



Peran Mediator Dalam Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi

Ahmad Julkipli ¹⁾, Imam Budi Santoso ²⁾

Universitas Singaperbangsa Karawang
Jl. HS.Ronggo Waluyo, Karawang, Indonesia

Julkipli250@gmail.com ¹⁾
imambudi1977@gmail.com ²⁾

Abstrak

Perundingan yang telah dilakukan oleh pengusaha maupun gabungan para pengusaha dengan serikat pekerja sebelumnya tidak mencapai kesepakatan, maka pihak yang bersengketa akan dilanjutkan melalui perundingan tripartit. andaikan para pihak setuju, maka perjanjian bersama akan diciptakan dan dikukuhkan ke Pengadilan Hubungan Industrial di tempat perusahaan tersebut adanya. Mediasi adalah alat alternatif dalam upaya menyelesaikan permasalahan yang bersengketa, Mediasi dibagi menjadi 2 yakni diluar serta didalam pengadilan. Metode Penelitian yang digunakan yuridis normatif melalui statute approach hingga penulisan tersebut mengacu pada konsep yang ada dan nyata untuk mengupas hal yang memiliki hubungan dengan permasalahan yang hendak di ungkap terkhusus yang berhubungan dengan permasalahan industrial ditinjau melalui undang-undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pada Dasarnya lebih baik segala perselisihan pada hubungan industrial lebih baik diselesaikan dalam bentuk musyawarah untuk menghasilkan mufakat sebagai jalan damai nya. Mediator yang merupakan disebut pihak selanjutnya atau ketiga yang independen mengayomi kebutuhan pihak-pihak yang mempunyai sengketa.

Kata kunci: Perselisihan, Mediator, Hubungan Industrial

Abstract

Negotiations that have been carried out by employers or a combination of employers and trade unions previously did not reach an agreement, so the parties to the dispute will proceed through a tripartite agreement. if the parties agree, a collective agreement will be drawn up and confirmed by the Industrial Relations Court where the company exists. Mediation is an alternative tool in an effort to resolve disputed issues. Mediation is divided into 2, namely outside and inside the trial. The research method used is normative juridical through a statutory approach so that the writing refers to existing and real concepts to explore matters that have a relationship with the issues to be disclosed, especially those related to industrial problems reviewed through the law concerning the Settlement of Industrial Relations Disputes. Basically it is better that all matters in industrial relations be resolved in the form of deliberations to produce consensus as a way of peace. The mediator who is the next party or an independent third party protects the needs of the parties having a dispute.

PENDAHULUAN

Hubungan yang dimiliki Pengusaha dan Pekerja tidak selamanya baik-baik saja sesuai yang di cita-citakan dan diimpikan oleh pihak yang berpartisipasi dalam kepentingan itu. Yang terjadi dilapangan, kadang ada perselisihan yang disebabkan bedanya pendapat yang berakibat renggangnya hubungan seperti mengenai hak, berselisih dengan keinginan, dan berselisih atas putusnya kontrak kerja serta berselisih dengan serikat yang satu dengan lainnya padahal masih ada pada lingkup perusahaan sama. Adanya konflik pekerjaan awal dari proses sosial para pekerja yang



mempunyai usaha untuk mencapai yang di inginkan melalui jalan yang salah dengan melanggar hak-hak pekerja lainnya yang sedang mengejar keinginan yang di cita-citakan pula. Dengan adanya perselisihan yang memiliki unsur negatif akan menurunkan semangat para pekerja. Akibat dari sebuah konflik salah satunya ialah tumbuhnya rasa kecewa pada pekerja dan adanya tekanan pada jiwa pekerja yang mengalaminya. Padahal dilakukannya penyelesaian dengan damai bisa berakibat positif dengan meningkatnya semangat pekerja dan tentu pula akan menguntungkan untuk pekerjaannya dan organisasi.¹

Kerja adalah tonggak paling dasar yang tidak dapat dipisahkan dari segi hidup manusia. Sebagai aspek yang mendasar, pekerjaan akan bernilai dalam memberikan status sosial dalam lingkungan masyarakat.² Buruh hingga pemilik perusahaan merupakan orang yang sangat penting dalam membangun ekonomi nasional, terkhusus pada bidang ekonom di bangsa ini. Pemilik perusahaan harus memiliki peran terhadap terpenuhinya keperluan-keperluan yang dibutuhkan oleh masyarakat Indonesia terkhusus barang serta jasa yang berdampak akan berkurangnya jumlah masyarakat Indonesia yang tidak memiliki pekerjaan. Tetapi disatu sisi dalam membangun ekonomi nasional harus bisa mewajibkan peran buruh-buruh untuk bekerja agar terciptanya barang dan jasa seluruh elemen warga negara. Pemerintah yang memiliki kewenangan sebagai otoritas yang berkewajiban menjaga agar situasi aman antara hubungan pekerja dan pengusaha.³

Dalam kehidupan manusia yang bersifat sosial yang selalu berinteraksi dengan warga negara lainnya tidak serta merta akan selalu hidup aman, baik dan sejahtera. Dipastikan selalu ada perselisihan yang terjadi antara manusia satu dengan manusia lainnya baik dalam kehidupan berwarga negara maupun dalam dunia pekerjaan yang notabene nya untuk mencari uang agar bisa hidup lebih layak, perselisihan akan terjadi karena adanya perbedaan pandangan dalam pikiran pekerja yang disebabkan ketidakpuasan atas apa yang sudah di dapatkan maupun hendak apa yang akan di dapatkan. Seperti contoh nya pada saat dunia kerja dalam satu perusaah terkadang selalu ada perselisihan yang terjadi baik antar pekerja maupun terhadap pimpinan perusahaan juga karena tidak terpenuhinya hak lah atau juga beranggapan pekerja lainnya melakukan pekerjaan yang semena-mena. Maka perlu adanya penyelesaian bagi pihak yang berselisih dalam hubungannya dalam industrial.

Hubungan industrial yang terjadi di negara ini akan selalu menunjukkan perkembangannya yang searah dengan para pelaku atau pemangku kepentingan yang diharapkan atau di cita-citakan dan juga diperhatikannya pada aspek-aspek dari dalam maupun luar.⁴ Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Perselisihan hubungan industrial adalah adanya berbeda pandangan dan menyebabkan terjadinya kegaduhan antara pengusaha dan orang yang bekerja atau serikat pekerja. Hubungan industrial memiliki fungsi yang diantaranya merupakan adanya fungsi dari para pihak yang menjalankan

¹ Panji Anoraga. 2014. Psikologi Kerja. Rineka Cipta. Jakarta. Hlm 98-101.

² Prof. Dr. Lalu Husni, S.H., M. Hum, 2016, Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, Hlm 25

³ Bayu Yudha Prasetya, "kedudukan mediator hubungan industrial kabupaten/kota dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja", jurnal ketenagakerjaan, vol. 14 no. 1, edisi Januari – Juni 2019, hlm 42

⁴ Rudianto Silalahi, "peranan mediator ketenagakerjaan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di dinas ketenagakerjaan kota Tangerang berdasarkan undang undang nomor 2 tahun 2004, jurnal hukum: hukum untuk mengatur dan melindungi masyarakat, volume 6 nomor 2 Agustus 2020 hal 122 - 137



hubungan industrial tersebut ialah buruh/pekerja, pemerintah, serikat buruh/serikat pekerja dan pengusaha.

Perselisihan hak ialah adanya suatu pihak yang berselisih dan timbul karena tidak adanya hak yang terpenuhinya, sebagai dampak dari terlaksananya kegiatan atau makna yang berbeda pada ketetapan peraturan undang-undang yang berlaku, kesepakatan kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama. Hubungan hukum antara seorang karyawan/buruh dengan majikan/pemilik perusahaan dimulai dengan pembuatan perjanjian kerja yang dibuat dengan cara tertulis baik maupun melalui lisan. Kontrak yang mengandung hak dan kewajiban seringkali sulit ditegakkan dan pada akhirnya dapat menimbulkan perselisihan diantara para pihak jika tidak ada kesepakatan atau kesepakatan bersama atau jika tidak dapat diselesaikan. Dalam bahasa Inggris istilah yang digunakan untuk mendefinisikan perselisihan atau sengketa adalah *conflict or dispute*.

Dalam Perjanjian selalu adanya perselisihan diantara dua pihak terkait, maka untuk meredakan ketegangan tersebut diperlukan penengah dalam menyelesaikan hubungan tersebut dengan cara litigasi maupun non litigasi. Menyelesaikan pihak yang berselisih yang terbaik adalah diselesaikan oleh para pihak yang berselisih pula, diharapkan memperoleh capaian hasil yang saling bermanfaat bagi pihak-pihak yang terlibat⁵. Namun demikian, dalam upaya pelayanan publik yang terbaik, khususnya kepada penduduk kelas pekerja atau pekerja dan pengusaha, pemerintah wajib menyediakan penyelesaian perselisihan perburuhan.

Upaya penyediaan alat untuk mendamaikan dilakukan melalui tugas dari mediator yaitu dengan mendamaikan kepentingan para pihak yang sedang berselisih. pada era demokrasi sekarang sudah mencakup dari berbagai bidang, hendaknya diperhatikan kebijakan publik saat menyelesaikan pihak yang berselisih secara hubungan industrial dengan cara negosiasi, mediasi, konsiliasi atau arbitrase. Mediasi adalah persyaratan resmi dalam proses menyelesaikan pihak yang memiliki sengketa Hubungan Industrial. Mediasi salah satu bagian yang mudah dalam menyelesaikan perselisihan, minim waktu dan murah biaya yang keluar, mediasi bisa menjadi alternatif dalam menyelesaikan sengketa ia juga mempunyai peran penting dalam menyelesaikan perselisihan dan memiliki empat macam dalam penyelesaian, beda dengan halnya arbitrase maupun konsiliasi yang tidak serta merta bisa menyelesaikan berbagai aspek perselisihan hubungan industrial. Dalam hubungan industrial Arbitrase Cuma dapat menyelesaikan sengketa perselisihan kepentingan serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh pada perusahaan yang sama saja, dan dilakukan di luar Peradilan Hubungan Industrial lewat perjanjian tertulis dari pihak-pihak yang merasa dirugikan.

Mediator ialah dapat dari pihak Hakim atau seseorang yang mempunyai lisensi Mediator sebagai pihak tidak berpihak kemana pun yang memiliki peran kepada Para Pihak dalam tahap proses negosiasi yang bertujuan untuk mendapatkan berbagai pertimbangan penyelesaian sengketa tanpa menentukan kemungkinan memutuskan atau memaksakan kesepakatan. Laurence Bolle mengatakan Mediasi ialah sebuah alat dalam mengambil keputusan dimana para pihak yang ditolong oleh mediator dalam hal ini mediator berupaya untuk memperbaiki proses saat mengambil keputusan dan membantu para pihak agar tercapainya hasil yang diharapkan semua pihak.

Ruth Charlton berkata yang telah di kutip oleh David Spencer dan Michael Brogan dalam Muslih MZ. ialah apabila perselisihan yang di selesaikan melalui mediasi bukan pilihan sukarela pihak-pihak terkait, maka hal tersebut adanya ketidak sesuai dengan

⁵ Abdussalam, 2009, Hukum Ketenagakerjaan, Jakarta: Restu Agung.



kesukarelaan prinsip (*voluntariness*) pada mediasi, hendaknya para pihak yang berselisih (*disputants*) mendatangi mediator atas keinginan pribadi secara suka rela dan tidak ada tekanan dari pihak manapun.⁶

Dari pemaparan latar belakang masalah yang telah di kemukakan maka penulis akan merumuskan 2 rumusan permasalahan yaitu: bagaimana upaya dalam menyelesaikan hubungan industrial, dan bagaimana peran mediator dalam upaya mediasi

METODE

Pada Metode Penelitian yang digunakan ialah yuridis normatif melalui *statute approach* bisa juga disebut pendekatan perundang-undangan hingga penulisan tersebut mengacu ke arah konsep yang ada dan nyata untuk mengupas suatu hal yang memiliki hubungan dengan permasalahan yang hendak di ungkap terkhusus yang berhubungan dengan permasalahan industrial ditinjau melalui undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Adapun di susunnya penelitian ini didapat dalam beberapa sumber bahan hukum yakni: bahan hukum primer yang di dapatkan dengan cara langsung serta dibaluti kekuatan hukum yang kuat secara yuridis yakni; Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, selanjutnya Sumber bahan hukum sekunder ialah dihasilkan melalui macam-macam literatur, karya ilmiah dan hasil penelitian para akademisi hukum. Teknik pengumpulan data sumber hukum pada penelitian ini adalah melalui pembelajaran dari berbagai dokumen atau disebut studi dokumen. Studi dokumen bisa di artikan juga sebagai metode dalam mengumpulkan berbagai dokumen yang terkait dengan permasalahan yang hendak penulis teliti baik dari bahan hukum primer maupun sekunder. Serta dari berbagai bahan hukum yang selaras dengan permasalahan atikel ini, selanjutnya di olah dan di kupas dengan cara sistematis melalui metode interpretasi serta argumentasi hukum. Setelah peneliti analisis dan di dapatnya hasil yang di diharapkan, maka dari itu akan dijelaskan secara terperinci, hingga mendapatkan hasil yang di cita-citakan menjelaskan "Peran Mediator Dalam Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi" Sesuai apa yang diharapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Upaya Dalam Menyelesaikan Hubungan Industrial

Hubungan Industrial merupakan adanya keterikatan hubungan antar pengelola pada saat menjalankan produksi barang atau jasa para pengusaha, pekerja/buruh, hingga pemerintahan yang berdasarkan nilai luhur Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945⁷. Hubungan industrial berkaitan erat dengan kepentingan antar buruh dan pemilik usaha/pengusaha, sehingga seringkali dapat menjadi penyebab perbedaan pendapat, hingga perselisihan antar pihak-pihak yang terlibat⁸. Faktor-faktor yang menimbulkan masalah atau perselisihan perburuhan diantara pekerja dengan pengusaha, ialah adanya di putusnya hubungan kerja , atau

⁶ Irawan, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediator, Jurnal Jus, Vol I Nomor 2 Agustus 2013, Hlm.370-384

⁷ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁸ Gus Mulya Karsona, Sherly Ayuna Putri, Etty Mulyati & R. Kartikasari, "Perspektif Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan Melalui Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN", Jurnal Poros Hukum Padjadjaran, Vol. 1 No.2 Tahun 2020, hlm. 158



tidak terpenuhinya suatu hak para pekerja. Akan tetapi, dapat pula terjadi hubungan industrial antara pekerja dengan pekerja lainnya, contohnya perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh satu dengan yang lainnya dalam suatu perusahaan tentang rangkap keanggotaan.

Sebab ada banyak perselisihan dalam hubungan perburuhan, hendaknya harus di temukan cara terbaik untuk di selesaikannya permasalahan atau perselisihan yang terjadi pada hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha atau pekerja dan pekerja lainnya.⁹

Pasal 2 pada peraturan perundang-undangan hubungan industrial menjelaskan, beberapa jenis hubungan industrial melingkupi:

a. Perselisihan Hak

Bisa dijelaskan dalam perselisihan tersebut sengketa yang muncul di sebabkan tidak terpenuhinya keinginan, sebagai dampak dari terlaksananya atau makna dari tafsis yang berbeda terhadap ketentuan undang-undang, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja sama. Sebagai contoh;

- i. Yang telah di buatnya peraturan oleh perusahaan, Perjanjian Kerja yang dilakukan Bersama atau PKB dan kesepakatan kerja;
- ii. Ada kesepakatan yang tidak terpenuhi; dan
- iii. Ada ketentuan preskriptif yang tidak terlaksana.

b. Perselisihan Kepentingan

Dapat diartikan sebagai sengketa yang muncul pada saat hubungan kerja sebagai akibat dari perbedaan pandangan terhadap penetapan dan/atau berubahnya kondisi kerja sebagaimana digunakan pada saat kontrak kerja, Perjanjian pekerja, atau Perjanjian kerja yang dibuat bersama. Misalnya: naiknya bayaran, biaya pengiriman, biaya makan, pengalihan risiko dan lainnya.

c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Bisa di jelaskan perselisihan timbul di sebabkan perselisihan pemutusan hubungan kerja lantaran dari salah satu pihak. Misalnya; adanya ketidaksesuaian terhadap alasan Pemutusan Hubungan Kerja dan berbedanya cara menghitung pesangon.

d. Perselisihan antara serikat pekerja yang hanya melibatkan satu perusahaan.

Maksud dari ini adalah adanya perselisihan antara serikat pekerja dengan serikat pekerja lainnya dan masih dalam lingkup satu perusahaan, yang memiliki sebab adanya perbedaan pemahaman keanggotaan serikat pekerja, pelaksanaan hak dan kewajiban.¹⁰

Dalam menyelesaikan pihak yang berselisih pada prinsipnya dapat di damaikan oleh pihak-pihak itu sendiri, serta jika piha-pihak tidak dapat menyelesaikan perselisihan, maka dapat di selesaikan dengan cara memunculkan pihak ketiga yang hendak dilibatkan oleh bangsa ini atau oleh pihak-pihak yang berselisih. Pada masyarakat maju yang telah ditampung oleh suatu wadah kekuasaan publik dalam bentuk negara, konferensi resmi yang telah difasilitasi oleh bangsa ini untuk menyelesaikan permasalahan sengketa atau pihak yang berselisih biasanya pada

⁹ Abd Latip, Lu'luailly, Ainiyah, "Mediasi Sebagai Penyelesaian Permasalahan Tenaga Kerja di Kabupaten Bangkalan", Jurnal Kompetensi, Vol 12, No 2, Oktober 2018, hlm. 64.

¹⁰ Jenis – Jenis Perselisihan Hubungan Industrial (hukumtenagakerja.com)



meja hijau atau peradilan. Searah dengan yang dibutuhkan masyarakat bangsa Indonesia saat ini dalam menyelesaikan para pihak yang berselisih hubungan industrial secara nyata telah menghadapi berbagai modifikasi, di antaranya dengan hadirnya undang-undang tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pada hubungan industrial, tidak berfokus pada aspek substansial (materi) yang diperhatikan. Pandangan lain yang berkaitan dengan proses atau formal juga diperhitungkan. Demikian juga tata cara penyelesaian perselisihan perburuhan adalah sebagai berikut.

1. Perundingan Bipartit

Dengan dilakukannya perundingan entah pengusaha maupun gabungan para pengusaha dengan serikat pekerja. seumpama tidak tercapai kesepakatan, maka pihak yang bersengketa akan dilanjutkan melalui perundingan tripartit. Sementara itu, andaikan para pihak setuju, maka perjanjian bersama akan diciptakan dan dikukuhkan ke Pengadilan Hubungan Industrial di tempat perusahaan tersebut adanya.

2. Perundingan Tripartit

Dilakukannya melalui media perundingan oleh buruh/pekerja antara pengusaha dengan perantara yaitu pihak ketiga. Tahapan perundingan tripartit meliputi berikut ini.

i. Mediasi

Dilakukannya mediasi melalui dengan musyawarah yang komandoi oleh salah satu orang juga bisa lebih. Biasanya yang dilibatkan adalah mediator dari Kementerian Tenaga Kerja. Jika para pihak mencapai kesepakatan pada tahap ini, itu akan dituangkan dalam kesepakatan bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial setempat, Peradilan yang dimaksud tersebut ialah bentuk dari lembaga pengadilan yang ada dalam lingkup kota/kabupaten tersebut, yang tersusun dari pengadil yang merupakan hakim ad hoc dan hakim karier.¹¹

ii. Konsiliasi

Di selesaikannya perselisihan melalui media musyawarah dengan pihak netralnya yaitu seseorang konsiliator. Konsiliator akan berupaya menyelesaikan pihak yang berselisih untuk mencapai kedamaian. Andaikan dari pihak ada yang tidak menyetujui, dengan itu konsiliator berupaya merekomendasikan untuk mendaftarkan perselisihan tersebut pada Peradilan Hubungan Industrial di tempat kediaman seseorang yang berselisih berada.

iii. Arbitrase

ialah dilakukannya suatu penyelesaian perselisihan melalui diluar Pengadilan Hubungan Industrial. Dilakukannya pendekatan ini guna mencapai kesepakatan yang diharapkan secara tertulis juga memiliki isi sebuah ungkapan para pihak yang berselisih guna menyelesaikan perselisihan perburuhan terhadap arbiter-arbiter. Keputusan tersebut bersifat akhir tidak bisa diubah dan mengikat semua pihak yang memiliki sengketa.

¹¹ Dr. Adjat Daradjat Kartawijaya, M.Si, Hubungan Industrial Pendekatan Komprehensif Inter Disiplin Teori-Kebijakan-Praktik, Alfabeta, Bandung, Hlm. 177



3. Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)

Pihak-pihak yang tidak setuju dan menolak usulan pihak ketiga mediator maupun konsiliator selanjutnya sengketa tersebut akan diajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Berdasarkan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan di Indonesia memiliki isi yaitu mempunyai kewenangan penuh untuk segala memeriksa dan memutuskan perkara, antara lain: ¹²

- a. Tingkatan pertama yaitu peselisihan hak.
- b. Tingkatan pertama dan tingkatan terakhir tentang perselisihan kepentingan.
- c. Tingkatan pertama tentang perselisihan terhadap pemutusan hubungan kerja.
- d. Tingkatan pertama dan terakhir tentang adanya pihak yang berselisih antara serikat pekerja dalam internal perusahaan yang sama.

Peran Mediator Dalam Upaya Mediasi

Pada hakikatnya setiap insan manusia merupakan makhluk sosial yang tidak akan bisa bertahan hidup dengan sendirian dan harus selalu berinteraksi dengan manusia-manusia lainnya, karena sesama manusia tentunya memiliki hubungan simbiosis mutualisme dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, tetapi walaupun sesama manusia saling membantu tidak menutup kemungkinan mereka memiliki kesamaan dan memiliki perbedaan pada setiap kepentingan, pandangan maupun adanya perbedaan yang dimiliki hingga lahirnya perselisihan diantara mereka.

Setiap terjadinya perselisihan akan selalu ada jalan keluarnya, yaitu berdamai, sebelum dilakukan perdamaian pastinya sesama manusia dalam menyelesaikannya dengan cara mediasi. Seorang ahli Takdir Rahmadi pernah berkata, bahwa mediasi merupakan proses dalam menyelesaikan sebuah sengketa antara beberapa pihak atau bisa lebih dengan cara berunding atau cara mufakat melalui bantuan pihak ketiga yang tidak mempunyai kewenangan untuk memutus¹³.

Mediasi adalah alat alternatif dalam upaya menyelesaikan permasalahan yang bersengketa. Mediasi dibagi menjadi 2 jenis yakni diluar pengadilan serta didalam pengadilan. Mediasi yang dilakukan pada luar pengadilan menggunakan pihak ketiga yaitu mediator swasta, perorangan, maupun sebuah lembaga yang sudah profesional dalam menyelesaikan sengketa yang disebut Pusat Mediasi Nasional atau disingkat PMN. Mediasi yang dilakukan melalui pengadilan diatur pada ketentuan Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2008 yang diwajibkan sebelum proses pengadilan wajib menempuh proses mediasi terlebih dahulu sebelum pemeriksaan pokok perkara yang bersengketa dengan mediator yang terdiri dari para hakim Pengadilan yang sedang menangani perkara yang bersengketa. Mediator ialah seseorang yang bertugas menjadi alat untuk menemukan pemangku kepentingan antara pengusaha dengan buruh. Total petugas mediator yang bertugas pada hubungan industrial yang terbilang minim. Berdasarkan survey dari kementerian ketenagakerjaan republik indonesia, tercatat pada tahun 2019 hayang berada pada angka 861 yang untuk menangani permasalahan hubungan industrial terhadap 220.000 lebih perusahaan yang ada. Dalam menyelesaikan pertikaian pada hubungan industrial selalu memiliki

¹² Tentang Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia (dslalawfirm.com)

¹³ Takdir Rahmadi, Penyelesaian Sengketa Melalui Pendekatan Mufakat, Rajawali Pers, Jakarta, 2010, Cet, Pertama, hlm. 12.



kendala seperti adanya keterbatasan pada mediator yang, dan belum memumpuninya baik segi kuantitas maupun kualitas pada mediator itu sendiri.¹⁴

Pada saat Proses mediasi dilakukan dari pihak-pihak yang bersengketa pada dasarnya tidak terbuka untuk umum. Pada saat tingkat pertama dalam proses mediasi tidak dikenakan tarif. Selain itu mediasi memiliki beberapa yakni untuk (1) Sebuah proses dalam menyelesaikan pihak yang berselisih melalui perundingan, dalam hal tersebut dari para pihak merundingkan permasalahan hendak akan di mediasikan, (2) mediator yang ditunjuk sebagai pihak ketiga dapat diterima oleh masing-masing pihak yang memiliki sengketa, bahwasannya pihak ketiga ini tidak mengenali kedua belah pihak yang bersengketa serta tidak mendukung salah satu diantaranya, (3) Mediator dalam hal ini memiliki tugas untuk membantu pihak-pihak yang mempunyai sengketa guna mendapatkan jalan damai dalam memecahkan permasalahan tersebut, (4) Mediasi memiliki tujuan yakni guna menghasilkan atau tercapainya kata sepakat yang tentunya dapat disetujui oleh kedua belah pihak bersengketa dan berakhirnya persengketaan tersebut dengan cara berdamai.

Mediator tentunya sangat berperan aktif karena keberhasilan dan tidaknya suatu mediasi ditentukan oleh peran mediator, mediator juga mempunyai kedudukan yang sangat krusial dalam menyelesaikan perselisihan, maksud dari kedudukan itu sendiri ialah orang yang memiliki peran dalam suatu hal tertentu¹⁵. karena mediator dalam menyelesaikan persengketaan ini harus memiliki peran sebagai berikut

- a. menyelenggarakan pertemuan antar para pihak yang bersengketa,
- b. memimpin diskusi, bahwa dalam pertemuan yang dilakukan oleh para pihak harus adanya diskusi dan diskusi tersebut tentunya di pimpin oleh seorang mediator.
- c. menyelamatkan serta menjaga peratruan yang ada guna saat berlangsungnya perundingan dapat berjalan baik, dalam melaksanakan mediasi seorang mediator membacakan hal penting yang boleh dan tidak boleh dalam mediasi yang bertujuan agar perundingan yang dilakukan dengan baik dan tidak adanya kekerasan serta ketidak nyamanan di dalam ruangan.
- d. mengendalikan emosi para pihak, yang bertujuan mediasi yang dilaksanakan secara hikmat dan masalah dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat.
- e. Di dorongnya pihak-pihak yang tidak memiliki keberanian atau takut dalam mengungkapkan sudut pandangnya.

Dalam mediasi dilakukan beberapa proses yang harus diketahui oleh yang bersengketa, yakni terdapat 3 (tiga) cara antara lain yaitu melalui pra mediasi, selanjutnya mediasi dan terakhir proses akhir.

- 1) Proses pertama pra mediasi yaitu pihak-pihak dalam mengajukan gugatan sebagai penggugat serta mendaftarkan perkaranya kepada pihak pengadilan dan pada saat hari majelis hakim melalui mediasi berusaha mendamaikan para pihak yang bersengketa melalui cara mediasi dan yang bersengketa bisa menentukan secara bebas mediator yang wajib memiliki sertifikat sebagai mediator, biasanya majelis hakim memberikan waktu memilih hanya 1 (satu)

¹⁴ Heriyanti, "Analisis Peran Mediator Dalam Menyelesaikan Konflik Industrial Antara Pekerja Dengan Pengusaha Oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Gowa", Kareba: Jurnal Ilmu Komunikasi, Vol. 8 No. 1 Januari - Juni 2019, 195-203

¹⁵ Soerjono Soekanto. 2010. Sosiologi (Suatu Pengantar). Rajagrafindo Persada. Jakarta. Halaman 210



hari, jika 1 hari tidak menemukan maka majelis hakim lah yang menentukan mediatornya.

- 2) Mediasi Selanjutnya telah ditentukannya mediator oleh pihak-pihak yang bersengketa maka pihak yang bersengketa harus memenuhi dokumen-dokumen penting yang diperlukan dalam menyelesaikan sengketa kepada mediator, pada saat itulah mediator wajib menentukan waktu pelaksanaan antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan masalah tersebut, di panggilny saksi ahli tidak serta-merta hanya dipanggil akan tetapi harus disetujui terlebih dahulu oleh para, biaya yang timbul karena pemanggilan saksi ahli ditanggung oleh pihak yang bersengketa atas dasar kesepakatan sebelumnya, seorang Mediator harus mampu menggali informasi dari para pihak guna kepentingan masing masing pihak yang memiliki sengketa untuk menemukan cara penyelesaian terbaik jika memang itu dibutuhkan, pertemuan yang dilakukan mediator dengan salah satu pihak terkait tentunya seorang mediator wajib memenuhi keinginan para pihak dan hal tersebut dapat dilakukan agar mediator menerima penjelasan dengan sedetail mungkin.
- 3) Proses Akhir Mediasi yakni dapat dilakukan selambat-lambatnya dalam 40 hari kerja serta bisa melakukan perpanjangan waktu yakni paling lama 14 hari kerja apabila persengketaan tersebut belum terselesaikan, namun apabila mediasi menghasilkan kata sepakat maka pihak-pihak terkait harus merencanakan dengan cara tertulis pada saat terjadinya kesepakatan itu tercapai dan diselesaikan serta dibubuhi tanda tangan dari masing-masing pihak yang bersengketa dan hakim juga memastikannya sebagai bentuk perjanjian damai dan jika tidak adanya kesepakatan yang tercapai maka hakim selanjutnya harus memeriksa perkara sesuai dengan peraturan Hukum Acara yang masih ada dan berlaku.¹⁶

Mediator mempunyai peran dalam proses menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial ialah dengan dilakukannya pembinaan terhadap suatu hubungan industrial, dilakukannya peningkatan terhadap hubungan industrial, dan juga mempunyai peran dalam menyelesaikan perselisihan yang terjadi melalui luar pengadilan hubungan industrial.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Dengan di lakukannya perundingan entah pengusaha maupun gabungan para pengusaha dengan serikat pekerja. seumpama tidak tercapai kesepakatan, maka pihak yang bersengketa akan dilanjutkan melalui perundingan tripartit. Sementara itu, andaikan para pihak setuju, maka perjanjian bersama akan diciptakan dan dikukuhkan ke Pengadilan Hubungan Industrial di tempat perusahaan tersebut adanya.
2. Mediasi adalah alat alternatif dalam upaya menyelesaikan permasalahan yang bersengketa, Mediasi dibagi menjadi 2 jenis yakni diluar pengadilan serta didalam pengadilan. Mediator mempunyai peran dalam proses menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial ialah dengan dilakukannya pembinaan

¹⁶ Prosedur Mediasi (pn-kabanjahe.go.id)



terhadap suatu hubungan industrial, dilakukannya peningkatan terhadap hubungan industrial, dan juga mempunyai peran dalam menyelesaikan perselisihan yang terjadi melalui luar pengadilan hubungan industrial.

Saran

1. Pada hakikatnya lebih baik segala perselisihan pada hubungan industrial lebih baik diselesaikan dalam bentuk musyawarah untuk menghasilkan mufakat sebagai jalan damainya.
2. Mediator yang merupakan disebut pihak selanjutnya atau ketiga yang independen mengayomi kebutuhan pihak-pihak yang mempunyai sengketa. sudah sebagaimana mestinya mediator itu bersifat netral dalam hal perkara apapun, Mediator jadi media untuk memperkecil perselisihan yang bisa saja memungkinkan menjadi kemungkinan terburuk.

UCAPAN TERIMAKASIH

Pertama tama saya bersyukur kepada Allah SWT yang telah memberikan saya kehidupan dan tidak lupa Shalawat dan salam saya curahkan nabi Muhammad SAW yang selalu ingin saya temui ketika saya sudah waktunya. Serta untuk ucapan kedua saya sampaikan kepada ibu saya yang telah membiayai saya kuliah tanpa lelah dan pamrih, terima kasih terhadap teman-teman saya yang telah meluangkan waktunya untuk membantu sayapuas dengan hasil ini dan tidak lupa dengan kekuatan doa dari keluarga saya dan teman-teman saya.

Hanya itu yang bisa disampaikan melalui tulisan oleh penulis, semoga artikel ini bisa menambah dan referensi pengetahuan wawasan masyarakat luas baik bagi para akademisi maupun yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussalam, 2009, Hukum Ketenagakerjaan, Jakarta: Restu Agung.
- Abd Latip, Lu'luaiily, Ainiyah, "Mediasi Sebagai Penyelesaian Permasalahan Tenaga Kerja di Kabupaten Bangkalan", Jurnal Kompetensi, Vol 12, No 2, Oktober 2018, hlm. 64.
- Bayu Yudha Prasetya, "kedudukan mediator hubungan industrial kabupaten/kota dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja", jurnal ketenagakerjaan, vol. 14 no. 1, edisi Januari – Juni 2019, hlm 42
- Dr. Adjat Daradjat Kartawijaya, M.Si, Hubungan Industrial Pendekatan Komprehensif Inter Disiplin Teori-Kebijakan-Praktik, Alfabeta, Bandung, Hlm. 177
- gus Mulya Karsona, Sherly Ayuna Putri, Etty Mulyati & R. Kartikasari, "Perspektif Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan Melalui Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN", Jurnal Poros Hukum Padjadjaran, Vol. 1 No. 2, 2020, hlm. 158
- Heriyanti, "Analisis Peran Mediator Dalam Menyelesaikan Konflik Industrial Antara Pekerja Dengan Pengusaha Oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Gowa", Kareba: Jurnal Ilmu Komunikasi, Vol. 8 No. 1 Januari - Juni 2019, 195-203
- Irawan, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediator, Jurnal Ius, Vol I Nomor 2 Agustus 2013, Hlm.370-384
- Jenis – Jenis Perselisihan Hubungan Industrial (hukumtenagakerja.com)
- Panji Anoraga. 2014. Psikologi Kerja, Rineka Cipta, Jakarta, Hlm 98-101.
- Prof. Dr. Lalu Husni, S.H.,M. Hum, 2016, Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, Hlm 25



Prosedur Mediasi (pn-kabanjahe.go.id)

Rudianto Silalahi, "eranan mediator ketenagakerjaan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di dinas ketenagakerjaan kota tangerang berdasarkan undang undang nomor 2 tahun 2004, jurnal hukum: hukum untuk mengatur dan melindungi masyarakat, volume 6 nomor 2 agustus 2020 hal 122-137

Soerjono Soekanto. 2010. Sosiologi (Suatu Pengantar). Rajagrafindo Persada. Jakarta. Halaman 210

Tentang Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia (dslalawfirm.com)

Takdir Rahmadi, Penyelesaian Sengketa Melalui Pendekatan Mufakat, Rajawali Pers, Jakarta, 2010, Cet, Pertama, hlm. 12.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan