedudukan di Dinas Kabupaten/Kota, berwenang untuk:

- 1). Melakukan Mediasi terhadap Perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi di kabupaten/kota yang bersangkutan;
- 2). Melakukan Mediasi terhadap Perselisihan Hubungan Industrial atas pelimpahan dari Kementerian atau Dinas Provinsi.

2. Mediasi Hubungan Industrial

Mediasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu 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 PHK dan perselisihan antarserikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lembaga mediasi merupakan bentuk baru dari Pegawai Perantara (dalam peraturan lama), yang peran dan fungsinya mengeluarkan anjuran bilamana upaya penyelesaian melalui musyawarah tidak tercapai.²¹

Lembaga mediasi ini berwenang menyelesaikan perselisihan, apabila dalam perundingan bipartit tidak tercapai kesepakatan/gagal dan kedua belah pihak atau salah satu pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi di bidang ketenagakerjaan setempat yang selanjutnya instansi ketenagakerjaan ini menawarkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase. Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan, maka instansi ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian kepada mediator. Mediator adalah pegawai instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang ditetapkan oleh menteri untuk melakukan mediasi.²²

Hal tersebut berarti bahwa perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara para pihak setelah gagal dalam penyelesaian melalui bipartit, maka sebelum perkara diajukan ke pengadilan hubungan industrial, terlebih dahulu diselesaikan melalui lembaga mediasi. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari menumpuknya perkara perselisihan hubungan industrial di pengadilan.²³

Berdasarkan Pasal 1 angka (11) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 telah menentukan bahwa mediasi merupakan upaya penyelesaian semua jenis perselisihan hubungan industrial yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antarserikat pekerja/buruh.²⁴ Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial diselesaikan melalui mekanisme Bipartit, Mediasi/Konsiliasi, Pengadilan Hubungan industrial, semua jenis perselisihan ini harus diselesaikan terlebih dahulu melalui musyawarah secara bipartit. Apabila perundingan mencapai persetujuan atau kesepakatan, persetujuan bersama (PB) tersebut dicatatkan di pengadilan hubungan industrial (PHI). Akan tetapi, apabila perundingan tidak mencapai sepakat.²⁵

²¹ *Ibid.*,

²² *Ibid.*,

²³ *Ibid.*,

²⁴ *Ibid.*, hlm. 71.

²⁵ R. Joni Bambang, *o.p cit.*, hlm. 310.

Penyelesaian bipartit dilakukan agar perselisihan dapat dilakukan secara kekeluargaan yang diharapkan masing-masing pihak tidak merasa ada yang dikalahkan atau dimenangkan, karena penyelesaian bipartit bersifat mengikat.²⁶ Penyelesaian yang terbaik sesungguhnya adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih sendiri (bipartit), sehingga dapat diperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak. Penyelesaian bipartit ini dilakukan melalui musyawarah mufakat oleh para pihak tanpa campur tangan oleh pihak manapun. Namun demikian, apabila para pihak gagal/tidak tercapai kesepakatan dalam perundingan bipartit, maka para pihak dapat menempuh penyelesaian perselisihan di luar pengadilan yang telah disediakan oleh pemerintah dalam upaya untuk memberikan pelayanan masyarakat khususnya kepada masyarakat pekerja/ buruh dan pengusaha. Para pihak yang berselisih telah disediakan tiga (3) pilihan lembaga penyelesaian perselisihan di luar pengadilan, yaitu:²⁷

- a. Mediasi hubungan industrial
- b. Konsiliasi hubungan industrial, dan
- c. Arbitrase hubungan industrial.

Pasal 2 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan Jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi:

- a. Perselisihan hak;
- b. Perselisihan kepentingan;
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
- d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Pasal 3 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan pula bahwa Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud, harus diselesaikan paling lama tiga puluh (30) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu tiga puluh (30) hari sebagaimana dimaksud salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.

Pada dasarnya, perundingan tripartit merupakan perundingan yang melibatkan pihak ketiga yang netral. dalam UU No. 2 Tahun 2004 pihak ketiga yang dilibatkan untuk menyelesaikan suatu perselisihan hubungan industrial tersebut adalah mediator, konsiliator, atau arbiter. upaya penyelesaian secara tripartit ini baru dapat dilakukan apabila usaha bipartit

²⁶ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm.108.

²⁷ Ugo dan Pujiyo, *Hukum Acara Penyelesaian Hubungan Industrial*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2012), hlm. 96.

telah dilakukan. adapun proses penyelesaian secara tripartit melalui mediasi, konsiliasi dan arbitrase.²⁸ Adapun proses penyelesaian secara tripartit melalui mediasi sebagaimana diuraikan oleh Muhamad Saleh dan Lilik Mulyadi bahwa secara lebih terperinci dibawah ini:²⁹

Jika ternyata penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak dapat diselesaikan atau tidak dapat dicapai kesepakatan melalui perundingan bipartit, tahap berikutnya adalah penyelesaian melalui tripartit, yaitu secara mediasi. Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui cara ini bersifat wajib (*mandatory*), apabila cara penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase tidak disepakati oleh para pihak. Polarisasi melalui mediasi ini merupakan salah satu dari *Alternative Dispute Resolution* (ADR) atau Penyelesaian sengketa diluar pengadilan. Pada dasarnya penyelesaian melalui mediasi mempunyai karakteristik yang bersifat keunggulan sebagai berikut:³⁰

- 1). *Voluntary*: Keputusan untuk bermediasi diserahkan pada kesepakatan para pihak sehingga dapat diciptakan suatu putusan yang merupakan kehendak dari para pihak. oleh karena dikehendaki para pihak, keputusan yang diselesaikan bersifat *win-win solution*;
- 2). *Informal dan Fleksibel*: Apabila diperintahkan, pihak sendiri dengan bantuan mediator dapat mendesain sendiri prosedur, tata cara, dan mekanisme untuk melakukan mediasi. jika diperbandingkan dengan litigasi, baik tata cara, prosedur, maupun mekanismenya sangat berbeda jauh antara litigasi dan mediasi;
- 3). *Interested based*: Dalam mediasi tidak dicari siapa yang salah atau siapa yang benar, tetapi yang lebih diutamakan adalah bagaimana mediasi tersebut menghasilkan dan mencapai kepentingan masing-masing pihak;
- 4). *Future looking*: Hakikat mediasi karena lebih menjaga kepentingan masing-masingpihak sehingga lebih menekankan untuk menjaga hubungan para pihak yang bersengketa ke depan dan tidak berorientasi ke masa lalu;
- 5). *Parties oriented*: Orientasi mediasi yang bersifat prosedur yang informasi maka para pihak lebih aktif berperan dalam proses mediasi tanpa bergantung pada peran pengacara;
- 6). *Parties control*: Mediator tidak dapat memaksakan kehendak atau pendapatnya untuk mencapai kesepakatan oleh karena penyelesaian sengketa melalui mediasi adalah keputusan dari pihak-pihak itu sendiri. perkembangan mediasi di Indonesia merupakan cara

²⁸ Muhammad Saleh dan Lilik Mulyadi, *Seraut Wajah Pengadilan Hubungan Industrial Indonesia*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2012), hlm. 63.

²⁹ *Ibid.*, hlm. 63.

³⁰ *Ibid.*,

penyelesaian sengketa yang sesuai dengan budaya bangsa Indoensia, yaitu musyawarah mufakat.

Penyelesaian secara mediasi ini merupakan media untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antaraserikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan melalui seorang mediator. penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota, pada dasarnya mediator berstatus sebagai pegawai negeri sipil Berdasarkan ketentuan Pasal 10 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 diatur bahwa “dalam waktu selambat-lambatnya tujuh (7) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi”. Adapun mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:³¹

- a. Penyelesaian melalui mediasi dilaksanakan paling lama 30 hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan;
- b. Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir pada sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya;
- c. Bilamana ternyata dalam sidang mediasi tercapai kesepakatan, dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dengan disaksikan oleh mediator untuk kemudian didaftarkan di PHI pada pengadilan negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang berselisih;
- d. Jika ternyata dalam mediasi tidak tercapai kesepakatan, mediator membuat anjuran tertulis;
- e. Mediator harus sudah mengeluarkan anjuran tertulis selambat-lambatnya 10 hari setelah sidang mediasi dilaksanakan;
- f. Pihak-pihak yang berselisih harus sudah menyampaikan tanggapan atau jawaban secara tertulis atas anjuran mediator selambat-lambatnya 10 hari setelah anjuran mediator diterima;
- g. Jika ternyata pihak-pihak yang berselisih tidak memberikan tanggapan atau jawaban tertulis, dianggap menolak anjuran mediator;
- h. Dalam hal pihak-pihak yang berselisih dapat menerima anjuran mediator, maka selambat-lambatnya 3 hari harus dibuatkan perjanjian bersama untuk kemudian didaftarkan di PHI pada pengadilan negeri di wilayah domisili hukum pihak-pihak yang berselisih untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran;
- i. Dalam hal tidak tercapai kesepakatan dan atau pihak-pihak menolak anjuran mediator, maka salah satu pihak dapat

³¹ *Ibid.*, hlm. 65.

melanjutkan penyelesaian dengan mengajukan gugatan ke PHI pada pengadilan negeri di wilayah hukum pekerja/ buruh bekerja.

Gary Goodpaster menyatakan bahwa mediasi adalah proses negosiasi pemecahan masalah di mana pihak luar yang tidak memihak (*impartial*) dan netral bekerja dengan pihak yang bersengketa untuk membantu mereka memperoleh kesepakatan perjanjian dengan memuaskan. Berbeda dengan hakim atau arbiter, mediator tidak mempunyai wewenang untuk memutuskan sengketa antara para pihak, Namun, dalam hal ini para pihak menguasai kepada mediator untuk membantu mereka menyelesaikan persoalan-persoalan di antara mereka.³² Diagnosis sengketa penting untuk membantu para pihak mencapai mufakat. Peran penting mediator itu:

- a. Melakukan diagnosis konflik;
- b. Identifikasi masalah serta kepentingan-kepentingan kritis;
- c. Menyusun agenda;
- d. Memperlancar dan mengendalikan komunikasi;
- e. Mengajar para pihak dalam proses ketrampilan tawar-menawar;
- f. Membantu para pihak mengumpulkan informasi penting;
- g. Penyelesaian masalah untuk menciptakan pilihan-pilihan;
- h. Diagnosis sengketa untuk memudahkan penyelesaian problem.

Di samping tersedianya mediator sebagai penengah yang berupaya membantu menyelesaikan sengketa yang dihadapi, perkembangan pemberdayaan mediasi sebagai solusi praktis, juga disebabkan karena adanya perubahan di kancah sosial dan ekonomi yang mengakibatkan perubahan di bidang hukum. Keadaan tersebut di atas merupakan eksek dari globalisasi, karena globalisasi, adalah karakteristik hubungan antara penduduk dunia yang melampaui batas-batas konvensional, seperti bangsa dan negara. Berdasarkan perkembangan hukum tersebut, timbul kebutuhan untuk mengoptimalkan sistem penyelesaian sengketa di luar pengadilan, yaitu lembaga penyelesaian sengketa alternatif atau *alternative dispute resolution*. kecenderungan masyarakat di dunia untuk mendayagunakan *alternative dispute resolution* dilandasi oleh berbagai faktor bahwa memiliki berbagai keunggulan seperti halnya:³³

- a. Faktor ekonomis atau *alternative dispute resolution* memiliki kemampuan sebagai sarana penyelesaian sengketa yang lebih ekonomis baik dari sudut pandang biaya maupun waktu.
- b. Faktor luasnya ruang lingkup permasalahan yang dapat dibahas atau *alternative dispute resolution* memiliki kemampuan untuk membahas ruang lingkup atau agenda permasalahan secara luas dan komprehensif. Hal ini dapat terjadi karena aturan permainan dikembangkan serta ditentukan oleh para pihak sesuai dengan kepentingan dan kebutuhan para pihak yang berselisih.

³² Susanti Adi Nugroho, *Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa*, (Jakarta: PT. Telaga Ilmu Indonesia, 2009), hlm. 51.

³³ *Ibid.*,

- c. Faktor pembinaan hubungan baik para pihak atau *alternative dispute resolution* yang mengandalkan cara-cara penyelesaian yang kooperatif sangat cocok bagi mereka yang menekankan pentingnya pembinaan hubungan baik antar manusia, baik yang sedang berlangsung maupun yang akan datang.
- d. Faktor proses-proses atau *alternatif dispute resolution* yang lebih fleksibel dibandingkan dengan beracara di pengadilan lebih memiliki kemampuan untuk menghasilkan kesepakatan yang mencerminkan kepentingan dan kebutuhan para pihak (*pareto optimal* atau *win-win solution*).

Dalam konteks Indonesia, pelembagaan serta pemasyarakatan *alternative dispute resolution* memiliki berbagai peluang yang didasarkan pada berbagai faktor pendukung seperti halnya:³⁴

- a. Faktor-faktor politik dan budaya: jiwa kooperatif dalam penyelesaian konflik sengketa lingkungan merupakan perwujudan dari sila keempat pancasila (musyawarah untuk mufakat). Di samping itu berbagai pernyataan dan pejabat pemerintahan mencerminkan dukungan tersebut. disektor pembangunan lingkungan, khususnya pengendalian dampak lingkungan telah menempatkan *alternative dispute resolution* sebagai bagian dari kebijakan penataan lingkungan dan landasan bagi pengembangan *stakeholdership* dalam pengelolaan lingkungan hidup. Nilai-nilai konfrontatif dan kompromi dalam penyelesaian konflik dan sengketa muncul secara umum di mana saja di Indonesia (terutama dalam masyarakat tradisional) sebagai contoh dalam masyarakat batak yang relatif lebih memiliki budaya litigus. Masih mengandalkan forum runggun adat yang pada intinya adalah penyelesaian sengketa secara musyawarah dan kekeluargaan. juga minangkabau dikenal dengan lembaga hakim perdamaian yang secara umum peranannya sebagai mediator dan konsiliator.³⁵ Di Jawa. konsep pembuatan keputusan dalam pertemuan desa tidak didasarkan pada suara mayoritas. tetapi dibuat oleh keseluruhan yang hadir sebagai suatu kesatuan. mayoritas maupun minoritas dapat membatasi pendapat mereka, sehingga dapat saling sejalan. konsep ini dikenal Sebagai musyawarah. Konsep musyawarah ini Sejalan dengan corak negosiasi modern yang di kenal dengan teknik internet based bargaining. yang merupakan corak atau teknik negosiasi modern yang teramat populer dan diterapkan di berbagai negara.³⁶
- b. *Alternative Dispute Resolution* bukan merupakan hal baru: Dalam sengketa ketenagakerjaan, Indonesia mengenai lembaga perantaraan berdasarkan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957

³⁴ *Ibid.*, hlm. 54.

³⁵ *Ibid.*,

³⁶ *Ibid.*, hlm. 55.

tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial yang mencabut berlakunya Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957. Pada intinya lembaga perantaraan ini adalah suatu forum dan mekanisme penyelesaian perselisihan tenaga kerja secara damai sebelum suatu sengketa diteruskan pada forum *adjudicative*. Arbitrase sebagai suatu bentuk *Alternative Dispute Resolution* bukan merupakan hal baru, karena pendaayagunaannya, terutama oleh masyarakat usahawan di Indonesia diiakukan sejak dahulu meialui kelembagaan arbitrase seperti Badan Arbitrase Nasional Indonesia (BANI).³⁷

- c. *Alternative Dispute Resolution* sejalan dengan pengembangan peran serta masyarakat: *Alternative Dispute Resolution* sangatlah relevan dan perlu bagi pengembangan peran serta masyarakat yang genuine. Kecenderungan kebijakan-kebijakan global dan nasional mengarah pada peningkatan keterlibatan masyarakat di tingkat pengambil keputusan (*influence participation*). Sebagai konsekuensi keterlibatan masyarakat dalam proses pengambilan keputusan, maka perlu adanya suatu wadah untuk mengelola berbagai perbedaan (konflik) yang timbul akibat keterlibatan masyarakat tersebut, karena ketidakadaan mekanisme penyelesaian konflik akan berakibat pada tidak efektifnya pelaksanaan peran serta masyarakat. Secara singkat, *Alternative Dispute resolution* adalah wahana peran serta masyarakat yang efektif.³⁸

F. Hasil Pembahasan

Di Indonesia, peran serta masyarakat telah secara normatif diakui dalam berbagai kebijakan tertulis dan peraturan perundang-undangan di dalam konteks pengelolaan lingkungan hidup peran serta masyarakat merupakan hal yang sangat penting dan oleh karenanya mendapat tempat penting dalam peraturan perundang-undangan nasional. Proses penataan ruang, analisis mengenai dampak lingkungan dan perizinan membuka peluang bagi peran serta masyarakat, sehingga *alternative dispute resolution* diperlukan untuk mencapai kesepakatan yang mampu mencerminkan kepentingan dan kebutuhan para pihak yang terlibat dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian, dapat disimpulkan *alternative dispute resolution*, merupakan alternatif yang paling efektif dan efisien dalam menyelesaikan sengketa atau konflik kepentingan dan pemenuhan kebutuhan para pihak yang bersengketa untuk duduk secara bersama-sama. merumuskan jalan keluar untuk mengakhiri perbedaan kepentingan dan pemenuhan kebutuhan individual menjadi kepentingan dan kebutuhan bersama. Jalan keluar yang dirumuskan berisikan penyelesaian yang memuaskan kedua belah pihak yang sedang bersengketa. Selain itu, cara penyelesaiannya dirumuskan pula secara bersama oleh para pihak, baik dengan atau tanpa bantuan pihak ketiga.³⁹

³⁷ *Ibid.*,

³⁸ *Ibid.*,

³⁹ *Ibid.*, hlm. 56.

Sesungguhnya bagi bangsa Indonesia sudah sejjak lama menjalankan pola-pola penyelesaian sengketa secara tradisional yang dilakukan melalui peradilan adat maupun peradilan desa (*dorpsjustitie*). pada waktu itu oleh pemerintah hindia belanda juga diadakan institusi lain diluar pengadilan yang juga mempunyai tugas menyelesaikan perkara dagang, yakni arbitrase atau perwasitan sebagaimana diatur dalam Pasal 615 sampai dengan Pasal 651 *Reglement op de Burgelijke Rechtsvordering* (Rv) *Staatsblad* 1847 Nomor 42 dan Pasal 377 *Het Herzene Indonesisch Reglement* (HIR) *Staatblad* 1941 Nomor 44, Pasal 705 *Rechtsreglement Buitegewesten* (RBg) *Staatblad* 1927 Nomor 227. kemudian, berhubung ketentuan yang terdapat dalam Rv yang dipakai sebagai pedoman arbitrase sudah tidak sesuai lagi, maka dilakukan penyesuaian dan perubahan yang mendasar melalui Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.⁴⁰ Penyelesaian secara mediasi ini merupakan media untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antaraserikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan melalui seorang mediator. penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota, pada dasarnya mediator berstatus sebagai pegawai negeri sipil.⁴¹ Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta di daftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapat bukti pendaftaran.⁴² Dalam hal 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. penyelesaian perselisihan dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri setempat. pengajuan gugatan dilakukan dengan tata cara penyelesaian perkara perdata pada peradilan umum.

g. Penutup

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mendudukan mediasi sebagai prasyarat dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dimana pengajuan gugatan ke pengadilan hubungan industrial harus menyertakan risalah mediasi atau anjuran mediator sebagaimana dimaksud pada Pasal 83 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada pengugat. Dengan demikian mediasi adalah menjadi syarat wajib dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sehingga dengan menempatkan mediasi sebagai salah satu prasyarat diharapkan mekanisme penyelesaian

⁴⁰ *Ibid.*,

⁴¹ *Ibid.*, hlm. 64.

⁴² *Ibid.*, hlm. 64-70.

perselisihan hubungan industrial dapat ditempuh dengan jalan kekeluargaan, musyawarah dan mufakat.

H. Daftar Pustaka

1. Buku

- Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti. 2009.
- Agusmidah, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan Tinjauan Politik Hukum*. Jakarta: Softmedia. 2011.
- _____. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bogor: Ghalia Indonesia. 2010.
- Bambang, R. Joni. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung. Pustaka Setia. 2013.
- Mulyadi, Lilik., Agus Subroto. *Penyelesaian Perkara Peradilan Hubungan Industrial Dalam Teori dan Praktek*. Bandung: Alumni 2011.
- Rachmat Trijono, Janus. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Papas Sinar Kinanti. 2014.
- Saleh, Mohammad., Lilik Mulyadi. *Pengadilan Hubungan Industri (Perspektif, Teoretis, Praktik, dan Permasalahannya)*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti. 2012.
- Soedarmoko, R. *Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Sejak Berlakunya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Semarang: Program Kenotariatan Universitas Diponegoro. 2008.
- Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Pers. 1982.
- Soepomo, Imam. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Cet. 13. Jakarta: Djambatan. 2013.
- Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika: 2009.
- Whimbo Pitiyo. *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Visi Media. 2010.
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika 2009.
- Zaenal Asikin, Agusfian Wahab. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*: Jakarta: Rajawali Pers. 2008.

2. Peraturan Perundang-undangan

- Republik Indonesia. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Hasil Amandemen.
- _____. Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- _____. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- _____. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.