

# **EFEKTIVITAS PELAKSANAAN MEDIASI SEBAGAI ALTERNATIF PENYELESAIAN SENGKETA PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

Oleh :

I Gusti Ngurah Adhi Pramudia

Nyoman A Martana

I Gusti Ayu Agung Ari Krisnawati

Bagian Hukum Acara Fakultas Hukum Universitas Udayana

## **ABSTRACT**

*This paper entitled Effectiveness of the Implementation of Mediation as an Alternative Dispute Resolution of Industrial Relations Disputes, where the purpose of this paper is to determine the extent to which the effectiveness of mediation as an alternative dispute resolution of industrial relations disputes. With settlement through mediation, the parties do not have to dispute in court. This research uses empirical legal research, with data coming from the Department of Labor and Transmigration of Bali. This paper will explain the mediation process and the effectiveness of mediation in the settlement of industrial relations disputes and also explains the factors driving and inhibiting factors effectiveness of mediation in the settlement of industrial disputes.*

**Key word : Mediation, Dispute Resolution, Industrial Relations.**

## **ABSTRAK**

Tulisan ini berjudul Efektifitas Pelaksanaan Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa Perselisihan Hubungan Industrial, dimana tujuan dari tulisan ini adalah untuk mengetahui sejauh mana efektivitas pelaksanaan mediasi sebagai alternatif penyelesaian sengketa perselisihan hubungan industrial. Dengan penyelesaian melalui mediasi, para pihak tidak perlu bersengketa di pengadilan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum empiris, dengan data yang berasal dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bali. Tulisan ini akan menjelaskan mengenai proses mediasi dan efektivitas mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan juga menjelaskan faktor pendorong dan faktor penghambat efektivitas mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

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

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Hubungan industrial pada dasarnya adalah hubungan antara pengusaha atau perusahaan dengan pekerja atau serikat pekerja. Hubungan tersebut kadangkala berjalan dengan baik namun dapat juga terjadi perselisihan atau pertentangan antara pengusaha

dengan pekerja<sup>1</sup>. Perselisihan ini nantinya dapat diselesaikan melalui jalur litigasi dan jalur non litigasi. Jalur litigasinya adalah melalui Pengadilan Hubungan Industrial, sedangkan jalur non litigasinya dapat ditempuh dengan melakukan perundingan *bipartite*, mediasi, konsiliasi, atau melalui arbitrase. Mediasi adalah salah satu cara untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Menurut Pasal 1 angka 11 UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah 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. Tujuan diselesaikannya Perselisihan Hubungan Industrial melalui mediasi adalah agar tercapai kesepakatan dan perdamaian antara kedua belah pihak, namun karena beberapa faktor, mediasi perselisihan hubungan industrial juga ada yang berjalan baik dan ada yang tidak berjalan dengan baik atau gagal dimediasi. Berkaitan dengan hal tersebut, maka penulis akan membahas mengenai bagaimana efektivitas pelaksanaan mediasi sebagai alternatif penyelesaian sengketa perselisihan hubungan industrial.

## **1.2. Tujuan Penulisan**

1. Untuk mengetahui proses mediasi dan efektifitas mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial
2. Untuk mengetahui faktor pendorong dan penghambat efektifitas mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial

## **II. ISI MAKALAH**

### **2.1.METODE PENELITIAN**

Sesuai dengan permasalahan yang diajukan, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis empiris. Atau sering disebut dengan penelitian lapangan yang mengkaji pelaksanaan dan implementasi ketentuan perundang-undangan di lapangan.<sup>2</sup> Menurut Soerjono Soekanto, dalam penelitian lazimnya mengenal tiga jenis alat pengumpul data, yakni studi dokumen atau bahan pustaka, pengamatan atau observasi,

---

<sup>1</sup> Asri Wijayanti, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Garika, Jakarta, h.178.

<sup>2</sup> Abdulkadir, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, h. 54.

dan wawancara atau interview.<sup>3</sup> Dalam penelitian ini jenis alat pengumpulan data yang digunakan adalah studi dokumen, pengamatan atau observasi, dan wawancara.

## **2.2. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **2.2.1. Proses Mediasi Dan Efektifitas Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

Proses penyelesaian perselisihan melalui mediasi ini berlangsung dalam beberapa tahapan, yang pertama adalah pemanggilan para pihak yang berselisih. Kemudian apabila para pihak hadir di persidangan, maka mediator akan membuka sidang dan memeriksa identitas para pihak. Setelah itu mediator kemudian menanyakan kepada masing-masing pihak mengenai permasalahan atau perselisihan yang mereka hadapi. Selama sidang berlangsung, para pihak diberi kesempatan mengemukakan pendirian masing-masing, mengajukan dokumen, surat-surat, saksi atau saksi ahli untuk mendukung pendiriannya. Kemudian dilanjutkan dengan kesimpulan atau hasil perundingan. Perundingan antara mediator dan para pihak tersebut dicantumkan dalam Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Mediasi. Jika dalam sidang mediasi tercapai kesepakatan, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak. Dalam hal mediasi tidak menemui kesepakatan maka mediator akan mengeluarkan anjuran tertulis yang nantinya akan dijawab oleh para pihak apakah menyetujui atau menolak anjuran tertulis. Apabila pihak menyetujui anjuran tertulis akan dibuatkan Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial. Dengan dibuatkannya Perjanjian Bersama ini maka proses mediasi dapat dikatakan berakhir dan menemui kesepakatan.<sup>4</sup> Namun apabila ada pihak yang menolak anjuran tertulis atau tidak memberi tanggapan, maka mediator berkewajiban membuat risalah penyelesaian perselisihan yang digunakan sebagai lampiran surat gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Jika sampai pada proses ini maka mediasi sudah berakhir dan dapat dikatakan gagal dimediasi.

Berdasarkan data yang tercatat pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bali pada tahun 2008-2012 terdapat 71 (tujuh puluh satu) kasus Perselisihan

---

<sup>3</sup> Amiruddin dan H. Zainal Asikin, 2010, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, h.67.

<sup>4</sup> Supomo Suparman, 2009, *Hukum Acara Peradilan Hubungan Industrial; Tata Cara Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, Jala Permata Aksara, Jakarta, h.45

Hubungan Industrial yang diantaranya adalah sebanyak 64 (enam puluh empat) kasus perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan 39 (tiga puluh sembilan) kasus yang berhasil mencapai kesepakatan dalam mediasi dan 25 (dua puluh lima) kasus gagal mencapai kesepakatan dalam mediasi. Selain itu hanya ada 3 (tiga) kasus Perselisihan Hak, 2 (dua) diantaranya berhasil mencapai kesepakatan, dan 1 gagal mencapai kesepakatan. Dan Perselisihan Kepentingan terdapat 4 (empat) kasus perselisihan, 2 (dua) berhasil mencapai kesepakatan dan 2 (dua) juga yang gagal mencapai kesepakatan dalam mediasi. Dari data tersebut dapat dilihat 43 (empat puluh tiga) kasus atau sebesar 61% (enam puluh satu persen) kasus Perselisihan Hubungan Industrial berhasil diselesaikan melalui mediasi. Sedangkan hanya 28 (dua puluh delapan) kasus atau sebesar 39% (tiga puluh sembilan persen) kasus Perselisihan Hubungan Industrial gagal diselesaikan melalui mediasi. Berdasarkan atas data tersebut dapat dikatakan penyelesaian sengketa perselisihan hubungan industrial melalui mediasi sudah efektif karena tingkat keberhasilannya sudah melebihi 50% (lima puluh persen).

### **2.1.1 Faktor Pendorong Dan Penghambat Efektifitas Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

Efektifitas mediasi dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial tidak terlepas dari faktor pendorong dan penghambatnya. Faktor pendorong efektifitas mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah adanya itikad baik dari para pihak. Selain mediator membantu para pihak agar keluar dari persengkataannya, para pihak juga harus mempunyai itikad baik dengan kesungguhan hati mengupayakan perdamaian dengan tidak bermaksud untuk memperoleh keuntungan yang lebih besar.<sup>5</sup> untuk menyelesaikan perselisihan mereka dengan perdamaian, para pihak mau menerima saran atau anjuran dari mediator karena saran atau anjuran itu bertujuan untuk mendamaikan para pihak sehingga mencapai kata sepakat, faktor lain juga adalah mediator yang bersifat netral dan tidak memihak kepada salah satu pihak dan keberhasilan mediasi juga tidak terlepas dari pengetahuan yang luas tentang hukum ketenagakerjaan yang dimiliki oleh mediator serta keterampilan dalam mediasi. Faktor-faktor tersebutlah yang mendorong efektivitas mediasi sebagai penyelesaian

---

<sup>5</sup> I Made Sukadana, 2012, *Mediasi Peradilan Mediasi Dalam Sistem Peradilan Perdata Indonesia Dalam Rangka Mewujudkan Proses Peradilan Yang Sederhana, Cepat dan Biaya Ringan*, Prestasi Pustaka, Jakarta, h. 192.

perselisihan hubungan industrial. Selain faktor pendorong, ada juga faktor penghambat. Faktor penghambat efektivitas mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah para pihak yang masih emosi, kuasa hukum yang menghambat proses mediasi karena ada beberapa kuasa hukum yang lebih memilih memenangkan perkara dipengadilan. Dan ketidak hadirannya salah satu pihak dalam proses mediasi hubungan industrial juga dapat menjadi penghambat proses mediasi sehingga penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi menjadi tidak efektif.

### **III. KESIMPULAN**

- 1 Efektivitas penyelesaian sengketa perselisihan hubungan industrial melalui mediasi dapat dikatakan sudah efektif karena sebanyak 61% (enam puluh satu persen) kasus perselisihan industrial yang tercatat pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bali berhasil mencapai kesepakatan dalam mediasi hubungan industrial.
- 2 Faktor pendorong efektivitas mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah itikad baik para pihak, para pihak mau menerima saran atau anjuran dari mediator, mediator yang bersifat netral, mediator memiliki pengetahuan yang luas tentang hukum ketenagakerjaan, dan menguasai keterampilan dalam mediasi. Sedangkan faktor penghambatnya adalah para pihak yang masih emosi, kuasa hukum (advokat) yang menghambat proses mediasi dan ketidak hadirannya salah satu pihak dalam proses mediasi hubungan industrial.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Wijayanti, Asri, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Garika, Jakarta.
- Abdulkadir, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Sukadana, I Made, 2012, *Mediasi Peradilan Mediasi Dalam Sistem Peradilan Perdata Indonesia Dalam Rangka Mewujudkan Proses Peradilan Yang Sederhana, Cepat dan Biaya Ringan*, Prestasi Pustaka, Jakarta.
- Amiruddin dan H. Zainal Asikin, 2010, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Suparman, Supomo, 2009, *Hukum Acara Peradilan Hubungan Industrial; Tata Cara Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, Jala Permata Aksara, Jakarta.
- Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial  
(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6).