

Laporan Penelitian Kelompok

**PRAKTEK MEDIASI DALAM PENYELESAIAN
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

**(Studi di Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Jawa Tengah)**



Peneliti:

**Dr. Sholihan, M.A.
Dr. Ahwan Fanani, M.Ag.
Akhmad Arif Junaidi, M.Ag.
Misbah Zulfa Elizabeth, M.Hum.
Muhammad Saifullah, M.Ag.
Musahadi, M.Ag.**

**WALISONGO MEDIATION CENTER (WMC)
Bekerjasama Dengan
NETHERLAND UNIVERSITY FOR FOREIGN
COOPERATION (NUFFIC) TAHUN 2010**

Laporan Penelitian Kelompok

**PRAKTEK MEDIASI DALAM PENYELESAIAN
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

**(Studi di Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Jawa Tengah)**



Peneliti:

Dr. Sholihan, M.A.

Dr. Ahwan Fanani, M.Ag.

Akhmad Arif Junaidi, M.Ag.

Misbah Zulfa Elizabeth, M.Hum.

Muhammad Saifullah, M.Ag.

Musahadi, M.Ag.

WALISONGO MEDIATION CENTER (WMC)

Bekerjasama Dengan

NETHERLAND UNIVERSITY FOR FOREIGN

COOPERATION (NUFFIC) TAHUN 2010



WALISONGO MEDIATION CENTER (WMC)

Jl. Walisongo No. 3-5 Semarang 50185

Telp. 62-24-7622080. Website: <http://www.wmc-iains.com>

SURAT KETERANGAN

Nomor: 14/PM-IAIN WS/VIII/2011

Direktur Walisongo Mediation Center (WMC) Semarang, dengan ini menerangkan bahwa penelitian berjudul:

PRAKTEK MEDIASI DALAM PENYELESAIAN

PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

(Studi di Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Tengah)

adalah benar-benar penelitian yang dilaksanakan oleh:

1. Dr. Sholihan, M.A.
2. Dr. Ahwan Fanani, M.Ag.
3. Akhmad Arif Junaidi, M.Ag.
4. Misbah Zulfa Elizabeth, M.Hum.
5. Muhammad Saifullah, M.Ag.
6. Musahadi, M.Ag.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 26 Desember 2010

Direktur,

WALISONGO
MEDIATION
CENTER

Prof. Dr. H. Achmad Gunaryo, M.Soc. Sc

Kata Pengantar

Indonesia adalah negara yang memiliki persoalan sosial yang kompleks. Hal itu tercermin dari keanekaragaman kelompok sosial dan persoalannya. Persoalan ketenagakerjaan menjadi salah satu persoalan sosial yang kompleks tersebut yang pemerintah banyak menjadi alamat kritik terhadap penyelesaian persoalan-persoalan perburuhan yang belum memuaskan banyak pihak. Salah satu persoalan ketenagakerjaan adalah perselisihan, baik perselisihan antara buruh dan majikan maupun antar serikat tenaga buruh; baik perselisihan tentang hak, kepentingan, maupun lainnya. Meskipun telah ada aturan mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial, tetapi pada praktiknya masih banyak problem yang harus diungkap jika persoalan ketenagakerjaan ingin dicarikan jalan keluarnya.

Walisongo Mediation Center (WMC) memiliki perhatian besar dalam persoalan resolusi konflik, khususnya mediasi. Melalui kerjasama dengan NUFFIC Belanda WMC telah melakukan serangkaian penelitian tentang konflik dan resolusi konflik di Jawa Tengah. Penelitian ini adalah bagian dari upaya WMC untuk lebih memasyarakatkan mediasi dan menjadikan mediasi sebagai jalan penyelesaian konflik. Meskipun mediasi saat ini telah diakomodasi oleh para pengambil kebijakan negara dalam beberapa wilayah, seperti peradilan dan ketenagakerjaan, tetapi pada praktiknya mediasi masih belum menjadi pilihan utama dibandingkan kekerasan dan pengadilan.

Dengan penelitian tentang mediasi perselisihan hubungan industrial ini, WMC ingin mengungkap peran mediasi dan prospeknya, sekaligus problem-problem yang dihadapi mediator di lapangan. Harapan dengan terselesaikannya penelitian ini adalah akan semakin membaiknya peran mediasi sebagai jalan damai resolusi konflik, dengan adanya masukan-masukan kepada

pengambil kebijakan berdasarkan hasil penelitian, bukan berdasarkan opini semata.

Dengan terselesainya penelitian ini, kami mengucapkan terima kasih kepada rektor IAIN Walisongo Prof. Dr. Muhibbin, M.A.; Direktur Walisongo Mediation Center (WMC) Prof. Dr. Achmad Gunaryo, M.Soc.; kepada Nuffic serta Konsorsium Belanda, serta rekan-rekan di WMC dan Program Pascasarjana IAIN Walisongo atas kerjasamanya yang telah membuat penelitian ini terwujud. Sumbang saran dan kritik kami harapkan untuk perbaikan di masa mendatang.

Semarang, 26 Desember 2010

Tim Peneliti

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan	ii
Kata Pengantar	iii
Daftar Isi	v
BAB I Pendahuluan	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Signifikansi	10
E. Kerangka Konseptual	10
F. Metode Penelitian	16
Bab II Mediasi dan Perselisihan Hubungan Industrial	
A. Sekilas Mengenai Mediasi	19
1. Pengertian Mediasi	21
2. Model-model Mediasi	23
3. Prinsip-prinsip Mediasi	26
4. Praktek Mediasi di Indonesia	30
B. Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	38
1. Ketentuan Umum	38
2. Prosedur Mediasi dalam Penyelesaian PHI	52
3. Prosedur Konsiliasi dalam Penyelesaian PHI	56
4. Prosedur Arbitrase dalam Penyelesaian PHI	61
Bab III Peta PHI di Jawa Tengah	
A. Gambaran Umum Ketenagakerjaan di Jawa Tengah	75
B. Peta PHI di Pekalongan	84
C. Peta PHI di Kabupaten Semarang	99
D. Peta PHI di Surakarta	119
E. Pihak-pihak dalam PHI	121

BAB IV Mediasi PHI di Jawa Tengah	
A. Mediasi PHI di Kota Pekalongan	125
1. Kualifikasi Mediator	125
2. Pelaksanaan Mediasi PHI di Kota Pekalongan	128
B. Mediasi PHI di Dinsoskertrans Kabupaten Semarang	130
1. Kualifikasi Mediator	130
2. Fungsi-fungsi Mediator	132
3. Pelaksanaan Mediasi PHI di Dinsoskertrans	138
C. Mediasi PHI di Disnaker Surakarta	158
1. Kualifikasi Mediator	158
2. Pelaksanaan Mediasi di Disnaker Surakarta	162
3. Tingkat Keberhasilan	166
D. Penanganan Perselisihan Lintas Kabupaten	169
E. Problem-problem Pelaksanaan Mediasi PHI	171

BAB V Penutup	
A. Kesimpulan	183
B. Saran	187

Daftar Pustaka	189
-----------------------	-----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hubungan industrial, yang merupakan keterkaitan kepentingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, berpotensi menimbulkan perselisihan antara kedua belah pihak. Perselisihan hubungan industrial biasanya disebabkan oleh empat hal. Pertama, perbedaan pendapat atau kepentingan mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan. Kedua, kelalaian atau ketidakpatuhan salah satu atau para pihak dalam melaksanakan ketentuan normatif yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan,

perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan. Ketiga, pengakhiran hubungan kerja. Keempat, perbedaan pendapat antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan mengenai pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat pekerjaan.

Peraturan perundangan yang mengatur hubungan industrial tersebut, yaitu UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) pada saat ini telah berlangsung selama empat tahun sejak berlaku efektif 14 Januari 2006 silam. Selama perjalanan empat tahun penerapan undang-undang ini tentunya telah memberi warna tersendiri terhadap para pencari keadilan yaitu buruh dan pengusaha, khususnya dalam proses penyelesaian perselisihan yang cepat dan murah.

Bagaimanapun, peraturan perundangan tersebut secara mendasar telah merubah sistem dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang sebelumnya hanya diselesaikan oleh unsur pemerintah (lembaga eksekutif) saja, namun sekarang telah melibatkan unsur pengadilan (lembaga yudikatif) dalam proses penyelesaian perselisihan. Sebelumnya, mekanisme penyelesaian perselisihan perburuhan dilakukan mulai dari penyelesaian di tingkat perusahaan (bipartit), pegawai perantara/arbitrase, Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P). Kedua lembaga tersebut dibentuk dan dimotori oleh

pemerintah. Sementara penyelesaian dengan UU PPHI dimulai dari penyelesaian perselisihan di perusahaan (bipartit), mediator/konsiliator/ arbitrase, Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), dan Mahkamah Agung (MA). Lembaga mediasi/konsiliasi/arbitrase merupakan lembaga yang dibentuk oleh pemerintah, sedangkan PHI dan MA adalah lembaga yudikatif.

Di samping proses penyelesaian yang cepat, UU PPHI juga menjamin bahwa penyelesaian perselisihan di tingkat Pengadilan Hubungan Industrial tidak dikenakan biaya perkara maupun eksekusi selama nilai gugatannya di bawah Rp 150.000, sehingga diharapkan setiap buruh bisa menyelesaikan perselisihan mereka di pengadilan.

Dalam konteks Jawa Tengah, meskipun UU PPHI menjamin penyelesaian perselisihan yang cepat dan murah, namun dalam pelaksanaannya ternyata belum seluruh prinsip yang diatur dalam peraturan perundangan tersebut bisa diimplementasikan dengan optimal. Hal ini karena adanya beberapa masalah krusial. Pertama, keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial yang hanya di ibu kota Provinsi saja, yang dalam konteks Jawa Tengah berada di Kota Semarang. Hal ini tentu sedikit banyak akan menghambat proses penyelesaian perselisihan dari kabupaten/kota yang jauh dari ibu kota provinsi tersebut. Bagaimana buruh harus berperkara

apabila perselisihan yang disengketakan nilainya relatif kecil, sementara jarak antara kabupaten/kota dengan Kota Semarang sangat jauh. Hal ini tentunya akan sangat merepotkan buruh untuk wira-wiri mengikuti sidang padahal belum tentu perkaranya bisa dimenangkan.

Kedua, menempuh jalur litigasi memberikan tekanan psikologis bagi para pekerja, karena mereka harus berhadapan dengan pengusaha yang tentu saja memiliki modal uang yang jauh lebih besar. Mereka tidak sepenuhnya mempercayai institusi pengadilan sebagai institusi penegak hukum. Mereka menganggap bahwa berhadapan dengan pengusaha di muka pengadilan sangat beresiko karena mereka akan mudah dikalahkan. Ketiga, bagi pihak yang masih memiliki orientasi ke depan (*future orientation*) dan berharap hubungannya dengan pihak lain tidak rusak akibat perselisihan tersebut maka berhadapan melalui jalur litigasi bukanlah pilihan yang bijak. Maka harus ada pilihan penyelesaian alternatif dalam menangani perselisihan tersebut.

Dalam hal ini, Undang-undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia memberi peluang bagi buruh dan tenaga kerja dalam menyelesaikan sengketa buruh. Pada pasal 89 ayat 3 sub h peraturan perundangan tersebut, dikemukakan bahwa Komnas HAM dapat menyelesaikan dan memberi pendapat atas sengketa publik, baik terhadap perkara buruh yang sudah disidangkan

maupun yang belum disidangkan. Penjelasan Undang-undang tersebut mengatakan sengketa publik yang dimaksud di dalam Undang-undang Hak Asasi Manusia tersebut termasuk 3 (tiga) golongan sengketa besar, antara lain sengketa pertanahan, sengketa ketenagakerjaan dan sengketa lingkungan hidup. Sengketa ketenagakerjaan tergolong sengketa publik dapat mengganggu ketertiban umum dan stabilitas nasional, maka peluang pengaduan pelanggaran hak-hak buruh tersebut dapat disalurkan ke Komisi Nasional Hak Asasi Manusia sesuai dengan isi pasal 90 Undang-undang No.39 Tahun 1999 yang berbunyi: “ Setiap orang atau kelompok orang yang memiliki alasan kuat bahwa hak asasinya telah dilanggar dapat memajukan laporan dan pengaduan lisan atau tertulis pada Komisi Nasional Hak Asasi Manusia”. Kemudian dikuatkan lagi dalam Bab VIII Pasal 101 Undang-undang No.39 Tahun 1999 tersebut bahwa Lembaga Komnas HAM dapat menampung seluruh laporan masyarakat tentang terjadinya pelanggaran hak asasi manusia.

Patut disimak bahwa UU No. 2 Tahun 2004 memungkinkan penyelesaian sengketa buruh/tenaga kerja dilaksanakan diluar pengadilan. Penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih sehingga dapat diperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak. Penyelesaian biparti ini dilakukan melalui musyawarah mufakat

oleh para pihak tanpa dicampuri oleh pihak manapun. Bipartie merupakan langkah pertama yang wajib dilaksanakan dalam penyelesaian PHI oleh penguasa dan pekerja atau serikat pekerja adalah dengan melakukan penyelesaian dengan musyawarah untuk mufakat, sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 dan pasal 7 Undang-undang No.2 Tahun 2004 memberi jalan penyelesaian sengketa Buruh dan Tenaga Kerja berdasarkan musyawarah mufakat dengan mengadakan asas kekeluargaan antara buruh dan majikan. Penyelesaian perselisihan melalui bipartite ini memiliki jangka waktu 30 hari kerja sejak dimulainya perundingan, sedangkan apabila jangka waktu terlampaui maka perundingan dinyatakan batal demi hukum. Ketentuan perundingan tersebut setidaknya harus memuat antara lain mengenai nama lengkap, tanggal dan tempat perundingan, pokok masalah, pendapat para pihak, kesimpulan atau hasil perundingan, serta tanda tangan para pihak. Hasil perundingan kedua belah pihak atas perjanjian tersebut acapkali disebut dengan perjanjian bersama yang wajib didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial di wilayah para pihak membuat perjanjian bersama tersebut.

Ketika negosiasi antara kedua belah pihak gagal, pemerintah dalam upayanya untuk memberikan pelayanan masyarakat khususnya kepada masyarakat pekerja/buruh dan pengusaha, berkewajiban memfasilitasi penyelesaian perselisihan

hubungan industrial tersebut. Upaya fasilitasi dilakukan pemerintah dengan menyediakan tenaga mediator yang bertugas untuk mempertemukan kepentingan kedua belah pihak yang berselisih dalam forum mediasi.

Mediasi ialah penyelesaian perselisihan antara dua pihak atau lebih yang dimana para pihak mencari penyelesaiannya sendiri dengan dibantu oleh seorang atau lebih mediator. Dalam konteks perselisihan hubungan industrial, mediasi adalah penyelesaian perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang mediator yang netral, sebagaimana tercantum dalam pasal 1 angka 1 UUPPHI. Pemerintah dapat mengangkat seorang mediator yang bertugas melakukan mediasi atau juru damai yang dapat menjadi penengah dalam menyelesaikan sengketa antara buruh dan majikan. Seorang mediator yang diangkat tersebut mempunyai syarat-syarat sebagaimana dituangkan dalam Pasal 9 Undang-undang No.2 Tahun 2004. Pengangkatan dan akomodasi mediator ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja, yang dalam konteks Jawa Tengah melalui Kepala Disnakertrans Jawa Tengah.

Pada kenyataannya, fakta di lapangan menunjukkan banyaknya kasus-kasus perselisihan hubungan industrial yang

terjadi di Jawa Tengah, yang kebanyakan menyangkut kelalaian atau ketidakpatuhan salah satu atau para pihak dalam melaksanakan ketentuan normatif yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan dan pemutusan hubungan kerja. Namun demikian, jika diamati, kompleksitas kasus perselisihan hubungan industrial di Jawa Tengah tersebut, yang dinyatakan menggunakan pendekatan mediasi, ternyata praktek yang digunakan berbeda dengan prinsip-prinsip mediasi secara akademik, dan ditangani oleh para mediator yang belum terlatih. Selain itu, model pendekatan dalam penyelesaian masalahnya pun tidak bersumber pada pihak yang berkonflik, namun ditentukan oleh mediator tersebut.

Berdasarkan kenyataan semacam ini menarik untuk diteliti bagaimana pelaksanaan penyelesaian masalah yang disebut-sebut dengan pendekatan mediasi, dalam konteks hubungan industrial. Realitas tersebut menarik untuk dilihat dasar perundangan yang digunakan dalam penyelesaian konflik tersebut dan pemaknaan atas tindakan tersebut.

B. Rumusan Masalah

Permasalahan utama penelitian ini adalah tentang bagaimana proses pelaksanaan mediasi dalam penyelesaian konflik industrial di Jawa Tengah. Permasalahan itu dijabarkan rumusan permasalahan sebagai berikut:

1. Siapa mediator dalam penyelesaian konflik industrial yang diteliti dalam penelitian ini?
2. Bagaimana pelaksanaan proses mediasi dalam penyelesaian konflik industrial tersebut?
3. Apa saja faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan mediasi hubungan industrial?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui model-model mediasi yang dilaksanakan dalam penyelesaian konflik komunal di Jawa Tengah, dengan mengungkap beberapa hal berikut:

1. Mediator dan kualifikasinya dalam penyelesaian konflik industrial yang diteliti dalam penelitian ini.
2. Pelaksanaan proses mediasi dalam penyelesaian konflik industrial tersebut.
3. Faktor-faktor yang mendukung dan menghambat mediasi perselisihan hubungan industrial di dinas ketenagakerjaan di Jawa Tengah.

D. Signifikansi

Dengan mendeskripsikan cara-cara mereka melakukan mediasi maka akan diketahui pola-pola, cara, dan strategi mediator dalam melakukan mediasi. Hal ini juga bermanfaat untuk mengetahui tipe mediasi yang mereka laksanakan

Dengan pemaparan tentang alasan-alasan masyarakat memilih mediator maka akan diketahui tentang harapan (ekpektasi) masyarakat terhadap mediator, dalam konteks masyarakat yang diteliti

E. Kerangka Konseptual

Konflik merupakan suatu kenyataan hidup, yang tidak dapat dielakkan. Konflik terjadi ketika orang mengejar sasaran yang bertentangan. Sebagaimana ditegaskan oleh pernyataan para ahli bahwa konflik adalah hubungan antara dua pihak atau lebih, yang memiliki, atau merasa memiliki, tujuan yang saling bertentangan (Fisher, 2000). Ketidaksesuaian dan konflik biasanya dapat diatasi tanpa dengan memunculkan kekerasan, dan seringkali mengarah pada kondisi yang semakin baik pada mereka yang terlibat di dalam konflik itu.

Konflik dapat terjadi dalam berbagai tingkatan, dari yang bersifat mikro, interpersonal hingga ke level kelompok, organisasi,

komunitas dan bangsa. Konflik dapat muncul dalam semua hubungan kemanusiaan ---hubungan sosial, hubungan ekonomi, dan hubungan kekuasaan---pertumbuhan pengalaman, berubah dan berkonflik. Konflik tersebut muncul akibat ketidakseimbangan pada hubungan-hubungan ini ---misalnya, status sosial, kekayaan, dan akses terhadap sumber daya, serta kekuasaan yang tidak adil mengakibatkan berbagai persoalan seperti diskriminasi, pengangguran, kemiskinan, tekanan, dan kejahatan. Masing-masing tingkatan berhubungan dengan tingkatan lainnya, dan membentuk rantai kekuatan yang kukuh dan potensial untuk mencapai perubahan yang konstruktif atau kekerasan yang destruktif (Fisher, 2000).

Konflik dapat terjadi pada semua level yang menyangkut komunitas dan nasional. Dalam skalanya konflik dapat berskala regional dan global, sementara dalam sifatnya dapat bersifat interpersonal dan keluarga (Ramsbotham et al., 2005) Namun demikian level, skala dan sifat konflik tidak dapat dipisahkan secara nyata. Dalam konteks rumah tangga, misalnya, penyalahgunaan anak serta kekerasan memiliki dampak yang sangat jauh. Demikian pula, keputusan-keputusan yang berlevel global yang dibuat oleh lembaga-lembaga ekonomi multi nasional seperti IMF, World Trade Organization serta World Bank,

memiliki dampak yang sangat jauh, hingga masyarakat bawah (*grass root*). (Fisher et al., 2000)

Kadang-kadang konflik yang terjadi perlu diintensifkan. Sebagai contoh, ketika orang dalam kondisi baik dan memiliki cukup kekuasaan serta sumber daya untuk memenuhi kebutuhannya, mereka tidak menyadari, atau tidak mau mengakui bahwa ada pihak lain yang tidak diuntungkan atau dimarginalkan. Dalam konteks semacam ini, konflik perlu untuk diintroduksi atau disajikan ke permukaan sehingga muncul perubahan.

Orang yang bekerja untuk pengembangan masyarakat dan hak-hak kemanusiaan seringkali bekerja bukan untuk mengatasi konflik, namun untuk mengintensifkan konflik sehingga membuat konflik menjadi tampak nyata, hingga mencapai titik di mana masalah itu diakui secara luas dan tindakan tertentu perlu untuk dilakukan. Upaya semacam ini adalah untuk pembelaan masyarakat yang tidak diuntungkan dan menggunakan strategi pemberdayaan. Sebagai contoh, adalah yang dilakukan di Afrika Selatan selama abad kedua. Para aktifis yang bekerja untuk perubahan berupaya keras untuk membuat konflik yang tersembunyi, latent menjadi terbuka sehingga dapat disaksikan dan diatasi (Fisher et al., 2000).

Oleh karena itu, berkait dengan konflik, ada dua macam situasi konflik, yaitu *intensifying conflict* dan *escalating conflict*.

Intensifying Conflict adalah upaya membuat konflik yang tersembunyi menjadi tampak dan terbuka, untuk tujuan yang baik dan penyelesaian masalah, dan *escalating conflict* adalah kondisi ketika level tekanan dan kekerasan meningkat (Fisher et al., 2000).

Berkait dengan situasi konflik, ada beberapa upaya penyelesaian konflik. Mediasi merupakan salah satu bentuk penyelesaian persengketaan yang diselenggarakan di luar pengadilan, dimana pihak-pihak yang bersengketa meminta atau menggunakan bantuan dari pihak ketiga yang netral untuk membantu menyelesaikan pertikaian di antara mereka (Boulle dan Teh Hwe Hwe, 2000). Mediasi ini berbeda dengan bentuk penyelesaian pertikaian alternatif yang lain seperti negosiasi atau arbitrase, karena di dalam mediasi ini selain menghadirkan seorang penengah (mediator) yang netral, secara teori ia dibangun di atas beberapa landasan filosofis seperti *confidentiality* (kerahasiaan), *voluntariness* (kesukarelaan), *empowerment* (pemberdayaan), *neutrality* (kenetralan), dan *unique solution* (solusi yang unik) (David Spencer, Michael Brogan, 2006:3).

Secara etimologi (bahasa), mediasi berasal dari bahasa latin *mediare* yang berarti “berada di tengah” karena seorang yang melakukan mediasi (mediator) harus berada di tengah orang yang berikai.

Dari segi terminologi (istilah) terdapat banyak pendapat yang memberikan penekanan yang berbeda tentang mediasi. Meski banyak yang memperdebatkan mengenai apa sebenarnya yang dimaksud dengan mediasi, namun setidaknya ada beberapa batasan atau definisi yang bisa dijadikan acuan. Salah satu diantaranya adalah definisi yang diberikan oleh the National Alternative Dispute Resolution Advisory Council yang mendefinisikan mediasi sebagai “sebuah proses dimana pihak-pihak yang bertikai, dengan bantuan dari seorang praktisi resolusi pertikaian (mediator) mengidentifikasi isu-isu yang dipersengketakan, mengembangkan opsi-opsi, mempertimbangkan alternatif-alternatif dan upaya untuk mencapai sebuah kesepakatan.”

Secara singkat dapat dijelaskan bahwa mediasi merupakan suatu proses penyelesaian konflik di antara pihak-pihak yang bertikai untuk mencapai penyelesaian yang memuaskan melalui pihak ketiga yang netral (mediator). Keberhasilan mediasi bisa dipengaruhi oleh beberapa hal, seperti kualitas mediator (training dan profesionalitas), usaha-usaha yang dilakukan oleh kedua pihak yang sedang bertikai, serta kepercayaan dari kedua pihak terhadap proses mediasi, kepercayaan terhadap mediator, kepercayaan terhadap masing-masing pihak.

Seorang mediator yang baik dalam melakukan tugasnya akan merasa sangat senang untuk membantu orang lain mengatasi masalah mereka sendiri, ia akan berindak netral seperti seorang ayah yang penuh kasih, meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, mempunyai metode yang harmonis, mempunyai kemampuan dan sikap, memiliki integritas dalam menjalankan proses mediasi serta dapat dipercaya dan berorientasi pada pelayanan. Beberapa sikap dasar yang harus dimiliki oleh mediator adalah: bersikap terbuka, mandiri, netral, percaya diri, menghormati orang lain, seimbang, mempunyai komitmen, fleksibel, bisa memimpin proses mediasi dengan baik, percaya pada orang lain dan bisa dipercaya oleh orang lain serta berorientasi pada pelayanan.

Lawrence Boulle, professor of law dan associate director of the Dispute Resolution Center, Bond University mengemukakan adanya empat model mediasi dalam hal tujuan yang akan dicapai, yaitu: *settlement mediation*, *facilitative mediation*, *transformative mediation*, dan *evaluative mediation*. *Settlement mediation* yang juga dikenal sebagai mediasi kompromi merupakan mediasi yang tujuan utamanya adalah untuk mendorong terwujudnya kompromi dari tuntutan kedua belah pihak yang sedang bertikai. *Facilitative mediation* yang juga disebut sebagai mediasi yang berbasis kepentingan (*interest-based*) dan *problem solving* merupakan

mediasi yang bertujuan untuk menghindarkan disputants dari posisi mereka dan menegosiasikan kebutuhan dan kepentingan para disputants dari pada hak-hak legal mereka secara kaku.

Transformative mediation yang juga dikenal sebagai mediasi terapi dan rekonsiliasi, merupakan mediasi yang menekankan untuk mencari penyebab yang mendasari munculnya permasalahan di antara disputants, dengan pertimbangan untuk meningkatkan hubungan di antara mereka melalui pengakuan dan pemberdayaan sebagai dasar dari resolusi (jalan keluar) dari pertikaian yang ada. Sedangkan *evaluative mediation* yang juga dikenal sebagai mediasi normative merupakan model mediasi yang bertujuan untuk mencari kesepakatan berdasarkan pada hak-hak legal dari para disputants dalam wilayah yang diantisipasi oleh pengadilan.

F. Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan model kajian kancah. Meskipun demikian, karena penelitian ini melibatkan kajian naskah peraturan, maka dokumen, khususnya dokumen yang terkait dengan undang-undang dan peraturan perindustrian dan ketenagakerjaan serta catatan penanganan konflik industri itu juga merupakan bahan penelitian yang tidak dapat diabaikan. Hal ini karena tindakan penanganan konflik

industri hanya dapat dianalisis keberlangsungannya dengan mengkaji dokumen terkait tersebut. Data-data dokumen dari berbagai sumber itu akan memberikan kelengkapan data mengenai praktek mediasi dalam penanganan konflik industri di Jawa Tengah

Adapun dipilihnya Jawa Tengah sebagai lokus kajian adalah karena beberapa alasan. Pertama, Jawa Tengah merupakan propinsi yang secara nasional digunakan sebagai acuan. Kedua, Jawa Tengah memiliki tingkat kepadatan dan keragaman industri yang cukup tinggi. Ketiga, secara historis di Jawa Tengah telah terjadi beragam konflik industri dengan beragam penyelesaian. Dengan dasar pemikiran tersebut maka penelitian ini memfokuskan pada keragaman jenis konflik industrial dengan dengan keragaman penyelesaiannya. Namun demikian, titik tekan dari penelitian ini adalah pada proses penyelesaian masalahnya.

Data dalam penelitian ini dihimpun melalui pembacaan atas dokumen penyelesaian masalah, yang kemudian di *cross-check* dengan wawancara dan observasi. Data yang terkumpul dilihat polanya dan kemudian dipetakan, serta dianalisis dengan analisis mediasi konflik, dengan metode interpretasi secara simultan. Dalam kajian konflik industrial ini, interpretasi dikaitkan dengan berbagai konteks, pola kesamaan dan perbedaan, serta dengan pemakaian teori sosial dan budaya yang relevan (Hodder, 1997). Interpretasi semacam ini akan melihat masa lalu serta masa

sekarang berkait dengan data yang diperoleh, serta terkait dengan praktek resolusi konflik dalam lingkup industrial. Dengan interpretasi semacam ini akan muncul hasil yang dapat dipahami makna mediasi sebagai salah satu cara penyelesaian konflik yang dikaji dalam konteks yang berubah. Pemahaman semacam ini akan memunculkan pemahaman mengenai penyelesaian konflik industri di wilayah Jawa Tengah.

BAB II

MEDIASI DAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. Sekilas Mengenai Mediasi

Mediasi merupakan salah satu bentuk penyelesaian persengketaan yang diselenggarakan di luar pengadilan, dimana pihak-pihak yang bersengketa meminta atau menggunakan bantuan dari pihak ketiga yang netral untuk membantu menyelesaikan pertikaian di antara mereka (Boulle dan Teh Hwe Hwe, 2000). Mediasi ini berbeda dengan bentuk penyelesaian pertikaian alternatif yang lain seperti negosiasi atau arbitrase, karena di dalam mediasi ini selain menghadirkan seorang penengah (mediator) yang netral, secara teori ia dibangun di atas beberapa landasan filosofis seperti *confidentiality* (kerahasiaan), *voluntariness*

(kesukarelaan), *empowerment* (pemberdayaan), *neutrality* (kenetralan), dan *unique solution* (solusi yang unik)(David Spencer, Michael Brogan, 2006:3).

Penjelasan tentang mediasi sebagaimana yang disebutkan di atas memunculkan kesulitan dalam pengkonsepan istilah mediasi tersebut. Kesulitan tersebut terkait dengan empat hal; yang pertama, fleksibilitas dan interpretasi terbuka dalam penyebutan kesukarelaan, dan netralitas dalam mediasi tidak memberikan kepastian dan batasan yang jelas. Kedua, mediasi belum mengembangkan basis teoritis yang koheren serta ciri-ciri pokok yang disepakati yang membedakannya dengan proses-proses lain yang serupa dengan mediasi. Ketiga, istilah mediasi digunakan secara berbeda oleh orang yang berbeda. Berbagai faktor seperti ekonomi, politik, dan kepentingan diri menyebabkan orang mendefinisikan dan mendeskripsikan mediasi menurut kepentingan mereka sendiri. Yang terakhir, terdapatnya keragaman dalam praktek mediasi. Mediasi digunakan untuk berbagai tujuan. Mediasi dilaksanakan di berbagai konteks sosial dan legal, dan mediator memiliki beragam latar belakang, pelatihan, level ketrampilan dan keahlian, serta gaya operasionalnya (Boulle dan Teh Hwe Hwe, 2000).

1. Pengertian Mediasi

Secara etimologi (bahasa), mediasi berasal dari bahasa latin *mediare* yang berarti “berada di tengah” karena seorang yang melakukan mediasi (mediator) harus berada di tengah orang yang bertikai. Di tengah dalam pengertian ini bermakna sebagai penengah bagi orang yang bertikai, yang berfungsi sebagai pembantu dalam penyelesaian pertikaian di antara kedua pihak tersebut.

Dari segi terminologi (istilah) terdapat banyak pendapat yang memberikan penekanan yang berbeda tentang mediasi. Meski banyak yang memperdebatkan mengenai apa sebenarnya yang dimaksud dengan mediasi, namun setidaknya ada beberapa batasan atau definisi yang bisa dijadikan acuan. Salah satu diantaranya adalah definisi yang diberikan oleh the National Alternative Dispute Resolution Advisory Council yang mendefinisikan mediasi sebagai berikut:

Mediation is a process in which the parties to a dispute, with the assistance of a dispute resolution practitioner (the mediator), identify the disputed issues, develop options, consider alternatives and endeavour to reach an agreement. The mediator has no advisory or determinative role in regard to the content of the dispute or the outcome of its resolution, but may advise on or determine the process of mediation whereby resolution is attempted.
(David Spencer, Michael Brogan, 2006:9)

(Mediasi merupakan sebuah proses dimana pihak-pihak yang bertikai, dengan bantuan dari seorang praktisi resolusi pertikaian (mediator) mengidentifikasi isu-isu yang dipersengketakan, mengembangkan opsi-opsi, mempertimbangkan alternatif-alternatif dan upaya untuk mencapai sebuah kesepakatan. Dalam hal ini sang mediator tidak memiliki peran menentukan dalam kaitannya dengan isi/materi persengketaan atau hasil dari resolusi persengketaan tersebut, tetapi ia (mediator) dapat memberi saran atau menentukan sebuah proses mediasi untuk mengupayakan sebuah resolusi/penyelesaian).

Secara singkat dapat dijelaskan bahwa mediasi merupakan suatu proses penyelesaian konflik di antara pihak-pihak yang bertikai untuk mencapai penyelesaian yang memuaskan melalui pihak ketiga yang netral (mediator).

Keberhasilan mediasi bisa dipengaruhi oleh beberapa hal, seperti kualitas mediator (training dan profesionalitas), usaha-usaha yang dilakukan oleh kedua pihak yang sedang bertikai, serta kepercayaan dari kedua pihak terhadap proses mediasi, kepercayaan terhadap mediator, kepercayaan terhadap masing-masing pihak.

Seorang mediator yang baik dalam melakukan tugasnya akan merasa sangat senang untuk membantu orang lain mengatasi masalah mereka sendiri, ia akan berindak netral seperti seorang ayah yang penuh kasih, meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, mempunyai metode yang harmonis,

mempunyai kemampuan dan sikap, memiliki integritas dalam menjalankan proses mediasi serta dapat dipercaya dan berorientasi pada pelayanan. Beberapa sikap dasar yang harus dimiliki oleh mediator adalah: bersikap terbuka, mandiri, netral, percaya diri, menghormati orang lain, seimbang, mempunyai komitmen, fleksibel, bisa memimpin proses mediasi dengan baik, percaya pada orang lain dan bisa dipercaya oleh orang lain serta berorientasi pada pelayanan. Dengan kata lain, ketika membantu menyelesaikan konflik, seorang mediator/penengah harus:

- a. Fokus pada persoalan, bukan terhadap kesalahan orang lain.
- b. Mengerti dan menghormati terhadap setiap perbedaan pandangan.
- c. Memiliki keinginan berbagi dan merasakan.
- d. Bekerja sama dalam menyelesaikan masalah.

2. Model-model Mediasi

Ada beberapa model mediasi yang perlu diperhatikan oleh pelajar dan praktisi mediasi. Lawrence Boulle, professor of law dan associate director of the Dispute Resolution Center, Bond University mengemukakan bahwa model-model ini didasarkan pada model klasik tetapi berbeda dalam hal tujuan yang hendak dicapai dan cara sang mediator melihat posisi dan

peran mereka. Boulle menyebutkan ada empat model mediasi, yaitu: *settlement mediation*, *facilitative mediation*, *transformative mediation*, dan *evaluative mediation*.

Settlement mediation yang juga dikenal sebagai mediasi kompromi merupakan mediasi yang tujuan utamanya adalah untuk mendorong terwujudnya kompromi dari tuntutan kedua belah pihak yang sedang bertikai. Dalam mediasi model ini tipe mediator yang dikehendaki adalah yang berstatus tinggi sekalipun tidak terlalu ahli di dalam proses dan teknik-teknik mediasi. Adapun peran yang bisa dimainkan oleh mediator adalah menentukan "bottom lines" dari disputants dan secara persuasif mendorong disputants untuk sama-sama menurunkan posisi mereka ke titik kompromi.

Facilitative mediation yang juga disebut sebagai mediasi yang berbasis kepentingan (*interest-based*) dan *problem solving* merupakan mediasi yang bertujuan untuk menghindarkan disputants dari posisi mereka dan menegosiasikan kebutuhan dan kepentingan para disputants dari pada hak-hak legal mereka secara kaku. Dalam model ini sang mediator harus ahli dalam proses dan harus menguasai teknik-teknik mediasi, meskipun penguasaan terhadap materi tentang hal-hal yang dipersengketakan tidak terlalu penting. Dalam hal ini sang mediator harus dapat memimpin proses mediasi dan

mengupayakan dialog yang konstruktif di antara disputants, serta meningkatkan upaya-upaya negosiasi dan mengupayakan kesepakatan.

Transformative mediation yang juga dikenal sebagai mediasi terapi dan rekonsiliasi, merupakan mediasi yang menekankan untuk mencari penyebab yang mendasari munculnya permasalahan di antara disputants, dengan pertimbangan untuk meningkatkan hubungan di antara mereka melalui pengakuan dan pemberdayaan sebagai dasar dari resolusi (jalan keluar) dari pertikaian yang ada. Dalam model ini sang mediator harus dapat menggunakan terapi dan teknik professional sebelum dan selama proses mediasi serta mengangkat isu relasi/hubungan melalui pemberdayaan dan pengakuan.

Sedangkan *evaluative mediation* yang juga dikenal sebagai mediasi normative merupakan model mediasi yang bertujuan untuk mencari kesepakatan berdasarkan pada hak-hak legal dari para disputants dalam wilayah yang diantisipasi oleh pengadilan. Dalam hal ini sang mediator haruslah seorang yang ahli dan menguasai bidang-bidang yang dipersengketakan meskipun tidak ahli dalam teknik-teknik mediasi. Peran yang bisa dijalankan oleh mediator dalam hal ini ialah memberikan informasi dan saran serta persuasi kepada para disputants, dan

memberikan prediksi tentang hasil-hasil yang akan didapatkan.
(David Spencer, Michael Brogan, 2006:101-103).

3. Prinsip-prinsip Mediasi

Dalam mediasi ada beberapa hal yang harus diperhatikan, yakni hal-hal yang dasar filosofis diadakannya mediasi. Ruth Charlton, sebagaimana dikutip oleh David Spencer dan Michael Brogan (2006:84-85) menyebutnya sebagai “the five basic philosophies of mediation”, yakni: *confidentiality, voluntariness, empowerment, neutrality, a unique solution*.

Prinsip pertama dari mediasi, sebagaimana dikemukakan oleh Charlton, adalah *confidentiality* (kerahasiaan), yaitu bahwasannya segala sesuatu yang terjadi di dalam pertemuan yang diselenggarakan oleh mediator dan *disputants* (pihak-pihak yang bertikai) bersifat rahasia dan tidak boleh disiarkan kepada publik atau pers oleh masing-masing pihak. Demikian juga sang mediator harus menjaga kerahasiaan dari isi mediasi tersebut serta sebaiknya menghancurkan semua catatannya di akhir sesi mediasi yang ia lakukan. Mediator juga tidak bisa dipanggil sebagai saksi dalam kasus yang dilakukan penyelesaiannya di dalam mediasi yang ia prakarsai apabila kasus tersebut dibawa ke forum yang lain, seperti pengadilan. Masing-masing pihak yang bertikai (*disputants*) disarankan

untuk saling menghormati kerahasiaan tiap-tiap isu dan kepentingan dari masing-masing pihak. Jaminan kerahasiaan ini harus diberikan supaya masing-masing pihak dapat mengungkapkan masalah dan kebutuhannya secara langsung dan terbuka.

Prinsip kedua, *voluntariness* (kesukarelaan). Yakni masing-masing pihak yang bertikai (*disputants*) datang ke mediasi atas kemauan diri sendiri secara suka rela dan tidak ada paksaan dari pihak luar. Prinsip kesukarelaan ini dibangun atas dasar bahwa orang akan mau bekerja sama untuk menemukan jalan keluar dari persengketaan mereka bila mereka datang ke tempat perundingan atas pilihan mereka sendiri.

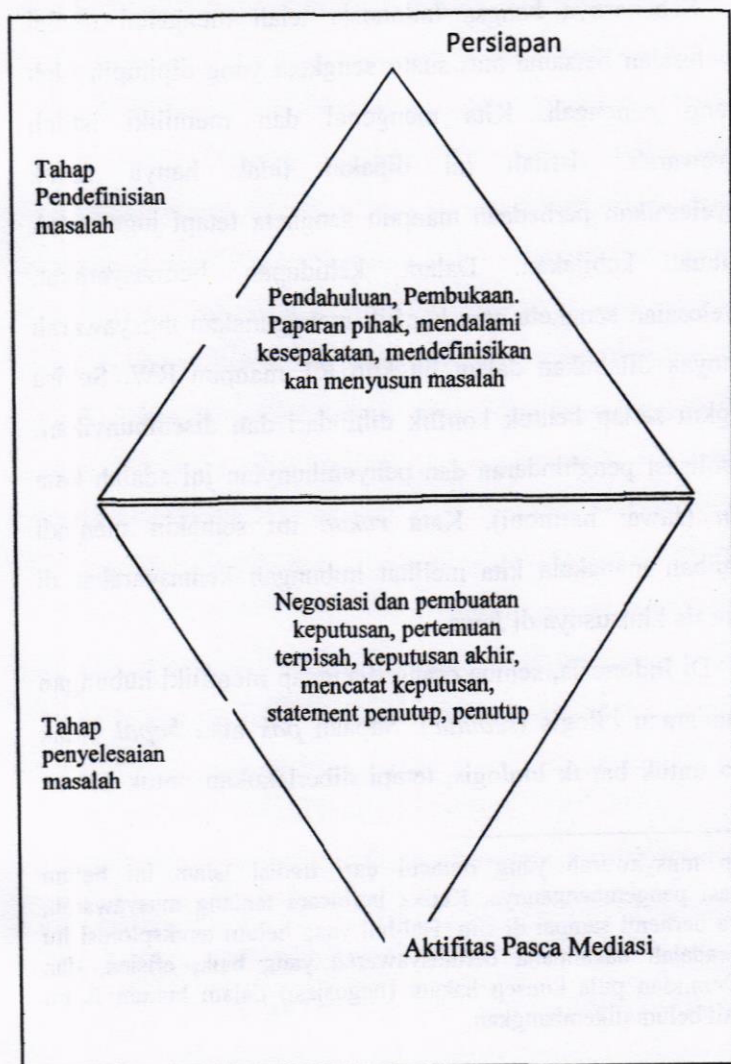
Prinsip ketiga, *empowerment* (pemberdayaan). Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa orang yang mau datang ke mediasi sebenarnya mempunyai kemampuan untuk menegosiasikan masalah mereka sendiri dan dapat mencapai kesepakatan yang mereka inginkan. Kemampuan mereka dalam hal ini harus diakui dan dihargai, oleh karena itu setiap solusi atau jalan penyelesaian sebaiknya tidak dipaksakan dari luar tetapi harus muncul dari pemberdayaan terhadap masing-masing pihak (*disputants*) karena hal itu akan lebih memungkinkan bagi keduanya untuk menerimanya.

Prinsip keempat, *neutrality* (netralitas). Di dalam mediasi peran seorang mediator hanyalah memfasilitasi prosesnya saja dan isinya tetap menjadi milik *disputans* (pihak yang bertikai), sedangkan mediator hanya mengontrol proses. Di dalam mediasi seorang mediator tidak bertindak layaknya seorang hakim atau juri yang memutuskan salah benarnya salah satu pihak atau mendukung pendapat dari salah satunya, atau memaksakan pendapat dan jalan keluar/penyelesaian kepada kedua belah pihak.

Prinsip kelima, *a unique solution* (solusi yang unik). Bahwasanya solusi yang dihasilkan dari proses mediasi tidak harus sesuai dengan standar legal, tetapi dihasilkan dari proses kreatifitas dan oleh karenanya hasilnya mungkin akan lebih banyak. Hal ini berkaitan erat dengan konsep pemberdayaan terhadap masing-masing pihak.

Dalam melakukan proses mediasi berbagai ahli menyatakan adanya tahapan-tahapan yang berbeda untuk pelaksanaan mediasi. Salah satu pandangan tentang tahapan tersebut adalah sebagaimana yang dikemukakan oleh Lawrence Boulle dan Teh Hwe Hwe (2000) yang gembarannya sebagaimana ditunjukkan dalam Gambar 4 berikut:

Tabel 1.1
Segitiga Mediasi



4. Praktek Mediasi di Indonesia

Sebenarnya bangsa Indonesia telah mengenal model penyelesaian bersama atas suatu sengketa yang dipimpin oleh seorang penengah. Kita mengenal dan memiliki istilah musyawarah.¹ Istilah ini dipakai tidak hanya untuk menyelesaikan perbedaan maupun sengketa tetapi juga untuk membuat kebijakan. Dalam kehidupan bermasyarakat, penyelesaian sengketa atau konflik menggunakan musyawarah terbanyak dilakukan dalam lingkup RT maupun RW. Sebisa mungkin setiap bentuk konflik dihindari dan disembunyikan. Simbolisasi penghindaran dan penyembunyian ini adalah kata *rukun* (Jawa: harmoni). Kata *rukun* itu semakin menjadi kewajiban manakala kita melihat hubungan kemasyarakatan di Indonesia khususnya di Jawa.

Di Indonesia, semua orang dianggap memiliki hubungan persaudaraan biologis (*sedulur*). Sapaan *pak* atau *bapak* tidak hanya untuk bapak biologis, tetapi diberlakukan untuk semua

¹ Konsep musyawarah yang muncul dari tradisi Islam ini belum dieksplorasi pengembangannya. Ketika berbicara tentang musyawarah, kita hanya berhenti sampai di situ. Hal-hal yang belum tereksplorasi itu misalnya adalah bagaimana bermusyawarah yang baik, efisien, dan efektif. Demikian pula konsep hakam (negosiasi) dalam hukum Islam sama sekali belum dikembangkan.

orang yang dianggap tua atau pantas menerima sapaan itu. Penuaan ini dianggap sebagai penghormatan. Karena itu, mereka yang menerima sapaan tersebut berharap menerima penghormatan yang otomatis menempel pada sapaan itu. Demikian pula dengan sapaan-sapaan lain seperti *mbak yu,, budhe, adik, kang mas, abang*, dan sebagainya. Semua sapaan itu berlaku untuk semua orang beserta semua hak dan kewajiban yang menempel padanya.

Ketika terjadi percekcoakan atau konflik biasanya secara otomatis memunculkan para penengah (mediator) alami yang berasal dari masyarakat. Kebanyakan mereka itu berasal dari unsur cerdik-cendekia, tokoh masyarakat atau bahkan pemimpin masyarakat. Karena itu, peran mediator biasanya dimainkan oleh mereka yang memiliki kekuasaan, baik kekuasaan itu dibangun atas dasar kharisma atau kekuasaan formal; yakni aparat pemerintah. Jika itu merupakan *court mandated mediation*, maka mediatornya adalah hakim. Mediator profesional, meski sudah mulai tumbuh, perannya belum signifikan. Dapat dikatakan bahwa mediasi tradisional itulah yang sering dilakukan dalam memecahkan konflik (Gunaryo, 2009).

Mediator tradisional biasanya tidak memiliki pendidikan khusus, karenanya mereka umumnya tidak memiliki

keterampilan dalam hal ini. Meskipun mereka umumnya memiliki pengetahuan tentang substansi masalah, mereka tidak memiliki standar tahapan di dalam mediasi. Keterampilan untuk melakukan mediasi absen. Satu-satunya gantungan mereka ada pada posisi sosial maupun birokrasi mereka di pemerintahan. Dalam benak mereka, mediasi hanya memiliki satu tujuan, yakni menyelesaikan sengketa (*settling disputes*). Faktor pemberdayaan biasanya tidak ada. Atas dasar ini maka biasanya ada dua kemungkinan yang bakal muncul pada mediator; yaitu: (1) mediator memainkan peran sebagai "guru," dan (2) mediator sebagai pendengar pasif. (Gunaryo, 2009)

Secara umum, jika mediasi tradisional dibandingkan dengan mediasi modern akan tampak jelas pada tabel III berikut.

Tabel 1.2

Perbedaan Mediasi Tradisional dengan Mediasi Modern

	Mediasi Modern	Mediasi Tradisional
Mediator	Berpendidikan mediasi	Tidak berpendidikan mediasi
Hub. mediator dengan <i>disputants</i>	Setara	Dominan dengan kecenderungan Patron Klien
Tujuan	Recognisi, pemberdayaan, Resolusi konflik	Resolusi konflik
Cara	Mengikuti aturan yg. Ketat	Tidak ada standar
Nilai	Menjunjung tinggi netralitas	Potensi bias tinggi
Norma	Berdasarkan aturan tertulis	Kebiasaan
Penyelenggara	Lembaga dan/atau individual	Individual
Orientasi	<i>Forward-looking</i>	Cenderung <i>backward- looking</i>

Jika diamati tabel di atas mengenai perbedaan antara praktek mediasi modern dengan mediasi tradisional dengan mempertimbangkan beberapa item, yaitu personal dari mediator, hubungan mediator dengan disputant, tujuan, cara, nilai, norma, penyelenggara, dan orientasi, maka dapat dinyatakan bahwa mediasi yang berlangsung di Indonesia dapat dikategorikan sebagai mediasi tradisional. Dalam mediasi semacam ini, mediator tidak pernah mendapat pelatihan dalam bidang mediasi. Baginya, mediasi seperti bentuk-bentuk musyawarah lainnya. Posisi mediator sangat dominan. Dominasi ini dalam menentukan arah mediasi dan menentukan *outcome*. Sampai tataran tertentu, hubungan mediator-para pihak bagaikan hubungan *patron-client relationship*. Tujuan satu-satunya mediasi ini adalah mencapai penyelesaian akhir. Wajar apabila dalam mediasi seperti ini potensi bias dari mediator sangat tinggi. Tidak ada aturan dalam mediasi ini. Keberhasilan ditentukan oleh posisi sosial mediator. Semakin tinggi posisi sosial mediator, semakin tinggi probabilitas keberhasilannya. Mediator dianggap dan diperlakukan sebagai orang yang paling tahu, dan karena itu perlu diikuti (Gunaryo, 2009)

Sebenarnya, kemunculan lembaga mediasi di Indonesia secara spesifik bukan respon atas ketakpuasan terhadap lembaga peradilan sebagaimana terjadi di negara-negara yang menganut paham kapitalis. Di negara-negara itu, hukum dengan aliran positivismenya telah menjadi teknologi. Hukum yang telah berubah menjadi teknologi ini pada kenyataannya tidak mampu mencerahkan dan membahagiakan manusia. Hukum bergerak serba mekanis dan matematis. Sedangkan perilaku manusia penuh dengan dinamika dan tidak cukup hanya diwadahi dalam sejumlah pasal atau provisi yang tertulis. Menempatkan dinamika perilaku manusia hanya dalam sejumlah pasal sama dengan menempatkan manusia dalam, meminjam istilah Max Weber, sangkar besi (*iron cage*). Manusia di dalam hukum bergerak bagaikan robot.

Situasi seperti dipaparkan di atas sebenarnya telah berlangsung cukup lama, tepatnya dimulai sekitar akhir abad delapan belas dan awal abad sembilan belas, bersamaan dengan munculnya konsep negara modern. Salah satu ciri negara modern adalah munculnya hukum modern yang menghendaki adanya rasionalitas dan keterukuran dalam segala bidang, seperti agama, politik, ekonomi, dan keluarga (Turkel, 1995: 53). Hukum dalam negara modern disusun selogis mungkin tanpa memperhatikan faktor-faktor yang mengelilinginya.

Akibat yang segera tampak adalah hukum menjadi tertutup dan terpisah dari *stake holder*-nya, yakni masyarakat. Ini adalah ciri khas Kelsenian. Hukum yang sedianya diasumsikan sebagai cerminan kehendak masyarakat menjadi hanya cerminan kehendak para ahli hukum. Dalam tataran inilah maka sering ditengarai bahwa hukum tidak aspiratif.

Dengan logika demikian, tidak salah jika dikatakan bahwa munculnya mediasi di Barat merupakan respon atau bahkan pembelotan terhadap hukum dan lembaga peradilan. Ini merupakan fenomena *vigilante*. Fenomena *vigilante* adalah fenomena dimana masyarakat menciptakan mekanisme penyelesaian perkaranya sendiri di luar koridor hukum yang ada. Ini terjadi biasanya karena mereka menilai bahwa hukum sudah tidak memadai lagi untuk menampung aspirasi mereka (Shailor, 1994: 3). Dengan mengambil kasus di Amerika Serikat, Shailor mengatakan:

"The rapid development of the field is evidence that it is addressing the needs of American citizens - needs which have not been addressed by the traditional court system. ... While the formal justice system is expensive, inefficient, and adversarial, the informal justice available through mediation is relatively inexpensive, expeditious, and sensitive to the maintenance of relationship between disputing parties."

Ucapan Shailor di atas merupakan ekspresi umum pendukung gerakan mediasi. Melihat keberhasilan penyelesaian

sengketa ala mediasi, khususnya mediasi konflik industrial (Kressel *dkk*, 1977), maka pada tahun 1970-an muncul lembaga-lembaga mediasi berbasis kemasyarakatan atau komunitas seperti the Jewish Conciliation Board, the Christian Conciliation Service, and the Chinese Benovalent Association, dan mediasi-mediasi lain dalam masyarakat skala kecil (Folberg dan Taylor, 1984, Merry, 1982: 19). Kemunculan dramatis demikian tadi sempat menimbulkan kekusaran bagi sementara pihak, khususnya para *lawyer*. Mereka mengkritik mediasi sebagai "*numby-pumpy process*" (lunak dan *kemayu*: Jw) yang menghadirkan ketidakpastian.

Mediasi di Indonesia hadir bukan sebagai bentuk protes pembelotan terhadap hukum atau lembaga peradilan. Jika itu respon terhadap hukum atau bobroknya lembaga peradilan, mestinya mediasi sudah lama muncul di Indonesia. Dikatakan demikian karena lembaga peradilan di Indonesia sudah terlalu lama rusak, dan selama itu pula tidak ada inisiatif untuk membentuk lembaga mediasi. Dalam pandangan saya, kemunculan mediasi lebih sebagai respon terhadap fenomena *vigilante* yang mengarah dan membawa pada sejumlah pengalaman destruktif seperti konflik antar etnis, agama, maupun sosial kemasyarakatan lainnya. Pasca tumbangya

rezim orde baru ditandai dengan munculnya berbagai konflik utamanya konflik horisontal.

Konflik-konflik itu, meskipun berakar pada cara rezim orde baru memerintah, pada kenyataannya mampu menggoyahkan pemerintah berikutnya dan kesatuan bangsa. Pemberontakan di Aceh, upaya pemisahan diri di Papua, peristiwa Sambas, Poso, Ambon, Maluku, dan di berbagai tempat lain bukan ekspresi ketidakpuasan terhadap lembaga peradilan. Konflik-konflik itu muncul sebagai dampak dari ketidakadilan politik, ekonomi, dan sosial. Logikanya, jika sejumlah ketidakadilan itu dihilangkan, maka konflik akan berakhir dengan sendirinya. Soal sekarang lembaga peradilan mau mengakui dan menjadikan mediasi sebagai *mandatory* adalah suatu keinsidensi, terutama dengan melihat pengalaman di Barat.

B. Tata Cara Perselisihan Hubungan Industrial (PHI)

1. Ketentuan Umum

Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berlaku saat ini berdasarkan Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Undang-undang ini berbeda dengan tata cara penyelesaian hubungan perburuhan yang berdasarkan pada UU

nomor 12 tahun 1957 dan UU nomor 12 tahun 1964. Meskipun UU No. 2 tahun 2004 sudah berlaku, namun banyak kalangan, khususnya pelaku produksi belum memahami secara komprehensif aturan tersebut.

Dengan diterbitkannya UU tersebut maka Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta dinyatakan tidak lagi berlaku. Konsideran yang dipergunakan penerbitan UU tersebut adalah: Pertama, bahwa hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan perlu diwujudkan secara optimal sesuai dengan nilai-nilai Pancasila; Kedua, bahwa dalam era industrialisasi, masalah perselisihan hubungan industrial menjadi semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah; Ketiga, bahwa Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta sudah tidak sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Sedangkan sandaran hukum yang dipergunakan untuk menerbitkan UU tersebut adalah: Pertama, Pasal 5 ayat (1),

Pasal 20, Pasal 24, Pasal 25, Pasal 27 ayat (1) dan ayat (2), dan Pasal 28 D ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; Kedua, Undang-undang Nomor 14 Tahun 1970 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2951) sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 35 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 14 Tahun 1970 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 147, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3879); Ketiga, Undang-undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1985 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3316); Keempat, Undang-undang Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1986 Nomor 20, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3327); Kelima, Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989); Keenam, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara

Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

Secara umum, pasal 1 UU PPHI menjelaskan definisi-definisi hal-hal umum yang terkait dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Menurut pasal tersebut, yang dimaksud dengan:

- a. Pengusaha: a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
- b. Perusahaan: a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

- c. Serikat pekerja/serikat buruh: organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
- d. Pekerja/buruh: setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- e. Perundingan bipartit: perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.
- f. Mediasi Hubungan Industrial (selanjutnya disebut mediasi): penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.
- g. Mediator Hubungan Industrial (selanjutnya disebut mediator): 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 pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

- h. **Konsiliasi Hubungan Industrial** (selanjutnya disebut konsiliasi): penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.
- i. **Konsiliator Hubungan Industrial** (selanjutnya disebut konsiliator): seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
- j. **Arbitrase Hubungan Industrial** (selanjutnya disebut arbitrase): penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial

melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

- k. Arbiter Hubungan Industrial (selanjutnya disebut arbiter): seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.
- l. Pengadilan Hubungan Industrial: pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.
- m. Hakim: hakim karier Pengadilan Negeri yang ditugasi pada Pengadilan Hubungan Industrial.
- n. Hakim Ad-Hoc: Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung yang pengangkatannya atas usul serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha.
- o. Hakim Kasasi: Hakim Agung dan Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung yang berwenang memeriksa, mengadili

dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

- p. Menteri: Menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Pasal tersebut juga mendefinisikan Perselisihan Hubungan Industrial sebagai perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Secara garis besar penyelesaian perselisihan hubungan industrial di bagi dalam dua tahap, yaitu tahap penyelesaian di luar pengadilan dan tahap penyelesaian melalui pengadilan. Proses penyelesaian di luar pengadilan diinisiasi dan dilakukan oleh para pihak, yakni penyelesaian secara bipartit. Penyelesaian ini dilakukan di internal perusahaan antara para pihak yang berselisih. Permasalahan di perusahaan pada umumnya adalah perselisihan antara pihak perusahaan dengan serikat buruh (SB) atau Serikat Pekerja (SP) serta para pekerja / buruh yang meliputi 4 (empat) jenis perselisihan. Pasal 2 UU PPHI membagi perselisihan hubungan industrial menjadi empat

kategori yang pengertiannya dijelaskan dalam pasal 1 sebagai berikut:

- a. Perselisihan hak: 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.
- b. Perselisihan kepentingan: 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.
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja: perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
- d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh: perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Penyelesaian secara bipartit ini adalah penyelesaian secara musyawarah untuk mencari kesepakatan antar pihak yang berselisih. Pilihan penyelesaian bipartite ini bersifat wajib. Jika cara ini gagal maka salah satu pihak atau kedua belah pihak yang berselisih dapat mencatatkan kasus perselisihannya kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat, yakni kanotor disnaker kota/kabupaten.

Penyelesaian di tingkat bipartite dipandang berhasil atau gagal jika salah satu pihak dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja telah mengajak berunding akan tetapi pihak lain tidak memberikan respon atau tidak bersedia berunding, atau perundingan telah dilakukan sesuai agenda dan jadwal yang disepakati, akan tetapi pihak-pihak yang berunding tidak mencapai kesepakatan atas sebagian atau semua masalah yang dirundingkan.

Kegagalan penyelesaian di tingkat bipartit dapat diajukan penyelesaiannya ke dinas tenaga kerja kota/kabupaten. Instansi ini bertanggungjawab untuk meneliti berkas perselisihan dan selanjutnya penanganan kasus dilakukan oleh kantor disnaker setempat. Oleh kantor disnaker penyelesaian dapat dilakukan melalui konsiliasi, mediasi atau arbitrase. Pemilihan alternative

penyelesaian non litigasi ini didasarkan pada jenis perselisihannya sebagaimana table berikut :

Tabel 1.3
Lingkup Konsiliasi, Mediasi, dan Arbitrase

Konsiliasi	Mediasi	Arbitrase
1. Perselisihan Kepentingan 2. Perselisihan Hak 3. Perselisihan SB/SP	1. Perselisihan Hak 2. Perselisihan Kepentingan 3. Perselisihan Hak 4. Perselisihan SB/SP	1. Perselisihan Kepentingan 2. Perselisihan antar SB/SP.

Pada prinsipnya pemilihan tiga alternative penyelesaian perselisihan diserahkan sepenuhnya kepada kesepakatan para pihak yang berselisih dan sesuai dengan jenis perselisihannya. Namun pada prakteknya para pihak lebih memilih cara mediasi karena cara ini dipandang lebih efektif dan efisien.

Bila terjadi perselisihan hubungan industrial maka penyelesaiannya pada tahap awal harus diupayakan melalui bipartit, yaitu penyelesaian melalui mekanisme negosiasi antara para pihak yang berselisih itu sendiri.

Pasal 3 UU PPHI menjelaskan bahwa perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih

dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Penyelesaian perselisihan melalui bipartit memiliki jangka waktu, yaitu harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit tersebut dianggap gagal.

Pasal 4 UU PPHI menjelaskan bahwa apabila perundingan bipartit gagal menyelesaikan perselisihan tersebut maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat, dalam hal ini dinas tenaga kerja dan transmigrasi (disnakertrans) dengan melampirkan bukti-bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan. Apabila bukti-bukti tersebut tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan (disnakertrans) mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas. Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan (disnakertrans) setempat wajib menawarkan

kepada para pihak untuk menyepakati dan memilih penyelesaian melalui mekanisme konsiliasi atau melalui mekanisme arbitrase.

Penyelesaian melalui mekanisme konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Sedangkan penyelesaian melalui mekanisme arbitrase dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Apabila para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui mekanisme konsiliasi atau arbitrase dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator. Bila penyelesaian melalui mekanisme konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

Setiap perundingan yang dilakukan dalam rangka penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut, baik bipartit, konsiliasi, arbitrase, harus dibuatkan risalah yang ditandatangani oleh para pihak. Risalah perundingan tersebut sekurang-kurangnya memuat: nama lengkap dan alamat para pihak, tanggal dan tempat perundingan, pokok masalah atau

alasan perselisihan, pendapat para pihak, kesimpulan atau hasil perundingan, dan tanggal serta tandatangan para pihak yang melakukan perundingan.

Apabila perundingan yang dilakukan tersebut dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak yang bersifat mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak. Perjanjian Bersama tersebut wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk akta bukti pendaftaran Perjanjian Bersama dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama.

Karena Perjanjian Bersama bersifat mengikat, maka bila 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 untuk mendapat penetapan eksekusi. Bila pemohon eksekusi berdomisili di luar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

2. Prosedur Mediasi dalam Penyelesaian PHI

Salah satu model penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah melalui mekanisme mediasi, yaitu penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Penyelesaian perselisihan melalui mekanisme mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.

Untuk menjadi seorang mediator maka seseorang harus memenuhi kualifikasi tertentu. Pasal 9 UU PPHI menjelaskan bahwa kualifikasi yang harus dipenuhi oleh seorang mediator adalah sebagai berikut: beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa; warga negara Indonesia; berbadan sehat menurut surat keterangan dokter; menguasai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan; berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela; berpendidikan sekurang-

kurangnya Strata Satu (S1); dan syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri.

Pasal 10-15 UU PPHI menjelaskan tatacara pelaksanaan mediasi. Menurut ketentuan-ketentuan pada rangkaian pasal tersebut, dalam 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. Dalam hal ini, mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya. Saksi atau saksi ahli yang memenuhi panggilan berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Setiap orang yang diminta keterangannya oleh mediator guna penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan undang-undang, maka dia wajib memberikan keterangan termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan. Bila keterangan yang diperlukan oleh mediator terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaan, maka harus ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Mediator wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta. Bila tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan

hubungan industrial melalui mekanisme mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Bila tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka harus mediator mengeluarkan anjuran tertulis yang dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak. Selanjutnya, 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. Apabila ada pihak yang tidak memberikan pendapatnya dia dianggap menolak anjuran tertulis.

Bila para pihak yang bersengketa menyetujui anjuran 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 didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak

mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Pendaftaran Perjanjian Bersama di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri dilakukan sebagai berikut: a). Perjanjian Bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama; b). apabila Perjanjian Bersama tersebut 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 mendapat penetapan eksekusi; c). Bila pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

Apabila anjuran tertulis yang disampaikan oleh mediator 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. Mediator yang tata cara pengangkatan dan pemberhentiannya diatur dengan keputusan menteri tersebut menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan yang ada.

3. Prosedur Konsiliasi dalam Penyelesaian PHI

Model penyelesaian perselisihan hubungan industrial lainnya adalah melalui mekanisme konsiliasi. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mekanisme konsiliasi diatur dalam pasal 17-28 UU PPHI. Penyelesaian perselisihan melalui mekanisme konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang wilayah kerjanya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja. Penyelesaian oleh seorang konsiliator dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak. Dalam hal ini, para pihak dapat mengetahui nama konsiliator yang akan dipilih dan disepakati dari daftar nama

konsiliator yang dipasang dan diumumkan pada kantor instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan (disnakertrans) setempat.

Tidak semua orang bisa menjadi konsiliator. Konsiliator harus memenuhi kualifikasi dan persyaratan sebagai berikut: a). beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa; b). warga negara Indonesia; c). berumur sekurang-kurangnya 45 tahun; d). pendidikan minimal lulusan Strata Satu (S.1); e). berbadan sehat menurut surat keterangan dokter; f). berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela; g). memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun; h). menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan; dan i). syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri. Konsiliator yang telah memenuhi kualifikasi dan terdaftar diberi legitimasi oleh Menteri atau Pejabat yang berwenang di bidang ketenagakerjaan (kepala disnakertrans).

Dalam melaksanakan tugasnya, selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduk perkara dan selambat-lambatnya pada hari kerja kedelapan harus sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama. Dalam hal ini, konsiliator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang konsiliasi guna diminta dan

didengar keterangannya. Saksi atau saksi ahli yang memenuhi panggilan berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Dalam hal ini, siapapun yang diminta keterangannya oleh konsiliator guna penyelesaian perselisihan hubungan industrial, wajib memberikan keterangan termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan. Bila keterangan yang diperlukan oleh konsiliator terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaan, maka harus ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal ini, konsiliator wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta.

Apabila tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator dan didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Bila konsiliasi tidak menghasilkan kesepakatan, maka konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis yang selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak. Dalam hal

ini, para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis. Bila ada pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis. Sedangkan bila para pihak menyetujui anjuran tertulis maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Proses pendaftaran Perjanjian Bersama di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri dilakukan sebagai berikut: a). Perjanjian Bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama; b). Bila apabila Perjanjian Bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama di daftar untuk mendapat penetapan eksekusi; c). Bila pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada

Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi. Bila anjuran tertulis ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri setempat. Penyelesaian perselisihan dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak yang berselisih.

Dalam hal ini, konsiliator harus menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan yang ada. Konsiliator berhak mendapat honorarium/imbalan jasa berdasarkan penyelesaian perselisihan yang dibebankan kepada negara yang besaran honorarium/imbalan jasa ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Kinerja konsiliator dalam satu periode tertentu dipantau dan dinilai oleh Menteri atau Pejabat yang berwenang di bidang ketenagakerjaan.

4. Prosedur Arbitrase dalam Penyelesaian PHI

Model penyelesaian perselisihan hubungan industrial lainnya adalah melalui mekanisme arbitrase. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mekanisme arbitrase diatur dalam pasal 30-53 UU PPHI. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mekanisme arbitrase dilakukan oleh arbiter. Arbiter yang berwenang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial harus arbiter yang telah ditetapkan oleh Menteri. Wilayah kerja seorang arbiter meliputi seluruh wilayah negara Republik Indonesia. Untuk dapat ditetapkan sebagai arbiter maka seseorang harus memenuhi syarat sebagai berikut: a). beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa; b). cakap melakukan tindakan hukum; c). warga negara Indonesia; d). pendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1); e). berumur sekurang-kurangnya 45 (empat puluh lima) tahun; f). berbadan sehat sesuai dengan surat keterangan dokter; g). menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang dibuktikan dengan sertifikat atau bukti kelulusan telah

mengikuti ujian arbitrase; dan h). memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun.

Sebagaimana penyelesaian non-litigasi yang lain, penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mekanisme arbiter dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih yang dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase, dibuat rangkap 3 (tiga) dan masing-masing pihak mendapatkan 1 (satu) yang mempunyai kekuatan hukum yang sama. Surat perjanjian arbitrase tersebut sekurang-kurangnya memuat: a). nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih; b). pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbitrase untuk diselesaikan dan diambil putusan; c). jumlah arbiter yang disepakati; d). pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase; dan e). tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan para pihak yang berselisih.

Bila para pihak telah menandatangani surat perjanjian arbitrase maka para pihak berhak memilih arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri/Kadisnakertrans. Para pihak yang berselisih dapat menunjuk arbiter tunggal atau beberapa arbiter (majelis) dalam jumlah ganjil sebanyak-

banyaknya 3 (tiga) orang yang dilakukan secara tertulis. Bila para pihak sepakat untuk menunjuk arbiter tunggal, maka para pihak harus sudah mencapai kesepakatan dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja tentang nama arbiter dimaksud. Bila para pihak sepakat untuk menunjuk beberapa arbiter (majelis) dalam jumlah ganjil, masing-masing pihak berhak memilih seorang arbiter dalam jangka waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja, sedangkan arbiter ketiga ditentukan oleh para arbiter yang ditunjuk dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja untuk diangkat sebagai Ketua Majelis Arbitrase.

Jika para pihak tidak sepakat untuk menunjuk arbiter baik tunggal maupun beberapa arbiter (majelis) dalam jumlah ganjil maka atas permohonan salah satu pihak Ketua Pengadilan dapat mengangkat arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri. Seorang arbiter yang diminta oleh para pihak, wajib memberitahukan kepada para pihak tentang hal yang mungkin akan mempengaruhi kebebasannya atau menimbulkan keberpihakan putusan yang akan diberikan. Di samping itu, seseorang yang menerima penunjukan sebagai arbiter harus memberitahukan kepada para pihak mengenai penerimaan penunjukannya secara tertulis.

Dalam hal ini, arbiter yang bersedia untuk ditunjuk harus membuat perjanjian penunjukan arbiter dengan para pihak yang berselisih. Perjanjian penunjukan arbiter tersebut sekurang-kurangnya memuat hal-hal sebagai berikut: a). nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih dan arbiter; b). pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbiter untuk diselesaikan dan diambil keputusan; c). biaya arbitrase dan honorarium arbiter; d). pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase; e). tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan para pihak yang berselisih dan arbiter; f). pernyataan arbiter atau para arbiter untuk tidak melampaui kewenangannya dalam penyelesaian perkara yang ditanganinya; dan g). tidak mempunyai hubungan kekeluargaan sedarah atau semenda sampai dengan derajat kedua dengan salah satu pihak yang berselisih.

Dalam hal administratif, perjanjian arbiter sekurang-kurangnya dibuat rangkap 3 (tiga), di mana masing-masing pihak dan arbiter mendapatkan 1 (satu) yang mempunyai kekuatan hukum yang sama. Bila arbitrase dilakukan oleh beberapa arbiter, maka asli dari perjanjian tersebut harus diberikan kepada Ketua Majelis Arbiter. Begitu arbiter telah

menerima penunjukan dan menandatangani surat perjanjian maka yang bersangkutan tidak dapat menarik diri, kecuali atas persetujuan para pihak.

Bila arbiter berkeinginan menarik diri maka dia harus mengajukan permohonan secara tertulis kepada para pihak. Bila kemudian para pihak dapat menyetujui permohonan penarikan diri tersebut maka yang bersangkutan dapat dibebaskan dari tugas sebagai arbiter dalam penyelesaian kasus tersebut. Namun jika permohonan penarikan diri tersebut tidak mendapat persetujuan para pihak, maka arbiter harus mengajukan permohonan pada Pengadilan Hubungan Industrial untuk dibebaskan dari tugas sebagai arbiter dengan mengajukan alasan yang dapat diterima.

Jika arbiter tunggal mengundurkan diri atau meninggal dunia, maka para pihak harus menunjuk arbiter pengganti yang disepakati oleh kedua belah pihak. Bila arbiter yang dipilih oleh para pihak mengundurkan diri, atau meninggal dunia, maka penunjukan arbiter pengganti diserahkan kepada pihak yang memilih arbiter. Bila arbiter ketiga yang dipilih oleh para arbiter mengundurkan diri atau meninggal dunia, maka para arbiter harus menunjuk arbiter pengganti berdasarkan kesepakatan para arbiter yang ada.

Para pihak atau para arbiter harus sudah mencapai kesepakatan menunjuk arbiter pengganti dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja. Bila para pihak atau para arbiter tidak mencapai kesepakatan, maka para pihak atau salah satu pihak atau salah satu arbiter atau para arbiter dapat meminta kepada Pengadilan Hubungan Industrial untuk menetapkan arbiter pengganti dan Pengadilan harus menetapkan arbiter pengganti dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal diterimanya permintaan penggantian arbiter.

Arbiter pengganti harus membuat pernyataan kesediaan menerima hasil-hasil yang telah dicapai dan melanjutkan penyelesaian perkara. Arbiter yang telah ditunjuk oleh para pihak berdasarkan perjanjian arbitrase dapat diajukan tuntutan ingkar kepada Pengadilan Negeri apabila cukup alasan dan cukup bukti otentik yang menimbulkan keraguan bahwa arbiter akan melakukan tugasnya tidak secara bebas dan akan berpihak dalam mengambil putusan. Tuntutan ingkar terhadap seorang arbiter dapat pula diajukan apabila terbukti adanya hubungan kekeluargaan atau pekerjaan dengan salah satu pihak atau kuasanya. Putusan Pengadilan Negeri mengenai tuntutan ingkar tidak dapat diajukan perlawanan. Hak ingkar terhadap arbiter yang diangkat oleh Ketua Pengadilan ditujukan kepada Ketua Pengadilan yang bersangkutan. Hak ingkar terhadap arbiter

tunggal yang disepakati diajukan kepada arbiter yang bersangkutan. Hak ingkar terhadap anggota majelis arbiter yang disepakati diajukan kepada majelis arbiter yang bersangkutan.

Arbiter wajib menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter. Pemeriksaan atas perselisihan harus dimulai dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja setelah penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter. Atas kesepakatan para pihak, arbiter berwenang untuk memperpanjang jangka waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial 1 (satu) kali perpanjangan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja.

Pemeriksaan perselisihan hubungan industrial oleh arbiter atau majelis arbiter dilakukan secara tertutup kecuali para pihak yang berselisih menghendaki lain. Dalam sidang arbitrase, para pihak yang berselisih dapat diwakili oleh kuasanya dengan surat kuasa khusus. Apabila pada hari sidang para pihak yang berselisih atau kuasanya tanpa suatu alasan yang sah tidak hadir, walaupun telah dipanggil secara patut, maka arbiter atau majelis arbiter dapat membatalkan perjanjian penunjukan arbiter dan tugas arbiter atau majelis arbiter dianggap selesai. Apabila pada hari sidang pertama dan sidang-sidang selanjutnya

salah satu pihak atau kuasanya tanpa suatu alasan yang sah tidak hadir walaupun untuk itu telah dipanggil secara patut, arbiter atau majelis arbiter dapat memeriksa perkara dan menjatuhkan putusannya tanpa kehadiran salah satu pihak atau kuasanya. Apabila terdapat biaya yang dikeluarkan berkaitan dengan perjanjian penunjukan arbiter sebelum perjanjian tersebut dibatalkan oleh arbiter atau majelis arbiter, biaya tersebut tidak dapat diminta kembali oleh para pihak.

Dalam proses pelaksanaannya, penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh arbiter harus diawali dengan upaya mendamaikan kedua belah pihak yang berselisih. Jika perdamaian tercapai, maka arbiter atau majelis arbiter wajib membuat Akta Perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter atau majelis arbiter. Akta Perdamaian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian.

Pendaftaran Akta Perdamaian dilakukan sebagai berikut:

- a). Akta Perdamaian yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Akta Perdamaian;
- b). apabila Akta Perdamaian tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan

Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Akta Perdamaian didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi; c). Bila pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Akta Perdamaian, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi. Bila upaya perdamaian yang dilakukan mengalami kegagalan, arbiter atau majelis arbiter meneruskan sidang arbitrase.

Dalam persidangan arbitrase para pihak diberi kesempatan untuk menjelaskan secara tertulis maupun lisan tentang pendirian masing-masing serta mengajukan bukti yang dianggap perlu untuk menguatkan pendiriannya dalam jangka waktu yang ditetapkan oleh arbiter atau majelis arbiter. Arbiter atau majelis arbiter berhak meminta kepada para pihak untuk mengajukan penjelasan tambahan secara tertulis, dokumen atau bukti lainnya yang dianggap perlu dalam jangka waktu yang ditentukan oleh arbiter atau majelis arbiter.

Arbiter atau majelis arbiter dapat memanggil seorang saksi atau lebih atau seorang saksi ahli atau lebih untuk

didengar keterangannya. Sebelum memberikan keterangan para saksi atau saksi ahli wajib mengucapkan sumpah atau janji sesuai dengan agama dan kepercayaan masing-masing. Biaya pemanggilan dan perjalanan rohaniawan untuk melaksanakan pengambilan sumpah atau janji terhadap saksi atau saksi ahli dibebankan kepada pihak yang meminta. Biaya pemanggilan dan perjalanan saksi atau saksi ahli dibebankan kepada pihak yang meminta. Biaya pemanggilan dan perjalanan saksi atau saksi ahli yang diminta oleh arbiter dibebankan kepada para pihak.

Siapapun yang diminta keterangannya oleh arbiter atau majelis arbiter guna penyelidikan untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan undang-undang ini wajib memberikannya, termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan. Bila keterangan yang diperlukan oleh arbiter terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaan, maka harus ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Arbiter wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta. Semua kegiatan yang dilaksanakan dalam pemeriksaan dan sidang arbitrase harus dibuatkan berita acara pemeriksaan oleh arbiter atau majelis arbiter.

Putusan sidang arbitrase ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian, kebiasaan, keadilan dan kepentingan umum. Putusan arbitrase memuat: a). kepala putusan yang berbunyi "DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA"; b). nama lengkap dan alamat arbiter atau majelis arbiter; c). nama lengkap dan alamat para pihak; d. Hal-hal yang termuat dalam surat perjanjian yang diajukan oleh para pihak yang berselisih; e). ikhtisar dari tuntutan, jawaban, dan penjelasan lebih lanjut para pihak yang berselisih; f). pertimbangan yang menjadi dasar putusan; g). pokok putusan; h). tempat dan tanggal putusan; i). mulai berlakunya putusan; dan j). tanda tangan arbiter atau majelis arbiter.

Tidak ditandatangani putusan arbiter oleh salah seorang arbiter dengan alasan sakit atau meninggal dunia tidak mempengaruhi kekuatan berlakunya putusan arbitrase. Alasan tentang tidak adanya tanda tangan harus dicantumkan dalam putusan.

Dalam putusan, ditetapkan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja harus sudah dilaksanakan. Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap.

Putusan arbitrase didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan. Bila putusan arbitrase tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siapa putusan itu harus dijalankan, agar putusan diperintahkan untuk dijalankan.

Perintah eksekusi harus diberikan dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja setelah permohonan didaftarkan pada Panitera Pengadilan Negeri setempat dengan tidak memeriksa alasan atau pertimbangan dari putusan arbitrase.

Terhadap putusan arbitrase, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak ditetapkannya putusan arbiter, apabila putusan diduga mengandung unsur-unsur sebagai berikut: a). surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui atau dinyatakan palsu; b). setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan; c). putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam

pemeriksaan perselisihan; d). putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial; atau e). putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Bila permohonan pembatalan eksekusi dikabulkan, Mahkamah Agung menetapkan akibat dari pembatalan baik seluruhnya atau sebagian putusan arbitrase. Mahkamah Agung memutuskan permohonan pembatalan dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permohonan pembatalan. Perselisihan hubungan industrial yang sedang atau telah diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Arbiter atau majelis arbiter tidak dapat dikenakan tanggung jawab hukum apapun atas segala tindakan yang diambil selama proses persidangan arbitrase berlangsung untuk menjalankan fungsinya sebagai arbiter atau majelis arbiter, kecuali dapat dibuktikan adanya itikad yang tidak baik dari tindakannya.

perusahaan-perusahaan di dalam lingkungan industri
 untuk hubungan industrial atau di dalam perusahaan
 dengan sistem perundingan.

Itu perantara-pembina etika di dalam
 hubungan yang merupakan unsur dari perundingan baik
 langsung dan sebagai bagian dari hubungan. Yang
 menentukan perundingan perundingan dalam waktu selanjutnya
 meliputi 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum setiap perundingan
 perundingan perundingan. Perundingan perundingan industrial yang
 sedang dan telah dilaksanakan melalui etika tidak dapat
 dipukul ke lingkungan hubungan industrial. Aturan dan
 peraturan etika tidak dapat diberikan sebagai jawab hukum
 apapun dan setiap tindakan yang dilandasi etika secara
 perundingan etika perundingan etika dan tindakan perundingan
 sebagai etika dan etika etika, karena dapat diberikan
 etika etika yang tidak ada di dalamnya.

BAB III

PETA PHI DI JAWA TENGAH

A. Gambaran Umum Ketenagakerjaan di Jawa Tengah

Sesuai dengan amanat Undang-undang, hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan perlu diwujudkan secara optimal sesuai dengan nilai-nilai Pancasila; Dalam era industrialisasi dewasa ini, masalah perselisihan hubungan industrial menjadi sesuatu yang tak terelakkan. Masalah tersebut diprediksi akan semakin meningkat intensitasnya dan semakin kompleks. Sejalan dengan ini, maka akan semakin meningkat pula kebutuhan akan hadirnya institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah.

Untuk keperluan ini, Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah mengatur mengenai prosedur dan tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial, baik melalui penyelesaian bipartit, melalui mediasi, melalui konsiliasi maupun melalui arbitrase. Undang-undang ini bahkan mengatur tentang PHI (Pengadilan Hubungan Industrial), yakni pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Pihak-pihak yang berselisih terkait hubungan industrial bisa mengajukan gugatan melalui pengadilan tersebut ketika proses mediasi atau konsiliasi ternyata tidak bisa mencapai kesepakatan yang dituangkan dalam perjanjian bersama.

Meskipun telah berjalan lebih dari lima tahun, bukan berarti ketentuan perundangan ini bisa berjalan efektif tanpa kendala. Implementasinya di lapangan perlu dilihat sebagai bagian dari evaluasi pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Berikut ini adalah catatan-catatan penting terkait pelaksanaan mediasi perselisihan hubungan industrial di Jawa Tengah.

Tabel 3.1

Kasus Ketenagakerjaan PHK, PHI dan Mogok Tahun 2005-2010*)

TH	PHK				PHI		Mogok		
	Perorangan		Massal		Ka sus	TK	Ka sus	TK	Jam kerja hilang
	Ka sus	TK	Ka sus	TK					
2005	407	620	3 3	9.583	24	3.605	22	13.475	68.523
2006	295	3.121	-	-	43	219	15	8.971	44.933
2007	265	11.714	-	-	46	91	21	16.057	288
2008	-	-	2	31	1	1	5	2.181	7.317
2009	-	-	9 9 ?? ?	11.22 ??	-	-	-	-	-
2010*	-	-	4 4	-	24	-	6	1.766	12.362

Tabel 3.2

Kasus PHI Tahun 2007-2010*)

Thn	PHI									
	Kptgn		PHK		HAK		Antar SB		Jumlah	
	Ka sus	TK	Ka sus	TK	Ka sus	T K	Ka sus	T K	Kas us	TK
2007	6	91	65	4.5	10	1	0	0	81	4.3
				19		1				21
2008	3	84	70	1.6	13	1	0	0	86	1.7
				19		3				16

2009	-	-	99	11. 22 7	-	-	-	-	-	-
2010	19	-	44	-	4	-	-	-	68	-

Tabel 3.3

Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial
Organisasi Pekerja Tahun 2007- 2010*)

NO	Nama Organisasi	Jumlah			
		2007	2008	2009	2010
1	Konfederasi SP di Provinsi	-	3	3	3
2	Konfederasi SPSI di Kab/Kota	-	35	35	35
3	Federasi	-	31	31	31
4	Unit Kerja SP/SB	2.168	2.085	2.085	2.085
5	Anggota SP/SB	597.458	592.815	592.815	592.815

*) Bulan Juni 2010

Tabel 3.4

Lembaga-Lembaga Lain Tahun 2006-2010*)

No	Lembaga	Jumlah				
		2006	2007	2008	2009	2010
1	LKS Tripartit Prop	1	1	1	1	1
2	Aktif lapor	35	35	35	35	35
3	LKS Bipartite	536	600	607	607	876

*) Bulan Juni 2010

Perusahaan dengan jumlah tenaga kerja 50 orang wajib membuat LKS Bipartit. Di Jateng perusahaan yang wajib membuat LKS Bipartite sebanyak 1.580 perusahaan. Sehingga jumlah LKS Bipartit di atas hanya sebesar 38,42 % dari perusahaan yang wajib membuat LKS Bipartit. (Data Statistik Edisi Triwulan II Tahun 2010, Buku Data Statistik Tri wulan II Juni 2010 Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah).

Tabel 3.5

Unit Kerja SP/SB di Kabupaten/ Kota Tahun 2009

NO	KAB/KOTA	JUMLAH	
		UK	Anggota
1	Kota Semarang	422	81.821
2	Kab. Semarang	129	51.585
3	Kab.Kendal	53	25.323
4	Kab.Demak	49	17.331
5	Kab.Grobogan	11	656
6	Kab.Salatiga	14	5.746
7	Kab.Pati	114	15.815
8	Kab.Kudus	106	93.576
9	Kab.Rembang	9	6.603

10	Kab.Blora	13	8.990
11	Kab.Jepara	17	3.150
12	Kab.Pekalongan	101	8.811
13	Kab.Pekalongan	50	13.249
14	Kab.Batang	34	10.250
15	Kab.Pemalang	20	4.013
16	Kab.Brebes	20	13.169
17	Kab.Tegal	64	4.265
18	Kab.Tegal	14	5.736
19	Kab.Banyumas	46	3.305
20	Kab.Cilacap	112	29.917
21	Kab.Banjarnegara	16	1.569
22	Kab.Purbalingga	26	7.998
23	Kab. Magelang	66	3.222
24	Kab.Magelang	35	10.212
25	Kab.Wonosobo	14	8.483
26	Kab.Temanggung	159	6.683
27	Kab.Purworejo	11	11.491
28	Kab.Kebumen	55	17.234
29	Kab.Surakarta	65	12.139
30	Kab.Sragen	15	6.196
31	Kab.Sukoharjo	77	42.147

32	Kab.Kr.Anyar	143	44.336
33	Kab.Boyolali	48	13.080
34	Kab.Klaten	33	4.519
35	Kab.Wonogiri	35	12.448
Jumlah per SP/SB		2.168	597.458

Tabel 3.6
Organisasi Pengusaha Tahun 2006-2010*)

Nama Organisasi	Jumlah				
	2006	2007	2008	2009	2010
DPC APINDO	22	22	22	22	22
Anggota Apindo	913	923	913	1.630	1.630
					0

*) Bulan Juni 2010

Tabel 3.7
Upah Minimum Per Kab./ Kota Tahun 2005-2010

No	Kab./kota	2006	2007	2008	2009	2010
1	Kota Semarang	586.000	650.000	715.700	838.500	939.756
2	Kab. Semarang	515.000	595.000	672.000	759.360	824.000
3	Kota Salatiga	500.000	582.000	662.500	750.000	803.185
4	Kab. Kendal	560.000	615.000	662.500	730.000	780.000
5	Kab.Grobogan	450.000	602.000	555.000	640.000	687.500

6	Kab.Demak	500.000	581.000	647.500	772.262	813.400
7	Kota pelalongan	500.000	555.000	615.000	710.000	760.000
8	Kab.Pekalongan	500.000	565.000	615.000	700.000	760.000
9	Kab.Batang	500.000	555.000	615.000	700.000	745.000
10	Kab.Pemalang	530.000	540.000	575.000	630.000	675.000
11	Kota Tegal	475.000	520.000	560.000	611.000	700.000
12	Kab.Tegal	475.000	520.000	560.000	600.000	687.000
13	Kab.Brebes	500.400	515.000	547.000	575.000	681.000
14	Kab.Banyumas	493.500	520.000	550.000	612.500	670.000
15	Kab.Cilacap	524.500	601.000	647.000	730.000	760.000
	Wilayah Kota	460.000	521.000	560.000	634.000	675.000
	Wilayah Timur Wilayah Barat	450.000	515.000	555.000	629.000	660.000
16	Kab.Purbalingga	499.500	525.000	560.000	618.750	695.000
17	Kab.Banjarnegara	490.500	510.000	551.000	637.000	662.000
18	Kota Magelang	485.000	520.000	570.000	665.000	745.000
19	Kab.Magelang	500.000	540.000	610.000	702.000	752.000
20	Kab.Temanggung	455.000	505.000	547.000	645.000	709.600
21	Kab.Wonosobo	458.000	508.000	565.000	667.000	715.000
22	Kab.Purworejo	460.000	500.000	555.000	643.000	719.000
23	Kab.Kebumen	465.000	507.000	550.000	641.500	700.000
24	Kota Surakarta	510.000	590.000	674.000	723.000	785.000
25	Kab.Boyolali	490.000	570.000	6220.00	718.500	748.000
				0		

26	Kab.Klaten	480.250	540.000	607.000	685. 000	735. 000
27	Kab.Karanganyar	500.000	580.000	650.000	719. 000	761. 000
28	Kab.Sragen	485.000	550.000	607.000	687. 000	724. 000
29	Kab.Sukoharjo	490.000	550.000	642.000	710. 000	769. 500
30	Kab.Wonogiri	450.000	500.000	585.000	650. 000	695. 000
31	Kab.Pati	488.000	550.000	600.000	670. 000	733. 000
32	Kab.Kudus	515.000	650.000	672.000	750. 694	775. 000
33	Kab.Jepara	525.000	535.000	585.000	650. 000	702. 000
34	Kab.Rembang	471.800	521.000	560.000	647.000	702.000
35	Kab.Blora	450.000	600.000	624.000	675. 000	742. 000

*) Keputusan Gubernur Jawa Tengah No. 561.4/78/2007, tanggal 20 Nopember 2007. Lihat Data Statistik Edisi Triwulan II Tahun 2010.

Perusahaan wajib membuat peraturan perusahaan (PP) sebanyak 7.686 perusahaan (24, 53 %) dari jumlah perusahaan se-Jateng. Jumlah PKB hanya 722 dari 2. 168 unit kerja (33.30%).

PP	KKB
1.917 Perusahaan	722 Rusahaan

B. Peta PHI di Kota Pekalongan

Wilayah Kabupaten Pekalongan merupakan wilayah industri yang cukup menonjol di Propinsi Jawa Tengah. Tercatat ada 317 bidang usaha atau industri yang terdapat di Kota Pekalongan. Bidang usaha yang terdapat di wilayah Kota Pekalongan dapat dikualifikasikan ke dalam sembilan bidang usaha yaitu (1) Pertanian, kehutanan, perburuan, dan perikanan, (2) Pertambangan dan penggalian, (3) Industri pengolahan, (4) Listrik, gas, dan air, (5) Bangunan, (6) Perdagangan besar, eceran, rumah makan, dan hotel, (7) Angkutan, pergudangan, dan komunikasi, (8) Keuangan, asuransi, usaha persewaan bangunan, tanah, dan jasa perusahaan, (9) Jasa kemasyarakatan.

Dalam rentang waktu 2007 hingga tahun 2010, tercatat bahwa ragam perselisihan industrial yang terjadi adalah Perselisihan kepentingan, perselisihan hak, dan perselisihan PHK. Adapun jumlah masing-masing kasus per tahunnya adalah sebagai berikut.

Tabel 3.8
Kasus-kasua Perselisihan Industrial di Pekalongan

Deskripsi	Tahun 2007	Tahun 2008	Tahun 2009	Tahun 2010
Perselisihan Hubungan Industrial	26 kasus	26 kasus	20 kasus	21 kasus
Pekerja/buruh	1.448	1.226 orang	1.710	1.437

yang terlibat	orang		orang	orang
Jenis Kasus:				
1. Perselisihan kepentingan	2 kasus/1 perusahaan/304 orang	1 kasus/1 perusahaan/280 orang	5 kasus/4 perush/1.222 org	2 kasus/2 perush/253 org
2. Perselisihan hak	3 kasus/3 perush/120 org	-	-	2 kasus/2 perush/1145 org
3. Perselisihan PHK	21 kasus/17 perush/1.024 org	25 kasus/19 perush/946 org	15 kasus/11 perush/488 org	17 kasus/14 perush/39 org

Dari data di atas tampak bahwa jumlah kasus perselisihan industrial yang terjadi di wilayah Kota Pekalongan dari rentang waktu tahun 2007-2010 menunjukkan kecenderungan adanya penurunan, yaitu sebanyak 26 kasus pada tahun 2007, 26 kasus pada tahun 2008, 20 kasus pada tahun 2009, dan 21 kasus pada tahun 2010. Dari keseluruhan kasus perselisihan yang terjadi jumlah orang yang terlibat tidak terlalu terkait dengan jumlah kasus perselisihan yang terjadi. Sebagai contoh, pada tahun 2007 terdapat 26 kasus yang melibatkan 1.448 orang, sementara pada tahun 2009 dari 20 kasus perselisihan yang terjadi terdapat 1.710 orang yang terlibat.

Dari jumlah kasus yang terjadi, dilihat dari ragam kasusnya maka tampak bahwa jenis kasus yang terjadi adalah kasus

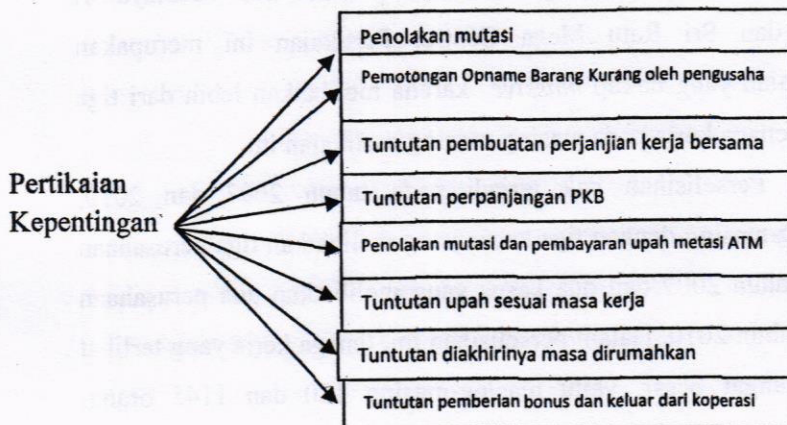
perselisihan kepentingan, perselisihan hak, dan perselisihan PHK dengan jumlah terbanyak adalah perselisihan PHK. Dari data pada tabel 1 tampak bahwa dari kasus perselisihan industrial yang terjadi pada tahun 2007, yaitu sebanyak 26 kasus, 21 kasus di antaranya adalah kasus perselisihan PHK. Pada tahun 2008, dari 26 kasus yang terjadi bahkan 25 kasus di antaranya adalah kasus perselisihan PHK. Dari 20 kasus perselisihan industrial yang terjadi pada tahun 2009, 15 kasus perselisihan adalah perselisihan PHK dan 5 kasus yang lain adalah perselisihan kepentingan. Pada tahun 2010, dari 21 kasus yang terjadi 2 kasus merupakan kasus perselisihan kepentingan, 2 kasus perselisihan hak, dan 17 kasus perselisihan PHK.

Perselisihan PHK merupakan perselisihan yang timbul akibat pemutusan hubungan kerja. PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban seorang karyawan dalam suatu perusahaan tertentu (Undang-undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan). Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul karena adanya perbedaan pendapat mengenai pembuatan atau penafsiran syarat-syarat kerja yang diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama atau peraturan perundangan yang berlaku. Sementara itu perselisihan hak adalah perselisihan yang terjadi karena tidak

dilaksanakannya hak-hak yang diatur dalam peraturan kerja atau peraturan perusahaan atau peraturan kerja bersama atau perundang-undangan yang berlaku.

Penyebab perselisihan hubungan industrial antara lain tuntutan pembuatan PKB, kekurangan upah yang tidak dibayar, efisiensi tenaga kerja, pekerja/buruh mengundurkan diri, pekerja mangkir, pekerja melakukan kesalahan, pekerja sakit, pekerja meninggal dunia, pekerja ditahan pihak berwajib, pekerja memasuki usia pensiun, perusahaan rugi, dan perusahaan tutup. Jika dipetakan jenis perselisihan industrial dan penyebabnya maka dapat digambarkan dalam peta sebagai berikut:

Peta 3.1
Pertikaian Kepentingan



Berdasarkan peta 1 diatas tampak bahwa dalam rentang waktu tahun 2007-2010 jenis pertikaian kepentingan dalam pertikaian industrial meliputi delapan jenis pertikaian, yaitu tuntutan pembuatan Peraturan Kerja Bersama, Pemotongan OBK (Opname Barang Kurang) oleh pengusaha, penolakan mutasi, tuntutan perpanjangan PKB, penolakan mutasi dan pembayaran upah melalui ATM, tuntutan upah sesuai masa kerja, tuntutan diakhirinya masa dirumahan, tuntutan pemberian bonus dan keluar dari koperasi, dan penolakan tuntutan pengusaha dan tagihan nota konsumen. Jika diteliti lebih lanjut, kasus yang berulang kali terjadi adalah tuntutan pembuatan Peraturan Kerja Bersama, yaitu yang terjadi antara PSP SPN Pasar Raya Sri Ratu dengan Pasaraya Sri Ratu (2007) dan yang terjadi antara Pasaraya Sri Ratu dan Sri Ratu Mega Permai dengan PSP SPN Pasaraya Sri Ratu dan Sri Ratu Mega Centre. Pertikaian ini merupakan pertikaian yang cukup *massive* karena melibatkan lebih dari tiga ratus tenaga kerja pada masing-masing pertikaian itu.

Perselisihan hak terjadi pada tahun 2007 dan 2010, masing-masing dengan tiga kasus yang melibatkan tiga perusahaan pada tahun 2007 dan dua kasus yang melibatkan dua perusahaan pada tahun 2010. Dalam perselisihan ini, tenaga kerja yang terlibat juga sangat besar, yaitu masing-masing 120 dan 1145 orang.

Adapun penyebab dari perselisihan hak yaitu pekerja dirumahkan selama 7 bulan, perusahaan mengurangi produksi, tuntutan pembayaran kekurangan upah, tuntutan THR, Jamsostek, jam kerja, dan SK pengangkatan, serta tuntutan tentang transparansi rencana penjualan perusahaan

Dalam bentuk skema, gambaran perselisihan hak yang terjadi dalam perselisihan industrial di Kota Pekalongan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.9
Perselisihan Hak dalam Perselisihan Hubungan
Industrial

Perselisihan hak dalam perselisihan hubungan industrial	Pekerja dirumahkan selama 7 bulan
	Perusahaan mengurangi produksi
	Tuntutan pembayaran kekurangan upah
	Tuntutan THR, Jamsostek, jam kerja, dan SK pengangkatan
	Tuntutan tentang transparansi rencana penjualan perusahaan

Kasus dirumahkannya pekerja terjadi antara PUK-SP LEM SPSI PT. Samudra Dockindo Prima dengan PT. Samudra Dockindo Prima yang melibatkan 44 tenaga kerja dan kasus ini diselesaikan dengan mediasi. Kasus yang lain, yaitu perusahaan

mengurangi produksi terjadi antara PSP SPN PT. Kesmatex dengan PT. Kesmatex yang melibatkan 67 tenaga kerja dan diselesaikan dengan anjuran. Kasus tuntutan pembayaran kekurangan upah terjadi antara PUK SP PAR Hotel Hayam Wuruk dengan Hotel Hayam Wuruk dan kasusnya diselesaikan dengan mediasi. Kasus tuntutan THR, Jamsostek, jam kerja, dan SK pengangkatan terjadi antara PT Blue Sky Industry dengan PSP SPN PT. Blue Sky Industry. Kasus ini melibatkan 212 orang tenaga kerja dan diselesaikan dengan anjuran. Tuntutan tentang transparansi rencana penjualan perusahaan terjadi antara PT. Mujatex dengan PSP SPN PT. Mujatex. Kasus ini melibatkan 933 orang tenaga kerja dan diselesaikan dengan mediasi.

Perselisihan yang diakibatkan oleh PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) merupakan perselisihan yang paling banyak terjadi di wilayah kerja Kota Pekalongan. Dari data yang diperoleh tampak bahwa pada tahun 2007 kasus PHK yang terjadi sebanyak 21 kasus yang melibatkan 17 perusahaan dan 1.024 tenaga kerja. Pada tahun 2008 terdapat 25 kasus dengan 19 perusahaan dan 946 tenaga kerja. Tahun 2009 terdapat 15 kasus dengan 11 perusahaan dan 488 tenaga kerja, dan tahun 2010 terdapat 17 kasus dengan 14 perusahaan dan 39 tenaga kerja.

Adapun jenis-jenis kasus PHK yang teramati di wilayah kerja Kota Pekalongan adalah PHK karena usia pensiun, pekerja

melakukan kesalahan, karena efisiensi, pekerja mangkir, karena perusahaan rugi, karena mengundurkan diri, karena perusahaan tutup, pekerja ditahan pihak yang berwajib, masa kontrak habis, karena meninggal dunia, karena sakit, pelanggaran oleh pengusaha, masa kontrak habis, pelanggaran tata tertib oleh perusahaan. Di antara kasus-kasus di atas kasus PHK yang banyak terjadi adalah .Jika dipetakan maka data di atas dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 3.10
Peta Penyebab dan Jumlah Kasus PHK

Penyebab Perselisihan Industrial	Penyebab PHK	Jumlah Kasus/ Tenaga kerja yang terlibat				Jumlah Kasus/Tenaga kerja yang terlibat
		2007	2008	2009	2010	
PHK						
	Sakit	-	1/1	-	-	1/1
	Pensiun	1/1	3/4	5/5	2/11	11/21
	Pekerja melakukan kesalahan	10/10	1/1	2/2	-	13/13
	Efisiensi	2/6	7/59	-	2/4	11/69
	Mangkir	1/1	4/4	-	1/1	6/6
	Perusahaan rugi	1/359	-	-	-	1/359
	Pekerja mengundurk an diri	3/3	4/4	-	9/17	16/24

Perusahaan tutup	1/141	1/855	2/471	1/5	5/ 1472
Pekerja ditahan pihak berwajib	1/1	-	-	-	1/1
Masa kontrak habis	$\frac{1}{2}$	-	2/6	2/2	5/10
Meninggal dunia	1/1	2/3	-		$\frac{3}{4}$
Pelanggaran oleh pengusaha	-	2/10	-		2/10
Pelanggaran tata tertib perusahaan	-	-	2/2	-	2/2

Tampak dari Peta 3 di atas bahwa ada perselisihan PHK yang melibatkan personal dalam jumlah sedikit dan ada pula perselisihan PHK yang melibatkan pekerja dalam jumlah yang massal. Jika diamati, perselisihan yang melibatkan personal dalam jumlah terbatas adalah perselisihan antar personal dengan perusahaan yang disebabkan oleh persoalan yang melibatkan personal. Sebagai contoh adalah perselisihan yang diakibatkan pemutusan hubungan kerja karena sakit. Sakit ini hanya melibatkan satu orang tenaga kerja sehingga perselisihan itu hanya melibatkan

orang yang bersangkutan. Peristiwa-peristiwa personal lainnya yang berkait dengan PHK misalnya karena usia pensiun, pekerja melakukan kesalahan, pekerja mangkir, pekerja melakukan kesalahan, pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib, serta karena meninggal dunia. Umumnya dalam kasus-kasus tersebut, persoalan yang muncul bukan karena penyebab dari PHK itu sendiri, namun terkait dengan aturan yang disepakati mengenai pesangon. Pada umumnya perusahaan cenderung tidak mengikuti aturan atau kesepakatan perusahaan atau perusahaan membayar pesangon lebih rendah dibandingkan dengan aturan pemerintah atau aturan perusahaan. Karena pekerja tidak mampu menyelesaikannya sendiri maka mereka biasanya meminta bantuan serikat pekerja di perusahaan itu untuk membicarakannya dengan perusahaan.

Contoh kasus PHK yang disebabkan oleh karena pekerja telah memasuki usia pensiun adalah yang terjadi di PT Maya Food Industry¹. Sepuluh pekerja PT. Maya Food Industry yang di-PHK mengajukan tuntutan pesangon menurut aturan pasal 167 ayat (5) Undang-undang No. 13 Tahun 2003, yang bunyi ketentuannya adalah bahwa jika perusahaan melakukan PHK atas pekerja dengan masa kerja tertentu maka perusahaan wajib memberikan uang pesangon dengan ketentuan yang telah ditetapkan menurut undang-undang. Perusahaan tidak bersedia memberikan pesangon

¹ Kasus ini terjadi pada bulan September 2010.

sebagaimana ditentukan oleh undang-undang karena kriteria pekerja sebagaimana yang disebabkan oleh undang-undang adalah pekerja tetap. Sementara itu kesepuluh pekerja yang di-PHK tersebut menurut catatan perusahaan adalah pekerja lepas, yang bekerja di perusahaan jika ada pekerjaan bagi mereka. Namun demikian, para pekerja tersebut telah bekerja di perusahaan tersebut antara 15 hingga lebih dari 20 tahun. Atas dasar tersebut maka para pekerja itu menuntut pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Oleh karena itu, nominal yang dituntutkan oleh para pekerja tersebut cukup besar.

Di sisi lain, perusahaan tidak bersedia mengabulkan tuntutan tersebut karena kriteria pekerja lepas tidak tercakup dalam undang-undang. Oleh karena itu perusahaan menggunakan konsep tali asih dalam proses akhir masa kerja dari para pekerja itu. Dalam konteks seperti ini pekerja dan perusahaan berada pada dua kutub posisi yang berbeda, di salah satu sisi pekerja menuntut pemberian uang pesangon dan lain-lain oleh perusahaan, di sisi lain perusahaan tidak bersedia mengabulkan tuntutan tersebut.

Dalam proses penyelesaian pertikaian ini, serikat pekerja di PT. Maya Food Industries berupaya untuk membantu penyelesaian atas masalah tersebut, namun upaya tersebut gagal, sehingga persoalan tersebut diajukan kepada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan

Transmigrasi untuk dilakukan mediasi. Setelah dilakukan proses mediasi sebanyak tiga kali, akhirnya mediator memberikan anjuran, sebagai upaya mediasi atas tuntutan kedua belah pihak. Namun demikian hasil akhir dari kesepakatan tersebut adalah bahwa perusahaan menjawab anjuran mediator dengan menetapkan angka yang berbeda dari angka yang ditetapkan oleh anjuran mediator. Kesepakatan tersebut kemudian diterima oleh beberapa dari pekerja yang diPHK, sehingga pekerja lain juga menerima. Dengan demikian, persoalan antara pekerja dengan perusahaan terkait dengan tuntutan uang pesangon bagi pekerja yang telah memasuki usia pensiun di PT. Mega Food Industries dipandang selesai.

Menurut undang-undang, uang pesangon bagi Upaya lainnya adalah mereka melaporkan kepada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi untuk meminta bantuan mediator untuk berbicara dan menyelesaikan persoalannya dengan perusahaan. Dalam kasus semacam ini mediator mendorong untuk melakukan negosiasi secara bipartit sehingga perselisihan dapat diselesaikan secara internal. Lembaga kerjasama bipartit (LKS Bipartit) (Kepmenakertrans NO. 255 Tahun 2003) adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di

instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.

Pemutusan Hubungan Kerja yang melibatkan tenaga kerja dalam jumlah besar dan massive adalah PHK yang diakibatkan oleh perubahan kondisi ekonomi sehingga perusahaan tidak dapat mengatasi kesulitan finansial yang dihadapinya. Ada tiga kondisi yang tampak dalam data penelitian ini yang mengakibatkan PHK dalam jumlah yang massive. Yang pertama adalah PHK yang disebabkan oleh efisiensi. Efisiensi tenaga kerja merupakan upaya yang terkait dengan metode produksi. Adanya tuntutan kemampuan produksi mengakibatkan sistem produksi yang menggunakan sistem manufaktur yang tidak membutuhkan banyak tenaga kerja (Mankiw, 2006). Efisiensi produksi dilakukan oleh perusahaan karena tujuan perusahaan untuk mempertahankan harga dengan tetap menjamin kualitas. (Madura, 2007). Untuk mengukur efisiensi metode, *branchmark* biasanya digunakan. Tujuannya adalah untuk mengevaluasi kinerja dengan cara membandingkan beberapa tolok ukur lain, misalnya dengan perusahaan lain. Upaya perusahaan dalam meningkatkan efisiensi umumnya dilakukan dengan metode teknologi, skala ekonomis, dan restrukturisasi.

Upaya peningkatan efisiensi dengan menggunakan teknologi sebagai contoh dalam proses produksi digunakan CCTV atau central computerized system untuk model pengawasan. Skala

ekonomi umumnya dilakukan dengan cara memperbesar volume produksi sehingga biaya produksi per satuan menjadi lebih kecil. Sementara restrukturisasi berkaitan dengan perubahan proses produksi sebagai salah satu usaha untuk meningkatkan efisiensi. Ketika restrukturisasi mengurangi beban produksi barang dan jasa maka restrukturisasi dapat meningkatkan laba. Upaya restrukturisasi antara lain dilakukan dengan melakukan perubahan-perubahan sistem di dalam perusahaan.

Efisiensi perusahaan umumnya tidak dapat dilepaskan dengan kondisi ekonomi makro. Ketika kondisi kebijakan ekonomi, pengadaan bahan, sistem produksi dan pasar berubah dan kompetitif maka perusahaan dituntut untuk melakukan perubahan internal yang orientasinya adalah pengketatan biaya produksi dan distribusi (Case dan Ray C. Fair, 2007). Pengurangan tenaga kerja dengan menggantikannya dengan mesin merupakan upaya yang dipilih untuk meningkatkan efisiensi tersebut.

Case, Karl E., dan Ray C. Fair, 2007. Prinsip-prinsip Ekonomi: Edisi Delapan (Jilid 1), terj. Y. Andri Zaimur, Jakarta: Erlangga.

Kondisi lain yang mengakibatkan PHK secara massive adalah karena perusahaan tutup dan perusahaan rugi. Kondisi ini terkait erat dengan kondisi ekonomi secara makro. Sebagaimana diungkapkan oleh Prasetyantoko (2008) gejala ekonomi yang

terjadi pada tahun 2007 merupakan imbas meluas dari kekacauan perekonomian Amerika. Kekacauan perekonomian Amerika tersebut diakibatkan oleh merosotnya nilai surat hutang berbasis perumahan (*subprime mortgage*). Kekacauan perekonomian di Amerika Serikat ini berdampak luas dengan kondisi-kondisi berikut: melonjaknya harga minyak, tingginya harga pangan, melonjaknya kondisi fiskal negara-negara kuat, bangkrutnya perusahaan-perusahaan besar serta kerugian para pialang di pasar modal.

Negara-negara Asia seperti Malaisia, Thailand, dan Indonesia yang pada waktu sebelumnya dipandang sebagai negara-negara yang perkasa di wilayah Asia mengalami kemerosotan ekonomi luar biasa. Usaha dalam bidang bisnis dan manufaktur mengalami kekacauan sehingga banyak perusahaan yang mengalami kerugian dan harus merumahkan karyawannya (Prasetyantoko, 2009).

Jika dibandingkan antara PHK yang diakibatkan oleh peningkatan efisiensi oleh perusahaan dengan PHK yang diakibatkan oleh perusahaan tutup atau rugi, maka dapat digambarkan kondisi berikut. Ketika kondisi ekonomi makro sangat kompetitif, perusahaan berupaya meningkatkan efisiensi. Dalam kondisi seperti ini perusahaan umumnya melakukannya efisiensi kerja, yang antara lain dengan cara mengurangi tenaga

kerja. Pada titik ini kemudian terjadi proses PHK. Setelah dilakukan berbagai upaya efisiensi namun kemudian perusahaan tidak dapat mempertahankan dinamika perusahaan maka perusahaan menyatakan rugi dan tutup. Pada titik ini terjadi PHK secara massive. Dalam kasus-kasus semacam ini umumnya perselisihan tidak hanya melibatkan pekerja dan perusahaan, namun juga serikat pekerja.

Untuk konteks wilayah Kota Pekalongan dalam kurun waktu 2007-2010 terjadi beberapa kali PHK massive karena perusahaan tutup. Dalam kasus-kasus tersebut selain pekerja, serikat pekerja dan perusahaan saja, namun melibatkan Dinas untuk dilakukan mediasi. Dari kasus-kasus perselisihan industrial yang terjadi di Kota Pekalongan, penyelesaiannya dilakukan dengan mediasi oleh mediator dari Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pekalongan.

C. Peta PHI di Kabupaten Semarang

Kabupaten Semarang adalah wilayah dengan banyak perusahaan di dalamnya. Berdasarkan data dari Balai Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja Jawa Tengah Tahun 2009, tercatat adanya 842 perusahaan lokal, baik perusahaan tersebut memiliki tenaga kerja di bawah 10 orang maupun di atas 10 orang. Dengan jumlah perusahaan lokal tersebut, Kabupaten Semarang

menempati urutan terbesar dalam jumlah perusahaan yang ada diwilayahnya pada tahun tersebut.

Pada tahun 2009 juga tercatat adanya berbagai perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pengusaha dengan buruh/pekerja. Perselisihan hubungan industrial yang paling banyak terjadi adalah menyangkut Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan perselisihan hak. Tidak ada catatan mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja. Menurut Priani Servia Astuti dan Suyono, dua mediator di Kabupaten Semarang, memang tidak ada laporan perselisihan kepentingan yang masuk ke dalam Dinsoskertrans terjadi di Kabupaten Semarang.²

Perselisihan PHK pada tahun 2009 mencapai 45 kasus. Dari jumlah tersebut, 22 diselesaikan melalui bipartit, 22 melalui jalur mediasi, dan 1 kasus melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Sementara itu, ada 6 perselisihan hak yang tercatat, 3 kasus

²Bab ini disusun berdasarkan wawancara dengan Sri Prihartini (mediator Struktural Disnakertrans Kabupaten Semarang) tanggal 28 Desember 2010, wawancara dengan Suyono dan Priani Servia Astuti (keduanya mediator fungsional Disnakertrans Kabupaten Semarang) tanggal 4 Januari 2010 di Disnakertrans dan Yuli, dan Yuli (Bagian TU) tanggal 28 Desember 2010 dan 4 Januari 2011. Wawancara juga dilakukan dengan Nurhidayati (Kepala Tata Usaha Balai Penyelesaian Perselisihan Industrial Semarang) tanggal 10 Januari 2011, dan Ibnu Santoso (Kasi Hubungan Industrial dan Jamsostek Disnakertransduk Propinsi Jawa Tengah) tanggal 25 Januari 2011.

di antaranya diselesaikan melalui bipartit dan 3 kasus diselesaikan melalui mediasi. Hanya ada 1 kasus yang tercatat sampai ke PHI. Data tersebut menunjukkan bahwa penyelesaian kasus melalui jalur mediasi menarik minat para pelaku hubungan industrial.

Uniknya, data di atas menunjukkan bahwa penyelesaian melalui bipartit dan mediasi secara kuantitas sama jumlahnya. Itu berarti ada faktor-faktor yang membuat terjadinya penyelesaian yang efektif bagi perselisihan hubungan industrial sehingga tidak sampai ke ranah hukum (litigasi). Hal itu ditunjang pula oleh kenyataan bahwa kasus-kasus perselisihan yang terjadi hanya bersifat lokal dan tidak melibatkan perusahaan yang lintas kabupaten atau propinsi.

Menurut Suyono, salah seorang mediator hubungan industrial di Dinsosnakertrans (Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi) Kabupaten Semarang, perselisihan hubungan industrial terbanyak di Kabupaten Semarang adalah perselisihan antara buruh dengan pengusaha dan perselisihan antara serikat pekerja dengan pengusaha. Berdasarkan statistik Dinsosnakertrans Kabupaten Semarang terlihat bahwa jumlah perselisihan hubungan industrial yang tercatat di daerah ini tidaklah banyak. Selama enam tahun, dari tahun 2005 hingga 2007 hanya terdapat 22 kasus. Setiap tahun hanya tercatat 1 hingga 5 kasus.

Angka ini tentu tidaklah mencerminkan angka sesungguhnya dari jumlah perselisihan industrial yang terjadi di Kabupaten Semarang. Angka tersebut adalah angka yang sempat dilaporkan kepada atau dicatat oleh Dinsosnakertrans Kabupaten Semarang. Hampir dapat dipastikan bahwa angka kasus perselisihan HI tersebut jauh lebih banyak. Menurut penjelasan Priani Sevi Astuti, SH., salah seorang mediator hubungan industrial di kantor tersebut, banyak kasus perselisihan hubungan industrial yang tidak tercatat dalam statistik Dinsosnakertrans.

Ada beberapa kemungkinan mengapa kasus-kasus tersebut tidak tercatat. Pertama, boleh jadi karena perselisihan tersebut bisa diselesaikan secara baik melalui musyawarah sehingga penyelesaiannya memuaskan kedua belah pihak. Dalam hal ini, perselisihan tidak sampai melahirkan sengketa. Oleh karena perselisihan tersebut telah selesai dan bisa diterima masing-masing pihak, maka mereka tidak merasa perlu untuk melaporkannya ke kantor Dinsosnakertrans. Kedua, boleh jadi perselisihan tersebut telah diselesaikan secara musyawarah (bipartite), akan tetapi masih menyisakan ketidakpuasan salah satu pihak. Meskipun demikian, mereka tidak juga melaporkan kasusnya ke Dinsosnakertrans.

Hal ini bisa karena alasan ketidakseimbangan posisi tawar antar masing-masing pihak sehingga mereka tidak punya cukup keberanian untuk menuntut hak dan kepentingan, atau karena

alasan efisiensi (keinginan untuk segera menyelesaikan perselisihan agar bisa segera bekerja normal kembali, agar tidak banyak tersita waktunya untuk mengurus perselisihan dengan melibatkan pihak ketiga yang kemungkinan bisa berlarut-larut).

Kasus-kasus perselisihan hubungan industrial yang berjumlah 22 kasus tersebut dapat diselesaikan melalui penyelesaian bipartite sebanyak 11 kasus, melalui penyelesaian mediasi sebanyak 8 kasus dan hanya 2 kasus yang tidak bisa diselesaikan melalui bipartite dan mediasi yang kemudian diselesaikan melalui tahap berikutnya yaitu penyelesaian melalui Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Selebihnya terdapat 1 kasus perselisihan hubungan industrial yang masih dalam proses penyelesaian. Data-data lebih rinci dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.11
Daftar Perselisihan Hubungan Industrial
Dinsosakertrans Kab.Semarang

Tahun	Total Kasus	Jumlah TK	Penyelesaian				Ket.
			Bipartit	Mediasi	PPHI	Proses	
1	2	3	4	5	6	7	8
2005	3	1931	1	2	-	-	

2006	5	428	3	1	1	-	
2007	5	-	3	1	1	-	
2008	1	30	1	-	-	-	
2009	3	-	3	-	-	-	
2010	5	-	-	4	-	1	
JUM LAH	22	2389	11	8	2	1	

Data-data ini menunjukkan bahwa dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, kesadaran masyarakat untuk menempuh penyelesaian non litigasi atau melalui jalur ADR (*Alternatives Dispute Resolution*) relatif baik. Hal ini bisa dilihat pada keberhasilan mereka dalam penyelesaian perselisihan melalui prosedur bipartite 11 kasus (%) dan mediasi 8 kasus (%) dan hanya 2 kasus (%) diselesaikan melalui prosedur litigasi melalui jalur Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Dua prosedur yang disebut pertama (bipartite dan mediasi) dilakukan dalam mekanisme penyelesaian yang menguntungkan kedua belah pihak (*win-win solution*), sedang yang disebut terakhir (melalui pengadilan) pada umumnya menempuh mekanisme memenangkan salah satu pihak (*win-lose solution*).

Dalam Undang-undang disebutkan bahwa yang dimaksud dengan Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan

pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Dengan demikian, perselisihan hubungan industrial dapat dibedakan dalam empat kategori, yakni: 1)perselisihan hak; 2)perselisihan kepentingan; 3)perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan 4)perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

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. Sedang 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.

Para mediator di Kabupaten Semarang, dengan mengacu pada ketentuan perundangan, membedakan secara praktis antara perselisihan hak dan perselisihan kepentingan, yakni jika perselisihan tersebut menyangkut hal-hal yang sudah diatur dalam

ketentuan perundangan atau peraturan perusahaan atau kontrak, maka itu masuk kategori perselisihan hak. Sedangkan jika perselisihan tersebut menyangkut hal-hal yang belum diatur dalam ketentuan-ketentuan tersebut atau dalam proses perumusan peraturan, maka hal itu masuk kategori perselisihan kepentingan.

Kasus terbanyak dalam perselisihan hak adalah perselisihan tentang lembur dan gantungan gaji. Sebagai contoh, Suyono menyebut perselisihan hak yang terjadi di perhotelan. Menurut ketentuan perundangan, uang sevice dibagi berdasarkan senioritas. Dalam hal ini terjadi beda pendapat antara pekerja dengan perusahaan. Pekerja berpendapat bahwa senioritas ditentukan berdasarkan masa kerja yang itu sejalan dengan kontribusinya dalam mendatangkan keuntungan bagi perusahaan, sementara perusahaan berpendapat senioritas ditentukan berdasarkan kedudukan dalam perusahaan. Dalam hal ini, beda pendapat terjadi dalam hal yang sudah diatur ketentunnya dalam peraturan tertentu.

Sedangkan contoh perselisihan kepentingan adalah ketika pekerja indisipliner. Jika perusahaan tidak memiliki peraturan secara rinci mengenai hal ini, maka perusahaan tidak bisa menegur, karena peraturan mengenai sangsi bagi pekerja yang indisipliner belum ada, sementara perusahaan merasa dirugikan dalam hal ini. Dalam penyusunan PKB (Perjanjian Kerja Bersama) misalnya, seringkali muncul perselisihan kepentingan antara pekerja dengan

pengusaha. Pengusaha biasanya berkepentingan agar semua hal diatur secara rinci, karena dengan cara ini pengusaha bisa lebih mudah untuk menjatuhkan sanksi jika ada pekerja yang tidak memenuhi ketentuan dalam PKB. Di sisi lain, para pekerja biasanya menghendaki ketentuan-ketentuan yang akan dirumuskan dalam PKB berwujud ketentuan global saja sebagaimana yang diatur dalam Undang-undang, karena semakin rinci, maka semakin membuat posisi tawar mereka menjadi semakin rendah di hadapan perusahaan.

Masalah perbedaan kepentingan antara pekerja dengan pengusaha dalam hubungan kerja akan tetap ada walaupun mereka telah terikat oleh kesepakatan kerja bersama. Pada dasarnya pekerja berkepentingan untuk mendapatkan pekerjaan dengan imbalan jasa yang dapat memenuhi kebutuhan pekerja dan keluarganya. Sebaliknya, kepentingan pengusaha antara lain adalah untuk mengembangkan usahanya dengan mempekerjakan pekerja. Kepentingan yang berbeda ini seharusnya tidak boleh dipandang sebagai dua hal yang bertentangan, tetapi sebagai suatu perbedaan yang saling melengkapi dan mendorong para pihak untuk bertemu dalam suatu hubungan kerja walaupun tidak dapat dipungkiri, beda kepentingan ini menjadi sumber dari munculnya perselisihan hubungan industrial.

Dalam bidang ketenagakerjaan, timbulnya konflik atau perselisihan antara pengusaha dengan para pekerja / buruh biasanya pokok pangkalnya karena adanya perasaan-perasaan kurang puas. Pengusaha memberikan kebijaksanaan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan akan diterima oleh para pekerja / buruh namun karena para pekerja / buruh mempunyai pertimbangan dan pandangan yang berbeda-beda, akibatnya kebijaksanaan yang diberikan oleh pengusaha itu menjadi tidak sama. Pekerja / buruh yang merasa puas akan tetap bekerja dengan semakin bergairah, sebaliknya bagi pekerja / buruh yang kurang puas akan menunjukkan semangat kerja yang menurun, sehingga terjadi perselisihan-perselisihan.

Menurut Gunawi Kartasapoetra (1986), hal yang menjadi pokok pangkal kekurangan puasan umumnya berkisar pada masalah-masalah sebagai berikut:

- a. Pengupahan
- b. Jaminan sosial
- c. Perilaku penugasan yang kadang-kadang dirasakan kurang sesuai kepribadian
- d. Daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus diemban
- e. Adanya masalah pribadi.

Apabila ketidakpuasan ini tidak bisa dikelola secara baik melalui mekanisme yang benar, maka akan melahirkan perselisihan. Selanjutnya jika perselisihan ini tidak bisa dicarikan jalan keluarnya akan mengganggu kinerja perusahaan, karena ketidakpuasan seringkali diekspresikan melalui tindakan-tindakan yang tidak produktif, bahkan pada tingkat tertentu bisa diekspresikan melalui tindakan mogok kerja. Pada kenyataannya, di kabupaten semarang kasus mogok kerja juga relatif tinggi.

Dalam catatan Dinsosnakertrans dapat dilihat bahwa selama enam tahun terakhir (2005-2010) terjadi 13 kasus mogok kerja yang melibatkan sebanyak 9.188 pekerja. Kasus mogok kerja terbesar terjadi pada tahun 2006, yakni sebanyak 6 kasus dengan melibatkan 6.289 pekerja. Kasus besar berikutnya terjadi pada tahun 2005, yakni sebanyak 3 kasus dengan jumlah tenaga kerja yang terlibat sebanyak 1.270 orang. Selanjutnya terjadi pada tahun 2007, yakni hanya terdapat 1 kasus tetapi dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 1.200 orang. Kasus mogok kerja ini menurun pada tahun 2009 yakni hanya terdapat 1 kasus dengan melibatkan 160 orang tenaga kerja dan pada tahun 2010 penurunannya sangat signifikan, yakni hanya terdapat 1 kasus dengan melibatkan 45 orang tenaga kerja. Data lebih rinci dapat disimak dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.12
Daftar Mogok Kerja Dinsosnakertrans Kab.Semarang

Thn	Jumlah kasus	Jumlah tk	Penyelesaian			Jam kerja hilang	Kerugian lebih kurang
			Biprtt	Med.	PPHI		
1	2	3	4	5	6	7	8
2005	3	1.270	-	-	-	5.505	33.000.000
2006	6	6.289	-	-	-	58.706	329.934.950
2007	1	1.200	1	-	-	4.800	-
2008	1	224	1	-	-	1.568	20.000.000
2009	1	160	-	1	-	1.120	34.000.000
2010	1	45	-	1	-	45	241.200
JUM LAH	13	9188	2	2	-	71744	

Perselisihan yang berujung pada tindakan mogok kerja ini ternyata lebih sulit penyelesaiannya. Data di atas menunjukkan bahwa dari 13 kasus mogok kerja, hanya 4 kasus saja yang bisa diselesaikan dengan baik, yakni 2 kasus diselesaikan melalui mekanisme bipartite dan 2 kasus lainnya diselesaikan melalui mekanisme mediasi. Hal ini disebabkan karena mogok kerja biasanya merupakan cara yang ditempuh setelah cara-cara musyawarah dirasa sebagai tidak efektif dan menemui jalan buntu.

Mogok kerja juga biasanya dilakukan untuk meningkatkan posisi tawar (*bargaining position*) pekerja di hadapan perusahaan, dan mogok kerja biasanya dilakukan secara demonstratif agar tercium oleh pers, yang ini merupakan bagian dari proses meningkatkan posisi tawar. Hal-hal inilah yang menjadikan perselisihan menjadi semakin kompleks dan semakin sulit penyelesaiannya. Padahal dalam konteks meningkatkan bargaining, demikian menurut pengalaman para mediator hubungan industrial, mogok kerja seringkali menghasilkan sikap kontraproduktif dari perusahaan, meskipun dalam beberapa kasus mogok kerja juga bisa berhasil menekan pengusaha untuk memenuhi tuntutan pekerja. Seorang mediator mengungkapkan:

“Pengusaha itu khan orang kaya. Terkadang untuk menyelamatkan gengsi dan harga diri, mereka tidak berpikir tentang uang. Berapapun uang dihabiskan ia akan lakukan asal dia bisa mengalahkan para aktifis pekerja yang memimpin mogok kerja, termasuk membayar para lawyer melalui proses pengadilan bisa ia lakukan. Yang penting harga diri tidak terinjak-injak oleh ulah para buruh. Sementara para pekerja pada umumnya tidak cukup memiliki modal untuk berlama-lama demo mogok kerja, karena jika berlarut-larut tidak bekerja perriuknya di rumah bisa terguling (tidak bisa masak karena kehabisan uang -- pen). Tetapi itu bukan berarti tidak ada yang berhasil. Ada juga mogok kerja yang berhasil menekan perusahaan memenuhi tuntutananya, apalagi jika terlibat di dalamnya pers dan LSM”.

Jenis perselisihan ketiga adalah Perselisihan PHK (pemutusan hubungan kerja), yakni perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Kasus PHK di Kabupaten Semarang cukup tinggi. Selama enam tahun (2005-2010) terdapat 147 kasus PHK yang melibatkan 8.046 pekerja. Kasus PHK dengan melibatkan jumlah pekerja terbesar terjadi pada tahun 2009, yakni melibatkan 5.447 pekerja, disusul pada tahun 2007 yang melibatkan sejumlah 2.016 pekerja, kemudian tahun 2006 yang melibatkan 416 pekerja dan tahun 2005 yang melibatkan 333 pekerja. Selanjutnya tahun 2010 yang melibatkan 150 pekerja dan paling sedikit melibatkan pekerja terjadi pada tahun 2008 yang hanya melibatkan 44 pekerja.

Hal yang menggembirakan adalah bahwa data-data terkait dengan perselisihan PHK di atasi menunjukkan bahwa dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial berupa perselisihan PHK, kesadaran masyarakat untuk menempuh penyelesaian non litigasi atau melalui jalur ADR (*Alternatives Dispute Resolution*) juga relatif baik. Hal ini bisa dilihat pada keberhasilan mereka dalam penyelesaian perselisihan PHK melalui prosedur bipartite sebanyak 75 kasus (%) dan mediasi sebanyak 81 kasus (%) dan hanya 15 kasus (%) diselesaikan melalui prosedur litigasi melalui jalur Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI),

sementara 3 kasus lainnya masih dalam proses penyelesaian. Sekali lagi, ini merupakan kecenderungan yang menggembirakan, mengingat posedur bipartite dan mediasi merupakan prosedur penyelesaian perselisihan yang dilakukan dalam mekanisme penyelesaian yang menguntungkan kedua belah pihak (*win-win solution*), sedang penyelesaian melalui pengadilan pada umumnya menempuh mekanisme memenangkan salah satu pihak (*win-lose solution*). Data lebih rinci bisa disimak melalui tabel sebagai berikut:

Tabel 3.13
Daftar Pemutusan Hubungan Kerja Dinsosnakertrans
Kab.Semarang

Tahun	Jumlah kasus	Jumlah Tk	Penyelesaian				Ket.
			Bipartit	Mediasi	PPHI	Proses	
1	2	3	4	5	6	7	8
2005	31	333	14	17	-	-	
2006	29	416	7	21	1	-	
2007	25	2.016	10	8	7	-	
2008	20	44	10	7	3	-	
2009	31	5.447	21	8	2	-	
2010	38	150	13	20	2	3	
Jumlah	174	8.406	75	81	15	3	

Di Kabupaten Semarang, paling banyak perselisihan PHK ini terjadi terkait dengan pesangon. Kepala Bidang Pembinaan

Hubungan Industrial dan Pengawasan, Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Semarang Budi Yuwono mengungkapkan gelombang pemutusan hubungan kerja atau PHK masih terus berlangsung di Kabupaten Semarang, tetapi para pengusaha banyak yang enggan untuk melaporkan kasus PHK tersebut kepada Dinas Tenaga Kerja. Hal itu dikhawatirkan akan merugikan karyawan yang terkena PHK, terutama mengenai pembayaran pesangon. Budi juga mensinyalir adanya sejumlah kesepakatan bersama secara bipartit yang kurang berpihak pada pekerja. Sebagai contoh, pembayaran pesangon yang dicicil hingga 24 bulan. Padahal, seharusnya pesangon itu dibayarkan seketika.. Persoalannya apabila buruh ter-PHK baru merasa dirugikan setelah menandatangani surat kesepakatan, hal itu sudah terlambat (<http://nasional.kompas.com/read/2009>). Jika pekerja menempuh mediasi akan sangat terbantu karena kedua belah pihak akan dipertemukan dalam relasi yang setara di hadapan mediator.

Perselisihan PHK sebagaimana terlihat pada tabel di atas banyak yang berhasil diselesaikan melalui penyelesaian bipartite, demikian juga perselisihan PHK yang berupa pesangon ini ada yang diselesaikan melalui penyelesaian bipartite sebagaimana yang terjadi pada PHK besar-besaran yang dilakukan PT Kedaung Medan Industrial Limited (Ltd) di Klepu, Pringapus, Kabupaten Semarang. Sebanyak 905 karyawan perusahaan tersebut terkena

PHK ketika perusahaan tersebut tidak bisa beroperasi karena masalah kelangkaan dan tingginya harga solar pada tahun 2007. Mekanisme dan besaran pesangon atas mereka disepakati melalui penyelesaian bipartite. Meskipun ada ketidakpuasan, tetapi pada kenyataannya mereka tidak menempuh penyelesaian melalui mediasi. Ini berarti bahwa peningkatan kualitas penyelesaian bipartite masih perlu ditingkatkan agar penyelesaian tersebut benar-benar didasarkan pada terealisasinya prinsip *win-win solution*.

Perselisihan keempat adalah perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh, yakni perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Reformasi memberi dampak pada keberadaan organisasi pekerja/buruh. Era serikat buruh tunggal yang dikuasai FSPSI (Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia) dikritik sebagai tidak sejalan dengan prinsip demokrasi. Dirintis sejak pemerintahan B.J. Habibie yang singkat (1998—1999) melalui ratifikasi terhadap konvensi ILO no. 87 mengenai kebebasan berserikat, dua tahun kemudian, di bawah pemerintahan Abdurrahman Wahid (2000—2001), era serikat buruh tunggal yang dikontrol negara diakhiri

pada tahun 2000 dengan diundangkannya kebebasan berserikat melalui Undang-undang Serikat Pekerja/Serikat Buruh no. 21 tahun 2000 pada tanggal 4 Agustus 2000. Undang-undang ini mengatur pembentukan, keanggotaan, pemberitahuan dan pendaftaran, hak dan kewajiban, keuangan dan kekayaan, pembubaran dan hal-hal lain yang menyangkut serikat buruh. Sejak saat itu bermunculanlah serikat buruh/serikat pekerja (SB/SP) baru bagaikan jamur yang tumbuh di musim hujan. Ribuan serikat buruh di berbagai tingkat bermunculan dan mendaftarkan dirinya ke Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi³

Indrasari Tjandraningsih (<http://www.fsppb.or.id>) menyebutkan bahwa serikat pekerja/serikat buruh di Indonesia secara umum memiliki tiga ciri pokok. *Pertama*, adalah pada sifatnya yang rentan terhadap perpecahan. Asal-muasal serikat

³Data resmi terakhir menyebutkan, per Juni tahun 2007, tercatat ada 3 konfederasi (KSPSI/Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia, KSBSI/Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia, KSPI/Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia), 86 federasi, dan belasan ribu SB/SP tingkat pabrik. Dari ketiga konfederasi tersebut, KSPSI merupakan konfederasi serikat terbesar yang menyatakan memiliki 16 federasi dan lebih dari empat juta orang anggota. Posisi kedua ditempati KSPI dengan 11 federasi dan anggota lebih dari dua juta orang, serta KSBSI dengan anggota mencapai hampir dua juta orang di posisi ketiga. Lihat Indrasari Tjandraningsih "Serikat Buruh/Serikat Pekerja di Indonesia: Sebuah Potret Pasca Reformasi" dalam <http://www.fsppb.or.id/index.php/seputar-ketenagakerjaan/48-serikat-buruhserikat-pekerja-di-indonesia>.

menunjukkan kerentanan dan kurangnya keterampilan berorganisasi di kalangan serikat pekerja/serikat buruh, yang menyebabkan pecahnya serikat dan pemisahan diri sekelompok orang untuk membentuk organisasi serikat pekerja/serikat buruh baru. Perpecahan serikat tidak hanya melanda SPSI, tetapi juga serikat-serikat eks-SPSI dan non-SPSI. Perbedaan-perbedaan yang sifatnya pragmatis--dalam arti lebih disebabkan oleh hal-hal praktis daripada hal-hal prinsip lebih mewarnai sebab perpecahan serikat. Pada umumnya perpecahan diikuti oleh perebutan atau pembagian anggota. Ada kalanya anggota bahkan tidak tahu bahwa di tingkat nasional serikatnya sudah pecah. Keputusan anggota untuk bergabung di salah satu serikat yang pecah lebih didasari oleh kedekatan personal dengan para pengurus dibanding hal-hal yang bersifat prinsip organisasi.

Kedua, adalah perbedaan orientasi serikat. Pengelompokan serikat tersebut tidak mencerminkan pengelompokan orientasi dan ideologi serikat. Secara umum SB/SP di Indonesia, menganut prinsip unitaris dan tripartisme serta, dapat dikategorikan sebagai *economic unionism* atau *business unionism* yang membatasi perjuangan kepentingannya pada kesejahteraan anggota dalam kerangka hubungan kerja. Ini merupakan buah dari kebijakan rezim Orde Baru yang secara sistematis menghapus orientasi politik serikat/gerakan buruh dan menanamkan orientasi

ekonomi melalui sistem Hubungan Industrial Pancasila (HIP), yang diakui merupakan sebuah konsep yang ideal dan menjadi koridor gerak serikat pekerja/serikat buruh.

Ketiga, sifatnya yang eksklusif. Ada dua jenis eksklusivisme dalam hal ini, yakni antara SB/SP dengan kelompok masyarakat lain dan di antara serikat sendiri. Arena dan agenda perjuangan serikat sangat terbatas pada isu-isu hubungan kerja di dalam pabrik, sementara dinamika sosial-ekonomi-politik di luar dinding pabrik luput dari perhatian. Tuntutan-tuntutan dalam aksi buruh juga tidak menarik bagi kelompok-kelompok masyarakat lain untuk mendukung dan memperluas dukungan terhadap perjuangan buruh. Hubungan dan aliansi SB/SP dengan kelompok masyarakat lainnya seperti kelompok tani, nelayan, dan lain-lain sangat terbatas. Kalaupun terjadi aliansi dengan kelompok-kelompok miskin lainnya, aliansi tersebut sifatnya di permukaan saja dan bukan merupakan strategi yang permanen dan melekat dalam keseluruhan strategi perjuangan mereka. Sementara itu, eksklusivisme juga melanda hubungan di antara sesama serikat, yang disebabkan oleh perebutan pengaruh dan pengakuan terhadap eksistensi mereka. Situasi itu selain menjadi bibit perpecahan, juga menyebabkan soliditas gerakan serikat pekerja/serikat buruh menjadi rentan.

D. Peta PHI di Surakarta

Surakarta, juga disebut Solo atau Sala, adalah kota yang terletak di provinsi Jawa Tengah. Jumlah penduduknya mencapai 503.421 jiwa (2010) dan kepadatan penduduk 13.636/km². Kota dengan luas 44 km² ini berbatasan dengan Kabupaten Karangnyar dan Kabupaten Boyolali di sebelah utara, Kabupaten Karangnyar dan Kabupaten Sukoharjo di sebelah timur dan barat, dan Kabupaten Sukoharjo di sebelah selatan.

Solo Baru (Soba) merupakan kawasan yang dimekarkan dari kota Solo. Solo baru selain sebagai salah satu kota satelit dari Kota Surakarta juga merupakan kawasan pemukiman bagi para pekerja atau pelaku kegiatan ekonomi di kawasan Kota Surakarta. Di Solo Baru banyak terdapat perumahan sedang dan mewah, maka dari itu Solo Baru juga merupakan kawasan pemukiman elit. Kawasan Solo merupakan area industry, dimana sector-sektor industry dapat dijumpai, seperti perbankan, pusat perbelanjaan, restoran, pasar-pasar tradisional, perusahaan batik dan sejenisnya.. Sehingga kota ini juga rawan akan konflik yang disebabkan karena kepentingan ekonomi.

Berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan menunjukkan bahwa kasus perselisihan yang terdaftar pada kantor Disnaker Kota Surakarta pada tahun 2010 mencapai 12 kasus.

Tabel 3.14
Data PHI di Surakarta

No	Sektor Lapangan Usaha	Jmh PHI		Penyelesaian			
		Jmh Kasus	Jmh TK	Biptt	PB	Anjrn	Dicabut
1	Pertanian, Kehutanan						
2	Pertambangan						
3	Industri, Pengolahan	3	16			3	
4	Listrik, Air, Gas	1	1		1		
5	Bangunan						
6	Perdagangan Grosir-Eceran, Rumah Makan, Hotel	3	3			2	1
7	Angkutan, Pergudangan						
8	Keuangan, Asuransi	2	2		1	1	
9	Jasa Kemasyarakatan, Sosial/Perorangan	3	3		1	2	
Jumlah		12	25		3	8	1

Dari 12 kasus diatas mayoritas perselisihan terjadi akibat PHK. Permasalahan muncul terkait dengan uang pesangon yang diberikan, dimana pekerja menuntut jumlah yang lebih karena pemutusan kerja dilakukan sepihak oleh perusahaan. Sementara perusahaan tidak dapat memenuhi dengan alasan pekerja tidak

masuk beberapa hari tanpa alasan yang kuat. Karena pelanggaran atas disiplin kerja, dan pekerja telah dipanggil beberapa kali, sehingga pesangon yang diberikan tidak seperti yang diharapkan.

Sebagai contoh, perusahaan X yang bergerak dalam percetakan telah memutuskan hubungan kerja kepada salah satu karyawannya karena pekerja tidak memenuhi target perusahaan. Alasan yang dibuat oleh perusahaan adalah pekerja tidak masuk selama 5 hari dan telah dilakukan pemanggilan selama 2 kali dan pekerja tidak memenuhi panggilan tersebut. Dengan alasan tersebut maka pesangon yang diberikan berbeda ketika PHK disebabkan karena kebangkrutan perusahaan. Sementara pengakuan pekerja, surat PHK sudah diterima sehingga ia tidak bekerja lagi, namun uang pesangon yang akan diterima tidak sesuai dengan yang diharapkan karena ia merasa tidak melakukan kesalahan.

Contoh lain adalah seorang dokter yang di PHK dari rumah sakit disebabkan karena menolak *home care*, sering terlambat bekerja, tidak mau mengikuti pelatihan dan jarang menggunakan presensi. Sementara pekerja menolak atas semua tuduhan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap dirinya.

E. Pihak-pihak dalam Pertikaian Hubungan Industrial

Pada dasarnya semua pihak baik pengusaha, pekerja, pemerintah maupun masyarakat secara langsung atau tidak

langsung mempunyai kepentingan atas jalannya perusahaan. Sering terdapat pandangan yang keliru atas perusahaan, yaitu menganggap bahwa yang mempunyai kepentingan atas suatu perusahaan hanyalah pengusaha atau pemilik modal yang bersangkutan. Pandangan yang kurang tepat ini dapat terjadi karena beberapa kemungkinan: Pertama dapat timbul sebagai akibat sikap pengusaha sendiri, yaitu sikap yang terlalu menonjolkan kekuasaan dan haknya atas modal dan mengutamakan keuntungannya sehingga kurang memperhatikan pekerja dan masyarakat. Kedua, pandangan keliru tersebut dapat terjadi sebagai akibat prasangka dari pekerja yang sering menganggap bahwa pengusaha selalu mengambil keuntungan terlalu banyak dan memberi bagian pekerja terlalu sedikit.

Pengusaha mempunyai kepentingan atas kelangsungan dan keberhasilan perusahaan adalah jelas dan wajar, karena tanggungjawab moralnya sebagai pimpinan, sebagai sumber penghidupan dan untuk mendapatkan konsekuensi yang sesuai dengan modal yang ditanamkannya. Namun, pekerja juga mempunyai kepentingan yang sama atas perusahaan, yaitu sebagai sumber penghasilan dan penghidupannya. Kalau misalnya suatu perusahaan terpaksa harus ditutup, maka bukan saja pengusaha yang kehilangan modalnya tetapi juga seluruh pekerja akan

kehilangan pekerjaannya dan sumber penghidupannya. Namun demikian konflik tetap akan terjadi.

Dalam kasus perselisihan industrial di Kota Pekalongan, tercatat bahwa umumnya perselisihan itu terjadi antara pekerja dengan wadah serikat pekerja dengan perusahaan. Aktor yang terlibat adalah buruh, serikat pekerja dengan pihak perusahaan. Adapun di Kabupaten Semarang, perselisihan umumnya terjadi antara pengusaha dan buruh. Aktor yang banyak terlibat adalah buruh dan penguasaha/majikan. Sementara itu, pihak-pihak yang terlibat dalam perselisihan industrial di Surakarta adalah pekerja/serikat Buruh dengan perusahaannya. Pekerja atau serikat buruh dalam mencari keadilan kadang didampingi oleh pengacara atau LSM.

khalifah penerusnya dan semua pengikutannya. Semua
 khalifah khalifah yang terdahulu.
 Itulah sebabnya penelitian dilakukan di Kota
 Mekah untuk mencari tahu mengapa penelitian ini terjadi.
 Untuk tujuan tersebut, wacana tersebut dikaji dengan
 pendekatan Alvin yang telah dibahas pada artikel sebelumnya
 dengan pendekatan Alvin. Adapun di kawasan Semarang
 penelitian umumnya terjadi karena pengaruh dan buah
 dari yang pernah terdahulu adalah buah dan
 pengamatan tersebut dilakukan untuk mengetahui yang terdahulu
 dalam penelitian industrial di Semarang adalah
 karakteristik buah dengan penelitian tersebut yang
 telah sudah dalam keadaan tersebut yang diteliti
 oleh pengamatan ini.

BAB IV

MEDIASI PERTIKAIAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI JAWA TENGAH

A. Mediasi PHI di Kabupaten Pekalongan

1. Kualifikasi Mediator

Dalam perselisihan industri di wilayah Pekalongan, sebagaimana diamanahkan oleh undang-undang, maka penanggung jawab bagi penyelesaiannya adalah mediator. Mediator adalah pegawai pada instansi pemerintah yaitu dari dinas Sosial Ketenagakerjaan dan Transmigrasi bidang ketenagakerjaan yang diberi tugas tambahan untuk melakukan mediasi terhadap kasus perselisihan hubungan industrial yang meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan

hubungan kerja, dan perselisihan serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Untuk wilayah kerja Kota Pekalongan ada tiga mediator hubungan industrial, yaitu Prihetni, SH., yang juga sebagai Kepala Bidang Hubungan Industrial dan ; Sribangun, SH., yang juga sebagai Kepala Seksi Pengupahan, Alat-alat Kerja, dan Kesejahteraan Kerja; serta Slamet Hariyadi, SH. M.Hum., yang juga menjabat sebagai Kepala Seksi Kelembagaan, Perselisihan Hubungan Industrial, dan Jamsostek.

Tampak jelas dalam konteks ini bahwa profesi mediator di wilayah kerja industrial di Kota Pekalongan adalah profesi yang dilekatkan dengan jabatan tertentu di dinas Sosial Ketenagakerjaan dan Transmigrasi bidang ketenagakerjaan. Dengan kondisi tersebut dapat dipahami jika aktifitas mediasi perselisihan industrial di Kota Pekalongan dirasakan sangat berat oleh para mediator karena dengan jumlah perusahaan sebanyak 317 hanya ditangani oleh 3 orang mediator, dan mereka masih merangkap jabatan struktural. Idealnya 1 orang Mediator menangani 40 perusahaan sehingga bisa secara intens melakukan pembinaan hubungan industrial, pengembangan hubungan industrial, dan penanganan perselisihan hubungan industrial. Hal ini karena sebenarnya tugas mediator adalah melakukan pembinaan hubungan industrial, pengembangan

hubungan industrial, serta penanganan perselisihan hubungan industrial (Kepmenakertrans No. 92/2004)

Pertimbangan untuk menjadi mediator telah diatur dalam Kepmenakertrans No. 92/2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator dan Tata Kerja Mediasi. Prasyarat-prasyarat itu adalah Pegawai Negeri Sipil pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, WNI, berbadan sehat menurut surat keterangan dokter, menguasai perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela, berpendidikan sekurang-kurangnya S1, dan memiliki legitimasi dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Lebih lanjut, untuk menjadi mediator ada proses yang dilakukan untuk penentuan mediator tersebut. Proses penentuan dilakukan oleh menteri tenaga kerja dan transmigrasi atas usulan dari bupati/ walikota dengan syarat-syarat tertentu. Adapun syarat-syarat tersebut yaitu Pegawai Negeri Sipil pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, telah lulus Diklat Teknis Hubungan Industrial dan Syarat-syarat Kerja. Adapun persyaratan selanjutnya adalah telah melaksanakan tugas pembinaan hubungan industrial sekurang-

kurangnya satu tahun setelah lulus Diklat teknis Hubungan Industrial dan dan Syarat-syarat Kerja.

Jika mengamati persyaratan di atas, sebenarnya semua persyaratan tersebut dapat dengan mudah dipenuhi oleh pegawai negeri di lembaga terkait. Namun demikian kenyataannya adalah bahwa dengan cakupan keluasan industri di Kota Pekalongan, jumlah tiga orang Mediator yang bekerja di Kota Pekalongan masih belum mencukupi kebutuhan.

2. Pelaksanaan Mediasi PHI di Kota Pekalongan

Mediasi pada umumnya dilaksanakan di kantor dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi apabila pada saat salah satu pihak yang berselisih mencatatkan kasus perselisihan hubungan industrial dan tidak memilih cara penyelesaian melalui konsiliasi maupun arbitrase.

Penentuan tempat ini dilakukan oleh mediator dengan persetujuan Kepala Dinsosnakertrans. Penentuan tempat dan waktu ini didasarkan pada UU No./2004 dan Kepmenakertrans No. 92/2004 yang menetapkan bahwa mediator menyediakan sarana dan prasarana untuk pelaksanaan mediasi. Di Kota Pekalongan, pelaksanaan mediasi ditetapkan di ruang pertemuan yang kemudian didesain untuk mediasi.

Jika diamati data perselisihan dari 2007-2010 maka tampak bahwa dari sejumlah 111 kasus yang terjadi penyelesaiannya adalah sebagaimana tampak dalam peta 5 berikut ini:

Tabel 4.1
Data PHI di Kota Pekalongan

Bentuk Penyelesaian	2007	2008	2009	2010	Jumlah
Mediasi	14	6	6	12	38
Anjuran	3	8	2	2	15
Bipartit	7	10	7	4	28
Dalam Proses	0	0	0	0	0
Dicabut	0	0	2	3	5

Tampak dari data Peta 5 di atas bahwa dari keseluruhan pertikaian terdapat 38 kasus yang diselesaikan dengan mediasi, 15 kasus dengan anjuran, 28 kasus dengan bipartit, dan 5 kasus dicabut dari perselisihan hubungan industrial. Namun demikian perlu dicatat bahwa meskipun hasil akhir penyelesaian perselisihan industrial adalah dengan beberapa pendekatan sebagaimana disebutkan di atas, namun hampir semua kasus perselisihan itu untuk memutuskan penggunaan penyelesaiannya dengan melalui mediasi.

B. Mediasi PHI di Dinsoskertrans Kabupaten Semarang

1. Kualifikasi Mediator

Mediator dalam konteks perselisihan hubungan industrial adalah pegawai negeri sipil. Syarat-syarat mediator tersebut antara lain diatur dalam pasal 9 UU Nomor 2 Tahun 2004. Syarat-syarat tersebut antara lain adalah 1) pegawai negeri sipil, 2) menguasai perundang-undangan di bidang tenaga kerja, 3) berpendidikan sekurang-kurangnya strata 1, dan 4) memiliki legitimasi dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Umumnya mediator di Dinsoskertrans Kab Semarang berpendidikan S1 lulusan Fakultas Hukum, Fakultas Ekonomi, dan Fakultas Ilmu Sosial. Hal itu sejalan dengan tugas yang diemban oleh mediator perselisihan hubungan industrial yang menyentuh aspek hukum, ekonomi, dan sosial. Namun pada prakteknya, bagi orang yang telah menjalankan fungsi sebagai perantara sebelum adanya tuntutan kualifikasi S1 dan telah menjalankan tugasnya dalam masa waktu yang lama tetap diijinkan menjalankan tugasnya selaku mediator meskipun dia belum mendapatkan ijazah S1.

Saat ini ada enam mediator yang bekerja dalam penanganan kasus perselisihan hubungan industrial di Kab. Semarang. Mereka adalah:

- a. Priani Servia Astuti, S.H. (menjadi mediator semenjak 1991/2001)
- b. Suyono, S.H., M.H. (menjadi mediator semenjak 2001)
- c. Dra. Sri Prihartiningsih, M.H. (menjadi mediator semenjak 2002)
- d. Ruslina Butar-butur, S.H. (menjadi mediator semenjak 2006)
- e. Sri Handoyo (menjadi mediator semenjak 2000)
- f. Mashad Musthofa (belum menempuh S.1).

Tiga nama pertama adalah mediator fungsional sedangkan tiga nama terakhir adalah mediator teknis. Perbedaan antara mediator fungsional dan teknis terletak kepada jenjang karir. Mediator fungsional adalah mediator dengan jenjang karir sebagai mediator dengan kenaikan pangkat berdasarkan kredit yang mereka kumpulkan. Sementara itu mediator teknis lebih menyerupai pegawai negeri administratif. Kenaikan pangkat mereka berlaku sebagaimana pegawai administratif sehingga tidak ada kewajiban mereka untuk mengumpulkan kredit point. Pada prakteknya tidak ada perbedaan fungsi antara mediator fungsional dan mediator teknis.

Mereka semua menempuh pendidikan mediator yang diselenggarakan oleh kementerian tenaga kerja. Ada beberapa pelatihan yang mereka peroleh. Ada beberapa Diklat yang mereka tempuh, di antaranya adalah Diklat Pengenalan (6

bulan) untuk mediator yang telah senior dan mengikuti diklat model lama, Diklat Pemantapan Teknis Perantara (istilah bagi mediator sebelum lahirnya Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004), atau Diklat Jarak Jauh (Selama 6 bulan). (FGD Priani Servia Astuti, Suyono, dan Yuli tanggal 4 Januari 2010)

Diklat-diklat tersebut memberikan bekal bagi para mediator dalam menjalankan tugasnya. Mereka memperoleh materi mengenai persoalan-persoalan ketenagakerjaan, seperti tentang upah, syarat kerja, dan mogok kerja. Selain itu, mereka juga mendapatkan pembekalan mengenai persoalan teknis, seperti teknik negosiasi dan materi tentang mediator. Hanya saja, menurut Suyono, materi mediasi cenderung bersifat teoritis dan minim praktek.

Mereka menjadi mediator, apalagi yang fungsional umumnya bukan atas pilihan sendiri sejak awal, melainkan karena adanya penataan dan penugasan oleh pimpinannya. Sebagian mediator memilih menjadi mediator fungsional, dan sebagian lagi memilih sebagai mediator struktural.

2. Fungsi-fungsi Mediator

Fungsi mediator yang diatur dalam Keputusan Menakertrans Nomor Kep/92/Men/VI/ 2004, khususnya pasal 8 dan 9. Pasal 8 mengatur tentang kewajiban mediator, sedangkan

pasal 9 mengatur tentang kewenangan mediator. Berdasarkan dua pasal tersebut bisa disimpulkan bahwa mediator memiliki tiga fungsi utama:

- a. Fungsi fasilitasi, yaitu fungsi a) pemanggilan para pihak untuk didengar keterangannya; b) memfasilitasi proses mediasi; dan c) menganjurkan perundingan pramediasi; dan d) pemanggilan saksi.
- b. Fungsi jalan keluar; yaitu memberikan jalan keluar ketika mediasi gagal, yaitu dengan mengeluarkan anjuran secara tertulis
- c. Fungsi administrasi, yaitu fungsi a) membuat risalah penyelesaian perselisihan industrial, b) membuat laporan hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan c) memeriksa surat-surat, seperti surat kuasa pada pihak dari instansinya.

Tampak dari uraian di atas bahwa mediator memiliki fungsi utama sebagai fasilitator. Proses fasilitator tersebut memang dilakukan oleh para mediator di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Dinsoskertrans) Kabupaten Semarang. Hanya saja, fungsi tersebut tidak selalu berjalan mulus. Ada saatnya, mediator harus juga melakukan fungsi-fungsi lain, yang secara tertulis tidak disebutkan dalam

Undang-undang maupun Kepmen. Fungsi-fungsi tersebut antara lain:

- d. Fungsi Pembimbingan, yaitu fungsi yang terjadi karena 1) mediatorlah pihak yang paling berkompeten dalam menangani kasus perselisihan industrial dan 2) mediator memang memiliki fungsi pembinaan terhadap perusahaan-perusahaan. Mediatorlah yang paling memahami bagaimana dinamika relasi antara buruh dengan majikan dan problem-problem apa yang terjadi di lapangan. Pembimbingan dalam konteks Kabupaten Semarang adalah upaya pemberdayaan dan pendidikan agar para pihak bersedia untuk duduk satu meja dan mencari penyelesaian masalah. Pekerja terkadang datang ke kantor Dinsoskertrans untuk mengadukan persoalannya, lalu mediator memanggil pihak perusahaan agar mau datang dan berunding. Di Instansi Dinsoskertrans terdapat gedung khusus, yaitu Gedung Tripartit, yang biasa digunakan untuk melakukan perundingan tersebut. Menurut Suyono, upaya mediator semacam itu adalah bentuk upaya klarifikasi terhadap persoalan yang dihadapi oleh pekerja dan pengusaha, bukan dalam bentuk campur tangan pemerintah dalam proses bipartit.
- e. Peran sebagai advokator dan negosiator. Fungsi tersebut lahir dari kenyataan bahwa perselisihan industrial seringkali

menimbulkan konflik antara dua pihak yang sangat sejangkit tingkat kekuasaannya. Tidak jarang pemecahan terhadap kasus semacam itu cukup ditangani oleh mediator secara langsung. Karena mediator tidak hanya berfungsi sebagai fasilitator negosiasi pengusaha dengan pekerja, melainkan juga sebagai pembina dalam hubungan industrial, maka ia umumnya memiliki hubungan atau mengenal perusahaan yang ia bina. Kasus perselisihan PHK bisa diselesaikan melalui negosiasi mediator dengan pengusaha ketika pengusaha enggan berhubungan dengan pekerja lagi (FGD dengan Suyono, Priani Servia Astuti, dan Yuli tanggal 4 Januari 2010).

Contoh yang terjadi di Kab Semarang adalah ketika seorang pekerja di PHK setelah 1,5 bulan bekerja dan ia hanya diberi pesangon satu kali gaji, dengan mengabaikan setengah bulan kerjanya. Ketika pekerja mengajukan permasalahannya kepada instansi, mediator karena alasan praktis dan alasan pembelaan terhadap hak pekerja, menelpon perusahaan agar bersedia memberikan hak pekerja itu yang belum terbayarkan. Usaha semacam itu terkadang berhasil sehingga tanpa ada perundingan bipartit atau mediasi, perselisihan terselesaikan dengan dibayarkannya hak pekerja.

Fungsi kelima tersebut lahir karena adanya kesenjangan kekuatan antara penguasa dan buruh. Persoalan tersebut juga menjadi perhatian para pakar mediasi. Boule dan Hwe melihat bahwa persoalan kesenjangan kekuatan antara pihak-pihak yang berselisih sulit dihindarkan, apalagi mediator disarankan untuk mengatasi kekuatan yang para pihak yang tidak seimbang dan mengacu kepada otoritas moral (Laurence Boule dan The Hwe Hwe, 2000: 21 dan 58).

Fungsi dari mediator adalah mencoba untuk memfasilitasi pihak dengan kekuasaan yang sejang tersebut agar tercapai negosiasi, yang utamanya bisa membantu membela kepentingan buruh. Idealitas mediasi yang menurut "netralitas" dan "imparsialitas" tidak selalu bisa diterapkan sepenuhnya di lapangan. Mau tidak mau mediator harus melakukan pemihakan kepada kepentingan pihak yang lemah, yang umumnya adalah buruh, tetapi bisa juga pihak yang lemah itu perusahaan dalam kasus-kasus perselisihan tertentu.

Ada pula kritik dari sebagian kalangan, seperti Bambang Supriyanto, yang menilai bahwa menjalankan tugasnya mediator cenderung berfungsi sebagai seorang penasehat hukum. Setelah mendengarkan keterangan

masing-masing pihak, mediator kemudian menjelaskan bagaimana peraturan perundang-undangan dijalankan (Bambang Supriyanto, Vol. 8 No. 2 Mei – Agustus 2008: 23-24). Namun kritik semacam itu tentunya bersifat kasuistik dan muncul dari kecenderungan pribadi masing-masing mediator.

Dalam kasus Kabupaten Semarang, Suyono maupun Priani Servia Astuti cenderung menyelesaikan permasalahan secara settlement, yaitu tercapainya kesepakatan kedua belah pihak dan kadang melonggarkan aturan demi tercapainya kesepakatan tersebut.¹ Perbedaan karakter individual dan teknik melakukan mediasi memang terjadi. Hal itu sebenarnya juga diungkapkan oleh Bambang Supriyanto. Ia menilai bahwa teknik mediasi selama ini tergantung kepada pengalaman masing-masing mediator, tanpa adanya pedoman baku (Bambang Supriyanto, Vol. 8 No. 2 Mei – Agustus 2008: 4).

f. Fungsi PencegahKonflik

Para mediator di Disnakertrans Kabupaten Semarang terlibat dalam tim deteksi dini konflik. tim deteksi dini tersebut terdiri atas wakil dari dinas sosial (mediator),

¹FGD dengan Suyono, Priani Servia Astuti, dan Yuli tanggal 4 Januari 2010

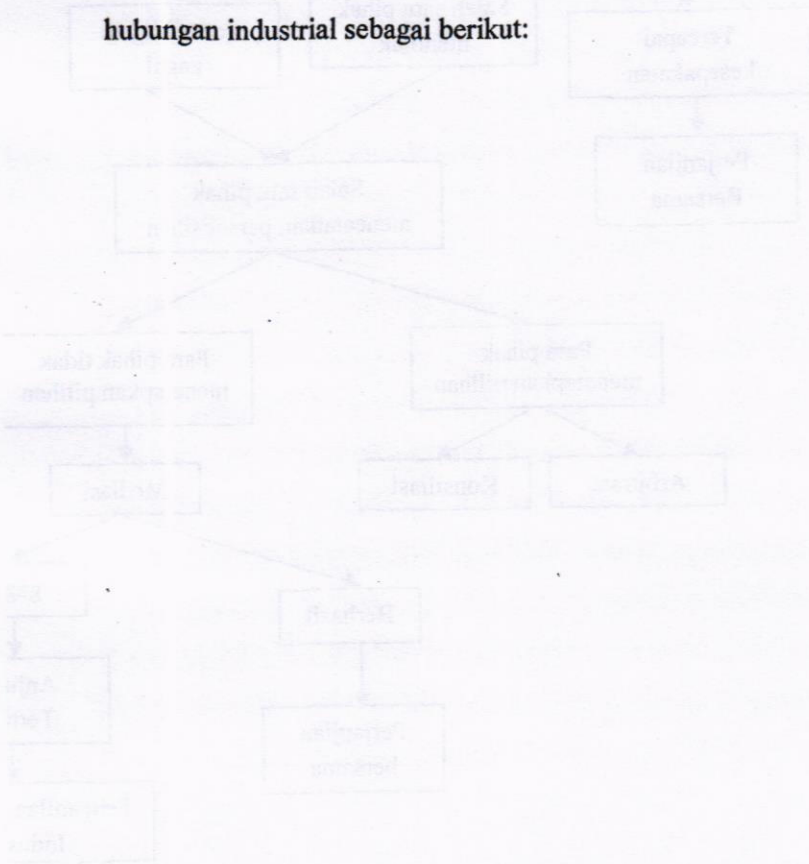
Komando Daerah Militer (Kodim), pihak kepolisian, perwakilan serikat pekerja/buruh, perwakilan asosiasi pengusaha (Apindo), Kesbanglinmas. Dengan adanya tim deteksi dini tersebut mediator bisa melakukan pencegahan konflik, yaitu dengan mendatangi perusahaan yang diindikasikan akan mengalami demonstrasi buruh atau konflik antara buruh dengan perusahaan. Mediator Disnakertrans memiliki modal sosial, yaitu hubungan yang telah ia jalin dengan pihak-pihak perusahaan maupun serikat buruh. Hal itu memberi mereka peluang untuk mencegah agar tidak terjadi konflik terbuka antara buruh dan majikan.

2. Pelaksanaan Mediasi PHI di Dinsoskertrans Kabupaten Semarang

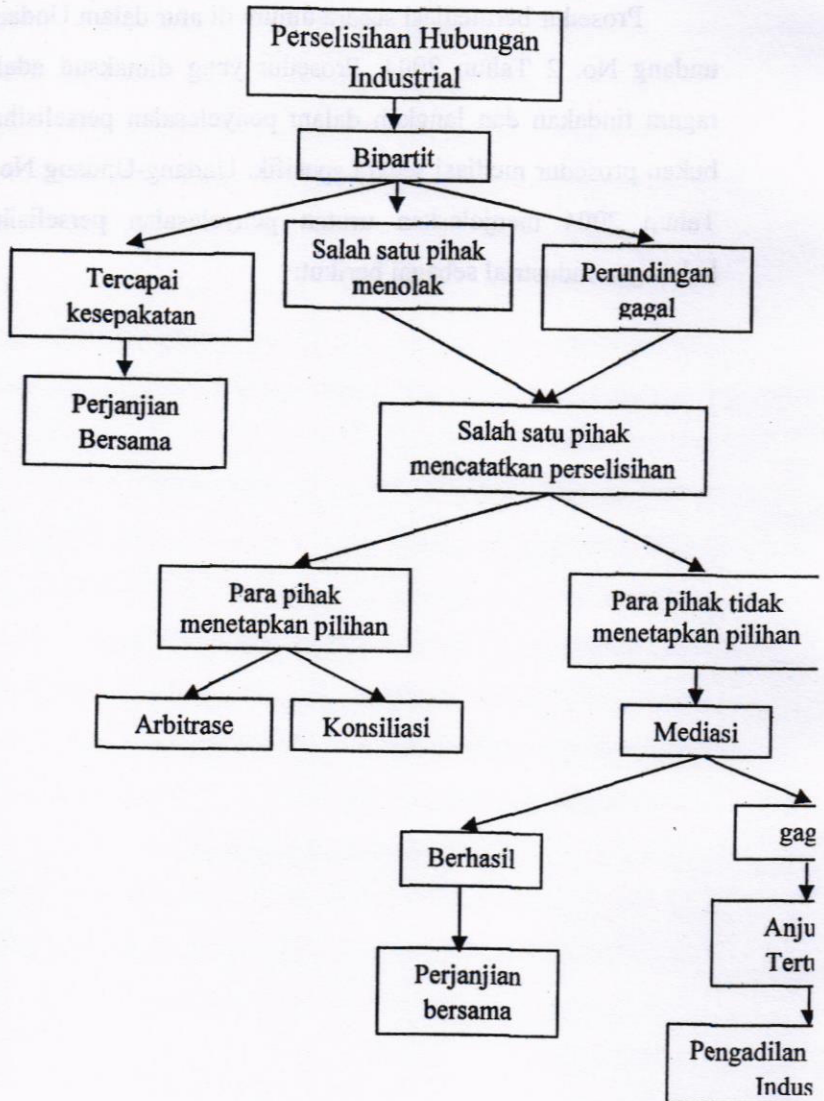
Pelaksanaan mediasi di Dinsoskertrans Kabupaten Semarang pada dasarnya dilakukan dengan mempertimbangkan antara prosedur formal dan fleksibilitas penerapannya di lapangan. Prosedur mediasi di Dinsoskertrans Kabupaten Semarang pada dasarnya tidak bisa dipisahkan dari peraturan mengenai mediasi itu sendiri. Prosedur bermediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara umum diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Undang-undang

tersebut berfungsi sebagai hukum acara yang memungkinkan prosedur bermediasi secara tertib diatur dan digariskan.

Prosedur bermediasi secara umum di atur dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004. Prosedur yang dimaksud adalah ragam tindakan dan langkah dalam penyelesaian perselisihan, bukan prosedur mediasi secara spesifik. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 menjelaskan urutan penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagai berikut:



Peta 4.2
 Prosedur Penyelesaian Perselisihan Industrail
 Menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004



Undang-undang tersebut ditunjang pula oleh Keputusan Menakertrans Nomor Kep/92/Men/VI/2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator. Kepmen tersebut menjadi landasan normatif bagi pelaksanaan mediasi di Dinsoskertrans Kabupaten Semarang. Pasal 14 Kepmen tersebut secara rinci mengatur bagaimana mediator berperan dalam menangani perselisihan. Ayat (1) pasal 14 tersebut menegaskan bahwa setelah mediator menerima berkas perselisihan, maka ia harus menempuh langkah-langkah berikut:

- a. Melakukan penelitian berkas perselisihan;
- b. Melakukan sidang mediasi paling lambat 7 (tujuh hari) kerja setelah menerima pelimpahan tugas untuk menyelesaikan perselisihan.
- c. Mencapai para pihak secara tertulis untuk menghadiri sidang dengan mempertimbangkan waktu panggilan sehingga sidang mediasi dapat dilaksanakan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak menerima pelimpahan tugas untuk menyelesaikan pereselisihan.
- d. Melaksanakan sidang mediasi dengan mengupayakan penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat.
- e. Mengeluarkan anjuran secara tertulis kepada para pihak apabila penyelesaian tidak mencapai kesepakatan dalam

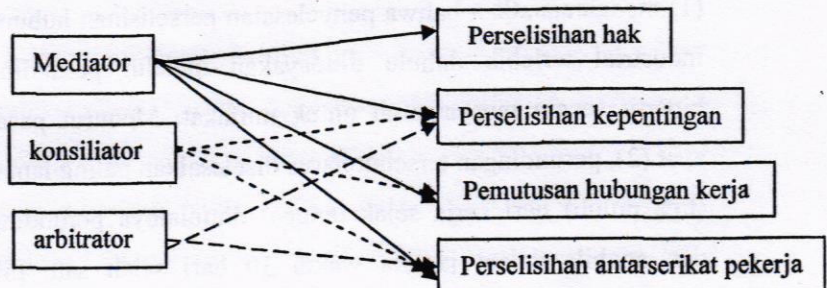
- waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh hari) kerja sejak sidang pertama.
- f. Membantu membuat perjanjian bersama secara tertulis apabila tercapai kesepakatan penyelesaian, yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator
 - g. Memberitahu para pihak untuk mendaftarkan perjanjian bersama yang telah ditandatangani para pihak ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri tempat dimana perjanjian bersama ditanda tangani untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran
 - h. Membuat risalah pada setiap penyelesaian hubungan industrial.

Sudah barang tentu, prosedur bermediasi yang diatur dalam UU No 2 Tahun 2004 dan Kepmen nomor Kep/92/Men/VI/ 2004 tersebut bersifat normatif sehingga praktek di lapangan dituntut harus menyesuaikan dengan aturan UU tersebut. Akan tetapi, pelaksanaan prosedur itu di lapangan memungkinkan ada penafsiran maupun penyesuaian oleh mediator sesuai dengan kemaslahatan yang dilihat oleh mediator. Oleh karena itu, pada pembahasan mengenai prosedur mediasi di Dinsoskertrans Kabupaten Semarang ini aturan normatif akan dilihat pula berdasarkan prakteknya di lapangan.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, mediasi adalah salah satu penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam kasus perselisihan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antarserikat pekerja/ antarburuh dalam satu perusahaan. Kavling mediator lebih luas dibandingkan kavling konsiliator maupun arbitrator. Kavling mediator mencakup perselisihan hak, perselisihan kepentingan, Pemutusan hubungan kerja (PHK), dan perselisihan antarserikat pekerja. Sementara kavling konsiliator hampir sama dengan mediator, tetapi konsiliator tidak menangani perselisihan hak. Sementara itu, wewenang arbitrator adalah dua dari empat tugas di atas, yaitu perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja dalam satu perusahaan.

Peta 4.3

Wewenang Mediator, Konsiliator, dan Arbitrator



Perselisihan hak hanya menjadi wewenang mediator. Hal itu didasarkan asumsi bahwa perselisihan hak menyangkut aturan pemerintah karena perselisihan hak timbul dari perbedaan dalam menafsirkan atau memahami aturan perundang-undangan. Dari ketiga pihak yang memiliki hak dalam memfasilitasi penyelesaian perselisihan arbitrator, hanya mediasi yang jelas-jelas pegawai negeri, yang berarti bagian dari pemerintah. Jadi, mediator dipandang sebagai pihak yang paling cakap dalam menjelaskan undang-undang yang menyangkut hak-hak buruh/pekerja (Wawancara dengan Ibnu Santoso (Kasi Hubungan Industrial dan Jamsostek Disnakertransduk Propinsi Jawa Tengah tanggal 25 Januari 2011).

Undang-undang menegaskan bahwa prosedur penyelesaian perselisihan dilakukan secara bertingkat, yaitu 1) perundingan bipartit, 2) konsiliasi atau arbitrase, 3) mediasi, dan 4) pengadilan hubungan industrial. Pasal 3 UU No.2/ 2004 ayat (1) mengamanatkan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial terlebih dahulu diupayakan melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat. Menurut pasal 3 ayat (2), perundingan tersebut harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan dan apabila dalam jangka waktu 30 hari salah satu pihak

menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan maka, menurut ayat (3) perundingan bipartit dianggap gagal.

Perundingan Bipartit umumnya dilakukan sebanyak tiga kali dan setiap selesai perundingan harus dibuat "risalah bipartit". Risalah tersebut menjadi bukti telah dilakukannya upaya penyelesaian perundingan melalui bipartit. Perundingan bipartit tersebut pada dasarnya adalah wilayah yang di luar wewenang atau wilayah operasional mediator. Undang-undang No 2/2004 pasal 4 ayat (1) mengisyaratkan bahwa bola penanganan perselisihan belum berpindah kepada mediator atau instansi yang bertanggung jawab sebelum para pihak atau salah satu pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Apabila dalam perundingan bipartit terjadi kesepakatan, maka dibuatlah Perjanjian Bersama yang kemudian dicatatkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Perundingan bipartit yang tidak mencapai kata sepakat, dengan didukung dengan bukti risalah perundingan, maka kepada para pihak yang berselisih ditawarkan konsiliasi atau arbitrase. Jika para pihak tidak memilih keduanya, atau ia memilih mediasi, maka perselisihan akan difasilitasi melalui forum mediasi.

Pada prakteknya pekerjaan mediator di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Dinsoskertrans) seringkali tidak dimulai semenjak ia menerima berkas perselisihan, melainkan semenjak adanya upaya awal penyelesaian perkara. Hal itu terjadi karena mediator dianggap pihak yang paling menguasai persoalan perselisihan industrial, sehingga ketika ada pengaduan yang menyangkut perselisihan buruh dengan majikan, maka ia sudah terlibat semenjak awal, bahkan dalam proses bipartit. Keterlibatan mediator dalam bipartit bukan dalam kerangka intervensi proses negosiasi, melainkan lebih dalam kerangka membantu agar bipartit terjadi.

Ketika perundingan berhasil, maka dibuatlah Perjanjian Bersama yang berisi kesepakatan yang dicapai melalui perundingan tersebut. Namun ketika perundingan gagal, maka, sesuai dengan amanat pasal 4 ayat (3) Undang-undang No. 2/2004 mediator menawarkan para pihak untuk menyepakati untuk memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase. Arbitrase adalah penyelesaian perselisihan oleh pihak ketiga yang memiliki kekuatan untuk memutuskan. Sementara itu, konsiliasi sebenarnya sama dengan mediasi. Yang membedakan mediasi dan konsiliasi adalah bahwa seorang mediator harus pegawai negeri, sedangkan konsiliator dari swasta, mediator bisa menangani empat perselisihan, yaitu perselisihan hak,

kepentingan, PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh di satu perusahaan, sedangkan konsiliator hanya bisa menangani tiga dari empat perselisihan di atas, kecuali perselisihan hak. Jadi, secara proses penanganan perselisihan tidak ada perbedaan antara mediasi dan konsiliasi.

Pada prakteknya konsiliasi di Semarang tidak pernah dilangsungkan, meskipun sudah ada empat konsiliator yang terdaftar. Alasan utama tidak berfungsinya konsiliasi adalah karena faktor. Pertama adalah tingkat kepercayaan para pihak kepada konsiliator dan kedua adalah faktor pembiayaan. Di Kabupayen Semarang belum pernah terlaksana konsiliasi, meskipun ada beberapa konsiliator yang tercatat, seperti 1) Ir. Ucok Sutrisno, 2) Drs. Thomas Sutopo, 3) Haryo Ngadiyono, S.H. (pindah ke Kota Semarang), dan 4) Khoirul Anam, S.Pd.

Mereka selama ini belum pernah menangani atau memfasilitasi upaya perundingan antara pihak perusahaan dengan buruh, meskipun beberapa telah menjadi konsiliator semenjak tahun 2006. Alasan utama tidak terpakainya jasa konsiliator adalah persoalan kepercayaan (*trust*), khususnya menyangkut netralitas konsiliator. Salah syarat menjadi konsiliator adalah memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 tahun (pasal 19 UU No. 2/2004). Orang yang memenuhi syarat semacam itu umumnya

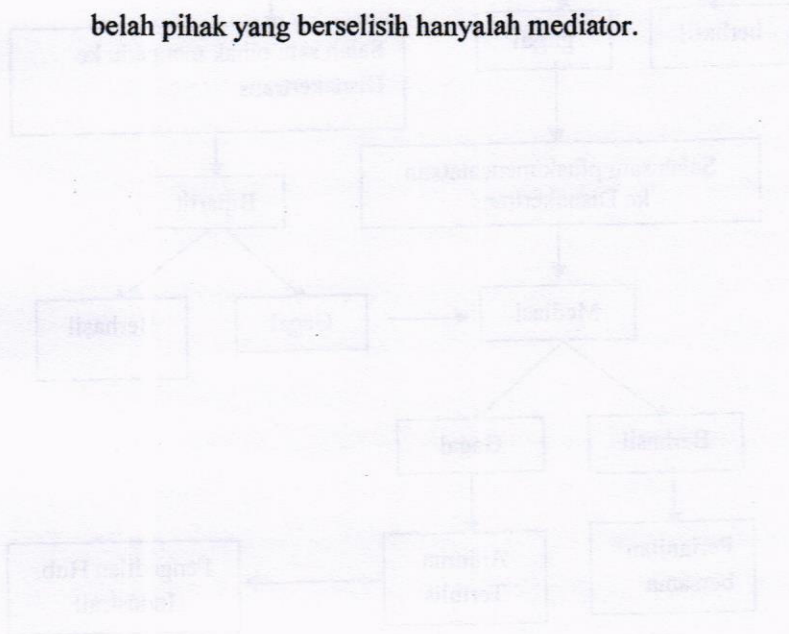
adalah dari kalangan pengusaha atau asosiasi pengusaha (Apindo) atau dari kalangan serikat buruh (SPSI). Latar belakang semacam itu tentu menimbulkan persoalan netralitas konsiliator.

Patut dicatat bahwa netralitas menyangkut latar belakang seorang konsiliator atau mediator, bukan sikap tidak memihak dia dalam proses konsiliasi (imparsialitas). Istilah netralitas, sebagaimana dikatakan oleh Boule dan Hwee, mencakup beberapa faktor, yaitu 1) mediator tidak memiliki kepentingan terhadap hasil perselisihan sehingga ia menjadi pihak yang tidak disukai, 2) mediator tidak memiliki hubungan sebelumnya dengan salah satu pihak, 3) mediator tidak memberikan keputusan kepada para pihak, dan 4) mediator tidak menggunakan keahliannya untuk mempengaruhi proses pengambilan keputusan (Lawrence Boule dan Teh Hwe Hwe, 2000: 19). Itulah yang terjadi dengan konsiliator di Kabupaten Semarang.

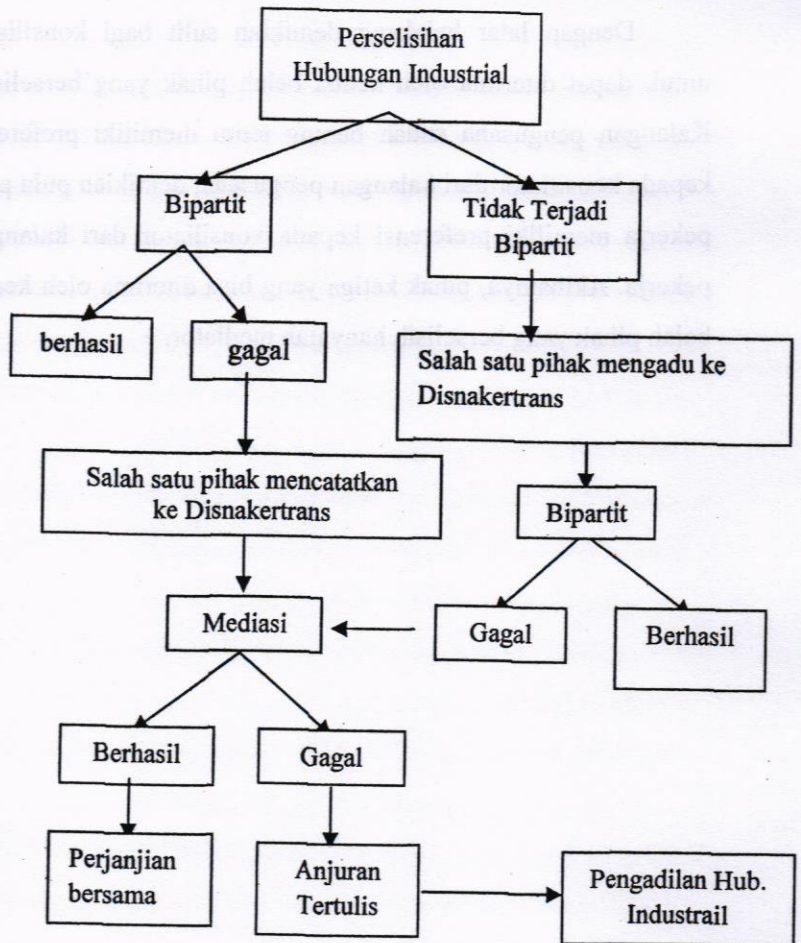
Saat ini ada empat konsiliator, dua di antaranya berasal dari serikat pekerja dan dua berasal dari asosiasi penguasa. Ucok Sutrisno dan Khoirul Anam, misalnya, berasal dari serikat buruh (SPN dan SPSI). Thomas Sutopo dan Haryo Ngadiyono dari kalangan asosiasi pengusaha (Apindo). Bisa dipahami mengapa tingkat kepercayaan terhadap konsiliator rendah

karena adanya latar belakang yang membuat konsiliator menanggung beban bias akibat asosiasinya dengan salah satu pihak, baik buruh maupun pengusaha.

Dengan latar belakang demikian sulit bagi konsiliator untuk dapat diterima oleh kedua belah pihak yang berselisih. Kalangan pengusaha sudah barang tentu memiliki preferensi kepada konsiliator dari kalangan pengusaha, demikian pula para pekerja memiliki preferensi kepada konsiliator dari kalangan pekerja. Akibatnya, pihak ketiga yang bisa diterima oleh kedua belah pihak yang berselisih hanyalah mediator.



Peta 4.4
Praktik Prosedur Bermediasi
di Disnakertran Kabupaten Semarang



Bagan di atas menunjukkan bahwa proses bipartit tidak selalu berjalan liner sebagaimana menurut aturan normatifnya. Seringkali pihak pengusaha menolak untuk bertemu buruh sehingga buruh mengadakan kepada Disnakertrans. Kemudian Disnakertrans, yang biasanya langsung ditangani oleh mediator, memanggil pihak pengusaha untuk klarifikasi. Mediator langsung bertindak karena pada praktiknya ia juga menangani persoalan administrasi dan juga pihak yang dianggap paling tahu mengenai urusan perselisihan buruh. Jadi, ia langsung turun tangan untuk melakukan klarifikasi dan memfasilitasi agar terjaid bipartit.

Klarifikasi dan fasilitasi yang dimaksud adalah mediator mencari versi perselisihan menurut pengusaha, ketika yang mengadu adalah buruh. Kalau pengusaha tidak bersedia, maka mediator bisa menggunakan baju lain, yaitu sebagai pengawas dari Disnakertrans, untuk memastikan pengusaha mau mentaati undangan dari Disnakertrans. Pada prakteknya, mediator di Disnakertrans Kabupaten Semarang bahkan rela mendatangi pengusaha. Kalau pengusaha tidak hadir setelah dipanggil bisa juga dikeluarkan anjuran tertulis (mirip verstek). Akan tetapi, kalau yang tidak hadir pihak pekerja setelah dipanggil 3 kali, maka kasus ditutup.

Ketika kedua belah pihak telah bersedia bertemu, mediator mempersilakan kedua belah pihak untuk melakukan bipartit, baik di luar kantor maupun menggunakan kantor tripartit. Jadi, pertemuan yang seharusnya terjadi atas inisiatif dua pihak saja, yaitu buruh dan pengusaha, ternyata pada praktiknya difasilitasi oleh Disnakertrans. Bipartit bahkan juga dilakukan di kantor tripartit, meskipun dalam prosesnya hanya pengusaha dan buruh yang bertemu. Pihak Ketika bipartit gagal, otomatis mediator harus turun tangan. Terlebih kepercayaan para pihak kepada konsiliator rendah dan arbitrase

Karena itulah, mediator menjadi tumpuan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar proses litigasi. Mediator diakui netralitasnya, apalagi ia menyanggah status sebagai pegawai negeri. Setelah mengecek syarat-syarat administrasi, mediator mempertemukan kedua belah pihak. Dimulailah kemudian proses mediasi. Langkah-langkah mediasi yang biasa di tempuh di Dinsoskertrans Kabupaten Semarang adalah sebagai berikut:

- a. Proses pengecekan syarat administratif, seperti surat kuasa bagi wakil perusahaan.

Proses tersebut penting dilakukan karena pihak perusahaan, sebagai badan hukum, diwakili oleh utusannya. Persoalannya adalah apakah utusan perusahaan yang

mewakili perusahaan dalam mediasi memiliki surat kuasa dan apakah ia memiliki otoritas untuk membuat keputusan. Kalau wakil perusahaan tidak memiliki otoritas membuat dan menjalankan keputusan atau perjanjian bersama, maka mediasi sia-sia dilakukan.

- b. Mediator meminta keterangan dari masing-masing pihak yang bersengketa.

Keterangan yang dimaksud adalah duduk perkara perselisihan menurut masing-masing pihak. Mediator berusaha menemukan permasalahan dan tuntutan masing-masing pihak. Dalam sidang mediasi, proses tersebut bisa disertai dengan upaya pembuktian ketika diperlukan.

- c. Proses tawar-menawar antara pihak pengusaha dan pekerja.

Proses tawar-menawar antara pengusaha dan pekerja dalam praktek mediasi di Disnakertrans Kabupaten Semarang lebih mengarah kepada persoalan posisi, bukan interest. Jadi, masing-masing pihak menegosiasikan kepentingannya terhadap pihak lain berdasarkan tuntutan yang ia ajukan kepada pihak lain.

- d. Kaukus (setengah kamar) untuk memudahkan negosiasi.

Kaukus atau bikamar atau setengah kamar adalah proses yang umum dilakukan dalam mediasi. Kaukus dilakukan ketika negosiasi mengalami kebuntuan dan

mediator berusaha untuk menemukan informasi yang mungkin tidak ingin disampaikan oleh satu pihak kepada pihak yang lain. Karena itu, mediator menemui secara terpisah masing-masing pihak sesuai dengan kesepakatan.

e. Sesi bersama

Sesi bersama adalah proses ketika kedua belah pihak dipertemukan kembali oleh mediator.

f. Mediator meninggalkan kedua belah pihak agar berunding (terkadang)

g. Ketika perundingan memanas, sesi bersama dihentikan akan diadakan sesi bersama kembali.

Umumnya, mediasi di Disnakertrans Kabupaten Semarang berjalan dua kali pertemuan. Ketika setelah dua kali pertemuan masing ada kemungkinan pemecahan masalah atau permasalahan belum tuntas, tetapi ada peluang penyelesaian bisa juga dilakukan perundingan selanjutnya dengan difasilitasi mediari.

h. Perjanjian Bersama (kalau terjadi kesepakatan) atau anjuran tertulis kalau tidak tercapai kesepakatan antara para pihak.

Proses tersebut tidak berlaku secara ketat perlangkah, melainkan secara umum. Terkadang setelah proses setengah kamar dan mediator terlibat pembicaraan dengan masing-masing pihak, kedua belah pihak dipertemukan agar mereka

berunding kembali. Mediator bisa meninggalkan mereka berdua untuk bernegosiasi. Namun secara umum, mediator ada dalam memfasilitasi negosiasi antara kedua belah pihak.

Waktu mediasi ditentukan oleh mediator dengan alasan bahwa mediator tidak mau didikte oleh para pihak. Proses mediasi sendiri lebih menekankan kepada negosiasi model *hard* dengan perhatian utama terhadap posisi masing-masing pihak. Kalau mediasi berlangsung lancar dan tercapai kesepakatan maka dibuatlah Perjanjian Bersama (PB) nantinya dicatatkan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Namun kalau proses mediasi tidak mencapai kesepakatan, mediator memberikan waktu kepada para pihak untuk merenung atau berpikir selama tujuh hari. Hal itu dimaksudkan agar para pihak memikirkan kembali keputusan atau posisi yang mereka pertahankan.

Kalau sampai tujuh hari tidak terjadi kesepakatan, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis pada hari ke-10. Keluarnya anjuran dari mediator berarti bahwa para pihak diminta untuk mengacu kepada aturan yang ada karena anjuran tertulis yang dikeluarkan oleh mediator bersifat normatif. Dengan dikeluarkannya anjuran tertulis seolah kasus perselisihan dipandang kembali ke *status quo*. Meskipun demikian, pada praktiknya anjuran tertulis terkadang memberikan dampak psikologis yang membuat salah satu pihak

mau memberikan konsensi pada pihak lain, khususnya pihak pengusaha asing kepada para buruh.

Dalam menjalankan tugasnya, mediator di DinasTrans Kabupaten Semarang mengacu kepada aturan-aturan mengenai mediasi, tetapi mereka tidak menerima aturan itu secara kaku. Anjuran mediator, misalnya, yang menurut aturan dikeluarkan pada hari ke-10 pada prakteknya bisa dilonggarkan. Ketika para pihak menunjukkan perkembangan dalam proses mediasi dan ada indikasi ke arah tercapainya kesepakatan, maka mediator akan memberikan waktu lebih bagi para pihak untuk bernegosiasi. Mediasi di Dinaskertran Kabupaten Semarang umumnya dilakukan sebanyak dua kali, kecuali ada kesepakatan dari para pihak untuk menambah jumlah sidang mediasi. Anjuran tertulis yang harus dikeluarkan pada hari ke-10 bisa dikesampingkan untuk sementara karena alasan adanya peluang penyelesaian sengketa.

Anjuran tertulis bagi mediator bukanlah akhir yang diharapkan. Ketika mediasi banyak gagal dan mediator mengeluarkan anjuran tertulis, hal itu menjadi poin negatif bagi mediator karena itu menunjukkan rendahnya kemampuan mediator dalam menyelesaikan masalah.

Secara umum, tidak ada mazhab mediasi tertentu yang dianut oleh para mediator. Mediasi lebih merupakan upaya

mencari jalan keluar bagi pihak-pihak yang berselisih. Orientasi utama para mediator di Dinsoskertrans Kabupaten adalah membantu pihak yang lemah untuk mendapatkan hak-haknya. Orientasi tersebut jelas bukan orientasi ideal bagi seorang mediator, tetapi itulah yang terkadang muncul dalam pikiran beberapa mediator.

Dari empat model mediasi yang, yaitu *settlement*, *facillitative*, *therapeutic*, dan *evaluative mediation*, mediasi hubungan industrial yang terjadi Dinsoskertrans Kabupaten Semarang menunjukkan persamaan dengan mediasi *settlement*. Model mediasi *settlement* bertujuan untuk mencapai pemecahan masalah secara kompromistis. Perselisihan berpusat kepada posisi (tuntutan) yang diungkapkan oleh masing-masing pihak. Mediator berasal dari mereka yang dipandang memiliki status tinggi dan ia berperan dalam memandu para pihak untuk bergeser dari tuntutan (posisi) mereka ke arah posisi yang kompromistis (Lawrence Boule dan Teh Hwe Hwe, 2000: 28-30).

Ciri-ciri di atas bisa ditemukan pula dalam mediasi penyelesaian perselisihan industrial di Dinsoskertrans Kabupaten Semarang. Isu mengenai *interest* (kebutuhan dasar) yang menjadi perhatian mediasi fasilitatif atau isu mengenai perbaikan hubungan tidak menjadi perhatian para mediator.

Para mediator lebih terfokus kepada bagaimana terjadi kesepakatan antara kedua belah pihak, utamanya secara kompromi. Hal tersebut dikemukakan oleh Ibnu Santoso. Santoso menegaskan bahwa mediator ikut serta dalam tawar-menawar, yaitu dengan meminta pengusaha, misalnya, untuk menaikkan uang PHK dan meminta buruh untuk menurunkan tuntutan mereka (Wawancara dengan Ibnu Santoso (Kasi Hubungan Industrial dan Jamsostek Disnakertransduk Propinsi Jawa Tengah) tanggal 25 Januari 2011).

C. Mediasi PHI di Disnaker Surakarta

1. Kualifikasi Mediator

Mediator hubungan industrial adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri. Tugas mediator ini adalah melakukan mediasi dan berkewajiban untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Mengingat tugas mediator perselisihan hubungan industrial sangat berat, seseorang yang hendak menjadi mediator harus memenuhi kualifikais tertentu. Seorang

mediator adalah pegawai disnaker yang telah memperoleh pendidikan atau pelatihan perantara. Dalam perekrutan tenaga perantara ini salah satunya dilakukan melalui pendidikan PELATRA (Pendidikan Perantara) sebagaimana yang dimaksud dalam UU 2257. Istilah pendidikan perantara ini hingga sekarang masih melekat pada disnaker. Seharusnya sejak 2004, istilah ini sudah berubah menjadi pendidikan mediator. Adapun mereka yang mengikuti pendidikan mediator di Disnaker Surakarta pada umumnya adalah yang bergelar Sarjana Hukum. Nama-nama mediator di Disnaker Surakarta adalah: sebagaimana terlihat :

1. Joko Widyantoro, SH., M.Hum.
2. Karsini, SH. (Lulusan UGM)
3. Toto Santoso, SH (Lulusan UNS)
4. Listiyaningsih, SH. (Lulusan Undip)
5. Novi

Pegawai Disnaker Surakarta yang dikirm untuk mengikuti pendidikan perantara bisa dilakukan dengan cara mendaftarkan diri atau ditunjuk oleh pimpinan setempat. Bahkan pegawai disnaker yang sudah pensiunpun bisa mendaftar sebagai mediator (Wawancara dengan Joko Widyantoro, 5 Januari 2011). Pendidikan perantara dilakukan dengan beberapa cara, antara pendidikan regular yang

dilaksanakan hanya beberapa bulan saja di tingkat propinsi. Training ini dilakukan secara intensif mulai pukul 08.00 sampai 22.00 WIB. Disamping melalui pendidikan regular, pendidikan mediasi melalui program DJJ. Pendidikan ini ditempuh selama 6 (enam) bulan dan 2 bulan materi pemantapan. Adapun metode pembelajarannya seperti kuliah karena peserta didik difasilitasi dengan berbagai modul dan diakhiri dengan test (evaluasi) (Wawancara dengan Karsini, 5 Januari 2011).

Materi-materi pendidikan dan pelatihan tersebut meliputi syarat-syarat kerja, kesejahteraan pegawai, seni perantara, dan materi-materi hubungan industrial. Materi ini mencakup pada salah satu bidang pada struktur organanisasi Disnaker, yaitu bidang hubungan industrial dan kesejahteraan pekerja. Bidang ini meliputi 3 (tiga) seksi, yaitu seksi bina pengusaha dan organisasi pekerja, seksi penyelesaian perselisihan, dan seksi perumusan pengupahan dan kesejahteraan pekerja.

Pada Disnaker Kota Surakarta terdapat mediator structural dan mediator fungsional. Mediator structural terdiri atas Joko Widiantoro, SH selaku kepala seksi penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Sedangkan mediator fungsional terdiri atas Ibu Karsini, SH., Toto Santoso, SH., Lis,

SH., dan Listyianingsih, SH. Disamping mereka juga terdapat pegawai perantara yang belum bergelar sarjana (Bapak Novi).

Mediator pada disnakertrans hanya memiliki 3 (tiga) jenjang, yaitu pertama, golongan III a - III b perantara hubungan industrial pertama; kedua, golongan III c - III d perantara hubungan industrial muda; dan ketiga, golongan perantara hubungan industrial madya yang terdiri dari golongan IV a sampai IV d.

Menurut Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 25 tahun 2004 tentang Tunjangan jabatan fungsional Pengawas ketenagakerjaan, perantara hubungan Industrial dan pengantar kerja Presiden republik Indonesia pasal 1 ayat 2 bahwa Tunjangan Jabatan Fungsional Perantara Hubungan Industrial, yang selanjutnya disebut dengan Tunjangan Perantara Hubungan Industrial adalah tunjangan jabatan fungsional yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dan ditugaskan secara penuh dalam Jabatan Fungsional Perantara Hubungan Industrial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pasal 2 menyatakan bahwa Kepada Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dan ditugaskan secara penuh dalam Jabatan Fungsional Perantara Hubungan Industrial, diberikan Tunjangan Perantara Hubungan Industrial setiap bulan.

2. Pelaksanaan Mediasi di Disnaker Surakarta

Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berlaku saat ini berdasarkan Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Undang-undang ini berbeda dengan tata cara penyelesaian hubungan perburuhan yang berdasarkan pada UU nomor 12 tahun 1957 dan UU nomor 12 tahun 1964. Meskipun UU No. 2 tahun 2004 sudah berlaku, namun banyak kalangan, khususnya pelaku produksi belum memahami secara komprehensif aturan tersebut.

Penyelesaian perselisihan dengan cara mediasi yang dilakukan oleh kantor disnaker dilakukan dengan tahapan sebagai berikut :

1. Kepala instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan memerintahkan/penunjukan mediator untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
2. Membuat panggilan sidang secara tertulis kepada para pihak;
3. Membuat perjanjian bersama bila mencapai kesepakatan penyelesaian perselisihan antara kedua belah pihak yang disaksikan oleh mediator;
4. Memanggil saksi atau saksi ahli bila diperlukan;

5. Membuat anjuran bila tidak tercapai kesepakatan oleh kedua belah pihak;
6. Membuat risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial bila para pihak atau salah satu menolak anjuran;
7. Membuat laporan hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial kepada Bupati/Walikota yang diselesaikan ditingkat Kabupaten/Kota, kepada Gubernur yang diselesaikan di tingkat propinsi, kepada Dirjen PHI dan Jamsos yang diselesaikan di tingkat pusat dan tindakannya kepada Menakertrans RI (Disnakertrans Jateng. 2007).

Kasus perselisihan hubungan industrial yang telah didaftarkan ke kantor disnaker, diawali dengan langkah kepla disnaker memberikan tugas kepada kepala seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial untuk menunjuk mediator. Mediator yang ditunjuk melakukan segera memanggil para pihak. Pemanggilan dilakukan setelah 3 sampai 5 hari sejak kasus perselisihan didaftarkan, meskipun waktu penyelesaian mediasi tersedia 30 hari sesuai pasal 15 UU No. 2 tahun 2004. Menurut salah Kepala Seksi penyelesaian perselisihan hubungan industrial kantor Disnaker Surakarta bahwa pemanggilan kepada para pihak harus dilakukan dengan segera karena kasus perselisihan antara perusahaan dengan buruh/pekerja ibarat bola liar dan panas. Penyelesaian yang

lama akan mengakibatkan kerugian pada pihak perusahaan atau pekerja, bahkan sengketa bisa berakibat pada pemogokan kerja yang bisa mengakibatkan kerugian yang lebih besar, baik di pihak perusahaan maupun pekerja (Wawancara dengan Joko Murdwianto (Kepala Seksi Peyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial kantor Disnaker Surakarta) pada tanggal 5 Januari 2011.

Mediasi yang dilakukan di Disnakertran Surakarta dilakukan di ruang mediasi yang berukuran 4 x 6 m. Ruang ini diseting sebagaimana ruang mediasi, yakni penataan meja kursi dengan posisi letter U. Mediasi ini dilakukan secara tertutup dan rahasia. Hanya pihak-pihak yang berkepentingan diperbolehkan masuk ruang mediasi. Dalam menjalankan tugasnya, mediator kadang dibantu oleh ko-mediator sesuai dengan kebutuhan.

Pada awal proses mediasi, mediator terlebih dahulu memperkenalkan diri dan menjelaskan tugas-tugas mediator, termasuk sikap netralitas dan tidak memihak selama proses mediasi berlangsung. Dalam penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial, mediasi sering dilakukan dalam waktu yang singkat. Menurut salah satu mediator di Disnakertrans Surakarta, proses mediasi yang telah berlangsung selama satu jam biasanya forum tersebut menjadi panas dan tegang. Oleh karenanya mediator dituntut memiliki seni mediasi. Materi seni

mediasi ini diperoleh ketika mereka menempuh pelatihan perantara (mediator).

Dalam proses mediasi dimana para pihak sulit untuk mengutarakan isi hatinya yang disebabkan karena takut, merasa tidak nyaman, atau dibawah tekanan, maka mediator melakukan penyelesaian “setengah kamar”. Dalam ilmu mediasi cara ini dikenal dengan istilah kaukus, yakni pertemuan mediator dengan salah satu pihak dan tanpa dihadiri oleh pihak lain (lawan). Hal ini dimaksudkan agar para pihak leluasa untuk menyampaikan tuntutan dan keinginannya.

Apabila penyelesaian dengan cara mediasi di tingkat kabupaten/Kota ini berhasil, maka dibuatlah perjanjian bersama oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator. Dan selanjutnya perjanjian tersebut didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sesuai pasal 3 UU. No. 2 tahun 2004. Namun jika mediasi mengalami kegagalan maka mediator membuat anjuran yang ditujukan kepada masing-masing pihak, dan dalam waktu 10 (sepuluh) hari harus dijawab oleh para pihak, baik menolak atau menyetujuinya.

Apabila anjuran diterima oleh kedua pihak maka dibuat perjanjian bersama, dan apabila salah satu pihak menolak atau tidak memberikan tanggapan mediator berkewajiban membuat risalah penyelesaian perselisihan. Risalah ini merupakan

lampiran para pihak atau salah satu pihak untuk melakukan upaya huku gugatan melalui PHI pada Pengadilan Negeri setempat. Jika sudah didaftarkan ke pengadilan, maka proses kasus tersebut menjadi kewenangan sepenuhnya lembaga peradilan.

3. Tingkat Keberhasilan

Berdasarkan data tahun 2009, kasus perselisihan hubungan industrial di Disnaker Kota Surakarta sebanyak 36 kasus. Pada tahun 2010 hanya 12 kasus. Khusus pada tahun 2010, tingkat keberhasilan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur mediasi masih relative kecil. Dari 12 kasus, hanya 3 yang bisa diselesaikan secara mediasi, 8 kasus anjuran, dan satu kasus dicabut. Kasus yang berhasil diselesaikan dengan mediasi menggunakan cara penyelesaian *win-win solution*. Sedangkan perselisihan yang diselesaikan dengan anjuran, apabila salah satu pihak yang berselisih menolak dan tidak mencapai mufakat, kemudian mediator memberikan surat keterangan kepada pihak perusahaan dan pihak pekerja, dan diakhiri dengan penilaian apakah pekerja kembali bekerja seperti semua atau pemberlakuan PHK.

Keberhasilan penyelesaian perselisihan industrial di Disnaker Surakarta belum maksimal disebabkan kurangnya

kesadaran masyarakat untuk mencari penyelesaian masalahnya di disnaker. Meskipun angka ini masih kecil, namun keberhasilan mediasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan mediator dalam menyelesaikan masalahnya. Secara umum keberhasilan mediasi di disnaker Kota Surakarta dipengaruhi oleh beberapa faktor :

1. Kemampuan mediator dalam menangani kasus-kasus perselisihan
2. Ruang Mediasi yang memadai
3. Kesadaran para pihak yang berselisih untuk mencari mufakat pada level Kota/Kabupaten.
4. Keterbatasan waktu para pihak, khususnya pekerja

Mediator yang bekerja pada kantor Disnakertrans adalah para pegawai yang sudah sering berhubungan dengan kasus-kasus perselisihan antara perusahaan dengan pekerja. Mereka memiliki rasa empati yang tinggi, khususnya kepada pekerja, karena mereka sering menjadi korban perusahaan. Mediator dalam melaksanakan tugasnya harus bersikap netral dan impartial.

Untuk mendukung agar mediator mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, dibutuhkan ruang mediasi yang memadai. Pertemuan mediasi yang sifatnya terbatas dan rahasia harus dilakukan di ruang yang tertutup. Pada kantor

Disnakertrans terdapat satu ruang mediasi yang digunakan untuk menyelesaikan kasus-kasus perselisihan industrial.

Meskipun pada kantor disnakertrans terdapat ruang mediasi, namun ruang ini dipandang belum mencukupi sebagai tempat yang memadai. Dalam proses mediasi, seting kursi biasanya dilakukan dengan cara melingkar atau letter U atau segitiga, bukan berhadapan. Karena posisi yang kurang tepat, proses mediasi dapat terganggu, karena penyelesaian mediasi tidak hanya cukup dengan bahasa lisan (kata-kata), tetapi juga membutuhkan bahasa tubuh. Mediator hanya memposisikan sama anantara pihak-pihak yang berselisih. Jika posisi duduk, kurang mendukung hal ini dapat mengancam keberhasilan mediasi karena pihak satu memandang bahwa mediator tidak bersikap netral, dan cenderung kepada salah satu pihak.

Kesadaran para pihak yang berselisih untuk mencari kesepakatan sangat mendukung keberhasilan mediasi. Kesadaran para pihak ini terletak pada kesadaran pentingnya hidup damai serta menjalin hubungan antara bawahan (pekerja) dan atasan. Demikian juga kesadaran jika penyelesaian mediasi gagal, maka penyelesaian mediasi harus dilakukan di tingkat propinsi. Penyelesaian di tingkat propinsi ini disampaing harus meluangkan waktu juga dibutuhkan adanya biaya yang harus dikeluarkan. Mengingat jarak tempuh Surakarta dan Semarang

(sebagai kota Propinsi) dimana PPHI cukup jauh, maka mereka lebih memilih penyelesaian mediasi di tingkat Kota / Kabupaten dipandang cukup dan bisa membantu menyelesaikan masalahnya.

D. Penanganan Perselisihan Lintas Kabupaten

Perusahaan secara umum dibagi menjadi dua, yaitu perusahaan lokal dan perusahaan lintas kabupaten atau propinsi. Perusahaan lintas Kabupaten adalah perusahaan yang memiliki cabang yang bertempat di wilayah yang berbeda dengan wilayah kantor pusatnya bertempat. Dalam kasus perselisihan hubungan industrial dalam skala lokal, mediator yang ada di masing-masing kabupaten/kota yang berwenang dan bertugas menyelesaikannya. Akan tetapi, ketika suatu perusahaan memiliki cabang di lintas kabupaten/kota atau di suatu kabupaten/kota tidak terdapat mediator yang bisa menangani perselisihan tersebut maka ada ketentuan-ketentuan yang berlaku.

Menurut Nurhidayati, Kepala Tata Usaha Balai Penyelesaian Perselisihan Industrial Semarang, ada sejumlah 14 perusahaan di Jawa Tengah yang lintas kabupaten/kota (Wawancara dengan Nurhidayati tanggal 10 Januari 2011. Kabupaten/kota, termasuk perselisihan industrial perusahaan lokal yang tidak ada mediator di suatu kabupaten/kota, adalah mediator di tingkat propinsi,

khususnya dari Balai Penyelesaian Perselisihan Industrial. Menurut Ibnu Santoso, ada dua kabupaten di Jawa Tengah yang belum memiliki mediator, yaitu Kebumen dan Brebes.

Jenjang mediator yang bertugas menangani perselisihan di level kabupaten/kota/propinsi tersebut diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 92 Tahun 2004. Ada tiga level mediator:

1. Level lokal, yaitu mediator yang menangani perselisihan di tingkat kabupaten/kota
2. Level propinsi, yaitu mediator yang menangani perselisihan di perusahaan yang berada di dua kabupaten/kota atau lebih
3. Level pusat, yaitu mediator yang menangani perselisihan antarpropinsi atau lintaspropinsi.

Oleh karena itu, mediator propinsi memiliki tugas ganda, yaitu menyelesaikan kasus-kasus perselisihan di perusahaan yang lintas kabupaten/kota dan perselisihan di perusahaan lokal yang di kabupaten/kota tersebut belum ada mediator. Mediator propinsi lebih beruntung dibandingkan mediator kabupaten/kota dalam hal anggaran. Kalau di kabupaten/kota mediator tidak memperoleh dana transportasi selama menangani kasus, di level propinsi mediator telah dijamin transportasi dan kebutuhan makannya.

E. Problem-problem Pelaksanaan Mediasi Hubungan Industrial

1. Problem Kesenjangan Kekuasaan

Pada kenyataannya, ketika terjadi perselisihan hubungan industrial, khususnya yang menyangkut hubungan pengusaha dengan pekerja/buruh, perundingan bipartit tidak mudah dilakukan. Faktor utama kesulitan terjadinya perundingan bipartit adalah karena seringkali terdapat kesenjangan kekuatan yang besar antara pengusaha dan pekerja/buruh. Tidak jarang buruh yang telah di-PHK tidak diperkenankan lagi untuk mendatangi perusahaan, apalagi mengadakan perundingan. Serikat pekerja pun tidak selalu bisa banyak membantu karena apabila serikat pekerja terlalu kritis, hal itu bisa mengancam masa depan pekerjaannya ketika aktivis serikat pekerja tersebut juga buruh di perusahaan yang bersangkutan.²

Kondisi tersebut menjadi persoalan karena bipartit otomatis tidak bisa dilakukan. Menurut UU No. 2 Tahun 2004 di atas, proses penyelesaian hubungan industrial melalui konsiliasi, arbitrase, dan mediasi baru dapat dilakukan setelah adanya upaya bipartit, yang dibuktikan dengan risalah bipartit.

²Ini adalah kondisi umum dari buruh yang di-PHK berdasarkan keterangan Ibnu Santoso (Kasi Hubungan Industrial dan Jamsostek Disnakertransduk Propinsi Jawa Tengah) tanggal 25 Januari 2011.

Kenyataannya, situasi tidak selalu sesuai dengan tuntutan idealitas peraturan perundangan-undangan.

Situasi semacam itu terjadi pula di Kabupaten Semarang, misalnya dalam persoalan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Menurut UU No 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, PHK dapat dilakukan dalam dua keadaan, yaitu pekerja/buruh bersalah dan pekerja/buruh tidak bersalah. Pasal 158 UU No. 13/2003 menegaskan bahwa buruh dapat di-PHK karena melakukan kesalahan-kesalahan berikut:

- a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau milik perusahaan;
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotik, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. Melakukan tindakan asusial atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;

- g. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- h. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan, kecuali untuk kepentingan negara, atau
- i. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana 5 (lima) tahun atau lebih.

Apabila salah satu atau beberapa kesalahan tersebut terbukti dengan adanya bukti tertangkap tangan, pengakuan yang bersangkutan, atau atas laporan pihak berwenang di perusahaan dengan disertai dua orang saksi, maka buruh tersebut dapat di-PHK. Buruh yang di-PHK karena kesalahan dapat mendapatkan uang penggantian hak, sebagaimana diatur dalam pasal 156 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003, yaitu penggantian hak:

- a. Cuti tahunan yang belum diambil
- b. Biaya perjalanan pulang buruh dan keluarganya ke tempat buruh diterima bekerja;
- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan sebesar 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Sementara itu, pasal 161 UU. No 13 Tahun 2003 juga menyebutkan adanya pemutusan hubungan kerja akibat pelanggaran oleh buruh terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan setelah buruh diberikan surat peringatan tiga kali berturut-turut, dengan masing-masing surat berlaku untuk paling lama enam bulan. Dalam kasus pelanggaran tersebut, buruh memperoleh:

- a. Uang pesangon sebesar satu kali sesuai ketentuan pasal 156 ayat (2)
- b. Uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali sesuai ketentuan pasal 156 ayat (3)
- c. Dan uang penggantian hak, sebagaimana disebutkan dalam pasal 156 ayat (4) di atas.

Aturan pemberian pesangon, penghargaan kerja, dan penggantian hak tersebut berlaku juga apabila perusahaan tutup karena mengalami kerugian secara terus-menerus selama dua tahun berturut-turut atau karena keadaan memaksa. Tentu saja kondisi tersebut harus dibuktikan berdasarkan laporan keuangan dua tahun terakhir yang diaudit oleh auditor publik.

Sementara itu, kalau buruh di-PHK bukan atas dasar kesalahan, pelanggaran, atau kerugian dan keadaan memaksa, melainkan karena alasan efisiensi, maka perusahaan dibebani

pesangon 2 kali ketentuan pasal 156 ayat (2). Adapun uang penghargaan dan penggantian hak tetap diberikan sesuai aturan dalam pasal 156 ayat (3) dan (4).

Aturan tersebut pada prakteknya bisa menimbulkan permasalahan karena perbedaan sudut pandang antara pengusaha dan pekerja mengenai apakah PHK yang dilakukan terjadi akibat kesalahan atau pelanggaran pekerja atau tidak dan apakah buruh, dalam kasus pelanggaran, sudah diperingatkan tiga kali berturut-turut atau belum. Definisi apakah pekerja bersalah dan melanggar atau tidak akan berimplikasi terhadap besaran pesangon yang harus dibayarkan oleh penguasa. Dalam kondisi demikian, perundingan bipartit yang sejajar sulit dilakukan karena posisi tawar pekerja yang rendah.

Bipartit sering tidak mungkin dilakukan karena hambatan yang muncul dari kesenjangan kekuasaan tersebut. Seorang pekerja yang di-PHK tidak mudah untuk bisa menemui pihak perusahaan. Alih-alih bertemu pihak manajerial, seorang buruh yang sudah di-PHK bisa dicegah oleh satpam untuk memasuki wilayah perusahaan. Akibatnya, bipartit sebagai langkah pertama penyelesaian hubungan industrial tidak berjalan efektif. Hal itu diperparah dengan ketidaktahuan pihak-pihak mengenai format risalah bipartit.

2. Problem Eksekutorial Perjanjian Bersama

Problem kedua dalam mediasi perselisihan industrial adalah problem eksekusi hasil perjanjian bersama. Meskipun dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, Perjanjian Bersama yang ditandatangani bersama oleh pengusaha dan buruh dan disaksikan oleh mediator didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) untuk mendapatkan bukti, tetapi persoalan eksekusi bukan berarti terselesaikan. Permohonan eksekusi tersebut diatur dalam pasal 13 ayat (3) item b dan c Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004. Pasal 13 ayat (3) poin a dan b menegaskan bahwa pihak yang dirugikan bisa mengajukan permohonan eksekusi kepada PHI di wilayah PB dibuat atau di wilayah domisili pemohon eksekusi, kalau pemohon tinggal di luar wilayah tempat PB dibuat.

Keberadaan pasal 13 tersebut adalah jaminan agar isi PB dilaksanakan. Hanya saja, prakteknya tidak sebaik aturannya. Ketika pengusaha tidak memenuhi poin-poin perjanjian bersama dan pihak buruh mengajukan permohonan eksekusi, tidak serta merta PHI bisa melakukan eksekusi. Problem utama dalam melakukan eksekusi adalah anggaran/dana. Dalam satu tahun, PHI hanya mempunyai target 1 kali eksekusi sehingga kalau ada persoalan mengenai eksekusi lain, PHI tidak memiliki kemampuan melakukannya. Hal itu terjadi dalam kasus-kasus

yang nilainya di bawah 100 juta karena untuk kasus-kasus yang bernilai di bawah 100 juta tidak ada biaya yang ditanggung oleh para pihak.

3. Problem Kesejahteraan dan Kebijakan

Problem kesejahteraan menjadi isu penting dalam dunia mediasi perselisihan industrial. Isu itu berlaku untuk mediator maupun konsiliator. Meskipun konsiliator menerima honor dari bendahara instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, namun honor tersebut jauh untuk dikatakan layak. Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.29/MEN/VI/2006 tentang Honorarium/imbalan Jasa bagi Konsiliator dan Penggantian Biaya bagi Saksi dan Saksi Ahli dalam Sidang Mediasi atau Konsiliasi pasal 2 sampai 5 diatur mengenai honorarium bagi konsiliator.

Konsiliator menerima honor sebesar Rp 200.000,00 (dua ratus ribu rupiah) setiap kasus perselisihan industrial. Honor tersebut masih dikenakan pajak penghasilan. Bisa dilihat betapa kecilnya honor bagi konsiliator dibandingkan tugas dia dalam memfasilitasi penyelesaian perselisihan industrial, yang boleh jadi tidak cukup diselesaikan dalam satu pertemuan.

Hal yang sama terjadi pula dengan mediator. Dengan berlakunya otonomi daerah, maka daerahlah yang menentukan berbagai hal, termasuk dalam penentuan tunjangan atau remunerasi. Di Jawa Tengah, mediator belum mendapatkan remunerasi. Jadi, mediator memperoleh tunjangan biasa, yaitu Rp 250 ribu (III/a), Rp 300 ribu (III/b-c), dan Rp 400 ribu (IV/a).³ Mediator juga tidak mendapatkan upah dari mediasi yang ia tangani.

Kenyataannya, mediator menangani berbagai persoalan di lapangan. Karena alasan keterbatasan jumlah pegawai, mediator juga menjalankan fungsi sosialisasi, misalnya tentang pengupahan, ke perusahaan-perusahaan. Karena tidak ada staff khusus administrasi, mediator pun harus menangani sendiri persoalan administrasi, seperti pemanggilan para pihak maupun saksi-saksi. (FGD dengan Suyono, Priani Servia Astuti dan Yuli tanggal 4 Januari 2010).

Selain itu, kenaikan pangkat mediator memerlukan kerja yang cukup keras. Meskipun secara teori, mediator fungsional bisa naik pangkat lebih cepat dibandingkan mediator struktural, tetapi kenyataan berbicara lain. Item-item penilaian kredit point

³Wawancara dengan Ibnu Santoso. Kasi Hubungan Industrial dan Jamsostek Disnakertransduk Propinsi Jawa Tengah Tanggal 25 Januari 2011.

untuk kenaikan pangkat bernilai rendah sehingga untuk memenuhinya mediator harus benar-benar banyak beraktivitas dan pada akhirnya kenaikan pangkat mediator fungsional sama saja atau bisa lebih lambat dibandingkan mediator struktural. Mediator fungsional di Disnakertrans Kabupaten Semarang rata-rata naik pangkat dalam jangka waktu lima tahun.

Kondisi tersebut diperparah dengan anggaran bagi mediator yang rendah. Di Bandung, misalnya, mediator mendapatkan tunjangan khusus dari pemerintah daerah, tetapi hal itu belum berlaku di Jawa Tengah. Jadi, peningkatan kasus yang harus ditangani mediator berbanding terbalik dengan banyaknya kasus yang ditangani.

Hal itu juga berdampak kepada regenerasi mediator. Kondisi mediator fungsional sebagaimana ditunjukkan di atas membuat tidak banyak lagi orang yang berminat menjadi mediator. Kondisi tersebut diperparah lagi oleh kurangnya pengetahuan para pengambil kebijakan di kota/kabupaten yang tidak begitu memahami arti penting mediasi bagi penyelesaian perselisihan hubungan industrail. Akibatnya, formasi bagi mediator sering tidak menjadi prioritas dalam perekrutan pegawai negeri sipil.

Meskipun mengeluhkan kesejahteraan mereka, para mediator di Disnakertrans Kabupaten Semarang tetap

menjalankan tugasnya. Mereka yang diwawancarai mengaku bahwa melaksanakan tugas mediator dan membela hak buruh adalah bagian dari pengabdian mereka. Namun, fenomena yang berbeda terjadi di daerah lain, termasuk di Disnakertransduk Propinsi Jawa Tengah.

Dari sisi kebijakan, banyak pejabat di instansi yang bertugas menangani perselisihan industrial yang kurang memahami persoalan ketenagakerjaan. Akibatnya perhatian terhadap kepentingan mediator kurang. Kondisi tersebut dapat membebani mediator karena ia harus menangani hal-hal administratif, yang seharusnya bukan menjadi tugasnya. Perekrutan kembali tenaga untuk mediator juga tidak selalu mendapat perhatian.

Mediator-mediator fungsional, yang seharusnya tidak diperbolehkan menjadi Kasi (kepala seksi), pengawas, atau dipindahkan, ternyata bisa berpindah profesi. Itu berarti menjadi mediator perselisihan hubungan industrial bukan tugas yang ringan dan sarat dengan godaan, terutama materi.

Di samping problem-problem di atas, ada pula problem lain dalam pelaksanaan mediasi PHI. Mediasi PHI sering menjumpai kegagalan karena faktor-faktor berikut: Mediator yang kurang professional.

1. Faktor teknis, seperti keengganan pekerja ke kantor disnaker untuk penyelesaian masalah secara mediasi.
2. Sikap pakewuh pekerja untuk menyelesaikan masalahnya setelah mereka konsultasi di kantor disnakertrans.
3. Salah satu pihak merasa takut atas pihak lain.
4. Sepakat untuk berdamai, namun mereka masih bersikuku pada posisi (jawa: *pokoke kudu ngene*).

1. Faktor teknis, seperti kecukupan tenaga di antara dosen dan untuk penyediaan masalah sesuai metode.
2. Siswa parawah belajar untuk memvisualisasikan masalahnya secara menarik kemudian di dalam demonstrasi.
3. Selain itu teknik tersebut ini dapat juga.
4. Sebagai teknik alternatif, namun tidak dapat dilakukan pada semua jenis masalah.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Uraian di atas mengantarkan kita kepada beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Mediator yang bertugas dalam memfasilitasi proses mediasi kasus perselisihan hubungan industrial adalah mediator yang diangkat oleh menteri tenaga kerja. Mediator haruslah pegawai negeri sipil, bisa sebagai jabatan fungsional mediator maupun sebagai jabatan struktural. Pada praktiknya mediator fungsional dan struktural sama tugasnya, hanya saja mediator fungsional tidak boleh memegang jabatan struktural dan sistem kenaikan pangkat mediator fungsional didasarkan atas pengumpulan angka kredit. Istilah mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial hanya mengacu kepada mediator pegawai negeri. Mediasi yang dilakukan oleh nonpegawai negeri disebut dengan konsiliasi dan dilakukan oleh konsiliator. Mediator bisa menangani semua (empat) macam perselisihan, sedangkan konsiliator hanya bisa menangani tiga saja. Pada prakteknya, mediator lebih bisa diterima para pihak, baik buruh atau majikan karena dipandang

lebih netral dan memiliki otoritas sebagai aparatus pemerintah. Konsiliator yang berasal dari latar belakang pengusaha atau serikat pekerja cenderung menimbulkan problem netralitas bagi para pihak.

2. Pelaksanaan mediasi, sebagaimana diatur oleh undang-undang, terjadi setelah kedua belah pihak tidak mengambil opsi arbitrase atau konsiliasi. Rambu-rambu pelaksanaan mediasi telah dituangkan dalam peraturan perundang-undangan, namun dalam pelaksanaannya ada pertimbangan-pertimbangan tertentu yang membuat mediator bisa memberikan kelonggaran. Proses mediasi di dinas ketenagakerjaan umumnya terdiri atas beberapa langkah: a. pengecekan syarat administratif, seperti surat kuasa bagi wakil perusahaan; b. Mediator meminta keterangan dari masing-masing pihak yang bersengketa; c. Proses tawar-menawar antara pengusaha dan pekerja dalam praktek mediasi; d. Kaukus (setengah kamar) untuk memudahkan negosiasi; e. tahap kesepakatan (apabila terjadi).

Ada kalanya mediator para pihak dalam ruangan untuk memberi kesempatan kedua belah pihak bernegosiasi kembali. Umumnya, mediasi dilakukan di ruang yang disediakan oleh

dinas ketenagakerjaan setempat. Mediasi biasanya berjalan dua kali pertemuan. Ketika setelah dua kali pertemuan masing ada kemungkinan pemecahan masalah atau permasalahan belum tuntas, tetapi ada peluang penyelesaian bisa juga dilakukan perundingan selanjutnya dengan difasilitasi mediator.

Pendekatan mediasi yang digunakan oleh para mediator lebih bersifat *settlement*, yaitu penyelesaian sengketa melalui kesepakatan kompromi atau kesepakatan yang didasarkan atas posisi masing-masing pihak. Idealitas untuk membangun hubungan sebagaimana diidealkan oleh mediasi transformatif sulit ditemukan di lapangan. Hal itu terjadi karena kasus sengketa yang terjadi banyak terkait dengan pemutusan hubungan kerja, dimana hubungan yang menjadi persoalan hubungan bisnis antara buruh dan majikan.

3. Faktor pendukung mediasi antara lain terletak kepada mediator dan hubungan. Faktor dari mediator yang mendukung terjadinya proses mediasi antara lain: a. otoritas yang dimiliki oleh mediator dan b. fungsi ganda mediator. Mediator adalah pegawai negeri yang sering dipandang sebagai kepanjangan tangan dari pemerintah. Karena itulah, ia memiliki legitimasi yang kuat untuk memfasilitasi proses mediasi. Selain itu,

mediator memiliki fungsi lain selain mendamaikan para pihak. Fungsi mediator dalam prakteknya adalah pembinaan di bidang ketenagakerjaan di perusahaan-perusahaan dan juga terkadang menjalankan fungsi pengawasan. Karena itu, mediator bisa menggunakan berbagai identitas untuk menjalankan fungsi mediasinya, meskipun terkadang menitikberatkan kepada penguatan pihak yang lemah posisi tawarnya. Faktor lain yang mendukung keberhasilan mediasi adalah adanya hubungan yang dimiliki oleh mediator. Mediator memiliki hubungan dengan pihak perusahaan dalam kapasitasnya sebagai pembina di bidang ketenagakerjaan dan memiliki hubungan dengan serikat pekerja maupun aparat-aparat lainnya. Hubungan itulah yang bisa digunakan untuk membantu mengatasi sengketa antara dua pihak yang berbeda level kekuatannya.

Faktor penghambat mediasi terletak kepada dua faktor: a. Faktor sistem dan b. faktor kemampuan individu. Faktor sistem muncul dalam beberapa bentuk. Pertama, tidak semua pejabat yang membawahi bidang ketenagakerjaan menyadari arti penting mediasi, khususnya bagian perencanaan dan anggaran. Akibatnya, perekerutan mediator dan tunjangan para mediator kurang mendapatkan perhatian., padahal tugas mediator di lapangan cukup berat. Mediator harus menjalankan fungsi

multi, yaitu fungsi mediasi dan fungsi administrasi karena mediator seringkali harus mengurus sendiri administrasi yang terkait dengan mediasi. Di samping, itu kenaikan pangkat bagi mediator fungsional tidak mudah karena angka kredit yang menuntut kerja ekstra bagi mediator. Karena itu, ada kecenderungan mediator memilih tugas atau jabatan lain apabila memungkinkan dan minat menjadi mediator semakin turun.

Faktor individu terletak kepada kemampuan dan komitmen para mediator. Masih ada mediator-mediator yang kemampuan dan komitemennya kurang, padahal persoalan hubung industrial menyangkut persoalan sosial yang kompleks. Persoalan hubungan industrial tidak hanya menuntut penguasaan teknik mediasi, tetapi juga kemampuan berkomunikasi dan kesungguhan untuk meningkatkan martabat pihak-pihak yang bersengketa.

B. Saran

Kajian mengenai mediasi perselisihan hubungan industrial, masih terbuka untuk dikaji lebih lanjut. Kajian mengenai mediasi hubungan industrial adalah wilayah garap yang bisa diperluas cakupannya untuk memperbaiki kualitas resolusi konflik di bidang ketenagakerjaan.

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil dua tempat, yaitu Kabupaten Semarang dan Kota Pekalongan. Ternyata, permasalahan yang terjadi di dua tempat tersebut tidak selalu sama, yang berarti ada konteks-konteks lokalitas dalam penyelesaian persoalan hubungan industrial. Demikian pula, penelitian ini masih belum mencakup persoalan kebijakan dalam bidang mediasi hubungan industrial, baik yang menyangkut rekrutmen, kesejahteraan, maupun pengawasannya.

Dengan demikian, ladang penelitian di bidang mediasi hubungan industrial masih menjadi lahan yang menjanjikan bagi penelitian dan pengkajian tentang mediasi. Hal itu tentunya akan memberikan masukan konstruktif bagi para pengambil kebijakan di bidang ketenagakerjaan untuk memperbaiki persoalan-persoalan yang terjadi di lapangan demi peningkatan kualitas pelayanan di bidang ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah (eds.) *Indonesia in Search of Transition*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bambang Supriyanto. "Mediasi dalam Sengketa Hubungan Kerja: Terbelenggu dalam Format Legalistik." *Jurnal Gloria Juris* Vol. 8 No. 2 Mei – Agustus 2008.
- David Spencer dan Michael Brogan. *Mediation Law and Practice*. Cambridge: Cambridge University Press. 2006
- Depnaker RI. *Undang-undang No.2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial*. Jakarta: Penerbit Dewan Pimpinan Pusat Konfidrasi SPSI dan Depnaker. 2004
- . *Undang-undang RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Beserta penjelasannya*. Bandung: Penerbit Citra Umbara. 2004.
- . "Komisi Nasional Hak Asasi Manusia." *Jurnal HAM* Vol.1 No.1, Oktober 2003.
- Dinas Tenaga Kerja Transmigasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah. *Buku Data Statistik Tri Wulan II Juni 2010*. Dinas Tenaga Kerja Transmigasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah.
- Disnakertrans Jateng. *Pedoman Kerja Mediator, Konsiliator dan Arbiter Hubungan Industrial*, Semarang: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigasi Provinsi Jawa Tengah. 2007.

- Gatot P. Sumartono. *Arbitrase dan Mediasi di Indonesia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. 2006.
- Gunawi Kartasapoetra. *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*. Jakarta: Bina Aksara. 1986.
- Jay Folberg dan Alyson Taylor. *Mediation: A Comprehensive Guide To Resolving Conflicts Without Litigation*. London: Jossey-Bass. 1984.
- Keppmenakertrans No. 92/2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator dan Tata Kerja Mediasi
- Keppmenakertrans NO. 255 Tahun 2003 tentang lembaga Bipartit
- Lalu Husni SH.M.Hum. *Penyelesaian Perselisian Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Diluar Pengadilan*. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Parsada. 2004.
- , *Undang-undang Pengadilan Hak Asasi Manusia. 2000 dan Undang-undang HAM 1999*. Bandung: Penerbit Citra Umbara. 2001.
- Laurence Boulle dan The Hwe Hwe. *Mediation: Principles, Process, Practice*. Singapore: Butterworth Asia. 2000.
- M. Faishal Aminuddin. *Globalisasi dan Neoliberalisme: Pengaruh dan Dampaknya bagi Demokratisasi Indonesia*. Yogyakarta: Loging Pustaka. 2009
- Robby I Chandra. *Konflik dalam Kehidupan Sehari-hari*, Yogyakarta: Penerbit Kanisius. 1992.