



Kewenangan Mediator Khusus Ditingkat Daerah Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial

Yutson Jonler¹, Salmon Eliazer Marthen Nirahua², Dezonda Rosiana Pattipawae³

¹.Fakultas Hukum Program Studi Diluar Kampus Utama Universitas Pattimura Kabupaten Maluku Barat Daya, Tiakur, Indonesia.

^{2,3}.Fakultas Hukum Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia.

 : yutsonjonler10@gmail.com
Corresponding Author*



Abstract

Appointment of a Special Mediator by the Minister without having to undergo mediator certification, which is an absolute requirement for mediators in general. The purpose of this writing is to find out and analyze the mechanism for appointing and handling industrial relations disputes by Special Mediator as a form of legal protection for disputing parties. The research method is normative juridical. The research results show that the Minister's authority to appoint special mediators at the regional level is in accordance with the mandate of the constitution, however, in this appointment there is an urgent dispensation, namely being exempt from undergoing mediator certification, which is an absolute requirement for mediators in general. The existence of this dispensation will have an impact on special mediators at the regional level in handling industrial relations disputes.

Keywords: *Appointment of Mediator; Authority; Industrial Relations Disputes.*

Abstrak

Pengangkatan Mediator Khusus oleh Menteri tanpa harus mengikuti sertifikasi mediator yang merupakan salah satu syarat mutlak bagi mediator pada umumnya. Adapun tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis mekanisme pengangkatan dan penanganan perselisihan hubungan industrial oleh Mediator Khusus sebagai bentuk perlindungan hukum terhadap para pihak yang berselisih. Metode penelitian yaitu yuridis normatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kewenangan Menteri dalam mengangkat mediator khusus di tingkat daerah telah sesuai dengan amanah konstitusi namun dalam pengangkatan tersebut terdapat dispensasi yang urgensi yakni dikecualikan dari mengikuti sertifikasi mediator yang merupakan syarat mutlak bagi mediator pada umumnya. Dengan adanya dispensasi tersebut akan memberikan dampak bagi mediator khusus ditingkat daerah dalam penanganan perselisihan hubungan industrial.

Kata Kunci: *Pengangkatan Mediator; Kewenangan; Perselisihan Hubungan Industrial*


Kirim: 2023-03-27

Revisi: 2023-08-18

Terima: 2023-08-27

Terbit: 2023-08-31

Cara Mengutip: Jonler, Yutson, Salmon Eliazer Marthen Nirahua, and Dezonda Rosiana Pattipawae. "Kewenangan Mediator Khusus Ditingkat Daerah Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial" *BACARITA Law Journal* 4 no. 1 (2023): 8-21. <https://doi.org/10.30598/bacarita.v4i1.8553>

Copyright © 2023 Author(s)  Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 Internasional License

PENDAHULUAN

Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), pada pasal 103 menyebutkan bahwa " Hubungan industrial dilaksanakan melalui sarana serikat pekerja/serikat buruh, organisasi pengusaha, lembaga kerja sama bipartit, lembaga kerja sama tripartit, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, dan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial". Kemudian pada pasal 1 (1) Undang-Undang Nomor 2

 | Yutson Jonler, Salmon Eliazer Marthen Nirahua, Dezonda Rosiana Pattipawae. "Kewenangan Mediator Khusus Ditingkat Daerah Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial"

Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356), (selanjutnya disingkat UU Penyelesaian PHI) menyebutkan bahwa “Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan”.

Pelaksanaan Hubungan Industrial dikendalikan sebagai pengaturan, baik pengaturan standarisasi maupun peraturan dan pedoman yang sesuai. Pengaturan Standardisasi adalah pengaturan yang mengatur hak istimewa dan komitmen yang muncul dari kehadiran Hubungan Modern yang telah diselesaikan oleh Perwakilan dan Bisnis. Pengaturan pengaturan tidak boleh persis dengan pedoman dasar yang diatur dalam pedoman kerja material, misalnya pengaturan di Commonplace Upah terendah yang diizinkan oleh undang-undang (UMP), pengiriman uang ekstra waktu, tunjangan kesehatan dan lain-lain. Modern Relations Question, yaitu suatu kondisi dimana terdapat perbedaan penilaian yang menimbulkan keadaan yang tidak dapat didamaikan antara Pelaku Usaha dan Perwakilan karena adanya perdebatan mengenai kebebasan, kepentingan, Akhir Pekerjaan (PHK) atau pemahaman kerjasama¹

Perlakuan terhadap Hubungan Modern Pertanyaan yang terjadi dalam Organisasi memerlukan penanganan yang tepat dan hati-hati. Langkah mendasar yang harus diambil dalam menyikapi perkembangan Modern Relations Questions adalah menjelaskan masalah tersebut untuk mengetahui masalah yang sebenarnya untuk membatasi pertaruhan suatu Pekerjaan yang diperpanjang yang menghambat baik Organisasi maupun Perwakilan yang bersangkutan. Hal-hal yang harus diperhatikan oleh Organisasi sebelum memilih untuk melakukan langkah penyelesaian adalah: menjelaskan alasan dan faktor penyebab Pertanyaan. Langkah penjelasan ini penting dilakukan untuk menghindari dampak dari Penyelesaian yang dapat merugikan organisasi, baik kemalangan moneter (monetary gamble) maupun kemalangan untuk kepentingan organisasi (nama risiko).²

Adapun sebab-sebab terjadinya perselisihan hubungan industrial antara lain perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Perselisihan hak adalah karena adanya perselisihan hak yang merupakan perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Untuk perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Sedangkan untuk perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. dan untuk perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya

¹ Juanda Pangaribuan, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Bumi Intitama Sejahtera, Jakarta, 2010, h. 56.

² Soetirto S. Adisewojo, *Prosedur dan Tehnik Penyelesaian Perselisihan Industrial dan PHK pada Sistem Kontrak Kerja*, UI Perss, Jakarta, 2005, h. 34.

dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatperkerjaan. Jenis perselisihan hubungan industrial telah diatur dalam Pasal 2 UU Penyelesaian PHI yang menyebutkan jenis perselisihan hubungan industrial meliputi: (a). Perselisihan Hak, (b). Perselisihan Kepentingan, (c). Perselisihan Pemutusan hubungan kerja; dan (d). Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Penjelasan Pasal 2 huruf a UU Penyelesaian PHI disebutkan Perselisihan Hak adalah perselisihan mengenai hak normatif, yang sudah ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan.

Terjadinya perselisihan hubungan industrial dilatarbelakangi oleh karena tidak adanya persesuaian pendapat dalam kelangsungan hubungan kerja baik itu menyangkut hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha selaku pemberi kerja dengan pekerja selaku penerima pekerjaan sehingga menimbulkan perselisihan.

Contoh kasus yang ditangani oleh mediator khusus adalah perselisihan kepentingan yang berujung pada pemutusan hubungan kerja. Bahwa oleh karena perusahaan melakukan efisiensi karena perusahaan mengalami kerugian sehingga perusahaan menawarkan pekerjaan kepada pekerja namun karena upah/gaji yang ditawarkan lebih kecil dari upah/gaji sebelumnya sehingga pekerja menolak dan pekerja dianjurkan untuk membuat surat permohonan pengunduran diri sehingga perusahaan hanya membayarkan uang pisah/jasa pekerja sehingga dengan dibayarkannya hak pekerja tersebut maka perusahaan menganggap permasalahan telah selesai. Namun pekerja yang menerima haknya merasa dirugikan karena hak yang diterimanya tidak sebanding dengan masa kerjanya yang kurang lebih 12 tahun sehingga pekerja menggunakan jasa serikat buruh di luar perusahaan untuk mengusut kembali hak-haknya.

Selama proses mediasi yang dipimpin oleh mediator khusus, atribut mediator tidak digunakan/dipakai oleh mediator khusus seperti pakaian dinas Mediator yang dilengkapi dengan atribut dan kartu tanda pengenal. Seharusnya dalam melaksanakan tugas mediator jangan sampai menabrak atau melanggar prosedur hukum. Adapun isi anjuran yang memuat hak-hak pekerja, dengan memasukan dan/atau menetapkan hak-hak pekerja, dapat menumbuhbuhkan animo pekerja untuk memperjuangkan hak-haknya karena pekerja berpikir anjuran itu merupakan keputusan pemerintah dalam hal ini mediator khusus yang harus dilaksanakan oleh pengusaha walaupun anjuran tersebut bukanlah sebuah keputusan yang memiliki kekuatan hukum tetap tetapi hanya bersifat saran/pendapat dari mediator khusus, dengan dikeluarkannya anjuran dan risalah maka pekerja yang merasa dirugikan dapat melakukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial kondisi seperti ini pekerja dengan ekonomi yang pas-pasan dalam mencari keadilan sudah pasti mengalami kerugian karena ke pengadilan hubungan industrial berada di ibukota provinsi di ambon seperti saudara Hasan Bawoel yang mencoba mengajukan gugatan ke pengadilan dan pada akhirnya mengalami kerugian sebesar kurang lebih Rp.40.000.000,- (empat puluh juta rupiah) tanpa adanya proses persidangan dikarenakan pekerja harus mencari saksi serta harus membiayai saksi selama proses sidang, sehingga pekerja tidak dapat menggugat pengusaha tetapi memilih mundur.

Tindakan mediator khusus seperti ini penulis berasumsi bahwa seharusnya mediator khusus dalam menyelesaikan perselisihan perlu menghindari dikeluarkannya anjuran

karena mediator khusus adalah kepala dinas yang mengetahui pasti kondisi pekerja dan pengusaha di Kabupaten Kepulauan Aru yang jika dilakukan proses litigasi maka sudah pasti pekerja akan dirugikan karena tidak sanggup untuk membiayai pengacara maupun biaya hidup selama proses berlangsung karena pengadilan hubungan industrial berada di Provinsi Maluku.

Anjuran dan Risalah merupakan syarat formil dalam pengajuan gugatan ke pengadilan hubungan industrial adalah salah satu bentuk tindakan pemerintahan yang masuk kategori *beschikking*, yaitu suatu penetapan tertulis yang dikeluarkan oleh pejabat tata usaha negara yang bersifat individual, konkret, final, yang tidak menimbulkan akibat hukum bagi para pihak. Berdasarkan kewenangan yang dimiliki. Mediator Khusus Hubungan Industrial Kabupaten Kepulauan Aru dapat melaksanakan proses mediasi hingga mengeluarkan anjuran dan risalah untuk diberikan kepada para pihak yang berselisih dalam melaksanakannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Mediator khusus Kepulauan Aru tidak mengikuti diklat/pelatihan mediator tetapi diangkat langsung oleh menteri ketenagakerjaan karena jabatannya selaku kepala dinas yang membidangi urusan ketenagakerjaan. Mediator merupakan sebuah profesi untuk itu seseorang yang menjadi mediator harus mengikuti pelatihan/diklat mediator dan lulus sehingga memiliki sertifikat mediator.

Anjuran dan risalah yang dikeluarkan oleh mediator khusus dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang tidak dijawab oleh pengusaha mengakibatkan tenaga kerja mengalami kerugian karena akan memakan waktu dan biaya yang signifikan mahal yang tidak dapat dijangkau oleh pekerja/buruh yang memiliki perekonomian terbatas. seperti anjuran dan risalah yang telah dikeluarkan oleh mediator khusus namun ditolak oleh pengusaha maka tenaga kerja akan melanjutkannya ke pengadilan hubungan industrial, namun karena membutuhkan waktu yang lama dan biaya yang tinggi sehingga pekerja/buruh lebih memilih untuk tidak dilanjutkan sehingga hak-hak normatif mereka tidak dapat diperoleh. Tindakan pemerintah tidak dapat memberikan keadilan kepada tenaga kerja di Kabupaten Kepulauan Aru dalam mencari keadilan. Hal ini disebabkan karena pengadilan hubungan industrial berada di ibukota provinsi yang memakan waktu dua sampai tiga hari baru tiba di ibukota provinsi. Selain itu biaya jasa pengacara serta biaya hidup selama berproses di ibu kota provinsi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah pengaturan eksplorasi penelitian hukum normatif. Penyusunan standardisasi tentunya harus menggunakan metodologi hukum, karena yang akan dipertimbangkan adalah berbagai pedoman hukum yang menjadi konsentrasi sekaligus fokus subjek suatu eksplorasi.³ Johnny Ibrahim menawarkan sudut pandangnya tentang strategi Regulasi eksplorasi yang sah merupakan teknik pemeriksaan yang logis untuk menemukan realitas berdasarkan rasionalisasi hibah yang sah dari sisi standardisasi. Dasar pemikiran logis yang besar dalam mengatur pemeriksaan legitimasi didasarkan pada disiplin ilmu logis dan fungsi standarisasi ilmu legitimasi, khususnya kajian regulasi yang pasalnya regulasi itu sendiri. Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh kejelasan secara normatif dengan mengidentifikasi dan menganalisis kewenangan Mediator Khusus ditingkat daerah dalam menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial di Kabupaten

³ Johnny Ibrahim, *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Cetakan kedua, Bayumedia Publishing, Malang, 2007, h. 302.

Kepulauan Aru. Suatu penelitian hukum di mulai dengan mengarahkan pencarian materi yang sah sebagai alasan untuk mengejar pilihan yang sah (navigasi yang sah) pada kasus-kasus konkret yang sah. Metodologi (pendekatan) yang digunakan dalam penelitian regulasi memungkinkan seorang ahli untuk memanfaatkannya penemuan-penemuan ilmu pengamatan yang sah dan ilmu-ilmu yang berbeda untuk keuntungan dan penyelidikan dan klarifikasi peraturan tanpa berkembang karakter ilmu hukum sebagai ilmu normatif.⁴ Beberapa pendekatan dalam penelitian normatif adalah:⁵ a) Pendekatan Perundang-undangan (*statute approach*): Sebuah penelitian standardisasi harus secara positif menggunakan metodologi hukum, karena yang akan diperiksa adalah pedoman-pedoman hukum yang berbeda yang menjadi konsentrasi sekaligus subjek utama dari suatu eksplorasi hukum regularisasi dengan menggunakan metodologi hukum. sesuai. Hal ini berguna untuk memajukan perenungan yang sah dan sesuai dalam mengelola masalah hukum yang dihadapi; b) Pendekatan Konsep (*conceptual approach*): Ide ini memiliki banyak implikasi. Ide (bahasa Inggris: idea, Latin: conceptus dari concipere (artinya memahami, mengakui, menangkap) merupakan gabungan kata con (bersama) dan capere (menangkap, menjinakkan). Ide dalam arti penting merupakan komponen konseptual. yang membahas kelas-kelas dalam kekhasan dalam bidang tinjauan yang kadang-kadang menyinggung hal-hal umum yang terputus dari hal-hal tertentu. Salah satu elemen ide yang sah adalah menciptakan hal-hal yang menarik dan menarik perhatian dari poin informasi sebagai prioritas utama dan karakteristik tertentu. Karena kemampuan ini, ide secara efektif menggabungkan kata-kata dengan artikel tertentu. Campuran tersebut memungkinkan untuk menentukan makna spesifik dari kata-kata dan melibatkannya sepanjang waktu pemikiran.⁶ Untuk memecahkan permasalahan yang diajukan dalam tulisan ini, maka diperlukan sumber-sumber penelitian, penelitian hukum normatif tidak mengenal adanya data.⁷ Menurut Peter Mahmud Marzuki, sumber penelitian hukum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu sumber eksplorasi khusus sebagai bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder:⁸ a) Bahan Hukum Primer: Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang memiliki wewenang atau pembatasan. Bahan sah yang esensial terdiri dari pedoman hukum, catatan resmi atau berita acara dalam menetapkan peraturan dan pedoman dan pilihan hakim.⁹ Penelitian ini menggunakan bahan hukum primer berupa: Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279); Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356); Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573); Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja; Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1435); Surat Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 199 Tahun 2018 tentang Pengangkatan Mediator Khusus Hubungan Industrial pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kepulauan Aru Provinsi Maluku; Peraturan Perundang-undangan lainnya yang terkait dengan kewenangan Mediator Khusus ditingkat daerah dalam menyelesaikan

⁴ *Ibid*, h. 300.

⁵ *Ibid*, h. 300-322.

⁶ *Ibid*, h. 306.

⁷ Peter Mahmud, Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2009, h. 141.

⁸ *Ibid*, h. 144.

⁹ *Ibid*, h. 141.

Perselisihan Hubungan Industrial di Kabupaten Kepulauan Aru; b) Bahan Hukum Sekunder: Bahan atau pendapat pakar hukum, jurnal-jurnal hukum, mengenai akibat hukum terhadap kewenangan Mediator Khusus ditingkat daerah dalam menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial di Kabupaten Kepulauan Aru; Berbagai hasil penemuan ilmiah yang ada kaitannya dengan kewenangan Mediator Khusus ditingkat daerah dalam menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial di Kabupaten Kepulauan Aru. c) Bahan hukum tersier adalah Bahan sah yang membantu penelitian bahan hukum tersier terdiri dari bahan-bahan yang memberikan arahan tentang bahan-bahan sah yang esensial dan bahan-bahan sah opsional yang biasanya disebut sebagai bahan referensi yang sah atau bahan referensi yang sah, misalnya intisari yang sah, katalog yang sah, daftar pengadilan, referensi peraturan buku, referensi kata peraturan, atau catatan majalah peraturan. Bahan-bahan primer, sekunder, dan penunjang di luar bidang hukum.¹⁰ Bahan hukum primer dikumpulkan, dengan cara menghimpun undang-undang dan peraturan-peraturan lainnya yang berkaitan dengan kewenangan mediator khusus ditingkat daerah dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Kepulauan Aru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan hubungan industrial dalam dunia kerja sulit dihindari dan dapat terjadi kapan saja oleh karena itu perlu adanya campur tangan pemerintah dalam hal ini mediator sebagai fasilitator sekaligus pihak penengah untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang terjadi. Perselisihan hubungan kerja terjadi karena adanya perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, sebagaimana tertuang dalam Pasal 1 angka 4 Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi. Sebab-sebab terjadinya perselisihan hubungan industrial antara lain: 1) Perselisihan Hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. (Pasal 1 angka 5 Permen naker nomor 17 tahun 2014); 2) Perselisihan Kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. (Pasal 1 angka 6 Permen naker nomor 17 tahun 2014); 3) Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. (Pasal 1 angka 7 Permen naker nomor 17 tahun 2014); 4) Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh. (Pasal 1 angka 8 Permen Naker Nomor 17 Tahun 2014).

¹⁰ Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji, *Penelitian Hukum Normatif (suatu Kajian Singkat)*, Rajawali, Jakarta, 1990, h. 41.

Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial (LN Tahun 2004. No. 6) juga mengatur penggunaan mediasi sebagai salah satu cara penyelesaian sengketa hubungan industrial. Pasal 1 butir 11 merumuskan pengertian mediasi hubungan industrial, yaitu: "penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antarserikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. "selanjutnya, Pasal 1 butir 12 merumuskan pengertian mediator, yaitu: "pegawai instansi pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan industrial, dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan." Rumusan kedua pasal itu sudah mengandung unsur-unsur pengertian mediasi sebagaimana dikenal secara akademik, yaitu ketidakberpihakan (*netral*) dan memberi anjuran kepada para pihak. Namun, mestinya rumusan secara tegas menyatakan bahwa mediator tidak memiliki kewenangan memutus.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, mediasi ditempuh setelah para pihak gagal dalam penyelesaian melalui bipartite (*negotiation*) dan mereka kemudian tidak memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja. Pasal 4 ayat (4) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengatakan: "Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator." Dari rumusan Pasal 4 ayat (4) tidak cukup jelas apakah mediasi ditempuh bersifat wajib (*mandatory, compulsory*) atau pilihan sukarela para pihak (*voluntary*). Akan tetapi, jika dicermati kata-kata: "*maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator*", tampaknya mediasi berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 bersifat wajib jika para pihak tidak memilih konsiliasi dan arbitrase.¹¹

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui beberapa tahap antara lain: 1) Penyelesaian melalui bipartite: Menurut Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bahwa penyelesaian Bipartit dilakukan agar perselisihan dapat dilaksanakan secara kekeluargaan, yang diharapkan masing-masing pihak tidak merasa ada yang dikalahkan atau dimenangkan, karena penyelesaian bipartit bersifat mengikat. undang-undang memberikan waktu paling lama 30 hari untuk penyelesaian melalui lembaga ini, jika lebih dari 30 hari maka perundingan Bipartit dianggap gagal. Apabila perundingan mencapai kesepakatan, wajib dibuat perjanjian bersama yang berisikan hasil perundingan. Sebaliknya jika tidak tercapai kesepakatan, harus dibuat risalah perundingan sebagai bukti telah dilakukan perundingan Bipartit, dalam hal perundingan bipartit gagal salah satu pihak wajib mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan setempat untuk diperantarai pejabat yang berwenang pada instansi tersebut wajib menawarkan kepada para pihak untuk menawarkan penyelesaian melalui konsiliasi untuk perselisihan kepentingan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar Serikat Pekerja serikat buruh di satu perusahaan atau penyelesaian melalui arbitrase untuk

¹¹ Edisi Kedua Mediasi Penyelesaian Sengketa Melalui Pendekatan Mufakat Prof. Dr. Takdir Rahmadi, S.H., LL.M, Rajawali Pers Divisi Buku Perguruan Tinggi PT RajaGrafindo Persada Depok Jakarta, September 2010, h.62

perselisihan kepentingan dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh di satu perusahaan apabila salah satu pihak mencatatkan perselisihannya pada instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan harus melampirkan risalah perundingan bila tidak dipenuhi berkas akan dikembalikan berkas itu harus memuat risalah risalah perundingan sekurang-kurangnya memuat identitas para pihak tanggal dan tempat perundingan alasan perselisihan pendapat para pihak kesimpulan atau hasil perundingan dan lain-lain. Penyelesaian secara bipartit wajib diupayakan terlebih dahulu sebelum para pihak memilih alternatif penyelesaian yang lain hal ini berarti sebelum pihak atau pihak-pihak yang berselisih mengundang pihak ketiga untuk menyelesaikan persoalan harus terlebih dahulu melalui tahapan perundingan para pihak yang biasa disebut bipartit.

Apabila dalam perundingan Bipartit berhasil mencapai kesepakatan maka dibuat perjanjian bersama yang mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak dalam hal perjanjian bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi pada pengadilan hubungan industrial di pengadilan negeri di wilayah perjanjian bersama di daftar untuk mendapat penetapan eksekusi, dalam hal perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan salah satu atau kedua belah pihak memberitahukan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan setempat;¹² 2) Penyelesaian melalui mediasi: Pada dasarnya penyelesaian perselisihan industrial melalui Mediasi adalah wajib manakala para pihak tidak memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbiter setelah instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan menawarkan kepada pihak-pihak yang berselisih.

Apabila proses penyelesaian mediasi tidak tercapai kesepakatan mediator menyampaikan anjuran secara tertulis untuk memberikan pendapat dalam penyelesaiannya selanjutnya para pihak harus memberikan jawaban tertulis atas anjuran tersebut yang berisi setuju atau menolak anjuran pihak yang tidak memberikan jawaban dianggap menolak anjuran. Selanjutnya apabila anjuran pegawai perantara diterima maka dibuat perjanjian bersama untuk didaftarkan ke (PHI) guna mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar Serikat Pekerja serikat buruh dalam satu perusahaan.

Apabila telah tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan melalui mediator tersebut dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak dan mediator tersebut kemudian perjanjian itu didaftarkan di PHI pada Pengadilan Negeri setempat penyelesaian melalui Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui musyawarah yang di tengah oleh seorang atau lebih mediator yang netral perselisihan hubungan industrial yang dapat diselesaikan melalui Mediasi adalah (a). Perselisihan hak (b). Perselisihan kepentingan (c). Perselisihan pemutusan hubungan kerja dan (d). Perselisihan antar Serikat Pekerja serikat buruh dalam satu perusahaan.

¹² Rekonstruksi Kontrak Kerja Outsourcing Di Perusahaan, h.104 s.d.106

Kesepakatan penyelesaian melalui mediasi dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak dan diketahui oleh mediator dan di daftar di PHI pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama apabila mediasi tidak mencapai kesepakatan mediator mengeluarkan anjuran tertulis selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak Sidang mediasi pertama kepada para pihak para pihak harus memberikan pendapatnya secara tertulis kepada mediator selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak menerima anjuran pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis dan mediator dalam waktu selambat-lambatnya 3 hari kerja sejak anjuran tertulis di setujui mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama untuk kemudian didaftar di PHI pada pengadilan negeri di wilayah pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama apabila anjuran tertulis ditolak oleh salah satu pihak atau oleh kedua belah pihak penyelesaian perselisihan dilakukan melalui phi pada Pengadilan Negeri setempat dengan mengajukan gugatan oleh salah satu pihak mediator harus menyelesaikan tugasnya paling lama 30 hari kerja sejak tanggal permintaan penyelesaian perselisihan.¹³

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial mediator memiliki tata kerja mediasi sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 17 Tahun 2014 dalam menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial, Mediator melakukan langkah-langkah sebagai berikut: a) melakukan penelitian tentang duduk perkara Perselisihan Hubungan Industrial; b) menyiapkan panggilan secara tertulis kepada para pihak untuk hadir dengan mempertimbangkan waktu panggilan secara patut sehingga sidang mediasi dapat dilaksanakan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak menerima pelimpahan tugas untuk menyelesaikan perselisihan; c) melaksanakan sidang Mediasi dengan mengupayakan penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat; d) mengeluarkan anjura secara tertulis kepada para pihak apabila penyelesaian tidak mencapai kesepakatan dalam waktu paling lama 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama; e) membantu membuat perjanjian bersama secara tertulis apabila tercapai kesepakatan penyelesaian, yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh Mediator; f) memberitahu para pihak untuk mendaftarkan perjanjian bersama yang telah ditandatangani oleh para pihak ke Pengadilan hubungan Industrial pada pengadilan Negeri tempat perjanjian bersama ditandatangani untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran; g) membuat risalah klarifikasi dan risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial; dan h) membuat laporan hasil penyelesaian perselisihan hubungan Industrial Kepada Direktur Jendral atau Kepala dinas provinsi atau Dinas Kabupaten/Kota yang bersangkutan.

Anjuran dan risalah yang dikeluarkan oleh mediator khusus memuat keterangan pekerja/buruh, atau keterangan serikat pekerja/serikat buruh, keterangan pengusaha, keterangan saksi-saksi ahli apabila ada, pendapat dan pertimbangan hukum, dan isi anjuran. Setelah diterimanya anjuran tertulis, maka para pihak sudah harus memberikan jawaban secara tertulis kepada Mediator Khusus yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tersebut paling lama 10 (sepuluh) hari kerja, dalam hal para pihak tidak memberikan jawaban secara tertulis maka dianggap menolak anjuran dan Mediator Khusus mencatat dalam buku registrasi perselisihan, dalam hal para pihak menyetujui anjuran dan menyatakan secara tertulis, maka Mediator Khusus membantu pembuatan perjanjian bersama secara tertulis paling lama 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran disetujui para pihak

¹³ *Ibid*, h. 106 s.d.109

yang kemudian ditandatangani oleh para pihak dan Mediator Khusus sebagai saksi. Penyelesaian melalui mediasi yang telah sesuai dengan tata kerja mediasi harus sudah selesai dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak diterimanya pelimpahan penyelesaian perselisihan. Jangka waktu tersebut tidak termasuk klarifikasi, dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial Mediator Khusus dapat melakukan koordinasi dengan pegawai pengawas ketenagakerjaan. Mediator khusus bertugas untuk; (a) pembinaan hubungan industrial; (b) pengembangan hubungan industrial; dan (c) penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di luar pengadilan.

Pembinaan hubungan industrial dilakukan melalui serangkaian usaha yang dimaksudkan untuk mewujudkan kemampuan dan kesadaran para pihak yang terlibat dalam proses produksi barang dan/atau jasa yaitu bagi pekerja/buruh dan organisasinya, pengusaha dan organisasinya serta pemerintah terhadap norma-norma yang berlaku sehingga menumbuhkan keserasian dan iklim usaha yang sehat serta kesejahteraan pekerja/buruh. Pengembangan hubungan industrial dilakukan melalui serangkaian usaha menciptakan, menyempurnakan, mengembangkan sistem, metode, teknik hubungan industrial agar dapat memenuhi tuntutan perkembangan dan perubahan situasi serta kondisi ketenagakerjaan baik pada lingkup sektoral, regional, nasional maupun internasional.

B. Sistem Penanganan Kasus oleh Mediator Khusus di Kabupaten Kepulauan Aru

Diangkatnya kepala dinas yang membidangi urusan ketenagakerjaan sebagai Mediator Khusus, maka secara yuridis Menteri telah memberikan legitimasi kepada kepala dinas untuk menjalankan kekuasaan sebagai mediator khusus dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui mediasi. dalam melaksanakan tugas mediasi, Mediator Khusus mempunyai kewenangan yang pada umumnya sama dengan mediator lainnya sebagaimana diatur dalam Pasal 10 ayat 1 Peraturan Menteri Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi yang berbunyi Mediator dalam menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial mempunyai kewenangan: a) meminta para pihak untuk memberikan keterangan secara lisan dan tertulis; b) meminta dokumen dan surat-surat yang berkaitan dengan perselisihan dari para pihak; c) menghadirkan saksi atau saksi ahli dalam Mediasi apabila diperlukan; d) meminta dokumen dan surat-surat yang diperlukan dari Dinas Provinsi atau Dinas Kabupaten/Kota atau lembaga terkait; dan menolak kuasa para pihak yang berselisih apabila tidak memiliki surat kuasa khusus.

Selain kewenangan tersebut, mediator khusus berkedudukan pada kantor instansi di tingkat daerah yakni dinas provinsi dan kabupaten/kota. Mediator khusus yang berkedudukan di Dinas Provinsi berwenang untuk melakukan Mediasi terhadap Perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi pada lebih dari 1 (satu) kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi; melakukan Mediasi terhadap Perselisihan Hubungan Industrial atas pelimpahan dari Kementerian atau Dinas Kabupaten/Kota; melakukan Mediasi terhadap Perselisihan Hubungan Industrial atas permintaan Dinas Kabupaten/Kota yang tidak memiliki Mediator; dan memberikan bantuan teknis, supervisi, dan melakukan monitoring penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dilakukan Mediator pada dinas kabupaten/kota sebagaimana diatur dalam Pasal 12 ayat 2 Peraturan Menteri Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Serta Tata Kerja Mediasi. Sedangkan untuk mediator khusus yang berkedudukan pada kantor instansi di kabupaten/kota berwenang untuk melakukan Mediasi terhadap Perselisihan Hubungan

Industrial yang terjadi di kabupaten/kota yang bersangkutan; melakukan Mediasi terhadap Perselisihan Hubungan Industrial atas pelimpahan dari Kementerian atau Dinas Provinsi. Selain tugas, mediator khusus dalam menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial mempunyai kewajiban: (a) meminta kepada para pihak untuk berunding sebelum dilaksanakan proses mediasi; (b) memanggil para pihak yang berselisih; (c) memimpin dan mengatur jalannya sidang mediasi; (d) membantu para pihak membuat perjanjian bersama, apabila tercapai kesepakatan; (e) membuat anjuran secara tertulis, apabila tidak tercapai kesepakatan; (f) membuat risalah penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial; (g) menjaga kerahasiaan semua keterangan yang diperoleh; (h) membuat laporan hasil penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial kepada Direktur Jenderal atau Kepala Dinas Provinsi atau Kepala Dinas Kabupaten/Kota yang bersangkutan; dan (i) mencatat hasil penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam buku registrasi Perselisihan Hubungan Industrial.

Mediasi hubungan industrial apabila tidak diperoleh kesepakatan bersama maka mediator khusus dapat mengeluarkan anjuran dan Risalah. Anjuran dan Risalah merupakan syarat formil yang dapat digunakan untuk proses litigasi. Anjuran dan Risalah bagaikan mata rantai yang tidak dapat dilepas pisahkan, karena Anjuran adalah bagian daripada Risalah. Anjuran yang dikeluarkan oleh mediator hanyalah bersifat saran/pendapat dan tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat karena Mediator Khusus dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak memiliki kewenangan untuk memutus.

Sedangkan Risalah merupakan dokumen yang memuat keterangan-keterangan dari para pihak yang berselisih dan pendapat mediator dan memuat tentang peristiwa terjadinya perselisihan hubungan industrial dan tuntutan yang di catat oleh mediator.

Pada dasarnya Anjuran dan Risalah dapat dikeluarkan dan diberikan kepada para pihak yang berselisih oleh mediator khusus karena tidak adanya kesepakatan dalam sidang mediasi yang dipimpin oleh mediator khusus diluar pengadilan. Adapun manfaat dikeluarkannya Anjuran dan Risalah adalah untuk memberikan kesempatan kepada para pihak yang berselisih dan pihak yang merasa dirugikan dapat menggugat pihak lain melalui proses hukum lebih lanjut di pengadilan hubungan industrial untuk memperoleh rasa keadilan.

Untuk jangka waktu Anjuran dan Risalah, tidak disebutkan dan/atau diatur didalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maupun Peraturan Menteri Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta tata kerja mediasi, tidak memberikan batasan waktu berlaku dan berakhirnya Anjuran dan Risalah. Sehingga Anjuran dan Risalah dapat dipergunakan kapan saja.

Bahwa sistem penanganan kasus perselisihan hubungan industrial oleh Mediator Khusus Hubungan Industrial di Kabupaten Kepulauan Aru sebagai berikut: a) Menerima pelimpahan kasus perselisihan dari dinas tenaga kerja yang membidangi urusan perselisihan hubungan industrial kepada mediator khusus; b) Menelaah perselisihan yang terjadi; c) Membuat undangan untuk klarifikasi; d) Menawarkan untuk penyelesaian melalui konsiliasi dan/atau arbitrase; e) Melakukan pemanggilan untuk mediasi; b) Membantu para pihak membuat surat perjanjian bersama apabila para pihak yang berselisih telah mencapai kesepakatan; f) Memberikan anjuran dan risalah secara tertulis

kepada para pihak yang berselisih apabila tidak mencapai kesepakatan dalam sidang mediasi; g) Mengeluarkan anjuran dan risalah secara tertulis, Mediator mempunyai kewajiban untuk mengeluarkan anjuran dan risalah secara tertulis untuk para pihak yang berselisih apabila tidak menemukan jalan keluar sehingga tidak adanya kesepakatan; h) dalam sidang mediasi yang dipimpin oleh mediator khusus, tidak menggunakan atribut mediator dalam hal ini pakaian dinas mediator dan kartu tanda pengenal mediator. Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh Mediator Khusus di Kabupaten Kepulauan Aru, telah beberapa kali mengeluarkan Anjuran dan Risalah dan diberikan kepada para pihak yang berselisih namun pada kenyataannya sampai saat ini belum ada kasus yang disidangkan di tingkat pengadilan hubungan industrial baik yang bersifat person maupun yang menggunakan jasa Serikat Buruh. Hal ini dikarenakan pihak pekerja/buruh yang dirugikan tidak mampu membiayai karena perekonomian yang pas-pasan sehingga pekerja/buruh memilih untuk mundur dan tidak menuntut pihak pengusaha di pengadilan tindakan ini dapat merugikan pekerja/buruh di Kabupaten Kepulauan Aru.

Adapun pekerja yang mencoba untuk menuntut pihak pengusaha di Pengadilan Hubungan Industrial Anjuran dan Risalah yang dikeluarkan oleh Mediator Khusus di Kabupaten Kepulauan Aru memuat hak-hak pekerja lewat ketetapan perhitungan hak-hak pekerja/buruh dan menyarankan kepada pihak perusahaan untuk membayar kepada pekerja/buruh. dengan isi anjuran tersebut, akan memberikan hasrat pekerja/buruh setelah melihat dan mengetahui nilai nominal akan haknya yang tidak pasti akan diperoleh jika dilakukan proses secara litigasi, karena anjuran yang dikeluarkan oleh mediator khusus bersifat saran/pendapat bukan memutuskan, sehingga tidak dapat dijadikan jaminan karena anjuran tersebut tidak bersifat putusan yang mengikat tetapi hanya sebagai saran/pendapat mediator khusus. Contoh kasus yang ditangani oleh mediator khusus di Kabupaten Kepulauan Aru yang mengeluarkan anjuran sebagai berikut: 1) Kasus Perselisihan Hak akibat pemutusan hubungan kerja antara pekerja/buruh atas nama Saudara Hasan Bawoel dengan perusahaan Fa. Nusantara Pearl Ujir Timur yang dialihkan menjadi PT. AMC Ujir Timur telah diselesaikan secara bipartit di tingkat perusahaan dan telah dibayarkan sejumlah uang yang merupakan hak Saudara Hasan Bawoel, namun setelah dilaporkan kepada Dinas Transmigrasi Dan Tenaga Kerja Kabupaten Kepulauan Aru, oleh serikat pekerja/buruh yang dikuasakan maka kasus tersebut di proses kembali dan tidak mendapat kesepakatan sehingga mediator khusus mengeluarkan anjuran. Namun dalam isi anjuran tersebut yang esensinya adalah pihak pengusaha harus membayar hak-hak saudara hasan bawoel yang dihitung dan dimuat dalam anjuran. Dengan perhitungan inilah yang membuat saudara Hasan Bawoel bersemangat untuk memperjuangkan hak-haknya lewat jalur pengadilan. Namun ketanyaannya Saudara Hasan Bawoel tidak dapat melakukan proses lanjut karena kurangnya saksi yang harus dibiayai oleh saudara Hasan Bawoel, sehingga hasan bawoel tidak melanjutkan gugatan ke pengadilan, walaupun telah mengeluarkan biaya yang cukup besar selama berproses, yang diperkirakan kerugian saudara hasan bawoel kurang lebih Rp. 40.000.000,- (empat puluh juta rupiah); 2) Kasus Perselisihan Hak akibat pemutusan hubungan kerja antara pekerja/buruh atas nama Saudara Saleh Onoly dengan perusahaan Fa. Nusantara Pearl Ujir Timur yang dialihkan menjadi PT. AMC Ujir Timur dengan kronologi yang hampir sama pula dengan Saudara Hasan Bawoel, yang mana sudara Saleh Onoly telah dibayarkan hak-haknya oleh perusahaan sehingga tidak ada lagi masalah, namun karena adanya penguatan

dari serikat pekerja/buruh yang memberikan penguatan kepada saudara Saleh Onoly maka kasusnya kembali dilaporkan pada Dinas Transmigrasi Dan Tenaga Kerja Kabupaten Kepulauan Aru dan diproses yang kemudian karena tidak adanya kesepakatan maka mediator khusus mengeluarkan anjuran. Isi daripada anjuran tersebut pun memuat hak-hak dengan nominal yang fantastis yang harus dibayarkan oleh pengusaha namun karena tidak ada tanggapan dari perusahaan sehingga saudara Saleh Onoly bersama Serikat Buruh Sejahtera Indonesia Kota Dobo melakukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial di ambon namun tidak berhasil pula karena diperlukan saksi. Dengan demikian saudara Saleh Onoly harus menerima kenyataan atas kerugian yang dialaminya. Adapun kerugian saudara Saleh Onoly diperkirakan sebesar Rp. 20.000.000,- (dua puluh juta rupiah); 3) Kasus Perselisihan Hak akibat pemutusan hubungan kerja antara pekerja/buruh atas nama Saudara Hermanus Yonias Oraple dengan perusahaan PT. Pulau Kenari karena memasuki usia pensiun: Bahwa untuk Saudara Hermanus Yonias Oraple telah dibayarkan hak-haknya oleh pihak perusahaan namun karena Saudara Hermanus Yonias Oraple mendengar bahwa uang yang akan diberikan kepadanya tidak cukup namun pimpinan/manajer perusahaan menyampaikan harus dibayarkan sehingga perusahaan membayar kepadanya uang sejumlah Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah). Setelah diterimanya uang tersebut dan setelah melewati waktu yang cukup lama Saudara Hermanus Yonias Oraple kembali mengajukan laporan lewat Serikat Buruh Sejahtera Indonesia Kota Dobo agar kasusnya diproses kembali, dan akhirnya mediator khusus mengeluarkan anjuran.

Bahwa dari kasus-kasus tersebut di atas, penulis berpendapat bahwa pekerja/buruh tidak memahami aturan sehingga mereka dijadikan sebagai lahan oleh SBSI Kota Dobo. Begitupula dengan mediator khusus yang tidak mempunyai keahlian dalam mediasi serta belum menguasai peraturan-peraturan ketenagakerjaan, sehingga pekerja/buruh harus mengalami kerugian. Disini penulis berpendapat bahwa seharusnya pekerja/buruh tidak mengalami kerugian apabila mediator khusus menghentikan mediasi karena kasus-kasus tersebut diatas, sebelumnya telah dirundingkan secara bipartit di perusahaan yang bersifat mengikat yang apabila salah satu pihak melanggar maka pihak lain dapat menuntut. Anjuran dan risalah sebagaimana terurai secara singkat di atas penulis lampirkan sebagai bukti bahwa mediator khusus di tingkat daerah yang diberikan dispensasi karena jabatannya tanpa mengikuti pelatihan sertifikasi mediator sangatlah berpengaruh pada penanganan kasus dalam melakukan mediasi.

KESIMPULAN

Pengangkatan Mediator Khusus Hubungan Industrial Di Tingkat Daerah yang dikecualikan dari berbagai persyaratan dapat berpengaruh pada penanganan kasus perselisihan hubungan industrial karena mediator merupakan profesi yang diperlukan keahlian dan ketekunan dalam mediasi. selain itu lemahnya pengawasan, pembinaan akan pelaksanaan tugas dan fungsi mediator khusus dalam melakukan mediasi sehingga dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Menteri berdasarkan kewenangan yang diberikan oleh Undang-Undang sebagaimana disebutkan dalam pasal 9 huruf g dan pasal 16 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial juncto Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 17 tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi maka Menteri berkewenangan mengangkat dan memberhentikan Mediator Khusus Hubungan Industrial, meskipun tidak diatur secara tegas serta pengaturan terpisah tugas dan kewajiban Mediator Khusus; 2)

Anjuran dan Risalah yang dikeluarkan oleh Mediator Khusus di tingkat daerah telah sesuai dengan kewenangan yang dimiliki, namun isi daripada anjuran masih bersifat memutus sehingga dapat membuat pekerja/buruh mengalami kerugian dalam hal ini perhitungan hak-hak pekerja yang nilai nominalnya dicantumkan dalam anjuran sehingga menimbulkan hasrat pekerja untuk memperoleh uang yang merupakan haknya sesuai dengan jumlah yang ditetapkan oleh Mediator Khusus mendorong pekerja untuk melakukan proses lanjut melalui jalur litigasi yang nantinya dapat merugikan pekerja/buruh karena anjuran dan risalah bukanlah sebuah putusan yang mengikat tetapi hanya bersifat saran/pendapat dan tidak mengikat. Karena kekuatan hukum Mediasi Perselisihan Hubungan Industrial di luar pengadilan menurut ketentuan Pasal 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memiliki kekuatan hukum mengikat dan eksekutorial apabila mediasi memperoleh kesepakatan dan dibuatkan perjanjian bersama yang kemudian didaftarkan di pengadilan untuk mendapatkan penomoran yang nantinya dapat diminta eksekusi lewat permohonan ke pengadilan oleh pihak yang dirugikan.

REFERENSI

Buku

- Johnny Ibrahim, *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Cetakan kedua, Bayumedia Publishing, Malang, 2007.
- Juanda Pangaribuan, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Bumi Intitama Sejahtera, Jakarta, 2010.
- Peter Mahmud, Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2009.
- Soetirto S. Adisewojo, *Prosedur dan Tehnik Penyelesaian Perselisihan Industrial dan PHK pada Sistem Kontrak Kerja*, UI Perss, Jakarta, 2005.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji, *Peneltian Hukum Normatif (suatu Kajian Singkat)*, Rajawali, Jakarta, 1990.