

TINJAUAN HUKUM TERHADAP PENYELESAIAN KONFLIK PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MELALUI PROSES MEDIASI

Irdan Marudi, Yandri Radhi Anadi, Abid Zamzami

Fakultas Hukum Universitas Islam Malang
Jl. Mt. Haryono No. 193 Malang, 65144, 0341 551932, Fax: 0341-552249
E-mail: diarelfaiizi@gmail.com

ABSTRACT

The primary issue in resolving industrial relations disputes lies in the non-compliance of employers with agreements made in a Collective Agreement. The Collective Agreement, which is supposed to be a legally binding document, is often disregarded by employers for various reasons, such as changes in the company's financial condition or dissatisfaction with the mediation results. The problems in this study include the essence of mediation in resolving employment termination conflicts, as well as the legal consequences for the parties in resolving employment termination disputes through mediation. This research is a type of normative juridical research, using legislative and conceptual approaches. The sources of legal materials include primary legal materials, secondary legal materials, and tertiary legal materials. Furthermore, a systematic analysis of the legal materials is conducted, involving a review related to the theory and research topic.

Keywords: Mediation, Employment, Industrial Relations.

ABSTRAK

Permasalahan utama dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial terletak pada ketidakpatuhan pihak pengusaha terhadap kesepakatan yang telah dibuat dalam suatu Kesepakatan Bersama. Kesepakatan Bersama yang seharusnya menjadi dokumen yang mengikat secara hukum, seringkali diingkari oleh pihak pengusaha dengan berbagai alasan, seperti kondisi keuangan perusahaan yang berubah atau ketidakpuasan terhadap hasil mediasi. Permasalahan dalam penelitian ini diantaranya esensi mediasi dalam penyelesaian konflik pemutusan hubungan kerja, serta akibat hukum bagi para pihak dalam penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja melalui mediasi. Penelitian ini merupakan jenis penelitian yuridis normatif, dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan, dan pendekatan konseptual. Sumber bahan hukum yakni, bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Selanjutnya dilakukan analisis bahan hukum melakukan sistematisasi dan analisis bahan hukum, dengan langkah melakukan kajian yang berkaitan dengan teori dan topik penelitian.

Kata Kunci: Mediasi, Ketenagakerjaan, Hubungan Industrial.

PENDAHULUAN

Fenomena dan praktik hubungan industrial merupakan realitas dan bahkan menjadi sebuah keniscayaan. Perkembangan suatu peradaban (termasuk dalam dunia ketenagakerjaan), cenderung selalu mengarah pada modernisasi. Hal tersebut sebagai reaksi terhadap tuntutan perubahan yang ditandai dengan pertumbuhan dan perkembangan industrialisasi barang maupun jasa, perkembangan demokratisasi, serta perkembangan kapitalisme yang mempengaruhi bentuk dan eksistensi hubungan kerja. Adanya perubahan

destralisasi kebijakan dalam bidang industrial membuat kebijakan yang saling terikat sangat berdampak ketidak adanya keadilan bagi setiap pekerja yang memiliki kedudukan yang sangat rendah dalam dunia ketenagakerjaan.

Perkembangan Industrialisasi senantiasa mempengaruhi proses produksi serta bentuk dan pengembangan organisasi (*organizational development*). Oleh karena itu dalam sistem produksi senantiasa ditandai dengan meningkatnya eskalasi hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha (*employment relations*), dimana satu sama lain memiliki hubungan saling ketergantungan dan saling pengaruh mempengaruhi yang sangat kuat. Mereka memiliki tujuan yang sama yaitu untuk menjaga kelangsungan dan pengembangan perusahaan, tetapi juga dapat memiliki kebutuhan dan kepentingan yang berbeda. Itulah yang menyebabkan timbulnya dinamika dalam hubungan industrial (*the dynamic of industrial relations*).

Adanya ketidak seimbangan demikian, dipengaruhi oleh beberapa faktor besar yang mendorong meningkatnya eskalasi dinamika hubungan industrial, yaitu tumbuh dan berkembangnya industrialisasi melalui sistem produksi, serta meningkatnya kecenderungan masalah dalam hubungan antara pekerja dengan pengusaha, yang dapat mengancam kegagalan hubungan, bahkan mengancam *sustainability* dan pertumbuhan usaha. Dengan itu, maka dalam konsep bidang ketenagakerjaan yang dimana pekerja/buruh yang memiliki kedudukan paling rendah harus diberikan perlindungan agar mendapatkan keadilan ketika timbulnya permasalahan yang terjadi. Perlindungan pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja tersebut.¹

Permasalahan dalam bidang ketenagakerjaan saat ini telah menjadi pemandangan sehari-hari pada berbagai negara, baik di negara-negara maju maupun di Negara-negara yang sedang berkembang. Permasalahan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan terjadi karena peluang kerja sudah semakin sempit, sedangkan jumlah penduduk terus saja mengalami peningkatan. Berbagai permasalahan tenaga kerja dapat pula muncul karena tidak terjaminnya hak-hak dasar dan hak normatif dari tenaga kerja serta terjadinya diskriminasi di tempat kerja, sehingga menimbulkan konflik yang meliputi tingat upah yang rendah, jaminan kesehatan, jaminan keselamatan kerja, jaminan hari tua, fasilitas yang

¹ Abdusalam, *Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi, Jakarta: Restu Agung, 2009, hlm. 27.

diberikan oleh perusahaan, dan biasanya berakhir dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

PHK merupakan suatu keadaan di mana buruh berhenti bekerja dari majikannya. PHK bagi pekerja merupakan permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuannya membiaya keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya.² PHK merupakan peristiwa yang tidak diharapkan. Khususnya bagi pekerja, kerana pemutusan hubungan kerja akan memberikan dampak psycologis-financiil bagi pekerja dan keluarganya.³ PHK harus dijadikan tindakan terakhir apabila ada perselisihan hubungan industrial. Pengusaha dalam menghadapi para pekerja hendaknya menjalin hubungan baik dengan para pekerjanya.⁴

Perihal PHK, tenaga kerja selalu menjadi pihak yang lemah apabila dihadapkan pada pemberi kerja yang merupakan pihak yang memiliki kekuatan. Sebagai pihak yang selalu dianggap lemah, tidak jarang para tenaga kerja selalu mengalami ketidakadilan apabila berhadapan dengan kepentingan perusahaan. Hubungan kerja timbul karena adanya perjanjian kerja. Sehingga PHK berarti pengakhiran perjanjian kerja antara pekerja dengan pemberi kerja, yang secara normative memiliki konsekuensi hukum atas pengakhiran hubungan kerja tersebut. Secara Filusufi, hubungan antara buruh dan majikan pada dasarnya adalah suatu hubungan hukum, yaitu hubungan hukum yang lahir dari perjanjian kerja. Sebagai suatu hubungan hukum perjanjian, maka para pihak yang terlibat dibebani hak dan kewajiban tertentu.⁵

Dalam kebijakan pengaturan PHK, terdapat dalam ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Kedua pengaturan tersebut merupakan landasan dalam penyelesaian perselisihan antara pekerja atau serikat pekerja dan pengusaha salah satu upaya yang diwajibkan dalam penyelesaian perselisihan adalah penyelesaian melalui pengadilan non litigasi sebelum sampai ke Pengadilan Hubungan Industrial, para pihak wajib menyelesaikan permasalahan dengan musyawarah/mediasi (*bipartite*), artinya

² Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2010, hlm 158.

³ F.X. Djumaldji dan Wiwoho Soerjono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Jakarta: Bina Aksara, 2005, hlm. 88.

⁴ Y.W. Sunindhia dan Ninik Widiyanti, *Masalah PHK dan Pemogokan*, Jakarta: Bina Aksara, 2008, hlm. 129.

⁵ Marwati Riza, *Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia Di Luar Negeri*, Makassar: AS Publishing, 2009, hlm. 105.

tidak langsung ke pengadilan hubungan industrial, dikarenakan harus terdapat upaya terlebih dahulu yang dilakukan melalui mediasi pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota dan Provinsi Apabila Kabupten/Kota belum ada mediator berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi, salah satu upaya terakhir sebelum ke Pengadilan Penyelesaian Hubungan Industrial (PPHI) pada pengadilan Negeri di Provinsi.⁶

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terdapat dua cara penyelesaian, yaitu penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial (litigasi) dan diluar pengadilan hubungan industrial (non litigasi) yang meliputi penyelesaian secara *bipartit*, mediasi, konsiliasi, atau arbitase. Setiap perselisihan hubungan industrial, termasuk perselisihan PHK wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan *bipartit*. Perundingan *bipartit* dilakukan dengan cara musyawarah antara pekerja dan pengusaha. Apabila dalam perundingan bipartit tidak terjadi kesepakatan maka, salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Dinas Ketenagakerjaan akan menawarkan kepada para pihak akan menyelesaikan melalui konsiliasi atautkah melalui mediasi untuk perselisihan PHK.⁷

Penyelesaian sengketa PHK secara musyawarah/mediasi yang dianjurkan terdiri dari dua unsur yaitu pengusaha dan buruh, sehingga penyelesaian sengketa dapat terselesaikan dengan *win-win solution*. Namun *win-win solution* yang diharapkan akan kembali terbentur oleh masalah klasik yang dilakukan oleh pihak pengusaha (pihak pengusaha selalu ingkar dalam pelaksanaan isi kesepakatan). Antara lain karena tidak adanya transparansi ataupun karena terjadinya korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) yang semakin parah, sehingga netralitas yang diharapkan tidak pernah ada.

Penyelesaian perselisihan PHK melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten atau Kota. Mediator yang berperan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas

⁶ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014, hlm. 4.

⁷ *Ibid.*, hlm. 6.

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.⁸

Mediasi merupakan cara penyelesaian sengketa secara damai yang tepat, efektif, dan dapat membuka akses yang lebih luas kepada Para Pihak untuk memperoleh penyelesaian yang memuaskan serta berkeadilan, bahwa dalam rangka reformasi birokrasi Mahkamah Agung Republik Indonesia yang berorientasi pada visi terwujudnya badan peradilan indonesia yang agung, salah satu elemen pendukung adalah Mediasi sebagai instrumen untuk meningkatkan akses masyarakat terhadap keadilan sekaligus implementasi asas penyelenggaraan peradilan yang sederhana, cepat, dan berbiaya ringan.

Mediasi merupakan salah satu cara metode penyelesaian sengketa yang termasuk kelompok mekanisme alternatif bagi penyelesaian sengketa damai di luar pengadilan (yang biasa disebut dengan teknik ADR), yang dasar pengaturannya terdapat dalam Pasal 3, Pasal 4, Pasal 8, sampai dengan Pasal 16 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dengan adanya ketentuan penyelesaian PHK diluar pengadilan akan memberikan suatu kepastian hukum bagi para pihak tanpa mengikuti proses yang panjang melalui gugatan di pengadilan.

Dengan demikian, dalam menghadapi berbagai perselisihan hubungan industrial masalah ketenagakerjaan pada saat ini tampaknya tidak dapat hanya mengandalkan sistem peradilan formal saja, tetapi perlu untuk mencari solusi terhadap berbagai kelemahan penyelesaian sengketa baik melalui penyelesaian Bipartit, Tripartit, maupun Pengadilan Hubungan Industrial. Namun, sekali lagi kehadiran Lembaga mediasi yang diharapkan mampu memberikan solusi *win-win solution* pada tingkat Tripartit sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, ternyata belum mampu memenuhi harapan masyarakat buruh, karena dalam realitanya pihak pengusaha terkadang mengingkari kesepakatan yang telah dibuat antara pengusaha dan pekerja dalam suatu Kesepakatan Bersama.

Kesepakatan Bersama yang seharusnya menjadi dokumen yang mengikat secara hukum, seringkali diingkari oleh pihak pengusaha dengan berbagai alasan, seperti kondisi keuangan perusahaan yang berubah atau ketidakpuasan terhadap hasil mediasi.

⁸ F.X. Djumaldji dan Wiwoho Soerjono, *Op.Cit.*, hlm. 18.

Ketidakpatuhan ini tidak hanya menciptakan ketidakpastian hukum bagi para pekerja, tetapi juga menimbulkan ketidakpercayaan terhadap mekanisme penyelesaian sengketa yang ada. Pekerja seringkali merasa tidak mendapatkan keadilan yang layak, dan hal ini dapat memicu ketegangan dan konflik yang lebih besar di tempat kerja.

Untuk itu, diperlukan reformasi dalam sistem mediasi dan penegakan hukum yang lebih tegas terhadap pelanggaran Kesepakatan Bersama. Pemerintah perlu meningkatkan kapasitas dan independensi Lembaga Mediasi, serta memastikan bahwa hasil mediasi memiliki kekuatan eksekutorial yang setara dengan putusan pengadilan. Selain itu, perlu ada sanksi yang jelas dan tegas bagi pihak yang mengingkari kesepakatan, guna memberikan efek jera dan memastikan bahwa semua pihak mematuhi hasil mediasi.

Peran pemerintah dalam mengawasi pelaksanaan Kesepakatan Bersama juga harus ditingkatkan, dengan melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap kepatuhan pihak pengusaha. Penguatan peran serikat pekerja dalam proses mediasi juga penting untuk memastikan bahwa suara pekerja terdengar dan diperhitungkan secara adil. Dengan demikian, diharapkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan secara lebih efektif, adil, dan berkelanjutan, serta memberikan kepercayaan yang lebih besar kepada semua pihak terhadap sistem penyelesaian sengketa ketenagakerjaan yang ada.

Permasalahan utama dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial terletak pada ketidakpatuhan pihak pengusaha terhadap kesepakatan yang telah dibuat dalam suatu Kesepakatan Bersama. Kehadiran Lembaga Mediasi yang seharusnya dapat menawarkan solusi win-win solution pada tingkat Tripartit, sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, ternyata belum mampu memenuhi harapan masyarakat buruh. Kesepakatan Bersama yang seharusnya menjadi dokumen yang mengikat secara hukum, seringkali diingkari oleh pihak pengusaha dengan berbagai alasan, seperti kondisi keuangan perusahaan yang berubah atau ketidakpuasan terhadap hasil mediasi.

Ketidakpatuhan ini menciptakan ketidakpastian hukum bagi para pekerja dan menimbulkan ketidakpercayaan terhadap mekanisme penyelesaian sengketa yang ada. Pekerja seringkali merasa tidak mendapatkan keadilan yang layak, dan hal ini dapat memicu ketegangan dan konflik yang lebih besar di tempat kerja. Ketidakpatuhan pihak pengusaha terhadap hasil mediasi menunjukkan adanya celah dalam penegakan hukum dan perlindungan hak-hak pekerja.

Permasalahan ketidakpatuhan ini memerlukan perhatian serius dari pemerintah dan pemangku kepentingan lainnya untuk memastikan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan secara lebih efektif, adil, dan berkelanjutan. Penguatan peran serikat pekerja dalam proses mediasi juga penting untuk memastikan bahwa suara pekerja terdengar dan diperhitungkan secara adil. Dengan demikian, diharapkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan secara lebih efektif, adil, dan berkelanjutan, serta memberikan kepercayaan yang lebih besar kepada semua pihak terhadap sistem penyelesaian sengketa ketenagakerjaan yang ada.

Untuk itu, berangkat dari permasalahan di atas, menarik untuk dikaji berkaitan dengan penyelesaian konflik pemutusan hubungan kerja melalui proses mediasi yang termuat dengan rumusan masalah di antaranya yang pertama apa esensi mediasi dalam penyelesaian konflik pemutusan hubungan kerja? kedua bagaimana akibat hukum bagi para pihak dalam penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja melalui mediasi?

Penelitian ini merupakan jenis penelitian yuridis normatif,⁹ dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan, dan pendekatan konseptual.¹⁰ Sumber bahan hukum yakni, bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Selanjutnya dilakukan analisis bahan hukum melakukan sistematisasi dan analisis bahan hukum, dengan langkah melakukan kajian yang berkaitan dengan teori dan topik penelitian. Dalam pencarian teori, peneliti akan mengumpulkan informasi sebanyak-banyaknya dari kepustakaan yang berhubungan agar dapat menjawab isu hukum yang menjadi pokok pembahasan dalam penelitian ini, dan akhirnya ditarik kesimpulan.

PEMBAHASAN

A. Esensi Mediasi Dalam Penyelesaian Konflik Pemutusan Hubungan Kerja

Perselisihan antara pekerja dan pengusaha tidak bisa diatasi hanya dengan pemutusan hubungan kerja atau pengunduran diri, karena hal ini dapat memperburuk hubungan antara kedua pihak. Menurut beberapa literatur, faktor-faktor yang memicu konflik antara lain perbedaan pendapat dan pandangan, perbedaan tujuan, ketidakcocokan dalam cara

⁹ H. Ishaq, *Metode Penelitian Hukum dan Penulisan Skripsi, Tesis, Serta Disertasi*, Bandung: Alfabeta, 2017, h. 66.

¹⁰ Joenedi Efendi dan Jhonny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Depok: Purnadamedia Group, 2018, hlm. 295.

mencapai tujuan, pengaruh negatif dari pihak lain, serta persaingan.¹¹ Adanya keinginan dari salah satu pihak untuk menyampaikan keinginannya secara berlebihan, kurangnya pemahaman terhadap suatu peraturan perundang-undangan.

Beberapa literatur menyebutkan bahwa konflik antara pekerja dan pengusaha sering dipicu oleh sejumlah faktor. *Pertama*, perbedaan pendapat dan pandangan antara pekerja dan pengusaha sering kali menjadi pemicu awal terjadinya perselisihan. Pekerja dan pengusaha mungkin memiliki interpretasi yang berbeda terkait kebijakan perusahaan, aturan kerja, atau hak-hak pekerja yang diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan. *Kedua*, perbedaan tujuan antara pekerja dan pengusaha juga dapat menimbulkan konflik. Pekerja cenderung berfokus pada pemenuhan kebutuhan dan peningkatan kesejahteraan mereka, sementara pengusaha lebih menitikberatkan pada pencapaian target produksi dan keuntungan perusahaan.

Selain itu, ketidakcocokan dalam cara mencapai tujuan juga menjadi faktor signifikan yang memicu perselisihan. Pekerja mungkin merasa metode yang diterapkan oleh pengusaha tidak efektif atau tidak adil, sementara pengusaha merasa pekerja tidak memenuhi standar kinerja yang diharapkan. Faktor lainnya adalah pengaruh negatif dari pihak ketiga, seperti serikat pekerja, konsultan eksternal, atau pihak lain yang berkepentingan. Pengaruh tersebut dapat memperkeruh situasi dan memperparah konflik yang ada. Terakhir, persaingan antar pekerja atau antara pekerja dan pengusaha dalam mendapatkan sumber daya atau posisi tertentu di perusahaan juga dapat menjadi sumber perselisihan. Persaingan ini sering kali menimbulkan ketegangan dan rasa tidak adil di antara pihak-pihak yang terlibat.

Dalam menangani perselisihan ketenagakerjaan, pendekatan mediasi dan arbitrase sering kali dianjurkan untuk mencapai solusi yang adil dan memadai bagi kedua belah pihak. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur mekanisme penyelesaian perselisihan melalui mediasi, konsiliasi, dan arbitrase sebelum membawa kasus tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial. Pendekatan ini diharapkan dapat menciptakan iklim kerja yang harmonis dan produktif, serta menjaga hubungan kerja yang baik antara pekerja dan pengusaha. Dengan demikian, penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan tidak hanya fokus pada pemutusan hubungan kerja atau

¹¹ Dahlia dan Agatha Jumiati, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, *Jurnal Wacana Hukum*, Vol. IX No. 2, Oktober 2011, Hlm. 39.

pengunduran diri, tetapi lebih kepada upaya mencari solusi yang mengakomodasi kepentingan kedua belah pihak secara adil dan proporsional.

Penyelesaian perselisihan hubungan serikat pekerja dengan pengusaha yang dulu diatur dalam Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 dikenal dengan istilah penyelesaian perselisihan perburuhan, sekarang menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 dikenal dengan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Proses penyelesaian menurut UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diawali dengan penyelesaian di luar pengadilan penyelesaian sengketa di luar pengadilan menghasilkan kesepakatan maka dibuatlah surat perjanjian bersama dan jika tidak menghasilkan kesepakatan, maka proses selanjutnya diteruskan ke pengadilan hubungan industrial.

Penyelesaian terhadap sengketa ketenagakerjaan antara pengusaha dan pekerja dalam ketentuannya terdapat dalam beberapa bentuk penyelesaian, salah satunya adalah penyelesaian secara mediasi. Mediasi merupakan salah satu bentuk dari alternatif penyelesaian sengketa di luar pengadilan. Tujuan dilakukan mediasi adalah menyelesaikan sengketa antara para pihak dengan melibatkan pihak ketiga yang netral dan imparial. Mediasi dapat mengantarkan para pihak pada perwujudan kesepakatan damai yang permanen dan lestari, mengingat penyelesaian sengketa melalui mediasi menempatkan kedua belah pihak pada posisi yang sama, tidak ada pihak yang dimenangkan atau pihak yang dikalahkan (*win-win solution*). Dalam mediasi para pihak yang bersengketa pro aktif dan memiliki kewenangan penuh dalam pengambilan keputusan. Mediator tidak memiliki kewenangan dalam pengambilan keputusan, tetapi ia hanya membantu para pihak dalam menjaga proses mediasi guna mewujudkan kesepakatan damai mereka.

Berkaitan dengan aspek pengaturan mediasi dari aspek kelembagaan yang berwenang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial merupakan lanjutan dari kegagalan penyelesaian secara bipartit, dan para pihak tidak memilih lembaga konsiliasi atau arbitrase untuk menyelesaikan perselisihan mereka, maka para pihak akan menyelesaikan perselisihan melalui mediasi dengan bantuan mediator. Mediator sebagaimana ketentuan Pasal 9 UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial harus memenuhi beberapa persyaratan, serta syarat-syarat lain yang ditetapkan oleh menteri, selain itu, Pasal 16 UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial juga mengamanatkan bahwa ketentuan mengenai tata cara pengangkatan dan pemberhentian mediator, serta tata kerja mediasi diatur dengan Keputusan Menteri.

Mediator sebagai pihak penengah dalam alternatif penyelesaian sengketa terdiri atas 3 (tiga) tipologi, sebagaimana yang dikemukakan oleh Christopher W. Moore, antara lain sebagai berikut:¹²

1. *Social network mediators*, mediator berperan dalam sebuah sengketa atas dasar adanya hubungan sosial antara mediator dengan para pihak yang bersengketa, misalnya: tokoh agama, tokoh masyarakat.
2. *Authoritative mediators*, yaitu mereka yang berusaha membantu pihak yang bersengketa untuk menyelesaikan perbedaan dan memiliki posisi yang kuat sehingga mereka memiliki potensi atau kapasitas untuk mem-pegaruhi hasil akhir dari sebuah proses mediasi, akan tetapi mediator tipe ini selama menjalankan perannya tidak menggunakan kewenangan atau pengaruhnya, hal ini didasarkan keyakinan atau pandangan bahwa pemecahan masalah terbaik untuk sebuah kasus bukanlah ditentukan oleh dirinya selaku pihak yang berpengaruh, melainkan dihasilkan oleh upaya pihak yang bersengketa sendiri.
3. *Independent mediators*. Mediator dapat menjaga jarak antar pihak manapun dengan persoalan yang dihadapi, mediator tipe ini lebih banyak ditemukan dalam *masyarakat*, budaya yang mengembangkan tradisi kemandirian akan menghasilkan mediator yang profesional, model mediator ini mulai dipraktekan dan berkembang di Amerika Utara, keadaan seperti ini dapat dilihat dan dibuktikan dengan lahir, dan berkembangnya profesi mediator seperti pengacara, dokter, akuntan dan sebagainya.

Dalam pasal 1 angka 11 UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, penyelesaian melalui mediasi dilakukan melalui seorang penengah yang disebut mediator. Undang-undang penyelesaian perselisihan hubungan industrial menyebutkan bahwa 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. Artinya semua jenis perselisihan dapat diselesaikan melalui mediasi. Pada dasarnya, penyelesaian melalui mediasi mempunyai karakteristik yang bersifat unggulan sebagai berikut:¹³

¹² Suyud Margono, *Alternative Dispute Resolution dan Arbitrase, Proses Pelembagaan dan Aspek Hukum*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2004, Hlm. 62.

¹³ Sibali, Pasolang Pasapan, dan Titi S. Slamet, Pelaksanaan Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, *Paulus Legal Research*, Vol. 2, No. 1, Hlm. 31.

1. *Voluntary*
2. *Informal dan Fleksibel*
3. *Interested based*
4. *Future Looking*
5. *Parties oriented*
6. *Parties control*

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 UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pengangkatan dan akomodasi mediator ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja. Bila telah tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan melalui Mediator tersebut dibuatkan “perjanjian bersama” yang ditandatangani para pihak dan mediator tersebut, kemudian perjanjian tersebut didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. 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. Adapun mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi dilaksanakan sebagai berikut:¹⁴

1. Penyelesaian melalui mediasi dilaksanakan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan.
2. Bilamana ternyata dalam sidang mediasi tercapai kesepakatan, dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak, dengan disaksikan oleh mediator untuk kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang berselisih.
3. Bila ternyata dalam mediasi tidak tercapai kesepakatan, mediator membuat anjuran tertulis.

¹⁴ Yetniwati, Hartati, dan Meriyarni, Reformasi Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Mediasi, *Jurnal Dinamika Hukum*, Vol. 14 No. 2 Mei 2014, Hlm. 255.

4. Mediator harus sudah mengeluarkan anjuran tertulis selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari setelah sidang mediasi dilaksanakan.
5. Pihak-pihak yang berselisih harus sudah menyampaikan tanggapan atau jawaban secara tertulis atas anjuran mediator selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari setelah anjuran mediator diterima.
6. Apabila ternyata pihak-pihak yang berselisih tidak memberikan tanggapan atau jawaban tertulis, dianggap menolak anjuran mediator.
7. Dalam hal pihak-pihak yang berselisih dapat menerima anjuran mediator selambat-lambatnya 3 (tiga) hari harus dibuatkan perjanjian bersama untuk kemudian diaftarkan di pengadilan hubungan Industrial pada pengadilan negeri di wilayah domisili hukum pihak-pihak yang berselisih untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
8. Dalam hal tidak tercapai kesepakatan dan atau pihak-pihak menolak anjuran mediator, salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan dengan mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah hukum pekerja/buruh bekerja.

Untuk itu, Penyelesaian sengketa terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) sebaiknya ditempuh melalui mediasi. Mediasi diprioritaskan karena dapat memudahkan para pihak mencapai kesepakatan bersama tanpa membebani salah satu pihak. Proses ini memberikan kesempatan kepada kedua belah pihak untuk mencari solusi yang adil sesuai dengan kepentingan masing-masing, dengan bantuan seorang mediator sebagai penengah. Dengan memprioritaskan mediasi dalam penyelesaian sengketa PHK, diharapkan dapat mengurangi beban perkara di pengadilan dan mencapai keadilan bagi pekerja dan perusahaan.

Mediasi merupakan salah satu alternatif penyelesaian sengketa di luar pengadilan (*alternative dispute resolution/ADR*) yang telah diakui dan diatur dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia. Berdasarkan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), mediasi dilakukan oleh seorang atau lebih mediator yang terdaftar dan bersertifikat. Mediasi ini bersifat non-adjudikatif, artinya mediator tidak memiliki kewenangan untuk memutus perkara, melainkan hanya membantu para pihak dalam mencapai kesepakatan yang bersifat konsensual.

Salah satu keunggulan utama dari mediasi adalah sifatnya yang fleksibel dan partisipatif, dimana para pihak dapat secara aktif terlibat dalam proses penyelesaian

sengketa. Dalam konteks PHK, mediasi memungkinkan pekerja dan pengusaha untuk bersama-sama merumuskan penyelesaian yang saling menguntungkan, tanpa perlu terikat oleh prosedur formal dan teknis yang sering kali memberatkan dalam proses pengadilan. Hal ini dapat mendorong terciptanya penyelesaian yang lebih kreatif dan sesuai dengan kebutuhan dan kepentingan para pihak yang bersengketa.

Lebih lanjut, mediasi juga memiliki potensi untuk meminimalisir dampak negatif yang mungkin timbul akibat sengketa PHK. Proses mediasi yang bersifat rahasia dapat membantu menjaga reputasi dan hubungan baik antara pekerja dan pengusaha, yang mungkin saja masih perlu berinteraksi di masa mendatang. Selain itu, penyelesaian melalui mediasi cenderung lebih cepat dan efisien dibandingkan proses litigasi, sehingga mengurangi biaya dan waktu yang harus dikeluarkan oleh kedua belah pihak.

Namun demikian, agar mediasi dapat berjalan efektif, diperlukan komitmen dan itikad baik dari para pihak untuk berpartisipasi secara aktif dan terbuka dalam proses tersebut. Mediator juga harus memiliki kompetensi dan integritas yang tinggi agar dapat menjalankan peranannya dengan baik dan netral. Selain itu, dukungan dari pemerintah dan lembaga terkait dalam menyediakan akses dan fasilitas mediasi yang memadai juga sangat penting untuk mendorong penggunaan mediasi sebagai metode penyelesaian sengketa yang diutamakan.

Pada Esensi cara penyelesaian sengketa secara mediasi untuk mufakat sesuai prinsip yang terdapat dalam ADR telah tumbuh dan berkembang di masyarakat, yang tentunya memiliki tujuan untuk menghindarkan perselisihan khususnya dalam bidang ketenagakerjaan. Melalui mediasi diharapkan pihak pekerja yang di PHK oleh pihak perusahaan dapat menyelesaikan sengketa lebih sederhana, cepat dan biaya ringan serta mengandung keadilan di dalamnya yang menjadi damabaaan bagi para pihak yang sedang memiliki konflik perselisihan pekerjaan. Semakin secepat perselisihan PHK oleh pihak perusahaan kepada pekerja diselesaikan, akan semakin baik untuk mencari jalan tengah, karena perselisihan akibat adanya kepentingan dari masing-masing pihak dapat diakhiri sehingga tercipta ketentraman antara pekerja dan pihak perusahaan. Selain dari itu, esensi adanya mediasi akan sangat membantu para pihak, tidak hanya pada aspek sosial ekonomis tetapi juga pada aspek psikologis, seperti hambatan komunikasi, rasa jengkel, bahkan ketidak tercapainya keinginan dari para pihak segera dapat di akhiri.

Keadilan bagi pekerja dan pihak perusahaan merupakan suatu bentuk usaha yang harus dikedepankan melalui mediasi. Lebih-lebih dalam kenyataannya, penyelesaian PHK pihak pekerja seringkali menjadi mayoritas yang dirugikan, dikarenakan perusahaan sebagai pemberi kerja akan melakukan sesuai keinginan mereka jika terjadi ketidak sesuaian kebutuhan yang diinginkan perusahaan, jikalau pun perjanjian sudah disepakati. PHK yang berujung sengketa antara pekerja dan pihak perusahaan tentunya akan memberikan dampak pada kebutuhan yang didapatkan oleh pekerja. Dengan adanya mediasi, proses penyelesaian akan memberikan dampak positif dengan keadilan sebagai tujuan utama.

Sejatinya mediasi sebagai jalan untuk mencapai keadilan, esensinya tentu harus didasarkan pada kenyataan atau realita yang ada, yakni harus mendasar pada permasalahan yang muncul terjadinya PHK terhadap pekerja oleh pihak perusahaan. Sejalan dengan itu, hakikat yang terkandung dalam mediasi dilain sisi berpedoman pada kebijakan yang tertuang dalam ketentuan peraturan perundang-undang yang mewajibkan penyelesaian PHK secara mediasi sebagai bentuk upaya mendapatkan keadilan dan mengurangi penyelesaian sengketa yang berbelit-belit. Tentunya, hakikat mediasi yang berdasarkan keadilan akan tercapai jika setiap upaya yang dilakukan memberikan rasa aman, adil, dan berkemanfaatan bagi pekerja sebagai satu sisi yang dianggap paling rendah dalam suatu perusahaan.

Untuk itu, pada kenyataannya esensi adanya penggunaan mediasi dalam penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja dikarenakan mediasi merupakan bagian sejarah peradaban dari kultur hukum masyarakat Indonesia yang terkristalisasi dari nilai-nilai Pancasila yang sejatinya memang harus mampu diimplementasikan dalam menyelesaikan sengketa pemutusan hubungan kerja. Sehingga dari dasar adanya hakikat penyelesaian sengketa PHK akan memberikan dampak positif bagi para pihak khususnya pekerja yang akan tercapai rasa keadilan. Keadilan yang tercapai merupakan bentuk supremasi hukum dengan memberikan perlindungan hukum bagi para pihak sehingga sengketa PHK dapat diselesaikan sedini mungkin.

Secara umum dikatakan bahwa pihak yang tidak adil adalah pihak yang tidak patuh terhadap hukum (*unlawful, lawless*) dan orang yang tidak fair (*unfair*), maka pihak yang adil adalah orang yang patuh terhadap hukum (*law abiding*) dan *fair*. Karena tindakan memenuhi/mematuhi hukum adalah adil, maka semua tindakan pembuatan hukum oleh mediator sebagai penengah dalam menyelesaikan perselisihan antara pekerja dan pengusaha sesuai dengan aturan yang ada adalah adil. Tujuan pembuatan hukum adalah untuk

mencapai kemajuan kebahagiaan bagi setiap kalangan. Maka, semua tindakan yang cenderung untuk memproduksi dan mempertahankan kebahagiaan bagi para pihak adalah tercapainya keadilan.

Untuk demikian, Mediasi juga mendorong bahwa setiap sengketa perselisihan industrial tidak hanya berakhir di Pengadilan Hubungan Industrial, akan tetapi penyelesaian hubungan industrial antara pekerja dan pihak perusahaan dalam perselisihan PHK diwajibkan untuk diselesaikan melalui mediasi. Karena pada kenyataannya menurut hemat penulis, kewajiban untuk diselesaikannya perselisihan terkait PHK antara pekerja dan pihak perusahaan untuk meringankan beban pengadilan serta menghindarkan perselisihan yang berbelit-belit dan mengharuskan para pihak untuk menghabiskan biaya yang terlalu besar.

Mediasi memberikan ruang yang lebih fleksibel dan informal bagi para pihak yang berselisih untuk mencari solusi yang saling menguntungkan. Proses ini juga menghindarkan para pihak dari biaya yang terlalu besar yang biasanya dikeluarkan dalam proses litigasi di pengadilan. Dalam konteks perselisihan PHK, mediasi memungkinkan terjadinya komunikasi yang lebih terbuka antara pekerja dan perusahaan sehingga dapat ditemukan jalan tengah yang tidak hanya menguntungkan satu pihak saja, melainkan kedua belah pihak.

Selain itu, dalam mediasi, para pihak memiliki kesempatan untuk menjaga hubungan baik di masa depan, yang sering kali menjadi rusak jika perselisihan diselesaikan melalui pengadilan. Dengan demikian, mediasi tidak hanya menyelesaikan sengketa secara cepat dan efisien, tetapi juga mendukung terwujudnya iklim hubungan industrial yang kondusif dan harmonis. Dalam banyak kasus, penyelesaian melalui mediasi juga memberikan kepuasan yang lebih tinggi bagi para pihak dibandingkan dengan penyelesaian melalui pengadilan, karena para pihak merasa lebih terlibat langsung dalam proses penyelesaian sengketa.

Sebagai mekanisme penyelesaian sengketa, mediasi memiliki landasan hukum yang kuat dalam undang-undang ketenagakerjaan dan peraturan terkait lainnya. Dalam prakteknya, mediasi sering kali menjadi pilihan utama karena sifatnya yang lebih sederhana, cepat, dan hemat biaya. Di samping itu, mediasi juga mendorong adanya penyelesaian yang kreatif dan inovatif yang mungkin tidak dapat dicapai melalui putusan pengadilan yang bersifat kaku dan terbatas pada norma hukum yang ada.

Oleh karena itu, kewajiban untuk menyelesaikan perselisihan terkait PHK melalui mediasi merupakan langkah yang tepat dalam meringankan beban pengadilan, menghindari proses yang berbelit-belit, dan mengurangi biaya yang harus dikeluarkan oleh para pihak. Pada akhirnya, mediasi dapat berkontribusi pada terciptanya sistem penyelesaian sengketa yang lebih efektif, efisien, dan berkeadilan.

B. Akibat Hukum Bagi Para Pihak Dalam Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Melalui Mediasi

Mediasi sebagai metode penyelesaian sengketa memiliki beberapa keunggulan, sehingga menjadi salah satu pilihan yang dapat dimanfaatkan oleh pihak-pihak yang bersengketa. Pertama, mediasi dilaksanakan secara tertutup atau privat, sehingga tidak semua orang dapat menghadiri sesi-sesi perundingan mediasi. Umumnya, dalam bidang ketenagakerjaan, jika masalah yang mereka hadapi dipublikasikan atau diberitakan oleh media massa, hal ini dapat merugikan. Kedua, pelaksanaan proses mediasi tidak diatur secara rinci dalam peraturan perundang-undangan, sehingga para pihak memiliki fleksibilitas dan tidak terikat pada formalitas yang sering kali ditemukan dalam proses litigasi. Para pihak dapat membahas substansi persoalan tanpa harus lebih dahulu memperdebatkan masalah-masalah teknis hukum.¹⁵

Ketiga, pihak yang bersengketa dapat berperan langsung secara aktif dalam sesi-sesi perundingan mediasi baik dengan atau tanpa didampingi oleh para advokat atau penasihat hukum mereka. Karena penyelenggaraan mediasi tidak diatur secara rinci dalam peraturan perundang-undangan, maka para pihak yang tidak memiliki pengetahuan atau keterampilan hukum pun dapat menemput proses mediasi. Keempat mediasi merupakan proses penyelesaian sengketa yang memungkinkan para pihak untuk melihat dan membahas persoalan tidak saja dari aspek hukum, tetapi dari aspek-aspek lain seperti hubungan sosial dan ekonomi para pihak. Dalam situasi tertentu meskipun secara hukum satu pihak belum tentu bersalah dan bertanggungjawab atas kerugian, namun pihak itu mungkin saja berkenan membayar ganti kerugian demi mempertahankan hubungan sosial dengan pihak lain. Selain itu, proses mediasi yang berlangsung atas dasar pendekatan-pendekatan konsensus atau mufakat cenderung membangun suasana kerjasama dalam mencari penyelesaian yang dapat

¹⁵ Laurance Boutte, *Mediation: Principles, Process, Practice*, Sydney: Butterworths, 1996, hlm. 35-37.

diterima para pihak dan bukan atas dasar pendekatan menang kalah seperti dalam proses arbitrase dan litigasi.¹⁶

Selanjutnya mediasi merupakan forum penyelesaian sengketa yang tidak saja memfokuskan penyelesaian masalah-masalah yang telah terjadi, tetapi juga dapat mendorong para pihak memfokuskan pada masa datang. Misalkan, jika terjadi perselisihan karena terjadinya pelanggaran perjanjian, para pihak tidak saja dapat berunding mencari penyelesaian tentang apa yang telah terjadi, tetapi juga dapat melakukan perundingan ulang guna membahas dan lebih memperjelas ketentuan-ketentuan atau syarat-syarat perjanjian secara keseluruhan sehingga mencegah timbulnya permasalahan-permasalahan di masa yang akan datang. Keenam, mediasi dianggap lebih murah dan tidak memakan waktu jika dibandingkan dengan proses litigasi atau berperkara di pengadilan.¹⁷

Di sisi lain, terdapat juga pandangan bahwa proses mediasi mengandung beberapa persoalan, antara lain:

1. Proses mediasi dapat berlangsung secara konstruktif dan efektif, jika para pihak memiliki kekuatan relatif seimbang. Kekuatan dapat terdiri atas kekuatan insial, ekonomi, politik, hukum dan moral. Jika salah satu pihak terlalu kuat, maka proses mediasi dapat dimanipulasi untuk kepentingan pihak yang kuat. Misalkan, pekerja berhadapan dengan sebuah perusahaan yang memiliki sumber daya kuat terkait dengan PHK, sehingga mampu membayar advokat terkenal dengan ketrampilan negosiasi yang baik. Dalam suasana seperti itu, pekerja mungkin merasa tertekan berhadapan dengan pihak perusahaan dan advokat terkenal.
2. Pihak yang tidak beritikad baik dapat memanfaatkan proses mediasi untuk mengulur-ulur waktu penyelesaian sengketa. Namun, niat buruk satu pihak untuk mencari-cari informasi ini dapat diatasi atau dicegah dengan pembuatan ketentuan bahwa segala sesuatu yang terungkap balik yang bersifat tertulis dan lisan dalam proses mediasi tidak dapat serta merta digunakan sebagai alat bukti di depan Pengadilan jika proses mediasi gagal menghasilkan kesepakatan dan kasus berlanjut ke Pengadilan. Selain itu, mediator juga diwajibkan memusnahkan catatan-catatan dalam proses mediasi dan mediator tidak dapat diminta sebagai saksi dalam proses peradilan dalam perkara yang ia bantu

¹⁶ *Ibid.*, hlm. 37-39

¹⁷ *Ibid.*, hlm. 39-41.

penyelesaiannya. Ketentuan-ketentuan seperti ini diterapkan dalam penggunaan mediasi yang terintegrasi ke dalam proses peradilan (*court-connected mediation*).

3. Kesepakatan yang dihasilkan melalui mediasi yang tidak terkait dengan proses pengadilan hanya berstatus sebagai kontrak atau perjanjian, sehingga jika salah satu pihak ingkar janji, maka tindakan yang dapat dilakukan oleh pihak yang merasa dirugikan adalah dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Negeri.

Tujuan utama dari mediasi adalah membantu mencari jalan keluar atau alternatif penyelesaian sengketa yang timbul diantara para pihak yang disepakati dan dapat diterima oleh para pihak yang bersengketa. Dalam mediasi yang hendak dicapai bukanlah mencari kebenaran atau dasar hukum yang diterapkan, namun kepada penyelesaian. Tujuan dari mediasi adalah untuk mencapai atau menghasilkan kesepakatan yang diterima pihak-pihak yang bersengketa dengan tujuan:¹⁸

1. Menghasilkan suatu rencana kesepakatan ke depan yang dapat diterima dan dijalankan oleh para pihak yang bersengketa.
2. Mempersiapkan para pihak yang bersengketa untuk menerima konsekuensi dari keputusan-keputusan yang mereka buat.
3. Mengurangi kekhawatiran dan dampak negatif lainnya dari suatu konflik dengan cara membantu para pihak yang bersengketa untuk mencapai penyelesaian secara konsensus.

Selain dari tujuan yang baik dalam penyelesaian secara mediasi, dari sisi lain mediasi juga memiliki banyak manfaat, karena beberapa keuntungan yang dapat diperoleh dengan melakukan mediasi, yaitu antara lain adalah sebagai berikut:¹⁹

1. Penyelenggaraan proses mediasi tidak diatur secara rinci dalam peraturan perundang-undangan sehingga para pihak memiliki keluwesan dan tidak terperangkap dalam formalisme, dan para pihak dapat segera membahas masalah-masalah substansial.
2. Mediasi diselenggarakan secara tertutup sehingga kerahasiaan terjamin.
3. Pihak prinsipal dapat berperan secara langsung dalam perundingan dan tawar-menawar untuk mencari penyelesaian masalah tanpa diwakili kuasa hukum masing-masing.
4. Proses mediasi sangat luwes dan para pihak yang tidak berpendidikan hukum dapat berperan serta dalam proses mediasi.

¹⁸ Muhammad Saifullah, *Sejarah dan Perkembangan Mediasi di Indonesia*, Semarang: Walisongo Press, 2007, hlm. 211.

¹⁹ Susanti Adi Nugroho, *Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa*, Jakarta: PT. Telaga Ilmu Indonesia, 2009, hlm. 164-165.

5. Melalui mediasi, para pihak dapat membahas berbagai aspek atau sisi dari perselisihan mereka tidak hanya dari aspek hukum. Dalam proses mediasi, aspek pembuktian dapat dikesampingkan demi kepentingan lain seperti menjaga hubungan baik.
6. Mediasi dapat menghasilkan penyelesaian menang-menang bagi para pihak (*win-win solution*), karena sifat mediasi adalah konsensual dan kolaboratif.

Dalam kaitan dengan manfaat dari mediasi, para pihak dapat mempertanyakan pada diri mereka masing-masing apakah mereka mendapatkan keadilan dengan hasil yang dicapai melalui mediasi (meskipun mengecewakan atau lebih buruk daripada hal yang diharapkan). Bila direnungkan lebih dalam bahwa hasil kesepakatan yang diperoleh melalui jalur mediasi jauh lebih baik lagi, bila dibandingkan dengan para pihak terus-menerus berada dalam persengketaan yang tidak pernah selesai, meskipun persepakatan tersebut tidak seluruhnya mengakomodasikan keinginan para pihak. Pernyataan *win-win solution* pada mediasi, umumnya datang bukan dari istilah penyelesaian itu sendiri, tetapi dari kenyataan bahwa hasil penyelesaian memungkinkan kedua belah pihak meletakkan perselisihan. Pertemuan secara terpisah dengan para pihak dapat lebih meyakinkan pihak yang lemah akan posisi mereka, sehingga mediator dapat berupaya mengatasinya melalui saran dan pendekatan yang dapat melancarkan proses penyelesaian sengketa.

Adanya tujuan serta manfaat dalam penyelesaian sengketa melalui mediasi merupakan suatu bentuk nilai positif bagi keadilan tentunya dalam bidang ketenagakerjaan, baik itu bagi pekerja maupun pihak perusahaan. Banyaknya manfaat dari adanya penyelesaian secara mediasi tidak berkemungkinan terdapat kegagalan sehingga mengakibatkan pada ketidak tercapainya kata sepakat dalam proses penyelesaian perselisihan. Kendala yang terjadi dalam proses mediasi antara pekerja dan pengusaha tentunya bersumber dari permasalahan-permasalahan baik dari pihak perusahaan ataupun pekerja, salah satunya adalah PHK.

Faktor kendala dari proses penyelesaian PHK melalui mediasi dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial adalah para pihak yang masih memiliki kepentingan masing-masing, serta kuasa hukum yang menghambat proses mediasi karena ada beberapa kuasa hukum yang lebih memilih memenangkan perkara dipengadilan, serta 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.

Adanya kendala dalam penyelesaian sengketa PHK melalui mediasi akan berakibat pada tidak tercapainya keadilan bagi salah satu pihak. Akibat dari ketidakadilan yang didapatkan yakni tidak tercapainya kepastian hukum ketika para pihak yang bersepakat untuk menyelesaikan secara mediasi dengan sudah dikeluarkannya ketetapan dari mediator lalu mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Dengan mengajukan gugatan berarti perselisihan masih terjadi, padahal pihak yang sepakat menganggap perselisihan sudah selesai. Pihak yang sepakat menganggap sengketa PHK telah sesuai dengan rasa keadilan, akan tetapi apabila pihak salah satu pihak yang bersepakat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, ada kemungkinan Pengadilan akan memberi putusan yang berbeda dengan ketetapan yang dikeluarkan oleh Mediator, berarti rasa keadilan salah satu pihak yang sudah sepakat dapat terganggu.

Penetapan tertulis yang dikeluarkan oleh Mediator Hubungan Industrial sebagai akibat tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi. Mediator dalam menerbitkan penetapan dengan bersumber atau berlandaskan pada ketentuan hukum dan perundang-undangan yang berlaku. Penetapan menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak dan menimbulkan akibat hukum bagi pihak lainnya. Namun penetapan Mediator dibuat tidak berdaya oleh UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sebab Mediator tidak mempunyai upaya paksa kepada pihak yang menolak penetapan yang juga tidak melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk mematuhi dan melaksanakan isi kesepakatan.

Dengan itu, tentu hal ini akan berakibat kepada ketidakadilan bagi para pihak yang melaksanakan penyelesaian sengketa PHK melalui mediasi, lebih-lebih pada pekerja sebagai pihak yang paling rendah dalam sebuah perusahaan dengan berakibat pada psikologis dan *financial* bagi pekerja dan keluarganya, karena disebabkan PHK bagi pekerja telah kehilangan mata pencaharian, selain itu untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai pengganti tentu akan mengeluarkan biaya yang lebih besar, serta berdampak pada kehilangan biaya hidup untuk diri sendiri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.

Akibat dari tidak tercapainya asas keadilan demikian sangat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup pekerja dan keluarga dikemudian hari, serta akan menambah beban dari negara terhadap banyaknya pengangguran yang masih belum mendapatkan pekerjaan sesuai keterampilan yang dimiliki. Sehingga dengan itu, tidak tercapainya asas keadilan dalam

proses penyelesaian secara mediasi dalam sengketa PHK dapat diajukan gugatan di pengadilan hubungan industrial yang tentunya dalam hal ini sangat memberatkan bagi pekerja dengan situasi dan kondisi yang serba kompleks dengan keterbatasan biaya untuk mengurus perkara di tingkat peradilan.

Penyelesaian sengketa melalui jalur Non Litigasi (Mediasi) yang dilakukan oleh pihak perusahaan melalui bipartit merupakan suatu bentuk tanggungnya proses penyelesaian dalam bidang ketenagakerjaan yang hanya berpatokan pada pesangon sebagai ganti kerugian. Karena pada dasarnya hal demikian tidak hanya dilihat dari satu sisi problematika sosial dalam bidang ketenagakerjaan, akan tetapi sisi kebutuhan ekonomis yang berakibat pada pekerja yang di PHK akan sangat terpengaruh dikemudian hari. Jikalau pun hal demikian dianggap dapat menyelesaikan perselisihan di akibatkan PHK yang dilakukan pihak perusahaan, tentunya harus dipertimbangan kelangsungan hidup serta dapat menggantikannya dengan tempat pekerjaan yang baru baik dengan kerjasama ataupun sejenisnya, sehingga kepastian dan perlindungan terhadap pekerja akan tetap diterapkan.

Padahal kenyataannya, adanya PHK akan berakibat pada pekerja dan keluarga dengan tidak adanya penghasilan untuk membiayai kehidupan sehari-hari. Karena padasarnya, keadilan yang seharusnya dapat diberikan kepada pekerja yang terimbas dari PHK perusahaan harus mengacu pada alasan dapat diberlakukan PHK sebagaimana yang terdapat dalam ketentuan UU Ketenagakerjaan

- 1) Pekerja/buruh melakukan kesalahan berat (Pasal 158 ayat (1))
- 2) Pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib (Pasal 160 ayat (3))
- 3) Pekerja/buruh melakukan tindakan Indisipliner, dengan melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (Pasal 161 ayat (1))
- 4) Perubahan status, penggabungan dan peleburan perusahaan (Pasal 163)
- 5) Perusahaan tutup karena mengalami kerugian, yang telat diaudit dan dinyatakan mengalami kerugian oleh akuntan publik (Pasal 164 ayat (2))
- 6) Pekerja/buruh meninggal dunia (Pasal 166)
- 7) Pekerja/buruh mencapai usia pension sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau perundang-undangan (Pasal 167 ayat (1))

8) Pekerja/buruh mangkir yang dikualifikasi mengundurkan diri (Pasal 168 ayat (1))

9) Pekerja/buruh telah mengadukan dan melaporkan bahwa pengusaha telah melakukan kesalahan namun tidak terbukti (Pasal 169 ayat (3)).

Dari ketentuan yang terdapat dalam UU Ketenagakerjaan demikian, merupakan suatu bentuk yang harus diperhatikan oleh perusahaan jika ingin melakukan PHK kepada pekerjanya. Sehingga keadilan bagi pekerja yang terkena akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) harus berlandaskan pada alasan-alasan yang sah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Alasan-alasan tersebut mencakup kesalahan berat, penahanan oleh pihak berwajib, tindakan indisipliner, perubahan status perusahaan, penutupan perusahaan akibat kerugian yang telah diaudit, kematian pekerja, pencapaian usia pensiun, pengunduran diri melalui mangkir, dan laporan yang tidak terbukti terhadap pengusaha. Dengan demikian, PHK yang dilakukan berdasarkan alasan-alasan ini akan mencerminkan keadilan dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menjaga keseimbangan antara hak pekerja dan kepentingan perusahaan.

KESIMPULAN

1. Bahwa esensi mediasi dalam penyelesaian konflik pemutusan hubungan kerja sesuai dengan prinsip yang terdapat dalam ADR telah tumbuh dan berkembang di masyarakat. Tujuannya adalah untuk menghindari perselisihan, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan. Melalui mediasi, diharapkan pekerja yang di-PHK oleh perusahaan dapat menyelesaikan sengketa secara lebih sederhana, cepat, dan biaya ringan serta mengandung keadilan, yang menjadi dambaan bagi pihak yang sedang berkonflik. Semakin cepat perselisihan PHK diselesaikan, semakin baik untuk mencari jalan tengah karena perselisihan akibat kepentingan masing-masing pihak dapat diakhiri, menciptakan ketenteraman antara pekerja dan perusahaan. Selain itu, esensi mediasi sangat membantu para pihak, tidak hanya dalam aspek sosial ekonomi tetapi juga aspek psikologis, seperti hambatan komunikasi, rasa jengkel, dan ketidak tercapainya keinginan para pihak yang dapat segera diakhiri.
2. Bahwa akibat hukum bagi para pihak dalam penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja melalui mediasi meliputi kesepakatan yang bersifat kontraktual tanpa upaya paksa dari mediator, potensi manipulasi oleh pihak yang lebih kuat, dan dampak psikologis serta finansial bagi pekerja jika kesepakatan tidak tercapai. Kesuksesan

mediasi sangat bergantung pada itikad baik dan keseimbangan kekuatan antara para pihak, serta kepatuhan terhadap ketentuan UU Ketenagakerjaan untuk memastikan keadilan bagi semua pihak yang terlibat.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014.
- Abdusalam, *Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi, Jakarta: Restu Agung, 2009.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2010.
- F.X. Djumialdji dan Wiwoho Soerjono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Jakarta: Bina Aksara, 2005.
- H. Ishaq, *Metode Penelitian Hukum dan Penulisan Skripsi, Tesis, Serta Disertasi*, Bandung: Alfabeta, 2017.
- Joenedi Efendi dan Jhonny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Depok: Pernadamedia Group, 2018.
- Laurance Boutte, *Mediation: Principles, Process, Practic*, Sydney: Butterworths, 1996.
- Marwati Riza, *Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia Di Luar Negeri*, Makassar: AS Publishing, 2009.
- Muhammad Saifullah, *Sejarah dan Perkembangan Mediasi di Indonesia*, Semarang: Walisongo Press, 2007.
- Susanti Adi Nugroho, *Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa*, Jakarta: PT. Telaga Ilmu Indonesia, 2009.
- Suyud Margono, *Alternative Dispute Resolution dan Arbitrase, Proses Pelembagaan dan Aspek Hukum*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2004.
- Y.W. Sunindhia dan Ninik Widiyanti, *Masalah PHK dan Pemogokan*, Jakarta: Bina Aksara, 2008.

Jurnal

- Dahlia dan Agatha Jumiaty, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, *Jurnal Wacana Hukum*, Vol. IX No. 2, Oktober 2011.

Sibali, Pasolang Pasapan, dan Titi S. Slamet, Pelaksanaan Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, *Paulus Legal Research*, Vol. 2, No. 1.

Yetniwati, Hartati, dan Meriyarni, Reformasi Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Mediasi, *Jurnal Dinamika Hukum*, Vol. 14 No. 2 Mei 2014.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi