

Peranan Mediator Ketenagakerjaan Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Berdasarkan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 (Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di PT.Kreasi San Ginesio dan PT. Matahari Plastindo)

Rudianto Silalahi^a

rudiantosilalahi73@gmail.com

^a Magister Ilmu Hukum, Universitas Kristen Indonesia, Jakarta, Indonesia

ABSTRACT

Problems of industrial relations from time to time, basically arises due to changes in values and internal and external factors. Seeing the large number of industrial disputes arising between companies and workers, it is needed a mediator to bridge these disputes. Termination of employment can not be done at will of the employer, but must be done with a strong reason and grounds, as regulated in Article 158 of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. The research conducted is a descriptive analysis, which describes or illustrates the overall problem in the study associated with the provisions in the literature, legislation, and then analyzed the problems that have to do with the object of the problem. The first discussion about the factors that cause industrial relations disputes between workers and employers is due to violations of the law in general due to differences in understanding in the implementation of labor law, this is reflected in the actions of employers who violate legal provisions. Disputing parties must negotiate the Bipartite at the company level through deliberation; make complaints and record industrial relations disputes to the Social Service, Labor and Transmigration Tangerang if there is a failure in the Bipartite negotiations that have been carried out by bringing letters or documents that can support these complaints, especially the minutes of the Bipartite negotiations, the establishment of mediation as a path for resolving industrial relations disputes.

Keywords: Labor, Industrial Relations Disputes, Mediation

PENDAHULUAN

kasus perselisihan PHK secara sepihak yang dialami oleh seorang pekerja pabrik sepatu yaitu saudara Nasrudin yang bekerja di PT Kreasi San Ginesio. Permasalahannya adalah Nasrudin dipecat oleh pemilik perusahaan PT Kreasi San Ginesio karena berselisih paham atau berkelahi/bertengkar dengan sesama karyawan yang bekerja di PT Kreasi San Ginesio. Akibat dari keributan atau perkelahian tersebut Nasrudin dianggap telah melakukan pelanggaran berat sesuai dengan ketentuan peraturan perusahaan dengan ancaman hukuman pemutusan hubungan kerja tanpa pesangon akibat dari pelanggaran peraturan perusahaan tersebut Hal ini menurut pemilik PT Kreasi San Ginesio sangat menyinggung perasaan dan kehormatan dari pemilik perusahaan karena ini sangat mempermalukan pemilik perusahaan yang sedang dalam keadaan goncang. Perbuatan saudara Nasrudin dianggap telah melakukan pelanggaran berat dan akibatnya mengganggu kinerja dari karyawan-karyawan PT Kreasi San Ginesio lainnya sehingga mengganggu kelancaran produksi.

Pada kasus di atas, alasan PHK tidak sesuai karena pemecatan dilakukan secara sepihak dan tidak melalui prosedur yang telah ditetapkan. PHK yang dialami oleh saudara Nasrudin merupakan akibat dari keributan dan perkelahian yang terjadi antara saudara Nasrudin dengan sesama karyawan dari PT Kreasi San Ginesio, yang menurut pimpinan perusahaan telah melakukan pelanggaran berat, sesuai dengan PP. Akan tetapi PHK saudara Nasrudin yang dilakukan oleh PT Kreasi San Ginesio terhadap dirinya adalah PHK sewenang-wenang dan secara sepihak dari perusahaan karena menurut saudara Nasrudin pelanggaran berat yang menjadi alasan PHK adalah akibat keributan atau perkelahian yang dilakukannya dengan sesama karyawan PT Kreasi San Ginesio.

Secara umum mediasi dapat diartikan upaya penyelesaian sengketa para pihak dengan kesepakatan Bersama melalui mediator yang bersikap netral dan tidak membuat keputusan atau kesimpulan bagi para pihak tetapi menunjang fasilitator untuk terlaksananya dialog antar pihak dengan suasana keterbukaan, kejujuran dan tukar pendapat untuk tercapainya mufakat. Dengan kata lain, proses negosiasi pemecahan masalah dimana pihak luar yang tidak memihak (*impartial*) dan netral bekerja dengan pihak yang bersengketa untuk membantu mereka memperoleh kesepakatan perjanjian dengan memuaskan.¹

Pemutusan hubungan kerja tidak dapat dilakukan sekehendak pengusaha, tetapi harus dilakukan dengan dasar dan alasan yang kuat, yaitu pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut :

¹ Susanti Adi Nugroho, *Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa*, Jakarta : Telaga Ilmu Indonesia, 2009, hlm. 25.

- a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. melakukan perbuatan asusila 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 merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja; i.
- i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.²

Persyaratan lain yang harus dipenuhi pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja adalah harus adanya bukti pendukung sebagai berikut :

1. Pekerja/buruh tertangkap tangan;
2. Ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan, atau
3. Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.³

Hubungan industrial di Indonesia akan terus berkembang sesuai dengan tuntutan para pelaku dan pemangku kepentingan serta faktor-faktor internal dan eksternal. Dalam perkembangan tersebut dibutuhkan saling pengertian dan kerjasama para pemangku kepentingan perlu terus ditingkatkan sehingga tetap terpelihara hubungan industrial yang harmonis di Indonesia, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan falsafah Pancasila dan UUD 1945. Oleh sebab itulah penyelesaian perselisihan dapat dipilih diantara penyelesaian perselisihan melalui mediasi, konsiliasi dan arbitrase. Perbedaan

² Indonesia, Undang Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 158.

³ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta : Sinar Grafika, 2009, hlm. 166.

penyelesaian tersebut diatur dalam Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebabkan adanya perbedaan lingkup perselisihan yang terjadi.

Berdasarkan ketentuan Pasal 159 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diatur tentang apabila pekerja/buruh tidak menerima pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Namun tidak dijelaskan secara tegas mengenai hak-hak apa saja yang dapat diterima oleh pekerja/buruh selama proses pengadilan hubungan industrial belum memiliki kekuatan hukum tetap, akan tetapi sesuai dengan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menentukan selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian ini adalah penelitian yuridis normatif dengan spesifikasi penelitian sebagai suatu penelitian eksploratoris dimana penelitian bertujuan untuk menelaah dan mengkaji secara lebih mendalam prinsip dan azas hukum yang terkait pada peran mediator dalam menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan. Sesuai dengan bentuk dan spesifikasi penelitian di atas, maka penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan pendekatan secara Perundang-Undangan (*statuta approach*) dan pendekatan konsep (*conseptual approach*).⁴

Bahan-bahan hukum yang berhasil dikumpulkan akan diolah dan dianalisis dengan melakukan suatu penafsiran hukum dan evaluasi terhadap perundang-undangan terkait issue hukum tentang budaya hukum masyarakat menyikapi tentang penerapan sanksi tentang sistem peradilan pidana anak, agar nantinya dapat diambil suatu kesimpulan terhadap norma-norma hukum terhadap penegakan hukum dalam masyarakat.

PEMBAHASAN

1. Faktor-faktor Yang Menyebabkan Timbulnya Perselisihan Hubungan Industrial Antara Pekerja Dengan Pengusaha

Dari uraian Perjanjian Bersama tersebut yang telah didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial, maka antara saudara Riani (sebagai pekerja) yang telah di PHK oleh pihak pengusaha yang diwakili oleh saudara Hery Sumargo, mencapai kata sepakat dalam penyelesaian perselisihan PHK, dengan catatan pihak pengusaha

⁴ Peter Mahmud Marzuki; *Penelitian Hukum*, Jakarta : Kencana, 2006, hlm. 32.

memenuhi tuntutan dari saudari Riani dengan memberikan uang pisah sebesar Rp 9.000.000,-(sembilan juta rupiah) atas berakhirnya hubungan kerja antara saudari Riani dengan PT Matahari Plastindo. Proses penyelesaian antara saudari Riani dengan pihak perusahaan PT Matahari Plastindo melalui mediasi cukup di tingkat Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang saja, tanpa harus ke PHI dan keputusan Perjanjian Bersama ini sendiri telah mengikat kepada kedua belah pihak serta memiliki kekuatan hukum dan rasa keadilan. Dengan ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator dari pejabat yang berwenang tenaga kerja serta Perjanjian Bersama ini didaftarkan ke penyelesaian PHI di Pengadilan Hubungan Industrial Serang, Provinsi Banten.

Perselisihan Hubungan Industrial terjadi akibat pelanggaran hukum pada umumnya disebabkan karena terjadi perbedaan paham dalam pelaksanaan hukum ketenagakerjaan, hal ini tercermin dari tindakan pengusaha yang melanggar suatu ketentuan hukum. Untuk pelanggaran yang terjadi misalnya dalam hal tidak mempersertakan pekerjaannya pada program BPJS Ketenagakerjaan, membayar upah dibawah ketentuan standar minimum yang berlaku, tidak memberikan cuti dan sebagainya. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diusahakan melalui penyelesaian perselisihan yang berkeadilan, yaitu penyelesaian perselisihan oleh para pihak yang berselisih, sehingga dapat diperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak.

Penyelesaian ini dapat diselesaikan melalui Bipartit, Tripartit (Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase) dan Pengadilan Hubungan Industrial. Institusi baru tempat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial seperti yang dimaksud dalam konsideran tersebut adalah pengadilan hubungan industrial yang merupakan pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

Penulis juga mendalami penyelesaian PHK yang dituangkan dalam bentuk Anjuran Tertulis yaitu PHK yang dialami oleh saudara Nasrudin sebagai pekerja dengan PT Kreasi San Ginesio sebagai pihak perusahaan. Saudara Nasrudin bekerja pada PT Kreasi San Ginesio dengan masa kerja 9 (sembilan) tahun dengan upah Rp 3.623.000,- (tiga juta enam ratus dua puluh tiga ribu rupiah) pada posisi bulan Maret 2018. Bahwa pada hari Selasa, 11 Maret 2018, sekitar pukul 10.00 WIB (Waktu Indonesia Barat), saudara Nasrudin bertengkar dan berkelahi dengan sesama karyawan di dalam lingkungan perusahaan PT Kreasi San Ginesio. Saudari Eny Kuswantini yang menyebabkan tangan saudari Eny Kuswantini terluka. Untuk mencegah balasan dan pihak saudari Eny Kuswantini yang akan berdampak terhadap

perusahaan dan guna menegakkan pelaksanaan Peraturan Perusahaan maka dalam keadaan atau alasan mendesak dengan sangat terpaksa pekerja saudara Nasrudin diberhentikan.

Menurut pihak perusahaan saudara Nasrudin telah melanggar Peraturan Perusahaan PT Kreasi San Ginesio yaitu Pasal 22 ayat (4) butir c, PHK dilakukan tanpa pemberian surat peringatan terlebih dahulu, lalu butir e mabuk, meminum minuman keras, berjudi, berkelahi di tempat kerja. PT Kreasi San Ginesio berpendapat bahwa saudara Nasrudin telah melakukan pelanggaran berat berdasarkan Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan melanggar Peraturan Perusahaan sehingga perusahaan tidak dapat memberikan uang pesangon kepada pekerja/buruh yang melakukan perkelahian di lingkungan pabrik/perusahaan.⁵ Namun demikian atas dasar kemanusiaan perusahaan tetap bersedia memberikan uang pisah sebesar Rp. 10.000.000,- (sepuluhjuta rupiah). Namun uang kebijaksanaan dari perusahaan PT Kreasi San Ginesio sebesar Rp 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) ditolak oleh saudara Nasrudin karena saudara Nasrudin tidak menerima bahwa hanya dirinya sendiri yang diproses PHK sedangkan lawannya bertengkar/berkelahi sesama karyawan PT Kreasi San Ginesio tidak diproses PHKnya.

Hal ini sangat tidak adil dan diskriminasi menurut saudara Nasrudin karena tidak ada kesepakatan secara bipartit antara saudara Nasrudin dengan perusahaan PT Kreasi San Ginesio, maka perselisihan PHK tersebut didaftarkan oleh saudara Nasrudin ke Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang bersama-sama dengan kuasa hukumnya. Seharusnya bersalah tidaknya seseorang diputuskan lewat pengadilan dengan hukum pembuktian yang sudah ditentukan dalam Undang-undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana.

Tabel 1 Proses Penyelesaian Perselieihan Hubungan Industrial

PENGUSAHA	MEDIATOR	PHI
Menerapkan Pasal 158 seperti sebelum adanya putusan MK, yakni melakukan PHK sepihak tanpa membayarkan pesangon dan penghargaan masa kerja.	Menolak melakukan mediasi tanpa memberikan anjuran apabila belum ada putusan pidana.	Menyatakan gugatan tidak dapat diterima apabila gugatan pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat belum memiliki putusan pidana yang berkekuatan hukum

⁵ Pasal 158 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

		tetap.
Hanya melaporkan tindak pidana yang dilakukan pekerja ke Polisi sedangkan proses ketenagakerjaanya di biarkan atau menunggu putusan pidana.	Melakukan mediasi dan menerbitkan anjuran, apabila dalam proses mediasi pengusaha menyatakan bersedia memberikan kompensasi sebesar 1 x ketentuan pasal 156 ayat (2), (3) & (4) UU Ketenagakerjaan	Mengabulkan gugatan pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat apabila kesalahan berat diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dan pengusaha dapat membuktikanya dalam persidangan.
Melaporkan pekerja terlebih dahulu ke polisi dan apabila di lakukan penahanan setelah 6 (enam) bulan tidak dapat menjalankan pekerjaan atau belum 6 (enam) bulan tetapi telah ada putusan bersalah dari pengadilan pidana maka pengusaha menerbitkan Surat Keputusan PHK sepihak sesuai Pasal 160 UU Ketenagakerjaan.	Melakukan mediasi dan menerbitkan anjuran untuk mempekerjakan pekerja pada posisi semula atau melakukan pemutusan hubungan kerja dengan memberikan kompensasi pesangon sebesar 2 x ketentuan pasal 156 ayat (2), penghargaan masa kerja sesuai pasal 156 ayat (3) & (4) UU Ketenagakerjaan.	Mengabulkan gugatan pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat meskipun dianggap tidak terbukti. Pada beberapa kasus hakim justru mendasarkan alasan pemutusan hubungan kerja karena efisiensi sebagaimana diatur dalam pasal 164 ayat 3 UU Ketenagakerjaan, dan apabila pengusaha dinilai telah kehilangan kepercayaan dan hubungan kerja menjadi disharmonis maka pengusaha akan dihukum untuk

		membayarkan pesangon sebesar 2 x ketentuan pasal 156 ayat (2) UU Ketenagakerjaan.
Tidak melaporkan kesalahan berat pekerja ke polisi akan tetapi langsung melakukan proses PHK sesuai UU No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (bipartite, mediasi, PHI)	-	-
Tidak melaporkan kesalahan berat pekerja ke polisi asalkan pekerja bersedia mengundurkan diri atau diakhiri hubungan kerjanya tanpa pesangon dan penghargaan masa kerja.	-	-
Membuat pengakhiran hubungan kerja terlebih dahulu dengan pekerja setelah itu melakukan proses pidana dengan melaporkan kesalahan berat pekerja.	-	-

Sumber : Muzni Tambusai⁶

⁶ Muzni Tambusai, *Penerapan Keputusan Mahkamah Konstitusi Terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan*, Jakarta : Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial, 2005, hlm. 44.

Undang-undang *a quo* melegalisasi tindak pidana di luar pengadilan. Lebih jauh lagi ketentuan Pasal 159 yang menentukan bahwa “apabila pekerja/buruh tidak menerima PHK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial”, sehingga dengan demikian mengalihkan/mencampuradukkan wewenang peradilan pidana ke peradilan perdata, yang seharusnya diselesaikan melalui peradilan pidana.

2. Peranan Mediator Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Antara PT. Kreasi San Ginesio Dengan Nasrudin dan PT. Matahari Plastindo Dengan Riani

Mediasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah suatu penyelesaian perkara yang melibatkan pihak ketiga yang bersifat netral dan tidak memihak, yang akan berfungsi sebagai mediator. Mediator dalam hal ini adalah pegawai instansi pemerintah (pegawai negeri sipil) di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan yang menjadi kewenangannya. Sebagai suatu pihak di luar perkara, mediator tidak memiliki kewenangan untuk memaksa, mediator berkewajiban untuk bertemu atau mempertemukan para pihak yang bersengketa guna mencari masukan mengenai pokok persoalan yang disengketakan oleh para pihak.

Dalam menjalankan tugasnya, mediator memiliki kewajiban sebagai berikut:

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

Penyelesaian melalui mediasi dapat dilaksanakan apabila salah satu pihak atau kedua belah pihak telah mencatatkan perselisihan di Disnakertrans Kota Tangerang dengan disertai bukti bahwa perselisihan telah diselesaikan secara bipartit. Pengaduan perselisihan hubungan industrial dari salah satu pihak atau para pihak setelah diterima oleh Disnakertrans Kota Tangerang, Disnakertrans Kota Tangerang wajib memberikan pilihan untuk menyelesaikan penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase. Apabila para pihak dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja tidak

menetapkan pilihan, maka Disnakertrans melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator yang dilaksanakan dengan surat penunjukan mediator.

Dengan amar putusan dari majelis hakim, sesungguhnya kewajiban pengusaha (tergugat) untuk membayar pesangon saudara Nasrudin (penggugat), menjadi tidak dapat dilakukan atau dibayarkan karena kesalahan syarat-syarat materil dan formil dari hukum acara perdata sehingga gugatan dari saudara Nasrudin tidak dapat diterima. Akibat dari Surat Gugatan dari saudara Nasrudin atau kuasa hukumnya yang tidak memenuhi syarat materil atau formil dari hukum acara perdata, maka upaya hukum yang ditempuh oleh Penggugat saudara Nasrudin atau kuasa hukumnya adalah mengajukan gugatan baru dengan menyempurnakan surat gugatannya baik syarat formal maupun syarat materil dari hukum acara perdata atau melakukan upaya kasasi ke Mahkamah Agung atas putusan tidak dapat diterima dari majelis hakim perselisihan hubungan industrial Serang, Banten.

3. Kendala Yang Dihadapi Mediator Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Antara PT. Kreasi San Ginesio Dengan Nasrudin Dan PT. Matahari Plastindo Dengan Riani

Pengusaha dilarang melakukan PHK dalam hal buruh sakit menurut keterangan dokter selama tidak melampaui batas 12 bulan terus menerus, memenuhi kewajiban negara, menjalankan ibadah agama, menikah, hamil, gugur kandungan, melahirkan, menyusui, mempunyai hubungan pertalian kecuali telah diatur dalam KKB/PKB atau peraturan perusahaan, mendirikan serikat/menjadi anggota serikat, menjalankan kegiatan serikat di dalam jam kerja atau di luar jam kerja atas kesepakatan pengusaha/PKB/KKB/peraturan perusahaan, buruh mengadukan perusahaan kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan, perbedaan paham/agama/politik/warna kulit/jenis kelamin/kondisi fisik/status perkawinan, buruh dalam kondisi cacat tetap/sakit akibat kecelakaan atau hubungan kerja yang menurut keterangan dokter jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan. PHK dengan alasan tersebut batal demi hukum.

Kesalahan berat yang dilakukan buruh/pekerja berupa penipuan, pencurian, penggelapan barang/uang milik perusahaan, memberikan keterangan palsu/dipalsukan sehingga merugikan perusahaan, mabuk, berjudi, perbuatan asusila, menyerang, menganiaya, mengancam, mengintimidasi teman sekerja/pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, dengan ceroboh/sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan berbahaya barang milik perusahaan sehingga menimbulkan kerugian bagi pengusaha,

membocorkan rahasia perusahaan (kecuali untuk kepentingan negara), melakukan perbuatan di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun.

Dikemukakannya pula bahwa terhadap berbagai bentuk *Alternative Dispute Resolution* tersebut di atas: negosiasi, mediasi, konsiliasi, pencari fakta dan arbitrase dapat ditarik perbedaan-perbedaan berikut : Pertama, antara bentuk-bentuk *Alternative Dispute Resolution* berdasarkan pendekatan konsensus, yakni negosiasi, konsiliasi, mediasi dan pencari fakta di satu pihak dengan arbitrase yang bersifat adversarial di pihak lain. Kedua, antara bentuk-bentuk *Alternative Dispute Resolution* yang melibatkan pihak ketiga yang netral, yaitu konsiliasi, mediasi, pencari fakta dan arbitrase, di satu pihak dengan bentuk *Alternative Dispute Resolution* yang tidak melibatkan pihak ketiga.

Ketiga, antara bentuk-bentuk *Alternative Dispute Resolution* yang melibatkan pihak ketiga netral yang tidak mempunyai kewenangan untuk memutuskan, yaitu konsiliasi (pencari fakta) dan mediasi di satu sisi dengan yang mempunyai kewenangan untuk memutuskan arbitrase di sisi lain. Keempat, antara bentuk-bentuk *Alternative Dispute Resolution* yang melibatkan pihak ketiga netral berdasarkan tingkatan atau derajat peranannya yang paling pasif seperti konsiliasi di satu sisi dengan yang paling aktif seperti arbitrase di sisi yang lain.⁷

Secara teoritik keadilan dalam rangka penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat diwujudkan bila didukung oleh sistem dan mekanisme yang baik, yaitu bila kebenaran normatif dan kebenaran empiris telah dapat diwujudkan dalam sistem hukum ketenagakerjaan. Pada kenyataannya, keadilan dalam rangka penyelesaian perselisihan masih dihadapkan pada berbagai kendala.

Kendala yang dihadapi oleh mediator dalam pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah:⁸

- a. Kurangnya kesadaran pengusaha untuk memberikan hak-hak pekerja sesuai ketentuan. Pengusaha terkadang merasa memiliki kekuasaan sehingga pengusaha sering menghilangkan azas itikat baik dalam penyelesaian sengketa, selain itu pengusaha juga sering mengulur waktu saat di undang untuk melaksanakan mediasi;
- b. Tidak adanya perangkat atau regulasi yang dapat memaksa para pihak terutama pengusaha untuk hadir dalam sidang mediasi, sehingga mediator merasa sulit

⁷ Ahmad Wijoyo, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*, Jakarta : Sinar Grafika, 2009, hlm. 107

⁸ Muzni Tambusai, *Penerapan Keputusan Mahkamah Konstitusi Terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan*, Jakarta : Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial, 2005, hlm. 125-126

- mendatangkan pengusaha untuk hadir dalam pertemuan atau sidang mediasi yang diadakan oleh Mediator;
- c. Sikap egois dari para pihak dalam mencari jalan keluar atau pemecahan masalah. Dengan munculnya sikap egois dari para pihak ini berdampak pada proses pemecahan masalah yang berlangsung kaku dan berbelit-belit;
 - d. Terbatasnya ruang sidang;
 - e. Alat-alat penunjang yang kurang memadai. alat penunjang yang kurang memadai seperti komputer, telepon, dan kebutuhan administrasi lainnya yang didahulukan dalam pembuatan peraturan, risalah, pembuatan anjuran, dan pemanggilan para pihak juga menjadi hambatan bagi mediator. Di Disnakertrans Kota Semarang hanya terdapat 2 (dua ruang sidang, 3 unit komputer, dan 1 unit telpon. Keterbatasan ruang sidang serta alat-alat penunjang ini dirasa menghambat kinerja mediator dalam melakukan sidang mediasi dan kurang memadai untuk kebutuhan administrasi.;
 - f. Jumlah mediator tidak sesuai dengan jumlah perselisihan hubungan industrial yang begitu banyak di Kota Tangerang. Mediator di Disnakertrans Kota Tangerang tidak sebanding dengan jumlah kasus yang masuk ke Disnakertrans Kota Tangerang yang jumlahnya ratusan pertahun.

Upaya yang dilakukan oleh mediator untuk mengatasi kendala-kendala dalam menyelesaikan masalah perselisihan hubungan industrial secara umum adalah:

- a. Memberikan kesadaran kepada pengusaha khususnya untuk memahami peraturan perundangundangan ketenagakerjaan yang berlaku;
- b. Meningkatkan kinerja dan pemerataan atas tugas setiap mediator. Dengan jumlah mediator yang ada saat ini maka mediator lebih bekerja keras baik dalam melakukan pembinaan perusahaan, melakukan pencegahan terjadinya perselisihan hubungan industrial maupun dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. dilakukan pemerataan tugas dengan menyesuaikan jumlah kasus yang ditangani oleh setiap mediator agar kasus yang ditangani oleh setiap mediator seimbang dengan mediator lainnya;
- c. Melakukan konsolidasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan menghadirkan pengusaha dan pekerja guna membahas mengenai peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta upaya menciptakan kondisi hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan;
- d. Secara insidental, mediator juga melakukan pembinaanpembinaan ke perusahaanperusahaan di Kota Tangerangterutama perusahaan yang terindikasi terjadi keresahan. Pembinaan yang dilakukan oleh mediator ini dilakukan dengan mengunjungi perusahaan dan membicarakan keresahan yang terjadi pada

- perusahaan tersebut bersama pekerja dan pengusaha guna membantu memberikan pemahaman mengenai peraturan ketenagakerjaan yang terkadang informasi tersebut didapat pekerja hanya melalui media sosial saja;
- e. Mediator memberikan kesempatan kepada pengusaha maupun pekerja untuk berkonsultasi mengenai hubungan industrial;
 - f. Melakukan pemberdayaan terhadap serikat pekerja/serikat buruh sehingga mereka memiliki bekal yang cukup mengenai materi undang-undang ketenagakerjaan, teknik negosiasi, serta upaya menciptakan peran serikat pekerja/serikat buruh dalam mewujudkan ketenangan kerja dan keharmonisan di dalam perusahaan;
 - g. Melakukan pembinaan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama. Pengusaha yang memiliki minimal 10 (sepuluh) pekerja harus membuat peraturan perusahaan sebagai rujukan dalam melaksanakan hubungan industrial di perusahaan maupun sebagai rujukan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial;
 - h. Melakukan penyelesaian mogok kerja dan unjuk rasa. Jika ada pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh yang akan melaksanakan unjuk rasa maupun mogok kerja, maka mediator membantu melakukan pencegahan maupun pembinaan agar tidak terjadi. Namun apabila pada akhirnya unjuk rasa maupun mogok kerja tetap terjadi maka tetap dilakukan mediasi.

Penyelesaian melalui mediasi dilaksanakan setelah para pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi ketenagakerjaan setempat, karena tidak sepakat untuk menyelesaikan perselisihannya melalui arbitrase atau konsiliasi, atau karena menyangkut perselisihan hak. Dengan demikian, penyelesaian melalui mediasi menjadi wajib. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Apabila dalam proses mediasi salah satu pihak atau para pihak menggunakan jasa kuasa hukum, pihak yang menggunakan jasa kuasa hukum tersebut harus tetap hadir. Apabila para pihak telah dipanggil dengan mempertimbangkan waktu penyelesaian ternyata pihak pemohon tidak hadir, permohonan tersebut dihapus dari buku perselisihan. Dalam hal para pihak telah dipanggil dengan mempertimbangkan waktu penyelesaian ternyata pihak termohon tidak hadir, mediator mengeluarkan anjuran tertulis berdasarkan data yang ada.

Dalam menjalankan tugasnya, apabila diperlukan, mediator dapat melakukan koordinasi dengan pegawai pengawas ketenagakerjaan. Untuk perselisihan yang diikuti dengan ancaman pemogokan/penutupan perusahaan, instansi ketenagakerjaan yang menerima pemberitahuan pemogokan/penutupan perusahaan,

atas penunjukan kepala instansi ketenagakerjaan, mediator segera mengupayakan penyelesaian dengan mempertemukan para pihak untuk melakukan musyawarah agar tidak terjadi pemogokan/penutupan perusahaan. Dalam hal musyawarah untuk menghentikan pemogokan/penutupan perusahaan tidak tercapai, penyelesaian perselisihan dilanjutnya sebagai mana mestinya.

Mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan. Dalam waktu selambatlambatnya tujuh hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi. Seyogyanya semua perselisihan hak, penyelesaiannya dilakukan seperti kedua ketentuan diatas. Setelah adanya penetapan pegawai pengawas, dapat langsung di gugat ke Pengadilan hubungan industrial karena pada tingkat pegawai pengawas telah berlangsung upaya hukum semacam banding. Dengan demikian, setelah penetapan pegawai pengawas bersifat final, tidak perlu lagi ditempuh jalan perundingan (bipartit) dan penyelesaian oleh penengah (mediator).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan kajian yang telah dilakukan dalam penelitian hukum ini, ada beberapa hal yang dapat ditarik sebagai kesimpulan, antara lain:

Faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha yaitu akibat pelanggaran hukum pada umumnya disebabkan karena terjadi perbedaan paham dalam pelaksanaan hukum ketenagakerjaan, hal ini tercermin dari tindakan pengusaha yang melanggar suatu ketentuan hukum. Untuk pelanggaran yang terjadi misalnya dalam hal tidak mempersertakan pekerjaannya pada program BPJS Ketenagakerjaan, membayar upah dibawah ketentuan standar minimum yang berlaku, tidak memberikan cuti dan sebagainya. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diusahakan melalui penyelesaian perselisihan yang berkeadilan, yaitu penyelesaian perselisihan oleh para pihak yang berselisih, sehingga dapat diperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak.

Peranan Mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara PT. Kreasi san Ginesio dengan Nasrudin dan PT. Matahari Plastindo dengan Riani proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui upaya mediasi yang dilakukan oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tangerang yaitu para pihak yang berselisih harus melakukan perundingan Bipartite di tingkat perusahaan secara musyawarah; melakukan pengaduan dan pencatatan perselisihan hubungan

industrial ke Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tangerang jika terjadi kegagalan didalam perundingan Bipartite yang telah dilakukan dengan membawa surat maupun dokumen yang dapat mendukung pengaduan tersebut terutama risalah perundingan Bipartite, penetapan mediasi sebagai jalur penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pemanggilan para pihak melalui surat panggilan dinas oleh mediator; pelaksanaan sidang mediasi yang dapat dilaksanakan maksimal 3 (tiga) kali sidang, hasil mediasi yang berupa pembuatan perjanjian bersama memuat isi kesepakatan dan ditandatangani oleh para pihak yang berselisih bersama mediator dengan dibubuhi materai 6000 (enam ribu). Akibat hukum terhadap perselisihan yang diputus adalah lahirnya hak dan kewajiban yang harus ditaati dan dilaksanakan oleh para pihak yang berselisih sebagaimana mereka mentaati Undang-undang. Hal ini karena perjanjian bersama yang telah dibuat memiliki kekuatan mengikat dan menjadi undang-undang bagi para pihak yang membuatnya sesuai dengan Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara berkaitan dengan asas *Pacta Sunt Servanda*.

Kendala dihadapi Mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara PT. Kreasi San Ginesio dengan Nasrudin dan PT. Matahari Plastindo dengan Riani yaitu kaidah atau norma hukum yang belum tuntas dan pembiayaan walaupun perkara yang bernilai sampai dengan Rp 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) juga tidak dikenakan biaya, tetapi nyatanya pekerja/ buruh tetap terbebani oleh biaya ongkos pulang pergi ke Pengadilan Hubungan Industrial yang hanya ada di ibu kota provinsi disamping itu juga masih kena biaya pungutan liar seperti untuk leges surat kuasa, biaya sumpah saksi, dan lain-lain, menggiring pekerja/buruh untuk berperkara di Pengadilan Hubungan Industrial, dengan digunakannya hukum acara perdata di Pengadilan Hubungan Industrial mengundang banyak kritik sehubungan dengan adanya perbedaan sifat antara perkara PHI dengan perkara perdata umumnya, proses peradilan di Pengadilan Hubungan Industrial menggunakan hukum acara perdata secara kaku, meliputi: pembuatan/ pendaftaran surat gugatan, upaya damai, jawaban, replik, duplik, bukti tertulis/ saksi-saksi, konklusi dan putusan hakim, belum didukung oleh semangat para pihak untuk konsisten terhadap aturan hukum yang berlaku, ada kecenderungan tentang sulitnya pekerja/ buruh untuk mendapatkan haknya sesuai aturan huku, belum optimalnya fungsi lembaga penyelesaian PHI dan pemeriksaan perkara oleh Majelis Hakim, yang dipimpin oleh hakim karir dihadapkan pada kenyataan, bahwa pembuktian suatu kasus seluruhnya tergantung kepada para pihak yang berperkara.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang terdapat pada diatas, maka penulis dapat ditarik memberikan saran antara lain sebagai berikut :

Mediator hendaknya selalu mendorong para pihak untuk mendaftarkan perjanjian bersama ke Pengadilan Hubungan Industrial guna memperoleh akta bukti pendaftaran agar perjanjian bersama tersebut memiliki kekuatan hukum tetap.

Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tangerang harus lebih menggerakkan bidang pengawasan lapangan agar mampu mengurangi angka perselisihan hubungan Industrial kota Tangerang.

Pemerintah hendaknya mencari solusi untuk mengatasi minimnya konsiliator, arbiter dan mediator di Instansi ketenagakerjaan setiap daerah. Hal ini agar supaya setiap pihak yang ingin menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di tingkat Instansi ketenagakerjaan dapat memperoleh pilihan jalur penyelesaian sesuai yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Susanti Nugroho, *Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa*, Jakarta : Telaga Ilmu Indonesia, 2009
- Husni Lalu, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & Di Luar Pengadilan*, Jakarta : RajaGrafindo Persada, 2005.
- Marzuki Peter Mahmud; *Penelitian Hukum*, Jakarta : Kencana, 2006
- Mertokusumo Sudikno, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Yogyakarta : Liberty, 1998.
- Soepomo Imam, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta : Djambatan, 1983.
- Tambusai Muzni, *Penerapan Keputusan Mahkamah Konstitusi Terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan*, Jakarta : Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial, 2005
- Wijayanti Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta : Sinar Grafika, 2009
- Wijoyo Ahmad, *Penyelesaian Perselisihan Hubngan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*, Jakarta : Sinar Grafika, 2009
- Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan