

DISERTASI
MEDIASI MERUPAKAN SALAH SATU CARA
PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA
PERUSAHAAN
Di SUMATERA UTARA

Untuk Memperoleh Gelar Doktor Dalam Ilmu Hukum Pada Sekolah Pascasarjana
Universitas Sumatera Utara Di Bawah Pimpinan Rektor Universitas Sumatera
Utara Prof. Chairuddin P. Lubis, DTM&H, Sp.A (K) Untuk Dipertahankan Di
hadapan Sidang Terbuka Senat
Universitas Sumatera Utara

Oleh:

SURYA PERDANA
028101007
Program Doktor (S3) Ilmu Hukum



SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS SUMATERA UTARA
MEDAN

2008

HALAMAN PENGESAHAN
(PROMOSI DOKTOR)

Judul Disertasi : MEDIASI MERUPAKAN SALAH SATU CARA
PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA PADA PERUSAHAAN DI SUMATERA UTARA

Nama : SURYA PERDANA

NIM : 028101007

Program : Doktor (S3) Ilmu Hukum

Menyetujui
Komisi Pembimbing

Prof. Dr. Mashudi, S.H., M.H.
Promotor

Prof. Dr. M. Solly Lubis, S.H.
Co-Promotor

Prof. Dahlan, S.H., M.H.
Co-Promotor

Ketua Program Studi,

Direktur,

Prof. Dr. Bismar Nasution, SH., M.H.
NIP. 131 570 455

Prof. Dr. Chairun Nisa B., M.Sc.
NIP. 130 535 852

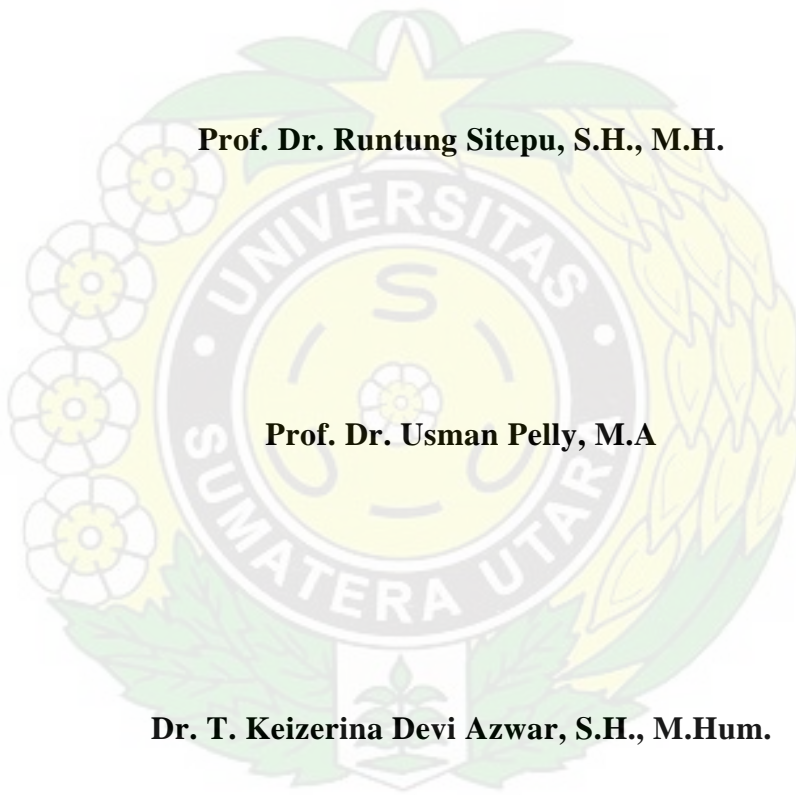
TIM PENGUJI

Prof. Dr. Bismar Nasution, S.H., M.H.

Prof. Dr. Runtung Sitepu, S.H., M.H.

Prof. Dr. Usman Pelly, M.A

Dr. T. Keizerina Devi Azwar, S.H., M.Hum.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur dipanjatkan kehadirat Allah SWT, dengan berkat rahmat dan karunia-Nya hasil penelitian ini dengan judul; **"Mediasi Merupakan Salah Satu Cara Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Di Sumatera Utara"** telah dapat diselesaikan. Salawat dan salam disampaikan ke haribaan Rasulullah SAW, yang telah membawa umat dari alam kebodohan ke alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Ucapan terima kasih disampaikan kepada Rektor Universitas Sumatera Utara yang amat terpelajar Prof. dr. Chairuddin P. Lubis, DTM&H, Sp.A (K), para Pembantu Rektor Universitas Sumatera Utara, seluruh staf dan jajarannya. Direktur Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara, yang amat terpelajar Prof. Dr. Ir. T. Chairun Nisa B, M.Sc., beserta para Asisten Direktur, Sekretaris dan staf dan jajarannya. Ketua Program Doktor yang amat terpelajar Prof. Dr. Bismar Siregar, S.H., M.H., yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan tertinggi dalam Program Doktor (S3) Ilmu Hukum yang sangat berharga ini, dan juga telah memberikan perhatian yang terbaik dalam upaya menyelesaikan penelitian ini pada Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara di Medan. Begitu juga ucapan terimakasih diberikan kepada sekretaris Program Doktor (S3) Ilmu Hukum yang amat terpelajar Prof. Dr. Ningrum Natasya Sirait, S.H., M.LI yang telah memberi motivasi dalam menyelesaikan studi di Program (S3) Ilmu Hukum dan memberikan bahan-bahan untuk menyelesaikan Disertasi ini.

Sangat disadari bahwa penelitian ini tidak dapat diselesaikan tanpa adanya bimbingan maupun arahan dari Promotor, Co-Promotor dan Penguji. Untuk itulah dalam kesempatan ini dengan rasa hormat menyampaikan ucapan terima kasih yang setinggi-tingginya terutama kepada yang amat terpelajar Prof. Dr. Mashudi, S.H., M.H., sebagai Promotor walaupun di tengah-tengah kesibukan beliau, namun tetap memberikan perhatian dan bantuan, serta melakukan bimbingan dengan penuh disiplin baik secara langsung maupun tidak langsung kepada penulis dalam rangka menyelesaikan disertasi ini. Kepada yang amat terpelajar Prof. Dr. M. Solly Lubis, S.H., sebagai C0-Promotor yang selalu berkomunikasi, memberi perhatian, mem-bimbing, dan mengarahkan penulis dalam setiap waktu walaupun di tengah-tengah kesibukan beliau dengan penuh kesabaran, hingga selesainya penulisan disertasi ini. Kepada yang amat terpelajar Prof. H. Dahlan, S.H., M.H., sebagai Co-Promotor, yang telah membimbing dengan penuh perhatian, kesabaran, dan bersemangat dalam setiap waktu, walaupun di tengah-tengah kesibukannya, dan beliau selalu memberikan motivasi dan dorongan untuk menyelesaikan disertasi ini.

Ucapan terima kasih yang tidak terhingga disampaikan kepada yang amat terpelajar Prof. Dr. Runtung Sitepu, S.H., M.H., yang amat terpelajar Prof. Dr. Bismar Nasution S.H., M.H., yang amat terpelajar Prof. Dr. Usman Pelly, M.A., dan yang amat terpelajar Dr. T. Keizerina Devi Azwar, S.H., M.Hum., yang masing-masing sebagai penguji mulai dari tahap proposal disertasi sampai pada tahap ujian disertasi yang selalu memberikan petunjuk dan arahan dalam penyempurnaan penulisan hingga selesainya hasil penelitian disertasi ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Bapak H. Bahdin Nur Tanjung, S.E.,

M.M., kepada Wakil Rektor I Bapak Drs. H Armansyah, M.M., Wakil Rektor II Bapak H. Suhrawardi K. Lubis S.H., Sp.N., M.H., dan Wakil Rektor III Bapak Drs. Agussani M.AP. Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara H. Muhammad Arifin Gultom, S.H., M.Hum serta para pembantu Dekan dan seluruh jajarannya yang telah turut memberikan dukungan dan bantuan secara penuh dalam menyelesaikan pendidikan ini.

Ucapan terima kasih yang tak terhingga dari hati yang paling dalam kepada Ayahanda yang tercinta, almarhum H. Perdana Ginting dan almarhumah ibunda tersayang Hj. Indarsih, yang selalu dengan penuh kasih sayang dan kelembutan yang tegas serta kedisiplinan dalam mendidik dan membimbing penulis sejak kecil hingga akhir hayat mereka, dengan memberikan nasehat serta arahan yang tidak lelah-lelahnya, agar penulis berhasil dalam dunia pendidikan. Semoga almarhum dan almarhumah dapat diterima di sisi Allah SWT Amin.

Terima kasih juga disampaikan kepada abangda Arena Trijaya Ginting, S.E., M.M., dan Isteri yang tidak bosan-bosannya telah memberikan dukungan baik materil maupun moril, guna selasainya studi saya. begitu juga kepada adinda Ir. Sinar Indra Kusuma, M.Si., dan Isteri yang selalu mempertanyakan perkembangan studi saya, dan Kepada kakak Agrepina Endang Indraswati serta Suami dan Kakak Yohana ginting dan Suami, kemudian ucapan terimakasih secara khusus disampaikan kepada adikku Dewi Indrini, S.E., dan suaminya Rudi Rangkuti yang selalu memperhatikan kesehatan dan perkembangan pendidikan saya. Semoga ALLAH SWT membalas kebaikan seluruh keluargaku.

Kepada yang terhormat dan amat terpelajar Prof. M. Abduh, S.H., Prof. Dr. Syafrudin Kalo, S.H., M.Hum., Prof. Dr. Tan Kamelo, S.H., M.S., Dr. Pendastaren Tarigan, S.H., M.S., Dr. Budiman Ginting, S.H., M.H., dan Dr. Sunarmi, S.H, M.Hum., yang selalu menanyakan dan memberikan dorongan kepada penulis dalam melakukan penelitian dan penyelesaian disertasi ini, penulis ucapkan tarima kasih.

Secara khusus disampaikan kepada Dr. Agusmidah, S.H., M.Hum., yang telah berkenan untuk selalu meluangkan waktu kepada penulis dalam memberikan masukan-masukan dan pemikiran serta saran untuk penyelesaian disertasi ini. Kepada pak J. Marbun saya ucapkan terima kasih karena telah memberikan masukan dan sebagai teman diskusi serta memberikan bahan-bahan tentang ketenagakerjaan.

Terimakasih yang tidak terhingga diucapkan kepada sahabat-sahabat tercinta, Ramlan S.H, M.Hum., Harisman S.H, M.H, Sumantri, S.Pd. T. Erwinsyahbana S.H., M.Hum., Iwan Syahrizal, S.Sn., S.H., M.H., Rousydy, S.Ag., M.A., Sofyan Lubis, S.H., M.H., Mukhlis Ibrahim, S.H., M.H., Drs. Anwarsyah Nur, M.A., T. Riza Zarzani, S.H., Akrim Lubis, S.Ag, M.A., dan teman-teman seangkatan, yang amat terpelajar Dr. Triono Eddy, S.H., M.Hum., Dr. Idham S.H., M.Kn., Dr. Iman Jauhari, S.H., M.Hum., Dr. Dayat Limbong, S.H., M.Hum., Dr. Januari Siregar, S.H., M.Hum., yang selalu bersama-sama dalam mengikuti pendidikan di Program Doktor (S3) Ilmu Hukum USU. Ucapan terimakasih ditujukan kepada Bapak Agus Sitinjak (Staf pada kantor Jamsostek Cabang Medan) yang telah banyak memberikan bantuan dalam pengumpulan data di lapangan, dan kepada Bapak Mustamar, S.H (Staf Dinas Tenagakerja dan Trasmigrasi Provinsi Sumatera Utara).

Dalam kesempatan ini, penulis juga ingin menyampaikan terima kasih kepada *librarian* yang telah banyak memberikan bantuan kepada penulis dalam mempersiapkan bahan-bahan berkenaan dengan penelitian dan penulisan disertasi ini, yaitu kepada pimpinan dan para Staf Perpustakaan Universitas Sumatera Utara dan para Staf Perpustakaan Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara, pemimpin dan Staf Perpustakaan Universitas Malaysia di Kuala Lumpur Malaysia, pimpinan Perpustakaan Universitas Kebangsaan Malaysia di Selangor Malaysia, dan pimpinan *National University of Singapore* (NUS) di Singapura.

Tidak lupa penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Medan, Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Binjai, Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang, Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serdang Badagai, serta para Mediator dan para Narasumber lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu dalam tulisan ini sehingga disertasi ini dapat terselesaikan.

Dalam kesempatan ini secara khusus dari hati yang paling dalam kusampaikan ucapan terima kasih kepada istriku tersayang Hj. Saskia, S.E., M.Si., dan ketiga buah hatiku Almarhum M. Realdi Putra Ginting, Raissa Irena Perdana Ginting, dan M. Rifqi Ananda Ginting atas doa kalian, kerelaan, kesabaran, dan kasih sayang serta motivasi yang diberikan untuk dapat menyelesaikan pendidikan Doctor (S3) dan penulisan disertasi ini.

Akhirnya ucapan terima kasih juga disampaikan kepada semua pihak yang tidak dapat dirincikan satu-persatu yang telah memberikan segala bantuan baik berupa moril maupun materiil, sehingga penelitian ini dapat diselesaikan. Terhadap kebaikan dan


kemurahan hati dari semua pihak, saya hanya dapat mendoakan dan menyerahkan kepada Allah SWT semoga mendapat balasan yang setimpal baik di dunia maupun di akhirat kelak. Amin ya Rabbal'alam.

Medan, 29 April 2008


Surya Perdana



DAFTAR SINGKATAN



ADR	: Alternative Dispute Resolution.
BANI	: Badan Arbitrase Nasional Indonesia.
BATNA	: Best Alternative To a Negotiator.
BPSK	: Badan Penyelesaian Sengketa Konsumen.
BP4	: Badan Penasehat Perkawinan dan Penyelesaian Perceraian.
KKN	: Korupsi, Kolusi, Nepotisme.
KPPU	: Komisi Pengawasan Persaingan Usaha.
KEPMEN	: Keputusan Menteri.
MA	: Mahkamah Agung.
MENKUMHAM	: Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia.
MLATNA	: Most Likely Alternative To An Negotiated Agreement.
PB	: Perjanjian Bersama.
PHK	: Pemutusan Hubungan Kerja.
PK	: Perjanjian Kerja.
PK	: Permohonan Kasasi (Dalam Tabel)
PKB	: Perjanjian Kerja Bersama.
PKWT	: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
PN	: Pengadilan Negeri.
PP	: Peraturan Perusahaan.
PHI	: Pengadilan Hubungan Industrial



PT	: Pengadilan Tinggi.
PTTUN	: Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara.
PUNGLI	: Pungutan Liar.
PERMA	: Peraturan Mahkamah Agung.
P4D	: Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah.
P4P	: Panitia Penyelesaian Perselisihan perburuhan Pusat.
SAKERNAS	: Survei Angkatan Kerja Nasional.
SDM	: Sumber Daya Manusia.
SK	: Surat Keputusan.
SE	: Surat Edaran.
SPIDR	: the Society of Profesional Industri Dispute Resolution.
UUK	: Undang-undang Ketenagakerjaan.
UUPHI	: Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
WATNA	: Worst Alternative To A Negotiator Agreement.

DAFTAR SKEMA

Skema 1	: Skema alur pikir penyelesaian perselisihan hubungan industrial.....	16
Skema 2	: Skema alur pikir penyelesaian perselisihan PHK dengan cara mediasi.....	17
Skema 3	: Pelaksanaan mediasi karena gagalnya bipartit.....	59
Skema 4	: Tata cara penyelesaian PHK melalui mediasi menurut UU No. 2 Tahun 2004.....	62
Skema 5	: Tata cara penyelesaian PHK melalui mediasi menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP-92/MEN/2004.....	63

DAFTAR TABEL

Tabel 1	: Pilihan tenagakerja dalam penyelesaian PHK.....hlm.	122
Tabel 2	: Alasan pilihan penyelesaian PHK melalui mediasi.....hlm.	126
Tabel 3	: Jumlah perkara yang masuk di PPHI pada tahun 2006 dan 2007 pada Pengadilan Negeri Medan.....hlm.	193
Tabel 4	: Sebab-sebab terjadinya PHK pada tahun 2006 dan 2007 di Sumatera Utara.....hlm.	238
Tabel 5	: Jumlah perusahaan industri besar dan sedang menurut kabupaten/kota dari tahun 2006 s/d 2007 di Sumatera Utara.....hlm.	256
Tabel 6	: Jumlah tenagakerja industri besar dan sedang menurut kabupaten/kota dari tahun 2006 s/d 2007 di Sumatera Utara.....hlm.	257
Tabel 7	: Kasus PHK yang masuk dan diselesaikan melalui mediasi pada tahun 2006 dan 2007 sampai dengan bulan Mei di Kota Medan.....hlm.	259
Tabel 8	: Kasus PHK yang masuk dan diselesaikan melalui mediasi pada tahun 2006 dan 2007 sampai dengan bulan Mei di Kota Binjai.....hlm.	260
Tabel 9	: Kasus PHK yang masuk dan diselesaikan melalui mediasi pada tahun 2006 dan 2007 sampai dengan bulan Mei di Kabupaten Deli Serdang.....hlm.	261

Tabel 10	: Kasus PHK yang masuk dan diselesaikan melalui mediasi pada tahun 2006 dan 2007 sampai dengan bulan Mei di Kabupaten Serdang Badagai.....	hlm. 262
Tabel 11	: Penyelesaian kasus PHK melalui mediasi di empat kabupaten/kota di Sumatera Utara tahun 2006 dan 2007.....	hlm. 263
Tabel 12	: Persentase penyelesaian perselisihan PHK melalui mediasi pada empat kabupaten/kota di Sumatera Utara pada tahun 2006 dan 2007.....	hlm. 264
Tabel 13	: Tingkat kepuasan tenagakerja dalam penyelesaian PHK dengan cara mediasi.....	hlm. 265
Tabel 14	: Tingkat kepuasan pengusaha dalam penyelesaian PHK dengan cara mediasi.....	hlm. 266

DAFTAR DIAGRAM

- Diagram 1 : Tingkat kepuasan tenagakerja dalam penyelesaian PHK
dengan cara mediasihlm. 265
- Diagram 2 : Tingkat kepuasan pengusaha dalam penyelesaian PHK
dengan cara mediasihlm. 266



DAFTAR ISI

	halaman
INTISARI	i
ABSTRACT	iii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR SINGKATAN	viii
DAFTAR SKEMA.....	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR DIAGRAM.....	xii
DAFTAR ISI	xiii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Keaslian Penelitian	9
F. Kerangka Teori dan Konseptual	10
1. Kerangka teori	10
2. Kerangka konseptual	14
G. Asumsi	18
H. Metode Penelitian	18

1. Spesifikasi penelitian	18
2. Metode pendekatan	19
3. Lokasi, populasi dan sampel penelitian	20
a. Lokasi penelitian	20
b. Populasi dan Sampel Penelitian	20
4. Alat pengumpulan data	21
5. Teknik pengumpulan data	22
6. Analisa data	22

BAB II : MEDIASI MERUPAKAN PILIHAN PENYELESAIAN

PERSELISIHAN	24
A. Pengertian Mediasi	24
B. Asas-asas Umum Mediasi	24
C. Perkembangan Mediasi di Indonesia	28
1. Mediasi merupakan budaya bangsa Indonesia	28
2... Penyelesaian perselisihan melalui mediasi	29
3. Yurisdiksi mediasi di pengadilan	29
D. Mediasi Sebagai Pilihan Penyelesaian Perselisihan PHK.....	29

BAB III : PERAN DAN FUNGSI MEDIATOR DALAM

MEMAKSIMALKAN KEBERHASILAN MEDIASI	42
A. Peran dan Fungsi Mediator	42
1. Peran mediator	42
2. Fungsi mediator	46
B. Keuntungan Menggunakan Mediasi	48

C. Proses Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Melalui Mediasi	53
--	----

BAB IV : TINGKAT KEBERHASILAN MEDIASI DALAM PENYELESAIAN

PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA	64
--	-----------

A. PHK sebagai salah satu sumber perselisihan ketenagakerjaan	64
--	----

1. Sumber dan jenis perselisihan ketenagakerjaan	64
--	----

2. Sebab-sebab terjadinya pemutusan hubungan kerja	65
--	----

3. Pendekatan dalam pemecahan perselisihan ketenagakerjaan.....	66
---	----

4. Dampak sosial dari pemutusan hubungan kerja.....	66
---	----

B. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yang Diselesaikan Melalui Mediasi	69
--	----

C. Tingkat Kepuasan Penyelesaian Perselisihan PHK Dengan Cara Mediasi	77
---	----

D. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelaksanaan Mediasi	79
--	----

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	82
---	-----------

A. Kesimpulan	82
---------------------	----

B. Saran	83
----------------	----

DAFTAR PUSTAKA	84
-----------------------------	-----------

BAB I

PENDAHULUAN

A.Latar Belakang Masalah

Permasalahan dalam bidang ketenagakerjaan saat ini telah menjadi pemandangan keseharian 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 pening-katan.

Berbagai permasalahan tenaga kerja dapat pula muncul karena tidak terjaminnya hak-hak dasar¹ dan hak normatif² dari tenaga kerja³ serta ter-jadinya diskriminasi⁴ di tempat kerja, sehingga menimbulkan konflik yang meliputi tingkat upah yang rendah, jaminan kesehatan, jaminan keselamatan kerja, jaminan hari tua, fasilitas yang diberikan oleh perusahaan, dan biasanya berakhir dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).⁵

¹ Hak dasar tenaga kerja adalah hak-hak yang sifatnya fundamental, antara lain menyangkut hak atas kesempatan yang sama untuk bekerja dan menempati posisi tertentu dalam pekerjaan (non diskriminasi), hak berorganisasi, hak memperoleh pekerjaan yang layak, dan sebagainya, tidak semua hak dasar menjadi hak normatif, Contohnya hak jaminan untuk bekerja.

² Hak normatif tenaga kerja adalah hak-hak tenaga kerja yang sudah diatur berdasarkan undang-undang seperti hak atas upah, hak atas jaminan sosial, hak atas cuti dan istirahat, hak berserikat.

³ Tenaga Kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Lihat Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bandingkan dengan Pasal 1 angka 9 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

⁴ Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, diskriminasi adalah perbedaan perlakuan terhadap seseorang warga negara (berdasarkan warna kulit, golongan, suku, ekonomi, agama dan sebagainya), lebih lanjut lihat W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: PN. Balai Pustaka, 1976), hlm. 208.

⁵ Surya Perdana. "Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)", *Tesis*, Program Pascasarjana USU, Medan, 2001, hlm. 102.

Berkaitan perihal PHK⁶, 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. Kasus-kasus tenaga kerja yang hangat dibicarakan dewasa ini antara lain adalah kasus PT. Dirgantara Indonesia (PT. D.I.), Texmaco dan lain-lain.

Khususnya di daerah Sumatera Utara, pada Kabupaten Deli Serdang terjadi PHK pada PT. Kedaung sebanyak 20 orang, PT. Indofood sebanyak 30 orang, PT. Surya Mas Lestari Prima sebanyak 10 orang, PT. Trofical Wood sebanyak 3 orang dan PT. Indo Kecana Satria Jaya sebanyak 3 orang. Sedangkan di Kota Medan terjadi pada PD. Dilton sebanyak 19 orang, PT. Contris Multi Persada Pratama sebanyak 31 orang, PT. Inarup Pedang Tiga sebanyak 12 orang dan lain-lain, sehingga bila disimpulkan di Kota Medan terjadi PHK selama tahun 2006 sebanyak 502 orang, sedangkan sampai Mei 2007 sebanyak 180 orang.

Contoh lainnya adalah di Kota Binjai, telah terjadi PHK pada Perusahaan MDS yaitu sebanyak 3 orang, PT. Sukanda Jaya sebanyak 1 orang, PT. Suzuya sebanyak 2 orang, PT. Muara Dana Sejahtera sebanyak 1 orang dan PT. Swadana Indotama Finance sebanyak 1 orang. Selanjutnya di Kabupaten Serdang Bedagai juga telah terjadi PHK pada PTPN III Kebun Tanah Raja sebanyak 3 orang, PT. Unitetra Indonusa sebanyak 2 orang, PT. Prima Mahoni Indah sebanyak 4 orang, PT. Inkamex Makmur sebanyak 2 orang dan PT. Aqua Farm Nusantara sebanyak 3 orang.

⁶ Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja 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 kerjasama. Lihat Pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004.

Masalah PHK telah memiliki pengaturan tersendiri, yaitu Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dengan demikian, jika terjadi sengketa hukum (*legal dispute*) menyangkut dengan ketenagakerjaan, maka penyelesaiannya dapat diajukan melalui peradilan khusus (PPHI) selain peradilan biasa atau bentuk-bentuk penyelesaian lain di luar peradilan, seperti arbitrase, konsiliasi dan mediasi.

Penyelesaian PHK dapat dilakukan yang salah satunya adalah melalui mediasi. Cara seperti ini sesuai dengan ketentuan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 yang menentukan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.

Berkaitan dengan penyelesaian sengketa PHK secara musyawarah/ mufakat 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.

Dalam mekanisme pemberian izin PHK, dimana tahap tersebut merupakan garda terakhir untuk memberikan perlindungan bagi buruh, nyaris tidak ada izin yang ditolak. Jadi, tahapan tersebut hanya semata-mata untuk menjagal dan kemudian membicarakan berapakah pesangonnya tanpa menelaah alasan-alasan PHK secara lebih mendalam.

Adanya fenomena tersebut bukan berarti telah ada kegagalan secara konsepsional dan institusional, melainkan hanyalah kegagalan dalam pelaksanaannya. Oleh karena itu, pelaksanaan PHK harus dibenahi. PHK hanya boleh dilakukan pengusaha, apabila telah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.⁷

Dalam proses perundingan mengenai nasib buruh pasca merger, pihak buruh yang terepresentasi melalui organisasi buruh, dapat menggunakan *golden shake hand*. Mekanisme ini akan sangat ampuh bagi mereka, karena para buruh menggunakan wacana “persatuan”, sehingga apabila mereka tidak bersatu, maka stabilitas perusahaan akan terganggu. Disinilah undang-undang memainkan peranan penting, yaitu sebagai pelindung buruh. Sayangnya Undang-undang No. 13 Tahun 2003 sebagai regulasi perburuhan terbaru justru tidak mengakomodasi hal ini. Justru undang-undang perburuhan sebelumnya secara tegas menyatakan bahwa PHK merupakan hal yang dilarang.

Hal lain yang patut mendapat perhatian adalah PHK yang disebabkan oleh kejahatan (kesalahan berat) seperti mencuri, tindakan terorisme dan lain sebagainya.⁸ Pada peraturan perburuhan terdahulu, PHK bagi buruh yang melakukan kejahatan atau

⁷ Selanjutnya lihat Pasal 151 ayat (3) Undang-undang No.13 Tahun 2003.

⁸ Menyangkut kesalahan berat ini diatur dalam Pasal 158 UUKK, namun berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi, Perkara Nomor 012/PUU-I/2003, Pasal 158 dan Pasal 159 UUKK, dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945, sehingga tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Untuk mengatasi putusan Mahkamah Konstitusi dimaksud, Menteri Nakertrans mengeluarkan Surat Edaran Nomor SE.13/MEN/SJ-HK/I/2005 tanggal 7 Januari 2005, yang memberikan pedoman penyelesaian atas PHK, karena alasan kesalahan berat sebagai berikut: (1) Bagi pengusaha yang akan melakukan PHK dengan alasan pekerja melakukan kesalahan berat (eks Pasal 158 ayat (1) UUKK), PHK dapat dilakukan setelah ada putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; (2) Apabila pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib dan pekerja tidak dapat melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya, berlaku ketentuan Pasal 160 UUKK; (3) Dalam hal terdapat “alasan mendesak” yang mengakibatkan tidak memungkinkan hubungan kerja dilanjutkan, pengusaha dapat menempuh upaya penyelesaian melalui lembaga PPHI.

kesalahan berat tetap harus mendapat izin dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Kejahatan atau kesalahan berat dalam hal ini adalah kejahatan atau kesalahan berat yang masuk dalam lingkup pidana. Dengan demikian sebelum PHK diberikan, harus sudah ada putusan pengadilan yang *final* dan *binding* (*incracht van bewijsteen*) sesuai dengan asas praduga tidak bersalah (*presumption of innocent*). Namun dalam regulasi perburuhan yang berlaku saat ini, PHK bagi buruh yang melakukan kejahatan atau kesalahan berat dapat langsung dilaksanakan oleh perusahaan dengan syarat bahwa buruh bersangkutan terbukti tertangkap tangan atau ada pengakuan atau ada bukti berupa laporan kejadian dan didukung oleh sekurang-kurangnya dua (2) orang saksi. PHK juga dapat terjadi karena bentuk hubungan kerja yang didasarkan atas kontrak kerja. Cara ini lebih disenangi oleh pengusaha karena tidak ada keharusan bagi pengusaha untuk memberikan pesangon. Apabila hubungan kerja kontrak tersebut diberhentikan di tengah jalan, maka izin untuk memberikan PHK tetap diperlukan. Salah satu pihak harus melakukan pembayaran untuk menutupi kekurangan masa kerja tersebut.

Beberapa tahun terakhir ini banyak perusahaan yang menawarkan pensiun dini kepada karyawannya. Penawaran ini harus dilihat dalam konteks negosiasi. Apabila negosiasi tersebut dipandang baik oleh para pihak, maka penawaran tersebut tidak menjadi masalah. Yang menjadi masalah adalah apabila kedudukan para pihak dalam negosiasi itu tidak seimbang, sehingga kebijakan pensiun dini tersebut justru menjadi hal yang dipaksakan.

Selain hal tersebut di atas, PHK dapat terjadi karena modernisasi, otomatisasi dan efisiensi. PHK yang terjadi dewasa ini akibat krisis ekonomi yang berkepanjangan,

dengan demikian perusahaan perlu melakukan efisiensi diberbagai bidang dengan cara pengurangan tenaga kerja.

Dilihat dari jumlah tenaga kerja/buruh yang di PHK, maka ada dua jenis PHK, yaitu PHK secara individu atau perseorangan dan PHK secara besar-besaran atau massal. PHK secara individu atau perseorangan adalah PHK yang dilakukan oleh majikan kepada pekerja yang jumlahnya kurang dari 9 (sembilan) orang. Sedangkan PHK secara besar-besaran atau masal, jika tenaga kerja/buruh yang diPHK sebanyak 9 (sembilan) orang atau lebih. Menurut ketentuan Undang-undang No. 2 Tahun 2004, jika terjadi PHK secara masal, maka para pihak wajib mengupayakan penyelesaian perselisihan melalui jalan perundingan bipartit. Sebelum melakukan upaya lain, pengusaha maupun pekerja ataupun serikat pekerja yang ada dalam perusahaan tersebut harus berusaha semaksimal mungkin agar PHK tidak terjadi.

Di Indonesia, mediasi⁹ 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

⁹ Menurut Gary Goodpaster, mediasi adalah proses negosiasi pemecahan masalah di mana pihak luar yang tidak memihak (impartial) dan netral bekerja dengan pihak yang bersengketa untuk membantu mereka memperoleh kesepakatan perjanjian dengan memuaskan. Berbeda dengan hakim atau arbiter, mediator tidak mempunyai wewenang untuk memutuskan sengketa antara para pihak. Namun, dalam hal ini para pihak mengusahakan kepada mediator untuk membantu mereka menyelesaikan persoalan-persoalan di antara mereka. Asumsinya bahwa pihak ketiga akan mampu mengubah kekuatan dan dinamika sosial hubungan konflik dengan cara mempengaruhi kepercayaan dan tingkah laku pribadi para pihak, dengan memberikan pengetahuan atau informasi, atau dengan menggunakan proses negosiasi yang lebih efektif, dan dengan demikian membantu para peserta untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang dipersengketakan. Lihat Gary Goodpaster (selanjut-nya disebut Gary Goodpaster I), "Tinjauan Terhadap Arbitrase Dagang Secara Umum dan Arbitrase Dagang di Indonesia" dalam *Arbitrase di Indonesia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1993), hlm. 210. Bandingkan juga dengan mediasi yang diatur dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004.

dasar pengaturannya adalah Pasal 3, Pasal 4, Pasal 8, Pasal 9 sampai dengan Pasal 16 Undang-undang No. 2 Tahun 2004.

Menurut teori, ada beberapa definisi mengenai mediasi, tetapi secara umum seperti yang telah disebutkan sebelumnya, mediasi sebenarnya merupakan bentuk dari proses *alternative dispute resolution* (ADR) atau alternatif penyelesaian sengketa. Penyebutan alternatif penyelesaian sengketa ini, dikarenakan mediasi merupakan satu cara penyelesaian sengketa diluar pengadilan yang bersifat tidak memutus, cepat, murah dan memberikan akses kepada para pihak yang bersengketa memperoleh keadilan atau penyelesaian yang memuaskan. Dalam proses mediasi, pelaksanaannya dibantu oleh pihak ketiga yang netral (mediator) yang dipilih oleh para pihak, dan pengangkatannya dilakukan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia (MENKUMHAM). Dalam proses mediasi berjalan lebih informal dan dikontrol oleh para pihak, dan lebih merefleksikan kepentingan prioritas para pihak serta mempertahankan kelanjutan hubungan para pihak.

Penyelesaian sengketa secara litigasi di pengadilan biasanya membutuhkan waktu yang cukup lama dan melelahkan, dimulai dari Pengadilan Negeri, Pengadilan Tinggi, bahkan mungkin sampai pada tingkat Mahkamah Agung. Hal ini sudah tentu juga membutuhkan biaya yang cukup besar serta dapat mengganggu hubungan pihak-pihak yang bersengketa.¹⁰

Selain institusi peradilan formal masih ada lagi bentuk-bentuk mekanisme penyelesaian sengketa lainnya yang didasarkan pada kesepakatan (kompromi,

¹⁰ Erman Rajagukguk, *Arbitrase dalam Putusan Pengadilan* (Jakarta: Chandra Pratama, 2000), hlm. 103.

negosiasi) atau dengan melibatkan pihak ketiga sebagai mediator¹¹ atau konsiliator¹² ataupun yang berbentuk arbitrase.¹³ Bentuk ini kemudian dikenal dengan alternatif penyelesaian sengketa (*alternative dispute resolution*). Di dalam menjalankan fungsinya ternyata lembaga peradilan formal banyak menciptakan kritikan dari masyarakat, dengan berbagai kelemahan yang melekat pada sistem peradilan formal itu sendiri, telah menyebabkan masyarakat pencari keadilan semakin menghindari penyelesaian sengketa melalui pengadilan (dari litigasi ke non-litigasi), kondisi ini tidak hanya melanda pengadilan di Indonesia saja, tetapi melanda hampir seluruh negara di dunia, baik negara-negara Barat maupun Timur.¹⁴

Di negara berkembang (*developed countries*), pengadilan adakalanya dianggap memihak kepada orang-orang yang memiliki status sosial yang tinggi dan para pengusaha besar (*social stratification*). Bahkan di beberapa negara,

¹¹ Undang-undang No. 2 Tahun 2004 angka 12 menyebutkan 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 kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan.

¹² Menurut Undang-undang No. 2 Tahun 2004, Konsiliator hubungan industrial yang selanjutnya disebut konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

¹³ Arbitrase hubungan industrial yang selanjutnya disebut Arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Lihat Undang-undang No. 2 Tahun 2004.

¹⁴ Runtung, "Keberhasilan dan Kegagalan Penyelesaian Sengketa Alternatif (Studi Mengenai Masyarakat Karo di Kabanjahe dan Berastagi)", *Disertasi*, Program Pascasarjana Universitas Sumatera Utara, Medan, 2002, hlm. 91.

pengadilan dianggap tidak bersih, sehingga putusan-putusannya dianggap lebih memihak yang mendatangkan ketidakadilan (*injustice*).¹⁵

Kemerdekaan dari institusi pengadilan banyak dipertanyakan.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh B.Arief Sidharta tindakan-tindakan kekuasaan politik tersebut terutama masa orde baru selalu dikemas dalam baju hukum positif tertulis yang memenuhi semua persyaratan formal. Pembentukan hukum lewat rekayasa secara cerdik dan cermat, kemudian ditegakkan secara dipaksakan berlaku dengan dukungan kekuatan aparat militer. Hukum ditegakkan jika menguntungkan dan memudahkan penguasa untuk mewujudkan tugas-tugasnya. Sebaliknya (aturan) hukum dikesampingkan jika menghambat atau menyulitkan penguasa. Penyelenggaraan hukum ditangani pula dengan sangat menonjolkan penggunaan kewenangan diskresional tanpa batas oleh penguasa dan campur tangan (*intervensi*) secara langsung pihak eksekutif (penguasa politik) terhadap pelaksanaan kewenangan yudikatif, campur tangan ini tidak jarang menampilkan diri dalam bentuk peradilan sandiwara (*sham trials*).¹⁶

Dalam menghadapi berbagai perselisihan hubungan industrial¹⁷ masalah ketenagakerjaan pada saat ini nampaknya tidak dapat hanya mengandalkan sistem peradilan formal saja, tetapi perlu untuk mencari solusi terhadap berbagai

¹⁵ Erman Rajagukguk, *Op.Cit.*, hlm. 103.

¹⁶ B. Arief Sidharta, *Praktisi Hukum dan Perkembangan Hukum* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000), hlm. 197.

¹⁷ 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 antara serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.

kelemahan penyelesaian sengketa baik melalui penyelesaian negosiasi, mediasi, konsiliasi, arbitrase maupun Pengadilan Hubungan Industrial.

Upaya untuk mencari solusi terhadap berbagai kelemahan penyelesaian sengketa melalui Pengadilan Hubungan Industrial, maka di berbagai negara di dunia dikembangkan suatu model penyelesaian sengketa yang kemudian dikenal dengan *alternative dispute resolution/ADR* (alternatif penyelesaian sengketa).

Penyelesaian sengketa alternatif mendapat dukungan publik yang sudah jenuh menghadapi peradilan formal yang dianggap tidak bersih. Bahkan di Amerika Serikat telah dikembangkan berbagai model penyelesaian sengketa alternatif seperti; arbitrase, negosiasi, mediasi konsiliasi dan lain-lain dan di setiap negara bagian di Amerika sudah terdapat *mediation center* untuk menyelesaikan berbagai masalah.

Di Indonesia penyelesaian sengketa alternatif telah dikukuhkan ke dalam hukum positif. Antara lain melalui pengembangan peraturan perundang-undangan sebagai landasan penerapannya seperti Undang-undang No. 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Penyelesaian Sengketa Alternatif. Khusus di bidang ketenagakerjaan diatur melalui Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang memberikan porsi yang sangat besar bagi penerapan penyelesaian sengketa alternatif melalui arbitrase, bipartit, mediasi, konsiliasi maupun Pengadilan Hubungan Industrial bagi pihak-pihak yang berselisih.

Menurut budaya masyarakat di Indonesia musyawarah/mufakat merupakan metode penyelesaian sengketa yang sangat efektif dan lebih efisien

dibandingkan dengan penyelesaian melalui pengadilan. Metode ini sebenarnya sudah dikenal jauh sebelum Indonesia merdeka. Dalam hubungan industrial, penyelesaian sengketa melalui musyawarah dapat menghindari konflik di bidang ketenagakerjaan atau minimal intensitasnya dapat dikurangi. Apabila terjadi konflik maka penyelesaian perselisihan dapat diupayakan secara damai dengan tidak menutup kemungkinan mekanisme paksaan.¹⁸ Hal ini dapat dilihat dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menegaskan bahwa para pihak wajib mengupayakan penyelesaian perselisihan melalui jalan perundingan bipartit sebelum melakukan upaya lain.¹⁹

Sehubungan dengan otonomi daerah dewasa ini yang berdasarkan Pasal 14 ayat (1) huruf h Undang-undang No. 32 Tahun 2004, disebutkan bahwa urusan yang menjadi kewenangan Pemerintahan Daerah untuk Kabupaten dan Kota merupakan urusan yang berskala Kabupaten/Kota meliputi pelayanan bidang ketenagakerjaan.²⁰ Pengaturan tenaga kerja di daerah harus disesuaikan dengan standar Hukum Nasional dan Hukum Internasional yang sesuai dengan asas negara demokrasi.

Begitu juga dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial khususnya masalah PHK, apabila diselesaikan melalui mediasi maka mediatornya yang berada pada Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi yang ada di daerah tempat PHK terjadi serta harus dapat disesuaikan dengan kondisi daerah dan

¹⁸ Aloysius Uwiyono, "Implikasi Hukum Pasar Bebas dalam Kerangka AFTA terhadap Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia", Jurnal *Hukum Bisnis*, Volume 22, Yayasan Pengembang Hukum Bisnis, Jakarta, 2003, hlm. 41.

¹⁹ Lihat Pasal 3 ayat (1) Undang-undang No. 2 Tahun 2004.

²⁰ Lihat Pasal 14 ayat (1) huruf h Undang-undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.

para pelaku usaha yang ada di Kabupaten/Kota. Dalam upaya menyelesaikan perselisihan ini juga harus memperhatikan Hukum Nasional dan Hukum Internasional yang berlaku.

Perlu diperhatikan bahwa konsep pemerintahan otonomi²¹ yang berkaitan dengan pengaturan tenaga kerja di daerah dan hubungan kerja harus mampu mengakomodir nilai-nilai kedaerahan serta menyesuaikannya dengan hukum ketenagakerjaan, baik secara Nasional maupun secara Internasional. Begitu juga dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial khususnya masalah pemutusan hubungan kerja.

²¹ Otonom atau *autonomy* berasal dari bahasa Yunani, *auto* berarti berdiri sendiri dan *nomos* berarti hukum atau peraturan. Otonomi Daerah adalah kewenangan daerah otonom untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Sedangkan daerah otonom yang selanjutnya disebut daerah adalah kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai batas daerah tertentu berwenang mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat dalam ikatan Negara Kesatuan Republik Indonesia (lihat Pasal 1 huruf h dan i Undang-undang No. 32 Tahun 2004). H.A.W. Widjaja dalam menjelaskan otonomi daerah ini menyinggung mengenai daerah otonom. Daerah otonom adalah kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai batas daerah tertentu berdasarkan aspirasi masyarakat dalam ikatan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Lebih lanjut dikatakannya, Pemerintahan Daerah, dengan otonomi adalah proses peralihan dari sistem dikonsentrasi ke sistem desentralisasi. Otonomi adalah penyerahan urusan Pemerintah Pusat kepada Pemerintah Daerah yang bersifat operasional dalam rangka sistem birokrasi pemerintahan. Tujuan otonomi adalah mencapai efisiensi dan efektifitas dalam pelayanan kepada masyarakat. Sejalan dengan itu pula, dijelaskannya bahwa tujuan yang hendak dicapai dalam penyerahan urusan ini adalah antara lain: menumbuhkembangkan daerah dalam berbagai bidang, meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, menumbuhkan kemandirian daerah dan meningkatkan daya saing daerah dalam proses pertumbuhan, dalam konteks itu juga dikatakannya, dilakukan penyerahan urusan. Urusan tersebut akan menjadi beban daerah, maka akan dilaksanakan melalui asas *medebewind* atau asas pembantuan. Proses dari sentralisasi ke desentralisasi ini pada dasarnya tidak semata-mata desentralisasi administratif, tetapi juga di bidang politik dan sosial budaya. Lihat H.A.W. Widjaja, *Otonomi Daerah dan Daerah Otonom* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2002), hlm. 76.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas dapat dirumuskan beberapa permasalahan²² sebagai berikut:

- 1. Mengapa mediasi merupakan pilihan dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja di Sumatera Utara?**
- 2. Bagaimana peran dan fungsi mediator dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja?**
- 3. Bagaimana tingkat keberhasilan mediasi dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja?**

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk;

- 1. Mengetahui bahwa mediasi merupakan pilihan dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja di Sumatera Utara.**
- 2. Mengetahui peran dan fungsi mediator dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja.**
- 3. Mengetahui tingkat keberhasilan mediasi dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja.**

²² Rumusan masalah jelas, singkat, termasuk konsep-konsep yang digunakan. Batas atas limitasi masalah. Pentingnya atau signifikansi masalah antara lain: (1) memberi sumbangan kepada perkembangan ilmu pengetahuan, (2) mengandung implikasi yang luas bagi masalah-masalah praktis, (3) melengkapi penelitian yang telah ada, (4) menghasilkan generalisasi atau prinsip-prinsip tentang interaksi sosial, (5) berkenaan dengan masalah yang penting pada masa ini, (6) berkenaan dengan populasi, dan (7) mempertajam konsep yang penting. S. Nasution, *Metode Research/ Penelitian Ilmiah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), hlm. 11-12.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian disertasi ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian disertasi ini adalah:

1. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai sumbangan pemikiran untuk pengembangan dan pembaharuan hukum terutama dalam hal penyelesaian sengketa yang menggunakan mediasi akibat adanya PHK oleh perusahaan dan menambah khasanah kepustakaan yang dirasakan masih minim di Indonesia secara umum dan Sumatera Utara secara khususnya dan juga diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penelitian dalam bidang hukum ketenagakerjaan untuk selanjutnya.

2. Secara praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Pemerintah dan para pelaku usaha maupun para pekerja dan juga berbagai kalangan yang menaruh perhatian terhadap persoalan-persoalan ketenagakerjaan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan kontribusi/sumbangan pemikiran bagi semua pihak, untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, karena perselisihan hubungan industrial merupakan masalah yang hendaknya diselesaikan dengan cepat dan tepat yang menghasilkan *win-win solution*.

E. Keaslian Penelitian

Berdasarkan penelusuran dan inventarisasi kepustakaan yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa penelitian yang berkaitan dengan penyelesaian pemutusan hubungan kerja melalui mediasi belum pernah dilakukan, tetapi penelitian mengenai perlindungan bagi pekerja sehubungan adanya pemutusan hubungan kerja yang tinjauannya melalui sejarah hukum pernah dilaksanakan oleh H.P. Rajagukguk (1993) dari Program Pascasarjana Universitas Indonesia di Jakarta, dengan pokok bahasan mengenai “Kajian Terhadap Tindakan Hukum PHK di Masa Hindia Belanda Setelah Kemerdekaan (1950-1954) dan di Masa Orde Baru (1966-1992)”.

Untuk penelitian yang berkaitan dengan Politik Hukum Ketenagakerjaan yang pernah berlaku di Indonesia antara lain dilakukan oleh Sapta Dwikarna (1994) dari Bidang Ilmu Sosial Program Pascasarjana UI, Jakarta mengenai “Sistem Hubungan Industrial Indonesia: Efektifitas Pelaksanaan Kebijakan Hubungan Industrial Pancasila”.

Suliat Rachmat (1996) dari Universitas Indonesia, Jakarta, menulis disertasi tentang “Upaya Peningkatan Perlindungan Hukum Wanita Pekerja di Perusahaan Industri Swasta”, dari Pascasarjana Universitas Indonesia, Jakarta, yang merupakan suatu studi kasus tentang perlindungan bagi wanita pekerja harian di Daerah Khusus Ibukota Jakarta.

Mashudi (1998) dari Pascasarjana Universitas Padjajaran Bandung, menulis disertasi dengan judul; “Hak Mogok dalam Hubungan Industrial

Pancasila”, secara spesifik membahas mengenai aturan serta pelaksanaan hak mogok di Indonesia yang menerapkan sistem Hubungan Industrial Pancasila.

Masih dengan topik hak mogok juga telah dibahas dalam disertasi Aloysius Uwiyono (2001) dari Pascasarjana Universitas Indonesia Jakarta, dengan judul; “Pemogokan di Indonesia dan Penyelesaiannya: Suatu Tinjauan Perbandingan Hukum”, yang membahas secara mendalam perkembangan pemikiran tentang hak mogok yang pernah berlaku di beberapa negara di dunia.

Disertasi dari Cosmas Batubara (2002) dengan judul; “Hubungan Industrial di Indonesia, Aspek Politik dari Perubahan Aturan di Tempat Kerja Dekade Sembilan Puluhan dan Awal Dua Ribuan”, dari Pascasarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia Jakarta, merupakan disertasi yang membahas mengenai adanya perubahan aturan ditempat kerja pada era Orde Baru dikaitkan dengan perselisihan yang ada pada rentang waktu tahun sembilan puluhan dan awal dua ribuan.

Selanjutnya Agusmidah dari Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara (2007) di Medan, juga pernah melaksanakan penelitian yang berhubungan dengan ketenagakerjaan, judul penelitiannya yaitu: “Politik Hukum dalam Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan”.

Dari penelusuran yang telah dilakukan, maka penelitian ini jelas memiliki pembahasan yang berbeda dengan penelitian yang telah ada. Dengan demikian, penelitian ini dapat disebut asli dan sesuai dengan asas-asas keilmuan yang jujur, rasional dan objektif serta terbuka. Semua ini merupakan implikasi etis dari

proses menemukan kebenaran ilmiah, sehingga penelitian ini dapat
dipertanggungjawabkan kebenarannya secara ilmiah.

F. Kerangka Teori dan Konseptual

1. Kerangka Teori

Kerangka teori merupakan pendukung dalam membangun atau berupa penjelasan dari permasalahan yang dianalisis. Teori dengan demikian memberikan penjelasan dengan cara mengorganisasikan dan mensistematisasikan masalah yang dibicarakan.²³ Menurut M. Solly Lubis, kerangka teori merupakan pemikiran atau butir-butir pendapat, teori, tesis mengenai suatu kasus atau permasalahan yang dapat menjadi bahan perbandingan dan pegangan teoritis. Hal ini dapat menjadi masukan eksternal bagi penulis.²⁴

²³ Satjipto Rahardjo, *Mengejar Keteraturan Menemukan Ketidakteraturan (Teaching Order Finding Disorder)*, Pidato mengakhiri masa jabatan sebagai guru besar tetap pada Fakultas Hukum Universitas Diponegoro Semarang, 15 Desember 2000, hlm. 8.

²⁴ M. Solly Lubis menyebutkan teori yang dimaksud disini adalah penjelasan mengenai gejala yang terdapat dunia fisik, juga merupakan suatu abstraksi intelektual di mana pendekatan secara rasional digabungkan dengan pengalaman empiris. Artinya teori ilmu merupakan suatu penjelasan rasional yang berkesesuaian dengan objek yang dijelaskannya. Suatu penjelasan biar bagaimanapun meyakinkan tetapi harus didukung oleh fakta empiris untuk dapat dinyatakan benar. M. Solly Lubis (selanjutnya disebut M. Solly Lubis I), *Filsafat Hukum dan Penelitian*, (Bandung: Mandar Maju, 1994), hlm. 80. Lihat juga W. Friedman (selanjutnya disebut W.Friedman I), *Teori dan Filsafat Hukum Telaah Kritis atas Teori-teori Hukum (Susunan 1)*, (Jakarta: Grafindo Persada, 1996), hlm. 157. Soerjono Soekanto menyebutkan lima macam kegunaan teori yaitu: *Pertama*, teori berguna untuk lebih mempertajam atau lebih mengkhususkan fakta yang hendak diteliti atau diuji kebenarannya. *Kedua*, teori sangat berguna dalam mengembangkan sistem klasifikasi fakta, membina struktur konsep-konsep serta memperkembangkan definisi-definisi. *Ketiga*, teori biasanya merupakan suatu ikhtisar dari pada hal yang telah diketahui serta diuji kebenarannya yang menyangkut objek yang diteliti. *Keempat*, teori memberikan kemungkinan pada prediksi fakta mendatang oleh karena telah diketahui sebab-sebab terjadinya fakta tersebut dan kemungkinan faktor tersebut akan timbul lagi pada masa-masa mendatang. *Kelima*, teori memberikan petunjuk terhadap kekurangan-kekurangan pada pengetahuan penelitian. Lihat Soerjono Soekanto, *Beberapa Aspek Sosio Yuridis dan Masyarakat*, (Bandung: Alumni, 1981), hlm. 111-112.

Menurut Radbruch, tugas teori hukum adalah untuk membuat jelas nilai-nilai hukum dan postulat-postulat hingga dasar-dasar filsafatnya yang paling dalam.²⁵ Sehingga teori tentang ilmu merupakan suatu penjelasan rasional yang sesuai dengan objek penelitian yang dijelaskan untuk mendapat verifikasi, maka harus didukung oleh data empiris yang membantu dalam mengungkapkan kebenaran.²⁶

Fungsi teori mempunyai maksud dan tujuan untuk memberikan pengarahan kepada penelitian yang akan dilakukan.²⁷ Teori juga berfungsi untuk memberikan petunjuk atas gejala-gejala yang timbul dalam penelitian dan disain penelitian serta langkah penelitian yang berhubungan dengan kepustakaan, issue kebijakan maupun nara sumber penting lainnya.²⁸

Penelitian dapat memberikan jawaban terhadap pengujian teori yang menggunakan teknik pengumpulan data maupun alternatif terhadap timbulnya teori baru melalui observasi atau partisipasi aktif dalam prosesnya.²⁹ Suatu teori umumnya mengandung tiga elemen, yaitu:

- a. Penjelasan tentang hubungan antara unsur dalam suatu teori.
- b. Teori menganut sistem deduktif, yaitu sesuatu yang bertolak dari suatu yang umum (abstrak) menuju suatu yang khusus dan nyata.

²⁵ W. Friedman (selanjutnya disebut W.Friedman II), *Legal Theory*, (New York: Columbia University Press, 1967), hlm. 3-4

²⁶ M. Solly Lubis I, *Op.Cit.*, hlm. 27.

²⁷ Duanne R. Monette Thomas & J. Sullivan Cornell R. Dejoms, *Applied Social Research* (Chicago San Fransisco: Halt Reinhart and Winston Inc., 1989), hlm. 31.

²⁸ Robert K. Yin, *Application of Case Study Research* (New Delhi: Sage Publication International Eduational and Professional Publisher New Bury Park, 1993), hlm. 4-7. Bandingkan dengan Catherine Marshall & Gretchen R. Rossman, *Designing Qualitative Research* (London: Sage Publications, 1994), hlm. 17-21.

²⁹ Derek Layder, *New Strategic In Social Policy* (Corn Wall: Tj. Press/Padstow Ltd., 1993), hlm. 2- 8.

- c. Teori memberikan penjelasan atas gejala-gejala yang dikemukakan, dengan demikian untuk kebutuhan penelitian maka teori mempunyai maksud/tujuan untuk memberikan pengarahan kepada penelitian yang akan dilakukan.³⁰

Beranjak dari tema sentral penelitian ini, maka teori yang digunakan adalah teori Labor Management Cooperation, sebagaimana ditegaskan oleh William E. Brock³¹ bahwa negara harus mengembangkan satu suasana kerjasama yang utuh berdasarkan konsep nilai luhur yaitu kesetaraan dan sikap saling menghormati antara pekerja dan pengusaha.³²

Teori ini akan menjelaskan bahwa sesungguhnya mediasi sebagai salah satu bentuk penyelesaian perselisihan yang di angkat oleh UU No 2 Tahun 2004 merupakan usaha untuk menyelaraskan kepentingan antara pekerja dan pengusaha apabila terdapat perbedaan pendapat dan bahkan perselisihan³³.

Selain itu mediasi merupakan implementasi dari nilai luhur masyarakat Indonesia yaitu musyawarah mufakat. Sehingga secara filosofis kelahiran mediasi ketenagakerjaan tidak lepas dari budaya asli masyarakat Indonesia sebagaimana dikatakan oleh William E Brock di atas.

Musyawarah dan mufakat itu sendiri merupakan bagian dari budaya manusia, sementara kesepakatan yang dilakukan antara pengusaha dan pekerja mengandung komponen budaya yang disebut budaya hukum.

³⁰ M. Solly Lubis I, *Op.Cit.*, hlm. 31.

³¹ Ketika itu menjabat sebagai Secretary of Labor for Labor Management Relations and Cooperation Programs.

³² Stephen I. Scholessberg dan Steven M. Fetter, *US Labor Law and The Future of Labor Management Cooperation* (Chicago Illionis: The Labor Lawyer, 1987, Volume 3 No. 1 hlm. 12-13)

³³ Lihat dalam Penjelasan Atas UU No. 2 Tahun 2004.

Nilai-nilai budaya mempunyai kaitan erat dengan hukum karena hukum yang baik adalah hukum yang mencerminkan nilai-nilai yang ada dalam masyarakat.³⁴

Nilai tidak bersifat kongkrit melainkan sangat abstrak dan dalam prakteknya bersifat subjektif, agar dapat berguna maka nilai abstrak dan subjektif itu harus lebih dikongkritkan. Wujud kongkrit dari nilai adalah dalam bentuk norma. Norma hukum bersifat umum yaitu berlaku bagi siapa saja.³⁵

Nilai dan norma berkaitan dengan moral dan etika, moral akan tercermin dari sikap dan tingkah laku seseorang. Pada situasi seperti ini maka sudah memasuki wilayah norma sebagai penuntun sikap dan tingkah laku manusia.³⁶ Sikap masyarakat yang patuh dan taat pada hukum akan memperlancar *law enforcement*.³⁷ Sikap moral masyarakat yang ada akan melembaga dalam suatu budaya hukum (*legal culture*). Sikap kepatuhan terhadap nilai-nilai hukum sangat mempengaruhi bagi berhasil atau tidaknya penegakan hukum itu sendiri dalam kehidupan masyarakat.

Lawrence M. Friedman menyatakan bahwa yang dimaksud dengan budaya hukum adalah sikap manusia terhadap hukum dan sistem hukum, nilai, pemikiran, serta harapannya. Pemikiran dan pendapat ini sedikit banyak menjadi penentu jalannya proses hukum.³⁸ Beliau juga menyatakan bahwa budaya hukum adalah suasana pikiran sosial dan kekuatan sosial yang menentukan bagaimana hukum digunakan, dihindari atau

³⁴ Lili Rasjidi dan Ira Rasjidi, *Dasar-Dasar Filsafat Dan Teori Hukum* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2001), hlm. 80.

³⁵ R. Rosjidi Ranga Widjaja, *Ilmu Perundang-undangan Indonesia* (Bandung: Mandar Maju, 1998), hlm. 24.

³⁶ Darji Darmodiharjo dan Sidharta, *Pokok-Pokok Filsafat Hukum*, Cetakan kedua, (Jakarta: Gramedia Pustaka, 1996), hlm. 250.

³⁷ *Law Enforcement* adalah pelaksanaan hukum atau penegakan hukum. Lihat John M. Echols & Hassan Shadily, *Kamus Inggris – Indonesia* (Jakarta: Gramedia, 1989), hlm. 140.

³⁸ Lawrence M. Friedman, *American Law an Introduction (Hukum Amerika Sebuah Pengantar)*, Penerjemah Wishnu Basuki, Second Edition (Jakarta: PT. Tatanusa, 2001), hlm. 8.

disalahgunakan. Tanpa budaya hukum, sistem hukum tidak akan berdaya³⁹ jika diterapkan dalam kehidupan masyarakat.

Selain itu, menurut Soerjono Soekanto bahwa faktor sarana atau fasilitas merupakan faktor yang cukup penting dalam upaya penegakan hukum. Tanpa adanya sarana dan prasarana yang mendukung, maka tidak mungkin penegakan hukum dapat berjalan lancar. Hal ini meliputi sumber daya manusia yang trampil, organisasi yang baik, peralatan yang memadai serta keuangan yang cukup.⁴⁰

Penyelesaian sengketa di Indonesia biasanya memiliki pola tersendiri, sebagaimana yang dikemukakan oleh Daniel S. Lev., bahwa budaya hukum di Indonesia dalam penyelesaian sengketa mempunyai karakteristik tersendiri yang disebabkan oleh nilai-nilai tertentu.⁴¹ Istilah budaya hukum digunakan untuk menunjukkan tradisi hukum dalam mengatur kehidupan suatu masyarakat.⁴²

Faktor penting dalam menyelesaikan sengketa yaitu konsensus di antara para pihak yang bersengketa. Kenyataannya bahwa setiap masyarakat mengenal pembagian kewenangan atau otoritas (*authority*)⁴³ secara tidak merata. Begitu juga dalam dunia usaha bahwa pengusaha mempunyai otoritas yang cukup besar karena ia sebagai *owner* (pemilik) dari perusahaan dibandingkan dengan tenaga kerja yang posisinya sangat lemah.

³⁹ *Ibid.*

⁴⁰ Soerjono Soekanto, *Op.Cit.*, hlm. 27.

⁴¹ Ade Maman Suherman, *Perbandingan Sistem Hukum* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2004), hlm. 16.

⁴² Lili Rasjidi dan I.B. Wyasa Putra, *Op.Cit.*, hlm. 108.

⁴³ *Authority* menurut Mark Weber yang ia bedakan dari pengertian *Power*, ia mengartikan *authority* sebagai kemungkinan perintah-perintah seseorang di dalam posisi atau kedudukan tertentu diikuti oleh sekelompok orang tertentu. *Power* bersumber dari dalam kepribadian seseorang, maka *authority* bersumber atau melekat di dalam kedudukan orang yang memilikinya. Lihat Ralf Dahrendorf, *Case and Class Conflict in Industrial Society* (Jakarta: Stanford University Press, 1959), hlm. 162.

Bentuk penyelesaian sengketa yang pertama dan paling penting adalah Negosiasi (*negosiation*). Pengendalian semacam ini terwujud melalui lembaga-lembaga tertentu yang memungkinkan timbulnya pola diskusi atau negosiasi dalam pengambilan keputusan di antara para pihak yang berlawanan terhadap persoalan-persoalan yang mereka pertentangkan.

Di dalam mediasi kedua belah pihak yang bertentangan menyetujui untuk menerima pihak ketiga menyelesaikan sengketanya. Tetapi mereka bebas untuk menerima atau menolak keputusan tersebut. Melalui mekanisme pengendalian sengketa yang efektif akan menjadikan suatu kondisi yang kondusif, dengan kata lain dalam mediasi kekuasaan tertinggi ada di para pihak masing-masing yang bersengketa. Mediator sebagai pihak ketiga yang dianggap netral hanya membantu atau memfasilitasi jalannya proses mediasi saja. Sebagaimana diungkapkan oleh Karl A. Slaikeu, bahwa:

“Mediation is a process through which a third party helps two or more other parties achieve their own resolution on one or more issues” ⁴⁴

Proses mediasi menghasilkan suatu kesepakatan antara para pihak (*mutually acceptable solution*). Kesepakatan para pihak ini lebih kuat sifatnya dibandingkan putusan pengadilan, karena merupakan hasil dari kesepakatan para pihak yang bersengketa. Artinya kesepakatan itu adalah hasil kompromi atau jalan tengah yang telah mereka pilih untuk disepakati demi kepentingan-kepentingan mereka bersama. Sedangkan dalam putusan pengadilan ada pihak lain yang memutuskan, yaitu hakim. Putusan pengadilan itu bukan hasil kesepakatan para pihak, melainkan

⁴⁴ Karl A. Slaikeu, *When Push Comes To Shove : A Practical Strategies for Resolving Disputes*(San Fransisco: Jossey-Bass Inc. 1996), hlm. 3.

lebih dekat pada perasaan keadilan hakim itu sendiri yang belum tentu sama dengan perasaan keadilan dari para pihak yang bersengketa.

2. Kerangka Konseptual⁴⁵

Menurut M. Solly Lubis, bahwa kerangka konsep merupakan konstruksi konsep secara internal pada pembaca yang mendapat stimulasi dan dorongan konseptualisasi dari bacaan dan tinjauan pustaka.⁴⁶

Guna menghindari perbedaan penafsiran istilah yang digunakan dalam penelitian ini serta untuk memberikan pegangan pada proses penelitian,⁴⁷ maka definisi operasional dari berbagai istilah yang digunakan, dijelaskan dalam uraian kalimat berikut.

Alternatif penyelesaian sengketa adalah semua bentuk penyelesaian sengketa di luar Pengadilan yang dilakukan oleh tenaga kerja dan peng-usaha.

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 PHK, perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.

⁴⁵ Konseptual adalah merupakan definisi operasional dari berbagai istilah yang digunakan dalam penelitian guna menghindari perbedaan penafsiran dan dipergunakan untuk memberikan pegangan pada proses penelitian.

⁴⁶ M. Solly Lubis I, *Op. Cit.*, hlm. 80.

⁴⁷ Tan Kamelo, "Perkembangan Lembaga Jaminan Fidusia, Suatu Kajian Terhadap Pelaksanaan Jaminan Fidusia Dalam Putusan Pengadilan Tinggi Sumatera Utara, *Disertasi*, Program Pascasarjana USU, Medan, 2002, hlm. 38-39.

Hukum ketenagakerjaan adalah peraturan-peraturan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis yang berkaitan dengan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan.

Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh, hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah 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 kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Buruh atau pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah⁴⁸ atau imbalan dalam bentuk lain.

Hubungan kerja⁴⁹ adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja⁵⁰ yang mempunyai unsur pekerja, upah dan perintah,

⁴⁸ Upah merupakan hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Pasal 1 angka 30 Undang-undang No. 13 Tahun 2003.

perjanjian kerja (kontrak kerja) adalah perjanjian yang menandakan diadakannya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja (perusahaan) yang berisikan hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Hubungan industrial (*industrial relation*)⁵¹ meliputi seluruh aspek dan permasalahan ekonomi, sosial budaya dan politik baik langsung maupun tidak langsung dengan hubungan antara pekerja, pengusaha dan Pemerintah.

Collective Bargaining adalah metode atau prosedur dalam mencapai kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha secara musyawarah.⁵²

Perjanjian kerja sama (*collective labor agreement*)⁵³ merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/buruh yang tercatat di instansi yang bertanggung jawab dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau kumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.⁵⁴

⁴⁹ Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Lihat Pasal 1 angka 15 Undang-undang No. 13 Tahun 2003.

⁵⁰ Perjanjian kerja adalah perjanjian komulatif bukan lagi sebagai *dwang contract*, sehingga dalam perjanjian kerja masing-masing pihak harus saling memberi dan menerima sesuatu yang berimbang atau ekuivalen. H.P. Rajagukguk, *Peran Serta Pekerja Dalam Pengelolaan Perusahaan (Co-Determination)* (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2002), hlm. 85.

⁵¹ Hubungan industrial merupakan suatu sistem hukum yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha pekerja atau buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pasal 1 angka 16 Undang-undang No. 13 Tahun 2003.

⁵² John A Fitch, *Social-Responsibilities of Organized Labour* (New York: Harper and Brother Publisher, 1957), hlm. 33.

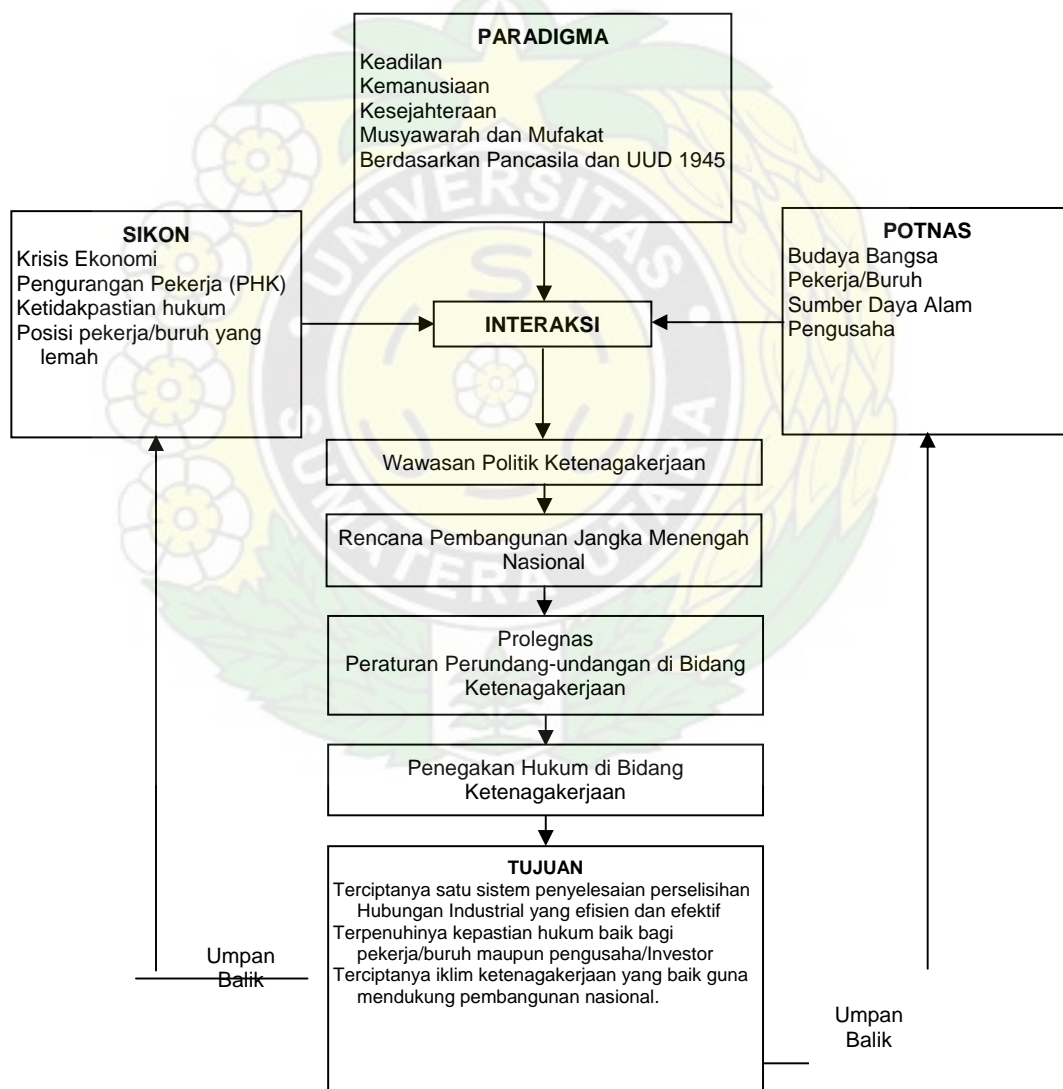
⁵³ Henry Campbell Black, *Black's Law Dictionary*, Six Edition (St. Paul, Minn: West Publishing Co., 1991), hlm. 257. Collective Bargaining Agreement atau juga Trade Agreement secara harfiah diartikan "A contract that is made between an employer and a labor union and that regulates employment condition". David P. Twomeef memberikan pengertian collective bargaining agreement. "A contract government wages, hours, and conditions of employment between and employer and a union which is the product of the collective bargaining process". David P. Twomeef, *Labor Law and Legislation*, Seventh edition (O Hio: South-Western Publisher Co., 1985), hlm. xvi.

⁵⁴ Lihat Pasal 1 angka 21 Undang-undang No. 13 Tahun 2003.

Sehubungan dengan uraian kerangka teori dan konseptual di atas, maka skema alur pikir penyelesaian sengketa alternatif melalui mediasi dapat digambarkan sebagai berikut:

SKEMA 1

Skema Alur Pikir Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial⁵⁵

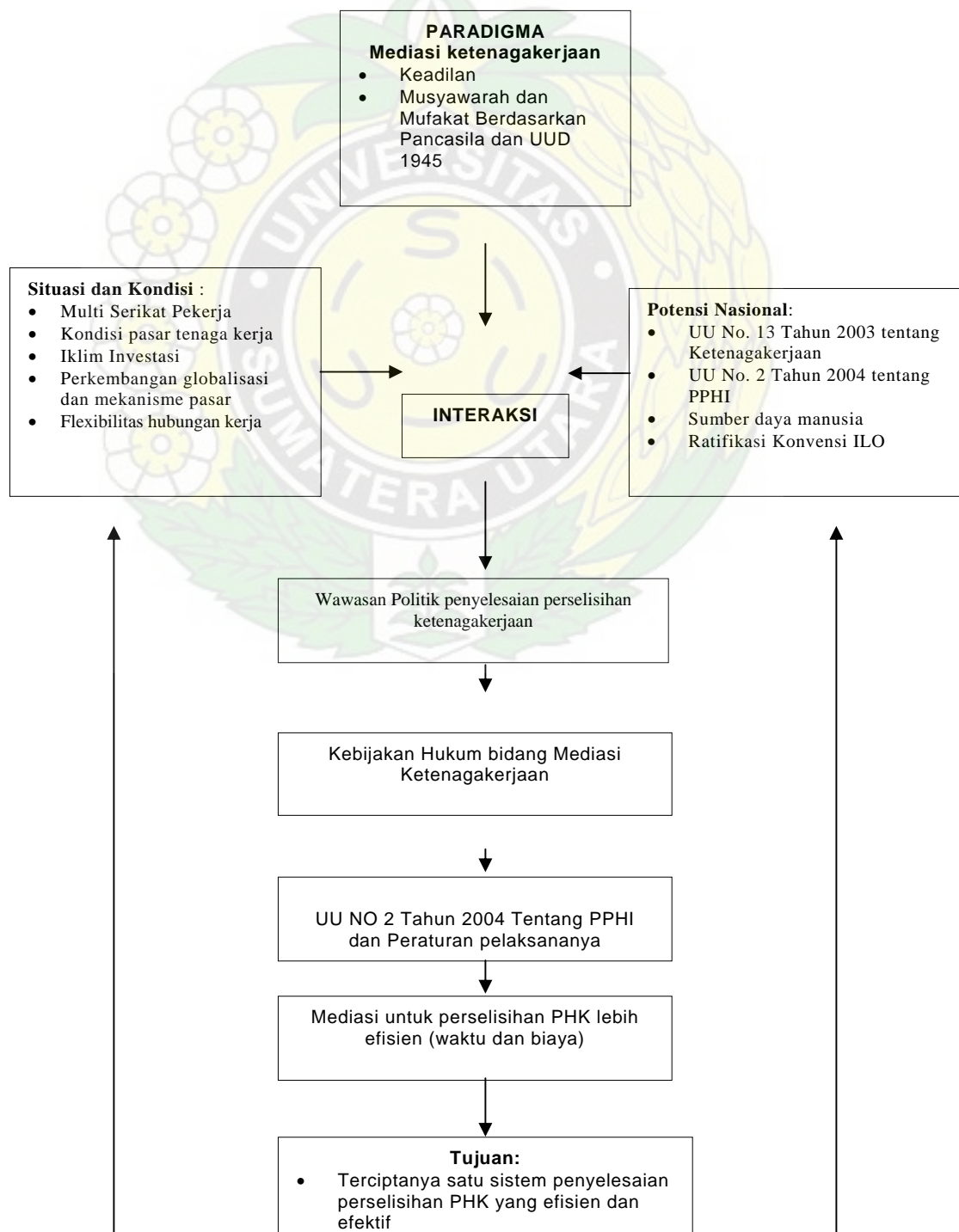


⁵⁵ Skema ini diderivasi dari Skema Kehidupan Nasional oleh M. Solly Lubis. Lihat M. Solly Lubis (selanjutnya disebut M. Solly Lubis II), *Serba-Serbi Politik dan Hukum* (Bandung: Mandar Maju, 1989), hlm. 233.

Dari skema di atas dapat dibuat skema alur pikir yang khusus menyangkut tentang cara penyelesaian perselisihan PHK melalui mediasi, sebagai berikut:

Skema 2

Skema Alur Pikir Penyelesaian Perselisihan PHK Dengan Cara Mediasi



G. Asumsi⁵⁶

Berdasarkan permasalahan yang diajukan dan untuk memberikan arahan penelitian, perlu diketengahkan asumsi sebagai berikut:

1. Bahwa mediasi merupakan pilihan yang banyak digunakan bagi tenaga kerja dalam penyelesaian sengketa PHK pada perusahaan swasta di Sumatera Utara.
2. Bahwa peran dan fungsi mediator lebih efektif dalam memaksimalkan penyelesaian sengketa PHK dengan *win-win solution*.
3. Bahwa tingkat keberhasilan mediasi dalam penyelesaian sengketa PHK cukuplah tinggi hal ini disebabkan kesadaran para pihak yang bersengketa untuk menggunakan lembaga mediasi serta didukung oleh sumber daya manusia para mediatornya.

H. Metode Penelitian

1. Spesifikasi penelitian

Spesifikasi⁵⁷ adalah sesuatu yang berkaitan dengan syarat adanya sesuatu. Untuk itu, sesuai dengan permasalahan dan tujuan penelitian, maka bentuk penelitian yang sesuai adalah *preskriptif analitis*. Bentuk penelitian *preskriptif* adalah suatu analisis data yang tidak keluar dari ruang lingkup permasalahan, yang berdasarkan

⁵⁶ Dalam rangka memilih salah satu teori atau pendekatan digunakan untuk mendukung argumentasi pada kerangka berpikir diperlukan adanya asumsi yang bersifat imperatif, karena dengan asumsi postulat atau prinsip-prinsip yang berbeda, maka teori atau pendekatan yang digunakan akan berbeda pula. Asumsi ialah pernyataan yang dapat diuji kebenarannya secara empiris. Husaini Usman dan Poernomo Setiady, *Metodologi Penelitian Sosial* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996), hlm. 36.

⁵⁷ Spesifikasi berarti perincian, *built to specification*” dibangun menurut perencanaan yang terperinci dan diartikan juga syarat perincian (*of a contract*). Jhon M. Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Indonesia – Inggris* (Jakarta: Gramedia, 1985), hlm. 544.

teori hukum yang bersifat umum diaplikasikan untuk menjelaskan tentang seperangkat data atau menunjukkan komparasi data yang ada hubungannya dengan seperangkat data lain.⁵⁸ Maksudnya untuk menggambarkan permasalahan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang di PHK. Penelitian ini juga ditujukan untuk mendapatkan petunjuk-petunjuk atau masukan-masukan atau saran-saran terhadap hal-hal yang harus dilakukan untuk mengatasi masalah-masalah perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang di PHK pada perusahaan.

M. Solly Lubis menyebutkan bahwa penelitian *preskriptif analitis* merupakan hal yang sifatnya *problematik* yang memerlukan pemecahan masalah secara *preskriptif*, sehingga untuk sementara didahului dengan hipotesa yang kemudian diverifikasi kebenarannya melalui penelitian”.⁵⁹

Mengingat penelitian ini memfokuskan kajiannya terhadap masalah perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang di PHK pada perusahaan maka untuk materi pembahasan diberikan batasan ruang lingkup⁶⁰ yang khususnya berkaitan dengan masalah perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja yang di PHK pada perusahaan

⁵⁸ Lihat Bambang Sunggono (selanjutnya disebut Bambang Sunggono I), *Metodologi Penelitian Hukum*, Cetakan Kedua (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 1998), hlm. 38.

⁵⁹ M. Solly Lubis I, *Op.Cit.*, hlm. 77.

⁶⁰ Bila masalahnya sudah terpilih, perlu ditentukan ruang lingkupnya. Hal ini penting sekali agar si peneliti jangan terjerumus pada sekian banyak data yang ingin diteliti. Seringkali seorang peneliti karena bersemangat untuk meneliti suatu persoalan, sehingga tidak sadar akan kesukaran-kesukaran yang pasti dihadapi, karena ruang lingkupnya terlalu luas. Lihat Koentjaraningrat, *Metode-metode Penelitian Masyarakat*, Edisi Ketiga (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1997), hlm. 17.

Sebagai data sekunder dalam penelitian ini adalah bahan dasar penelitian hukum normatif yang dari sudut kekuatan mengikatnya dibedakan atas bahan hukum primer, sekunder dan tertier.

Bahan hukum primer adalah bahan-bahan hukum yang mengikat, yakni norma (dasar) atau kaidah dasar dan peraturan-peraturan dasar, seperti Undang-Undang Dasar 1945, serta peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap hak-hak buruh yang di PHK pada perusahaan swasta, seperti Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan sebagainya. Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, berupa hasil-hasil penelitian, karangan ilmiah dari kalangan hukum, dan penelitian-penelitian lain yang relevan dengan penelitian ini. Kemudian bahan hukum tertier adalah bahan yang memberikan petunjuk ataupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, berupa kamus, ensiklopedia, majalah, surat kabar dan sebagainya yang dipergunakan untuk melengkapi ataupun menunjang data penelitian ini.⁶¹

2. Metode pendekatan

Bahan atau materi penelitian diperoleh melalui pendekatan gabungan antara *yuridis normatif* dan pendekatan *yuridis sosiologis* yang didukung oleh data primer

⁶¹ Lihat Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2003), hlm. 13. Lihat juga Bambang Sunggono (selanjutnya disebut Bambang Sunggono II), *Metodologi Penelitian Hukum Suatu Pengantar* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2002), hlm. 194-195.

dan sekunder. Penggunaan pendekatan *yuridis normatif*⁶² dilakukan karena kajian dalam penelitian ini adalah kajian ilmu hukum oleh karena itu harus dikaji dari aspek hukumnya, dengan cara melihat dari segi peraturan perundang-undangan yang berlaku seperti; Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta Peraturan-peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Trans-migrasi, khususnya yang menyangkut penyelesaian PHK melalui mediasi dan cara pengangkatan mediator.

Mengutip istilah Ronald Dworkin, penelitian hukum normatif juga disebut sebagai penelitian doktrinal (*doctrinal research*), yaitu suatu penelitian yang menganalisis hukum baik yang tertulis di dalam buku (*law as it written in the book*) maupun hukum yang diputuskan oleh hakim melalui proses pengadilan (*law as it is decided by the judge through judicial process*).⁶³ Artinya bagaimana hukum didayagunakan sebagai instrument untuk memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja yang telah di PHK. Sedangkan pendekatan *yuridis sosiologis*⁶⁴ dilakukan untuk melihat secara langsung fakta-fakta yang ada di lapangan dalam

⁶² Roni Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri* (Semarang: Ghalia Indonesia, 1988), hlm. 11.

⁶³ Lihat Bismar Nasution, "Metode Penelitian Hukum Normatif dan Perbandingan Hukum", *Makalah*, disampaikan pada Dialog Interaktif tentang Penelitian Hukum dan Hasil Penulisan Penelitian Hukum pada Majalah Akreditasi, Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, tanggal 18 Februari 2003, hlm. 1. Bandingkan juga dengan Bagir Manan, yang mengatakan penelitian hukum normatif adalah penelitian terhadap kaidah/hukumnya itu sendiri (peraturan perundang-undangan, yurisprudensi, hukum adat atau hukum tidak tertulis lainnya) dan asas-asas hukum. Bagir Manan, "Penelitian Dibidang Hukum", dalam Jurnal Hukum *Puslitbangkum*, Diterbitkan oleh Pusat Penelitian Perkembangan Hukum Lembaga Penelitian Universitas Padjajaran, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Bandung, Nomor Perdana: 1-1999, hlm. 4.

⁶⁴ Roni Hanitijo Soemitro, *Op.Cit.*, hlm. 34.

kaitannya dengan perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja yang telah di PHK dan metode apa yang dilakukan dalam penyelesaiannya. Kemudian data primer dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara dengan responden yang telah dipilih. Sedangkan data sekunder dikumpulkan melalui studi dokumen terhadap bahan kepustakaan dan dokumen-dokumen hasil perjanjian bersama antara pekerja dan pengusaha serta anjuran yang dilakukan mediator.

3. Lokasi, populasi dan sampel penelitian

a. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Sumatera Utara, khususnya di daerah Kota Binjai, Kota Medan, Kabupaten Deli Serdang dan Kabupaten Serdang Bedagai. Dipilihnya Sumatera Utara dengan pertimbangan bahwa daerah ini merupakan daerah industri dan merupakan daerah nomor tiga terbesar di Indonesia, sehingga sangatlah sering terjadi sengketa di bidang ketenaga-kerjaan.

Diambilnya lokasi di Kota Binjai, Kota Medan, Kabupaten Deli Serdang dan Kabupaten Serdang Bedagai karena: 1) Keempat daerah ini berbatasan dan berhubungan langsung satu dengan yang lainnya. 2) Keempat daerah ini juga diketahui memiliki jumlah penduduk yang sangat banyak dibandingkan daerah lainnya sehingga potensial sebagai modal dalam perekrutan tenaga kerja. 3) Keempat daerah ini juga berkembang pesat dalam segala bidang, khususnya dalam pembangunan infrastruktur, sehingga banyak para investor yang menanamkan modalnya ke daerah ini, artinya banyak masyarakat yang direkrut menjadi tenaga

kerja, tetapi dalam kenyataannya tidak sedikit juga tenaga kerja yang di PHK dengan berbagai macam alasan.

b. Populasi dan sampel penelitian

Populasi⁶⁵ dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah tenaga kerja yang di PHK dari tahun 2006 sampai dengan Mei tahun 2007 sebanyak 1388 orang. Sedangkan yang diambil sebagai sampel ditentukan secara *purposive sampling*⁶⁶ dari keseluruhan populasi maka diambil sampel sebanyak 200 orang Tenaga Kerja yang terkena PHK, sebagai responden⁶⁷ dan 35 Pengusaha yang telah melakukan PHK, yang ditentukan secara *purposive sampling* di daerah Sumatera Utara, dengan lokasi Kota Medan, Serdang Bedagai, Deli Serdang dan Binjai. Dipilihnya pengusaha sebagai responden karena pengusaha terlibat langsung dalam proses mediasi, serta

⁶⁵ Populasi adalah keseluruhan atau himpunan obyek dengan ciri yang sama. Populasi dapat berupa himpunan orang, benda (hidup atau mati), kejadian, kasus-kasus, waktu atau tempat dengan sifat atau ciri yang sama. Lihat Bambang Sunggono I, *Op.Cit.*, hlm. 121.

⁶⁶ Hadari Nawawi mengatakan dalam teknik pengambilan sampel disesuaikan dengan tujuan penelitian. Metode *purposive sampling* merupakan bagian dari *non probability sampling*, di samping *accidental sampling* dan *quota sampling*. Lihat Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Cetakan Kedelapan, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1998), hlm. 157. Bandingkan dengan Tatang M. Amirin, yang memberikan definisi *sampling* secara bertujuan (*purposive sampling*) adalah pengambilan sampel berdasarkan penilaian subjektif peneliti, bahwa sampel yang diambil itu mencerminkan (*representatif*) bagi populasi. Lebih lanjut lihat Tatang M. Amirin, *Menyusun Rencana Penelitian*, Cetakan Keempat, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2000), hlm. 147.

⁶⁷ Herman Warsito mengatakan responden merupakan pemberi informasi yang diharapkan dapat menjawab semua pertanyaan dengan jelas dan lengkap. Untuk itu diperlukan motivasi atau kesediaan responden untuk menjawab pertanyaan dan hubungan selaras antara responden dan pewawancara. Selanjutnya lihat Herman Warsito, *Pengantar Metodologi Penelitian, Buku Panduan Mahasiswa*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1997), hlm. 71.

ditentukan juga informan⁶⁸ sebanyak 22 (dua puluh dua) orang dari instansi terkait yang dianggap layak untuk memberi masukan dan informasi terhadap permasalahan yang diteliti. Informan tersebut adalah:

- 1) Kepala Dinas Tenaga Kerja, sebanyak 4 (empat) orang dari empat daerah.
- 2) Mediator, sebanyak 8 (delapan) orang dari empat daerah.
- 3) Hakim Pengadilan Hubungan Industrial, sebanyak 2 (dua) orang
- 4) Pimpinan Serikat Buruh, sebanyak 4 (empat) orang dari empat daerah.
- 5) Pimpinan perusahaan, sebanyak 4 (empat) orang dari empat daerah.

Dipilihnya Kepala Dinas Tenaga Kerja sebagai Informan disebabkan karena kepala dinas merupakan Pejabat yang langsung menangani masalah ketenagakerjaan di daerah. Sedangkan Mediator dipilih sebagai informan hal ini disebabkan Mediator adalah pihak yang langsung berperan dalam persoalan PHK yang diselesaikan melalui Mediasi. Untuk Hakim dijadikan Informan karena Hakim yang bertugas di lingkungan PPHI adalah Hakim adhoc yang terdiri dari tiga unsur yaitu: Hakim karir, Hakim dari unsur Serikat pekerja serta Hakim dari unsur Pengusaha

4. Alat pengumpulan data

Untuk memperoleh data dalam penelitian disertasi ini, maka alat pengumpulan data⁶⁹ yang digunakan ada 3 (tiga), yaitu:

⁶⁸ Valerie J. Gilchrist mengatakan bahwa terminologi informan berarti *the individual who provides information*. Selanjutnya lihat Valerie J. Gilchrist, "Key Informant Interviews", dalam Benjamin F. Crabtree dan William L. Miller, *Doing Qualitative Research*, (London: Sage Publications, 1992), hlm. 71.

1. Studi dokumen yaitu penelitian yang dari dokumen laporan bulanan, tahunan dari instansi yang terkait yang telah dijadikan dokumen pada instansi tersebut.
2. Kuesioner dengan menggunakan daftar pertanyaan
3. Wawancara dengan menggunakan pedoman wawancara (*interview Guide*)

Pengumpulan data sekunder dilakukan melalui studi pustaka berupa bahan hukum primer, sekunder dan tertier. Sedangkan studi dokumen dilakukan pada instansi yang terkait, baik berupa laporan bulanan maupun tahunan yang telah menjadi dokumen instansi/ institusi .

Teknik wawancara dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara (*Interview Guide*)⁷⁰ terhadap sejumlah pengusaha dan informan yaitu dinas tenaga kerja dan transmigrasi, mediator, serikat pekerja yang memang bergerak dalam bidang ketenagakerjaan. Sedangkan kuesioner dilakukan terhadap tenaga kerja yang terkena PHK sebanyak 200 orang yang ditentukan secara *proporsive sampling* dengan menggunakan daftar pertanyaan

5. Teknik pengumpulan data

⁶⁹ Lebih lanjut lihat Beverly R. Dixon, *A Handbook Social Science Research* (Oxford: Oxford University Press, 1987), hlm. 102.

⁷⁰ Wawancara merupakan alat pengumpul data untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi arus informasi dalam wawancara, yaitu pewawancara (*interviewer*), responden (*interviewere*), pedoman untuk wawancara dan situasi wawancara. Pedoman wawancara yang digunakan pewawancara, menguraikan masalah penelitian yang biasanya dituangkan dalam bentuk daftar pertanyaan, isi pertanyaan yang peka dan tidak menghambat jalannya wawancara. Hermawan Warsito, *Op.Cit.*, hlm. 71.

Untuk memperoleh data yang relevan dengan permasalahan yang diteliti, maka penelitian disertasi ini dilaksanakan dalam dua tahap, yaitu: *pertama*, penelitian kepustakaan dan *kedua*, penelitian lapangan.

Penelitian kepustakaan dilakukan dalam rangka memperoleh data sekunder, baik yang berupa bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, maupun bahan hukum tertier. Maka sesuai dengan tipologi penelitian hukum normatif, data sekunder dengan bahan hukum dimaksud merupakan bahan hukum utama dalam penelitian ini.

Penelitian yang berkaitan dengan pendekatan yuridis normatif, maka langkah awal yang harus dilakukan adalah melakukan inventarisasi peraturan perundang-undangan di bidang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja akibat terkena PHK yang diselesaikan melalui mediasi.

Untuk memperoleh bahan dari peraturan perundang-undangan di bidang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja akibat terkena PHK yang diselesaikan melalui mediasi, merupakan bahan hukum primer yang didukung dengan penelaahan terlebih dahulu dari bahan hukum sekunder, berupa tulisan para ahli yang juga ditunjang dengan bahan hukum tertier lainnya.

Selain itu, dilakukan analisis terhadap perjanjian bersama dan anjuran-anjuran yang diajukan oleh pihak mediator untuk memenuhi hak-hak tenaga kerja yang dijamin dan pasti menurut hukum. Hasil analisis tersebut berupa ikhtisar perjanjian perdamaian sehingga diperoleh asas-asas hukum yang dijadikan landasan untuk menemukan konsep-konsep hukum dalam menyelesaikan kasus PHK melalui mediasi yang mempunyai kekuatan mengikat dan berkeadilan kepada para pihak. Setelah

diinventarisasi selanjutnya dari setiap bahan dibuat intisarinya, guna memudahkan melakukan analisis serta pembuatan laporan penelitian.

Penelitian lapangan dilakukan dalam rangka memperoleh data primer yang menunjang data sekunder, sehingga dari data primer akan dapat diketahui pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang di PHK di Kota Binjai, Kota Medan, Kabupaten Deli Serdang dan Kabupaten Serdang Badagai.

6. Analisis data

Analisis data⁷¹ merupakan hal yang sangat penting dalam suatu penelitian dalam rangka memberikan jawaban terhadap masalah yang diteliti. Sebelum analisis dilakukan, terlebih dahulu diadakan pemeriksaan dan evaluasi terhadap semua data yang ada untuk mengetahui validitasnya. Selanjutnya diadakan pengelompokan terhadap data yang sejenis untuk kepentingan analisis dan penulisan. Sedangkan evaluasi dilakukan terhadap data dengan pendekatan *kualitatif*.

Data yang terkumpul dipilah-pilah dan diolah, kemudian dianalisis dan ditafsirkan secara normatif, logis dan sistematis dengan menggunakan metode *induktif* dan *deduktif*. Dengan metode ini diharapkan akan diperoleh kesesuaian antara pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang di PHK dan cara

⁷¹ Bambang Waluyo mengatakan bahwa terhadap data yang sudah terkumpul dapat dilakukan analisis kualitatif apabila; (1) data yang terkumpul tidak berupa angka-angka yang dapat dilakukan pengukurannya, (2) data tersebut sukar diukur dengan angka, (3) hubungan antara variable tidak jelas, (4) sampel lebih bersifat non probabilitas, (5) Pengumpulan data menggunakan pedoman wawancara dan pengamatan, (6) penggunaan-penggunaan teori kurang diperlukan. Lebih lanjut lihat Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek* (Jakarta: Sinar Grafika, 1996), hlm. 77-78.

penyelesaiannya. Selanjutnya dapat dijelaskan hal-hal apa yang menyebabkan terjadinya PHK dan mengapa para pekerja lebih suka menyelesaikan perselisihan tersebut melalui mediasi.

Kemudian untuk sampai pada tujuan analisis, maka digunakan tabulasi⁷² frekuensi dan tabulasi silang. Dengan tabulasi silang masing-masing variabel bebas (*independent variable*), yaitu ketentuan mengenai hak-hak tenaga kerja yang terkena PHK dalam peraturan perundang-undangan, maka satu persatu disilangkan dengan variabel terikat (*dependent variable*) yaitu pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja yang terkena PHK secara empiris di lapangan.

Di dalam variabel tersebut juga terdapat pertimbalbalikan (*independensi fungsional*) antara perkembangan hukum dalam praktek dan kebijakan politik pembinaan hukum. Gambaran pertimbalbalikan tersebut antara lain, bahwa setiap tenaga kerja yang terkena PHK masih memiliki hak-hak normatif yang harus dipenuhi pihak pengusaha. Hak-hak normatif ini jika tidak dilaksanakan oleh pihak pengusaha maka negara (dalam hal ini pemerintah) dapat mengambil tindakan terhadap pengusaha tersebut (baik secara administratif maupun pidana).

Analisis hasil yang digunakan adalah dengan mengidentifikasikan pengertian-pengertian pokok atau dasar dalam hukum yaitu masyarakat hukum, subyek hukum, hak dan kewajiban, peristiwa hukum, hubungan hukum dan obyek hukum.⁷³ Setelah

⁷² Hermawan Warsito mengatakan kegiatan yang dilakukan dalam tabulasi adalah menyusun dan menghitung data hasil pengkodean, untuk kemudian disajikan dalam bentuk table. Tabel ini dapat berupa tabel frekuensi, tabel korelasi, atau tabel silang. Hermawan Warsito, *Op. Cit.*, hlm. 88.

⁷³ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: UI-Press, 1986), hlm. 17.

pengertian pokok atau dasar teridentifikasi, dilanjutkan dengan mengendalikan secara kualitatif subyek yang dianggap paling berwenang melakukan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang terkena PHK. Kemudian melakukan analisis terhadap penyelesaian sengketa PHK melalui mediasi, apakah memiliki kekuatan mengikat kepada para pihak sehingga dapat diimplementasikan di lapangan.

Tujuan analisis mengenai taraf sinkronisasi peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan hak-hak tenagakerja yang terkena PHK bila diselesaikan dengan melalui mediasi adalah untuk mengetahui apakah secara vertikal dan horizontal tidak mengandung pertentangan. Dengan demikian dapat dilihat sistematisasi hukum, dan analisis yang digunakan adalah dengan mengidentifikasi materi muatan peraturan perundang-undangan apakah sesuai dengan kewenangan dari setiap produk hukum yang tertera pada hirarki peraturan perundang-undangan. Berdasarkan pembahasan atau analisis tersebut diharapkan akan diperoleh suatu kesimpulan terhadap penelitian yang dilakukan. Kesimpulan ini merupakan jawaban atas permasalahan yang diteliti dan telah diuji secara ilmiah, sehingga melahirkan suatu pembenaran.

BAB II

MEDIASI MERUPAKAN PILIHAN PENYELESAIAN SENGKETA ALTERNATIF

Pengertian Mediasi

Perkembangan penyelesaian sengketa alternatif sebagai strategi penyelesaian sengketa di luar pengadilan belakangan ini cukup pesat. Resolve memberikan batasan pengertian tentang proses-proses dasar dari alternatif penyelesaian sengketa yang kiranya dapat memberikan manfaat bagi upaya sistematisasi pengalaman selama ini mengenai penanganan kasus-kasus sengketa yang pernah dilakukan. Beberapa di antaranya adalah konsiliasi, fasilitasi, negoisasi, dan mediasi.⁷⁴ Namun dalam kesempatan ini hanya menguraikan pengertian mediasi saja.

Kata mediasi berasal dari bahasa Inggris “*mediation*”, yang artinya penyelesaian sengketa yang melibatkan pihak ketiga sebagai penengah atau penyelesaian sengketa secara menengahi dan yang menengahinya disebut mediator atau orang yang menjadi penengah.⁷⁵ Dalam terminologi hukum, istilah “*mediation*” berarti pihak ketiga yang ikut campur perkara cenderung mencari penyelesaiannya,⁷⁶ sedangkan pihak yang menjadi penengah disebut dengan istilah “*mediator*”.⁷⁷ Untuk

⁷⁴ Lihat Resolve, “Alternative Dispute Resolution: Basic Processes”, 1992, dalam Hadimulyo, *Mempertimbangkan ADR Kajian Alternatif Penyelesaian Sengketa Di Luar Pengadilan*, (Jakarta: ELSAM, 1997), hlm. 31.

⁷⁵ Rachmadi Usman (selanjutnya disebut Rachmadi Usman I), *Pilihan Penyelesaian Sengketa Di Luar Pengadilan*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003), hlm. 79.

⁷⁶ I.P.M. Ranuhandoko, *Terminologi Hukum Inggris-Indonesia*, Cetakan Keempat, (Jakarta: Sinar Grafika, t.t.) hlm. 399.

⁷⁷ *Ibid.*

memberikan gambaran yang lebih jelas, berikut diuraikan pengertian mediasi menurut pandangan para sarjana dan secara konstitusi.

1. J. Folberg dan A. Taylor menyatakan *mediation the process by which the participants, together with the assistance of a neutral persons, systematically isolate disputed issues in order to develop options, consider alternatives, and reach a consensual settlement that will accommodate their needs.*⁷⁸
2. *Mediation is generally defined as the intervention in a negotiation or a conflict of an acceptable third party who has limited or no authoritative discision making power but who assits the involved parties in voluntarily reaching a mutually acceptable settlement of issues in dispute.*⁷⁹
3. *Mediation; A method of dispute resolution which in cludes undertaking any activity for the purpose of promoting the discussion and settlement of disputes, bringing together the parties to any dispute for that purpose, and the follow up of any matter being the subject of such discussion or sattlement.*⁸⁰
4. *Mediation is a process in which the parties to a dispute with the assistance of a neutral third party (the mediator), identify the disputed issues, develop options, consider alternatives and endeavor to reach an agreement. The mediator has no advisory or determinative role in regard to the content of the dispute or the*

⁷⁸ "Teknik Mediasi (Tingkat Dasar)", *Lokakarya Terbatas*, yang diselenggarakan di Hotel Lido Lakes, Bogor, Jawa Barat, pada tanggal 18-20 November 2002.

⁷⁹ Cristoper W. More (selanjutnya disebut Cristoper W. More I), *The Mediation Process Practical Strategies For Resolving Conflict*, Second Edition, (San Francisco: Jossey Bass, 1996), hlm. 15.

⁸⁰ Butterwoths, *Concise Australian Legal Dictionary*, Second Edition, (t.k., t.p., t.t.,) hlm. 287.

*outcome of its resolution, but may advise on or determine the process of mediation where by resolution is attempted.*⁸¹

5. Leonard L. Riskin dan James E. Westbrook menyatakan *mediation is an informal process in which a neutral third party helps other resolve a dispute or plan a transaction but does not (and ordinarily does not have the power to impose a solution).*⁸²
6. Christopher W. Moore menyatakan, mediasi adalah intervensi dalam sebuah sengketa atau negosiasi oleh pihak ketiga yang bisa diterima pihak yang bersengketa, bukan merupakan bagian dari kedua belah pihak dan bersifat netral. Pihak ketiga ini tidak mempunyai wewenang untuk mengambil keputusan. Dia bertugas untuk membantu pihak-pihak yang bertikai agar secara sukarela mau mencapai kata sepakat yang diterima oleh masing-masing pihak dalam sebuah persengketaan.⁸³
7. Jacqueline M. Nolan Haley, memberikan batasan mediasi sebagai berikut: *mediation is generally understood to be a shortterm structured, taskoriented, participatory intervention process. Disputing parties work with a neutral third party, the mediator, to reach a mutually acceptable agreement. Unlike the adjudication process, where a third party intervenor imposes a decision, no such*

⁸¹ *The Alternative Dispute Resolution Advisory*, (Australia: NADRAC, t.t.,) t.hlm.

⁸² Leonard L. Riskin dan James E. Westbrook, *Dispute Resolution and Lawyers*, (St. Paul: West Publishing, 1987), hlm. 96.

⁸³ Christopher W. Moore (selanjutnya disebut Christopher W. Moore II), *Mediasi Lingkungan*, (Jakarta: Indonesian Center for Environmental Law dan CDR Associates, 1995), hlm. 18.

*compulsion exists in mediation. The mediator aids the parties in reaching a consensus. It is the parties themselves who shape their agreement.*⁸⁴

8. Kimberlee K. Kovach merumuskan *Facilitated negotiation, it is a process by which a neutral third party, the mediator, assists disputing parties in reaching a mutually satisfactory resolution.*⁸⁵
9. Mark E. Roszkowski mengemukakan bahwa *mediation is a relatively informal process in which a neutral third party, the mediator, helps to resolve a dispute. In many respect, therefore, mediator can be considered as structured negotiation in which the mediator facilitates the process.*⁸⁶
10. John W. Head, mengatakan mediasi adalah suatu prosedur penengahan di mana seorang bertindak sebagai kendaraan untuk berkomunikasi antar para pihak, sehingga pandangan mereka yang berbeda atas sengketa tersebut dapat dipahami dan mungkin didamaikan, tetapi tanggung jawab utama tercapainya suatu perdamaian tetap berada di tangan para pihak sendiri.⁸⁷

⁸⁴ Jacqueline M. Nolan Haley, *Alternative Dispute Resolution (ADR)*, (USA: West Publishing Co., 1992), hlm. 56.

⁸⁵ Kimberlee K. Kovach, *Mediation Principle and Practice*, (St. Paul: West Publishing Co., 1994), hlm. 16.

⁸⁶ Mark E. Roszkowski, "Business Law, Principle, Cases and Policy", dalam Gunawan Widjaja dan Ahmad Yani, *Seri Hukum Bisnis: Hukum Arbitrase*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2000), hlm. 33. Lihat juga Gunawan Widjaja, *Seri Hukum Bisnis: Alternatif Penyelesaian Sengketa*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2002), hlm. 91.

⁸⁷ John W. Head, *Pengantar Umum Hukum Ekonomi*, (Jakarta: Proyek ELIPS, 1997), hlm. 42.

11. Jay Folberg dan Richard Holderness Sorton Jones, mengatakan mediasi merupakan salah satu bentuk ADR yang merupakan bentuk negosiasi dari para pihak yang bersengketa mengenai sengketa bisnis.⁸⁸

12. *Mediation is negotiation carried out with the assistance of a third party.*⁸⁹

13. *Mediation is a short term structure task oriented, participatory invention process. Disputing parties work with a neutral third party, the mediator, to reach a mutually acceptable agreement.*⁹⁰

14. Mediasi adalah jasa-jasa baik, mediasi, perantaraan di dalam pergaulan hukum antara bangsa. Jasa-jasa baik tidak mengikat.⁹¹

Dalam pengertian secara yuridis berdasarkan Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa (selanjutnya disingkat UU No. 30 Tahun 1999) tidak diketemukan pengertian mediasi dengan jelas, namun secara implisit pengertian mediasi ini tertuang dalam Pasal 6 ayat (3) yang menyebutkan bahwa atas kesepakatan tertulis para pihak, sengketa atau beda pendapat diselesaikan melalui bantuan seorang atau lebih penasihat ahli maupun melalui seorang atau lebih mediator.

Berdasarkan Pasal 1 butir 6 Peraturan Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2003 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan (selanjutnya disingkat PERMA No. 2

⁸⁸ Gary Goodpaster, "Tinjauan terhadap Penyelesaian Sengketa", dalam Felix O. Soebagjo (ed.), *Arbitrase di Indonesia, Seri Dasar-Dasar Hukum Ekonomi 2*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1995), hlm. 11.

⁸⁹ Stephen B. Goldberg, *Dispute Resolution Negotiation and Other Process*, (Boston: Little Brown and Company, 1995), hlm. 103.

⁹⁰ Nolan Halley, *Alternative Dispute Resolution*, (St. Paul: West Publishing, 1992), hlm. 18.

⁹¹ Mr. N.E. Algra, et.al., *Kamus Istilah Hukum Fockema Andreae Belanda-Indonesia*, (Bandung: Bina Cipta, 1983), hlm. 293.

Tahun 2003) menyebutkan mediasi adalah penyelesaian sengketa melalui proses perundingan para pihak dengan dibantu oleh mediator. Selanjutnya yang dimaksud dengan mediator berdasarkan Pasal 1 butir 5 PERMA No. 2 Tahun 2003 adalah pihak yang bersifat netral dan tidak memihak, yang berfungsi membantu para pihak dalam mencari berbagai kemungkinan penyelesaian sengketa. Melihat kedua ketentuan ini, dapat dikatakan bahwa mediasi merupakan bentuk penyelesaian sengketa para pihak yang dibantu oleh mediator sebagai pihak penengah.

Dari beberapa pengertian mediasi yang diberikan para pakar serta UU No. 30 Tahun 1999 dan PERMA No. 2 Tahun 2003 tersebut di atas, maka terminologi mediasi mengandung unsur-unsur sebagai berikut:

1. Mediasi adalah sebuah proses penyelesaian sengketa berdasarkan perundingan.
2. Mediator terlibat dan diterima oleh para pihak yang bersengketa di dalam perundingan.
3. Mediator bertugas membantu para pihak yang bersengketa untuk mencari penyelesaian.
4. Mediator tidak mempunyai kewenangan membuat keputusan selama perundingan berlangsung.
5. Tujuan mediasi adalah untuk mencapai atau menghasilkan kesepakatan yang dapat diterima pihak-pihak yang bersengketa guna mengakhiri sengketa.

Selanjutnya dapat pula disimpulkan bahwa mediasi merupakan suatu proses informal yang ditujukan untuk memungkinkan para pihak yang bersengketa mendiskusikan perbedaan-perbedaan mereka secara pribadi dengan bantuan pihak

ketiga yang netral (mediator). Pihak yang netral tersebut tugas utamanya adalah menolong para pihak untuk memberikan pandangan kepada pihak lain sehubungan dengan masalah-masalah yang disengketakan, dan selanjutnya membantu mereka melakukan penilaian yang objektif dari keseluruhan situasi.

Keputusan yang diambil dalam penyelesaian sengketa melalui mediasi didasarkan atas kehendak para pihak yang bersengketa, jadi bukan atas kehendak pihak ketiga (mediator). Mediator tersebut tetap bersikap netral dan selalu membina hubungan baik dengan kedua belah pihak, berbicara dengan bahasa para pihak, mendengarkan secara aktif, memberikan saran-saran, menekankan pada keuntungan potensial serta meminimalisir perbedaan-perbedaan dengan menitikberatkannya pada persamaan. Oleh sebab itu, tujuan mediasi adalah untuk membantu para pihak bernegosiasi secara lebih baik terhadap penyelesaian suatu sengketa.

Asas-asas Hukum Mediasi

Asas yang dalam bahasa Inggris disebut “*principle*” yang dapat berarti sebagai: 1) sumber atau asal sesuatu, 2) penyebab yang jauh dari sesuatu, 3) kewenangan atau kecakapan asli, 4) aturan atau dasar bagi tindakan seseorang, dan 5) suatu pernyataan (hukum, aturan, kebenaran) yang diper-gunakan sebagai dasar-dasar untuk menjelaskan sesuatu peristiwa.⁹² Dengan demikian, asas adalah sesuatu yang dapat dijadikan sebagai alas, sebagai dasar, sebagai tumpuan, sebagai tempat untuk menyandarkan atau untuk mengembalikan sesuatu hal yang hendak dijelaskan.⁹³

⁹² Mahadi, *Falsafah Hukum Suatu Pengantar*, (Bandung: Alumni, 1991), hlm. 119.

⁹³ *Ibid.*

A.R. Lacey⁹⁴ mengemukakan: “*principles may resemble scientific law as being description of ideal world, set up to govern actions as scientific laws are to govern expectations*”. Kalimat ini menunjukkan bahwa asas adalah suatu hukum yang tinggi letaknya dan padanya dapat digantungkan, disandarkan dan disendikan banyak hukum-hukum lain.

Satjipto Rahardjo⁹⁵ berpendapat bahwa asas hukum merupakan jantungnya peraturan hukum, disebut demikian karena asas hukum merupakan landasan yang paling luas bagi lahirnya peraturan hukum, yang pada akhirnya peraturan-peraturan hukum itu akan kembali kepada asas-asas tersebut. Artinya asas hukum ini dapat disebut sebagai alasan lahirnya peraturan hukum, atau merupakan *ratio legis* dari peraturan hukum. Selanjutnya Satjipto Rahardjo⁹⁶ menambahkan bahwa dengan adanya asas hukum, hukum itu bukan sekedar kumpulan peraturan-peraturan hal ini dikarenakan asas hukum mengandung nilai-nilai dan tuntutan-tuntutan etis.

G. W. Paton⁹⁷ menyatakan asas merupakan sarana untuk membuat hukum itu hidup, tumbuh dan berkembang. Hukum juga tidak sekedar kumpulan peraturan-peraturan belaka, maka dengan adanya asas peraturan-peraturan tersebut mengandung nilai-nilai dan tuntutan-tuntutan etis. Artinya, bila kita membaca suatu peraturan hukum, maka kita tidak akan menemukan secara jelas pertimbangan etis tersebut, namun asas hukum menunjukkan adanya tuntunan etis atau paling tidak merasakan

⁹⁴ *Ibid.*, hlm. 120. Lihat juga A.R. Lacey, *A Dictionary of Philosophy*, (London: Routledge and Kegan Paul, 1979), hlm. 110.

⁹⁵ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: Alumni, 1986), hlm. 85.

⁹⁶ *Ibid.*

⁹⁷ G.W. Paton, *Op.Cit.*, hlm. 204.

adanya petunjuk kaerah itu. Dengan kata lain, melalui asas hukum maka peraturan hukum berubah sifatnya menjadi bagian dari tatanan etis.

Paul Scholten sebagaimana dikutip oleh Bruggink⁹⁸ mengatakan asas hukum merupakan pemikiran-pemikiran mendasar yang terdapat di dalam dan di belakang sistem hukum yang masing-masing dirumuskan dalam aturan-aturan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim. Sebagai penjabarannya berkenaan dengan ketentuan-ketentuan dan keputusan-keputusan individual.

Pendapat lain menurut van Eikema Hommes sebagaimana dikutip Sudikno Mertokusumo,⁹⁹ asas hukum tidak boleh dianggap sebagai norma-norma hukum yang konkrit, tetapi perlu dipandang sebagai dasar-dasar umum atau petunjuk-petunjuk bagi hukum yang berlaku. Pembentukan hukum praktis perlu berorientasi pada asas-asas hukum tersebut. Dengan kata lain asas hukum merupakan dasar-dasar atau petunjuk arah dalam pembentukan hukum positif.

Dapat disimpulkan bahwa asas hukum atau prinsip hukum bukanlah peraturan hukum konkrit, melainkan merupakan pikiran dasar yang bersifat umum atau merupakan latar belakang dari peraturan yang konkrit yang terdapat dalam dan di belakang setiap sistem hukum yang terjelma melalui peraturan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim sebagai hukum positif. Asas hukum dapat ditemukan dengan mencari sifat umum dalam peraturan konkrit tersebut.¹⁰⁰

⁹⁸ J.J.H. Bruggink, *Refleksi Tentang Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1996), hlm. 119-120.

⁹⁹ Sudikno Mertokusumo, *Op.Cit.*, hlm. 34.

¹⁰⁰ *Ibid.*

Didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka secara garis besar kita dapat menggali beberapa asas hukum sebagai dasar penyelesaian sengketa melalui mediasi:

1. Asas perwakilan, asas ini merupakan asas yang sangat mendasar dalam penyelesaian sengketa melalui mediasi, karena dalam penyelesaian sengketa melalui mediasi pembicaraan secara langsung antara para pihak yang bersengketa selalu dihindarkan, baik dalam proses tawar-menawar maupun musyawarah untuk menentukan keputusan yang diambil, semua pembicaraan dilakukan melalui perantara mediator yang telah dipilih dan disepakati oleh para pihak yang bersengketa. Para mediator ini dapat berasal dari daftar mediator yang dimiliki oleh pengadilan atau mediator di luar daftar pengadilan. Sedangkan seseorang yang dianggap mampu menjadi mediator apabila telah mengikuti pelatihan atau pendidikan mediasi melalui lembaga yang telah diakreditasi oleh Mahkamah Agung.
2. Asas musyawarah,¹⁰¹ asas ini merupakan tindakan bersama antara para pihak yang bersengketa untuk mengambil suatu pendapat bersama yang bulat atas permasalahan yang dihadapi para pihak. Dalam penyelesaian sengketa melalui mediasi asas musyawarah merupakan hal yang mendasar dalam setiap

¹⁰¹ Moh. Koesnoe mengatakan musyawarah di dalam hidup bermasyarakat, merupakan segala persoalan yang menyangkut hajat hidup dan kesejahteraan bersama yang harus dipecahkan bersama-sama oleh para anggota-anggotanya atas dasar kebulatan kehendak mereka, yang dilakukan dengan jalan melakukan pertukaran pendapat, pandangan, perasaan atau penilaian antara semua pihak sehingga sampai kepada suatu keadaan dimana masing-masing merasakan bahwa pikiran dan perasaannya telah menjadi bagian dari kehendak bersama itu. Lihat Moh. Koesnoe, *Catatan-Catatan Terhadap Hukum Adat Dewasa Ini*, (Surabaya: Airlangga University Press, 1979), hlm. 45-56. Lihat juga Runtung, *Op.Cit.*, hlm. 195-196.

pengambilan keputusan. Masing-masing para pihak yang bersengketa diberikan hak yang seluas-luasnya untuk menyampaikan apa yang ia rasakan dan mengharapkan apa yang ia inginkan kepada pihak lain melalui perantara mediator. Para pihak dalam penyelesaian sengketa ini tidak mengenal adanya intimidasi, paksaan maupun tekanan dari pihak manapun, dan yang paling penting adalah diharapkan para pihak saling menerima dan bersedia mengalah untuk mencapai suatu kesepakatan bersama.

3. Asas mufakat,¹⁰² asas ini mengajarkan bahwa perbedaan-perbedaan kepentingan pribadi di antara para pihak yang bersengketa haruslah diselesaikan dengan cara perundingan, antara seorang dengan orang lain yang bersengketa. Perundingan ditujukan kepada pihak-pihak yang bersengketa akibat terjadinya perbedaan antara kehendak atau prinsip dan pendirian dari masing-masing pihak. Dengan melakukan tawar menawar keinginan diharapkan sampai pada persamaan dan kesepakatan mengenai apa yang dikehendaki oleh masing-masing pihak. Dalam mewujudkan proses tawar-menawar tersebut masing-masing pihak harus saling bersikap menerima dan memberi dengan ikhlas hati untuk sampai kepada persamaan kehendak bersama. Asas ini sangat berperan dan tampak jelas dalam penyelesaian sengketa melalui mediasi, dimana setiap keputusan yang diambil dalam proses mediasi merupakan hasil dari proses tawar menawar yang kesemuanya dilakukan melalui kesepakatan dalam perundingan. Artinya para pihak yang bersengketa tidak ada yang tetap mempertahankan haknya secara

¹⁰² Moh. Koesnoe, *Op.Cit.*, hlm. 46.

absolut, hal ini tidak lain untuk mencapai kesepakatan bersama antara para pihak dalam menge-mukakan pendapat dan keinginannya. Kesepakatan untuk mengambil keputusan harus dilakukan dengan bebas tanpa ada paksaan dan tekanan dalam bentuk apapun dan dari siapapun, sehingga kesepakatan bersama yang dicapai melalui mediasi merupakan kesepakatan yang benar-benar bersumber dari hati nurani yang dalam dari masing-masing pihak yang bersengketa. Untuk itu, peran mediator harus betul-betul netral, hanya berusaha semaksimal mungkin dalam membantu, mem-bimbing dan mengarahkan para pihak yang bersengketa untuk mencapai konsensus bersama.

4. Asas kepatutan,¹⁰³ merupakan asas yang mengarah kepada usaha untuk mengurangi jatuhnya perasaan seseorang karena rasa malu yang ditimbulkan oleh hasil penyelesaian sengketa tersebut. Oleh karena itu, asas kepatutan ini memusatkan perhatiannya kepada cara menemukan penyelesaian sengketa yang dapat menyelamatkan kualitas dan status pihak-pihak yang bersangkutan dengan sebaik-baiknya. Penyelesaian sengketa melalui mediasi akan menyelamatkan harkat dan martabat para pihak yang bersengketa dengan lebih baik, hal ini dikarenakan tidak ada para pihak yang dikalahkan dan dimenangkan oleh keputusan mediasi. Keputusan mediasi semata-mata merupakan hasil kesepakatan para pihak, yang merupakan solusi terbaik untuk menghindarkan para pihak dari rasa malu ditengah-tengah masyarakat.

¹⁰³ Lihat Runtung, *Op.Cit.*, hlm. 198.

5. Asas tertutup,¹⁰⁴ untuk menjaga kehormatan dan kedudukan para pihak yang bersengketa maka dalam proses penyelesaiannya tertutup untuk umum, terkecuali para pihak menghendaki lain.
6. Asas terbuka untuk umum,¹⁰⁵ artinya anggota-anggota masyarakat dapat hadir atau mengamati, atau masyarakat dapat mengakses informasi yang muncul dalam proses mediasi. Namun asas terbuka untuk umum ini hanya untuk menyelesaikan sengketa publik, seperti sengketa lingkungan hidup, hak asasi manusia, perlindungan konsumen, pertanahan dan perburuhan.
7. Asas mediator aktif,¹⁰⁶ setelah mediator ditunjuk, maka langkah awal yang wajib dilakukan mediator adalah menentukan jadwal pertemuan untuk penyelesaian proses mediasi. Kemudian mediator wajib men-dorong para pihak untuk menelusuri dan menggali kepentingan mereka yang bersengketa dan mencari berbagai pilihan penyelesaian yang ter-baik bagi para pihak. Selain itu, mediator dengan persetujuan para pihak dapat mengundang seorang atau lebih ahli dalam bidang tertentu untuk memberikan penjelasan atau pertimbangan yang dapat membantu para pihak dalam penyelesaian perbedaan. Namun harus diingat kebebasan mediator di sini hanya berdasarkan kesepakatan para pihak yang bersengketa, artinya mediator hanya memberi semangat serta saran kepada para

¹⁰⁴ Lihat Pasal 14 ayat (1) Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2003 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan (selanjutnya disingkat dengan PERMA No. 2 Tahun 2003).

¹⁰⁵ Lihat Ketentuan Pasal 1 angka 11 jo Pasal 14 ayat (2) PERMA No. 2 Tahun 2003.

¹⁰⁶ Lihat Pasal 9 ayat (1) dan (4) jo Pasal 10 ayat (1) PERMA No. 2 Tahun 2003.

pihak, dengan demikian mediator tidak dapat memaksakan kehendaknya dalam menyelesaikan sengketa tersebut, apalagi berpihak ke salah satu pihak.

8. Asas para pihak bebas memilih,¹⁰⁷ dimana para pihak yang bersengketa memiliki kebebasan untuk memilih mediator dari daftar mediator yang dimiliki oleh pengadilan atau memilih mediator di luar daftar pengadilan.
9. Asas ketelitian,¹⁰⁸ dimana kesepakatan yang telah terjadi di antara para pihak yang bersengketa dituangkan secara tertulis, namun sebelum kesepakatan tersebut ditandatangani oleh para pihak, mediator wajib memeriksa materi kesepakatan untuk menghindari adanya kesepakatan yang bertentangan dengan hukum.
10. Asas kepastian hukum,¹⁰⁹ asas ini memberikan kepastian kepada para pihak yang bersengketa, dimana setelah terjadi kesepakatan maka para pihak wajib membuat klausul pencabutan perkara atau pernyataan perkara telah selesai. Untuk itu, para pihak harus menghormati substansi kesepakatan yang telah mereka buat, sebagaimana layaknya sebuah undang-undang. Kemudian para pihak menghadap kepada hakim untuk memberitahukan bahwa telah dicapainya kesepakatan dan hakim dapat mengukuhkan kesepakatan sebagai suatu akta perdamaian¹¹⁰ sebagai bentuk kepastian hukum bagi para pihak.

¹⁰⁷ Lihat Pasal 4 ayat (1) PERMA No. 2 Tahun 2003.

¹⁰⁸ Lihat Pasal 11 ayat (3) PERMA No. 2 Tahun 2003.

¹⁰⁹ Bila dikaitkan kesepakatan ini ke dalam hukum perjanjian, maka asas kepastian hukum ini sama dengan asas *pacta sunt servanda* yang diatur dalam Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata, yang menyatakan "Perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya".

¹¹⁰ Lihat Pasal 11 ayat (2), ayat (4) dan (5) PERMA No. 2 Tahun 2003.

Perkembangan Mediasi di Indonesia

1. Mediasi merupakan budaya bangsa Indonesia

Penyelesaian sengketa secara alternatif (termasuk mediasi) bukan merupakan hal yang baru, hal ini dikarenakan sejak dahulu kala masyarakat tradisional Indonesia telah menggunakan penyelesaian sengketa secara alternatif. Hal ini dapat dilihat dari hukum adat yang menempatkan kepala adat sebagai penengah dan memberi putusan adat bagi sengketa di antara warganya. Penyelesaian sengketa yang dilakukan kepala adat dianggap efektif dan merupakan tradisi yang masih hidup dalam masyarakat¹¹¹ sampai saat ini.

Mediasi atau alternatif penyelesaian sengketa di Indonesia merupakan *culture* bangsa Indonesia sendiri, baik dalam masyarakat tradisional maupun sebagai dasar negara Pancasila yang dikenal dengan istilah musyawarah untuk mufakat. Seluruh suku bangsa di Indonesia mengenal makna dari istilah tersebut, walaupun penyebutannya berbeda, tetapi memiliki *philosophy* yang sama. Dalam klausula-klausula suatu kontrak atau perjanjian, pada bagian penyelesaian sengketa selalu diikuti dengan kata-kata “kalau terjadi suatu sengketa atau perselisihan, diselesaikan dengan cara musyawarah dan apabila tidak tercapai suatu kesepakatan akan diselesaikan di pengadilan”.¹¹² Ini artinya sejak dahulu kala penyelesaian sengketa melalui mediasi sudah sering digunakan oleh masyarakat Indonesia, sedangkan penyelesaian sengketa melalui pengadilan merupakan

¹¹¹ Lihat Hilman Hadikusuma, *Pengantar Ilmu Hukum Adat Indonesia*, (Bandung: Mandar Maju, 1992), hlm. 247.

¹¹² Mahkamah Agung, *Naskah Akademis Mengenai: Court Dispute Resolution*, (Jakarta: Puslitbang Hukum dan Peradilan Mahkamah Agung RI, 2003), hlm. 135.

pilihan akhir apabila penyelesaian sengketa melalui mediasi tidak dapat diselesaikan.

Studi-studi antropologi hukum di Indonesia mengungkapkan, bahwa terdapat institusi penyelesaian sengketa yang hidup dalam masyarakat selain dari sistem pengadilan yang tunduk pada hukum negara. Di antara institusi itu adalah:

- a. Di daerah pedalaman Kalimantan, Hudson dalam tulisannya yang berjudul *Padju Epat*, mengemukakan bahwa banyak sengketa yang diselesaikan oleh para tua-tua adat saja. Bila pelanggaran dianggap belum berat maka yang menyelesaikan adalah tokoh adat setempat bersama-sama dengan pihak yang bersangkutan, akan tetapi apabila pelanggarannya sudah berat ia memanggil tokoh adat setempat yang lain dan melalui rapat ditentukan apakah seorang bersalah atau tidak. Jika dinyatakan bersalah disebutkan kesalahannya, dan apa hukumannya, serta bagaimana keputusan yang pernah diberikan pada masa lalu dalam sengketa yang mirip (*preseden*). Sedangkan hukuman yang dijatuhkan, selain berupa denda, juga dikenakan kewajiban untuk menyembelih seekor hewan untuk disantap bersama.¹¹³
- b. Di daerah Toraja disekitar Ranrepao dan Ma'kele ada sebuah Dewan yang bernama Dewan Hadat dan merupakan lembaga adat asli Toraja, sejak dulu telah berfungsi untuk menyelesaikan sengketa. Dewan ini anggota-anggotanya merupakan orang-orang yang dianggap sebagai pemimpin dalam suatu desa, seperti para tua-tua adat dan juga orang-orang yang dianggap paling mengetahui

¹¹³ T.O. Ihromi (Ed.), *Op.Cit.*, hlm. 17.

mengenai masalah yang disengketakan. Warga masyarakat biasanya pertama sekali mengajukan sengketa mereka kepada Hadat, kemudian Hadat berhari-hari mengada-kan sidang untuk menentukan, siapa yang harus dipersalahkan mengenai suatu sengketa dan apa hukuman yang dapat dijatuhkan.¹¹⁴

- c. Di Minangkabau, ada dikenal Kerapatan Nagari yang dikepalai oleh Wali Nagari. Dalam Kerapatan Nagari yang bertindak sebagai badan pencegah, adalah hakim perdamaian, dalam sengketa. Dalam prakteknya wali nagari memutuskan sesuatu sengketa yang diajukan ke Kerapatan Nagari bersama-sama dengan para kepala seksi yang ada dalam Kerapatan Nagari yaitu Kepala Seksi Adat, Kepala Seksi Umum.¹¹⁵

Hasil Penelitian Dewi Hartanti di Pasar Tradisional Padang Panjang, Sumatera Barat, menyimpulkan bahwa apabila terjadi persengketaan sebagian besar diselesaikan oleh lembaga non formal seperti Kerapatan Adat Nagari.¹¹⁶

Sejak tahun 1974, eksistensi Kerapatan Nagari telah diperkuat melalui Surat Keputusan Gubernur Sumatera Barat No. 156/GSB/1974 tentang Peradilan Perdamaian Nagari. Dalam Pasal 3 ayat (1) Surat Keputusan tersebut ditegaskan bahwa “Proses Pengadilan dalam mempertahankan hak kebendaan dalam

¹¹⁴ *Ibid.*

¹¹⁵ Keebet Von Benda-Beckmann, *Goyahnya Tangga Menuju Mufakat. Peradilan Nagari dan Pengadilan Negeri di Minangkabau*, (Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia bekerjasama dengan Perwakilan Koninklijk Instituut voor Tal-Land-en Volkenkunde, 2000), hlm. 73.

¹¹⁶ Hilman Hadikusuma, *Loc.Cit.*

sengketa harta kekayaan dilaksanakan dalam suatu lembaga atau badan peradilan adat yang disebut Kerapatan Nagari.¹¹⁷

- d. Moh. Koesnoe mengungkapkan bahwa di kalangan masyarakat suku Sasak di Pulau Lombok ada pula dikenal suatu lembaga penyelesaian sengketa yang diberi nama Begundem. Begundem adalah suatu bentuk musyawarah untuk mengambil keputusan mengenai penyelesaian berbagai masalah dan sengketa melalui suatu persidangan Krama Desa atau Krama Gubug. Persidangan Krama Desa atau Krama Gubug diketahui oleh seorang penulis yang diambil dari anggota Krama Desa.¹¹⁸

Pimpinan sidang Krama Desa dilakukan oleh penulis persidangan Krama Desa, dari awal hingga tercapainya suatu kemufakatan. Ketua Krama Desa hanya ikut menunggu persidangan sampai tercapainya kebulatan pendapat dari pimpinan persidangan Krama Desa. Setelah tercapai kata mufakat baru diambil alih oleh Ketua Krama Desa dari penulis per-sidangan dan kemudian memberikan kesimpulan dan keputusannya tentang apa yang telah dihasilkan oleh Sidang Krama Desa. Adat seperti ini dijumpai di Daerah Sakra.

Dalam melaksanakan begundem, menurut adat sasak dikenal beberapa asas:

¹¹⁷ Anrizal, "Kedudukan Fungsi Serta Tugas Kerapatan Adat Nagari Dalam Penyelesaian Sengketa Setelah berlakunya Undang-undang No. 5 Tahun 1979 tentang Pemerintah Desa (Studi Kasus di Kabupaten Agam)", *Tesis*, Program Pascasarjana Universitas Sumatera Utara, Medan, 1998, hlm. 8-9.

¹¹⁸ Moh. Koesnoe, *Op.Cit.*, hlm. 193-218.

- 1) Setiap anggota persidangan termasuk penulis sidang diperkenankan mengemukakan pendapat dan argumentasi-argumentasinya dengan sepuas-puasnya.
- 2) Setiap anggota sidang harus memegang teguh pada pokok persoalan yang menjadi acara pembahasan sidang Krama yang menuntut penyelesaian.
- 3) Setiap anggota sidang di dalam pembahasan harus berpangkal pada pikiran bahwa apa yang akan dikemukakan itu harus sedemikian rupa sehingga pokok-pokok pikirannya tertuju pada penyelesaian masalah yang sedang dihadapi oleh Krama Desa.
- 4) Setiap anggota sidang harus berbicara dengan memperhatikan sopan santun.
- 5) Bahwa setiap anggota Krama harus taat dan setia kepada keputusan yang telah diambil berdasarkan *begumen* di dalam krama, baik di dalam krama maupun dalam kehidupan sehari-hari.

Keputusan Krama sebagai hasil menjalankan *begumen* mempunyai watak yang berbeda-beda di dalam masyarakat Sasak. Ada keputusan Krama yang dapat merupakan keputusan hukum yang menuntut pelaksanaan di dalam masyarakat segera setelah diterbitkan dan diumumkan.

Keputusan Krama seperti ini hanya mungkin apabila mengenai tindak pidana adat yang dendanya kurang dari 25 rupiah (*gulden*). Adapun keputusan krama yang sifatnya merupakan suatu pendapat yang untuk dapat mengikat secara hukum diperlukan pengesahan dari instansi yang lebih tinggi (*Rood Sasak*).

Moh. Koesnoe mengemukakan bahwa setelah tahun 1960, lembaga begumen mengalami keguncangan di beberapa tempat. Penyebabnya antara lain adalah adanya surat keputusan kepala-kepala daerah untuk segera mengadakan pembaharuan jabatan kepala-kepala desa di seluruh Lombok.

- e. Pada masyarakat Aceh, Snouck Hurgronje dalam bukunya *Aceh Rakyat dan Adat Istiadatnya (De Atjeheers)* menuliskan bahwa wewenang penyelesaian sengketa dipegang oleh dua institusi yang berbeda, berdasarkan jenis sengketanya untuk sengketa-sengketa pasah (*fasakh*) yakni pembubaran perkawinan dengan sah atas kehendak salah satu pihak, perwalian bagi anak gadis yang ingin menikah dan wali karena pertalian darah atau meninggal atau yang ditinggal di luar kota yang ditentukan oleh adat, memimpin *balek mendeuhab*, serta pembahagian harta, diserahkan kepada kadi (*kadhi*). Sedangkan sengketa-sengketa lainnya menjadi wewenang dari Uleebalang. Namun tidak semua sengketa langsung diajukan kepada Pengadilan Uleebalang, seperti penghinaan fisik, melukai atau membunuh karena sengketa biasa, pada umumnya diselesaikan oleh para pihak secara langsung tanpa campur tangan Uleebalang, dengan bantuan kawomnya (*sanak terdekat*). Jika tidak selesai baru diserahkan kepada Uleebalang. Dalam sengketa penghinaan oleh seorang pejabat tinggi terhadap bawahannya, biasanya diselesaikan melalui *peusijeuh* (penyejuk) atau bentuk penggantian lain.¹¹⁹

¹¹⁹ C. Snouck Hurgronje, *Aceh Rakyat dan Adat Istiadatnya*, Penerjemah Sutan Maimun, (Jakarta: INIS, 1996), hlm. 92.

Pada perkembangan selanjutnya, masyarakat hukum adat sudah sejak lama menyelesaikan sengketa-sengketa adat melalui kelembagaan tradisional, seperti hakim perdamaian desa. Biasanya bertindak sebagai hakim perdamaian desa ini adalah kepala desa atau kepala rakyat, yang juga merupakan tokoh adat dan agama. Seorang kepala desa tidak hanya bertugas mengurus soal-soal pemerintahan saja, tetapi juga bertugas untuk menyelesaikan persengketaan yang timbul di masyarakat hukum adatnya. Dengan perkataan lain, kepala desa menjalankan urusan sebagai hakim perdamaian desa (*dorpsjutitie*).

Di dalam hubungannya dengan tugas kepala desa sebagai hakim perdamaian desa, Soepomo menyatakan bahwa Kepala Rakyat bertugas untuk memelihara kehidupan hukum di dalam persekutuan, menjaga supaya hukum itu dapat berjalan dengan selayaknya. Aktifitas kepala rakyat sehari-hari meliputi seluruh lapangan masyarakat. Aktifitas ini dilaksanakan bersama para pembantunya, yang tidak saja untuk menyelenggarakan segala hal yang langsung mengenai tata usaha badan persekutuan dan tidak pula hanya untuk memelihara keperluan-keperluan rumah tangga persekutuan, seperti urusan jalan-jalan desa, gawe desa, pengairan, lumbung desa, urusan tanah yang dikuasai oleh hak pertuanan desa dan sebagainya, melainkan kepala rakyat bercampur tangan pula dalam menyelesaikan soal-soal perkawinan, soal warisan, soal pemeliharaan anak yatim dan berbagai persoalan lain yang dihadapi masyarakatnya.

Tidak ada satupun lapangan pergaulan hidup di dalam badan per-sekutuan yang tertutup bagi Kepala Rakyat untuk ikut campur tangan bilamana memang

diperlukan untuk memelihara ketentraman, perdamaian, keseimbangan lahir dan batin serta untuk menegakkan hukum.¹²⁰

Dari uraian di atas jelas bahwa dalam masyarakat adat penanganan sengketa adat juga menjadi wewenang kepala desa yang merupakan penguasa adat. Apalagi pada waktu itu, Landraad tidak memiliki wewenang menyelesaikan delik adat. Penegakan hukum yang dilakukan kepala desa tidak hanya terbatas pada perkara perdata saja, tetapi juga meliputi perkara pidana. Sebagai penguasa adat, kepala desa mempunyai wibawa dan kekuasaan untuk menetapkan keputusan adat, baik dalam rangka mencegah pelanggaran hukum adat maupun pemulihan hukum adat.

Penyelesaian sengketa-sengketa adat oleh kepala desa selaku pimpinan desa dan juga selaku hakim perdamaian desa mirip dengan mediator di dalam *Assensus Model* yang diperkenalkan oleh kaum abolisionis yang menghendaki komunikasi yang lebih fleksibel, sehingga sengketa antara pelaku dengan korban (perseorangan atau kelompok masyarakat) akan lebih mudah diselesaikan. Apa yang dilakukan oleh kepala desa selaku hakim perdamaian desa di dalam menangani konflik yang terjadi di dalam masyarakat, sedikit banyaknya menghindari proses peradilan secara formal dan menggantinya dengan sistem kelembagaan yang berorientasi pada masyarakat.¹²¹

¹²⁰ R. Soepomo, *Bab-bab Tentang Hukum Adat*, (Jakarta: Pradnya Paramita, 1984), hlm. 65-66.

¹²¹ I Made Widnyana, *Kapita Selekta Hukum Pidana Adat*, (Bandung: Eresco, 1993), hlm. 107-108.

Hampir di seluruh kepulauan kita didapati peradilan perdamaian desa. Hanya di Bengkalis tidak ada institusi tersebut, sedang di Tapanuli, Minangkabau, Sumatra Selatan dan Kalimantan Tenggara, pengadilan per-damaian desa subur berkembang. Sedangkan di Jawa kecuali di Yogyakarta, institusi ini hampir lenyap, karena berpuluh-puluh tahun tidak diakui oleh pemerintah Hindia Belanda. Di Yogyakarta pengadilan perdamaian desa kelihatan subur setelah diadakan reorganisasi sistem tanah di daerah ter-sebut pada tahun 1912.¹²²

Di dalam praktek, hakim perdamaian desa di berbagai wilayah nusantara bisa memeriksa delik-delik adat yang tidak bersifat delik menurut versi KUH Pidana, yang tidak dituntut oleh pegawai-pegawai pemerintah karena bukan *strafbaar feit* menurut versi KUH Pidana. Selain itu, ada per-buatan-perbuatan melanggar kesusilaan yang pidananya dari KUH Pidana dianggap tidak memuaskan rasa keadilan rakyat, sehingga masih dibutuhkan upaya-upaya adat untuk memulihkan kembali keseimbangan masyarakat yang terganggu.¹²³

Di Bali misalnya terdapat Desa Adat, yang kekuasaannya dijemakan dalam *sangkepan* (rapat) Desa Adat, yaitu secara musyawarah. Terhadap sengketa-sengketa adat yang bersifat forum yang membahas masalah-masalah tertentu yang sedang dihadapi desa non-kriminal, penyelesaiannya dalam usaha mengembalikan keseimbangan kosmis yang terganggu tidak melalui proses peradilan, sehingga bukan pidana yang dikenakan, melainkan diselesaikan

¹²² R. Soepomo, *Op.Cit.*, hlm. 69-70.

¹²³ Iman Sudiyat, *Hukum Adat: Sketsa Asas*, (Yogyakarta: Liberty, 1981), hlm. 196.

melalui *sangkepan* (rapat) desa dan ada kemungkinan untuk dijatuhkan sanksi adat kepada pelakunya. Demikian pada, sengketa adat yang bersifat kriminal, oleh masyarakat penyelesaiannya diserahkan melalui *sangkepan* desa yang dipimpin oleh kepala desa adat, sehingga tidak ditempuh melalui peradilan formal. Namun sengketa-sengketa adat yang ber-sifat kriminal juga diselesaikan melalui proses peradilan formal.

Pada masyarakat pedesaan di Sulawesi Selatan, tidak hanya seorang kepala masyarakat hukum atau kepala desa saja yang berperan sebagai hakim (judikator), tetapi ia dapat pula bertindak sebagai penengah (mediator) atau wasit (arbiter). Dalam perkembangannya, selain itu terdapat pula lembaga-lembaga lain, misalnya rapat koordinasi suatu instansi pemerintah, lembaga-lembaga pada pemerintahan kelurahan/desa, seperti Lembaga Ketahanan Masyarakat Desa, ketua kelompok tani, perseorangan, keluarga, teman sejawat, atau kombinasi dari unsur-unsur tersebut di atas dengan kepala desa sebagai penengah atau wasit. Tempat penyelesaiannya tidak tentu, mungkin di Balai Desa, di kantor LKMD, di ruang sidang suatu kantor pemerintah, di salah satu rumah pribadi pihak yang bersengketa, di rumah pihak ketiga, atau di tempat lain yang disetujui pihak-pihak yang bersengketa. Cara penyelesaian sengketanya tidak seperti beracara di Pengadilan Negara, tetapi lebih banyak ditempuh melalui perundingan, musyawarah dan mufakat antara pihak-pihak yang bersengketa sendiri maupun melalui mediator atau arbiter. Hukum yang dijadikan pedoman dalam menyelesaikan sengketa pada umumnya hukum yang disepakati para pihak yang

bersengketa, yaitu hukum adat setempat, hukum antar adat, hukum adat campuran, hukum agama, atau campuran hukum adat dan hukum agama (Islam).

Di daerah Sumatera Barat (Minangkabau) penyelesaian sengketa anak kamanakan dilakukan oleh ninik mamak. Ada beberapa pola yang dilakukan dalam penyelesaian masalah di masyarakat Minangkabau, yaitu:

a. Kabupaten Pesisir Selatan

Pertama-tama, diusahakan penyelesaian melalui mamak dari pihak-pihak yang bersengketa, yang apabila tidak dapat diselesaikan, diteruskan kepada penghulu para pihak, kalau sengketa masih tetap tidak dapat diselesaikan, perkara diteruskan ke Balai Adat, lalu ke Karapatan Nagari, dan akhirnya ke Camat.

b. Kabupaten Tanah Datar

Di sini pihak yang mempunyai kekuasaan menyelesaikan sengketa mulai dari mamak rumah, mamak persukuan, dan akhirnya Pemerintah Nagari atau Kerapatan Nagari.

c. Kabupaten Padang Pariaman

Kecenderungan di daerah ini, sengketa dalam keluarga diselesaikan secara musyawarah oleh mamak bersama ayah dan penghulu.

d. Kabupaten Sawahlunto Sijunjung

Mamak-mamak merupakan instansi pertama, yang dilanjutkan ke penghulu dan akhirnya ke Pengadilan Negeri.

e. Kabupaten Agam

Pada instansi pertama, maka mamak yang berusaha menyelesaikan sengketa yang apabila tidak berhasil, akan ditangani oleh Penghulu. Dari Penghulu prosesnya ke Kerapatan Nagari dan kemudian ke Camat.

f. Kabupaten Pasaman

Prosesnya dimulai dari mamak rumah dilanjutkan kepada mamak gadang dalam suku, lalu ke Penghulu Pucuk dan Kerapatan Adat Nagari.

g. Kabupaten Lima Puluh Kota

Mula-mula diusahakan oleh mamak rumah untuk menyelesaikan sengketa, yang apabila tidak berhasil, akan diteruskan kepada Penghulu Kaum. Prosesnya lebih lanjut ke Penghulu Suku, kemudian Sidiuk dan akhirnya ke Kerapatan Adat Nagari.

h. Kabupaten Solok

Prosesnya dimulai oleh mamak, yang dilanjutkan ke Penghulu, lalu ke Kerapatan Adat Nagari. Apabila Kerapatan Adat Nagari tidak berhasil menyelesaikannya maka proses dilanjutkan ke Camat, dan akhirnya ke Pengadilan Negeri.

Pada tahun 1935 pemerintahan Hindia Belanda mengakui eksistensi perdamaian adat ini berdasarkan Pasal 3 a *Rechterlijk Organisatie (RO)*, Staatsblad 1935 Nomor 102, yang antara lain menyatakan bahwa para pihak dapat saja mengajukan sengketa kepada hakim adat, dan hakim adat dilarang menjatuhkan hukuman.

Berdasarkan ketentuan tersebut, maka penyelesaian sengketa adat dapat dilakukan secara musyawarah melalui perdamaian desa yang dipimpin kepala desa. Kedudukan hakim perdamaian desa ini sebenarnya tidak sejajar dengan hakim pengadilan negeri. Hal ini disebabkan penyelesaian sengketa melalui hakim perdamaian desa tidak mengurangi hak dari pihak yang ber-perkara untuk menyelesaikannya melalui hakim biasa pada *Landraad*. Hakim pengadilan biasa tidak terikat oleh keputusan hakim perdamaian desa, tetapi mereka diharuskan memperhatikan keputusan yang sudah ditetapkan hakim perdamaian desa tersebut dan suatu keputusan desa tidak dapat dibatalkan oleh pengadilan biasa.

Dalam perkembangan selanjutnya menunjukkan terjadinya kenyataan sebagai berikut:

- a. Secara diam-diam ketentuan di atas dianggap tidak berfungsi lagi, baik oleh badan peradilan umum maupun oleh pihak penggugat, sementara banyak kepala desa tidak menyadari kedudukannya selaku hakim perdamaian desa atau walaupun menyadari ia tidak cakap menjabatnya.
- b. Pada umumnya warga desa yang bersangkutan mengajukan perkaranya langsung ke Pengadilan Negeri setempat tanpa melalui bahkan tanpa sepengetahuan kepala desanya.
- c. Putusan perdamaian atas suatu sengketa yang menjadi wewenangya dibuat oleh kepala desa tanpa menyebutkan kedudukannya sebagai hakim perdamaian desa.

- d. Putusan perdamaian tersebut pada umumnya kerap kali tidak memenuhi syarat material dan atau formal sebagaimana telah diatur di dalam ketentuan yang berlaku bagi keputusan-keputusan perdamaian.
- e. Pada umumnya desa di seluruh Indonesia tidak memiliki administrasi peradilan desa, walaupun ada satu dua, tidak seragam.
- f. Pengajuan perkara ke pengadilan negeri kerap kali tidak efisien. Artinya objek yang diperkarakan atau dipersengketakan nilainya jauh lebih rendah dibandingkan dengan ongkos perkara dan biaya lainnya.
- g. Juga biasanya tidak efektif, karena menyeret orang sekampung ke meja hijau oleh yang bersangkutan dipandang sebagai penghinaan dan dengan demikian timbullah sebagai akibat sosial negatif, seperti dendam, kekecewaan, dan sebagainya.
- h. Pengajuan perkara ke pengadilan negeri kerap kali bukannya meng-hasilkan ketenangan, kerukunan kembali, atau perdamaian. Melainkan permusuhan dan memberi kesempatan kepada oknum tertentu untuk menghasut salah satu pihak sebagai “pokrol bambu” dan sebagainya, maulumlah orang sekampung biasanya dapat diperbodoh oleh orang dari kota yang berlagak sebagai pembela.

Setelah Indonesia merdeka, berdasarkan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1951, perdamaian desa ini tetap dipertahankan untuk diteruskan, yang dihapus hanyalah wadahnya untuk dicarikan penggantinya. Dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-undang Nomor 1 Tahun 1951 antara lain ditentukan bahwa pengadilan adat (*inheemsche rechtspraak in rechtstreeks bestuurd gebied*), akan dihapuskan secara berangsur-

angsur, tetapi hak dan kekuasaan yang selama itu diberikan kepada hakim perdamaian desa tidak dikurangi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peranan hakim perdamaian desa masih diakui oleh peraturan perundang-undangan, tetapi wadahnya dihapuskan untuk diganti dengan wadah atau lembaga lain.¹²⁴

Kemudian peranan kepala desa sebagai hakim perdamaian desa juga diakui oleh Undang-undang Nomor 5 Tahun 1979 tentang Pemerintahan Desa, yang antara lain menyatakan dalam rangka pelaksanaan tugasnya kepala desa di bidang ketentraman dan ketertiban dapat mendamaikan perselisihan-perselisihan yang terjadi di desa. Bahkan, Undang-undang Nomor 5 Tahun 1979 ini tetap mengakui adanya kesatuan masyarakat termasuk di dalamnya kesatuan masyarakat hukum, adat istiadat dan kebiasaan-kebiasaan yang masih hidup di dalam masyarakat.

Kemudian, dengan berlakunya Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah yang juga mencabut Undang-undang Nomor 5 Tahun 1979, pelembagaan peranan kepala desa sebagai hakim perdamaian tetap dilanjutkan. Dalam penjelasan umum dari Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 ini dinyatakan, bahwa: “Berdasarkan hak asal-usul Desa yang bersangkutan, Kepala Desa mempunyai wewenang untuk mendamaikan perkara/sengketa dari pada warganya”.

Selanjutnya, Pasal 101 Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 menentukan salah satu tugas dan kewajiban Kepala Desa adalah mendamai-kan perselisihan

¹²⁴ *Ibid.*, hlm. 44.

masyarakat di Desa. Sedangkan penjelasannya menyatakan: “Untuk mendamaikan perselisihan masyarakat di Desa, Kepala Desa dapat dibantu oleh lembaga adat Desa. Segala perselisihan yang telah didamaikan oleh Kepala Desa bersifat mengikat pihak-pihak yang berselisih”.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan, bahwa peranan Kepala Desa bukan hanya mengurus soal-soal pemerintahan saja, melainkan juga mempunyai tugas, kewajiban dan wewenang untuk menyelesaikan perselisihan atau mendamaikan kedua belah pihak dari warganya yang bersengketa dengan dibantu oleh lembaga adat desa atau dengan membentuk peradilan desa. Perdamaian desa ini merupakan cara penyelesaian sengketa di luar pengadilan, yang dapat membantu kita mempercepat penyelesaian sengketa warga desa serta menghindari menumpuknya perkara yang harus diselesaikan pengadilan. Dengan adanya ketentuan ini, maka seharusnya setiap sengketa terlebih dahulu diselesaikan melalui lembaga desa atau peradilan desa, baru diteruskan ke pengadilan biasa.

Dari sudut kasus adat yang dilakukan, perdamaian desa ini membawa beberapa aspek positif, bahwa hakim perdamaian desa bertindak aktif mencari fakta, meminta nasihat kepada tetua-tetua adat dalam masyarakat, putusannya diambil berdasarkan musyawarah untuk mufakat, juga putusan-nya dapat diterima oleh para pihak dan memuaskan masyarakat secara keseluruhan dan pelaksanaan sanksi yang melibatkan para pihak. Hal ini menunjukkan adanya tenggang rasa (toleransi) yang tinggi di antara pihak, dan suasana rukun dan damai antara para pihak dapat dikembalikan serta integrasi masyarakat dapat dipertahankan.

Dari semua aspek proses peradilan adat ini, maka forum peradilan desa dapat berperan dalam mengurangi dan membantu masuknya perkara yang akan diselesaikan lewat pengadilan.¹²⁵

Satu hal yang perlu disadari, meskipun secara historis kultur masyarakat Indonesia sangat menjunjung tinggi musyawarah (secara konsensus), tidak dengan sendirinya secara empirik segala issue atau setiap sengketa pada saat ini dapat diselesaikan melalui bentuk-bentuk penyelesaian sengketa alternatif. Tradisi saja tidak menjamin dapat penyelesaian sengketa alternatif. Hal ini dapat dimaklumi karena terdapat perbedaan konteks dan kompleksitas sengketa publik dalam masyarakat Indonesia masa kini dan sengketa dalam lingkup kelompok etnis atau masyarakat adat. Sengketa dalam konteks masyarakat adat terbatas pada sengketa internal antara pendukung hukum adat tertentu yang mempunyai kedudukan relatif egaliter. Sebaliknya sengketa publik dalam masyarakat Indonesia masa kini terjadi di luar lingkup masyarakat adat. Bahkan dalam banyak hal sengketa publik seringkali bersinggungan dengan politik penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan serta melibatkan instansi-instansi pemerintah.¹²⁶

¹²⁵ Tjok Istri Putra Astitit, "Pemberdayaan Hakim Perdamaian Desa dalam Penyelesaian Kasus Adat di Luar Pengadilan", dalam *Majalah Musyawarah*, Nomor 1 Tahun I, Indonesian Center for Environmental Law, Jakarta, 1997, hlm. 6.

¹²⁶ Takdir Rahmadi, "Mekanisme Alternatif Penyelesaian Sengketa dalam Konteks Masyarakat Indonesia Masa Kini", *Makalah*, disampaikan pada Seminar Sehari Alternatif Penyelesaian Sengketa dalam Kasus-kasus Tanah, Perburuhan dan Lingkungan, di selenggarakan oleh Studi dan Advokasi Masyarakat bekerjasama dengan Dewan Pimpinan Pusat IKADIN, di Jakarta, 11 Agustus 1994.

Oleh karenanya bentuk-bentuk penyelesaian sengketa alternatif yang dikenal dalam masyarakat tradisional Indonesia perlu dikembangkan ke arah penyelesaian sengketa alternatif modern untuk dapat menampung berbagai sengketa publik yang timbul dalam masyarakat Indonesia masa kini.

Terdapat fakta yang tidak bisa dipungkiri bahwa dewasa ini aspirasi untuk pengembangan penyelesaian sengketa alternatif semakin sering muncul ke permukaan, terutama dari kalangan komunitas bisnis. Sekarang sudah diterima bahwa metode penyelesaian sengketa alternatif memiliki sejumlah keuntungan dan manfaat jika dibandingkan dengan penyelesaian sengketa di pengadilan. Penyelesaian sengketa alternatif memungkinkan perkara ditangani secara informal, sukarela, dengan kerja sama langsung antara kedua belah pihak, kerahasiaan terjaga dan didasarkan pada kebutuhan kedua belah pihak yang menuju kepada penyelesaian yang saling menguntungkan (*win-win solution*).¹²⁷

2. Penyelesaian sengketa melalui Mediasi

Penyelesaian sengketa melalui mediasi dapat dibagi ke dalam dua bagian, yaitu:

a. Mediasi di luar pengadilan.

Mediasi di luar pengadilan sebagai bagian dari alternatif penyelesaian sengketa (APS) dan *alternative dispute resolution* (ADR) telah diatur dalam Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa. Selain ADR menurut Arbitrase, diatur juga penyelesaian sengketa dengan menggunakan dading yang diatur dalam Pasal 1851-1864 KUH Perdata,

¹²⁷ *Ibid.*

adapun penyelesaian sengketa dengan menggunakan *dading* berdasarkan Pasal 1338 KUH Perdata mempunyai kekuatan mengikat bagi para pihak. Dapat dikatakan perkembangan dalam perundang-undangan, secara tegas mengakui ADR sebagai mekanisme yang diakui dalam penyelesaian sengketa.

Lembaga-lembaga ADR berikut ini menunjukkan bahwa keberadaan ADR di luar pengadilan merupakan pilihan penyelesaian sengketa tertentu yang diakui, seperti:

- 1) BANI (Badan Arbitrase Nasional Indonesia), didirikan atas prakarsa KADIN sesuai amanat Undang-undang Nomor 1 Tahun 1987 tentang Kamar Dagang dan Industri. BANI merupakan perwujudan Arbitrase yang yurisdiksinya meliputi sengketa-sengketa perdata dalam perdagangan, industri dan keuangan baik nasional maupun internasional.¹²⁸
- 2) Penyelesaian Sengketa Jasa Konstruksi. Berdasarkan Undang-undang Nomor 18 Tahun 1999 dan Undang-undang Nomor 29 Tahun 2000 tentang Penyelenggaraan Jasa Konstruksi, telah dibentuk suatu lembaga ADR sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 2000 tentang Mediasi dalam penyelesaian Sengketa Jasa Konstruksi yang dilakukan oleh 1 orang mediator. Juga mengatur tentang konsiliasi oleh seorang konsiliator, dan arbitrase oleh seorang arbiter. Yurisdiksinya dibatasi pada masalah perdata saja.
- 3) Penyelesaian sengketa Hak Kekayaan Intelektual (HAKI), yang sebaiknya diselesaikan di luar pengadilan. Kemungkinan penyelesaian sengketa HAKI di

¹²⁸ Gunawan Wijaya & Ahmad Yani, *Op.Cit.*, hlm. 98-99.

luar lembaga pengadilan diatur dalam Undang-undang Nomor 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang, Undang-undang Nomor 31 Tahun 2000 tentang Desain Industri, Undang-undang Nomor 14 Tahun 2001 tentang Paten, Undang-undang Nomor 15 Tahun 2001 tentang Merek, Undang-undang Nomor 32 tentang Desain Tata Letak Sirkuit Terpadu.¹²⁹

- 4) Penyelesaian perselisihan praktek monopoli dan persaingan usaha yang dapat dilakukan di luar lembaga pengadilan, yang didasarkan pada Undang-undang Nomor 5 Tahun 1999 tentang Larangan Praktek Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat. Berdasarkan Kepres RI Nomor 75 Tahun 1999 dibentuk KPPU (Komisi Pengawas Persaingan Usaha). Atas putusan KPPU dapat diajukan keberatan ke Pengadilan Negeri.¹³⁰
- 5) Penyelesaian Sengketa Konsumen, yang didasarkan pada Undang-undang Nomor 8 Tahun 1999 yang mengatur tentang Perlindungan Konsumen dan juga mengatur BPSK (Badan Penyelesaian Sengketa Konsumen) yang dibentuk di Daerah Tingkat Kabupaten/Kota. Keputusan BPSK antara Konsumen dan Pelaku Usaha dapat diajukan keberatan ke Pengadilan Negeri dan atas putusan Pengadilan tersebut dapat diajukan kasasi.

¹²⁹ Penyelesaian sengketa bisnis, khususnya menyangkut hak atas kekayaan intelektual lebih tepat dilakukan di luar pengadilan, melalui arbitrase atau alternatif penyelesaian sengketa lainnya. Lebih lanjut lihat Rahmadi Usman (selanjutnya disebut Rahmadi Usman II), *Hukum Hak Atas Kekayaan Intelektual Perlindungan dan Dimensi Hukumnya di Indonesia*, (Bandung: Alumni, 2003), hlm. 290, 365, 407, 496.

¹³⁰ Sesuai dengan ketentuan Pasal 36 Undang-undang Nomor 5 Tahun 1999, bahwa proses penanganan perkara persaingan usaha tidak sehat dapat langsung diajukan ke Pengadilan Negeri, melainkan harus melalui Komisi. Lebih lanjut lihat Ayuda D. Prayoga, et.al., *Persaingan Usaha dan Hukum yang Mengaturnya*, (Jakarta: Proyek Ellips, t.t.) hlm. 140. Lihat juga Hikmahanto Juwana et.al., *Peran Lembaga Peradilan dalam Menangani Perkara Persaingan Usaha*, (Jakarta: Partnership For Bussiness Competition, 2003), hlm. 34.

- 6) Penyelesaian Perselisihan Lingkungan Hidup. Mekanisme penyelesaian sengketa di luar pengadilan atas sengketa lingkungan hidup berdasarkan Undang-undang Nomor 23 Tahun 1997 tentang Pengelolaan Lingkungan Hidup dan juga Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2000 tentang Lembaga Penyedia Jasa Pelayanan Sengketa Lingkungan Hidup. Pilihan forum ADR dapat berbentuk negosiasi, mediasi, arbitrase, maupun bentuk lainnya yang merupakan pengembangan dari ketiga bentuk tersebut.¹³¹
- 7) ADR dalam menyelesaikan Restrukturisasi Utang. Dalam hal ini Satuan Tugas Prakarsa di Jakarta adalah lembaga yang didirikan berdasarkan Keputusan Menteri Negara Koordinator bidang Ekonomi, Keuangan dan Industri selaku Ketua Komite Kebijakan Sektor Keuangan dengan Nomor: KEP.04/M.EKUIIN/02/2000 untuk melakukan penyelesaian penyehatan perbankan dan restrukturisasi utang perusahaan dalam rangka pemulihan ekonomi nasional. Lembaga ini adalah satu-satunya lembaga mediasi di Indonesia dengan menerapkan proses mediasi dan menerapkan teknik-teknik mediasi. Perkara yang dimajukan ke lembaga ditengahi/didamaikan mediator yang sudah terlatih.
- 8) Badan Penasehat Perkawinan dan Penyelesaian Perceraian (BP4). Badan ini merupakan badan yang dibentuk oleh Departemen Agama dikhususkan untuk mendamaikan dan memediasikan para pihak yang beragama Islam yang ingin bercerai. Biasanya pihak-pihak yang ingin mengajukan perceraian ke Pengadilan

¹³¹ Mas Achmad Santoso, "Potensi Penerapan Alternative Dispute Resolution Berdasarkan Undang-undang Nomor 23 Tahun 1997 tentang Pengelolaan Lingkungan Hidup", dalam *Pustaka Peradilan*, Jilid XVIII, Proyek Pembinaan Tehnis Justicial Mahkamah Agung-RI, 1998, hlm. 71.

Agama pertama kali mereka mendatangi BP4. Namun meskipun para pihak, belum mendatangi atau belum melalui proses BP4 dan langsung mengajukan perceraian ke Pengadilan Agama, Pengadilan Agama tetap menerima perkara tersebut. Perkara yang dimajukan ke Pengadilan Agama oleh para pihak, baik yang sudah melalui proses BP4 maupun yang belum, maka dalam perkara tersebut tetap wajib didamaikan oleh hakim yang memeriksa dan mengadili perkaranya.

- 9) Penyelesaian perburuhan. Sesuai dengan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dibentuk suatu badan untuk melakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.¹³² Bila terjadi perselisihan antara pekerja dengan pihak pengusaha maka wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Apabila tidak mendapatkan kesepakatan maka penyelesaian dilanjutkan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dan bila hal ini gagal kembali maka dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial.
- 10) Mediasi perbankan. Lembaga mediasi perbankan didirikan berdasarkan Peraturan Bank Indonesia Nomor: 8/5/PBI/2006. Mediasi di bidang perbankan ini dilakukan oleh Lembaga Mediasi Perbankan independen yang dibentuk oleh Asosiasi

¹³² Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, yang dimaksud dengan 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 suatu perusahaan.

Perbankan, namun dalam pelaksanaan tugasnya tetap melakukan koordinasi dengan Bank Indonesia.

Adapun fungsi mediasi perbankan ini hanya terbatas pada upaya membantu nasabah dan bank untuk mengkaji ulang sengketa secara mendasar dalam rangka memperoleh kesepakatan. Bahkan lembaga mediasi perbankan ini hanya menyelesaikan setiap sengketa yang memiliki nilai tuntutan finansial paling banyak Rp. 500.000.000,- (lima ratus juta rupiah). Nasabah tidak dapat mengajukan tuntutan finansial melalui lembaga mediasi perbankan yang diakibatkan oleh kerugian immateril.

b. Mediasi di pengadilan.

Terwujudnya keadilan yang cepat, sederhana dan biaya ringan merupakan dambaan dari setiap pencari keadilan dimanapun. Undang-undang No. 14 Tahun 1970 tentang Ketentuan-ketentuan pokok Kekuasaan Kehakiman sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman merumuskan di dalam Pasal 4 ayat (2): “Peradilan dilakukan dengan sederhana, cepat dan biaya ringan”.

Di dalam perkara perdata hakim harus membantu para pencari keadilan dan berusaha semaksimal mungkin mengatasi segala hambatan dan rintangan untuk tercapainya peradilan yang sederhana, cepat dan biaya ringan tersebut.

Mediasi di pengadilan diatur dalam Pasal 130 HIR/154 RBg mengenai perdamaian. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dalam perkara perdata

hakim harus bersifat aktif untuk mengupayakan perdamaian antara pihak-pihak yang berperkara, guna menyelesaikan sengketa yang mereka hadapi.

Sebagai perbandingan dalam menghadapi masalah *case-overload* (meningkatnya jumlah perkara) sehingga menimbulkan masalah tunggakan perkara, yang nampaknya menjadi masalah dunia dewasa ini, bahwa di Jerman penyederhanaan sistem beracara di pengadilan dan juga merupakan upaya penyelesaian adalah dengan adanya *pretrial hearing* dan *settlement* (perdamaian). Punt dari Belanda (Wakil ketua Rechbank di Den Haag) menemukan bahwa angka rata-rata penyelesaian perkara dengan perdamaian adalah 40%. Upaya penyelesaian perkara dengan “*Settlement*” yang merupakan salah satu jalan mengatasi “*Legal efficiency*”. Prinsip pemeriksaan perkara secara lisan (*oral proceedings*) dianggap sebagai bentuk pemeriksaan yang dapat mempercepat penyelesaian perkara.¹³³

Apabila di Indonesia dapat tercapai perdamaian seperti presentase di Negeri Belanda, maka sedikit akan membantu mengikis penumpukan perkara yang ada di Mahkamah Agung. Selain itu juga lebih mendekati asas pengadilan yang sederhana, cepat dan biaya ringan.

Mengenai apa dan bagaimana putusan perdamaian dapat diketahui dengan jalan mengaitkan ketentuan Pasal 1851 KUH Perdata dengan Pasal 130 HIR atau 154 RBg yang berbunyi; “Perdamaian adalah suatu persetujuan dengan mana

¹³³ Setiawan, *Aneka Masalah Hukum Dan Hukum Acara Perdata*, (Bandung: Alumni, 1992), hlm. 473.

kedua belah pihak mengakhiri suatu perkara atau mencegah timbulnya suatu perkara”. Suatu perjanjian yang dianggap sah apabila memenuhi empat syarat yang diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata, yakni: adanya kesepakatan para pihak yang membuat persetujuan, para pihak cakap bertindak dalam hukum untuk membuat persetujuan, persetujuan itu mengenai suatu hal tertentu dan adanya suatu sebab yang halal.

R. Subekti, secara tepat telah memperjelas keempat syarat tersebut dengan cara menggolongkannya dalam dua bagian, yaitu:

Bagian pertama, mengenai subyek perjanjian ditentukan:

- 1) Orang yang membuat perjanjian harus atau mampu melakukan perbuatan hukum tersebut.
- 2) Adanya kesepakatan (konsensus) yang menjadi dasar perjanjian yang harus dicapai atas dasar kebebasan menentukan kehendaknya (tidak ada paksaan, kekhilafan atau penipuan).

Bagian kedua, mengenai obyek perjanjian ditentukan:

- 1) Apa yang dijanjikan masing-masing, harus cukup jelas untuk menetapkan kewajiban masing-masing pihak.
- 2) Apa yang dijanjikan masing-masing tidak bertentangan dengan undang-undang ketertiban umum dan kesusilaan.¹³⁴

¹³⁴ R. Subekti (selanjutnya disebut R. Subekti II), *Hukum Perjanjian*, Cetakan Keenam (Jakarta: Intermasa, 1979), hlm. 17.

Bila dilihat pembagian tersebut, maka yang menjadi salah satu syarat putusan perdamaian ialah persetujuan yang tunduk sepenuhnya kepada asas umum perjanjian yang diatur dalam Pasal 1320 dan Pasal 1321 KUH Perdata. M. Yahya Harahap, mengatakan dalam persetujuan tidak boleh terdapat cacat pada setiap unsur esensial persetujuan. Selain unsur subyektif dan obyektif persetujuan harus lengkap, masing-masing unsur tidak boleh mengandung cacat. Apabila dalam putusan perdamaian persetujuan yang diberikan salah satu pihak terdapat salah satu unsur yang disebut dalam Pasal 1321 KUH Perdata, berarti persetujuan yang diberikan merupakan “persetujuan kehendak yang cacat” (*willsgebrek*),¹³⁵ bahkan Pasal 1859 KUH Perdata telah menegaskan bahwa putusan perdamaian “dapat dibatalkan” apabila terjadi kekhilafan mengenai orangnya atau mengenai pokok yang diperselisihkan dan Pasal 1860 KUH Perdata menambahkan lagi faktor kesalahpahaman mengenai duduknya perkara atau kesalahpahaman mengenai suatu alas hak yang batal, dapat dijadikan alasan pembatalan putusan perdamaian. Begitu juga penipuan atau putusan yang ditegaskan dalam Pasal 1859 ayat (2) KUH Perdata sebagai cacat putusan perdamaian yang dapat dijadikan mengancam putusan perdamaian batal demi hukum apabila dasar persetujuan dalam putusan perdamaian didasarkan atas surat yang dinyatakan palsu.

Unsur kedua dari perjanjian perdamaian adalah persetujuan para pihak itu adalah untuk melakukan sesuatu. Pasal 1851 KUH Perdata mem-batasi tindakan hukum apa yang diperbolehkan. Pembatasan terdapat pada tiga tindakan, yakni

¹³⁵ M. Yahya Harahap (selanjutnya disebut M. Yahya Harahap I), *Ruang Lingkup Permasalahan Eksekusi Bidang Perdata*, (Jakarta: Gramedia, 1988), hlm. 273.

untuk menyerahkan sesuatu barang, menjanjikan suatu barang dan menahan suatu barang.

Kedua belah pihak yang bersangkutan sama-sama menyetujui dengan sukarela mengakhiri persengketaan. Persetujuan mesti murni datang dari kedua belah pihak. Artinya persetujuan itu bukan kehendak sepihak atau kehendak hakim tanpa mengurangi kebolehan hakim untuk menganjurkan memberi saran, pendapat dan nasehat.¹³⁶

Persetujuan itu mengakhiri suatu sengketa, merupakan unsur ketiga dari perjanjian perdamaian. Putusan perdamaian mengakhiri sengketa secara tuntas. Itu sebabnya Pasal 1851 KUH Perdata mengingatkan, rumusan putusan perdamaian harus meliputi seluruh sengketa yang diperkarakan, dalam arti mengakhiri sengketa atau mencegah timbulnya lagi sengketa di Pengadilan mengenai kasus yang sedang diperkarakan.

Sebagai unsur keempat perjanjian perdamaian adalah perdamaian atas sengketa yang telah ada, baik sedang berjalan di Pengadilan maupun akan diajukan ke Pengadilan yang nyata-nyata merupakan perkara perdata, sehingga putusan perdamaian yang dibuat mencegah terjadinya proses perkara di Pengadilan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat Putusan Mahkamah Agung tertanggal 7 Juli 1962 No.: 169/K/Sip/1962, yang menegaskan bahwa: “persetujuan perdamaian (*dading*) menurut Pasal 1851 KUH Perdata adalah

¹³⁶ *Ibid.* Lihat juga M. Yahya Harahap (selanjutnya disebut M. Yahya Harahap II), *Perlawanan Terhadap Eksekusi Grose Akta Serta Putusan Pengadilan dan Arbitrase dan Standar Hukum Eksekusi*, (Jakarta: Citra Bhakti, 1993), hlm. 75.

persetujuan untuk menghentikan suatu perkara perdata yang sedang diperiksa oleh pengadilan atau yang akan diajukan dimuka pengadilan dengan menyerahkan, menjanjikan, atau menahan suatu barang, karena *in casu* sewaktu diadakan perjanjian perdamaian di depan notaris, perselisihan kedua belah pihak baru dalam taraf pemeriksaan di depan polisi, perjanjian perdamaian tersebut tidak sah”.¹³⁷ Dari jurisprudensi tersebut jelaslah bahwa sengketa yang dapat dituangkan dalam putusan perdamaian atau per-setujuan perdamaian, haruslah sengketa perdata yang secara nyata sudah terwujud secara murni.

Unsur kelima dari perjanjian perdamaian berbentuk tertulis, ditegaskan oleh Pasal 1851 KUH Perdata. Terhadap batasan perjanjian perdamaian. R. Subekti, mengemukakan bahwa perjanjian perdamaian merupakan perjanjian “formil”, karenanya ia tidak sah dan tidak mengikat kalau tidak diadakan menurut suatu formalitas tertentu, yaitu perjanjian tersebut harus diadakan secara tertulis.¹³⁸ Syarat ini bersifat imperatif.¹³⁹ Oleh karena itu kesepakatan persetujuan yang berbentuk lisan, tidak sah dituangkan dalam putusan perdamaian, karena tidak memenuhi syarat formal.

Agar perdamaian yang terjadi antara para pihak yang bersengketa dapat ditingkatkan dalam bentuk putusan perdamaian, kesepakatan per-setujuan

¹³⁷ *Ibid.*, hlm. 275.

¹³⁸ Penegasan R. Subekti tersebut sama dengan pendapat M. Yahya Harahap, hanya saja ada penambahan mengenai alasan yang mengharuskan persetujuan berbentuk tertulis, untuk menjamin kemurnian putusan perdamaian, dan sekaligus sebagai rujukan untuk menguji terpenuhi atau tidak syarat materiil putusan perdamaian tersebut. Selanjutnya lihat M. Yahya Harahap I, *Loc.Cit.*

¹³⁹ *Ibid.*, hlm. 276.

perdamaian harus telah dirumuskan dalam bentuk tertulis. Masing-masing pihak membubuhkan tanda tangan, kemudian diminta ke Pengadilan untuk dituangkan menjadi putusan perdamaian.

Putusan perdamaian dari segi isinya harus memenuhi syarat material, yaitu:

- 1) Isi kandungan seluruh rumusannya, harus persis sama dengan kesepakatan tertulis yang dibuat dan ditanda tangani para pihak. Jika terdapat perbedaan sedikitpun, mengakibatkan putusan perdamaian mengandung cacat material. Akibat hukumnya, putusan perdamaian mengandung cacat material sehingga tidak sah dan tidak mengikat kepada para pihak.
- 2) Putusan perdamaian harus memuat amar "*condemnatoir*".¹⁴⁰ Hakim yang menjatuhkan putusan harus mencantumkan amar "menghukum para pihak untuk melaksanakan isi perdamaian".

Istilah Perdamaian dalam Pasal 130 HIR/154 RBg pemakaiannya tidak seragam.

Retno Wulan Sutantio selalu menggunakan *Acte van Dading*¹⁴¹ sedangkan Hakim

Agung Mariana Sutadi lebih sering menggunakan *Acte van Vergelijk* untuk

menyatakan perdamaian dalam Pasal 130 HIR/154 RBg.¹⁴² Tresna dalam

¹⁴⁰ Secara umum putusan pengadilan bila dilihat dari sifatnya dapat digolongkan ke dalam tiga sifat putusan: *pertama*, keputusan bersifat *deklaratoir* yaitu putusan yang bersifat menerangkan, menegaskan suatu keadaan hukum semata, *kedua*, putusan yang bersifat *condemnatoir*, yaitu putusan yang berisi penghukuman dan *ketiga*, putusan yang bersifat *konstitutif* yaitu putusan yang meniadakan suatu keadaan hukum atau menimbulkan keadaan hukum baru. Lihat Retnowulan Sutantio & Iskandar Oeripkertawinata, *Hukum Acara Perdata Dalam Teori dan Praktek*, (Bandung: Mandar Maju, 1995), hlm. 109.

¹⁴¹ Retno Wulan Sutantio, *Mediasi dan Dading, Proceedings Arbitrase dan Mediasi*, Cetakan Pertama (t.k. : Pusat Pengkajian Hukum Kerjasama dengan Pusdiklat MARI, 2003), hlm. 181.

¹⁴² Mariana Sutadi, "Pendayagunaan Perdamaian Menurut Pasal 130 HIR/154 RBg dan Potensinya dalam Mewujudkan Keadilan yang Cepat, Sederhana dan Biaya

bukunya “Komentar HIR” menggunakan istilah *acte van vergelijk* untuk menyatakan perdamaian dalam Pasal 130 HIR.¹⁴³ Banyak Hakim termasuk penulis sendiri lebih cenderung memakai istilah “*acte van dading*” untuk surat (akte) perdamaian yang dibuat para pihak tanpa/belum ada pengukuhan dari hakim dan *acte van vergelijk* adalah surat (akte) yang telah memperoleh pengukuhan dari Hakim.

Perdamaian dapat saja dibuat para pihak di hadapan atau oleh hakim yang memeriksa perkara, namun dapat juga perdamaian dibuat oleh para pihak di luar Pengadilan, selanjutnya dibawa ke Pengadilan yang ber-sangkutan untuk dikukuhkan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa perdamaian dapat dibagi menjadi:

- 1) Akte perdamaian dengan persetujuan hakim (*acte van vergelijk*).
- 2) Akte perdamaian tanpa persetujuan hakim (*acte van dading*).

Bila ditinjau dari tempat pembuatannya, dapat dibagi atas:

- 1) Dibuat di Pengadilan (di hadapan hakim).
- 2) Dibuat di luar Pengadilan (bukan di hadapan hakim)

Timbul suatu pertanyaan, bagaimana konsekuensi hukum atas perdamaian dengan pengukuhan hakim dan perdamaian tanpa pengukuhan hakim. Bila dilihat dari ketentuan Pasal 1858 KUH Perdata yang menyatakan “Segala perdamaian mempunyai suatu kekuatan di antara para pihak seperti suatu keputusan hakim

Ringan”, dalam *Mediasi dan Perdamaian*, Mahkamah Agung Republik Indonesia, 2004, hlm. 5.

¹⁴³ Tresna, *Komentar HIR*, (Jakarta: Pradnya Paramita, 1975), hlm. 130-131.

dalam tingkat penghabisan. Tidaklah dapat per-damaian itu dibantah dengan alasan kekhilafan mengenai hukum atau dengan alasan bahwa salah satu pihak dirugikan”. Ini artinya perdamaian tersebut mempunyai kekuatan yang sama dengan suatu putusan yang berkekuatan hukum tetap (*in kracht van gewijsde*). Bila dihubungkan dengan Pasal 130 ayat (3) HIR, putusan yang demikian itu tidak dapat dibanding. Begitu pula Pasal 43 ayat (1) UU No. 14 Tahun 1985¹⁴⁴ melarang untuk kasasi. Putusan perdamaian sama nilainya dan bobotnya dengan putusan Pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap sehingga langsung mempunyai kekuatan eksekutorial. Satu-satunya upaya yang dapat digunakan melawan putusan perdamaian dan penetapan eksekusi yang dilakukan pengadilan, hanya perlawanan berbentuk *denden verzet* atau *partai verzet*.

Berdasarkan asas *res judicate habitor* yang artinya tidak boleh terjadi dua kali pemutusan terhadap suatu kasus yang sama antara kedua belah pihak yang sama pula. Namun apabila ada pihak ketiga yang bukan merupakan pihak di dalam perkara yang sudah berkekuatan hukum tetap, meng-ajukan perlawanan, tentu perkara tersebut mempunyai konsekuensi hukum yang berbeda, setidaknya putusan akan mengikat kepada pihak ketiga ini.

Telah diuraikan di atas bahwa akta perdamaian yang sudah dikukuh-kan oleh pengadilan mempunyai kekuatan hukum yang sama dengan putusan hakim yang telah berkekuatan hukum tetap. Oleh karena itu, apabila ada perlawanan pihak

¹⁴⁴ Lihat Undang-undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung.

ketiga atas perdamaian yang sudah memperoleh pengukuhan hakim sama artinya dengan perlawanan terhadap putusan hakim yang telah berkekuatan hukum tetap. Dengan kata lain, pemeriksaan-nya di persidangan juga sama dengan pemeriksaan perlawanan pihak ketiga atas putusan hakim yang telah berkekuatan hukum tetap.

Untuk pemberdayaan pasal 130 HIR/154 RBg telah dikeluarkan SEMA No. 1 Tahun 2002 tentang Pemberdayaan Pengadilan Tingkat Pertama dalam menerapkan lembaga damai (*dading*) yang isinya sebagai berikut:

- 1) Agar semua hakim (majelis hakim) yang menyidangkan perkara secara sungguh-sungguh mengusahakan perdamaian dengan menerapkan ketentuan pasal 130 HIR/154 RBg, tidak hanya sekedar formalitas menganjurkan perdamaian.
- 2) Hakim yang ditunjuk dapat bertindak sebagai fasilitator yang membantu para pihak dari segi waktu, tempat dan pengumpulan data dan argumentasi para pihak dalam rangka persiapan ke arah perdamaian.
- 3) Pada tahap selanjutnya apabila dikehendaki para pihak yang berperkara, hakim atau pihak lain yang ditunjuk dapat bertindak sebagai mediator yang akan mempertemukan para pihak yang bersengketa guna mencari masukan mengenai pokok persoalan yang disengketakan dan berdasarkan informasi yang diperoleh serta diinginkan masing-masing pihak dalam rangka perdamaian. Selanjutnya menyusun proposal perdamaian yang kemudian dikonsultasikan dengan para pihak untuk memperoleh hasil yang saling menguntungkan (*win win solution*).

- 4) Hakim yang ditunjuk sebagai fasilitator (mediator) oleh pihak tidak dapat menjadi hakim majelis pada perkara yang bersangkutan untuk menjaga obyektifitas.
- 5) Untuk pelaksanaan tugas sebagai fasilitator maupun mediator kepada hakim yang bersangkutan diberikan waktu paling lama 3 (tiga) bulan, dan dapat diperpanjang apabila ada alasan untuk itu dengan persetujuan Ketua Pengadilan Negeri, waktu tersebut tidak termasuk waktu penyelesaian perkara sebagaimana dimaksud dalam SEMA No. 6 Tahun 1992.
- 6) Persetujuan para pihak dituangkan dalam persetujuan tertulis dan ditanda tangani, kemudian dibuatkan akta perdamaian (*dading*), agar dengan akta perdamaian itu para pihak dihukum untuk menepati apa yang disepakati/ disetujui.
- 7) Keberhasilan penyelesaian perkara melalui perdamaian, dapat dijadikan bahan penilaian (*reward*) bagi hakim yang menjadi fasilitator/mediator.
- 8) Apabila usaha-usaha yang dilakukan oleh hakim tersebut tidak berhasil, hakim yang bersangkutan melapor kepada Ketua Pengadilan Negeri/ Ketua Majelis dan pemeriksaan perkara dapat dilanjutkan oleh Majelis Hakim dengan tidak menetapkan peluang bagi para pihak untuk berdamai selama proses pemeriksaan berlangsung.
- 9) Hakim yang menjadi fasilitator maupun mediator wajib membuat laporan kepada Ketua Pengadilan Negeri secara teratur.
- 10) Apabila terjadi proses perdamaian, maka proses perdamaian tersebut dapat dijadikan sebagai alasan penyelesaian perkara melebihi ketentuan 6 bulan.

Semua aturan yang telah diuraikan dalam SEMA No. 1 Tahun 2002 tersebut masih banyak kekurangannya. Hal ini dapat dilihat dalam masalah-masalah yang tidak dapat terjawab dan rumitnya aturan SEMA yang seharusnya merinci pelaksanaan upaya perdamaian yang dilakukan hakim sebelum sidang perkara secara *adversarial* dilakukan. Tetapi patut mendapat acungan karena seperti dikemukakan oleh M. Siahaan, SEMA tersebut merupakan terobosan besar, yang merujuk kepada keberanian Mahkamah Agung menggunakan fungsi mengatur (*regelende functie*) yang dimilikinya. Kekurangan dan hal-hal yang tidak jelas serta tidak tuntas diatur, hendaknya dilengkapi dalam praktek melalui pemahaman yang benar tentang lembaga perdamaian sebagai bentuk dari *Court annexed dispute resolution*.¹⁴⁵

Menindaklanjuti SEMA No. 1 Tahun 2002, maka Mahkamah Agung merasa perlu melengkapi dan menyempurnakannya dengan mengeluarkan PERMA No. 02 Tahun 2003 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan.

Dasar hukum mediasi yang merupakan salah satu dari sistem ADR di Indonesia adalah dasar negara Indonesia yaitu: Pancasila, dimana dalam filosofinya disiratkan bahwa asas penyelesaian sengketa adalah musyawarah untuk mufakat. Hal tersebut juga tersirat dalam Undang-undang Dasar 1945. Hukum tertulis lainnya yang mengatur tentang mediasi adalah Undang-undang No. 14 Tahun 1970 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kekuasaan Kehakiman.

¹⁴⁵ M. Siahaan, "Pengkajian Beberapa Topik Hukum Acara Perdata", dalam *Bunga Rampai Makalah Hukum Acara Perdata*, Mahkamah Agung Republik Indonesia, 2004, hlm. 133.

Penjelasan Pasal 3 Undang-undang tersebut menegaskan bahwa penyelesaian perkara di luar pengadilan atas dasar perdamaian atau melalui wasit tetap diperbolehkan. Selain itu pasal 14 ayat (2) menegaskan pula bahwa ketentuan ayat (1) tidak menutup kemungkinan untuk usaha penyelesaian perkara perdata secara perdamaian. Ketentuan yang sama dijumpai dalam penjelasan Pasal 3 ayat (1) dan pasal 16 ayat (2) Undang-undang No. 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman sebagai pengganti Undang-undang No. 14 Tahun 1970.

Bila dilihat kekuasaan dan kewenangan MA menurut Undang-undang No.14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung jo Undang-undang No. 5 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-undang No. 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung, ditegaskan bahwa MA memiliki kewenangan:

- 1) Memeriksa dan memutus:
 - a) Permohonan kasasi
 - b) Permohonan peninjauan kembali
 - c) Sengketa tentang kewenangan mengadili
- 2) Memberi pertimbangan hukum kepada Lembaga Tinggi Negara
- 3) Memberi nasehat hukum kepada Presiden selaku Kepala Negara untuk pemberian atau penolakan grasi.
- 4) Menguji secara materiil peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang.
- 5) Membuat peraturan sebagai pelengkap untuk mengisi kekurangan atau kekosongan hukum yang diperlukan bagi kelancaran jalannya peradilan.

Dengan demikian, lahirnya PERMA No. 2 Tahun 2003 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan berasal dari kewenangan Mahkamah Agung dalam membuat peraturan sebagai pelengkap untuk mengisi kekurangan atau kekosongan hukum seperti tersebut pada point 5 di atas.

3. Juridiksi Mediasi di dalam Pengadilan.

Mediasi pada mulanya diperuntukkan bagi penanganan masalah-masalah perdagangan, namun sekarang ini telah berkembang pula ke perkara-perkara yang lain sepanjang masih masalah perdata. Oleh karena itu cakupan yurisdiksinya sangat luas. Yurisdiksi tersebut juga sampai kepada perceraian dalam arti mendamaikan para pihak supaya jangan cerai. Timbul suatu pertanyaan, bagaimana terhadap suatu perkara pidana aduan (*klacht delict*). Untuk itu kita akan melihat yurisdiksi mediasi di berbagai macam lingkungan peradilan.

- a. Pengadilan Negeri mempunyai yurisdiksi untuk melakukan perdamaian atau mediasi atas semua perkara perdata baik bisnis, pertanahan, perkawinan termasuk juga perkara perdata dari suatu tindak aduan (*klacht delict*) dan lain-lain terhadap para pihak yang berperkara sebagaimana yang diatur dalam pasal 130 HIR/RBg. Dalam hal terjadi kesepakatan di antara para pihak maka kesepakatan tersebut dikukuhkan oleh hakim yang memeriksa dan mengadili perkara. Dalam hal tidak terjadi perdamaian, maka pemeriksaan pokok perkara dilanjutkan secara adjudikasi.
- b. Pengadilan Agama juga mempunyai yurisdiksi untuk melakukan perdamaian, dalam arti agar para pihak yang berperkara tidak bercerai. Biasanya para pihak

datang ke Pengadilan Agama tanpa melalui BP4 perkaranya tetap diperiksa. Hakim Agama yang memeriksa dan mengadili perkara tersebut tetap mewajibkan untuk melakukan upaya perdamaian agar para pihak yang bersengketa melakukan perdamaian terlebih dahulu. Dalam hal terjadi kesepakatan maka pihak penggugat mencabut perkaranya.

- c. Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) tidak mempunyai yurisdiksi untuk melakukan perdamaian kepada para pihak yang berperkara, karena substansi perkara yang diperiksa oleh PTUN bukanlah perkara perdata tetapi adalah keputusan Administrasi Negara sebagaimana tertuang dalam Pasal 53 UU No. 9 Tahun 2004. Dalam prakteknya apabila perdamaian terjadi di antara para pihak yang berperkara maka salah satu pihak akan mencabut perkaranya. Oleh karena itu, hakim yang memeriksa dan mengadili perkara justru tidak boleh melakukan perdamaian. Kalau-pun terjadi perdamaian di antara para pihak semata-mata adalah terjadi di luar persidangan tanpa sepengetahuan hakim yang memeriksa.
- d. Pengadilan Militer tidak mempunyai yurisdiksi untuk melakukan perdamaian kepada para pihak yang berperkara oleh karena substansi perkara yang dimajukan ke Pengadilan Militer bukanlah perkara perdata tetapi merupakan tindak pidana. Pasal 1851 KUH Perdata berbunyi: “Perdamaian adalah suatu persetujuan dengan mana kedua belah pihak dengan menyerahkan, menjanjikan atau menahan suatu barang, mengakhiri suatu perkara yang sedang bergantung ataupun mencegah timbulnya suatu perkara. Persetujuan ini tidaklah sah, melainkan jika dibuat secara tertulis.”

Pasal 130 HIR atau pasal 154 RBg berbunyi :

- (1) Jika pada hari yang ditentukan, kedua belah pihak datang, maka Pengadilan Negeri mencoba dengan perantaraan ketuanya akan mem-perdamaikan mereka.
- (2) Jika perdamaian yang demikian itu terjadi, maka tentang hal-hal yang diperdamaikan diperbuat sebuah akte, dan kedua belah pihak diwajibkan untuk mentaati perjanjian yang diperbuat itu, dan surat (akte) itu akan berkekuatan hukum dan akan diperlakukan sebagai putusan hakim yang biasa.
- (3) Tentang keputusan yang demikian itu tidak diizinkan orang minta apel.
- (4) Jika pada waktu dicoba akan memperdamaikan kedua belah pihak itu, perlu memakai seorang juru bahasa, maka dalam hal itu diturutlah peraturan pasal yang berikut:

Dari bunyi kedua pasal tersebut di atas tergambar pengertian, syarat-syarat, bentuk, isi dan proses terwujudnya putusan perdamaian. Pengertian perdamaian tersebut di atas menjelaskan bahwa perdamaian adalah suatu persetujuan atau perjanjian antara para pihak, inilah unsur pertama kekuatan mengikatnya suatu perjanjian perdamaian sebagaimana yang ditentukan dalam Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata, artinya berlaku mengikat sebagaimana layaknya undang-undang.

Mediasi Sebagai Pilihan Penyelesaian Sengketa PHK

Dari uraian terdahulu diketahui bahwa mediasi merupakan sarana penyelesaian sengketa dan merupakan strategi dalam proses penyelesaian sengketa,

yang memakai asas kesukarelaan dengan bantuan mediator yang bertujuan untuk mencapai atau menghasilkan kesepakatan yang dapat diterima oleh pihak-pihak yang bersengketa.

Proses penyelesaian sengketa melalui mediasi sangat efektif bagi sengketa-sengketa yang melibatkan banyak pihak atau melibatkan masyarakat. Sebab, dengan menggunakan tenaga mediator, orang tidak perlu ramai-ramai ke pengadilan atau sendiri-sendiri dalam menyelesaikan sengketa yang bersangkutan. Adapun yang merupakan kewajiban dan tugas dari mediasi dapat digolongkan ke dalam 4 (empat) tahap sebagai berikut:

1. Menciptakan forum. Dalam tahap ini, kegiatan-kegiatan yang dilakukan adalah sebagai berikut:
 - a. Rapat gabungan.
 - b. Statement pembukaan oleh mediator, dalam hal ini yang dilakukan adalah:
 - 1) Mendidik para pihak,
 - 2) Menentukan aturan main pokok,
 - 3) Membina hubungan dan kepercayaan.
 - c. Statement para pihak, dalam hal ini yang dilakukan adalah:
 - 1) Mendengar pendapat (*hearing*),
 - 2) Menyampaikan dan klarifikasi informasi,
 - 3) Cara-cara interaksi.
2. Mengumpulkan dan membagi-bagi informasi. Dalam tahap ini kegiatan-kegiatan yang dilakukan adalah mengadakan rapat-rapat secara terpisah untuk:

- a. Mengembangkan informasi selanjutnya.
 - b. Mengetahui lebih mendalam keinginan para pihak.
 - c. Membantu para pihak untuk dapat mengetahui kepentingannya.
 - d. Mendidik para pihak tentang cara tawar menawar penyelesaian masalah.
3. Pemecahan masalah. Dalam tahap ini yang dilakukan oleh mediator adalah rapat bersama atau lanjutan rapat secara terpisah, dengan tujuan untuk:
- a. Menetapkan agenda.
 - b. Kegiatan pemecahan masalah.
 - c. Memfasilitasi kerja sama.
 - d. Identifikasi dan klarifikasi isu dan masalah.
 - e. Mengembangkan alternatif dan pilihan-pilihan.
 - f. Memperkenalkan pihak-pihak tersebut.
 - g. Membantu para pihak untuk mengajukan, menilai dan memprioritas-kan kepentingan-kepentingannya.
4. Pengambilan keputusan. Dalam tahap ini kegiatan-kegiatan yang dilakukan sebagai berikut:
- a. Rapat-rapat bersama.
 - b. Melokalisir pemecahan masalah dan mengevaluasi pemecahan masalah.
 - c. Membantu para pihak untuk memperkecil perbedaan-perbedaan.
 - d. Mengkonfirmasi dan klarifikasi kontrak.
 - e. Membantu para pihak untuk memperbandingkan proposal penyelesaian masalah dengan alternatif di luar kontrak.

- f. Mendorong para pihak untuk menghasilkan dan menerima pemecahan masalah.
- g. Mengusahakan formula pemecahan masalah yang win-win dan tidak hilang muka.
- h. Membantu para pihak untuk mendapatkan pilihannya.
- i. Membantu para pihak untuk mengingat kembali kontraknya.¹⁴⁶

Penyelesaian sengketa melalui sistem mediasi pada akhir-akhir ini banyak diperbincangkan oleh orang-orang yang ingin menyelesaikan sengketa dengan cepat. Hal ini karena alasan-alasan sebagai berikut:

1. Proses penyelesaian sengketa relatif lebih cepat (*quick*), proses penyelesaian sengketa yang dilakukan pada umumnya rata-rata dapat diwujudkan dalam satu atau dua bulan. Hanya dibutuhkan dua kali atau paling banyak tiga kali pertemuan. Pertemuan di antara para pihak sudah dapat dikompromikan tentang cara penyelesaiannya.
2. Biaya murah (*inexpensive*), pada umumnya biaya dalam penyelesaian sengketa melalui mediasi relatif murah, karena dapat diselesaikan dalam waktu yang singkat. Hal ini karena mediator hanya terlibat dalam memberikan nasihat.
3. Bersifat rahasia (*confidential*), bahwa salah satu asas ketertiban umum yang harus ditegakkan oleh mediator dalam persidangan adalah tidak terbuka untuk umum, bersifat rahasia, tidak boleh diliput dan tidak dipublikasikan.

¹⁴⁶ Gary Goodpaster II, *Op.Cit.*, hlm. 247. Lihat juga Munir Fuady, *Arbitrase Nasional, Alternatif Penyelesaian Sengketa Bisnis*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003), hlm. 48-50.

4. Penyelesaian bersifat *fair* melalui kompromi, yang dilakukan dengan cara:
 - a. Informal, artinya penyelesaian sengketa tidak berdasarkan ketentuan-ketentuan acara yang kaku dan memaksa.
 - b. Fleksibel, artinya tidak terikat pada ketentuan hukum yang kaku, bahkan penyelesaian sengketa menyampingkan hukum formal, yang pada dasarnya hanya menentukan siapa yang benar dan yang salah.
 - c. Memberi kebebasan penuh kepada para pihak untuk mengajukan proposal yang dikehendaki, namun harus pula bersedia menerima proposal yang diajukan pihak lain.
5. Hubungan kooperatif, artinya penyelesaian melalui mediasi akan mem-perbaiki dan sekaligus mempererat hubungan kedua belah pihak. Apabila mereka sepakat untuk menyelesaikan sengketanya melalui mediasi, sejak awal pembicaraan sampai dicapai kata sepakat dalam penyelesaian sengketa, para pihak yang bersengketa selalu dilandasi atas hubungan kerjasama.
6. Sama-sama menang (*win-win*), karena penyelesaian sengketa dilakukan dengan cara mediasi yang didasarkan atas kerjasama para pihak yang bersengketa, mereka sama-sama menang, tidak ada yang kalah karena kompromi yang dicapai bertitik tolak dari landasan saling memberi dan saling menerima.

7. Tidak emosional, karena penyelesaian sengketa dilakukan dengan pendekatan kerjasama yang berlandaskan kekeluargaan, para pihak tidak bersikeras untuk mempertahankan kemauannya sendiri.¹⁴⁷

Namun demikian, penyelesaian sengketa melalui mediasi berbeda dengan penyelesaian sengketa melalui pengadilan atau arbitrase, karena mediator tidak mempunyai wewenang untuk memutuskan sengketa antara para pihak. Namun dalam hal ini, para pihak menguasakan kepada mediator untuk membantu mereka menyelesaikan persoalan-persoalan diantara mereka. Dan satu hal yang harus diperhatikan mediator bukan hakim yang berhak menentukan pihak mana yang salah dan pihak mana yang benar, tetapi hanya berperan sebagai penolong.

Oleh karena itu, banyak pihak yang menyatakan mediasi tidak selalu tepat untuk diterapkan terhadap semua sengketa. Dia akan diperlukan apabila sesuai dengan syarat-syarat:

1. Para pihak memiliki kekuatan tawar-menawar yang sebanding.
2. Para pihak menaruh perhatian terhadap hubungan di masa depan.
3. Terdapat banyak persoalan yang memungkinkan terjadinya pertukaran.
4. Terdapat urgensi atau batas waktu untuk menyelesaikannya.
5. Para pihak tidak memiliki permusuhan yang berlangsung lama dan mendalam.
6. Apabila para pihak mempunyai pendukung atau pengikut, mereka tidak memiliki pengharapan yang banyak, tetapi dapat dikendalikan.

¹⁴⁷ Lihat M. Yahya Harahap (selanjutnya disebut M. Yahya Harahap III), "Mencari Sistem Alternatif Penyelesaian Sengketa", *Varia Peradilan*, No. 21 Tahun 1995, Jakarta, hlm. 116-117.

7. Menetapkan preseden atau mempertahankan status hak tidak lebih penting dibandingkan persoalan yang mendesak.
8. Jika para pihak berada dalam proses litigasi, kepentingan-kepentingan pelaku lainnya seperti para pengacara dan penjamin tidak akan diperlu-kan lebih baik dibandingkan dengan mediasi.¹⁴⁸

Penyelesaian sengketa melalui mediasi merupakan salah satu bentuk dari ADR dengan menggunakan pihak ketiga (mediator) sebagai juru runding. Mediasi adalah suatu proses penyelesaian sengketa alternatif dimana pihak ketiga yang dimintakan bantuannya untuk membantu proses penyelesaian sengketa yang bersifat pasif dan sama sekali tidak berhak atau berwenang untuk memberikan suatu masukan, terlebih lagi untuk memutuskan per-selisihan yang terjadi.¹⁴⁹

Adanya pihak ketiga (mediator) sebagai perantara yang berfungsi untuk mempertemukan kedua belah pihak dan sebagai penyambung lidah, keberadaannya bukanlah suatu yang mudah, kadang kala mereka tidak mau bertemu disebabkan oleh berbagai faktor yang berada di luar kemampuan mereka atau kedua belah pihak memang tidak mau bertemu satu sama lainnya. Hal inilah yang menjadi salah satu tugas dan fungsi seorang mediator untuk mendamaikan para pihak yang bersengketa.

Pengacara juga dapat berperan dalam proses mediasi terhadap para pihak, dengan peran:

1. Sebagai penasehat atau wakil dari salah satu pihak yang bersengketa;
2. Sebagai mediator yang memberi nasehat hukum;

¹⁴⁸ *Ibid.*

¹⁴⁹ Gunawan Widjaja, *Op.Cit.*, hlm. 2.

3. Sebagai mediator yang tidak memberi nasehat hukum;
4. Memberi nasehat kepada klien mengenai persetujuan yang telah dicapai.

Oleh karena itu, untuk efektifnya proses tersebut kepada mediator dituntut harus selalu bersikap netral untuk mencapai penyelesaian sengketa di antara para pihak.¹⁵⁰

Proses pemutusan perkara/sengketa, baik melalui pengadilan atau arbitrase bersifat formal, memaksa, menengok ke belakang, berciri per-tentangan dan berdasar hak-haknya. Artinya bila para pihak melitigasi suatu sengketa, prosedur pemutusan perkara diatur ketentuan-ketentuan ketat dan suatu konklusi pihak ketiga menyangkut kejadian-kejadian yang lampau dan hak serta kewajiban legal masing-masing pihak akan menentukan hasilnya. Sebaliknya, mediasi sifatnya tidak formal, sukarela, melihat kedepan, kooperatif dan berdasar kepentingan. Seorang mediator membantu pihak-pihak yang bersedia merangkai suatu kesepakatan yang memandang ke depan, memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dan memenuhi standar kejujuran mereka sendiri. Seperti halnya para hakim dan arbiter, mediator harus tidak berpihak dan netral, tetapi mereka tidak mencampuri untuk memutuskan dan menetapkan suatu keluaran substantif, para pihak sendiri memutuskan apakah mereka akan setuju atau tidak.¹⁵¹

¹⁵⁰ Linda R. Singar, "Settling Dispute-Conflict Resolution in Bussiness, Families and The Legal System", dalam *Jurnal Magister Hukum*, Vol. 2, No. 4 Oktober 2000, PPs-UII, Yogyakarta, hlm. 7. Lihat juga Faisal, "Prospek Alternative Dispute Resolution Dalam Penyelesaian Sengketa Bisnis di Indonesia", dalam *Suloh*, Jurnal Fakultas Hukum Universitas Malikussaleh, Vol. IV. No. 3 Desember 2006, Fakultas Hukum Universitas Malikussaleh, Lhokseumawe, hlm. 258-259.

¹⁵¹ Lihat Gary Goodpaster (selanjutnya disebut Gary Goodpaster III), "Tinjauan Terhadap Penyelesaian Sengketa", dalam *Seri Dasar-dasar Hukum Ekonomi 2: Arbitrase di Indonesia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996), hlm. 12-13. Lihat juga Gary Goodpaster (selanjutnya disebut Gary Goodpaster IV), *Seri Dasar Hukum Ekonomi 9: Panduan Negosiasi Dan Mediasi*, (Jakarta: Project ELIPS, 1999), hlm. 242-243.

Dari uraian di atas, tampak dengan jelas mengapa masyarakat memilih mediasi sebagai pilihan penyelesaian sengketa, hal ini dikarenakan penyelesaian sengketa melalui mediasi memiliki kebaikan atau keunggulan dari pada proses penyelesaian sengketa melalui adjudikasi. Penyelesaian sengketa melalui mediasi jauh lebih efisien dan efektif dibandingkan dengan penyelesaian sengketa melalui institusi adjudikasi, dimana penyelesaiannya lebih cepat, biaya lebih murah, dan paling penting menghasilkan kesepakatan yang dapat diterima para pihak. Para pihak dapat mengatur sendiri cara dan lamanya waktu penyelesaian sengketa dimaksud.

Pada tahun-tahun belakangan ini pengadilan, masyarakat dan industri telah berpaling kepada mediasi dalam perkara-perkara, seperti perceraian, hubungan keluarga, pemilik tanah penyewa, dan konsumen. Banyak komunitas telah mendirikan jasa mediasi untuk menangani sengketa tingkat bawah atau perkara-perkara kecil yang mungkin membuat sibuk pengadilan.

Biaya, penundaan-penundaan, dan tidak efisiennya litigasi juga telah mendorong para pihak untuk menggunakan mediasi. Secara berangsur-angsur dalam perkara hukum biasa para pihak mencoba beberapa bentuk penyelesaian mediasi sebelum pemeriksaan pengadilan. Akhirnya, para pihak dalam sengketa yang bersifat “polisentrik” yaitu sengketa yang melibatkan banyak pihak dan persoalan, atau melibatkan berbagai masalah ketertiban umum yang kompleks, seperti sengketa lingkungan, juga telah mengambil jalan mediasi dari pada

penyelesaian melalui litigasi bagi sengketa mereka. Bahkan beberapa lembaga utama penegak hukum, yang secara tradisional memisahkan prosedur-prosedur yang bertentangan telah mulai menggunakan beberapa bentuk penyelesaian sengketa secara mediasi atau perantara (*facilitated dispute resolution*), sebagai contoh dalam kesepakatan pembuatan ketentuan perundang-undangan.

Bila dibandingkan dengan adjudikasi, baik melalui pemeriksaan pengadilan maupun arbitrase adalah bersifat formal, memaksa, memandang ke belakang (*backward looking*), berlawanan, dan atas dasar kebenaran. Yaitu, apabila para pihak mengajukan sengketa, maka ketentuan-ketentuan hukum yang tegas mengatur prosedur adjudikasi, dan kesimpulan pihak ketiga berkenaan dengan kejadian-kejadian masa lalu, dan hak serta kewajiban hukum masing-masing pihak akan menentukan hasilnya. Sebaliknya, mediasi adalah bersifat informal, sukarela, memandang ke depan, kerja sama, dan atas dasar kepentingan. Seorang mediator membantu keinginan para pihak dengan membuat suatu perjanjian yang memandang ke depan, memuaskan kebutuhan-kebutuhan, dan memenuhi standar keadilan mereka. Seperti halnya para hakim dan arbiter, mediator haruslah bersikap tidak memihak/adil dan netral, namun mereka tidak campur tangan dalam memutuskan dan menentukan hasil substantif tertentu, para pihak sendirilah yang memutuskan apakah mereka sepakat atau tidak.¹⁵²

¹⁵² Gary Goodpaster III, *Op.Cit.*, hlm. 12-13.

Lalu kapan sebenarnya mediasi diperlukan? Pertanyaan ini bakal terjawab ketika ada konflik. Kadang kala para pihak yang bekerjasama harus saling berhadapan dalam sengketa atau konflik, tetapi segan atau tidak mampu merundingkan suatu penyelesaian yang disepakati bersama. Hal ini dapat terjadi dalam berbagai situasi. Para pihak dapat memiliki pandangan yang berbeda diakibatkan salah pengertian. Mungkin terjadi pola hubungan yang tidak berfungsi, barangkali akibat kecurigaan untuk mengaitkan per-musuhan, kesalahan persepsi, stereotipe dan kurangnya komunikasi. Dendam masa lalu dapat menentukan keputusan saat sekarang. Para pihak secara sadar atau tidak sadar memiliki kebutuhan-kebutuhan psikologis untuk menuntut balas atau menyatakan kemarahan, yang mungkin timbul dari hubungan atau peristiwa-peristiwa yang terjadi di antara mereka di masa lalu, dan karena itu mereka menghalangi, merintangi, atau menghukum pihak lain.

Para pihak dapat merasakan adanya pertikaian atau konflik kepentingan/kebutuhan. Mereka dapat memiliki nilai-nilai yang tidak cocok, dan masing-masing mencoba untuk memaksakan struktur nilainya terhadap penyelesaian yang memungkinkan. Mereka dapat salah menilai situasi dimana mereka terlibat, memiliki pengharapan yang tidak realistis, atau tidak mengerti ciri sebenarnya kondisi saling ketergantungan di antara mereka. Mereka dapat terjat dalam perbuatan kekuasaan atau konflik yang besar dan mereka yakin akan memenangkan uji kekuatan tersebut.

Para pihak mungkin tidak memiliki cukup informasi yang diperlukan dan tidak mengetahui bagaimana memperolehnya, mungkin tidak setuju dengan fakta-fakta dasar atau informasi yang relevan dengan sengketa tersebut, memiliki informasi yang bertentangan atau menafsirkan atau menilai data secara berbeda. Mereka bahkan dapat tidak sepakat dengan metode-metode yang harus mereka gunakan untuk menyelesaikan sengketa atau tidak mengetahui bagaimana berunding secara efektif.

Sengketa yang bersangkutan dapat memiliki banyak aspek dan mungkin melibatkan banyak pihak. Karena banyaknya persoalan dan banyak-nya para pihak yang terlibat, akibatnya para pihak sendiri tidak dapat mengorganisasi dan mengatur arus informasi serta interaksi para pihak. Para pihak dapat memiliki jumlah anggota yang tidak fleksibel, sukar untuk mendidik atau mengaturnya, karena memiliki pengharapan yang tinggi dan pengharapan tersebut tidak dapat dirundingkan. Akhirnya, dalam sengketa yang paling kompleks, sebagian atau seluruh masalah ini muncul dan keruwetan yang ditimbulkan sangat besar sehingga para pihak tidak dapat mengkonsentrasikan pada kesulitan-kesulitan mereka. Bahkan sesungguhnya mereka tidak mampu mengidentifikasi rintangan-rintangan dalam perjanjian, kecuali pihak lain.

Beberapa konflik yang tampaknya sukar ditangani ini sesungguhnya dapat dirundingkan, tetapi para pihak tidak mampu berunding dengan sukses tanpa bantuan pihak luar. Mereka perlu pihak luar yang dapat dipercaya,

tanpa kepentingan. Dalam hal-hal tertentu, dapat mengerti menangani seluruh sengketa dengan tidak memihak, menganalisa sumber-sumber konflik dan rintangan-rintangan dalam negosiasi, dan campur tangan sebagaimana diperlukan guna membantu para pihak untuk memecahkan masalah-masalah penyelesaian sengketa. Sebetulnya, mereka memerlukan ahli diagnosis, penasihat, guru, moderator, dan perantara (facilitator) yang dipercaya, ringkasnya mereka membutuhkan seseorang mediator.

Sampai sekarang umat manusia masih memandang keberadaan peradilan sebagai pelaksana kekuasaan kehakiman tetap dibutuhkan. Tempat dan kedudukan peradilan dalam negara hukum dan masyarakat demokrasi masih dapat diandalkan, antara lain berperan sebagai berikut:

1. Peradilan berperan sebagai katup penekan atau pressure valve atas segala pelanggaran hukum, ketertiban masyarakat, dan pelanggaran ketertiban umum.
2. Peradilan masih tetap diharapkan berperan sebagai the last resort atau tempat terakhir mencari kebenaran dan keadilan sehingga peradilan masih tetap diandalkan sebagai badan yang berfungsi menegakkan kebenaran dan keadilan (to enforce the truth and enforce justice).¹⁵³

¹⁵³ M. Yahya Harahap (selanjutnya disebut M. Yahya Harahap III), *Beberapa Tinjauan Mengenai Sistem Peradilan dan Penyelesaian Sengketa*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1997), hlm. 237. Lihat juga M. Yahya Harahap (selanjutnya disebut M. Yahya Harahap IV), "Mencari Sistem Peradilan yang Efektif dan Efisien", *Makalah*, disampaikan pada Seminar Akbar 50 Tahun Pembinaan Hukum Sebagai Modal Dasar Pembangunan Hukum Nasional Dalam PJP II, Jakarta, 18-21 Juli 1995. Lihat juga

Berdasarkan kedudukan dan keberadaannya sebagai pressure valve dan the last resort, peradilan masih tetap diakui memegang peran, fungsi, dan kewenangan sebagai:

1. Penjaga kemerdekaan masyarakat (in guarding the freedom of society);
2. Wali masyarakat (are regarding as costudian of society);
3. Pelaksana penegakan hukum yang lazim disebut judiciary as the upholders of the rule of law.¹⁵⁴

Selain itu, tempat dan kedudukan peradilan masih dihargai sebagai badan atau institusi yang memiliki fungsi istimewa (serve a very special function). Dalam kedudukan istimewa yang demikian, J.R. Spencer¹⁵⁵ mengatakan bahwa putusan yang dijatuhkan pengadilan diibaratkan seperti “putusan Tuhan” atau the judgement was the of God. Pendapat yang menganggap bahwa putusan pengadilan sebagai the judgement was the of God sudah lama berakar dalam kehidupan manusia, masyarakat Yunani menyebutnya sebagai judicium die.

Kritik muncul terhadap peradilan, bukan hanya gejala yang tumbuh di Indonesia, melainkan terjadi di seluruh dunia. Kritik yang dilontarkan masyarakat pencari keadilan, terutama dari kelompok ekonomi jauh lebih gencar. Kalangan ekonomi Amerika menuduh bahwa hancurnya per-

Suyud Margono, *Alternative Dispute Resolution & Arbitrase: Proses Pelembagaan dan Aspek Hukum*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004), hlm. 64.

¹⁵⁴ *Ibid.*, hlm. 238.

¹⁵⁵ J.R. Spencer Jackson's, *Machinery of Justice*, (Cambride: Cambridge University Press, 1989), hlm. 19.

ekonomian nasional disebabkan oleh mahalny biaya peradilan. Tony Mc Adams dalam tulisannya mengemukakan bahwa law has become a very big American business and that litigation cost may be doing damage to nation's company.¹⁵⁶

Kenyataan atas kritik yang menganggap bahwa mahalny biaya perkara ikut mempengaruhi kehidupan perekonomian, bukan hanya terjadi di Amerika, melainkan terjadi di semua negara. Kritik terpenting dari berbagai negara (wujud kritiknya hampir sama) terangkum dalam uraian sebagai berikut:

1. Penyelesaian sengketa lambat;

- a. Penyelesaian perkara melalui proses litigasi pada umumnya lambat (waste of time).
- b. Proses di atas mengakibatkan pemeriksaan bersifat sangat formal (formalistic) dan sangat teknis (technically).
- c. Arus perkara makin deras sehingga peradilan dijejali dengan beban yang terlampau banyak (overloaded).

2. Biaya perkara mahal, semua pihak menganggap biaya perkara sangat mahal, apalagi jika dikaitkan dengan lamanya penyelesaian. Makin lama penyelesaian mengakibatkan makin tinggi biaya yang harus dikeluarkan, seperti biaya resmi dan upah pengacara yang harus ditanggung. Melihat

¹⁵⁶ Tony Mc. Adams, *Law Business and Society*, Third Edition, (Boston: Irwin, 1992), hlm. 195.

kenyataan biaya perkara yang mahal membuat orang berperkara di pengadilan menjadi lumpuh dan terkuras segala sumber daya, waktu, dan pikiran (litigation paralyze people).¹⁵⁷

3. Peradilan tidak tanggap (unresponsive). Kritik lain yang ditujukan kepada pengadilan adalah berupa kenyataan, pengalaman, dan pengamatan bahwa pengadilan kurang tanggap dan tidak responsive atau unresponsive dalam bentuk perilaku. Kritik tersebut antara lain sebagai berikut:

- a. Pengadilan kurang tanggap membela dan melindungi kepentingan umum serta sering mengabaikan perlindungan umum dan kebutuhan masyarakat.¹⁵⁸
- b. Pengadilan dianggap sering berlaku tidak adil atau unfair. Kritik ini didasarkan atas alasan bahwa pengadilan dalam memberikan kesempatan serta keleluasaan pelayanan hanya kepada lembaga besar dan orang kaya.

4. Putusan pengadilan tidak menyelesaikan masalah. Berdasarkan kenyataan, putusan pengadilan tidak mampu memberikan penyelesaian yang memuaskan kepada para pihak. Putusan pengadilan tidak mampu memberi kedamaian dan ketentraman kepada pihak-pihak yang ber-perkara. Hal ini antara lain disebabkan oleh berbagai hal sebagai berikut:

- a. Salah satu pihak pasti menang dan pihak lain pasti kalah (win-lose).

¹⁵⁷ Jack Etheridge dalam Peter Lovenheim, *Mediate Don't Litigate*, (New York: Mc. Graw Hill Publishing Comp., 1989), hlm. 23.

¹⁵⁸ Tony Mc. Adams, *Op.Cit.*, hlm. 187.

- b. Keadaan kalah menang dalam berperkara tidak pernah membawa kedamaian, tetapi menumbuhkan bibit dendam dan permusuhan serta kebencian.
 - c. Putusan pengadilan membingungkan.
 - d. Putusan pengadilan sering tidak memberi kepastian hukum (uncertainty) dan tidak bisa diprediksi (unpredictable).
5. Kemampuan para hakim bersifat generalis. Para hakim dianggap hanya memiliki pengetahuan yang sangat terbatas. Ilmu pengetahuan yang mereka miliki hanya di bidang hukum. Di luar itu, pengetahuan mereka hanya bersifat umum. Memperhatikan para hakim hanya manusia generalis, sangat mustahil mereka mampu menyelesaikan sengketa yang mengandung kompleksitas dalam berbagai bidang, misalnya sengketa konstruksi, sengketa tersebut berkaitan langsung dengan masalah teknologi konstruksi, akuntansi, perkreditan dan sebagainya.¹⁵⁹

Sebenarnya masih banyak kritik yang dapat dideskripsikan, tetapi dari deskripsi yang diutarakan di atas sudah dapat memberikan gambaran mengenai kegoyahan keberadaan peradilan sebagai kekuasaan kehakiman. Meskipun kedudukan dan keberadaannya sebagai pressure valve and the last resort dalam mencari kebenaran dan keadilan, namun kepercayaan masyarakat terhadapnya sudah berkurang.

¹⁵⁹ Lihat Suyud Margono, *Op.Cit.*, hlm. 65-67.

Faktor utama penyebab hilangnya kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pengadilan adalah sistem peradilan yang terlampau formal dan teknis. Sifat formal dan teknis pada sistem peradilan mengakibatkan penyelesaian sengketa terlunta-lunta sehingga membutuhkan waktu yang lama padahal masyarakat menghendaki penyelesaian yang cepat dan biaya murah. Sengketa bisnis menuntut penyelesaian yang bersifat informal procedure.

Penyelesaian sengketa yang lambat dalam dunia bisnis mengakibatkan timbulnya biaya tinggi bahkan dapat menguras segala potensi dan sumber daya perusahaan bersangkutan. Menghadapai kenyataan lambatnya proses penyelesaian sengketa dan beratnya beban biaya yang harus dikeluarkan melalui proses litigasi, muncul kegiatan-kegiatan yang diarahkan kepada pemikiran upaya memperbaiki sistem peradilan. Jika kecaman yang diarahkan ke pengadilan dihubungkan dengan ungkapan-ungkapan yang melekat pada pengadilan, masih pantaskah mempertahankan pengadilan sebagai the first resort and the last resort penyelesaian sengketa bisnis pada masa mendatang? Apakah tidak perlu dicari dan dikembangkan bentuk-bentuk penyelesaian baru sebagai alternatif?

Penulis berpendapat bahwa lembaga peradilan tetap dipertahankan sebagai katup penekan (pressure valve) dalam negara hukum dan demokratis, tetapi kedudukannya perlu digeser hanya sebagai lembaga the last resort, sedangkan lembaga alternatif yang lain ditempatkan sebagai the first resort.

Apabila diperhatikan dari uraian di atas, maka dapat dikatakan mediasi memiliki 4 (empat) model, yaitu:

1. Model penyelesaian (settlement model), dimana:

- a. Mediasi dimaksudkan guna memacu peningkatan terhadap suatu tingkatan kesepakatan.
- b. Mediator biasanya sependapat terhadap inti permasalahan yang dinyatakan para pihak.
- c. Fungsi mediator adalah menentukan posisi "bottom-line" serta titik resistansi bagi para pihak, dan melalui intervensi dengan berbagai tingkatan persuasif serta dorongan guna menggerakkan para pihak dari posisi tersebut ke suatu titik kompromi.
- d. Mediator biasanya seorang individu terpadang atau yang dihormati, dan tidak selalu berarti memiliki tingkat kecakapan yang tinggi dalam teknik dan proses mediasi.

2. Model fasilitasi (facilitative model), dimana:

- a. Prosesnya lebih ditujukan kepada kebutuhan dan kepentingan para pihak terkait.
- b. Fungsi mediator adalah untuk menghindarkan para pihak agar tidak tergelincir dari proses tawar menawar yang mungkin terus meningkat (incremental bargaining) dengan terus menekan tujuan para pihak yang bersengketa, yaitu dengan cara menjelaskan kepentingan ber-sama atau

yang saling menguntungkan, serta mendorong penciptaan suatu nilai (value creation) dan mengajukan cara kreatif opsi penyelesaian yang ada.

- c. Mediator mungkin tidak menyarankan jalan keluar atau mengarahkan hasilnya kepada suatu penyelesaian pada tingkatan yang wajar atas perselisihan tersebut, tetapi akan membantu para pihak untuk menilai kembali dasar situasi dan untuk mendapatkan kesepakatan mereka sendiri.
- d. Mediator biasanya seorang yang ahli dalam proses dan teknik mediasi yang mungkin memiliki pengetahuan yang terbatas dalam permasalahan yang disengketakan.

3. Therapeutic model, dimana:

- a. Mediasi ditujukan untuk berurusan dengan penyebab yang mendasari permasalahan para pihak sebagai dasar penyelesaiannya, dan bukan hanya sekedar sebagai kesepakatan dari permasalahan tersebut. Penyelesaian dalam hal ini berarti suatu tingkatan rekonsiliasi antara para pihak.
- b. Fungsi mediator adalah untuk mendiagnosa penyebab konflik dan menanganinya berdasarkan aspek psikologis dan emosional dari konflik itu, sehingga para pihak yang bertikai dapat menyepakati inti dari permasalahannya.
- c. Mediator diharapkan memiliki kecakapan dalam memberikan saran atau disiplin ilmu terkait dan dalam teknik mediasi.

- d. Penekanannya lebih ke terapi, baik tahapan pra-mediasi atau kelanjutannya dalam proses mediasi.**

4. Evaluativo model, dimana:

- a. Para pihak berharap bahwa mediator akan menggunakan keahlian dan pengalamannya untuk mengarahkan penyelesaian ke suatu kisaran yang telah diperkirakan terhadap permasalahan tersebut.
- b. Fokusnya lebih ke hak (rights) dan substansi kepentingan.
- c. Mediator harus seorang ahli dalam bidang yang diperselisihkan dan dapat juga terkualifikasi secara legal. Mediator tidak berarti memiliki keahlian dalam proses dan teknik mediasi.
- d. Akan terdapat kecenderungan mediator memberi saran dan memberikan informasi legal guna mengarahkan ke suatu hasil akhir yang pantas.
- e. Contohnya adalah *advisory mediation* dimana mediator diminta rekomendasinya sebagaimana menyelesaikan perselisihan bila para pihak tidak mencapai suatu kata sepakat.

Lalu bagaimana mediasi sebagai pilihan penyelesaian sengketa PHK? Dari data yang diperoleh melalui penyebaran kuisioner dan setelah dilakukan suatu kajian empiris melalui analisis data yang dikumpulkan dari 200 orang responden yang menyebar pada keempat Kabupaten dan Kota (Kab. Serdang Bedagai, Kab. Deli Serdang, Kota Binjai dan Kota Medan) dan dilakukan dengan secara acak dari berbagai unsur dan latar belakang pendidikan, maka dapat diketahui rata-rata dari hasil data kuisioner yang disebarkan menunjukkan para buruh/pekerja yang di PHK

dalam menyelesaikan perselisihannya lebih memilih mediasi. Lengkapnya, data tentang cara penyelesaian sengketa PHK yang dipilih para buruh/pekerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Pilihan Tenaga Kerja dalam Penyelesaian PHK

n = 200

No	Pilihan Penyelesaian PHK	Jumlah Responden	Persentase
1	Musyawarah/negoisasi	17	8.5
2	Mediasi	151	75.5
3	Pengadilan	23	11.5
4	Tidak menyelesaikan	3	1.5
5	Tidak tahu	6	3.0
Jumlah		200	100

Sumber: Data primer yang telah diolah dari hasil penelitian Tahun 2007

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa penyelesaian sengketa PHK yang ditempuh lebih banyak melalui mediasi. Berbagai alasan dapat dijadikan bahan pertimbangan memilih mediasi sebagai cara untuk penyelesaian sengketa PHK. Menurut informan yang dimintai pendapatnya, adanya kecenderungan pekerja memilih mediasi adalah mengingat pertimbangan waktu. Mediasi mungkin dapat menghasilkan suatu persetujuan atau menyelesaikan suatu persoalan lebih cepat dibandingkan dengan metode-metode lain. Biasanya kalau sengketa PHK diselesaikan melalui pengadilan akan membutuhkan waktu relatif lebih lama jika

tidak dapat mencapai kesepakatan dibandingkan dengan penyelesaian melalui mediasi.¹⁶⁰

Selain pertimbangan waktu, mediasi dilakukan juga karena pertimbangan biaya. Suatu persetujuan untuk mediasi mungkin dapat menghemat uang para pihak. Biaya-biaya pelaksanaan litigasi dan biaya pengacara dapat dihindari dalam proses mediasi.¹⁶¹ Para pihak, baik pihak pengusaha maupun pihak pekerja mungkin lebih senang untuk memilih mediasi. Dalam hal ini, penasehat hukum atau perwakilan dari para pihak dapat mendorong para pihak untuk memilih mediasi.¹⁶²

Para pihak mungkin kehilangan suatu kesempatan untuk menciptakan hubungan atau menghasilkan suatu keuntungan jika tidak ada kesepakatan yang dapat dicapai. Sedangkan melalui mediasi lebih memungkinkan para pihak mencapai kesepakatan dan mendapat keuntungan secara timbal-balik. Keuntungan lainnya bahwa hubungan para pihak yang berlawanan melalui mediasi dapat terjalin lebih baik dan hubungan seperti ini tidak mungkin dapat terjadi jika penyelesaian sengketa PHK dilaksanakan melalui prosedur litigasi atau beracara di pengadilan.¹⁶³

¹⁶⁰ Hasil wawancara dengan mediator di Kabupaten Serdang Bedagai Bapak Muinon Saragih dan Ibu Tetty Vera Sitomorang, pada tanggal 24 Januari 2007. Demikian juga pendapat mediator Kota Medan Ibu B. Elida Ginting dan Bapak B. Simanjuntak, hasil wawancara tanggal 6 Pebruari 2007.

¹⁶¹ Hasil wawancara dengan Advokat Bapak Edi Yunara pada tanggal 17 Januari 2007 dan Advokat Bapak Guntur Rambe pada tanggal 20 Januari 2007.

¹⁶² Hasil wawancara dengan Advokat Lili P. Siregar pada tanggal 19 Pebruari 2007.

¹⁶³ Hasil wawancara dengan Advokat Bapak Adnan Matondang, pada tanggal 27 Pebruari 2007.

Selain keuntungan-keuntungan tersebut di atas, berdasarkan hasil wawancara dengan hakim PPHI Medan, dapat disimpulkan bahwa para pihak yang bersengketa lebih cenderung menempuh prosedur mediasi karena alasan-alasan sebagai berikut:¹⁶⁴

1. Masalah memulai dan meneruskan negosiasi. Para pihak mungkin mempunyai kesulitan-kesulitan dalam memulai pembicaraan dalam negosiasi. Mediasi barangkali adalah cara terbaik bagi para pihak melalui atau melanjutkan negosiasi.
2. Problem, masalah, atau solusi yang kompleks. Beberapa hal mungkin adalah sangat sulit, memakan waktu, dan mahal untuk litigasi atau pemecahan lainnya. Mediasi menyediakan suatu cara yang lebih efisien dan ekonomis untuk memecahkan problem.
3. Kebutuhan untuk kerahasiaan. Proses dan hasil dari mediasi lebih privat dari pada litigasi atau usaha-usaha lainnya. Para pihak yang menginginkan persoalan-persoalan bersifat rahasia mungkin lebih senang untuk bermediasi.
4. Perbedaan perspektif substantial. Mungkin ada jurang pemisah secara substantansi antara posisi-posisi yang dipaksakan oleh pihak-pihak yang berhadapan. Perbedaan ini begitu signifikan sehingga keahlian dari seorang mediator adalah penting untuk mengurangi perbedaan-perbedaan persepsi tersebut.
5. Mencari keringanan. Putusan seorang juri, perintah seorang hakim atau putusan arbitrase tidak mungkin menyediakan suatu keringanan yang diinginkan satu

¹⁶⁴ Hasil wawancara dengan Hakim PPHI Bapak Daulat Sihombing dan Bapak Rukman Hadi, pada tanggal 22 Maret 2007.

pihak. Penyelesaian mediasi mungkin adalah satu-satunya cara bagi para pihak mendapatkan apa yang mereka butuhkan.

6. Masalah melalui atau meneruskan negoisasi. Para pihak mungkin mempunyai kesulitan-kesulitan dalam memulai pembicaraan di dalam negoisasi. Mediasi barangkali adalah cara terbaik bagi para pihak memulai atau melanjutkan negoisasi.
7. Akibat pemberlakuan putusan. Mungkin yang terbaik bagi satu pihak untuk menghindari akibat-akibat yang merugikan dari suatu penetapan atau putusan dalam suatu kasus. Mediasi dapat menghindari akibat tetap dari suatu putusan dan nilai-nilai yang dijadikan patokan untuk perkara-perkara yang serupa di masa datang.

Menurut Ketua Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Cabang Medan,¹⁶⁵ Cabang Binjai,¹⁶⁶ Cabang Deli Serdang¹⁶⁷ dan Cabang Serdang Bedagai,¹⁶⁸ bahwa berbagai pertimbangan memilih mediasi sebagai cara penyelesaian sengketa PHK di perusahaan, umumnya lebih menguntungkan bagi kedua belah pihak (majikan/pengusaha dan buruh/pekerja). Melalui mediasi dapat diperoleh alternatif penyelesaian yang *win win solution*.

Dari sebanyak 151 buruh/pekerja yang di PHK memilih mediasi sebagai alternatif penyelesaian sengketa, mengatakan bahwa keuntungan yang mereka

¹⁶⁵ Hasil wawancara dengan Bapak Maruli Sihombing pada tanggal 9 Januari 2007.

¹⁶⁶ Hasil wawancara dengan Bapak Rabani pada tanggal 13 Januari 2007.

¹⁶⁷ Hasil wawancara dengan Bapak Bangun pada tanggal 5 Februari 2007.

¹⁶⁸ Hasil wawancara dengan Bapak H. Abdul Muid Hasibuan pada tanggal 8 Februari 2007.

dapatkan adalah dalam hal waktu dan biaya yang dikeluarkan lebih efisien. Waktu yang ditempuh untuk menyelesaikan sengketa melalui mediasi, relatif lebih singkat jika dibandingkan dengan cara penyelesaian melalui pengadilan. Demikian juga biaya dikeluarkan, relatif lebih murah dari pada harus membayar pengacara untuk membantu menyelesaikan sengketa mereka di pengadilan.

Selain waktu dan biaya yang lebih efisien, para buruh mengatakan bahwa mereka memilih mediasi untuk menyelesaikan sengketa PHK karena beberapa pertimbangan lainnya, yaitu karena adanya anjuran dari pihak lain, permintaan para pihak yang bersengketa, dapat ikut berpartisipasi secara aktif dan juga untuk menghindari konflik lebih jauh.

Para buruh/pekerja memilih mediasi sebagai alternatif penyelesaian sengketa PHK dengan pertimbangan sebagaimana yang terlihat dalam tabel berikut:

Tabel 2
Alasan Pilihan Penyelesaian PHK Melalui Mediasi

n = 151

No	Pilihan Jawaban	Jumlah	Persentase
1	Dianjurkan	123	81,5
2	Permintaan para pihak	57	37,8
3	Dapat ikut berpartisipasi secara aktif	139	92,1
4	Menghindari konflik lebih jauh	147	97,4
5	Lebih efisien	95	62,9

Sumber: Data primer yang telah diolah dari hasil penelitian Tahun 2007

Selain karena alasan yang tersebut pada tabel 4 di atas, buruh/pekerja lebih cenderung memilih mediasi, berhubung mereka tidak paham/mengerti bagaimana

menyelesaikan sengketa PHK melalui pengadilan.¹⁶⁹ Para buruh/ pekerja juga khawatir menyelesaikan sengketa di pengadilan berhubung adanya anggapan bahwa ke pengadilan berarti berkaitan dengan tindak pidana.¹⁷⁰

Melihat keuntungan-keuntungan dalam menggunakan sarana mediasi dalam penyelesaian sengketa perselisihan hubungan industrial khususnya sengketa PHK, maka jelas penggunaan mediasi mampu menciptakan suasana kondusif bagi terciptanya kompromi diantara kedua belah pihak yang bersengketa untuk memperoleh hasil yang saling menguntungkan (*win-win solution*) dengan suatu tujuan yaitu untuk mencapai suatu kesepakatan atas dasar kerjasama yang harmonis dan kreatif melalui proses suatu interaksi yang komunikatif, dinamis, bervariasi serta bernuansa harmonis dalam bingkai kekeluargaan dan sesuai dengan tujuan yang dikehendaki.¹⁷¹

Berbeda dengan pendapat para pengusaha, bahwa dalam penyelesaian sengketa PHK, pengusaha lebih cenderung menyelesaikannya melalui PPHI dengan alasan lebih meringankan kewajibannya dari yang telah ditentukan oleh kedua belah pihak, berhubung mereka dapat melakukan pendekatan kepada hakim. Sedangkan jika ditempuh melalui mediasi maka para pengusaha tidak dapat menghindar atau

¹⁶⁹ Hasil wawancara dengan Mediator Kabupaten Deli Serdang Bapak Edyson dan R. Ambarita pada tanggal 26 Februari 2007.

¹⁷⁰ Hasil wawancara dengan para buruh/pekerja yang di PHK.

¹⁷¹ Hasil wawancara dengan Mediator Kota Binjai Bapak Jamurlin Damanik dan Marlise Sirait pada tanggal 5 Maret 2007.

mengurangi kewajiban sebagai-mana yang telah ditentukan oleh kedua belah pihak.¹⁷²

Selain itu menurut Bapak Susanto (dari PT. Samudera Lestari) dan Bapak Sinar Indra (dari PT. Indah Suri) mengatakan bahwa penyelesaian sengketa PHK lebih baik melalui PPHI, karena pihak pengusaha yang ber-sengketa tidak perlu harus menyediakan waktunya untuk menyelesaikan sengketa yang terjadi. Pengusaha cukup memberikan kuasanya kepada para pengacara, dengan demikian waktu mereka tidak terganggu dalam menjalankan aktifitasnya.¹⁷³

Bapak Sutikno (dari PT. Sekawan Jaya), juga memberikan pendapat yang sama, tetapi beliau menambahkan bahwa penyelesaian sengketa PHK lebih baik ditempuh melalui PPHI karena dapat menjamin kepastian hukum, berhubung keputusannya ditetapkan oleh pejabat yang memang mempunyai wewenang untuk itu (hakim PPHI).¹⁷⁴

Menurut Kepada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan (Bapak Daudta P. Sinurat), penyelesaian sengketa melalui mediasi dalam beberapa tahun terakhir ini memang cenderung lebih diminati oleh masyarakat. Alasannya bahwa proses penyelesaian sengketa yang dilakukan pada umumnya rata-rata cukup dalam waktu satu atau dua bulan. Bahkan pertemuan untuk membahas pokok perkara yang disengketakan hanya membutuhkan dua kali atau paling banyak tiga kali pertemuan saja. Biaya mediasi cukup murah bila dibandingkan dengan cara lain yang harus

¹⁷² Hasil wawancara dengan manejer PT. Rimba Melati Ibu Mei Sim pada tanggal 23 April 2007.

¹⁷³ Hasil wawancara tanggal 25 April 2007.

¹⁷⁴ Hasil wawancara tanggal 30 April 2007.

mengeluarkan biaya untuk pengacara profesional ataupun biaya-biaya yang sebenarnya jika dilakukan dengan mediasi tidaklah diperlukan. Mediasi tidak memerlukan biaya untuk pengacara, melainkan hanya untuk mediator saja yang jumlahnya tidak terlalu besar, berhubung mediator hanya berperan (terlibat) untuk memberi-kan nasihat.¹⁷⁵

Demikian juga menurut Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang (Bapak H.G. Maratua Siregar), yang mengatakan bahwa selain karena alasan tersebut, penyelesaian sengketa PHK melalui mediasi lebih diminati karena keputusannya diambil dengan kompromi dan tidak terlalu kaku seperti di pengadilan. Para pihak bebas menentukan apa yang mereka inginkan selain juga harus mau dengan lapang dada menerima apa yang diinginkan oleh pihak lawan. Penyelesaian dengan mediasi tidak bertujuan menentukan siapa yang kalah atau menang atau siapa yang lebih berhak secara hukum, melainkan lebih mementingkan kebersamaan dan keke-luargaan, sehingga setelah sengketa diputus (tercapai kesepakatan), para pihak masih tetap dapat menjalin hubungan dengan baik.¹⁷⁶

Berdasarkan kedua pendapat di atas, tampak dengan jelas bahwa dipilihnya mediasi sebagai pilihan penyelesaian sengketa, karena penyelesaian sengketa dengan cara ini memiliki kebaikan atau keunggulan dari pada proses penyelesaian sengketa melalui pengadilan ataupun arbitrase. Penyelesaian sengketa melalui mediasi jauh lebih efisien dan efektif dibandingkan dengan penyelesaian sengketa melalui lembaga/institusi, karena penyelesaiannya lebih cepat, biaya lebih murah, dan paling

¹⁷⁵ Hasil wawancara pada tanggal 1 Mei 2007.

¹⁷⁶ Hasil wawancara pada tanggal 9 Mei 2007.

penting menghasilkan kesepakatan yang dapat diterima para pihak. Selain itu para pihak bebas mengatur sendiri cara dan lamanya waktu penyelesaian sengketa yang dialami.

Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Binjai (Bapak Mahyudin Syukri)¹⁷⁷ dan Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Serdang Bedagai (Bapak Karno)¹⁷⁸ memperkuat pendapat ini dan menekankan bahwa akhir-akhir ini lebih banyak sengketa PHK diselesaikan melalui mediasi. Dipilihnya mediasi sebagai alternatif untuk menyelesaikan sengketa PHK, karena adanya kemungkinan hilangnya kepercayaan masyarakat terhadap lembaga peradilan. Banyak perkara di pengadilan yang keputusannya tidak mencerminkan nilai-nilai keadilan, bahkan selesai dalam waktu yang lama. Tidak hanya selesai pada tingkat PPHI, sengketa dapat berlanjut sampai tingkat kasasi di Mahkamah Agung. Akibatnya terpaksa para pihak mengeluarkan biaya yang relatif cukup besar, termasuk biaya untuk pengacaranya.

Dalam dunia bisnis, jika penyelesaian sengketa PHK yang lambat mengakibatkan timbulnya kerugian yang lebih besar, karena mungkin saja terjadinya aksi mogok oleh para buruh yang dapat menghambat produksi, bahkan dapat mengakibatkan keluarnya biaya yang lebih besar lagi yang dapat menguras segala potensi dan sumber daya perusahaan yang bersangkutan. Menghadapi kenyataan lambatnya proses penyelesaian sengketa dan beratnya beban biaya yang harus dikeluarkan melalui proses litigasi, maka muncul kecenderungan untuk mencari alternatif lain melalui mediasi. Tepatlah jika dikatakan bahwa penyelesaian melalui

¹⁷⁷ Hasil wawancara pada tanggal 14 Mei 2007.

¹⁷⁸ Hasil wawancara pada tanggal 17 Mei 2007.

mediasi justru akan lebih mendekati rasa keadilan bagi para pihak, dibandingkan dengan penyelesaian melalui peradilan.



BAB III

PERAN DAN FUNGSI MEDIATOR DALAM MEMAKSIMALKAN KEBERHASILAN MEDIASI

Peran dan Fungsi Mediator

1. Persyaratan mediator.

Sebelum sampai kepada peran dan fungsi mediator, sebaiknya kita me-lihat terlebih dahulu persyaratan menjadi seorang mediator. Mengingat mediator sangat menentukan efektivitasnya dalam proses penyelesaian sengketa melalui mediasi, maka mediator harus secara layak memenuhi kualifikasi tertentu serta berpengalaman dalam komunikasi dan negoisasi. Kualifikasi dan pengalaman sangat dibutuhkan oleh seorang mediator untuk mengarahkan para pihak yang bersengketa.

Seorang mediator yang berpengalaman sangat membantu dalam proses mediasi. Bahkan pengetahuan secara substansi atas permasalahan yang di-sengketakan tidak mutlak dibutuhkan, yang lebih penting adalah kemampuan menganalisis dan keahlian menciptakan pendekatan pribadi.¹⁷⁹

Selain itu, mediator atau pihak ketiga lainnya harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. Disetujui oleh para pihak yang bersengketa;

¹⁷⁹ Gatot Soemartono, *Arbitrase dan Mediasi di Indonesia* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2006), hlm. 133.

- b. Tidak mempunyai hubungan keluarga sedarah atau semenda sampai dengan derajat kedua dengan salah satu pihak yang bersengketa;
- c. Tidak memiliki hubungan kerja dengan salah satu pihak yang bersengketa;
- d. Tidak mempunyai kepentingan finansial atau kepentingan lain terhadap kesepakatan para pihak; dan
- e. Tidak memiliki kepentingan terhadap proses perundingan maupun hasilnya.

Kriteria atau persyaratan di atas sangat bermanfaat dan dapat digunakan sebagai acuan bagi pengangkatan mediator dalam berbagai kasus, tentunya dengan berbagai pertimbangan sesuai dengan kebutuhan.

Seorang calon mediator dianggap tidak memiliki benturan kepentingan atau hubungan afiliasi, jika yang bersangkutan baik secara langsung maupun tidak langsung memenuhi kriteria sebagai berikut:

- a. Memiliki perbedaan kepentingan ekonomis terhadap permasalahan yang sedang menjadi sengketa;
- b. Memiliki hubungan kerja yang bersifat jangka pendek, termasuk 180 (seratus delapan puluh) hari sesudahnya, sejak berakhirnya hubungan kerja yang bersifat jangka pendek tersebut; atau
- c. Memiliki hubungan kerja jangka panjang, dengan salah satu pihak yang bersengketa atau beda pendapat, sampai dengan jangka waktu 180 (seratus delapan puluh) hari setelah berakhirnya hubungan kerja jangka panjang yang bersifat umum.

Selanjutnya, bila proses mediasi dilakukan melalui pengadilan, maka mediator dapat berasal dari kalangan hakim dan bukan hakim yang memiliki sertifikat sebagai mediator. Yang dimaksud dengan sertifikat mediator menurut Pasal 1 angka 10 PERMA No. 2 Tahun 2003 adalah dokumen yang menyatakan bahwa seseorang telah mengikuti pelatihan atau pendidikan mediasi yang dikeluarkan oleh lembaga yang diakreditasi oleh Mahkamah Agung. Dalam Pasal 6 ayat (3) PERMA No. 2 Tahun 2003 disebutkan bahwa setiap pengadilan wajib memiliki daftar mediator beserta riwayat hidup dan pengalaman kerja mediator dan mengevaluasi daftar tersebut setiap tahun.

Dalam praktek, mediator membutuhkan kemampuan personal yang memungkinkannya berhubungan secara menyenangkan dengan masing-masing pihak. Kemampuan pribadi terpenting yang harus dikuasai oleh mediator adalah sifat tidak menghakimi, yaitu dalam kaitannya dengan cara berpikir masing-masing pihak, serta kesiapannya untuk memahami dengan empati pandangan para pihak.¹⁸⁰

Mediator perlu memahami dan memberikan reaksi positif (meskipun tidak berarti setuju) atas persepsi masing-masing pihak dengan tujuan membangun hubungan baik dan kepercayaan. Jika para pihak sudah percaya kepada mediator dan proses mediasi, mediator akan lebih mampu membawa mereka ke arah konsensus.

Untuk menjadi mediator, khusus menangani sengketa PHK maka harus memenuhi persyaratan yang diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan

¹⁸⁰ *Ibid.*, hlm. 134-135.

Transmigrasi Nomor: KEP – 92/MEN/2004 tentang Pegangkatan dan Pemberhentian Mediator Serta Tata Kerja Mediasi. Untuk menjadi mediator seseorang harus memenuhi persyaratan, yaitu:

- a. Pegawai negeri sipil pada instansi/dinas yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan;
- b. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- c. Warga negara Indonesia;
- d. Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
- e. Menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;
- f. Beribawa, jujur, adil dan berkelakuan tidak tercela;
- g. Berpendidikan sekurang-kurangnya strata satu (S1); dan
- h. Memiliki legitimasi dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Untuk memenuhi legitimasi tersebut harus memenuhi syarat:

- a. Telah mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan teknis hubungan industrial dan syarat kerja yang dibuktikan dengan sertifikat dari Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia; dan
- b. Telah melaksanakan tugas di bidang pembinaan hubungan industrial sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun setelah lulus pendidikan dan latihan teknis hubungan industrial dan syarat kerja.

Adapun tata cara untuk memperoleh legitimasi mediator adalah:

- a. Calon mediator pada Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi diusulkan oleh Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial.
- b. Calon mediator pada instansi yang bertanggung jawab di bidang kete-nagakerjaan Provinsi diusulkan oleh Gubernur.
- c. Calon mediator pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenaga-kerjaan Kabupaten/Kota diusulkan oleh Bupati/Walikota, dengan meleng-kapi:
 - 1) Copy ijazah pendidikan Strata Satu (S1);
 - 2) Copy SK pangkat terakhir;
 - 3) Copy SK penempatan atau SK penugasan pada unit kerja yang mem-bidangi hubungan industrial;
 - 4) Copy sertifikat pendidikan teknis hubungan industrial dan syarat kerja;
 - 5) Surat keterangan berbadan sehat dari dokter;
 - 6) Foto berwarna terbaru ukuran 3 X 4 cm sebanyak 2 (dua) lembar; dan
 - 7) Daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai 2 (dua) tahun terakhir.

2. Peran mediator.

Bila dilihat dari peran dan kegiatan mediator, maka seorang mediator dari segi manfaatnya merupakan suatu jenis “terapis” negosiasi. Terapis ini meng-analisa dan mendiagnosis suatu sengketa tertentu, dan kemudian mendesain serta mengendalikan proses serta intervensi lain dengan tujuan menuntun para pihak untuk mencapai suatu mufakat sehat. Sehubungan hal ini, peran penting mediator adalah:

- a. Melakukan diagnosis konflik.
- b. Indentifikasi masalah serta kepentingan-kepentingan kritis para pihak.

- c. Menyusun agenda.
- d. Memperlancar dan mengendalikan komunikasi.
- e. Mengajar para pihak dalam proses dan keterampilan tawar-menawar.
- f. Membantu para pihak mengumpulkan informasi penting.
- g. Penyelesaian masalah untuk menciptakan pilihan-pilihan.**
- h. Diagnosis sengketa untuk memudahkan penyelesaian problem.¹⁸¹

Pada dasarnya seorang mediator berperan sebagai “penengah” yang membantu para pihak untuk menyelesaikan sengketa yang dihadapinya. Seorang mediator juga akan membantu para pihak untuk membingkai persoalan yang ada agar menjadi masalah yang perlu dihadapi secara bersama. Selain itu, juga guna menghasilkan kesepakatan, seorang mediator sekaligus harus membantu para pihak yang bersengketa untuk merumuskan berbagai pilihan penyelesaian sengketanya. Tentu saja pilihan penyelesaian sengketanya harus dapat diterima oleh kedua belah pihak dan juga dapat memuaskan kedua belah pihak. Setidaknya peran utama yang mesti dijalankan seorang mediator adalah mem-pertemukan kepentingan-kepentingan yang saling berbeda tersebut agar men-capai titik temu yang dapat dijadikan sebagai pangkal tolak pemecahan masalahnya.

Seorang mediator mempunyai peran membantu para pihak dalam memahami pandangan masing-masing dan membantu mencari (*locate*) per-soalan-persoalan yang dianggap penting bagi mereka. Mediator mempermudah pertukaran informasi,

¹⁸¹ Hasil wawancara dengan Mediator Kabupaten Deli Serdang Bapak Edyson dan R. Ambarita pada tanggal 26 Februari 2007, dan hasil wawancara dengan Mediator Kota Binjai Bapak Jamurlin Damanik dan Marlise Sirait pada tanggal 5 Maret 2007.

mendorong diskusi mengenai perbedaan-perbedaan kepentingan, persepsi, penafsiran terhadap situasi dan persoalan-persoalan dan membiarkan, tetapi mengatur pengungkapan emosi. Mediator membantu para pihak memprioritaskan persoalan-persoalan dan menitik beratkan pembahasan mengenai tujuan dan kepentingan umum. Mediator akan sering bertemu dengan para pihak secara pribadi. Dalam pertemuan ini yang disebut *caucus*, mediator biasanya dapat memperoleh informasi dari pihak yang tidak bersedia saling membagi informasi.

Sebagai wadah informasi antara para pihak, mediator akan mempunyai lebih banyak informasi mengenai sengketa dan persoalan-persoalan dibandingkan para pihak dan akan mampu menentukan apakah terdapat dasar-dasar bagi terwujudnya suatu perjanjian atau kesepakatan.¹⁸²

Mediator juga memberi informasi baru bagi para pihak atau sebaliknya membantu para pihak dalam menemukan cara-cara yang dapat diterima oleh kedua belah pihak untuk menyelesaikan perkara. Mereka dapat menawarkan penilaian yang netral dari posisi masing-masing pihak. Mereka juga dapat mengajarkan para pihak bagaimana terlibat dalam negosiasi pemecahan masalah secara efektif, menilai alternatif-alternatif dan menemukan pemecahan yang kreatif terhadap konflik mereka.¹⁸³

Demikian juga, seorang mediator tidak hanya bertindak sebagai penengah belaka yang hanya bertindak sebagai penyelenggara dan pemimpin diskusi saja, tetapi

¹⁸² Gary Goodpaster III, *Op.Cit.*, hlm.16.

¹⁸³ *Ibid.*, hlm. 16-17.

juga harus membantu para pihak untuk mendesain penyelesaian sengketa, sehingga dapat menghasilkan kesepakatan bersama. Dalam hal ini seorang mediator juga harus memiliki kemampuan mengumpulkan sebanyak mungkin informasi yang nantinya akan dipergunakan sebagai bahan untuk menyusun dan mengusulkan berbagai pilihan penyelesaian masalah yang disengketakan. Kemudian, mediator juga akan membantu para pihak dalam menganalisis sengketa atau pilihan penyelesaiannya, sehingga akhirnya dapat mengemukakan rumusan kesepakatan bersama sebagai solusi penyelesaian masalah yang akan ditindaklanjuti bersama pula.

Howard Raiffa,¹⁸⁴ melihat peran mediator sebagai sebuah garis rentang dari sisi peran yang terlemah hingga sisi peran yang terkuat. Sisi peran terlemah apabila mediator hanya melaksanakan peran-peran:

- a. Penyelenggara pertemuan.
- b. Pemimpin diskusi yang netral.
- c. Pemelihara atau penjaga aturan-aturan perundingan agar perdebatan dalam proses perundingan berlangsung secara beradab.
- d. Pengendali emosi para pihak.
- e. Pendorong pihak atau peserta perundingan yang kurang mampu atau segan untuk mengungkapkan pandangannya.

¹⁸⁴ Howard Raiffa, *The Art and Science of Negotiation* (Massachusetts: Harvard University Press, 1982), hlm. 218-219. Lihat pula Tim Fakultas Hukum Universitas Indonesia dan Indonesian Center for Environmental Law, *Rancangan Materi Pengajaran Alternative Dispute Resolution (ADR)*, (Jakarta: t.p., t.t.). Demikian pula Suyud Morgono, *Op.Cit.*, hlm. 59-60.

Sisi peran yang terkuat bila mediator bertindak atau mengerjakan hal-hal berikut dalam proses perundingan:

- a. Mempersiapkan dan membuat notulen perundingan.
- b. Merumuskan atau mengartikulasikan titik temu atau kesepakatan para pihak.
- c. Membantu para pihak agar menyadari bahwa sengketa bukan sebuah per-tarungan untuk dimenangkan, melainkan untuk diselesaikan.
- d. Menyusun dan mengusulkan berbagai pilihan pemecahan masalah.
- e. Membantu para pihak untuk menganalisis berbagai pilihan pemecahan masalah itu.¹⁸⁵

Demikian pula Leonard L. Riskin dan James E. Westbrook menyebutkan peran mediator itu sebagai berikut:

- a. Mendesak juru runding agar setuju agar berkeinginan berbicara.
- b. Membantu para pihak untuk memahami proses mediasi.
- c. Membawa pesan para pihak.
- d. Membantu juru runding menyepakati agenda perundingan.
- e. Menyusun agenda.
- f. Menciptakan kondisi kondusif bagi berlangsungnya proses perundingan.
- g. Memelihara ketertiban perundingan.
- h. Membantu para juru runding memahami masalah-masalah.
- i. Melarutkan harapan-harapan yang tidak realistis.
- j. Membantu para pihak mengembangkan usulan-usulan mereka.

¹⁸⁵ *Ibid.*

- k. Membantu juru runding melaksanakan perundingan.
- l. Membujuk juru runding menerima sebuah penyelesaian tertentu.¹⁸⁶

Apabila diperhatikan uraian di atas, maka peran mediator dalam menyelesaikan suatu sengketa amat berat dan karenanya tidak semua orang dapat menjadi mediator. Beratnya tugas mediator ini menurut Wayne D. Brazil karena:

*“In some mediations there is no occasion for evaluative input by the mediator, and in some instances when the neutral offers some input on the merits, she does so obliquely (e.g., through questions), or with very substantial qualifiers, or only on some limited part of the case. Often, the evaluative feedback is given in private caucuses. In one form or another, however, there probably is some element of evaluation in a substantial percentage of our mediations”.*¹⁸⁷

Dimana mediator ketika memberikan masukan-masukan (saran-saran) dalam proses mediasi tidak ada pihak yang mengevaluasi masukan mediator tersebut, sehingga dikawatirkan masukan yang diberikan mediator dapat melen-ceng.

Untuk itu, seorang mediator harus mampu mencari sumber konflik yang menjadi pokok pangkal persengketaan di antara para pihak. Kemudian, ber-dasarkan

¹⁸⁶ Leonard L. Riskin dan James E. Westbrook, *Op.Cit.*, hlm. 92. Lihat pula Tim Fakultas Hukum Universitas Indonesia dan Indonesian Center for Environmental Law, *Rancangan Materi Pengajaran Alternative Dispute Resolution (ADR)*, (Jakarta: t.p., t.t.).

¹⁸⁷ Wayne D. Brazil, “Hosting Mediations as a Representative of the System of Civil Justice”, *Ohio State Journal on Dispute Resolution*, 22, 2007, diakses dari *Westlaw International* pada tanggal 4 November 2007, hlm. 1.

sumber konflik tersebut, mediator akan menyusun dan merumuskan serta menyarankan pilihan pemecahan masalahnya. Tidak itu saja mediator juga harus mampu menciptakan suasana yang bersifat kondusif dan kekeluar-gaan, sehingga para pihak dengan leluasa dan terbuka mengemukakan pendapat dan pandangannya. Dengan mengetahui pendapat dan pandangan para pihak, mediator akan lebih mudah memahami keinginan para pihak dan dengan sendirinya juga memudahkan mediator menyarankan berbagai pilihan pemecahan masalah. Namun harus diingat hal ini baru dapat dilakukan mediator bila proses perundingan menunjukkan tanda-tanda “kebuntuan” dan untuk itu harus dicairkan lebih dahulu. Di sinilah peran mediator dibutuhkan untuk mencairkan kebuntuan dengan cara mengemukakan usulan yang dapat memuaskan semua pihak. Pada akhir pemecahan masalah yang dihasilkan merupakan kesepakatan final para pihak, bukan putusan mediatornya.

Untuk mengetahui intervensi apa yang harus dilakukan guna membantu para pihak mencapai mufakat, mediator harus melakukan diagnosa atas sengketa. Christopher Moore,¹⁸⁸ dalam bukunya *The Mediation Process*, menyusun suatu taksonomi dari berbagai sumber atau jenis atau konflik dan intervensi yang sesuai untuk hal tersebut. Jenis konflik ini bersifat esensial, konflik kepentingan, konflik data atau informasi, konflik hubungan, konflik struktural dan konflik nilai.

Seorang mediator dalam menjalankan perannya untuk melakukan diagnosa atas suatu sengketa, maka ia harus melakukan:

- a. Pertemuan dan pembukaan bersama.

¹⁸⁸ Christopher W. Moore I, *Op.Cit.*, hlm. 58-63.

Mediator umumnya mengawali pembicaraan mediasi dengan mengenalkan diri kepada para pihak dan kemudian membuat suatu pernyataan pembukaan menjelaskan proses mediasi, perannya sebagai pemandu yang netral dan peraturan untuk interaksi para pihak. Hal ini umumnya mencakup bahwa mediasi merupakan suatu proses dimana para pihak, dengan panduan mediator menetapkan sendiri ketentuan-ketentuan setiap penyelesaian. Pernyataan ini juga dapat melibatkan perbedaan mediasi dari pemutusan perkara, arbitrase, konseling dan terapi. Mediator menjelaskan pada para pihak bahwa dia mempunyai peran netral dan dia tidak akan membela salah satu pihak. Dia berperan untuk menjamin para pihak bahwa mereka saling berunding dengan sopan dan adil. Dia akan mempertahankan aturan kelayakan, tetapi dia bukan mengambil putusan yang akan memaksakan cara penyelesaian tertentu bagi mereka. Bila kerahasiaan penting untuk mediasi tertentu, dia selanjutnya menjelaskan aturan kerahasiaan yang berlaku baginya dan bagi para pihak, seperti halnya setiap batasan pada kerahasiaan. Mediator memberi para pihak peluang untuk mengajukan pertanyaan atau mengajukan keprihatinan yang mungkin ada pada mereka mengenai prosesnya. Bila para pihak setuju untuk melanjutkan, mediator meminta komitmen dari mereka bahwa mereka akan patuh pada peraturan mediasi, termasuk kerahasiaan.

Meskipun salah satu atau kedua belah pihak sudah mengetahui cara kerja mediasi dan peran yang harus dilakukan mediator, akan sangat bermanfaat apabila mediator menjelaskan semuanya di hadapan kedua belah pihak dalam sebuah pertemuan. Penjelasan itu terutama berkaitan dengan integritas dan pengalaman

mediator, sifat netral mediator, proses mediasi, mekanisme pelaksanaannya, kerahasiannya, dan hasil-hasil dari mediasi.¹⁸⁹

b. Tahap informasi.

Pada tahap informasi, para pihak dan mediator saling membagi informasi dalam acara bersama dan secara sendiri-sendiri saling bagi informasi dengan mediator dalam acara bersama. Dengan anggapan bahwa para pihak setuju meneruskan mediasi, mediator kemudian mempersilakan masing-masing pihak menyajikan versinya mengenai fakta dan patokan yang diambil dalam sengketa tersebut. Mediator boleh mengajukan pertanyaan untuk mengembangkan informasi, tetapi tidak mengizinkan pihak lain untuk mengajukan pertanyaan atau melakukan interupsi apa-pun. Mediator memberikan kesempatan setiap pihak untuk mendengar pendapat mengenai versinya atas sengketa terkait. Mediator menggunakan teknik “menyimak dengan aktif” dengan tujuan untuk mendapatkan suatu pengertian yang jelas atas perspektif dan patokan dari para pihak. Penyajian masing-masing pihak memungkinkan mediator untuk mengerti dan mengklarifikasi sengketa bagi dirinya dan dapat juga meringankan bagi setiap pihak untuk mencerna pandangan pihak lain.

Untuk mengukuhkan bahwa dia sudah mengerti para pihak, dan membuat mereka tahu bahwa dia sudah mendengar dan mengerti mereka, mediator secara netral membuat kesimpulan atas penyajian masing-masing pihak. Mediator mengulangi

¹⁸⁹ Gatot Soemartono, *Op.Cit.*, hlm. 136-137.

fakta-fakta essensial dari setiap perspektif atau patokan masing-masing pihak yang menyangkut dengan sengketa.

Setelah acara pembukaan dan ikhtisar mediator, terkadang mediator mengadakan “*caucus*”¹⁹⁰ dengan masing-masing pihak dalam mediasi. Dalam suatu mediasi, *caucus* merupakan pertemuan sendiri para pihak pada satu sisi atau suatu pertemuan sendiri antara para pihak pada satu sisi dengan mediator. Para pihak mengadakan *caucus* untuk berunding, memberikan peluang komunikasi bagi para pihak, mengembangkan informasi, menilai kembali patokan, mengeksplorasi pilihan, dan mengusahakan kesempatan antar mereka sendiri. Mengingat para pihak mungkin tidak sepenuhnya mengalami kemajuan dalam pertemuan-pertemuan bersama, misalnya mereka mungkin tidak mengungkapkan seluruh informasi karena khawatir pihak lawan akan menggunakannya secara merugikan terhadap pihak mereka, terkadang membantu bagi mediator untuk mengadakan *caucus* dengan satu pihak. Mediator dapat memperoleh informasi yang tidak diungkapkan pada suatu kegiatan mediasi bersama. Mediator juga dapat membantu suatu pihak menentukan alternatif-alternatif untuk menyelesaikannya, dan mengeksplorasi serta mengevaluasi kemungkinan-kemungkinan pilihan, kepentingan dan kemungkinan penyelesaian secara lebih terbuka dibanding dalam suatu acara bersama. Banyak mediator menganggap

¹⁹⁰ *Caucus* adalah pertemuan pemimpin untuk penentuan antara lain penyusunan rencana, memilih calon dan pemungutan suara. Lebih lanjut lihat Gary Goodpaster IV, *Op. Cit.*, hlm. 249.

bahwa mengadakan sebuah *caucus* dengan satu pihak merupakan suatu alat bermanfaat dalam menemukan alasan-alasan yang lebih dimungkinkan untuk men-capai suatu mufakat.

Bila seorang mediator mengadakan *caucus* dengan suatu pihak, dan hal ini dilakukan secara pribadi, akibatnya mungkin dapat menimbulkan tanda tanya mengenai netralitas mediator. Guna menghindari problem ini, para mediator yang menggunakan alat *caucus* ini terlebih dahulu menjelaskan maksud eksplorasi penyelenggaraan *caucus* kepada para pihak. Mediator harus menyatakan bahwa mereka akan menjalankan *caucus* dengan kedua pihak, dan juga menyusun aturan mengenai perilaku mediator sehubungan dengan *caucus*. Aturan-aturan itu mencakup kerahasiaan yang tidak akan disampaikan mediator, kecuali sudah diberi wewenang untuk mengungkap apapun pada pihak lawan terhadap hal yang diungkap secara rahasia dalam suatu *caucus*. Peraturan kedua adalah perlakuan yang sama terhadap semua pihak. Mediator akan melakukan *caucus* dengan setiap pihak dan akan tetap tidak memihak (bersifat netral), walaupun terjadi komunikasi secara pribadi. Setelah menjelaskan hal-hal tersebut, mediator kemudian berusaha meminta persetujuan para pihak untuk menggunakan *caucus*.

c. Mengendalikan interaksi dan komunikasi para pihak.

Salah satu sarana mediator yang paling penting adalah mengendalikan interaksi dan komunikasi para pihak. Bentuk struktural mediasi menguatkan kemampuan mediator untuk mengendalikan para pihak. Mediator perlu menekankan wewenang netralitas dan pengalaman penyelesaian sengketa. Melalui sikap dan

tindakan-tindakannya, mediator secara efektif mengklaim hak untuk bertindak sebagai pengendali kegiatan-kegiatan. Dia merupakan wasit prosedur, seorang pelatih bagi setiap dan terkadang pemain keliling yang beraliansi dengan satu atau lain pihak demi kepentingan bersama.

Mediator mengendalikan arus komunikasi antara para pihak dengan menentukan dalam hal apa mereka dapat saling berbicara langsung dan dalam hal apa berbicara melalui mediator. Mereka dapat mengendalikan siapa yang berbicara, membolehkan atau tidak membolehkan interupsi, serta mendorong dan mengatur besarnya partisipasi setiap pihak. Para mediator dapat menginterupsi atau memotong diskusi agar tetap berada pada fokus dasar menuju penyelesaian. Secara sederhana, mediator menentukan kapan acara publik dan privat dimulai dan berakhir, jenis informasi yang dipertukarkan, serta pada titik mana akan dihentikan. Dengan melakukan *caucus* yang lebih ekstensif, para pihak paling sering berbicara dengan para mediator. Dengan demikian, pengendalian arus informasi dapat menciptakan perluasan kendali atas substansi komunikasi dan mediator dapat memutuskan informasi apa yang harus dilalui antara para pihak.¹⁹¹

d. Pengejaan ulang sebuah sengketa.

Para mediator tidak hanya mengendalikan arus informasi, tetapi juga substansinya. Bekerja dengan para pihak, mediator berupaya untuk menggerakkan mereka dari konsep individu mengenai sengketa menjadi suatu konsep yang

¹⁹¹ Susan S. Sibley & Sally E. Merry, *Mediator Settlement Strategies* (LAW & POL'Y, 1986), hlm. 14-15.

direkonstruksi yang dapat diterima oleh semua pihak. Dengan kata lain, mulai dengan naratif-naratif¹⁹² dari sengketa yang disajikan para peserta pada pembukaan acara dan pada saat penggunaan informasi yang diperoleh dari berbagai *caucus*, maka mediator mengeja ulang sengketa dengan cara yang memperlancar negoisasi.¹⁹³ Para mediator biasanya melakukan ini dengan menggambarkan sengketa dalam bahasa dan kerangka tawar-menawar berdasarkan kepentingan. Bila para pihak sudah menerima pengertian baru mengenai sengketa mereka ini, mediator menggunakan peralatan model-model tawar-menawar berdasarkan kepentingan dan kooperatif untuk memperluas atau mempersempit sengketa. Dia merumuskan aneka problem, menciptakan aneka pilihan, mempertegas lokasi dan mengevaluasi pertukaran-pertukaran, serta membantu para pihak untuk menyelesaikan problem bersama yang spesifik.

Selama tahap tawar-menawar penyelesaian problem, mediator bekerja dengan para pihak secara bersama-sama dan secara terpisah, menurut keperluannya, guna membantu mereka merumuskan masalah atau problem bersama. Dia juga menyusun agenda untuk membahas masalah-masalah, dan menetapkan serta mengevaluasi solusi.

e. Identifikasi masalah dan problem.

¹⁹² Naratif berarti menguraikan (menjelaskan) dan sebagainya. Lihat W.J.S. Poerwa-darminta, *Op. Cit.*, hlm. 609.

¹⁹³ Lynn Mather & Barbara Yungvesson, *Language, Audience and the Transformation of Disputes*, (LAW & SOC'Y REV, 1981), hlm. 775-778.

Setelah mediator melakukan ikhtisar dan menjalankan *caucus*, bila ada, mediator membantu para pihak mengidentifikasi aneka masalah di antara mereka. Disini mediator menggunakan model penyelesaian masalah negosiasi sebagai satu patokan. Memang, mediator dapat memberi para pihak beberapa intruksi menyangkut tawar-menawar penyelesaian masalah.

Upaya pertama yang dilakukan pada *caucus* atau pada pertemuan bersama, adalah menggerakkan para pihak dari patokan ke arah kepentingan. Apabila para pihak mengidentifikasi kepentingan masing-masing, mediator membantu mereka merumuskan problem bersama mereka. Dengan berbuat demikian, dia menyusun ulang kerangka sengketa dengan efektif dan membantu para pihak saling mengerti pandangan masing-masing yang dikaitkan dengan kerangka baru. Dia menonjolkan kepentingan mereka bersama, di bidang apa dan di mana mereka mempunyai kepentingan yang sejajar, dan dimana kepentingan-kepentingan saling bertentangan.

Mengidentifikasi dan menilai kepentingan terkadang amat sulit, untuk itu mediator membantu para pihak dengan bertindak sebagai papan pemantul suara, mengajukan pertimbangan yang tidak diperkirakan salah satu pihak dan menambahkan perspektifnya. Dia juga dapat meminta kepentingan-kepentingan mengenai sengketa, yang oleh satu pihak bila dilihat dengan cermat, mungkin

belum dipertimbangkan.¹⁹⁴ Jika para pihak sudah meng-identifikasi masalah, mediasi berubah menjadi suatu upaya untuk memberi solusi alternatif terhadap problem yang diidentifikasi. Mediator menyarankan pada para pihak untuk mengajukan pilihan dan mungkin memberi saran sendiri. Sejah bahwa negosiator mempunyai informasi pribadi dari kedua belah pihak, serta tahu bagaimana para pihak menilai atau membuat prioritas mengenai kepentingan mereka masing-masing, dia mungkin dapat memberi saran pilihan yang tidak dirasakan para pihak.

f. Pengambilan keputusan.

Pada tahap pengambilan keputusan, mediator bekerja dengan para pihak untuk membantu mereka memilih solusi yang dapat disepakati bersama atau setidaknya solusi yang *akseptabel* terhadap problem yang diinden-tifikasi. Setelah para pihak mengindentifikasi solusi yang mungkin, mereka harus mengevaluasi dan melakukan seleksi atas pilihan, atau kombinasi pilihan, sebagai suatu basis perjanjian. Sementara para pihak harus memutuskan sendiri apa yang akan mereka setuju, mediator dapat mem-punyai peran besar dalam membantu para pihak mengevaluasi pilihan dan dalam membuat rancangan atau kombinasi. Pada tahap pengambilan keputusan, para pihak harus menghadapi masalah klaim nilai, bagaimana mendistribusi dan mengalokasi antara mereka saham-saham atau apapun yang sudah mereka ciptakan atau bentuk. Dalam mengevaluasi pilihan,

¹⁹⁴ Mungkin eksplorasi dan pembobotan kepentingan dapat menarik informasi sensitif di mana para pihak tidak akan secara sukarela mengungkapkan pada pihak lawan, setidaknya pada awalnya, maka upaya *caucus* akan merupakan jalan terbaik.

mediator membantu para pihak mendapatkan suatu dasar yang adil dalam mendistribusi keuntungan agar memuaskan, dan membantu menjamin selesainya perjanjian. Mediator mungkin juga membantu para pihak menyusun ketentuan-ketentuan dalam perjanjian untuk membuat agar tawar menawar jadi seefisien mungkin, artinya tidak ada keuntungan para pihak yang tertinggal dalam perundingan.

Sudah tentu deskripsi ini idealistik. Sementara mediator berupaya membantu para pihak melakukan tawar menawar, para pihak mungkin tidak dapat menemukan kompromi atas beberapa hal yang mereka inginkan untuk disepakati. Namun, kompromi merupakan suatu solusi dalam sengketa, dan seorang mediator dapat membantu para pihak menyadari bahwa solusi bagi mereka tinggal kompromi. Para pihak lebih cenderung untuk mengambil kesimpulan ini bila mereka sudah mengeksplorasi sepenuhnya dan secara jujur setiap alternatif lain, termasuk alternatif ketidaksepahaman. Menjelajahi pilihan dengan satu pihak netral terpercaya dapat membantu para pihak mencapai realisasi demikian. Para pihak terkadang menentang kompromi karena aspirasi tinggi atau tidak realistis. Mediator harus mendapatkan penyelesaian meski ada hambatan demikian. Mereka dapat menyajikan pengujian realitas yang diperlukan atau mendesak para pihak agar mencapai mufakat. Mereka mendesak para pihak dengan mengemukakan akan naik-nya keuntungan bila terjadi penyelesaian, dengan menekankan biaya dan kerugian bila tidak mencapai mufakat, dan dengan memperbesar keraguan atau ketidakpastian para pihak mengenai alternatif mereka

untuk mencapai penyelesaian. Para mediator juga membantu memikirkan formula menye-lamatkan muka, dan bila perlu membantu problem yang mungkin mereka hadapi.

Para mediator dalam menjalankan tugasnya dapat menggunakan serangkaian taktik untuk membantu para pihak mencapai penyelesaian. Karena sengketa dan para pihak berlainan, para mediator menggunakan taktiknya menurut keperluan dan manfaatnya. Namun banyak taktik mediator mempunyai tujuan dan akibat multipel, sehingga membuat mereka sukar untuk mengkate-gorikannya. Misalnya, suatu taktik seperti “klarifikasi kebutuhan suatu pihak pada yang lain” dapat berguna secara substantif untuk menjamin komunikasi akurat dan juga bermanfaat secara emosional dan berdasarkan sikap untuk mengukuhkan kepercayaan dalam proses. Mirip dengan itu, taktik “pembahasan penyelesaian lain atau pola penyelesaian” dapat membuka pilihan yang tidak turut dalam pertimbangan bagi para pihak, menyiratkan norma-norma evaluatif, merupakan sebuah bentuk tekanan yang terselubung, atau berupa kombinasi dari hal-hal tersebut.

Taktik mediator tertentu dapat mempunyai penggunaan multipel, dan taktik yang sama, digunakan dalam konteks berbeda atau dengan pihak ber-beda, mungkin mempunyai efek berbeda. Namun, yang diperlukan dapat ber-manfaat bagi penyelesaian dan mediator mengerti bagaimana mencapai hasil yang diinginkan.

Secara garis besarnya kita dapat mengelompokkan beberapa taktik mediator yang lazim digunakan, yaitu:¹⁹⁵

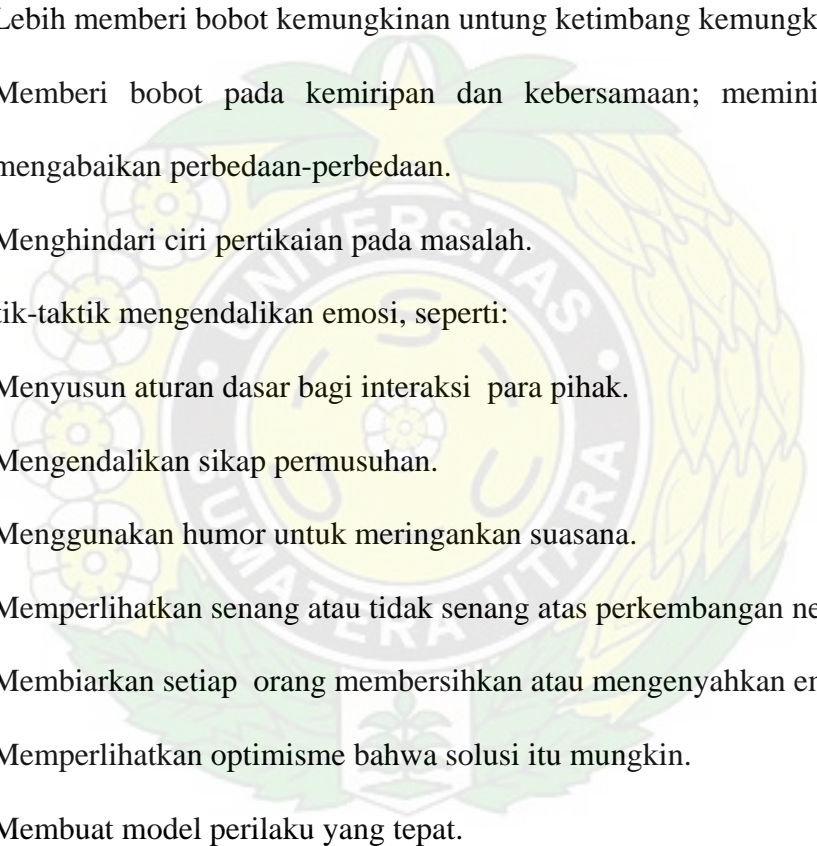
a. Taktik-taktik pembuatan kerangka keputusan, seperti:

- 1) Menyusun agenda.
- 2) Mengembangkan suatu kerangka kerja untuk negosiasi.
- 3) Upaya menyederhanakan agenda dengan mengeliminasi atau meng-kombinasi masalah-masalah.
- 4) Menjaga negosiasi agar tetap fokus.
- 5) Upaya mendahulukan penyelesaian masalah sederhana.
- 6) Upaya mendahulukan penyelesaian masalah penentu, atau yang lebih produktif.
- 7) Usaha mengubah harapan para pihak.

b. Taktik-taktik mendapat wewenang dan mendapatkan kooperasi, seperti:

- 1) Berupaya mendapatkan kepercayaan para pihak.

¹⁹⁵ Daftar ini berikut tambahan, perubahan ekspresi dan reorganisasi mengacu pada suatu daftar taktik mediator dalam buku karya Peter J.D. Carnevale, Rodney G. Lim & Mary E. Mc. Laughlin, *Contingent Mediator Behavior and Its Effectiveness*, dalam Mediator Research (Kenneth Kressel And Dean G. Pruitt, 1990), hlm. 221-222. Penulis artikel ini, mencerminkan riset terdahulu, mengkatagorikan taktik mediator sebagai refleksi, substantif dan kontekstual. Taktik-taktik refleksif didesain untuk mengorientasi para mediator terhadap sengketa dan untuk menimbulkan dasar bagi kegiatan mereka mendatang, taktik-taktik substantif berurusan langsung dengan masalah dalam sengketa, seperti saran untuk penyelesaian dan taktik-taktik kontekstual menyangkut melancarkan proses resolusi sengketa sehingga para pihak itu sendiri dapat menemukan suatu jalan keluar yang diterima. *Ibid.*, hlm. 215. Juga mungkin untuk membagi kategori-kategori ini agak lebih jauh. Jadi kita dapat membagi taktik-taktik substantif di antaranya yang memperlancar gerakan suatu pihak, yang mendatangkan tekanan yang dibebankan pada satu pihak, dan yang membantu satu pihak untuk menyelamatkan muka. Mirip dengan itu, kita dapat membagi taktik-taktik kontekstual ke dalam yang dimaksud dalam pembangunan kepercayaan dan yang dimaksudkan untuk mengendalikan agenda serta proses. *Ibid.*, hlm. 220.

- 
- 2) Menghindari sikap berat sebelah atas masalah-masalah.
 - 3) Berupaya berbicara menggunakan bahasa para pihak.
 - 4) Menyakinkan para pihak mengenai kejujuran dan itikad baik pihak lawannya.
 - 5) Mengembangkan hubungan.
 - 6) Bersikap menyimak dengan aktif.
 - 7) Lebih memberi bobot kemungkinan untung ketimbang kemungkinan rugi.
 - 8) Memberi bobot pada kemiripan dan kebersamaan; meminimalisasi atau mengabaikan perbedaan-perbedaan.
 - 9) Menghindari ciri pertikaian pada masalah.
- c. Taktik-taktik mengendalikan emosi, seperti:
- 1) Menyusun aturan dasar bagi interaksi para pihak.
 - 2) Mengendalikan sikap permusuhan.
 - 3) Menggunakan humor untuk meringankan suasana.
 - 4) Memperlihatkan senang atau tidak senang atas perkembangan negosiasi.
 - 5) Membiarkan setiap orang membersihkan atau mengenyahkan emosi.
 - 6) Memperlihatkan optimisme bahwa solusi itu mungkin.
 - 7) Membuat model perilaku yang tepat.
 - 8) Membersihkan masalah berciri pertengkaran dari meja perundingan.
- d. Taktik-taktik informasional dan penyelesaian masalah, seperti:
- 1) Melakukan *caucus-caucus*.
 - 2) Membuat para pihak mengutarakan hal-hal, guna mengetahui apa sebenarnya motivasi di belakang proposal dan patokan mereka.

- 3) Memperhatikan dasar faktual atas interpretasi, penilaian, asumsi dan prioritas (serta alasan-alasannya) para pihak.
- 4) Menjelaskan proses tawar-menawar.
- 5) Menanggalkan legalisasi sengketa dengan memfokuskan pada hubungan kemudian hari dan eksis atau kemungkinannya dan bukan pada hak-hak masa lalu dan yang bersifat legal.
- 6) Mengumpulkan informasi dan memahami alternatif penyelesaian yang realistis dari para pihak.
- 7) Mengeksplorasi dan mengklarifikasi kebutuhan-kebutuhan para pihak, baik secara terpisah maupun bersama.
- 8) Mengembangkan rangkaian kepentingan yang dipertimbangkan para pihak, dan membawa kepentingan-kepentingan baru ke dalam kancah diskusi.
- 9) Membantu para pihak memprioritaskan masalah.
- 10) Mengurangi jumlah masalah.
- 11) Mempermasalahkan kasus yang membebani satu pihak pada pihak lain.
- 12) Menyusun perjanjian-perjanjian hipotesis atau serempak.
- 13) Menjadikan masalah menjadi hal konkret dan praktis ketimbang masalah prinsip.
- 14) Membuat saran substantif untuk kompromi.
- 15) Menyarankan pertukaran-pertukaran antar masalah.
- 16) Memperlihatkan pada para pihak bahwa alternatif penyelesaian mereka kurang manjur ketimbang penyelesaian yang disarankan.

- 17) Bertanggung jawab atas konsesi.
- 18) Menonjolkan beban biaya bila ketidaksepakatan tetap berkelanjutan.
- 19) Menyarankan penyelesaian tertentu.
- 20) Menyarankan suatu peninjauan kebutuhan dengan kelompok klien para pihak.
- 21) Membantu para pihak berurusan dengan problem-problem menyangkut kelompok klien atau dengan para atasan mereka.

e. Taktik-taktik menyelamatkan muka, seperti:

- 1) Menyarankan proposal yang membantu menghindarkan kesan dikalah-kan dalam suatu masalah.
- 2) Membantu para individu menyelamatkan muka dengan menemukan formula yang dapat diterima atau pernyataan bersama.

f. Taktik-taktik penekanan, seperti:

- 1) Mengendalikan ketepatan waktu dan jenjang negoisasi.
- 2) Menetapkan batas waktu.
- 3) Mengupayakan agar para pihak tetap berkumpul di depan meja perundingan dan melakukan negoisasi.
- 4) Memperingatkan bahwa langkah jalan buntu tidak lebih baik.
- 5) Memberitahukan para pihak bahwa patokan mereka tidak realistis.
- 6) Memanfaatkan waktu tambahan atau acara-acara panjang untuk memudahkan kompromi.

- 7) Meningkatkan keuntungan-keuntungan penyelesaian yang dirasakan dengan menekankan kerugian tidak tercapainya mufakat memperbesar keraguan para pihak mengenai alternatif penyelesaian.
- 8) Menekankan para pihak yang sukar menempuh kompromi.
- 9) Melaksanakan suatu analisis kekuatan tawar menawar relatif dan mene-

kan para pihak untuk menerima keluaran yang diberikan kekuatan relatif mereka.¹⁹⁶

Sebagai pihak netral yang melayani kedua belah pihak, mediator ber-peran melakukan interaksi dengan para pihak, baik secara bersama atau secara individu, dan membawa mereka pada tiga tahap sebagai berikut:

- a. Memfokuskan pada upaya membuka komunikasi di antara para pihak.
- b. Memanfaatkan komunikasi tersebut untuk menjembatani atau menciptakan saling pengertian di antara para pihak (berdasarkan persepsi mereka atas perselisihan tersebut dan kekuatan serta kelemahan masing-masing).
- c. Memfokuskan pada munculnya penyelesaian sengketa.¹⁹⁷

Tahap pertama dan kedua, yaitu membangun komunikasi dan mencipta-kan saling pengertian. Para pihak harus selalu diarahkan, sehingga memungkinkan mereka untuk mendiskusikan perselisihan di antara mereka dan melakukan tukar

¹⁹⁶ Gary Goodpaster III, *Op.Cit.*, hlm. 247-260.

¹⁹⁷ Hasil wawancara dengan Mediator Kabupaten Deli Serdang Bapak Edyson dan R. Ambarita pada tanggal 26 Februari 2007, dan hasil wawancara dengan Mediator Kota Binjai Bapak Jamurlin Damanik dan Marlise Sirait pada tanggal 5 Maret 2007.

pandangan, akhirnya masing-masing lebih memahami persoalannya sendiri dan yang lebih penting, mengetahui cara pandang pihak lain.

Bila dilihat dari uraian tersebut, maka peran mediator adalah mengarahkan dan memfasilitasi lancarnya komunikasi serta membantu para pihak agar memperoleh pengertian tentang perselisihan secara keseluruhan sehingga memungkinkan setiap pihak membuat penilaian yang objektif. Dengan bantuan dan bimbingan mediator, para pihak bergerak ke arah negosiasi penyelesaian sengketa mereka.

3. Fungsi mediator.

Fuller dalam Leonard L. Riskin dan James E. Westbrook¹⁹⁸ menyebut-kan 7 (tujuh) fungsi mediator, yaitu:

- a. Sebagai katalisator (*catalyst*), bahwa kehadiran mediator dalam proses perundingan mampu mendorong lahirnya suasana yang konstruktif bagi diskusi dan bukan sebaliknya menyebabkan terjadinya salah pengertian dan polarisasi di antara para pihak walaupun dalam praktek setelah proses perundingan para pihak tetap mengalami polarisasi. Oleh sebab itu, fungsi mediator berusaha untuk mempersempit terjadinya polarisasi.
- b. Sebagai pendidik (*educator*), berarti mediator berusaha memahami kehendak aspirasi, prosedur kerja, keterbatasan politis dan kendala usaha dari para pihak. Oleh sebab itu, ia harus melibatkan dirinya ke dalam dinamika perbedaan di antara para pihak agar membuatnya mampu menangkap alasan-alasan atau nalar

¹⁹⁸ *Ibid.*, hlm. 95-96.

para pihak untuk menyetujui atau menolak usulan atau permintaan satu sama lainnya.

- c. Sebagai penerjemah (*translator*), berarti mediator harus berusaha menyam-paikan dan merumuskan usulan pihak yang satu kepada pihak lainnya melalui bahasa atau ungkapan yang enak didengar oleh pihak lainnya, tetapi tanpa mengurangi maksud atau sasaran yang hendak dicapai oleh pengusul.
- d. Sebagai narasumber (*resource person*), berarti mediator harus membantu mendayagunakan atau melipatgandakan kemanfaatan sumber-sumber infor-masi yang tersedia. Orang lazimnya mengalami frustrasi jika mengikuti dis-kusi, tetapi dihadapkan pada kekurangan informasi atau sumber pelayanan. Pelayanan ini dapat berupa fasilitas riset, komputer dan pengaturan jadwal perundingan atau pertemuan dengan pihak-pihak terkait yang memiliki informasi.
- e. Sebagai penyandang berita jelek (*bearer of bad news*), berarti mediator harus menyadari para pihak dalam proses perundingan dapat bersikap emosional. Bila salah satu pihak menyampaikan usulan kemudian usulan itu ditolak secara tidak sopan dan diiringi dengan serangan kata-kata pribadi pengusul, maka pengusul mungkin akan melakukan hal yang serupa. Untuk itu mediator harus mengadakan pertemuan-pertemuan terpisah dengan salah satu pihak saja guna menampung berbagai usulan.
- f. Sebagai agen realitas (*agent of reality*), berarti mediator harus memberi-tahukan atau memberi peringatan secara terus terang kepada 1 (satu) atau para pihak, bahwa sasarannya tidak mungkin atau tidak masuk akal untuk dicapai melalui

sebuah proses perundingan. Dan juga mengingatkan para pihak agar jangan terpadu pada sebuah pemecahan masalah saja yang bisa jadi tidak realistis.

- g. Sebagai kambing hitam (*scapegoat*), berarti mediator harus siap menjadi pihak yang dipersalahkan. Misalnya, seorang juru runding menyampaikan prasyarat-prasyarat kesepakatan kepada orang-orang yang diwakilinya, ternyata orang-orang yang diwakilinya tidak merasa sepenuhnya puas terhadap prasyarat-prasyarat dalam kesepakatan. Juru runding itu dapat saja mengalihkan kegagalan dalam memperjuangkan kepentingan pihak-pihak yang diwakilinya sebagai kesalahan mediator.¹⁹⁹

Christopher W. Moore,²⁰⁰ juga mengemukakan mediator memainkan fungsi yang sangat penting untuk menentukan pilihan penyelesaian sengketa dengan melakukan hal-hal berikut:

- a. **Menjadi penguji kenyataan “apakah cara ini merupakan cara yang realistik untuk memenuhi kebutuhan anda?” “apakah cara itu akan betul-betul bisa dilakukan?”** Memeriksa untuk menentukan apakah pemecahan masalah tersebut benar-benar memenuhi kebutuhan atau sesuai dengan 1 (satu) kepentingan, “apakah cara penyelesaian itu benar-benar memenuhi kebutuhan anda?” “apakah ada hal yang sangat terlewatkan?”.
- b. **Membantu pihak-pihak terlibat untuk membandingkan pilihan-pilihan.** “Bagian mana dari pilihan-pilihan penyelesaian masalah ini yang anda

¹⁹⁹ *Ibid.*, hlm. 95-96.

²⁰⁰ Christopher W. Moore II, *Op.Cit.*, hlm. 41-42.

sukai?” “Bagaimana dari penyelesaian-penyelesaian ini yang merupakan masalah bagi anda?”.

- c. Membantu pihak-pihak untuk memperhitungkan dampak jangka panjang dan pendek dari usulan pilihan penyelesaian masalah yang dikemukakan. “Akan-kah penyelesaian ini memuaskan sepanjang tahun?” “Ini kelihatannya baik untuk anda hari ini, apakah anda akan merasakan hal yang sama di masa-masa mendatang?”.
- d. Timbulnya keraguan apakah pihak-pihak terlibat mempunyai pilihan yang lebih baik dari pada pilihan-pilihan yang telah dibahas dalam negosiasi, “Apa yang membuat anda yakin bahwa pengadilan akan memberikan hasil yang lebih memuaskan dari pada tawaran ini?” “Bagaimana anda akan memper-hitungkan peluang-peluang anda di arena lain? 20% (dua puluh) persen? 50% (lima puluh) persen? 75% (tujuh puluh lima) persen?”.
- e. Membantu pihak-pihak yang terlibat untuk mengevaluasi dan memodifikasi pilihan-pilihan penyelesaian masalah yang lebih baik untuk memenuhi kebutuhan mereka. “Bagaimana pilihan ini akan dimodifikasi supaya lebih bisa memenuhi kebutuhan?” “Apakah ada pertukaran masalah yang mungkin anda buat sehingga anda bisa memenuhi kepentingan utama anda?”.
- f. Membantu pihak-pihak yang terlibat untuk melihat alternatif terbaik dari kesepakatan yang dinegoisasikan *Best Alternative To A Negotiator* (BATNA), alternatif terburuk dari kesepakatan yang dinegoisasikan (WANTA – *Worst Alternative to a Negotiated Agreement*) dan alternatif yang paling mungkin

dari sebuah kesepakatan yang dinegoisasikan (MLATNA – *Most Likely Alternative To An Negotiated Agreement*).

- g. Membantu pihak-pihak yang terlibat untuk mengidentifikasi keuntungan-keuntungan yang bisa dinikmati jika mereka menyelesaikan masalah atau tidak menyelesaikan masalah. “Bagaimana kesepakatan ini akan menjadi sesuatu yang baik bagi anda?” “Apakah mungkin akan lebih baik jika anda tidak menyelesaikan masalah?”.
- h. Membantu pihak-pihak terlibat mengidentifikasi biaya-biaya yang dikeluarkan jika menyelesaikan masalah dan tidak menyelesaikan masalah. “Berapa besar biaya yang akan anda tanggung jika tidak menyelesaikan masalah? Waktu? Uang? Penundaan? Energi? Preseden? Jika resiko yang timbul dari prosedur pengambilan keputusan ternyata merugikan anda?” “Berapa besar biaya yang harus dikeluarkan untuk menyelesaikan masalah?”
- i. Membantu pihak-pihak yang terlibat untuk menentukan apakah pemilihan 1 (satu) cara penyelesaian akan menimbulkan preseden yang diinginkan atau yang tidak diinginkan. “Apabila anda menyelesaikan masalah ini dengan cara yang dianjurkan oleh pilihan penyelesaian masalah, apakah cara itu akan menimbulkan preseden yang diinginkan untuk bisa dijadikan contoh, bagaimana seharusnya menangani masalah di masa mendatang?”²⁰¹

Beberapa fungsi mediator yang harus diperhatikan untuk kelancaran dan keberhasilan mediasi, adalah:

²⁰¹ Rachmadi Usman I, *Op.Cit.*, hlm. 92-94.

a. Mengidentifikasi dan merumuskan substansi negoisasi.

Berdasarkan kepada keseluruhan pernyataan dari para pihak, mediator menggunakan berbagai teknik komunikasi guna:

- 1) Menterjemahkan pernyataan posisi masing-masing.
- 2) Mengidentifikasi dan menjelaskan kepentingan atau kebutuhan para pihak yang terkait.
- 3) Merangkaikan muatan dari pernyataan para pihak dalam batasan yang dapat diterima dan konsisten dengan nilai dan gagasan dari pihak lain.
- 4) Mendorong pemahaman para pihak atas kepentingan pihak lain.
- 5) Menyimpulkan informasi dan membantu proses pertukaran informasi antara para pihak.
- 6) Mendapatkan informasi sasaran, seperti keterangan mengenai fleksi-bilitas posisi masing-masing pihak.
- 7) Mediator menyarikan kepentingan para pihak, mengidentifikasi kepentingan bersama, dan memformulasikan kepentingan tersebut sebagai pokok persoalan atau permasalahan. Pokok permasalahan merupakan dasar dari agenda perundingan, dan harus disiapkan oleh mediator dengan cara:
 - a) Spesifik sehingga setiap pihak dapat mengetahui secara jelas yang diinginkan pihak lainnya.
 - b) Netral, tidak berpihak dan dapat diterima oleh kedua belah pihak.
- 8) Mediator melakukan lebih dari sekedar mendapatkan esensi dari apa yang dinyatakan oleh para pihak. Biasanya setiap pihak mendefenisikan

²⁰² Dengan kata lain, mediator menentukan tahapan langkah-langkah para pihak sampai men-capai kesepakatan.

b. Menyiapkan agenda perundingan.

Bila terdapat lebih dari satu hal yang perlu dirundingkan, urutan pem-bahasan permasalahan tersebut perlu disusun sedemikian rupa. Beberapa penulis (misalnya Stulberg dan Heynes) berkeyakinan bahwa mediator harus selalu menetapkan urutan pembahasan permasalahan tersebut. Heynes bahkan lebih jauh mengatakan bahwa mediator berhak untuk melarang pembahasan sebuah masalah dalam mediasi.²⁰³

Agenda ini menyajikan susunan dan arahan dalam pembebasan, ini bisa digunakan untuk meningkatkan keberhasilan suatu kesepakatan dan untuk mendorong kebaikan bersama, atau bisa juga diselewengkan oleh salah satu pihak (misalnya dengan mengajukan masalah sebagai pengalih per-hatian yang

²⁰² Mahkamah Agung R.I., *Mediasi dan Perdamaian* (Jakarta: t.p., 2004), hlm. 66. Lihat juga *Naskah Akademis Mengenai Court Dispute Resolution*, *Op.Cit.*, hlm. 97.

²⁰³ *Ibid.*

digunakan sebagai penukar untuk mendominasi perundingan atau mendorong pihak lainnya).

Tidak ada pendekatan yang dianggap paling baik dalam menyusun agenda pendekatan yang digambarkan oleh Moore adalah menyusun dengan tujuan khusus tertentu (*ad hoc*), agenda sederhana, pilihan alternatif dari pihak-pihak tertentu, pengurutan berdasarkan kepentingan, agenda berdasarkan prinsip tertentu, pokok masalah yang lebih mudah terlebih dahulu, membangun potongan atau *contigent* agenda, dan pertukaran (*trade off*) atau pengemasan.²⁰⁴

Rubin dan Brown memberi catatan bahwa terdapat sedikit atau tidak ada bukti empiris yang mendukung pendekatan manapun dapat disimpulkan bahwa mungkin sesungguhnya ini lebih ke coba-coba (*trial and error*).²⁰⁵

Yang harus diperhatikan guna membahas pokok permasalahan dalam suatu urutan tertentu yang dapat diharapkan memberi akibat ke seluruh permasalahan dalam agenda yang akan diselesaikan. Banyak penulis menyatakan bahwa kemungkinan keberhasilan akan lebih baik bila membahas permasalahan yang lebih mudah diselesaikan terlebih dahulu, baru beranjak ke permasalahan berikutnya. Dengan cara ini perundingan menyatakan suatu momentum dimana suatu kesepakatan menjadi dasar bagi kesepakatan berikutnya, terdapat kemajuan secara gradual dan tercipta suasana kepercayaan serta kerjasama.

Lebih lanjut timbul pertanyaan bagaimana mediator menentukan pokok permasalahan yang lebih mudah diselesaikan? Stulberg menganjurkan untuk

²⁰⁴ Christopher W. Moore I, *Op.Cit.*, hlm. 182-185.

²⁰⁵ Mahkamah Agung RI, *Op.Cit.*, hlm. 67.

menentukan standar yang bisa digunakan sebagai dasar pemikiran pokok permasalahan yang nampaknya lebih mudah diselesaikan. Pokok permasalahan dapat disusun berdasarkan:²⁰⁶

- 1) Dasar/cara penyelesaian (*nature of remedies*), dimulai dengan permasalahan yang tidak membutuhkan terlalu banyak upaya untuk menyelesaikannya. Bila suatu perjanjian mensyaratkan salah satu pihak untuk saling mengerjakan sesuatu bagi pihak lainnya, para pihak lebih dalam posisi berimbang dimana masing-masing harus setuju untuk melakukan sesuatu bagi pihak lainnya.
- 2) Waktu, pokok permasalahannya dapat disusun dalam suatu kerangka berdasar pada batasan waktu tertentu.
- 3) Pemisahan (*detachment*), dimulai dengan pokok permasalahan dimana para pihak tidak terlibat secara emosional.
- 4) Urutan logis, jika suatu kesepakatan secara logis membutuhkan persetujuan pihak lainnya, dan berhubungan dengan permasalahan dimana mereka secara logis saling berkaitan. Bila suatu permasalahan menjadi hambatan yang sukar diselesaikan, pusatkan para pihak untuk mencari penyelesaian atas permasalahan ini dan lainnya yang akan terselesaikan juga.

Pendekatan apapun yang dipakai, agendanya harus fleksibel. Mediator harus menyadari bila perundingan mengalami jalan buntu dan siap untuk berpindah ke permasalahan lainnya.

²⁰⁶ *Ibid.*

Pernyataan prosedural penting lainnya ialah apakah permasalahan harus dihadapi satu demi satu atau secara bersamaan. Seseorang memiliki pendapat dan tingkat kepentingan yang berbeda. Bila perundingan dilakukan satu demi satu, kesepakatan pada suatu permasalahan dapat menguraikan kemungkinan melakukan *trade-off* pada permasalahan sesudahnya dan mengurangi jumlah opsi yang tersedia untuk penyelesaian secara keseluruhan atas persengketaan tersebut.

Bila terlalu banyak permasalahan untuk dipertimbangkan sekaligus, para pihak dapat membahasnya dalam bagian-bagian atau paket-paket tertentu, atau mereka dapat membuat kesepakatan tentatif pada tiap permasalahan sampai penyelesaian keseluruhan dapat teridentifikasi.

Bila memungkinkan kaitan antara permasalahan harus ditentukan dan agenda perundingan diformulasikan sedemikian rupa untuk mendapat keuntungan maksimal dari kemungkinan *trade-off* dan *concession*.

Para pihak mungkin tidak siap untuk membahas sekaligus permasalahan-nya, atau permasalahannya sendiri mungkin tidak dapat dipertimbangkan untuk hal ini. Para pihak kemudian dapat menyetujui dengan syarat tertentu terhadap suatu permasalahan berdasarkan atas konsesi balasan. Kemudian hanya merundingkan kesepakatan sementara sampai semua permasalahan dibahas, atau bernegosiasi kesepakatan secara garis besar dan baru kemudian membahas permasalahan tertentu.

- c. Tahapan negoisasi dari proses mediasi.

Berdasarkan kesimpulan tahapan pencarian opsi penyelesaian, para pihak diminta memilih opsi yang disukai untuk menyelesaikan perselisihan. Tahap ini biasanya disebut tahap negoisasi dari proses mediasi.

Beberapa pilihan yang tersedia disisihkan dari awal karena tidak layak atau tidak memungkinkan. Opsi yang hanya menguntungkan satu pihak juga harus disisihkan. Mediator bersama para pihak yang bersengketa harus mencari opsi yang dapat diterima kedua belah pihak.

Bila kepentingan para pihak saling bertentangan dan tidak dapat diterima atau tidak ada kesepakatan yang sesuai dengan kepentingan mereka, mediator dapat membantu dengan mereferensikan perbedaan tersebut terhadap hukum dan regulasi, kejadian yang sudah-sudah, pendapat ahli, dan lain-lain. Mungkin para pihak juga perlu membuat *trade-off*, konsesi dan kompromi.

Pada tahapan ini, proses komunikasi banyak terjadi antara para pihak yang bersengketa. Namun bagi mediator harus melakukan tugas-tugas sebagai berikut:

- 1) Mengarahkan interaksi antar pihak.
- 2) Menyampaikan esensi pernyataan atau proposal satu pihak dalam kalimat yang lebih bisa diterima pihak lainnya.
- 3) Memulai dan menjaga suasana saling kerja sama.
- 4) Mengarahkan konsesi yang saling menguntungkan para pihak.
- 5) Konsolidasi pencapaian jalan buntu yang ada.
- 6) Bila perlu melakukan intervensi untuk menghindari pemaksaan dan menyeimbangkan komunikasi.

d. Peranan tawaran pertama dan harga konsesi.

Permintaan pertama atau tawaran dan tingkatan konsesi sangat menentukan hasil akhir negosiasi dengan menggunakan pendekatan negosiasi apa-pun.²⁰⁷

e. Strategi untuk menyampaikan pertukaran (*trade-off*), konsesi dan kompromi.

Mediator dapat membantu para pihak melakukan *trade-off*, konsesi dan kompromi dengan cara:

- 1) Mengatur agenda negoisasi serta urutan pembahasan masalah.
- 2) Mengidentifikasi dan menggunakan informasi penunjuk, seperti mengenai fleksibilitas posisi suatu pihak dan informasi preferensi serta prioritasnya.
- 3) Mendorong tercapainya konsesi yang saling menguntungkan.
- 4) Menyarankan konsesi yang mungkin diperlukan serta alasannya.
- 5) Membantu para pihak melepaskan diri dari suatu komitmen atau dari permasalahan yang tidak realistis serta berlebihan.
- 6) Menjelaskan alasan konsesi.
- 7) Memikul tanggung jawab atas konsesi tersebut.
- 8) Memberi penghargaan bila terdapat konsesi.
- 9) Membantu memberikan pemahaman pada suatu pihak bahwa mereka telah mendapatkan yang terbaik dari pihak lainnya.
- 10) Membantu para pihak membandingkan apa yang mereka dapat diban-dingkan bila mereka tidak mencapai kesepakatan.

²⁰⁷ *Ibid.*, hlm. 70.

11) Menyusun kalimat akhir dengan baik sehingga dapat diterima oleh perwakilan pihak tersebut.

12) Sebagai usaha terakhir, menggunakan tenggang waktu untuk mendapatkan konsesi dan meyakinkan suatu pihak bahwa pihak lainnya tidak mungkin akan bergerak lebih jauh.

Bila diperlukan, strategi dan intervensi tersebut dapat digunakan dalam pertemuan terpisah dimana konsesi dan kompromi tidak akan dianggap sebagai melemahnya suatu pihak.

f. Pertemuan terpisah sebagai prosedur guna mendapatkan kemajuan.

Keberhasilan mediasi sebagai proses penyelesaian perselisihan didapat dari kemampuan mediator untuk mengadakan pertemuan terpisah dengan para pihak. Pertemuan terpisah memiliki berbagai manfaat. Sebagai prosedur tertentu untuk mencapai kesepakatan, pertemuan terpisah dapat digunakan untuk:

- 1) Mendapatkan informasi dan alasan suatu pihak yang tidak mau berpartisipasi dalam pertemuan bersama.
- 2) Guna memahami perbedaan prioritas dan preferensi dari para pihak.
- 3) Menguji fleksibilitas pihak tertentu.
- 4) Mengurangi pengharapan yang tidak realistis.
- 5) Mengajukan penawaran sementara.
- 6) Menganalisa opsi dan proposal tanpa perlu komitmen maupun kehilangan muka.
- 7) Mendapat pemahaman mengapa suatu opsi tertentu tidak dapat diterima.

- 8) Menguji beberapa proposal dan pilihan.
- 9) Membantu para pihak untuk mempertimbangkan konsekuensi alternatif dan kegagalan untuk mencapai kesepakatan.

Bila dilihat dari Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP-92/MEN/2004 tentang Pegangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi, maka seorang mediator untuk memperlancar penyelesaian PHK memiliki kewajiban:

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

Selain kewajiban tersebut, mediator juga mempunyai kewenangan:

- a. Mengajukan kepada para pihak yang berselisih untuk berunding terlebih dahulu dengan itikad baik sebelum dilaksanakan mediasi;
- b. Meminta keterangan, dokumen dan surat-surat yang berkaitan dengan perselisihan;
- c. Mendatangkan saksi atau saksi ahli dalam mediasi apabila diperlukan;
- d. Membuka buku dan meminta surat-surat yang diperlukan dari para pihak dan instansi atau lembaga terkait;

- e. Menerima atau menolak wakil para pihak yang berselisih apabila ternyata tidak memiliki surat kuasa.²⁰⁸

B. Kedudukan, Kewenangan, Tugas dan Kewajiban Mediator, Hubungan

Industrial

- a. Kedudukan...
- b. Tugas dan Kewajiban
 - 1. Tugas.....
 - 2. Kewajiban.....
- c. Kewenangan.....

C. Keuntungan Menggunakan Mediasi

Di dalam penyelesaian sengketa melalui mediasi, para pihak biasanya mampu mencapai kesepakatan di antara mereka, sehingga manfaat mediasi sangat dirasakan. Bahkan dalam mediasi yang gagal, meskipun belum ada penyelesaian yang dicapai, proses mediasi yang sebelumnya berlangsung telah mampu mengklarifikasi persoalan dan mempersempit perselisihan seperti apa yang dapat mereka terima dari pada mengejar hal-hal lain yang tidak jelas.

Untuk menyelesaikan sengketa memang sulit, namun mediasi dapat memberikan beberapa keuntungan dalam penyelesaian suatu perselisihan. Adapun beberapa keuntungan yang dapat diperoleh melalui mediasi, sebagai berikut:

²⁰⁸ Hasil wawancara dengan Mediator Kota Medan Bapak Jaminuddin Marbun, S.H., M.Hum., pada tanggal 10 Maret 2007.

1. Mediasi memberi kesempatan para pihak untuk berpartisipasi secara langsung atau secara informal dalam menyelesaikan perselisihan mereka.
2. Mediasi diharapkan dapat menyelesaikan sengketa dengan cepat dan relatif murah dibandingkan membawa perselisihan tersebut ke pengadilan atau arbitrase.
3. Mediasi akan memfokuskan para pihak pada kepentingan mereka secara nyata dan pada kebutuhan emosi atau psikologis mereka, jadi bukan hanya pada hak-hak hukumnya.
4. Mediasi memberi para pihak kemampuan untuk melakukan kontrol terhadap proses dan hasilnya.
5. Mediasi dapat mengubah hasil, yang dalam litigasi dan arbitrase sulit diprediksi, dengan suatu kepastian melalui konsensus.
6. Mediasi memberikan hasil yang tahan uji dan akan mampu menciptakan saling pengertian yang lebih baik di antara para pihak yang bersengketa karena mereka sendiri yang memutuskannya.
7. Mediasi mampu menghilangkan konflik atau permusuhan yang hampir selalu mengiringi setiap keputusan yang bersifat memaksa yang dijatuhkan oleh hakim di pengadilan atau arbiter pada arbitrase.²⁰⁹

Di dalam kaitannya dengan keuntungan mediasi, masing-masing pihak harus bertanya pada diri sendiri apakah hasil yang dicapai dari mediasi. Meskipun hasilnya mengecewakan atau lebih buruk dari pada yang diharapkan, yang terpenting adalah suatu hasil diperoleh atas upaya mereka sendiri. Pernyataan bahwa penyelesaian

²⁰⁹ *Ibid.*

sengketa adalah *win-win solution*, pada umumnya datang bukan dari istilah penyelesaian itu sendiri, tetapi dari kenyataan bahwa hasil penyelesaian tersebut memungkinkan kedua belah pihak mengenyampingkan perselisihan di antara mereka.

Harus diakui bahwa semua proses pengelolaan perselisihan meng-hadapi kesulitan untuk menangani perbedaan yang ada. Namun demikian, penyelesaian sengketa dengan cara mediasi diharapkan dapat membuat ketidakseimbangan posisi kekuatan para pihak kurang dirasakan dari pada penyelesaian sengketa di pengadilan atau arbitrase.²¹⁰

Ada beberapa faktor/alasan mengapa masyarakat mulai menyelesaikan sengketa memakai mediasi, adapun faktor-faktor tersebut adalah:²¹¹

1. Faktor ekonomi, dimana alternatif penyelesaian sengketa memiliki potensi sebagai sarana untuk menyelesaikan sengketa yang lebih ekonomis, baik dari sudut pandang biaya maupun waktu.
2. Faktor ruang lingkup yang dibahas, alternatif penyelesaian sengketa memiliki kemampuan untuk membahas agenda permasalahan secara lebih luas, komprehensif dan fleksibel.
3. Faktor pembinaan hubungan baik, karena alternatif penyelesaian sengketa yang mengandalkan cara-cara penyelesaian yang kooperatif, sangat cocok bagi mereka yang menekankan pentingnya hubungan baik antar manusia (*relationship*), baik yang telah berlangsung maupun akan datang.

²¹⁰ Gatot Soemartono, *Op.Cit.*, hlm.139-140.

²¹¹ Lihat juga *Naskah Akademis Mengenai Court Dispute Resolution*, *Op.Cit.*, hlm. 9.

Selain faktor-faktor di atas ada beberapa kelebihan dan keuntungan menggunakan penyelesaian sengketa melalui mediasi, yaitu

Christopher W. Moore,²¹² mengatakan penggunaan mediasi sebagai sarana dan strategi penyelesaian sengketa akan mendapatkan keuntungan sebagai berikut:

1. Keputusan yang hemat biaya. Penyelesaian sengketa dengan proses mediasi biasanya memakan biaya yang lebih murah jika dilihat dari per-timbangan keuangan dibandingkan dengan biaya-biaya yang harus dikeluarkan untuk melakukan litigasi yang berlarut-larut atau bentuk-bentuk per-tikaian lainnya.
2. Penyelesaian sengketa secara cepat. Bila proses litigasi bias memakan waktu sampai 1 (satu) tahun untuk disidangkan di pengadilan dan bahkan bertahun-tahun lamanya, jika kasus tersebut terus naik banding dan kasasi. Pilihan untuk melakukan mediasi sering kali menjadi salah satu cara yang lebih singkat untuk menyelesaikan sengketa. Jika pihak-pihak yang ber-sengketa tetap ingin meneruskan usaha mereka atau hidup dalam keadaan konflik, maka mereka harus memikirkan untuk memilih proses penyelesaian sengketa yang bias dengan cepat.
3. Hasil-hasil yang memuaskan bagi semua pihak. Pihak-pihak yang bersengketa pada umumnya merasa lebih puas dengan jalan keluar yang telah disetujui bersama dari pada harus menyetujui jalan keluar yang sudah diputuskan oleh pengambil keputusan dari pihak ketiga, misalnya hakim, wasit atau petugas administratif, ketidakpuasan semacam itu kelihatannya berlaku umum.

²¹² Christopher W. Moore II, *Op.Cit.*, hlm. 23-25. Lihat juga Rachmadi Usman I, *Op.Cit.*, 83-85.

4. Kesepakatan-kesepakatan komprehensif dan *customized*. Penyelesaian penyelesaian sengketa secara mediasi dapat sekaligus menyelesaikan masalah hukum maupun yang di luar jangkauan hukum. Kesepakatan melalui jalan mediasi sering kali mampu mencakup masalah prosedural dan psikologis yang tidak mungkin diselesaikan melalui jalur hukum. Pihak-pihak yang terlibat bisa menambal sulam cara-cara pemecahan masalah sesuai dengan situasi mereka.
5. Praktek dan belajar prosedur-prosedur penyelesaian masalah secara kreatif. Mediasi mengajarkan orang mengenai teknik-teknik penyelesaian masalah secara praktis yang bisa digunakan untuk menyelesaikan sengketa di masa mendatang. Komponen pendidikan mediasi sangatlah berbeda dengan pro-sedur-prosedur penyelesaian sengketa yang secara eksklusif berorientasi pada hasil keputusan, seperti misalnya keputusan arbitrase atau keputusan hukum.
6. Tingkat pengendalian lebih besar dan hasil yang bisa diduga. Pihak-pihak yang menegosiasikan sendiri pilihan penyelesaian sengketa mempunyai kontrol yang lebih besar terhadap hasil-hasil sengketa. Keuntungan dan kerugian menjadi lebih mudah diperkirakan dalam suatu penyelesaian masa-lah melalui negosiasi atau mediasi daripada melalui proses arbitrase dan pengadilan.
7. Pemberdayaan individu (*personal empowermen*). Orang-orang yang menegosiasikan sendiri masalah/cara pemecahan masalah mereka sering kali merasa mempunyai lebih banyak kuasa daripada mereka yang melakukan advokasi melalui wali, seperti misalnya pengacara untuk mewakili mereka. Negoisasi-

negosiasi melalui mediasi dapat merupakan sebuah forum untuk mempelajari dan mempergunakan kekuatan atau pengaruh pribadi.

8. Melestarikan hubungan yang sudah berjalan atau mengakhiri hubungan dengan cara yang lebih ramah. Banyak sengketa yang terjadi dalam konteks suatu hubungan yang akan berkelanjutan di tahun-tahun mendatang. Cara penyelesaian melalui mediasi yang memperhatikan semua kepentingan pihak yang terlibat sering kali bisa mempertahankan sebuah hubungan yang baik, hal ini berarti bahwa penyelesaian sengketa tidak dapat dilakukan melalui prosedur menang kalah (*win-lose*). Mediasi juga bisa mengakhiri hubungan dengan cara yang lebih halus.
9. Keputusan-keputusan dapat dilaksanakan. Pihak-pihak yang memediasi-kan perbedaan kepentingan mereka bisa melihat sampai pada detail-detail pelaksanaan keputusan. Kesepakatan yang dinegosiasikan atau dimediasi-kan dahulu dapat mencakup prosedur-prosedur yang ditambah sulamkan atau bagaimana caranya keputusan-keputusan tersebut bisa dilaksanakan. Kenyataan ini sering kali meningkatkan kemungkinan bagi pihak-pihak ber-sengketa untuk menyesuaikan dengan syarat-syarat penyelesaian masalah.
10. Kesepakatan yang lebih baik dari pada hanya menerima hasil kompromi atau prosedur menang kalah. Negosiasi-negosiasi yang dilakukan melalui mediasi berwawasan kepentingan dapat menghasilkan pernyataan-per-nyataan yang lebih memuaskan bagi semua pihak jika dibandingkan dengan keputusan kompromi, di mana sebagian pihak menanggung kerugian dan sebagian lagi menikmati

keuntungan. Mediasi berwawasan kepentingan memungkinkan semua pihak untuk melihat cara-cara untuk memperbesar hasil yang akan dibagi, meningkatkan kepuasan, atau mencari jalan keluar yang 100% (seratus persen) menjamin keuntungan bagi semua pihak dan tidak akan ada kerugian bagi siapapun.

11. Keputusan yang berlaku tanpa mengenal waktu. Penyelesaian sengketa melalui mediasi cenderung bertahan sepanjang masa dan jika akibat-akibat sengketa muncul kemudian, pihak-pihak yang bersengketa cenderung untuk memanfaatkan sebuah forum kerja sama untuk menyelesaikan masalah untuk mencari jalan tengah perbedaan kepentingan mereka dari pada harus mencoba menyelesaikan masalah dengan pendekatan *adversarial*.

Leo Kanowitz mengatakan, menggunakan institusi mediasi banyak keunggulannya, di antaranya adalah:²¹³

1. Relatif lebih murah dibandingkan dengan alternatif-alternatif yang lain.
2. Adanya kecenderungan dari pihak yang bersengketa untuk menerima dan adanya rasa memiliki putusan mediasi.
3. Dapat menjadi dasar bagi para pihak yang bersengketa untuk menegosiasi sendiri sengketa-sengketanya di kemudian hari.
4. Terbukanya kesempatan untuk menelaah masalah-masalah yang merupakan dasar dari suatu sengketa.

²¹³ Leo Kanowitz, *Alternative Dispute Resolution* (St. Paul-Minnesota, USA: West Publi-shing Company, 1985), hlm. 12. Lihat juga Munir Fuady, *Arbitrase Nasional, Alternatif Penyelesaian Sengketa Bisnis* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003), hlm. 50.

5. Membuka kemungkinan adanya saling kepercayaan di antara pihak yang bersengketa, sehingga dapat dihindari rasa bermusuhan dan dendam.

Ada beberapa syarat yang diperlukan agar suatu proses mediasi dapat berfungsi dengan baik. Syarat-syarat tersebut adalah sebagai berikut:

1. Adanya kekuatan tawar-menawar yang seimbang antara para pihak.
2. Para pihak menaruh harapan terhadap hubungan di masa depan.
3. Terdapatnya banyak persoalan yang memungkinkan terjadinya pertukaran (*trade offs*).
4. Adanya urgensi untuk menyelesaikan secara cepat.
5. Tidak adanya rasa permusuhan yang mendalam atau yang telah berlangsung lama di antara para pihak.
6. Apabila para pihak mempunyai pendukung atau pengikut, mereka tidak memiliki pengharapan yang banyak dan dapat dikendalikan.
7. Membuat suatu preseden atau mempertahankan hak tidak lebih penting dibandingkan dengan penyelesaian sengketa yang cepat.
8. Jika para pihak berada dalam proses litigasi, maka kepentingan-kepentingan pelaku lainnya, seperti pengacara atau penjamin tidak diberlakukan lebih baik dibandingkan dengan mediasi.²¹⁴

Adanya perbedaan pendapat bahkan kekuatan dari para pihak yang bersengketa dapat diatasi oleh mediasi, melalui cara-cara sebagai berikut:²¹⁵

²¹⁴ Agnes M. Toar, et.al., *Arbitrase di Indonesia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1995), hlm. 17. Lihat juga Munir Fuady, *Op.Cit.*, hlm. 51.

²¹⁵ Gatot Soemartono, *Op.Cit.*, hlm. 140-141.

1. Menyediakan sebuah suasana yang tidak mengancam.
2. Memberi setiap pihak kesempatan untuk berbicara dan didengarkan oleh pihak lainnya dengan lebih leluasa.
3. Menimbulkan perbedaan di antara mereka dengan menciptakan situasi informal.
4. Perilaku mediator yang netral dan tidak memihak dan memberikan kenyamanan tersendiri kepada para pihak yang bersengketa.
5. Tidak menekan setiap pihak untuk menyetujui suatu penyelesaian.

Pertemuan terpisah yang dilakukan mediator dengan para pihak diharapkan dapat lebih meyakinkan pihak yang lemah akan posisi mereka dan bagaimana upaya untuk mengatasinya serta menyarankan pendekatan atau usulan-usulan yang diharapkan mampu melancarkan prospek penyelesaian. Untuk itu, proses mediasi dan keahlian mediator menjadi sangat penting dalam kaitannya dengan pencegahan penyalahgunaan kekuasaan.

Jika kita lihat dari segi waktu maka cara penyelesaian melalui bipartit memakan waktu selama 30 hari apabila tidak selesai atau menemukan jalan buntu para pihak ditawarkan memilih penyelesaian, tapi apabila dalam waktu 7 hari tidak memberi jawaban maka diserahkan ke Mediator dengan cara mediasi dan waktu yang ditentukan juga selama 30 hari mediator harus menyelesaikan tugasnya, dan apa bila tidak selesai mediator dapat mengajukan anjuran, apabila anjuran juga tidak diindahkan maka bisa diteruskan kePPHI yang memakan waktu selama 50 hari sejak sidang pertama di PPHI.

Menurut ketentuan Undang-Undang No.2 tahun 2004 menyebutkan bahwa tenggang waktu penyelesaian sengketa PHK dari mulai Bipartit, Mediasi, dan ke PPHI serta sampai tingkat Kasasi di MA memakan waktu selama 140 hari. Di MA waktu yang disediakan selama 30 hari, dari segi waktu penyelesaian sengketa PHK dengan cara Mediasi lebih menguntungkan dibandingkan melalui pengadilan karena perkara yang masuk kePPHI tidak semua dapat terselesaikan tepat pada waktunya hal ini disebabkan banyaknya kendala yang ada di lapangan diantaranya ketidak pahaman pihak tenaga kerja yang berpekara di pengadilan, terlambatnya surat panggilan sampai kepada pihak yang bersengketa untuk bersidang, Jumlah Hakimnya yang tidak mencukupi, Jumlah ruang sidangnya yang kurang dan lain-lain kendala teknis.

Akibat berbagai kendala tadi penyelesaian perkara di PPHI tidak sesuai dengan harapan UU 2 Tahun 2004 yang menginginkan peradilan perselisihan hubungan industrial lebih cepat dan tepat dibandingkan dengan sistem penyelesaian melalui P4 sebagaimana diatur dalam UU terdahulu (UU 22 Tahun 1957). Tabel berikut memperlihatkan bahwa jumlah perkara yang masuk di tahun 2006 sebanyak 142 perkara hanya 77 (54,2 %) yang dapat diputus, sedangkan untuk tahun 2007 perkara yang masuk sebanyak 208, ditambah sisa perkara tahun 2006 sebanyak 65 perkara (total : 273), yang dapat diputus sebanyak 198(72,5%) jumlah ini jelas tidak signifikan terhadap proses cepat, tepat,murah dan adil yang diamanatkan oleh Undang-Undang.

Berikut tabel dari jumlah perkara yang masuk di PPHI tahun 2006 dan 2007 pada Pengadilan Negeri Medan.

TABEL
JUMLAH PERKARA YANG MASUK DI PPHI PADA TAHUN 2006 dan 2007
PADA PENGADILAN NEGERI MEDAN

NO	Perkara Pengadilan Hubungan Industrial	TAHUN	
		2006	2007
1	Sisa tahun sebelumnya	-	65
2	Perkara yang Masuk	142	208
3	Perkara yang P u t u s	77	198
4	Sisa perkara akhir tahun	65	75
5	Kasasi	44	105
6	Kasasi yang dikirim	5	28
7	Kasasi yang dicabut	1	-
8	Kasasi belum dikirim	38	77
9	Sisa PK akhir tahun sebelumnya	-	10
10	PK	-	3
11	PK yang dikirim	-	5
12	PK yang belum	-	8

Sumber: PPHI di Pengadilan Negeri Medan

Jika kita lihat penyelesaian PHK yang ada di PPHI menunjukkan bahwa Perkara yang masuk tahun 2006 dan 2007 tidak semua dapat terselesaikan Tepat pada waktunya, hal ini dapat kita lihat dari 142 perkara yang masuk di PPHI hanya 77 perkara saja yang dapat terselesaikan sedangkan 65 perkara lagi belum terselesaikan, selain itu para pihak yang berperkara masih bisa mengupayakan kasasi dan pada tahun 2006 ada 44 perkara yang memohon Kasasi, hal ini menunjukkan bahwa berperkara di Pengadilan masih memakan waktu yang cukup lama (140 hari) sehingga para pihak yang berperkara masih memilih jalan penyelesaian sengketa PHK-nya dengan cara Mediasi.

Proses Penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Melalui Mediasi

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004, yang mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan di luar pengadilan dan melalui pengadilan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan merupakan penyelesaian wajib yang harus ditempuh para pihak sebelum para pihak menempuh penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan di luar pengadilan mengutamakan musyawarah untuk mufakat. Hal tersebut dimaksudkan adalah agar perselisihan tersebut tidak mengganggu pelaksanaan hubungan industrial di perusahaan.

Salah satu cara penyelesaian perselisihan di luar pengadilan dapat ditempuh dengan cara mediasi

Menurut Christopher W. Moore adalah:²¹⁶ proses mediasi yang harus dilakukan oleh mediator adalah:

1. Perkenalkan diri sendiri sebagai mediator.
2. Ucapkan selamat datang kepada semua pihak dan perkokoh kesediaan mereka untuk membahas masalah atau menegosiasikan penyelesaian masalah.
3. Ulas kembali alasan mengapa pihak-pihak terlibat harus datang berkumpul dengan penjelasan yang bersifat netral.
4. Jelaskan bahwa proses mediasi adalah:

²¹⁶ Lihat juga Rachmadi Usman I, *Op.Cit.*, hlm. 100-103.

- a. Suatu upaya oleh pihak-pihak yang bersengketa untuk mencapai kesepakatan mereka sendiri melalui diskusi atau negosiasi.
 - b. Bersifat sukarela, tanpa paksaan.
5. Jelaskan peran anda:
- a. Sebagai pihak netral/tidak memihak siapapun.
 - b. Sebagai pembantu untuk memperlancar proses. Bahwa anda bukanlah seorang pembuat keputusan.
6. Jelaskan proses pemecahan masalah:
- a. Setiap orang akan berbicara dan menjelaskan situasi.
 - b. Para peserta negosiasi akan melakukan kesepakatan terhadap topik-topik tertentu untuk pembahasan.
 - c. Para peserta akan membuat agenda.
 - d. Para peserta akan saling menjelaskan kepada semua pihak mengenai kepentingan dan kebutuhan mereka.
 - e. Para peserta akan mendiskusikan butir-butir agenda satu persatu.
 - f. Para peserta akan mencari pemecahan masalah yang memuaskan semua pihak.
 - g. Kesepakatan ditulis dan diformalisasikan menurut keinginan para pihak bersengketa.
7. Jelaskan batas-batas kerahasiaan, seperti ancaman-ancaman fisik yang akan segera terjadi atau kejadian yang sedang terjadi, dalam bentuk kerugian fisik terhadap para negosiator atau pihak yang berhubungan dengan negosiator.

8. Jelaskan proses dan keinginan untuk mendapatkan bimbingan hukum dan peninjauan ulang sebelum, selama dan pada akhir negosiasi.
9. Jelaskan kegunaan pertemuan-pertemuan tertutup.
10. Identifikasi dengan pihak-pihak terlibat, panduan prosedural yang bisa menolong mereka untuk bernegosiasi dengan cara yang efektif.
11. Mintalah peserta untuk mengajukan pertanyaan dan jawablah pertanyaan yang ditanyakan oleh pihak-pihak yang bersengketa.
12. Dapatkan komitmen masing-masing dari tiap pihak untuk memulai negosiasi, baik secara lisan ataupun tertulis.

Selanjutnya Christopher W. Moore, mengemukakan sejumlah kondisi yang harus menyertai mediasi agar menjadi sangat efektif, adalah:²¹⁷

1. Pihak-pihak yang terlibat pernah bekerjasama dan berhasil dalam menyelesaikan masalah mengenai beberapa hal.
2. Pihak-pihak yang terlibat tidak mempunyai sejarah panjang hubungan adversarial atau litigasi sebelum melakukan proses mediasi.
3. Jumlah pihak yang terlibat sengketa terbatas dan persengketaan tersebut tidak menyebar luas sampai ke pribadi-pribadi atau kelompok-kelompok yang berada di luar masalah.
4. Masalah-masalah yang menimbulkan sengketa tidak terlalu banyak jumlahnya dan pihak-pihak yang terlibat telah sepakat untuk membahas beberapa masalah saja.

²¹⁷ Christopher W. Moore I, *Op.Cit.*, hlm. 26.

5. Kemarahan dan kekasaran dari 1 (satu) pihak ke pihak lain tidak besar atau dalam tingkat rendah.
6. Pihak-pihak yang terlibat menerima campur tangan dan bantuan pihak ketiga.
7. Terdapat tekanan dari luar untuk menyelesaikan sengketa (waktu, keuntungan-keuntungan yang semakin mengecil akibat sengketa, akibat-akibat sengketa yang tidak terkirakan).
8. Pihak-pihak yang bersengketa mempunyai keterikatan psikologis kecil, termasuk keakraban yang bersifat negatif antara satu dengan yang lainnya maupun terhadap persengketaan itu sendiri.
9. Terdapat sumber-sumber daya yang memadai untuk mempengaruhi sebuah kompromi. Ketersediaan sumber daya yang terbatas cenderung untuk menciptakan hubungan yang kompetitif dan membuat orang untuk memperjuangkan jalan keluar yang memenangkan pihak tertentu saja (*win/lose out comes*).
10. Pihak-pihak mempunyai kemampuan untuk mengangkat pihak lain (kemampuan untuk memberikan penghargaan atau menimbulkan kerugian).

Senada dengan pendapat tersebut, Gary Goodpaster²¹⁸ menyatakan mediasi tidak selalu tepat untuk diterapkan terhadap semua sengketa atau tidak selalu diperlukan untuk menyelesaikan semua persoalan dalam sengketa tertentu. Mediasi akan berfungsi dengan baik apabila sesuai dengan beberapa syarat berikut ini:

1. Para pihak mempunyai kekuatan tawar-menawar yang sebanding.
2. Para pihak menaruh perhatian terhadap hubungan di masa depan.

²¹⁸ Gary Goodpaster III, *Op.Cit.*, hlm. 17.

3. Terdapat banyak persoalan yang memungkinkan terjadinya pertukaran (*trade offs*).
4. Terdapat urgensi atau batas waktu untuk menyelesaikan.
5. Para pihak tidak memiliki permusuhan yang berlangsung lama dan men-dalam.
6. Apabila para pihak mempunyai pendukung atau pengikut, mereka tidak memiliki pengharapan yang banyak, tetapi dapat dikendalikan.
7. Menetapkan preseden atau mempertahankan suatu hak tidak lebih penting dibandingkan menyelesaikan persoalan yang mendesak.
8. Jika para pihak berada dalam proses litigasi, kepentingan-kepentingan pelaku lainnya, seperti para pengacara dan penjamin tidak akan diperlaku-kan lebih baik dibandingkan dengan mediasi.

Lebih lanjut Gary Goodpaster membagi proses pelaksanaan mediasi berlangsung melalui 4 (empat) tahap, yaitu:²¹⁹

1. Menciptakan forum, dalam tahap pertama ini kegiatan-kegiatan yang dilaku-kan mediator adalah:
 - a. Mengadakan pertemuan bersama.
 - b. Pernyataan pembukaan mediator.
 - c. Membimbing para pihak.
 - d. Menetapkan aturan dasar perundingan.
 - e. Mengembangkan hubungan dan kepercayaan di antara para pihak.
 - f. Pernyataan-pernyataan para pihak.

²¹⁹ Gary Goodpaster IV, *Op.Cit.*, hlm. 246-253 dan 256.

- g. Para pihak mengadakan atau melakukan *hearing* dengan mediator.
 - h. Mengembangkan, menyampaikan dan melakukan klarifikasi informasi.
 - i. Menciptakan interaksi model dan disiplin.
2. Pengumpulan dan pembangian informasi, dalam tahap kedua ini mediator akan mengadakan pertemuan-pertemuan secara terpisah (*caucus-caucus*) guna:
- a. Mengembangkan informasi lanjutan.
 - b. Melakukan eksplorasi yang mendalam mengenai keinginan atau kepentingan para pihak.
 - c. Membantu para pihak dalam menaksir dan menilai kepentingan.
 - d. Membimbing para pihak dalam tawar-menawar penyelesaian masalah.
3. Penyelesaian masalah, dalam tahap ketiga ini mediator dapat mengadakan pertemuan bersama (*caucus-caucus*) terpisah sebagai tambahan atau kelanjutan dari pertemuan sebelumnya, dengan maksud untuk:
- a. Menyusun dan menetapkan agenda.
 - b. Merumuskan kegiatan-kegiatan penyelesaian masalah.
 - c. Meningkatkan kerjasama.
 - d. Melakukan identifikasi dan klarifikasi masalah.
 - e. Mengadakan pilihan penyelesaian masalah.
 - f. Membantu melakukan pilihan penaksiran.
 - g. Membantu para pihak dalam menaksir, menilai dan membuat prioritas kepentingan-kepentingan mereka.

4. Pengambilan keputusan, dalam tahap keempat ini dalam rangka pengam-bilan keputusan kegiatan-kegiatan yang mesti dilakukan:

- a. Mengadakan *caucus-caucus* dan pertemuan-pertemuan bersama.
- b. Melokasikan peraturan, mengambil sikap dan membantu para pihak mengevaluasi paket-paket pemecahan masalah.
- c. Membantu para pihak untuk memperkecil perbedaan-perbedaan.
- d. Mengkonfirmasi dan mengklarifikasi perjanjian.
- e. Membantu para pihak untuk membandingkan proposal penyelesaian masalah dengan pilihan di luar perjanjian.
- f. Mendorong atau mendesak para pihak untuk menghasilkan menerima pemecahan masalah.
- g. Memikirkan formula pemecahan masalah yang *win-win* dan tidak hilang muka.
- h. Membantu para pihak melakukan mufakat dengan pemberi kuasa mereka.
- i. Membantu para pihak membuat pertanda perjanjian.

L. Riskin dan E. Westbrook, membagi proses mediasi ke dalam 5 (lima) tahapan, yaitu:²²⁰

1. Kesepakatan untuk menempuh proses mediasi.
2. Memahami masalah.
3. Mengemukakan pilihan pemecahan masalah.
4. Mencapai kesepakatan.

²²⁰ Leonard L. Riskin dan James E. Westbrook, *Op.Cit.*, hlm. 214.

5. Melaksanakan kesepakatan.

Kimberlee Kovach, membagi proses mediasi ke dalam 9 (sembilan) tahapan, yaitu:²²¹

1. Penataan atau pengaturan awal.
2. Pengantar atau pembukaan oleh mediator.
3. Pernyataan pembukaan oleh para pihak.
4. Pengumpulan informasi.
5. Identifikasi masalah, penyusunan agenda dan *caucus*.
6. Mengemukakan pilihan pemecahan masalah.
7. Melakukan tawar menawar.
8. Kesepakatan.
9. Penutupan.

Dari uraian di atas, terlihat betapa pentingnya dan sangat menentukan kedudukan seorang mediator di dalam proses mediasi. Oleh karena itu, seorang mediator haruslah memiliki kemampuan, tidak hanya pengetahuan dan penguasaan materi sengketa, tetapi teknik-teknik dan ketrampilan dalam menyelesaikan masalah. Seorang mediator harus memiliki kemampuan untuk mendengar, bertanya, mengamati, mewawancarai, konseling, dan negosiasi.

Sehubungan dengan kemampuan dan ketrampilan seorang mediator dalam menyelesaikan sengketa, *the Society of Professional Industri Dispute Resolution*

²²¹ Kimberlee K. Kovach, *Op.Cit.*, hlm. 24-26.

(SPIDR)²²² telah mengidentifikasi beberapa ketrampilan yang harus dimiliki oleh seorang mediator, yaitu:

1. Kemampuan untuk mengerti proses negosiasi dan peranan advokasi.
2. Kemampuan untuk memperoleh kepercayaan dan mempertahankan akseptabilitasnya.
3. Kemampuan untuk mengubah posisi-posisi para pihak menjadi kebutuhan-kebutuhan dan kepentingan-kepentingan.
4. Kemampuan untuk menyaring masalah-masalah yang tidak dapat dimediasi.
5. Kemampuan untuk membantu para pihak menemukan pilihan-pilihan kreatif.
6. Kemampuan untuk membantu para pihak mengidentifikasi prinsip-prinsip dan kriteria-kriteria yang akan menuntun pembuatan keputusan mereka.
7. Kemampuan untuk membantu para pihak menilai alternatif-alternatif mereka yang tidak dapat diselesaikan.
8. Kemampuan untuk membantu para pihak membuat pilihan-pilihan mereka sendiri.
9. Kemampuan untuk membantu para pihak menilai apakah persetujuan mereka dapat dilaksanakan.

Mediasi pada umumnya dilakukan melalui suatu proses secara sukarela atau didasarkan pada perjanjian atau pelaksanaan kewajiban (peraturan) atau perintah pengadilan. Untuk proses mediasi di pengadilan, ketentuan dalam Pasal 7 PERMA No. 02 Tahun 2003 menyatakan bahwa mediator dan para pihak wajib mengikuti

²²² Jacqueline M. Nolan Haley, *Alternative Dispute Resolution in a Nut Shell* (St. Paul-Mennessee: West Publishing Company, 1990), hlm. 77.

prosedur penyelesaian sengketa melalui mediasi yang di atur dalam PERMA. Dalam dunia ketenagakerjaan di atur dalam keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi Nomor 92 tahun 2004 tentang pengangkatan dan pemberhentian mediator serta tata kerja mediasi

Akan tetapi bila disimak dari kasus *Island Entertainment vs Castaneda* (1994, *Tex App Houston (1st Dist)*) 882 SW2d 2. 43 ALR5th 855. *In this case, the parties failed to pay money owed pursuant to a mediation agreement, and the court did not apply statutory sanctions because it found that the parties had not acted in bad faith. This annotation examines the tools that may be utilized by the courts, such as sanctions to direct the parties' participation and attendance in mediation sessions, to encourage their good-faith efforts to settle disputes, and to enforce the agreements that result from mediation, arbitration, or another process.*²²³

Dari kasus tersebut terlihat bahwa apabila para pihak (khususnya pengusaha) gagal membayar utang-utang sesuai dengan perjanjian mediasi, maka pengadilan dapat memakai catatan-catatan maupun para saksi yang terlibat pada waktu mediasi untuk mendorong usaha kejujuran yang baik dalam menyelesaikan sengketa. Berdasarkan Undang-undang No. 30 Tahun 1999, jika upaya mediasi tidak dapat dicapai, para pihak berdasarkan kesepakatan secara tertulis dapat mengajukan upaya penyelesaian melalui lembaga arbitrase atau arbitrase *ad hoc*.²²⁴

²²³ Richard D. English, J.D., "Alternative Dispute Resolution: Sanctions for to Participate in Good Faith in, or Comply With Agreement Made in, Mediation", American Law Report, 5th, 1996, hlm. 1. diakses dari *Westlaw International* pada tanggal 4 November 2007.

²²⁴ Lihat Pasal 6 ayat (9) Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999.

D.Langkah-langkah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi

1. Penelitian berkas perselisihan.

a. Mengadakan pengecekan apakah kedua belah pihak telah melakukan perundingan secara mendalam sehubungan dengan adanya perselisihan.

b. Perundingan sebagaimana dimaksud dibuktikan dengan daftar kedalam risalah perundingan, catatan rapat, perundingan permasalahan yang sudah diselesaikan atau belum diselesaikan dalam perundingan oleh para pihak dan seterusnya lihat data dari disnakertrans UU No. 2 Tahun 2004 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP – 92/MEN/ 2004 tentang Pegangkatan dan Pemberhentian Mediator Serta Tata Kerja Mediasi. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan di bawah ini.

Berdasarkan Pasal 3 UU No. 2 Tahun 2004 jika terjadi perselisihan antara pekerja dengan pihak pengusaha khususnya perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK),²²⁵ maka perselisihan itu wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit²²⁶ secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Penyelesaian perselisihan PHK melalui bipartit ini harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak dimulainya perundingan.

²²⁵ Berdasarkan Pasal 1 angka 4 UU N0. 2 Tahun 2004 yang dimaksud dengan per-selisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

²²⁶ Berdasarkan penjelasan Pasal 3 UU No. 2 Tahun 2004 yang dimaksud dengan perundingan bipartit adalah perundingan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh atau antara serikat pekerja/serikat buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang lain dalam suatu perusahaan yang berselisih.

Jika musyawarah yang dilaksanakan secara bipartit mencapai kesepakatan dalam penyelesaian PHK, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak. Perjanjian bersama ini menjadi hukum bagi para pihak, untuk itu wajib dilaksanakan. Perjanjian bersama ini wajib didaftarkan oleh para pihak di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah di mana para pihak mengadakan perjanjian bersama. Namun, apabila perjanjian bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah mana perjanjian ber-sama didaftarkan untuk mendapatkan penetapan eksekusi.

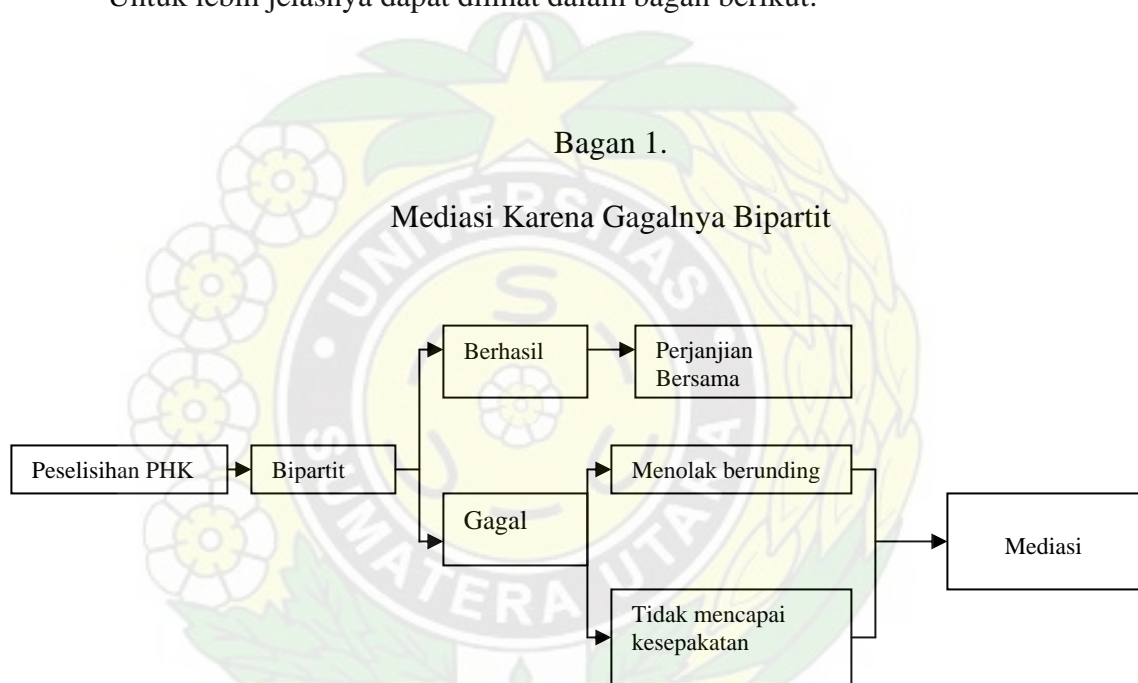
Bipartit dianggap mengalami kegagalan apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk melakukan perundingan atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan.

Apabila perundingan gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihan PHK-nya kepada Dinas Tenaga Kerja dan Trans-migrasi (yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan) setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian perselisihan PHK melalui perundingan bipartit telah dilakukan. Apabila bukti-bukti tidak dilampirkan, maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas.

Setelah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi wajib menawarkan

kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian perselisihan PHK melalui konsiliasi atau melalui arbitrase. Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian perselisihan PHK melalui konsiliasi atau melalui arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi melimpahkan penyelesaian perselisihan PHK kepada mediator.²²⁷

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam bagan berikut:



Bila dilihat uraian di atas, maka kepada para pihak (pekerja dan peng-usaha) yang bersengketa diberi kebebasan untuk memilih cara penyelesaian perselisihan PHK yang mereka kehendaki. Apabila para pihak memilih mediasi, maka yang akan menyelesaikan perselisihan PHK adalah mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tempat para pihak berada (Kabupaten/Kota).

²²⁷ Lebih lanjut lihat Pasal 3 sampai Pasal 7 UU No. 2 Tahun 2004.

Bila dilihat dari Pasal 14 sampai dengan Pasal 16 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP – 92/MEN/2004, maka tata kerja mediasi dalam menyelesaikan perselisihan PHK adalah:

1. Mediator setelah menerima pelimpahan berkas perselisihan, maka ianya harus:
 - a. Melakukan penelitian berkas perselisihan;
 - b. Melakukan sidang mediasi paling lambat 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan tugas untuk menyelesaikan perselisihan;
 - c. Memanggil para pihak secara tertulis untuk menghadiri sidang dengan mempertimbangkan waktu panggilan sehingga sidang mediasi dapat dilaksanakan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak menerima pelimpahan tugas untuk menyelesaikan perselisihan;
 - d. Melaksanakan sidang mediasi dengan mengupayakan penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat;
 - e. Mengeluarkan anjuran secara tertulis kepada para pihak apabila penyelesaian tidak mencapai kesepakatan dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama;
 - f. Membantu membuat perjanjian bersama secara tertulis apabila tercapai kesepakatan penyelesaian, yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator;
 - g. Memberi tahu para pihak untuk mendaftarkan perjanjian bersama yang telah ditandatangani para pihak ke Pengadilan Hubungan Industrial pada

Pengadilan Negeri tempat di mana perjanjian bersama ditandatangani untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran;

- h. Membuat risalah pada setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
2. Dalam hal salah satu pihak atau para pihak menggunakan jasa kuasa hukum dalam sidang mediasi, maka pihak yang menggunakan jasa kuasa hukum tersebut harus tetap hadir.
3. Dalam hal para pihak telah dipanggil dengan mempertimbangkan waktu penyelesaian ternyata pihak pemohon tidak hadir, maka permohonan tersebut dihapus dari buku perselisihan.
4. Apabila para pihak telah dipanggil dengan mempertimbangkan waktu penyelesaian ternyata pihak termohon tidak hadir, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis berdasarkan data-data yang ada.
5. Apabila para pihak tidak menjawab anjuran secara tertulis maka para pihak dianggap menolak anjuran, mediator mencatat dalam buku perselisihan bahwa perselisihan tidak dapat diselesaikan melalui mediasi dan melaporkan kepada pejabat yang memberi penugasan.
6. Dalam hal para pihak menyetujui anjuran dan menyatakan secara tertulis, maka mediator membantu membuat perjanjian bersama secara tertulis selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran disetujui para pihak yang kemudian ditandatangani oleh para pihak dan mediator sebagai saksi. Anjuran tertulis mediator memuat:
 - a. Keterangan pekerja atau keterangan serikat pekerja;

- b. Keterangan pengusaha;
 - c. Keterangan saksi dan saksi ahli apabila ada;
 - d. Pertimbangan hukum dan kesimpulan mediator;
 - e. Isi anjuran.
7. Apabila mediator mengeluarkan anjuran dengan mempertimbangkan keterangan yang harus dirahasiakan menurut permintaan pemberi keterangan, maka dalam anjuran mediator cukup menyatakan kesimpulan berdasarkan keterangan yang harus dirahasiakan dalam pertimbangannya.

Waktu mediator untuk menyelesaikan tugasnya selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak mediator menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan PHK.

Bila tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum para pihak yang mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Begitu juga dalam hal para pihak telah menyetujui anjuran tertulis²²⁸ yang dikeluarkan mediator, maka dalam waktu

²²⁸ Berdasarkan penjelasan Pasal 13 ayat (2) huruf a UU No. 2 Tahun 2004 yang dimaksud dengan anjuran tertulis adalah pendapat atau saran tertulis yang diusulkan oleh mediator kepada para pihak dalam upaya menyelesaikan perselisihan mereka. Berdasarkan hasil wawancara dengan Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tingkat I Sumatera Utara, pada tanggal 6 Mei 2007 menyatakan bahwa anjuran tertulis yang dikeluarkan mediator pada prinsipnya adalah saran tertulis yang disampaikan kepada para pihak yang bersengketa, yang terlebih dahulu sebelum mengeluarkan anjuran tertulis mediator sudah mendapatkan keterangan dari para pihak (baik dari tenaga kerja yang menuntut haknya maupun dari pengusaha) dan para saksi. Namun pada prinsipnya anjuran tertulis tersebut menyarankan kepada para pihak yang

paling lama 3 (tiga) hari kerja, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian kerja dan kemudian mendaftarkannya ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum para pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Perjanjian bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian bersama. Apabila perjanjian bersama tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah perjanjian bersama didaftar untuk mendapatkan penetapan eksekusi.

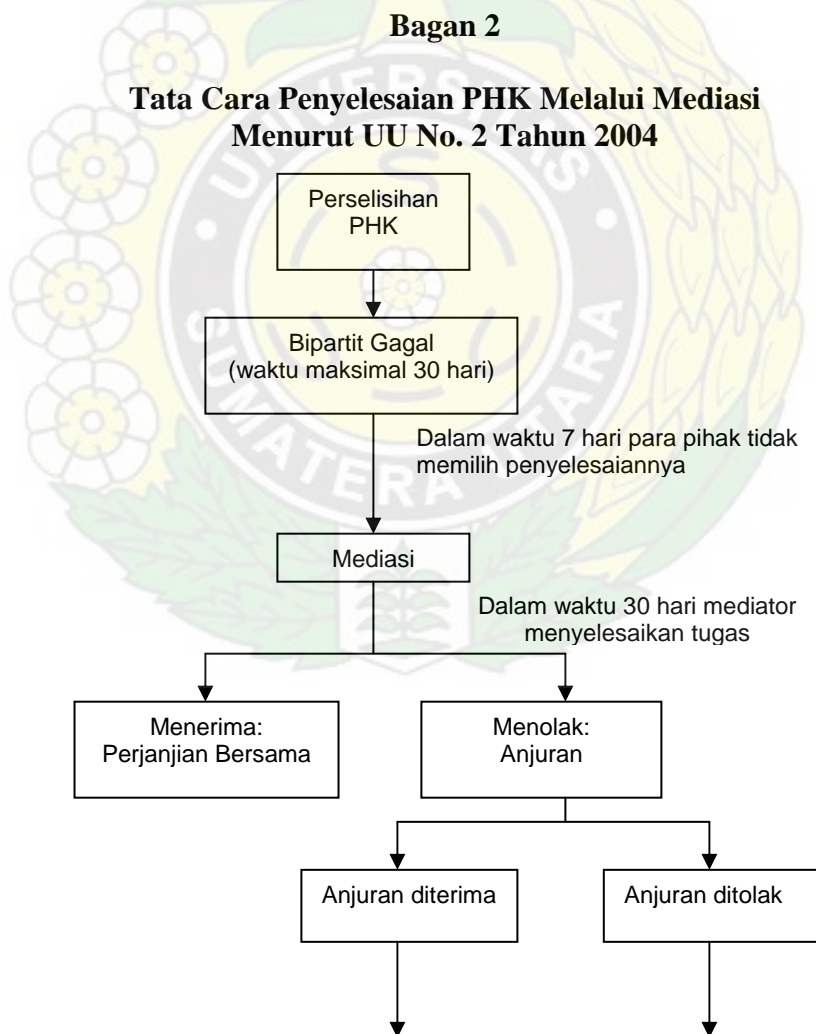
Apabila penyelesaian perselisihan hubungan industrial (khususnya sengketa PHK) melalui mediasi tidak tercapai, maka:

1. Mediator mengeluarkan anjuran tertulis.
2. Anjuran tertulis tersebut selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak.
3. Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis.
4. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis.
5. Apabila anjuran tertulis ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke

bersengketa untuk mentaati Perjanjian Kerja Bersama Perusahaan, maupun Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat dengan mengajukan gugatan.²²⁹ Dan gugatan akan diproses menurut hukum acara perdata biasa.

Untuk lebih jelasnya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial khususnya PHK melalui mediasi dapat dilihat dalam bagan berikut baik berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004 maupun berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP – 92/MEN/2004



²²⁹ Lihat Pasal 13 ayat (2) jo Pasal 14 UU No. 2 Tahun 2004.

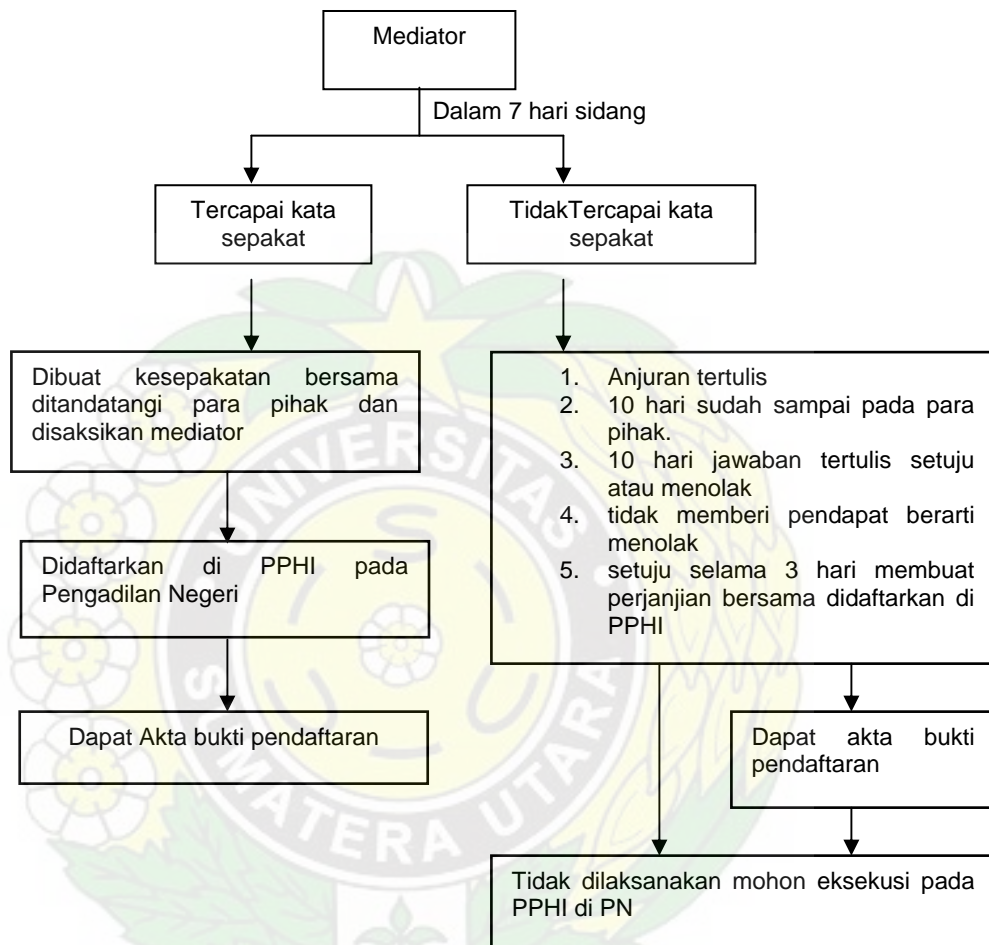
Perjanjian Bersama

Pengadilan
Hubungan Industrial

Peraturan pelaksana dari UU 2 Tahun 2004 khususnya menyangkut proses penyelesaian PHK melalui mediasi diatur dalam Kepmen Tenaga Kerja dan Transmigrasi No Kep-92/MEN/2004 yang memuat secara lebih rinci mekanisme yang dijalani. Mekanisme tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:



Bagan 3
Tata Cara Penyelesaian PHK Melalui Mediasi Menurut Keputusan Menteri Tenaga
Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP – 92/MEN/2004



Jika dibandingkan dengan tata cara mediasi yang dikenal dalam PERMA No. 2 Tahun 2003 di mana mediasi dilaksanakan di Pengadilan maka UU No. 2 Tahun 2004 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP – 92/MEN/ 2004 dilaksanakan di Dinas TenagaKerja dan Transmigrasi di Kabupaten/Kota dimana para pihak yang bersengketa berada. Hal ini memperlihatkan

bahwa mediasi ketenagakerjaan merupakan mediasi yang berlaku khusus di lingkungan dinas tenaga kerja.

BAB IV

TINGKAT KEBERHASILAN MEDIASI DALAM PENYELESAIAN SENGKETA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Pemutusan Hubungan Kerja Sebagai Salah Satu Sumber perselisihan Ketenagakerjaan

1. Sumber dan jenis Perselisihan Ketenagakerjaan

Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan memakai istilah perselisihan untuk menunjukkan adanya sengketa/konflik. Peraturan tentang perselisihan yang pernah ada sebelumnya (UU 22 Tahun 1957), tidak merinci apa saja yang dimaksud sebagai perselisihan sebagaimana terdapat dalam Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI) No. 2 Tahun 2004. UU yang lama mendefinisikan perselisihan secara umum, yaitu perselisihan adalah pertentangan antara Pengusaha dengan Serikat Pekerja (SP), berhubungan dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan lainnya.²³⁰

Undang-undang Ketenagakerjaan (UUK), yang baru selain mengganti penyebutan perselisihan perburuhan menjadi perselisihan hubungan industrial, juga membuat pengertian baru tentang perselisihan. Dalam definisi perselisihan Hubungan Industrial yang baru adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan

²³⁰ Lihat Pasal 1 ayat (1) butir c Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957.

pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan, mengenai perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan. Menurut UUPPHI jenis perselisihan dalam dunia ketenagakerjaan ada 4 (empat)²³¹:

- a. Perselisihan Hak yaitu, Perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerjasama yang timbul dalam hubungan kerja.
- b. Perselisihan Kepentingan yaitu, 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
- c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
- d. Perselisihan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh yaitu, perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya

²³¹ Lihat Pasal 1 butir 1 UUPPHI dan Pasal 1 butir 22 UUKK.

dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Dengan demikian, hak-hak yang diatur dalam Undang-undang merupakan hak normatif yaitu, hak yang telah ditetapkan dalam perjanjian dan/atau peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Perselisihan itu dapat terjadi karena kelalaian, atau akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran, atau ketidakpatuhan salah satu pihak, atau para pihak dalam melaksanakan ketentuan normatif tidak mengindahkan apa telah diatur dalam peraturan perundang-undangan atau perjanjian.²³²

Semua hal yang telah diatur sebagai norma, baik oleh peraturan per-undang-undangan atau perjanjian, menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak dan dalam setiap hak terdapat empat unsur yang harus dipenuhi, yaitu:

- a. Subyek hukum.
- b. Obyek hukum.
- c. Hubungan hukum yang mengikat pihak lain dengan suatu kewajiban, dan
- d. Perlindungan hukum.²³³

Di dalam suatu hubungan kerja, yang merupakan subyek hukum adalah pekerja dengan pengusaha yang mengikat perjanjian kerja. Tindakan para pelaku dalam hubungan kerja, yaitu pekerja dan pengusaha merupakan obyek hukum, sebagai

I dan Penjelasan Pasal 145 UUKK.

²³³ Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Cetakan pertama (Yogyakarta: Liberti, 2002), hlm. 10.

pelaksana hak dan kewajiban yang dilaksanakan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan atau perjanjian. Ciri khas dari pelaksanaan hak dan kewajiban di dalam hubungan kerja, di mana pelaksanaan hak dan kewajibannya berlangsung secara timbal balik dan berulang secara terus menerus selama hubungan kerja berlangsung.

Suatu peristiwa hukum, pada hakekatnya adalah kejadian, keadaan atau perbuatan seseorang yang oleh hukum dihubungkan dengan akibat hukum. Peristiwa hukum itu terjadi karena adanya perbuatan hukum oleh subyek hukum. Baik berupa perbuatan aktif maupun perbuatan pasif. Perbuatan aktif misalnya melakukan suatu pekerjaan oleh pekerja atau tidak berbuat sesuatu, contohnya pengusaha tidak membayar upah yang telah diperjanjikan. Peristiwa hukum terjadi, setelah para pihak seharusnya telah melakukan hak dan kewajiban masing-masing.

Pada saat pihak yang berkewajiban, tidak memenuhi kewajibannya (*wanprestasi*), timbullah hak relatif dari pemilik hak, yaitu kewenangan untuk menuntut haknya kepada pihak yang belum atau tidak memenuhi kewajibannya. Pemilik hak berwenang, untuk menuntut haknya apabila pihak yang berkewajiban, tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana mestinya, baik karena lalai maupun karena kesengajaannya.

Contohnya, dalam suatu hubungan kerja, pekerja telah bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan ketentuan yang ada, ternyata pengusaha tidak bersedia membayar upah tepat pada waktunya (tidak berbuat sesuatu) sesuai dengan yang

diperjanjikan. Disini pekerja diberi kewenangan oleh undang-undang untuk menuntut haknya, karena semua unsur yang menimbulkan ada-nya hak, telah terpenuhi.

Dari uraian di atas terlihat bahwa, bila ada peristiwa hukum maka akan timbul perselisihan. Hal ini terjadi karena para pihak tidak menepati apa yang disepakati dalam peristiwa hukum itu. Perselisihan yang timbul antara pekerja dengan pihak pengusaha dapat timbul karena:

a. Perselisihan perjanjian kerja.

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja, yang dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Perselisihan kepentingan mengenai perjanjian kerja mungkin terjadi, dalam membuat perjanjian kerja secara tertulis atau agar perjanjian tertulisnya memenuhi syarat seperti yang ditentukan oleh undang-undang. Untuk pekerjaan waktu tertentu seperti, antar kerja antar daerah, antar kerja antar negara, dan perjanjian kerja laut, wajib dibuat perjanjian tertulis. Dalam pembuatannya dilakukan atas dasar:

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak;
- 2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum,

kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja bertentangan dengan ketentuan dimaksud, apabila ber-kaitan dengan kemampuan dan kecakapan para pihak yang membuatnya, di mana para pihak tidak mampu atau tidak cakap untuk membuat perjanjian, perjanjian itu

dapat dibatalkan. Misalnya bagi tenaga kerja anak, perjanjian kerja tidak ditandatangani oleh orang tua atau walinya.

Untuk perjanjian kerja yang bertentangan mengenai obyeknya, perjanjian kerja dimaksud batal demi hukum. Misalnya perjanjian kerja yang dibuat bertentangan dengan PP atau PKB, atau isi perjanjian kerja baik kualitas maupun kuantitasnya lebih rendah dari PP atau PKB di perusahaan yang bersangkutan.

Dapat pula konflik terjadi karena dalam pembuatan atau perubahan perjanjian kerja tidak mengindahkan ketentuan yang berlaku. Misalnya salah satu syarat formalnya tidak dipenuhi yang sekurang-kurangnya memuat:

- 1) Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- 2) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja;
- 3) Jabatan atau jenis pekerjaan;
- 4) Tempat pekerjaan;
- 5) Besarnya upah dan cara pembayaran;
- 6) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja;
- 7) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- 8) Tempat dan perjanjian kerja dibuat; dan
- 9) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Suatu perjanjian kerja yang tidak dibuat dalam rangkap dua, yang seharusnya masing-masing pihak mendapat satu helai, dengan kekuatan hukum yang sama, oleh salah satu pihak dapat menjadi dasar gugatan dalam konflik kepentingan.

Menuntut agar segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha.²³⁴

Untuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang dibuat tidak tertulis, perjanjian dimaksud berubah sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Sebuah PKWT dapat pula menjadi konflik apabila pembuatannya tidak didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu, tidak dibuat secara tertulis, atau tidak menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Atau perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, dalam hal terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, yang diberlakukan yang dibuat dalam bahasa asing, bukan yang bahasa Indonesia.

Di dalam PKWT yang mensyaratkan adanya masa percobaan kerja, dapat mengakibatkan perjanjian kerja dimaksud batal demi hukum. PKWT yang dibuat untuk pekerjaan yang bersifat terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman, juga tidak boleh dilakukan.

Dapat pula diperselisihkan pembuatan PKWT yang tidak mengindahkan ciri-ciri pekerjaan yang dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu, yaitu pekerjaan yang:

- 1) Sekali selesai atau yang sementara sifatnya;

Lihat Pasal 53 UUKK.

- 2) Penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun;
- 3) Bersifat musiman; dan
- 4) Berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.

Perselisihan dapat terjadi terhadap PKWT yang dibuat untuk jangka waktu lebih dari dua tahun dan/atau diperpanjang lebih dari satu kali untuk jangka waktu lebih lama satu tahun. Atau menuntut dalam pembuatan pembaruan PKWT yang diadakan dengan masa tenggang waktu kurang dari 30 hari dari berakhirnya PKWT yang lama, atau diperpanjang lebih dari satu kali untuk paling lama dua tahun. Semua gugatan atas hal-hal di atas, dapat dituntut agar PKWT yang dibuat tidak memenuhi ketentuan, demi hukum berubah menjadi PKWTT. Untuk PKWTT mensyaratkan selama masa percobaan kerja tiga bulan, pengusaha membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku. Atau dalam membuat perjanjian kerja dilakukan secara lisan, tidak memberitahukan syarat masa percobaan kerja dimaksud kepada pekerja dan tidak dicantumkan dalam surat pengangkatan, sehingga dapat dituntut agar ketentuan masa percobaan kerja dianggap tidak ada.

Menggugat perusahaan yang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis, yang tidak mengindahkan syarat-syarat:

- 1) Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
- 2) Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
- 3) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan;
- 4) Tidak menghambat proses produksi secara langsung;
- 5) Perusahaan menerima pekerjaan berbentuk badan hukum;
- 6) Syarat-syarat kerja bagi pekerja yang bekerja pada perusahaan penerima kerja, sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku; dan
- 7) Hubungan kerja dilakukan secara tertulis.

Untuk penyimpangan berupa tidak dipenuhinya ketentuan sebagai badan hukum dan atau tidak dibuatnya perjanjian secara tertulis, dapat digugat agar status hubungan kerja pekerja dengan perusahaan penerima pem-borongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Atau karena PPJP, selain bentuk usahanya tidak ber-badan hukum, juga tidak memiliki izin dari instansi ketenagakerjaan, demi hukum dapat pula digugat agar status hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan pemberi pekerjaan. PPJP untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi diper-syaratkan harus memenuhi ketentuan sebagai berikut:

- 1) Hubungan kerja antara pekerja dengan PPJP;
- 2) Perjanjian kerjanya dibuat secara tertulis;

3) Upah, kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab PPJP; dan

4) Ada perjanjian tertulis antara perusahaan pengguna jasa pekerja dengan PPJP.

Dapat dilakukan gugatan agar PPJP memenuhi ketentuan ter-sebut.

Menuntut pembatalan perjanjian kerja yang telah dibuat karena berten-tangan dengan PP atau PKB, dapat dilakukan apabila ada ketentuan dalam perjanjian kerja, yang bertentangan dengan PP atau PKB, karena ketentuan dalam perjanjian kerja tersebut menjadi batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam PP atau PKB.

Menuntut diberikan surat pengangkatan agar jelas syarat-syarat kerja, ter-hadap PKWTT yang dibuat secara lisan, yang sekurang-kurangnya memuat keterangan:

1) Nama dan alamat pekerja;

2) Tanggal mulai bekerja;

3) Jenis pekerjaan; dan

4) Besarnya upah.²³⁵

Menuntut agar PKWT tidak dibuat secara tertulis serta tidak menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin, demi hukum berubah menjadi PKWTT. Kemudian di dalam PKWT dipersyaratkan adanya masa percobaan kerja, pekerja dapat menuntut agar adanya syarat masa percobaan kerja dimaksud batal demi hukum.²³⁶

²³⁵ Lihat Pasal 63 UUKK.

²³⁶ Lihat Pasal 57 dan Pasal 58 UUKK.

PKWT yang dilakukan terhadap pekerjaan yang bersifat tetap, yaitu pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Sehingga menyimpang dari ketentuan pekerjaan yang dapat dilakukan untuk pekerjaan tertentu yang karena menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- 2) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- 3) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun;
- 4) Pekerjaan yang sifatnya musiman; dan
- 5) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk/kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan/penjajakan.²³⁷

Membuat PKWT yang lebih dari dua tahun dan/atau diperpanjang lebih dari satu kali, atau untuk jangka waktu lebih dari satu tahun. Atau menuntut agar pembuatan PKWT dicatatkan kepada instansi ketenagakerjaan. Menuntut agar PKWT yang dibuat kurang dari tenggang waktu 30 hari dari berakhirnya PKWT yang lama, agar PKWT dimaksud demi hukum menjadi PKWTT.²³⁸ Termasuk juga bila tidak mencantumkan adanya suatu masa percobaan kerja dan tidak diberitahukan kepada pekerja serta tidak dicantumkan dalam surat pengangkatan.

b. Perselisihan peraturan perusahaan.

²³⁷Lihat Pasal 59 ayat (1) UUKK.

²³⁸ Lihat Pasal 59 ayat (7) UUKK.

Perselisihan mengenai peraturan perusahaan (PP) dapat terjadi dalam hal-hal berikut ini.

Pengusaha yang memperkerjakan pekerja 10 orang atau lebih, tidak membuat PP yang disahkan oleh instansi ketenagakerjaan, dapat digugat untuk membuat PP.²³⁹

Di perusahaan yang telah terbentuk SP, tidak meminta saran dan pendapat SP sebagai wakil pekerja. Atau di perusahaan yang belum ada SP, tidak meminta saran dan pendapat dari wakil pekerja yang dipilih secara demokratis, atau menuntut pembatalan PP yang dibuat karena tidak memenuhi syarat minimal, yang sekurang-kurangnya memuat:

- 1) Hak dan kewajiban pengusaha;
- 2) Hak dan kewajiban pekerja;
- 3) Syarat kerja, yaitu hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan;
- 4) Tata tertib perusahaan; dan
- 5) Jangka waktu berlakunya PP.

Atau yang isi ketentuannya bertentangan, atau lebih rendah kualitas atau kuantitasnya dari ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Atau pengusaha tidak memperbaharui PP yang telah habis masa berlakunya. Atau selama berlakunya PP, menolak permintaan SP yang menghendaki perundingan pembuatan PKB.²⁴⁰

²³⁹ Lihat Pasal 108 UUKK.

²⁴⁰ Lihat Pasal 110 dan Pasal 111 UUKK.

Apabila perusahaan memiliki kantor cabang, namun tidak membuat PP induk yang berlaku di semua cabang perusahaan, atau PP turunan yang berlaku di masing-masing cabang perusahaan. PP induk memuat ketentuan-ketentuan yang berlaku umum di seluruh cabang perusahaan dan PP turunan memuat pelaksanaan PP induk, yang disesuaikan dengan kondisi cabang perusahaan masing-masing.

Pekerja menggugat beberapa perusahaan yang tergabung dalam satu group, yang masing-masing perusahaan merupakan badan hukum sendiri-sendiri, untuk membuat PP oleh masing-masing perusahaan, dan perusahaan tidak memberlakukan ketentuan-ketentuan dalam PP yang telah berakhir masa berlakunya, serta belum menandatangani PKB atau mengesahkan PP yang baru. Atau oleh pekerja yang tidak ikut dalam merundingkan pembuatan PKB yang belum mencapai kesepakatan, menggugat pengusaha untuk mengajukan permohonan pengesahan pembaharuan PP.

Dalam hal perusahaan akan mengadakan perubahan isi PP dalam tenggang waktu masa berlakunya PP, perubahan tersebut harus berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan SP/wakil pekerja. Menggugat pengusaha agar perubahan dimaksud mendapat pengesahan kembali dari instansi ketenagakerjaan. Apabila perusahaan tidak mengajukan permohonan pengesahan perubahan PP, perubahan itu dianggap tidak ada. Demikian juga apabila terdapat ketentuan dalam PP yang bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, karena PP yang tidak memuat syarat minimal:

- 1) Hak dan kewajiban pengusaha;
- 2) Hak dan kewajiban pekerja;
- 3) Syarat kerja;
- 4) Tata tertib perusahaan; dan
- 5) Jangka waktu berlakunya PP.

Bila syarat ini tidak dipenuhi maka dapat menjadi dasar tuntutan per-selisihan kepentingan.

Bagi PP yang habis masa berlakunya selama dua tahun dan tidak diper-baharui setelah habis masa berlakunya atau dilakukannya perubahan PP sebelum berakhir jangka waktu berlakunya tanpa adanya kesepakatan antara pengusaha dan wakil pekerja, dapat pula dituntut oleh pekerja. Atau pekerja menggugat, karena diperusahaan tidak ada lagi SP, PKB diganti dengan PP, dan ternyata ketentuan yang ada dalam PP lebih rendah dari ketentuan yang ada dalam PKB.

Pekerja dapat pula menggugat PP yang akan disahkan agar kualitas dan kuantitasnya lebih baik dari yang dikonsep oleh pengusaha. Misalnya kapan upah dinaikkan, kapan cuti diambil, sistem apa yang dipakai untuk bekerja dan sebagainya.

c. Perselisihan perjanjian kerja bersama.

Mengenai perselisihan dalam pembuatan perjanjian kerja bersama (PKB) dapat dibagi dalam empat macam klasifikasi:

- 1) PKB baru, yaitu PKB yang baru dibuat;

- 2) PKB perubahan, ialah PKB yang masih berlaku, tetapi atas kesempatan kedua belah pihak diadakan perubahan sebagian dari isinya;
- 3) PKB perpanjangan, yaitu PKB yang masa berlakunya selama periode dua tahun setelah berakhir, tetapi para pihak yang bersepakatan belum mengadakan musyawarah dalam pembuatan PKB yang baru; dan
- 4) PKB pembaharuan, ialah PKB yang masa berlakunya dalam periode dua tahun yang telah berakhir dan para pihak mengadakan musyawarah untuk menghasilkan PKB baru yang isi/materinya ditingkatkan.

Ditinjau dari ruang lingkup berlakunya, dikenal tiga macam PKB, yaitu tingkat perusahaan, kelompok perusahaan, atau sektoral perusahaan. PKB yang dibuat antara pimpinan SP di satu perusahaan dengan pengusaha di mana unit kerja itu berada, yang hanya berlaku untuk satu perusahaan, disebut dengan PKB tingkat perusahaan (*plant level-single wide*). PKB yang dibuat di tingkat kantor pusat perusahaan, antara SP kantor pusat dan cabangnya yang ada di daerah dengan pengusaha di kantor pusat, dan diberlakukan di seluruh perusahaan baik pusat maupun cabang yang ada di daerah, disebut dengan PKB tingkat perusahaan induk (*company wide*). Sedangkan suatu PKB yang dibuat antara peringkat SP sektoral dalam satu cabang atau daerah tertentu dengan perkumpulan perusahaan sejenis pada sektor tertentu dan berlaku pula di perusahaan sejenis yang bergabung dalam asosiasi yang membuat PKB tersebut dalam satu daerah atau wilayah disebut PKB sektoral (*sector wide*).

Pekerja atau SP yang merasa dirugikan atas perbuatan PKB pada tingkatan di atas dapat pula menggugat melalui perselisihan kepentingan. Termasuk juga dalam hal terdapat PKB yang dibuat tidak menggunakan bahasa Indonesia, dan PKB tersebut tidak diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penerjemah resmi yang telah disumpah, hal tersebut dapat pula digugat.²⁴¹

SP bila merasa dirugikan dalam pembuatan PKB, dapat menggugat pengusaha karena berunding dengan SP yang tidak dapat menjadi pihak mewakili pekerja, atau karena belum mempunyai nomor bukti pencatatan dari instansi ketenagakerjaan. Atau merundingkannya dengan SP yang:

- 1) Tidak memiliki jumlah anggota lebih dari 50% dari jumlah seluruh pekerja di perusahaan yang bersangkutan;
- 2) Tidak memiliki jumlah anggota lebih dari 50% dari jumlah seluruh pekerja di perusahaan, dan tidak mendapat dukungan lebih 50% dari jumlah seluruh pekerja di perusahaan melalui pemungutan suara;
- 3) Lebih dari satu SP dalam satu perusahaan, yang tidak berhak mewakili pekerja melakukan perundingan dengan pengusaha, karena jumlah keanggotaannya kurang 50% dari seluruh jumlah pekerja di perusahaan;
- 4) Di perusahaan yang terdapat lebih dari satu SP, di mana ketentuan dukungan minimal tidak terpenuhi, setelah melakukan koalisi sehingga tidak tercapai jumlah lebih dari 50% dari seluruh jumlah pekerja di perusahaan; dan

²⁴¹ Lihat Pasal 116 UUKK.

- 5) Di perusahaan yang terdapat lebih dari satu SP, setelah koalisi, dukungan minimal tetap tidak terpenuhi, tidak membentuk tim perunding yang anggotanya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing SP.²⁴²

Pekerja atau SP dapat pula melakukan gugatan apabila dalam membuat PKB, tidak mengindahkan mengenai larangan, sehingga memuat aturan yang:

- 1) Mewajibkan pengusaha hanya menerima atau menolak pekerja karena alasan yang bersifat diskriminatif, seperti golongan, suku, agama, ras, jenis kelamin, dan antar golongan;
- 2) Mewajibkan seseorang pekerja supaya hanya bekerja pada pengusaha tertentu; dan
- 3) Bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan.

Pengusaha dapat dituntut apabila mengganti PKB dengan PP, selama di perusahaan yang bersangkutan masih ada SP, atau apabila di perusahaan tidak ada lagi SP dan PKB diganti dengan PP, ketentuan yang ada dalam PP ternyata lebih rendah dari ketentuan yang ada dalam PKB. Dalam hal PKB yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan di perusahaan tersebut hanya terdapat satu SP, perpanjangan atau pembaharuan PKB, dimana pengusaha mensyaratkan sebelum perundingan untuk dilakukan pemungutan suara atau meminta dukungan terbanyak dari pekerja.

²⁴² Lihat Pasal 119 dan Pasal 120 UUKK.

Dalam hal PKB yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan di perusahaan tersebut terdapat lebih dari satu SP dan SP yang dulu berunding tidak lagi memenuhi ketentuan yang berlaku, tetap dengan SP yang lama saja, dan bukan dengan SP yang baru yang anggotanya lebih dari 50% dari jumlah seluruh pekerja di perusahaan bersama-sama dengan serikat buruh yang membuat PKB terdahulu dengan membentuk tim perunding secara proporsional.²⁴³

2. Sebab sebab terjadinya PHK

Dari data yang diperoleh sebab-sebab terjadinya PHK di Sumatera Utara Khususnya Kota Medan, Kota Binjai, Kabupaten Deli Serdang dan Kabupaten Serdang Bedagai dapat disebabkan karena lock out/ Perusahaan tutup Masalah Normatif dan Masalah Hak. Untuk lebih jelasnya dapat kita lihat dalam tabel berikut

**TABEL SEBAB-SEBAB TERJADINYA PHK
PADA TAHUN 2006 DAN 2007 DI SUMATERA UTARA**

NO	SEBAB-SEBAB PHK	JUMLAH	PERSENTASE
1	Indisipliner		
2	Mengundurkan diri		
3	Meninggal dunia		
4	Pensiun		
5	Pengurangan tenaga kerja/ rasionalisasi		
6	Bencana alam		
7	Keputusan pemerintah/kebijak- an pemerintah		
8	Merger		
9	Pailit		
10	Dan lain-lain		
	J u m l a h		

²⁴³ Lihat Pasal 130 ayat (1) dan (2) UUKK.

3. Pendekatan dalam pemecahan perselisihan ketenagakerjaan.

Konflik-konflik kepentingan jelas mengacu pada intervensi-intervensi tawar-menawar berdasarkan kepentingan. Konflik data atau informasi dan kepentingan dapat berasal dari para pihak yang berbeda, interpretasi atau evaluasi informasi yang berbeda, pandangan relevansi atau bobot informasi yang berbeda, kekurangan informasi, atau salah satu kombinasi di antara yang tersebut di atas. Sumber-sumber konflik demikian mendatangkan intervensi dengan tujuan meyakinkan para pihak bahwa mereka menginterpretasi dan mengevaluasi dengan cara mirip. Dalam hal yang lebih sulit, eliminasi sumber konflik demikian dapat merancang beberapa proses yang diterima bagi para pihak, dalam menyelesaikan fakta-fakta yang sedang diperebutkan.

Konflik hubungan mungkin berasal dari keluhan, perilaku ofensif, pola-pola gagal fungsional dari penghubungan dan komunikasi, salah persepsi, asumsi keliru, pemberlakuan *stereotip*. Misalnya, suatu pihak dapat terlibat dalam perilaku dominasi atau intimidasi, pelampiasan emosi, menyinggung perasaan atau ancaman. Kebalikannya, suatu pihak dapat tidak mampu meng-ambil keputusan atau bersikap menghindar atau menarik diri. Para mediator berupaya berurusan dengan konflik demikian melalui berbagai cara. Mereka menegaskan atau memberlakukan peraturan-peraturan masyarakat dalam interaksi para pihak, menyatakan secara eksplisit perilaku yang tidak diterima timbul, mendesak para pihak untuk berbicara, membuat klarifikasi dan menegaskan pengertian masing-masing pihak mengenai komunikasi

antar pihak. Menggunakan "*caucus*" mereka dapat meredakan emosi. Mereka dapat menengahkan dan membantu para pihak memperbaiki pola perilaku dan komunikasi yang gagal fungsional.

Konflik struktural termasuk faktor-faktor yang lebih umum, seperti ketidakseimbangan kekuatan para pihak, status, tekanan kelompok klien, masalah waktu, jarak geografis dan sejenisnya. Faktor-faktor ini membuat sukar bagi mereka untuk melakukan tawar-menawar secara terbuka, produktif dan leluasa. Guna membantu menyingkirkan sumber-sumber konflik demikian, seorang mediator dapat berupaya dengan cara yang tepat untuk menyeimbangkan kekuatan tawar-menawar para pihak. Dia juga dapat membantu para pihak dalam membimbing dan menangani kelompok klien mereka, memperpanjang masa mediasi, mematuhi batas waktu, atau mengumpulkan rapat pada tempat yang cocok bagi semua pihak.

Konflik nilai timbul akibat ideologi yang berbeda, sistem kepercayaan, tujuan-tujuan fundamental, serta standar evaluasi yang berbeda. Bila ada konflik nilai sejenis, mediator berupaya untuk merumuskan sengketa sehingga tidak harus mengimflikasi nilai fundamental. Biasanya hal ini dilakukan dengan memfokuskan pada problem-problem langsung dan konkret ketimbang yang global dan ideologis.

Dalam kasus-kasus konflik nilai lain, seorang mediator dapat membantu para pihak dengan memfokus pada nilai andil yang diberi para pihak ketimbang nilai yang mereka bagi. Terkadang hal ini menyangkut permintaan suatu nilai yang lebih fundamental ketimbang yang ditegaskan para pihak pada waktu terjadi masalah. Misalnya, dalam suatu sengketa mengenai penanganan seorang direktur terhadap

seorang dokter di ruang gawat darurat di sebuah rumah sakit swasta, para pihak berselisih paham tentang siapa yang berhak mengendalikan. Rumah sakit yang memperkerjakan sang dokter sebagai seorang kontraktor independen untuk memberi semua pelayanan pada ruang gawat darurat, tidak senang atas cara sang dokter memberi pelayanan. Awal-nya, para pihak mendalilkan sengketa tersebut sebagai suatu konflik mengenai kebebasan kerja sang dokter berhadapan dengan rumah sakit untuk mengendalikannya. Mediator menyarankan suatu nilai yang mengungguli perawatan pasien secara istimewa dalam lingkup konteks sebuah rumah sakit yang berorientasi mencari laba, dan para pihak menggunakan nilai bersama ini sebagai panduan untuk menemukan cara kerja sama secara kooperatif.²⁴⁴

Pendekatan yang dapat dilakukan untuk memecahkan konflik bermacam-macam. Setiap individu dan masyarakat menangani konflik dengan cara yang berbeda-beda. Salah satu cara yang lazim ditempuh di banyak kebudayaan adalah sekedar menghindari konflik jika mungkin. Lawan ekstremnya adalah menangani konflik dengan kekerasan. Banyak masyarakat telah berhasil mengembangkan cara-cara yang terstruktur untuk mengatasi aneka konflik baik yang aktual maupun potensial antar individu dan antar kelompok, di antara dua cara yang ekstrem tersebut.

Orang yang memilih menghadapi suatu konflik bisa mulai dengan mendiskusikan persoalan-persoalan yang terkait. Sesudah itu mereka bisa melanjutkan dengan menegosiasikan tentang salah satu atau lebih persoalan yang lebih spesifik.

²⁴⁴ Gary Goodpaster, *Op.Cit.*, hlm. 247-255.

Bila mereka merasa tidak akan mampu mencapai kata sepakat, mereka bisa meminta pertolongan kepada pihak ketiga. Mula-mula “pihak ketiga” ini bisa meminta berperan sebagai konsiliator (*conciliator*) yang tugasnya sekedar meredakan sikap saling memusuhi. Bila pihak-pihak yang bertikai merasa membutuhkan bantuan lebih lanjut, mereka bisa mencari seorang mediator atau penengah dan tugasnya adalah menolong secara aktif menjajaki beberapa opsi dan merundingkan suatu cara penyelesaian.

Seorang mediator tidak boleh memaksakan keputusan apapun, melainkan hanya bertindak untuk menolong pihak-pihak yang bertikai menemukan aneka solusi yang bisa diterima oleh semua pihak. Jika mediasi pun gagal, atau sebagai kemungkinan alternatif, pihak-pihak yang bertikai bisa meminta bantuan seorang arbitrator yang bertanggung jawab untuk mengambil suatu keputusan.²⁴⁵

Banyak konflik melibatkan gabungan dari sebagian atau bahkan keseluruhan persoalan yang disebutkan di atas. Dengan menganalisis dan mengidentifikasi persoalan-persoalan khusus yang terlibat di dalamnya, sebuah konflik yang kompleks dapat dipecahkan dengan lebih mudah. Konflik-konflik menyangkut informasi atau sumber daya biasanya lebih mudah dipecahkan daripada konflik-konflik menyangkut relasi atau kepentingan. Konflik tentang relasi dan kepentingan biasanya lebih mudah dipecahkan daripada konflik menyangkut struktur. Konflik tentang nilai-nilai hidup sering kali paling sulit dipecahkan sebab menyangkut

²⁴⁵ Ronald S. Kraybill, *Op.Cit.*, hlm. 36-43.

perkara yang sangat peka, yakni keyakinan yang membentuk jati diri orang-orang yang bertikai serta kepercayaan yang memberi makna pada kehidupan mereka.

Berkaitan dengan hal di atas, ada beberapa tipologi penanganan konflik. Di dalam ADR dikelompokkan menjadi beberapa tahapan, yaitu:

2. Penghindaran konflik (*conflic avoidance*);
3. Pencegahan konflik (*conflic prevention*);
4. Pengelolaan konflik (*conflic management*);
5. Resolusi konflik (*conflic resolution*);
6. Penyelesaian konflik (*conflic settlement*).²⁴⁶

Dengan demikian kata "konflik" dalam ADR dapat dilihat sebagai:

- a. Persepsi, artinya konflik diyakini dan dipahami karena adanya kebutuhan, kepentingan, keinginan atau nilai-nilai dari seseorang yang berbeda/tidak sama dengan orang lain.
- b. Perasaan, dimana konflik sebagai reaksi emosional terhadap situasi atau interaksi yang memperlihatkan adanya ketidaksesuaian/ketidakcocokan. Reaksi emosional ini diwujudkan dengan rasa takut, sedih, pahit, marah dan keputusasaan atau campuran dari perasaan-perasaan tersebut.

Tindakan, merupakan ekspresi perasaan dan pengartikulasian dari persepsi ke dalam suatu tindakan untuk mendapatkan suatu kebutuhan (kebutuhan dasar, kepentingan dan kebutuhan akan identitas) yang memasuki wilayah orang lain.²⁴⁷

²⁴⁶ Mas Achmad Sentosa & Wiwik Awiati, "Negosiasi dan Mediasi", dalam *Mediasi dan Perdamaian* (Jakarta: Mahkamah Agung RI, 2004), hlm. 29.

²⁴⁷ *Ibid.*

Dampak sosial dari pemutusan hubungan kerja.

Sengketa merupakan gejala sosial telah lama menjadi perhatian para penganut teori konflik. Ralf Dahrendorf mengemukakan bahwa pandangan pendekatan konflik berpangkal pada anggapan-anggapan dasar sebagai berikut:²⁴⁸

- a. Setiap masyarakat senantiasa berada di dalam proses perubahan yang tidak pernah berakhir.
- b. Setiap masyarakat mengandung konflik-konflik di dalam dirinya, atau dengan perkataan lain konflik adalah merupakan gejala yang melekat di dalam setiap masyarakat.
- c. Setiap unsur di dalam suatu masyarakat memberikan sumbangan bagi terjadinya disintegrasi dan perubahan-perubahan sosial.
- d. Setiap masyarakat terintegrasi di atas pengusaha atau di dominasi oleh sejumlah orang atas sejumlah orang-orang yang lain.

Oleh karena itu, sengketa bukanlah merupakan suatu hal yang harus ditakuti, walaupun penghindaran terhadap perbuatan yang dapat menimbulkan sengketa adalah hal yang terbaik. Bahkan menurut Satjipto Rahardjo,²⁴⁹ konflik adalah fungsional bagi berdirinya masyarakat, dengan demikian filsafat yang dipegang adalah menyalurkan konflik sedemikian rupa sehingga menjadi pro-duktif buat masyarakat.

²⁴⁸ Nasikun, *Sistem Sosial Indonesia*, Cetakan Kedelapan (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 1993), hlm. 16.

²⁴⁹ Satjipto Raharjo, "Masalah Kebhinekaan Sosial Budaya Dalam Reformasi Hukum Nasional Menuju Masyarakat Madani", *Makalah*, disampaikan pada Seminar Hukum Nasional ke- VII, Diselenggarakan Oleh BPHN-Depkeh RI di Jakarta 12 – 15 Oktober 1999.

Untuk menyalurkan sengketa menjadi produktif²⁵⁰ buat masyarakat diperlukan suatu pemahaman yang mendalam mengenai sengketa, bentuk-bentuk dan faktor-faktor penyebab terjadinya sengketa dan strategi penyelesaiannya.

Dalam suatu masyarakat selalu tersedia berbagai bentuk mekanisme penyelesaian sengketa. Selain penyelesaian secara formal melalui pengadilan, juga dikenal penyelesaian secara informal melalui mekanisme penyelesaian sengketa alternatif. Bahkan penyelesaian melalui cara ini mengalami perkembangan yang cukup pesat di berbagai negara di dunia.

Sengketa yang juga dikenal konflik adalah dua kosa kata yang tidak sama, tetapi sulit untuk dibedakan sehingga di dalam penggunaannya ada kalanya dilakukan secara bergantian.

Studi kepustakaan menunjukkan bahwa di kalangan ahli sosiologi (termasuk sosiologi hukum) pengkajian lebih terfokus pada istilah konflik (*conflict*), sedangkan di kalangan ahli antropologi hukum terdapat kecenderungan untuk memfokuskan pada istilah sengketa (*dispute*).²⁵¹

Laura Nader dan Herry Todd membedakan kedua istilah tersebut melalui pandangannya mengenai proses bersengketa (*disputing process*). Menurut Nader dan Todd sebagaimana dikutip oleh T.O Ihromi²⁵² ada tiga fase atau tahap dalam proses bersengketa, yaitu:

²⁵⁰ Coser menggunakan istilah fungsional positif, Lihat Margaret M. Poloma, *Sosiologi Kontemporer* (Jakarta: Rajawali, 1984), hlm. 115.

²⁵¹ Lihat Valerine J.L. Kriekhoff, dalam T.O Ihromi (Ed), *Op.Cit.*, hlm. 224.

²⁵² T.O Ihromi, "Beberapa Catatan Mengenai Metode Kasus Sengketa". Dalam T.O Ihromi (Ed), *Ibid.*, hlm. 209 – 210. Lihat juga Valerine J. L Kriekhoff, *Ibid.*, hlm. 225.

- a. Tahap pra-konflik atau tahap keluhan, yang mengacu kepada keadaan atau kondisi yang oleh seseorang atau suatu kelompok dipersepsikan sebagai hal yang tidak adil dan alasan-alasan atau dasar-dasar dari adanya perasaan itu. Penyelenggaraan terhadap rasa keadilannya itu dapat bersifat nyata atau imajinasi saja tergantung pada persepsi dari pihak yang merasakan ketidak-adilan tersebut. Dalam hal ini yang penting ialah pihak itu merasakan bahwa haknya dilanggar atau dia/mereka diperlakukan dengan salah.
- Situasi keluhan perasaan diperlakukan tidak adil ini mengandung suatu potensi untuk meningkat menjadi konflik atau justru menghindarnya. Perasaan diperlakukan tidak adil dapat lebih memuncak disebabkan oleh suatu konfrontasi, atau eskalasi justru terelakkan karena secara sengaja kontak dengan lawan dihindari atau pihak kedua tidak memberi reaksi terhadap tantangan yang diajukan.
- b. Tahap konflik, yang ditandai dengan keadaan di mana pihak yang merasa haknya dilanggar memilih jalan konfrontasi, melemparkan tuduhan kepada pihak pelanggar haknya, atau memberitahukan kepada pihak lawan tentang keluhannya. Kedua belah pihak sadar mengenai adanya suatu perselisihan pendapat antara mereka. Tahap ini mempunyai ciri *diadik* (dua pihak ber-hadapan).
- c. Tahap sengketa (*dispute*), dapat terjadi karena konflik mengalami eskalasi berhubung karena adanya konflik itu dikemukakan secara umum. Suatu sengketa hanya terjadi apabila pihak yang mempunyai keluhan semula atau seseorang atas namanya telah meningkatkan perselisihan pendapat yang semula dari pendekatan

diadik (dua pihak) menjadi hal yang memasuki bidang publik. Hal ini dilakukan secara sengaja dan aktif dengan maksud supaya ada sesuatu tindakan mengenai tuntutan yang diinginkan.

Ketiga tahap di atas tidak perlu terjadi secara berurutan. Bisa saja seorang yang merasa terhina atau dirugikan langsung mengajukan perkaranya ke pengadilan tanpa mengkomunikasikan kepada pihak yang dianggap merugi-kannya (jadi tahap konflik tidak terjadi), atau tiba-tiba saja salah satu pihak mengundurkan diri, atau tahap-tahap itu bisa saja berlangsung secara melompat-lompat.

Sengketa dapat terjadi antar individu, antar individu dengan kelompok atau antara kelompok dengan kelompok. Tentang pembagian sengketa ini Roy. J. Lewicki dkk, mengklasifikasikan berdasarkan jumlah atau kelompok manusia yang mengadakan interaksi di dalamnya ke dalam empat bentuk,²⁵³ yaitu:

- a. *Intrapersonal or Intrapsychic Conflict*, konflik ini terjadi dalam diri individu tersebut. Sumber-sumber konflik dapat meliputi pendapat, pikiran, emosi, penilaian, predisposisi sesuatu. Misalnya seorang karyawan marah pada atasannya, tetapi ia takut mengutarakannya karena atasan tersebut dapat memberhentikannya. Disini terdapat konflik batin dalam diri si karyawan.
- b. *Interpersonal Conflict* (konflik antar individu) adalah konflik yang terjadi di antara majikan dan karyawan, suami-isteri, saudara kandung, atau teman sekamar.

²⁵³ Joni Emirzon, *Alternatif Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan (Negosiasi, Mediasi, Konsiliasi dan Arbitrase)* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001), hlm. 25-26.

- c. *Intragroup Conflict*, konflik yang terjadi dalam kelompok kecil di antara tim dan anggota panitia dengan keluarga kelas, kelompok-kelompok persaudaraan dan perkumpulan mahasiswa/i.
- d. *Intergroup Conflict*, konflik yang terjadi antar group seperti antara serikat-serikat kerja dengan pengelola, perseteruan keluarga, kelompok masyarakat dengan pemerintah yang berkuasa.

Mengapa terjadi sengketa? Berbagai faktor bisa menimbulkan terjadinya sengketa. Menurut Richard Hill,²⁵⁴ sengketa terjadi karena adanya perbedaan kepentingan masing-masing pihak, yakni bila ada interaksi antara dua atau lebih orang atau perusahaan, dan yang satu percaya bahwa kepentingannya tidak identik dengan kepentingan yang lain, maka perselisihan akan terjadi. Oleh karena itu menurut Richard Hill cara terbaik untuk mencegah terjadinya sengketa adalah menjamin bahwa masing-masing pihak mengetahui apa yang diinginkan pihak lain dan menangkap secara jelas perjanjian tertulis di antara para pihak. Meningkatkan pengetahuan masing-masing pihak tentang kepentingan orang lain akan menurunkan peluang terjadinya suatu sengketa karena terjadinya kesalahpahaman.

Menurut Bolton ada sepuluh faktor yang dapat menjadi sumber terjadinya sengketa, yaitu:

1. Menghambat tujuan pribadi;
2. Kehilangan status (kedudukan);
3. Kehilangan otonomi (kekuasaan);

²⁵⁴ Elizabert Strong, *Nuts and Bolts of ADR for Business Disputes*, <http://www.Batnet.com/Oikoumene/arbover.Html>. Available, Diakses tanggal 13 juni 2000.

4. Kehilangan sumber-sumber;
5. Tidak mendapat bagian yang adil dari sumber-sumber langka;
6. Mengancam suatu nilai;
7. Mengancam suatu normal;
8. Kebutuhan yang berbeda dan berbenturan;
9. Kesalahpahaman atau salah mengerti; dan
10. Pembelaan harga diri.²⁵⁵

Mukti Arto²⁵⁶ mengemukakan sumber sengketa akan mempengaruhi karakteristik dari sengketa tersebut. Sumber yang paling dominan menimbulkan sengketa akan menunjukkan karakteristik yang paling menonjol. Ia mengklasifikasi karakteristik sengketa itu dalam tiga macam, yaitu:

- a. Karakter formal; yakni sifat sengketa yang melekat pada hukum yang mengaturnya dan timbul karena materi hukum itu sendiri. Misalnya kurang jelas, mengandung berbagai penafsiran, terjadinya kerancuan atau terdapatnya berbagai sistem hukum yang sama-sama berlaku dan sebagainya.
- b. Karakter material (kebendaan); yakni sifat sengketa yang melekat pada wujud dari barang sengketa itu sendiri, seperti ketidaksepahaman, perbenturan kepentingan, perebutan sumber-sumber, menghambat tujuan pribadi, kehilangan status dan kedudukan kehilangan otonomi atau kekuasaan, tidak mendapat bagian yang adil, dan sebagainya yang bersifat material.

²⁵⁵ A. Mukti Arto, *Mencari Keadilan, Kritik dan Solusi Terhadap Praktek Peradilan Perdata di Indonesia* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2001), hlm. 39.

²⁵⁶ *Ibid*, hlm. 40.

- c. Karakter emosional, yaitu sifat sengketa yang melekat pada emosi manusia-nya, seperti karena perasaan-perasaan negatif antar pihak-pihak kemarah-an, kesalahpahaman (salah mengerti), serta perbedaan gaya hidup dan sebagainya.

Para penganut pendekatan konflik mengatakan bahwa pembagian otoritas yang bersifat dikotomis menjadi sebab timbulnya sengketa di dalam masyarakat. Oleh karena pembagian otoritas yang demikian di dalam dirinya sendiri menimbulkan kepentingan-kepentingan yang berlawanan satu sama lain. Pembagian otoritas mengakibatkan orang yang menduduki posisi sebagai pemegang otoritas dan mereka yang tidak memiliki otoritas memiliki kepentingan-an-kepentingan yang baik secara substansial maupun arahnya, berlawanan satu sama lain. Mereka yang memiliki kekuasaan otoritatif akan selalu memelihara atau bahkan mengukuhkan status quo dari pola hubungan tersebut.²⁵⁷

Hal tersebut sejalan dengan proposisi yang mengatakan penggunaan kekuasaan oleh kelompok-kelompok yang lebih berkuasa selalu sedikit atau banyak merugikan kelompok yang tidak berkuasa.²⁵⁸

Kepentingan yang menjadi sumber dari suatu sengketa tidak hanya terbatas pada kepentingan yang bersifat material seperti kerugian atau keuntungan berupa sejumlah uang yang diderita oleh seseorang sebagai akibat perbuatan orang lain, melainkan dapat juga kepentingan yang bersifat immaterial seperti pencemaran nama baik atau penetapan status.

²⁵⁷ Nasikum, *Op.Cit.*, hlm. 17 – 18.

²⁵⁸ David Berry, *Pokok-Pokok Pikiran dan Sosiologi*, Terjemahan Roulis Wirotomo, Cetakan Kelima (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 1995), hlm. 23.

Suatu sengketa tidak selamanya hanya memperlihatkan salah satu dari karakter tersebut. Seringkali dalam suatu sengketa karakter emosional muncul, karena rasa emosional manusia itulah yang selalu menjadi pendorong terjadinya sengketa. Bahkan dalam kasus-kasus tertentu ketiga karakter sengketa itu secara integratif menyatu dalam sebuah sengketa.

Untuk memilih cara dan strategi penyelesaian sengketa pemahaman terhadap karakteristik dari suatu sengketa sangat diperlukan. Penyelesaian sengketa melalui forum penyelesaian sengketa (formal atau informal) bukan satu-satunya cara yang biasanya ditempuh oleh orang yang merasa kepen-tingannya terganggu atau diperlakukan tidak adil oleh orang lain. Laura Nader dan Todd mengidentifikasi ada tujuh cara yang berkembang dalam kebudayaan manusia untuk menampung, mengatasi atau menyelesaikan keluhan-keluhan atau perasaan diperlakukan secara tidak adil atau sengketa-sengketa, yaitu:

- a. Membiarkan saja (*Lumping it*). Pihak yang merasakan perlakuan tidak adil, gagal dalam upaya untuk menekankan tuntutan, dia mengambil keputusan untuk mengabaikan saja masalah atau isu yang menimbulkan tuntutan dan dia meneruskan hubungan-hubungan dengan pihak yang dirasakan merugikannya. Hal ini dilakukan karena berbagai kemungkinan seperti kurangnya informasi mengenai bagaimana proses mengajukan keluhan itu ke pengadilan, kurangnya akses ke lembaga peradilan, atau sengaja tidak diproses ke peradilan karena diperkirakan bahwa kerugiannya lebih besar dari keuntungannya. Atau mungkin

didasarkan pada pertimbangan bahwa dengan sikap demikian dianggap lebih menguntungkan.

- b. Mengelak (*avoidance*). Pihak yang merasa dirugikan memilih untuk mengu-rangi hubungan-hubungan dengan pihak yang merugikan atau untuk sama sekali menghentikan hubungan tersebut. Misalnya dalam hubungan bisnis hal semacam ini dapat terjadi. Dengan mengelak, maka isu yang timbul-kan keluhan dielakkan saja. Berbeda dengan pada pemecahan pertama, dimana hubungan-hubungan berlangsung terus, isunya saja yang dianggap selesai.
- c. Paksaan (*coercion*). Satu pihak memaksakan pemecahan pada pihak lain, ini bersifat unilateral. Tindakan yang memaksakan ini atau ancaman untuk menggunakan tekanan pada umumnya mengurangi kemungkinan penye-lesaian sengketa secara damai. Paksaan ini bisa berupa paksaan fisik atau psikis, dapat dilakukan secara langsung dan dapat juga dilakukan dengan meminjam tangan pihak ketiga (*dept colector*).
- d. Perundingan (*negotitation*). Dua pihak yang berhadapan merupakan para pengambil keputusan. Pemecahan dari masalah yang mereka hadapi dilaku-kan oleh mereka berdua, mereka sepakat tanpa adanya pihak ketiga yang mencampurinya. Kedua pihak berupaya untuk saling meyakinkan, jadi mereka membuat aturan mereka sendiri dan tidak memecahkannya dengan bertitik tolak dari aturan-aturan yang ada.
- e. Mediasi (*mediation*). Dengan cara ini ada pihak ketiga yang membantu kedua pihak yang bersengketa. Mediator dapat merupakan hasil pilihan kedua belah

pihak yang bersengketa atau karena ditunjuk oleh orang yang mempunyai kekuasaan. Kedua belah pihak yang bersengketa harus setuju bahwa jasa-jasa dari seorang mediator akan digunakan dalam upaya mencari pemecahan. Biasanya dalam masyarakat-masyarakat kecil (*pagu-yuban*) dapat saja ada tokoh-tokoh yang berperan sebagai mediator, juga berperan sebagai arbitrator dan sebagai hakim.

- f. Arbitrase (*adjudication*). Kedua belah pihak yang bersengketa sepakat untuk meminta perantara pihak ketiga (arbitrator) dan sejak semula telah setuju bahwa mereka akan menerima keputusan dari arbitrator itu.
- g. Peradilan (*adjudication*). Disini pihak ketiga mempunyai wewenang untuk mencampuri pemecahan masalah, terlepas dari keinginan para pihak yang bersengketa. Pihak ketiga itu juga berhak membuat keputusan dan menegakkannya.²⁵⁹

Langkah-langkah tersebut tidak selamanya berlangsung secara ber-urutan, tetapi bagi orang yang berpikir secara rasional berdasarkan pertimbangan untung-rugi akan selalu melaksanakannya secara berurutan. Dengan menempatkan penyelesaian melalui cara-cara adjudikasi (arbitrase dan pengadilan) sebagai upaya terakhir (*the last resort*) bagi penyelesaian sengketa yang dihadapinya.

Tidak mudah untuk menentukan secara pasti sengketa-sengketa yang bagaimana saja yang dapat diselesaikan melalui mekanisme penyelesaian sengketa

²⁵⁹ T.O Ihromi, *Op.Cit.*, hlm. 210 – 212, Bandingkan dengan Ronny Hanitijo Soemitro, *Hukum dan Masalah Penyelesaian Konflik* (Semarang: CV. Agung, 1990), hlm. 36 - 37, yang mengidentifikasi ada enam sub kategori bentuk-bentuk penyelesaian konflik.

alternatif. Dalam kepustakaan berdasarkan pengalaman para praktisi penyelesaian sengketa alternatif dan studi di Amerika Utara disebutkan bebe-rapa karakter atau ciri sengketa yang layak diselesaikan melalui penyelesaian sengketa alternatif, yaitu:

- a. Para pihak yang bersengketa memperlihatkan sikap pengakuan tentang keabsahan (*legitimasi*) dari kepentingan atau tuntutan masing-masing pihak. Sikap pengakuan itu tidak selalu ditunjuk secara terus terang atau terbuka, tetapi bisa secara samar-samar yang dapat dibaca dari tingkah laku atau sikap seseorang.
- b. Kasus-kasus yang mengandung peluang bagi para pihak untuk mengakomodasikan dan mengkompromikan kepentingan mereka yang berbeda. Peluang untuk mengkompromi dapat dilihat dari sikap para pihak yang tidak terus menerus bertahan pada tuntutan atau kepentingannya masing-masing.

Adanya pertimbangan kekuatan merupakan insentif bagi para pihak untuk menempuh sikap akomodatif dan kompromi. Kekuatan disini dapat berupa penguasaan akses sumber daya finansial, ekonomi, pengaruh politik dan administrasi serta pengaruh oleh suatu pilihan keputusan.²⁶⁰

Terjadinya sengketa PHK berakibat menjadi gejala sosial ditengah-tengah masyarakat Indonesia bermula dari terjadinya krisis ekonomi di Indo-nesia. Krisis ekonomi berkepanjangan yang dialami Indonesia sejak tahun 1997 dan mencapai puncaknya pada tahun 1998. Pada bulan Juli 1997 terjadilah krisis moneter di Indonesia yang kemudian di perparah lagi oleh krisis politik yang mengakibatkan

²⁶⁰ Takdir Rahmadi, "Mekanisme Alternatif Penyelesaian Sengketa Dalam Konteks Masyarakat Indonesia Masa Kini", *Makalah*, disajikan dalam seminar sehari Alternatif Penyelesaian Sengketa Dalam Kasus-kasus Tanah, Perburuhan dan lingkungan, Diselenggarakan oleh Studi dan Advokasi Masyarakat bekerjasama dengan Dewan Pimpinan Pusat IKADIN, di Jakarta, 11 Agustus 1994.

lengsernya Soeharto sebagai Presiden Republik Indonesia pada tanggal 21 Mei 1998.²⁶¹ Akibat krisis moneter ini maka banyak perusahaan di Indonesia yang gulung tikar dan para investor pada hengkang ke negaranya masing-masing. Maka terjadilah PHK besar-besaran (massal) pada waktu itu di Indonesia, seperti 12 (dua belas) pabrik garmen di Bogor gulung tikar sehingga 15.000 (lima belas ribu) orang di PHK. Kemudian pabrik tekstil di Jawa Tengah rata-rata mengurangi 20% karyawannya karena alasan yang sama.²⁶² Maka ter-jadi jutaan pengangguran di tengah-tengah peningkatan angkatan kerja sekitar 3% per tahun.

Berdasarkan hasil Survey Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) pada bulan Agustus 2006 secara nasional jumlah angkatan kerja sebanyak 106.388.935 jiwa, jumlah orang bekerja sebanyak 95.456.935 jiwa, dan jumlah pengangguran sebanyak 10.932.000 jiwa, dengan persentase pengangguran sebesar 10,28%. Sedangkan jumlah angkatan kerja di Sumatera Utara se-banyak 5.491.696 jiwa, jumlah orang bekerja sebanyak 4.859.647 jiwa, dan jumlah pengangguran sebanyak 632.049 jiwa, dengan persentase pengang-guran sebesar 11,51%.²⁶³

Secara umum pekerja Indonesia dihadapkan pada sengketa dilematis antara hidup dan mati, yaitu PHK atau diupah murah. Dalam situasi yang demikian maka jalan satu satunya untuk menyelesaikan sengketa ini yang dilakukan buruh adalah melakukan perlawanan. Perlawanan yang dilakukan tidak lain adalah untuk bertahan

²⁶¹ Sutan Remy Sjahdeini, *Hukum Kepailitan: Memahami Faillissementsverordening Juncto Undang-undang No. 4 Tahun 1998* (Jakarta: Pustaka Utama Grafiti, 2002), hlm. 29.

²⁶² J. Waskita Utama, "Catatan Akhir Tahun; Investasi yang Tak Kunjung Datang", *Koran Kompas*, Senin, 15 Desember 2003, hlm. 56.

²⁶³ Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Sumatera Utara, Tahun 2007.

dari PHK massal, upah murah dan kehilangan tunjangan sosial lainnya. Dapat disimpulkan, banyaknya mogok bukan cerminan demokratisnya struktur ekonomi melainkan cerminan dari represifnya ekonomi yang kian menindas buruh.

Akibat dari hal tersebut di atas, buruh saat ini tidak memiliki pilihan lain selain melakukan mogok atau demonstrasi bagi perbaikan kondisi sosial ekonominya. Jadi maraknya demonstrasi dan mogok buruh bukan cerminan dari demokrasi melainkan kenyataan faktual dari tidak adanya demokrasi. Tidak ada saluran bagi buruh untuk memperjuangkan kepentingannya secara damai dengan pengusaha. Dapat dilihat berbagai tuntutan buruh mulai dari masalah upah, uang transpor, tunjangan kesehatan dan lain-lain yang hanya dipenuhi oleh perusahaan setelah meledaknya aksi mogok atau demonstrasi. Artinya dalam menilai perkembangan sosial politik dan ekonomi di Indonesia, perlawanan buruh menyelesaikan sengketa dapat dijadikan barometer.

Perlawanan buruh terjadi secara sporadis di berbagai daerah secara nasional, walaupun secara sporadis telah membuat repot banyak pihak terutama pengusaha. Namun disisi lain, perlawanan sporadis ini dimanipulasi oleh pengusaha untuk menekan pemerintah agar tidak merombak struktur ekonomi-politik. Untuk menghadapi perlawanan buruh yang kian militan, maka para pengusaha melalui asosiasinya mulai mengancam akan memindahkan lokasi produksinya jika pemerintah tidak memberikan perlindungan terhadap mereka atas perlawanan buruh.

e. Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja yang Diselesaikan Melalui Mediasi.

Berdasarkan hasil penelitian, di Sumatera Utara dari tahun 2006 sampai dengan tahun 2007 terdapat peningkatan jumlah perusahaan baik perusahaan industri besar dan sedang. Pada tahun 2006 jumlah perusahaan sebanyak 966, perusahaan sedangkan pada tahun 2007 berjumlah 2.409 perusahaan, berarti dari tahun 2006 hingga tahun 2007 terjadi peningkatan jumlah perusahaan di Sumatera Utara sebanyak 1443 perusahaan. Lebih lengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut



Tabel 3

**Jumlah Perusahaan Industri Besar dan Sedang Menurut Kabupaten/Kota dari
Tahun 2004 s/d 2006 di Sumatera Utara**

NO	KABUPATEN/KOTA	TAHUN	
		2006	2007
1	N i a s	2	18
2	Mandailing Natal	1	20
3	Tapanuli Selatan	9	26
4	Tapanuli Tengah	14	5
5	Tapanuli Utara	0	0
6	Toba Samosir	12	14
7	Labuhan Batu	46	133
8	A s a h a n	104	147
9	Simalungun	51	175
10	D a i r i	0	11
11	K a r o	6	9
12	Deli Serdang	332	247
13	L a n g k a t	46	113
14	Nias Selatan	*)	43
15	Humbang Hasundutan	*)	6
16	Pak Pak Barat	*)	587
17	S a m o s i r	*)	3
18	Serdang Bedagai	*)	51
19	S i b o l g a	1	9
20	Tanjung Balai	31	14
21	Pematang Siantar	44	82
22	Tebing Tinggi	19	22
23	M e d a n	200	599
24	B i n j a i	34	47
25	Padang Sidempuan	9	28
J u m l a h		966	2.409

Sumber: BPS Provinsi Sumatera Utara Tahun 2006 dan dinas tenaga kerja sumut
Untuk data tahun 2007

Keterangan:

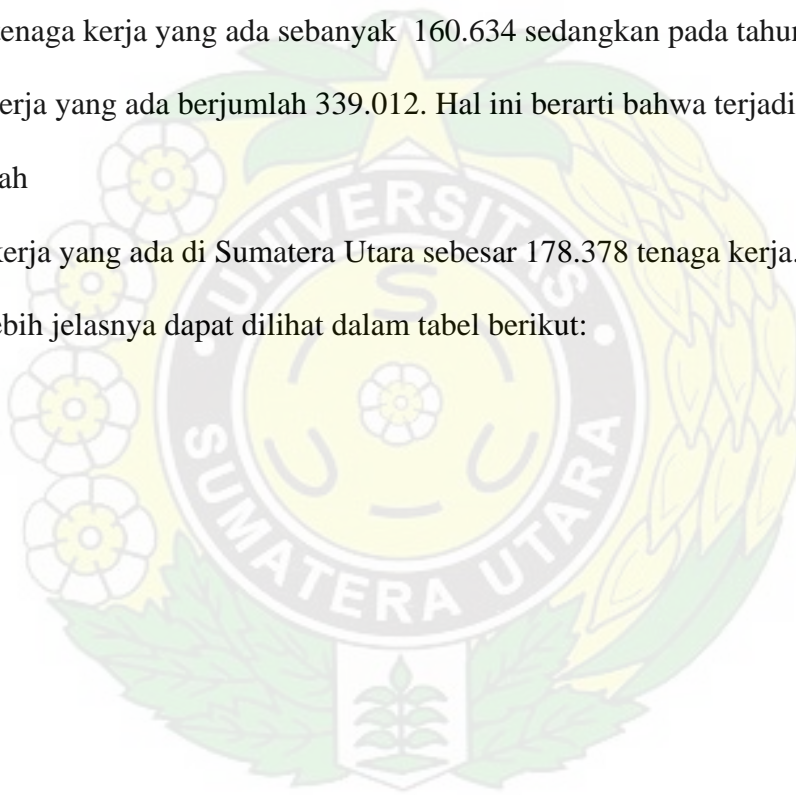
*) Masih bergabung dengan Kabupaten induk (Nias, Taput, Dairi, Toba Samosir, Deli Serdang, Tapsel).Demikian pula terjadi peningkatan jumlah tenaga kerja dari tahun 2006 sampai tahun 2007. Data lengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Demikian pula dengan jumlah tenaga kerja yang terdapat di Sumatera Utara, pada tahun 2006

Jumlah tenaga kerja yang ada sebanyak 160.634 sedangkan pada tahun 2007 jumlah tenagakerja yang ada berjumlah 339.012. Hal ini berarti bahwa terjadi peningkatan jumlah

trnaga kerja yang ada di Sumatera Utara sebesar 178.378 tenaga kerja.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel berikut:



Tabel 4

**Jumlah Tenaga Kerja Industri Besar dan Sedang Menurut Kabupaten/Kota
dari Tahun 2006 s/d 2007 di Sumatera Utara**

NO	KABUPATEN/KOTA	TAHUN	
		2006	2007
1	N i a s	111	1313
2	Mandailing Natal	92	4649
3	Tapanuli Selatan	2.250	15801
4	Tapanuli Tengah	1.875	1724
5	Tapanuli Utara	0	0
6	Toba Samosir	862	2.246
7	Labuhan Batu	12.420	40.715
8	A s a h a n	13.969	41.446
9	Simalungun	9.140	30.000
10	D a i r i	0	1.368
11	K a r o	730	1.754
12	Deli Serdang	53.463	15.860
13	L a n g k a t	13.207	28.724
14	Nias Selatan	*)	15.801
15	Humbang Hasundutan	*)	1.030
16	Pak Pak Barat	*)	586
17	S a m o s i r	*)	302
18	Serdang Bedagai	*)	18.997
19	S i b o l g a	31	1.020
20	Tanjung Balai	1.785	1.274
21	Pematang Siantar	4.149	12.398
22	Tebing Tinggi	1.897	2.769
23	M e d a n	42.455	91667
24	B i n j a i	1.586	4.754
25	Padang Sidempuan	612	2.814
J u m l a h		160.634	339.012

Sumber: BPS Provinsi Sumatera Utara Tahun 2006

Keterangan:

*) Masih bergabung dengan Kabupaten induk (Nias, Taput, Dairi, Toba Samosir, Deli Serdang, Tapsel).

Walaupun dari tahun 2006 sampai dengan 2007 di Sumatera Utara terjadi peningkatan jumlah perusahaan dan tenaga kerja, tetapi bukan berarti tidak ada terjadi PHK pada perusahaan. Seperti yang disampaikan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja di Deli Serdang, Medan, Binjai dan Serdang Bedagai bahwa sampai tahun 2006 di daerah Sumatera Utara, khususnya di Kabupaten Deli Serdang terjadi PHK sebanyak 417 orang,²⁶⁴ di Kota Medan terjadi PHK sebanyak 604 orang,²⁶⁵ di Kota Binjai terjadi PHK sebanyak 47 orang²⁶⁶ dan di Kabupaten Serdang Bedagai juga telah terjadi PHK sebanyak 77 orang.²⁶⁷ Dengan demikian, total keseluruhan pekerja yang di PHK pada keempat Kabupaten/Kota tersebut selama tahun 2006 adalah sebanyak 1145 orang.

Selanjutnya sampai dengan bulan Mei tahun 2007 di Kabupaten Deli Serdang terjadi PHK sebanyak 76 orang,²⁶⁸ di Kota Medan terjadi PHK sebanyak 115 orang,²⁶⁹ di Kota Binjai terjadi PHK sebanyak 14 orang²⁷⁰ dan di Kabupaten Serdang Bedagai juga telah terjadi PHK sebanyak 38 orang.²⁷¹ Dengan demikian, total

²⁶⁴ Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Deli Serdang.

²⁶⁵ Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Medan.

²⁶⁶ Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai.

²⁶⁷ Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Serdang Bedagai.

²⁶⁸ Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Deli Serdang.

²⁶⁹ Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Medan.

²⁷⁰ Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai.

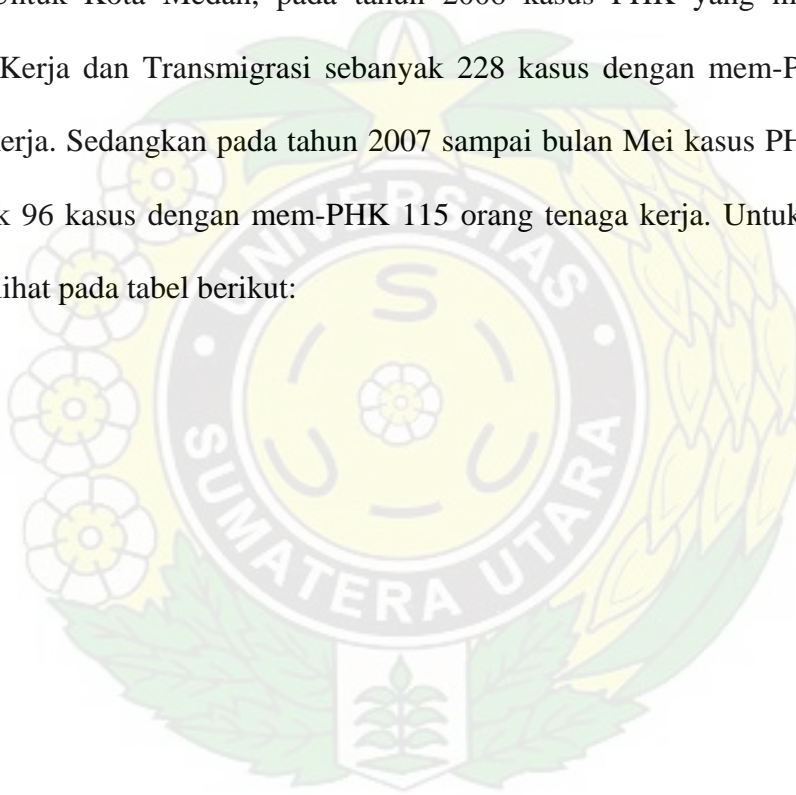
²⁷¹ Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Serdang Bedagai.

keseluruhan pekerja yang di PHK pada keempat Kabupaten/Kota tersebut dari bulan Januari 2007 sampai dengan bulan Mei 2007 adalah sebanyak 243 orang.

Untuk lebih jelasnya menyangkut PHK di keempat Kabupaten/Kota tersebut dapat dilihat pada uraian di bawah ini.

1. Di Kota Medan.

Untuk Kota Medan, pada tahun 2006 kasus PHK yang masuk ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebanyak 228 kasus dengan mem-PHK 604 orang tenaga kerja. Sedangkan pada tahun 2007 sampai bulan Mei kasus PHK yang masuk sebanyak 96 kasus dengan mem-PHK 115 orang tenaga kerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:



Tabel 5

**Kasus PHK yang Masuk dan Diselesaikan Melalui Mediasi
Pada Tahun 2006 dan 2007 (s/d Mei) di Kota Medan**

No	Bulan	Jumlah PHK		PB		ANJURAN		KET	
		2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007
1	Januari	24	20	20	15	4	5	-	-
2	Februari	19	18	15	18	3	-	1 ke PHI	-
3	Maret	16	25	7	21	4	4	5 ke PHI	-
4	April	15	25	10	16	5	6	-	3 ke PHI
5	Mei	21	8	10	-	5	-	6 ke PHI	8 masih dlm proses
6	Juni	21		21	-	-	-	-	-
7	Juli	18		15	-	3	-	-	-
8	Agustus	34		17	-	9	-	8 ke PHI	-
9	September	21		19	-	2	-	-	-
10	Oktober	11		10	-	1	-	-	-
11	Nopember	16		8	-	5	-	3 ke PHI	-
12	Desember	12		3	-	5	-	4 ke PHI	-
		228	96	155	70	46	15	27	11

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Medan 2007

Bila diperhatikan tabel di atas, maka di Kota Medan penyelesaian sengketa PHK melalui mediasi pada tahun 2006 mencapai 201 kasus dan yang dituangkan dalam bentuk PB berjumlah 155 kasus, sedangkan penyelesaian yang ditindaklanjuti dengan Anjuran berjumlah 46 kasus dan diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial 27 kasus. Sedangkan pada tahun 2007 yang diselesaikan melalui mediasi sebanyak 93 kasus dan yang dituangkan dalam bentuk PB sebanyak 70 kasus sedangkan Anjuran sebanyak 15 kasus dan diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial 3 kasus, serta 8 kasus masih dalam proses.

2. Di Kota Binjai.

Untuk Kota Binjai, pada tahun 2006 kasus PHK yang masuk ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebanyak 21 kasus dengan mem-PHK 47 orang tenaga kerja. Sedangkan pada tahun 2007 sampai bulan Mei kasus PHK yang masuk sebanyak 6 kasus dengan mem-PHK 14 orang tenaga kerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7
Kasus PHK yang Masuk dan Diselesaikan Melalui Mediasi
Pada Tahun 2006 di Kota Binjai

No	Bulan	Jumlah PHK		PB		ANJURAN		KET	
		2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007
1	Januari	1	1	1	1	-	-		
2	Februari	3	1	2	1	-	-	1 ke PHI	
3	Maret	1	-	-	-	1	-	-	
4	April	1	1	1	-	-	1	-	
5	Mei	-	3	-	-	-	-	-	3 dlm proses
6	Juni	5	-	3	-	1	-	1 ke PHI	
7	Juli	1	-	-	-	-	-	-	
8	Agustus	4	-	2	-	2	-	1 ke PHI	
9	September	-	-	-	-	-	-	-	
10	Oktober	2	-	1	-	1	-	-	
11	Nopember	1	-	1	-	-	--	-	
12	Desember	2	-	2	-	-	-	-	
		21	6	13	2	5	1	3	3

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai 2007

Bila diperhatikan tabel di atas, maka di Kota Binjai penyelesaian sengketa PHK melalui mediasi pada tahun 2006 sebanyak 21 kasus, yang dituangkan dalam bentuk PB berjumlah 13 kasus, sedangkan penyelesaian yang ditindaklanjuti dengan Anjuran berjumlah 5 kasus dan diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial 3 kasus. Sedangkan pada tahun 2007 yang diselesaikan melalui mediasi sebanyak 6 kasus, yang dituangkan dalam bentuk PB sebanyak 2 kasus sedangkan Anjuran sebanyak 1 kasus dan 3 kasus masih dalam proses.

3. Di Kabupaten Deli Serdang.

Di Kabupaten Deli Serdang, pada tahun 2006 kasus PHK yang masuk ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebanyak 134 kasus dengan mem-PHK 417 orang tenaga kerja. Sedangkan pada tahun 2007 sampai bulan Mei kasus PHK yang masuk sebanyak 55 kasus dengan mem-PHK 76 orang tenaga kerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8

**Kasus PHK yang Masuk dan Diselesaikan Melalui Mediasi
Pada Tahun 2006 dan 2007 (s/d Mei) di Kab. Deli Serdang**

No	Bulan	Jumlah PHK		PB		ANJURAN		KET	
		2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007
1	Januari	7	13	5	5	2	6	-	
2	Februari	10	7	9	5	-	-	1 ke PHI	2 ke PHI
3	Maret	9	13	4	9	3	4	2 ke PHI	2 ke PHI
4	April	14	10	7	7	5	3	2 ke PHI	-
5	Mei	9	12	8	-	1	-	-	12 Masih dalam proses
6	Juni	23	-	15	-	2	-	6 ke PHI	-
7	Juli	19	-	11	-	5	-	3 ke PHI	-
8	Agustus	6	-	6	-	-	-	-	-
9	September	13	-	12	-	-	-	1 ke PHI	-
10	Oktober	9	-	6	-	1	-	2 ke PHI	-
11	Nopember	8	-	5	-	-	-	3 ke PHI	-
12	Desember	7	-	4	-	2	-	1 ke PHI	-
	J u m l a h	134	55	92	26	21	13	21	16

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kab. Deli Serdang 2007

Disini terlihat bahwa penyelesaian sengketa melalui mediasi di tahun 2006 mencapai kesepakatan yang dituangkan dalam bentuk PB berjumlah 92 kasus, yang ditindaklanjuti dengan Anjuran berjumlah 21 kasus, serta diselesaikan melalui PHI 21 kasus. Tahun 2007 yang diselesaikan melalui mediasi dan dituangkan dalam bentuk PB sebanyak 26 kasus, Anjuran sebanyak 13 kasus, melalui PHI 4 kasus dan 12 kasus masih dalam proses.

4. Di Kabupaten Serdang Badagai.

Di Kabupaten Serdang Bedagai, pada tahun 2006 kasus PHK yang masuk ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebanyak 35 kasus dengan mem-PHK 77 orang tenaga kerja. Sedangkan sampai bulan Mei 2007 kasus PHK yang masuk sebanyak 29 kasus dengan mem-PHK 38 orang tenaga kerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 9
Kasus PHK yang Masuk dan Diselesaikan Melalui Mediasi
Pada Tahun 2006 dan 2007 (s/d Mei) di Kab. Serdang Bedagai

No	Bulan	Jumlah PHK		PB		ANJURAN		KET	
		2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007
1	Januari	4	8	4	2	-	3	-	3 kePHI
2	Februari	7	5	5	3	2	2	-	-
3	Maret	4	2	3	1	1	1	-	-
4	April	5	9	5	2	-	1	-	6 Masih dalam proses
5	Mei	2	5	2	4	-	1	-	
6	Juni	-	-	-	-	-	-	-	-
7	Juli	-	-	-	-	-	-	-	-
8	Agustus	-	-	-	-	-	-	-	-
9	September	3	-	1	-	-	-	2 kePHI	-
10	Oktober	2	-	1	-	-	-	1 kePHI	-
11	Nopember	8	-	5	-	1	-	2 kePHI	-
12	Desember	-	-	-	-	-	-	-	-
	Jumlah	35	29	26	12	4	8	5	9

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kab. Serdang Bedagai 2007

Bila dilihat tabel di atas, di Kabupaten Serdang Bedagai penyelesaian sengketa PHK melalui mediasi tahun 2006 mencapai kesepakatan yang dituangkan dalam bentuk PB berjumlah 26 kasus, sedangkan penyelesaian yang ditindaklanjuti

dengan Anjuran berjumlah 4 kasus, melalui PHI 5 kasus. Pada tahun 2007 yang diselesaikan melalui mediasi dan dituangkan dalam bentuk PB sebanyak 12 kasus, Anjuran sebanyak 8 kasus dan melalui PHI 3 kasus, serta 6 kasus masih dalam proses.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa para buruh di Sumatera Utara, khususnya di Kabupaten Serdang Bedagai, Kabupaten Deli Serdang, Kota Binjai dan Kota Medan lebih memilih penyelesaian sengketa PHK melalui mediasi dari pada menyelesaikannya melalui PPHI. Perbandingan jumlah penyelesaian sengketa melalui mediasi dengan PHI tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10
Penyelesaian Kasus PHK Melalui Mediasi di Empat Kabupaten/Kota
Di Sumatera Utara Tahun 2006 dan 2007

No	Kabupaten/Kota	PB		ANJURAN		PHI		Dalam Proses	
		2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007
1	Serdang Bedagai	26	12	4	8	5	3	-	6
2	Deli Serdang	92	26	21	13	21	4	-	12
3	Binjai	13	2	5	1	3	-	-	3
4	Medan	155	70	46	15	27	3	-	8
5	Jumlah	286	110	76	37	56	10	-	29

Dari tabel 12 dan tabel 13, maka dapat dilihat bahwa jumlah PHK yang diselesaikan melalui mediasi pada tahun 2006 berjumlah 362 kasus dengan penyelesaian yang dituangkan dalam PB sebanyak 286 kasus, melalui anjuran 76 kasus dan menempuh jalur Peradilan Hubungan Industrial 56 kasus. Sedangkan pada

Tahun 2007 berjumlah 147 kasus dengan penyelesaian yang dituangkan dalam PB sebanyak 110 kasus, melalui anjuran 37 kasus, dan menempuh jalur Peradilan Hubungan Industrial 10 kasus, sedangkan yang masih dalam proses berjumlah 29 kasus. Bila diperhatikan baik pada tahun 2006 maupun tahun 2007 para tenaga kerja dan pengusaha lebih banyak menyelesaikan PHK melalui mediasi dibandingkan dengan PHI, bahkan penyelesaian sengketa melalui mediasi ini lebih banyak dituangkan hasilnya dalam bentuk PB dibanding anjuran. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat per-sentasenya dalam tabel berikut:

Tabel 11
Persentase Penyelesaian Sengketa PHK Melalui Mediasi Pada Empat
Kabupaten/Kota di Sumatera Utara Pada Tahun 2006 dan 2007

No	Kabupaten/Kota	PHK		Mediasi		Persentase (%)	
		2006	2007	2006	2007	2006	2007
1	Serdang Bedagai	35	29	30	20	85.7	69
2	Deli Serdang	134	55	113	51	84.3	92.7
3	Binjai	21	6	18	6	85.7	100
4	Medan	228	96	201	93	88.2	96.9

Berdasarkan jumlah tersebut, maka dapat dikatakan bahwa tingkat keberhasilan penyelesaian PHK melalui Mediasi lebih menonjol, apalagi hasil dari mediasi yang dinyatakan dengan bentuk Perjanjian Bersama (PB) juga lebih banyak

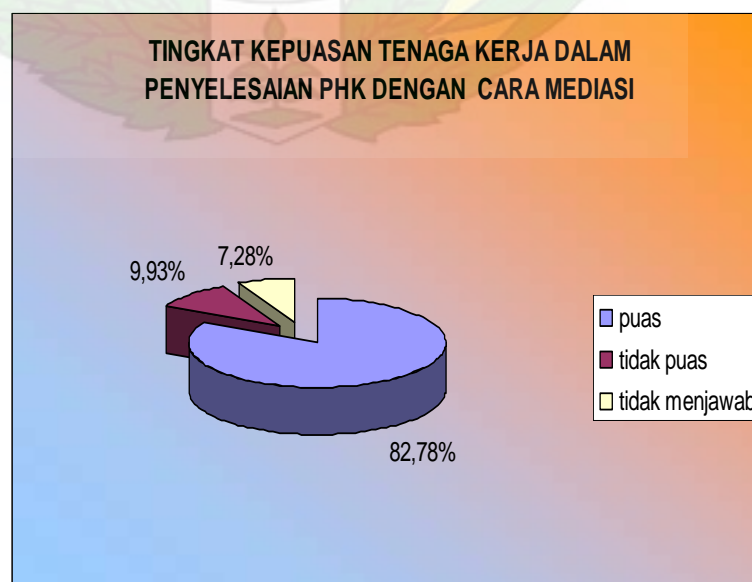
jumlahnya (lihat Tabel Penyelesaian Kasus Melalui Mediasi di Empat Kabupaten/Kota Sumatera Utara Tahun 2006 dan juga Tahun 2007 di atas).

Selain itu dilihat dari tingkat kepuasan para pihak terhadap penyelesaian PHK dengan cara mediasi baik dari kalangan pekerja/buruh dan pengusaha secara kuantitatif data yang diperoleh menunjukkan adanya rasa puas terhadap cara penyelesaian ini. Berikut diagram yang menggambarkan tingkat kepuasan dari tenaga kerja.

**TINGKAT KEPUASAN TENAGA KERJA DALAM PENYELESAIKAN PHK
DENGAN CARA MEDIASI**

n = 151

Tingkat Kepuasan Tenaga Kerja	Jumlah	Persentase
Puas	125	82,78
tidak puas	15	9,93
tidak menjawab	11	7,28
Jumlah	151	100



KETERANGAN :

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan menunjukkan bahwa " tingkat kepuasan Tenaga Kerja yang di PHK diselesaikan dengan cara Mediasi sebesar 82,78 %, sedangkan yang tidak puas penyelesaian PHK Melalui Mediasi 9,93% dan Yang tidak Menjawab 7,28 %, dengan demikian jumlah yang menyatakan puas sangat signifikan (82,78%).

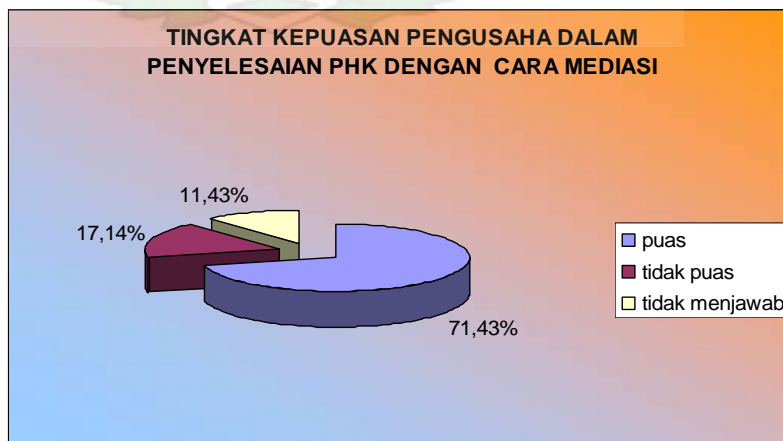
Dari pihak pengusaha tingkat kepuasan dalam penyelesaian PHK secara mediasi dapat dilihat dalam tabel dan diagram berikut:

TINGKAT KEPUASAN PENGUSAHA DALAM PENYELESAIKAN PHK

DENGAN CARA MEDIASI

n = 35

Tingkat Kepuasan Pengusaha	Jumlah	Persentase
Puas	25	71,43
tidak puas	6	17,14
tidak menjawab	4	11,43
jumlah	35	100



KETERANGAN :

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa " Tingkat Kepuasan Pengusaha dalam menyelesaikan PHK dengan cara Mediasi sebesar 71,43 %, sedangkan yang tidak puas penyelesaian PHK Melalui Mediasi 17,14% dan Yang tidak Menjawab 7,28 %, dengan demikian tingkat kepuasan pengusaha terhadap mediasi signifikan dengan 71, 43 %.

**JUMLAH PERKARA YANG MASUK DI PPHI PADA TAHUN 2006
PADA PENGADILAN NEGERI MEDAN**

NO	PERKARA PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL	JUMLAH	KETERANGAN
1	Sisa tahun 2005	-	-
2	Masuk tahun 2006	142	-
3	P u t u s	77	-
4	Sisa akhir 2006	65	-
5	Kasasi tahun 2006	44	-
6	Kasasi dikirim tahun 2006	5	-
7	Kasasi dicabut tahun 2006	1	-
8	Kasasi belum dikirim tahun 2006	38	-
	J u m l a h		

NO	GUGATAN PHK	JUMLAH	KETERANGAN
1	Gugatan yang masuk	142 perkara	-
2	Yang putus	89 perkara	-
3	Yang sudah memiliki kekuatan hukum tetap	45 perkara	-
4	Yang belum memiliki kekuatan hukum tetap	44 perkara	-
5	Sisa	53 perkara	-

f. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelaksanaan Mediasi

Secara umum penyelesaian sengketa melalui mediasi merupakan suatu proses tawar menawar di antara para pihak yang bersengketa untuk mencapai kesepakatan (*konsensus*). Proses tawar menawar ini dilakukan secara tidak langsung, karena memakai pihak ketiga yang dianggap netral sebagai penengah.²⁷² Dengan demikian untuk tercapai kesepakatan dalam mediasi sangat ditentukan oleh faktor-faktor, baik yang melekat pada diri para pihak dan pihak ketiga (mediator) yang dilibatkan dalam proses penyelesaian mediasi tersebut, maupun faktor-faktor lain di luar itu.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan mediasi dapat dilihat dari sudut internal dan eksternal.

Secara internal:

Apabila dilihat dari perspektif para pihak yang bersengketa, maka terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan mediasi, yaitu:

a. Persepsi yang sama.

Agar penyelesaian sengketa melalui mediasi dapat terlaksana dengan baik dan mencapai hasil maksimal seperti yang diinginkan, maka para pihak yang bersengketa harus memiliki persepsi yang sama. Penyelesaian sengketa melalui mediasi merupakan cara terbaik dan lebih memuaskan untuk menyelesaikan masalah dibandingkan dengan cara-cara lain (misalnya melalui PHI). Hal ini tentunya didasarkan atas adanya kemungkinan membujuk pihak lain untuk

²⁷² Lihat Runtung, *Op.Cit.*, hlm. 242.

memodifikasi posisi awal mereka serta adanya harapan akan sebuah hasil akhir yang mereka terima. Jika hanya salah satu pihak saja yang menghendaki penyelesaian sengketa melalui mediasi, sedangkan pihak lawan tidak tertarik atau tidak mendukungnya, maka upaya penyelesaian sengketa melalui mediasi akan mengalami kegagalan.

- b. Budaya dari para pihak yang bersengketa sangat menentukan keberhasilan mediasi. Gary Goodpaster,²⁷³ menjelaskan bila para pihak berasal dari satu budaya, maka pendekatan mereka dalam menyelesaikan masalah dapat dilakukan dengan menggunakan kerangka interpretasi yang sama. Dengan begitu mediasi yang dilakukan antara para pihak dengan budaya yang sama, merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong keberhasilan para pihak mencapai kesepakatan. Apabila dalam budaya mereka yang bersengketa, perbaikan hubungan dan harmonisasi masih dianggap merupakan nilai yang penting, maka nilai tersebut merupakan hal yang penting dalam mendorong keberhasilan penyelesaian sengketa melalui mediasi. Bila para pihak yang bersengketa berasal dari budaya yang berlainan, maka mereka dapat merumuskan secara berbeda dan salah interpretasi atau salah mengerti mengenai konvensi-konvensi, gerakan-gerakan dan isyarat-isyarat dalam mediasi, maka hal ini dapat menjadi faktor yang menyebabkan gagalnya penyelesaian sengketa melalui mediasi.
- c. Kekuatan tawar menawar dari para pihak turut mempengaruhi keberhasilan penyelesaian sengketa melalui mediasi. Akan tetapi apabila antara para mediator

²⁷³ Gary Goodpaster, *Op.Cit.*, hlm. 301-302.

mempunyai kekuatan tawar menawar yang tidak seimbang, maka pihak yang kuat akan selalu cenderung bertahan dan berpikir bahwa tanpa mediator pun ia dapat menang. Kadaan ini merupakan salah satu faktor yang dapat mengakibatkan gagalnya penyelesaian sengketa melalui mediasi.

- d. Kelanjutan hubungan, jika salah satu atau kedua belah pihak memandang bahwa kelanjutan hubungan sosial merupakan hal yang penting, maka para pihak akan berusaha secara maksimal untuk mencapai kesepakatan penyelesaian sengketa melalui mediasi. Akan tetapi bila para pihak tidak meng-harapkan kelanjutan hubungan sosial dikemudian hari menjadi lebih baik dan lebih mengejar keuntungan materiil maka dapat mengakibatkan kegagalan penyelesaian sengketa melalui mediasi.
- e. Para mediator yang ditunjuk pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam penyelesaian PHK tidak sesuai dengan bidang ilmu yang dimilikinya, sehingga dalam penyelesaian sengketa PHK ini kurang menyentuh bidang hukum yang telah ditentukan. Selain itu, para mediator yang ditunjuk tidak mendapatkan tunjangan finansial yang memadai sehingga dalam melaksanakan tugasnya tidak dapat dengan maksimal.
- f. Proses penyelesaian mediasi yang dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dapat dinilai masih lamban, ruangan sidang yang tidak memadai, sehingga terkesan tidak memberikan kepercayaan kepada para pihak dalam menyelesaikan sengketa PHK.

- g. Hasil kesepakatan antara pengusaha dan pekerja yang telah tertuang dalam sertifikat perjanjian bersama, tidak dapat dijalankan dengan maksimal karena tidak memiliki kekuatan *enforceability*. Artinya apa bila pengusaha atau buruh tidak menepati perjanjian yang telah mereka sepakati, maka penyelesaiannya harus melalui Pengadilan Perselisihan Perindustrial.

Kedudukan mediator dalam menyelesaikan sengketa melalui mediasi memiliki peranan yang sangat penting. Mediator sebagai pihak ketiga harus objektif dan netral untuk mengarahkan para pihak yang bersengketa dalam upaya mengakhiri sengketa dengan kesepakatan yang saling menguntungkan bagi para pihak.

Apabila dilihat dari kedudukan mediator maka ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan penyelesaian sengketa melalui mediasi, yaitu:

- a. Kewenangan dan wibawa mediator, semakin besar kewenangan dan wibawa yang dimiliki mediator maka semakin besar pula kemampuannya untuk men-dorong para pihak dalam melakukan kesepakatan bersama guna mengakhiri sengketa mereka. Karena kewenangan dan wibawa yang dimiliki mediator dapat berfungsi sebagai faktor penekan (*pressure*) terhadap pihak-pihak yang bersengketa. Sebaliknya bila mediator kurang memiliki kewenangan dan wibawa, maka kemampuannya untuk mengarahkan para pihak kepada kesepakatan bersama akan menjadi lemah, bahkan dapat menjadi gagal.
- b. Kemampuan seorang mediator dalam menguasai teknik-teknik mediasi juga sangat mempengaruhi terhadap keberhasilan dan kegagalan mediator itu sendiri dalam menyelesaikan sengketa para pihak melalui mediasi.

- c. Kepercayaan para pihak terhadap mediator. Seorang mediator haruslah dipercayai oleh para pihak yang bersengketa, baik dipercaya sebagai se-orang yang dapat berlaku adil, maupun dipercaya akan kemampuannya untuk menyelesaikan sengketa mereka. Semakin tinggi tingkat kepercayaan para pihak terhadap mediator, maka semakin besar pula kemungkinan keberhasilan penyelesaian sengketa melalui mediasi yang difasilitasi oleh seorang mediator.²⁷⁴

Secara eksternal.

Faktor eksternal (luar) juga mempengaruhi jalannya keberhasilan mediasi, seperti:

Pengaruh budaya masyarakat.

Aspek dukungan budaya masyarakat, khususnya bagi para pengusaha dan buruh yang kurang memahami apa itu mediasi, sementara pemahaman pengusaha dan buruh terhadap mediasi memiliki pengaruh yang signifikan dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan mediasi itu sendiri. Apabila masyarakat, khususnya pengusaha dan buruh sudah menganggap bahwa mediasi menjadi pilihan utama dalam setiap penyelesaian sengketa PHK maka pelaksanaan mediasi dapat berjalan dengan baik.

Sebagaimana yang dikemukakan bahwa beberapa faktor yang dapat mempengaruhi penegakan hukum antara lain adalah budaya hukum masyarakat itu sendiri.

²⁷⁴ Lihat juga Runtung, *Op. Cit.*, hlm. 242-246.

Dukungan dari aparat pemerintah sendiri, karena mediasi merupakan budaya bangsa Indonesia, maka diharapkan dukungan pemerintah untuk mengakui pelaksanaan mediasi.

Sampai saat ini pelaksanaan mediasi belum didukung dengan peraturan yang tegas dan jelas.

Hasil dari proses mediasi dalam sengketa PHK sebagaimana telah dikemukakan dapat berupa Anjuran (apabila tidak tercapai kesepakatan) dan Perjanjian Bersama (jika tercapai kesepakatan). Contoh penyelesaian sengketa PHK yang diselesaikan melalui mediasi dan telah dituangkan dalam bentuk Sertifikat Perjanjian Bersama²⁷⁵ terjadi antara pekerja sdri. Susi Ira Sasmika dengan pihak perusahaan PT. Rimba Melati. Bahwa antara Susi Ira Sasmika dengan pihak perusahaan PT. Rimba Melati telah terjadi PHK, dan akibat PHK ini pihak perusahaan PT. Rimba Melati memiliki kewajiban dan bersedia untuk memberikan uang *good will* (uang pisah) kepada Sdri. Susi Ira Sasmika. Dengan demikian berakhirlah hubungan antara Sdri. Susi Ira Sasmika dengan pihak perusahaan PT. Rimba Melati secara tuntas dan menyeluruh sehingga masing-masing pihak tidak akan mengadakan tuntutan lagi dikemudian hari.

Bila dilihat dari uraian Perjanjian Bersama tersebut yang telah didaftar-kan ke PPHI, maka antara sdri. Susi Ira Sasmika (sebagai pekerja) yang telah di PHK dengan pihak pengusaha (PT. Rimba Melati) yang diwakili oleh sdri. Mei Sim mencapai kata sepakat dalam penyelesaian perselisihan PHK, dengan catatan pihak pengusaha memenuhi tuntutan sdri. Susi Ira Sasmika dengan memberikan uang pisah/uang *good*

²⁷⁵ Kronologis kasus secara lengkap dapat dilihat dalam lampiran 1.

will sebesar Rp. 9.000.000,- (sembilan juta rupiah) atas berakhirnya hubungan kerja antara sdri. Susi Ira Sasmika dengan perusahaan PT. Rimba Melati.

Proses penyelesaian PHK antara sdri. Susi Ira Sasmika dengan pihak perusahaan PT.

Rimba Melati melalui mediasi cukup di tingkat Disnaker tanpa tidak harus ke PHI. Dan keputusan Perjanjian Bersama itu sendiri telah mengikat kepada kedua belah pihak serta memiliki kekuatan hukum dan rasa keadilan

Dengan ditanda-tangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator dari pejabat yang ber-wenang dibidang tenaga kerja serta perjanjian bersama ini didaftarkan ke PPHI di Pengadilan Negeri Medan. Keberhasilan mediasi dalam kasus ini dikerenakan adanya kehendak kedua belah pihak untuk menyelesaikan masalah secara cepat dan musyawarah sehingga dapat segera dibuat perjanjian bersama.

Contoh penyelesaian PHK yang dituangkan dalam bentuk Anjuran salah satunya terjadi pada kasus antara PT. Daya Labuhan Indah sebagai pihak Perusahaan dan sdr. Suryadi. Sdr. Suryadi bekerja pada PMKS PT. Daya Labuhan Indah dengan masa kerja 5 (lima) tahun dengan jabatan SPV Administrasi dan menerima upah terakhir sebesar Rp. 4.233.990,- (Empat juta dua ratus tiga puluh tiga ribu sembilan ratus sembilan puluh rupiah). Pada bulan Maret 2006 sdr. Suryadi memohon untuk mengundurkan diri. Pada bulan April 2006 sdr. Suryadi mengambil Gaji bulan Maret 2006 ternyata gaji yang diterima hanya (sebesar Rp. 1.900.000,-) tidak seperti biasa diterimanya, dan tidak mendapat bonus tahun 2005.²⁷⁶

²⁷⁶ Kronologis kasus secara lengkap dapat dilihat dalam lampiran 2.

Sengketa ini telah diupayakan penyelesaiannya melalui mediasi, namun menemui jalan buntu maka mediator mengeluarkan Anjuran No. 560/553/Naker-3/2006 tertanggal 01 Juni 2006 yang intinya karena sdr. Suryadi di PHK atas permintaan sendiri atau mengundurkan diri maka ia tidak mendapat pesangon melainkan mendapat uang pisah dan hak-hak lain, sesuai Pasal 156 ayat (4) huruf d Undang-undang Nomor 13 tahun 2003. Untuk itu, agar perusahaan PKMS PT. Daya Labuhan Indah membayar kekurangan upah bulan Maret tahun 2006 yang merupakan hak pekerja dan membayar bonus tahun 2005 yang besarnya sesuai dengan ketentuan perusahaan. Secara lengkap isi Anjuran No. 560/553/Naker-3/2006 tertanggal 01 Juni 2006 tersebut adalah:

- Agar perusahaan (PMKS PT. Daya Labuhan Indah) membayar kekurangan upah bulan Maret 2006 yang merupakan hak pekerja;
- Agar perusahaan (PMKS PT. Daya Labuhan Indah) membayar bonus tahun 2005 yang besarnya sesuai dengan ketentuan perusahaan;
- Agar kedua belah pihak memberikan jawaban secara tertulis paling lama 7 (tujuh) hari setelah menerima anjuran ini;

Akan tetapi Anjuran mediator juga tidak mampu menyelesaikan sengketa, karena pihak perusahaan tidak mematuhi anjuran dengan alasan bahwa periode penggajian karyawan di PT. Daya Labuhan Indah adalah menggunakan periode bulan takwin (1 sampai dengan tanggal 31 Maret 2006), di mana realisasi peng-gajiannya dilaksanakan setiap tanggal 25. Maka apabila karyawan berhenti bekerja (baik karena PHK, mengundurkan diri atau karena hal lain), maka upah pekerja akan disesuaikan dengan jumlah hari kerja pada bulan berjalan (proporsional). Sedangkan sdr. Suryadi tidak masuk kerja mulai tanggal 14 Maret 2006 jadi hanya bekerja selama 11

(sebelas) hari, sehingga perhitungan proporsional gaji dan insentif kehadiran karyawan sdr. Suryadi telah secara keseluruhan dipenuhi. Sedangkan untuk bonus tahun 2005 sesuai kebijakan manajemen bahwa bagi karyawan yang pada saat pembayaran bonus sudah tidak aktif bekerja maka karyawan tersebut tidak berhak mendapat bonus. Sehingga anjuran yang disampaikan pihak Pegawai Perantara/Mediator tidak dapat dipenuhi.

Pihak perusahaan dalam kasus ini nampaknya lebih memilih jalan lain terutama lewat PPHI hal ini dikarenakan pihak perusahaan memiliki pandangan yang berbeda dengan pihak Perantara/Mediator, bahkan penyelesaian melalui PPHI ini oleh pihak pengusaha dipilih karena pihak pengusaha beranggapan penyelesaian melalui PPHI akan memberikan kepastian dan keadilan, sesuai dengan teori Keadilan dari Morris Ginsberg bahwa keadilan berkaitan dengan tidak adanya penguasaan dari pihak yang mempunyai status sosial yang lebih Tinggi terhadap pihak yang lebih lemah. bahkan pihak perusahaan merasa tidak perlu susah-susah untuk mengurus perkaranya karena pihak perusahaan dapat menyewa pengacara untuk pengurusan per-karanya dan mengaturnya agar mereka bisa lebih diuntungkan.

Dengan tidak dipenuhinya Anjuran oleh pihak Pengusaha selanjutnya sdr. Suryadi mengajukan persoalan ini ke Peradilan Hubungan Industrial melalui surat gugatannya tertanggal 19 Februari 2007 dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 06 Maret 2007 di bawah Register No. 39/G/2007/PHI/ Mdn.

Dalam sengketa PHK yang terdaftar dengan Nomor Perkara: 39/G/2007/ PHI-Mdn ini kemudian dihasilkan Keputusan sebagai berikut:

Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;

Menyatakan Penggugat mengundurkan diri atas kemauan sendiri;

Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat berupa uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan sebesar Rp.4.445.689,- (Empat juta empat ratus empat puluh lima ribu enam ratus delapan puluh sembilan rupiah);

Membebankan biaya perkara kepada negara sebesar Rp. 136.000,- (seratus tiga puluh enam ribu rupiah);

Menolak gugatan Penggugat selebihnya.

Dengan demikian antara Anjuran yang dihasilkan dalam rangka proses mediasi tersebut memiliki perbedaan yang sangat signifikan dengan hasil Putusan Majelis hakim PHI. Perbedaan signifikan tersebut menyangkut pemberian hak sehubungan dengan PHK yang terjadi, di mana dalam Putusan Nomor: 39/G/ 2007/PHI-Mdn tidak lagi diperhitungkan upah bulan Maret 2006 yang tidak/ belum dibayarkan, juga pembayaran bonus tahun 2005 sebagaimana dinyatakan dalam Anjuran yang dikeluarkan oleh Mediator. Terhadap hal ini Majelis Hakim berpendapat bahwa berdasarkan Pasal 93 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa upah tidak dibayar apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan (*Prinsip No work no pay*), di mana untuk bulan Maret 2006 Penggugat hanya bekerja

sampai dengan tanggal 14 Maret 2006 sehingga untuk hari selanjutnya dianggap Penggugat tidak masuk tanpa izin, dan untuk itu upah tidak dibayar.

Dalam kondisi di mana proses PHK sedang berlangsung, berdasarkan Pasal 155 ayat (2) UU 13 Tahun 2003 juga memberi aturan sebagaimana berikut ini:

“Selama putusan lembaga penyelesaian hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya”.

Dengan demikian, sesungguhnya kewajiban pengusaha (tergugat) untuk membayar upah yang merupakan kewajibannya dilakukan hingga adanya putusan Hakim yang berkekuatan hukum tetap. Akan tetapi aturan ini tentunya tidak dapat dijadikan alasan pihak pekerja jika pada kenyataannya ia juga tidak melaksanakan kewajibannya sampai adanya putusan berkekuatan hukum tetap yang menyatakan putusnya hubungan kerja tersebut.

Pekerja/Penggugat (Suryadi) menyatakan bahwa ia tidak bekerja karena telah mengajukan cuti tahunan. Alasan ini oleh Pengadilan tidak menjadi pertimbangan dalam Putusannya. Kita tahu bahwa dalam penyelesaian sengketa PHK melalui jalur mediasi dan peradilan sesungguhnya jauh berbeda, di mana dalam penyelesaian melalui proses peradilan Majelis Hakim mendasarkan diri pada pencarian kebenaran formil, adakalanya tidak semua hal dapat dibuktikan oleh para pihak secara formil, misalnya tidak mempunyai pekerja/penggugat mengajukan bukti bahwa ia telah memasukkan permohonan cuti tahunan selama 2 (dua) minggu, oleh karena bukti

pengajuan permohonan tersebut tidak dikeluarkan oleh pihak perusahaan, sehingga ketidakhadiran pekerja/penggugat dikategorikan sebagai perbuatan mangkir.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan dalam bab-bab sebelumnya, maka dapat dirumuskan beberapa kesimpulan sebagai jawaban atas tiga per-masalahan penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Tenaga kerja dan pengusaha memilih mediasi sebagai penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja karena keunggulan dari proses penyelesaian yang umumnya relatif lebih cepat (*quick*) dapat diwujudkan dalam satu atau dua bulan. Hanya dibutuhkan dua kali atau paling banyak tiga kali pertemuan. Biaya relatif murah (*inexpensive*) karena mediator sudah mendapat tunjangan fungsional dari pemerintah. Bersifat rahasia (*confidential*) tidak boleh diliput dan tidak dipublikasikan. Penyelesaian bersifat *fair* melalui kompromi yang dilakukan dengan cara informal artinya penyelesaian sengketa tidak berdasarkan ketentuan-ketentuan acara yang kaku dan memaksa serta memberi kebebasan penuh kepada para pihak untuk mengajukan pendapat yang dikehendaki dengan bersedia pula menerima pendapat yang diajukan pihak lain. Hubungan kooperatif dan tidak emosional artinya penyelesaian melalui mediasi akan memperbaiki dan sekaligus mempererat hubungan kedua belah pihak, karena penyelesaian sengketa dilakukan dengan pendekatan kerjasama yang berlandaskan kekeluargaan. Selain

itu juga dalam UU 2 Tahun 2004 mediasi merupakan lembaga penyelesaian yang harus dilalui sebelum masuk ke lembaga peradilan (PPHI).

2. Mediator dalam bidang Ketenagakerjaan secara umum harus memiliki keahlian (*Mediator Skills*) sebagai seorang mediator yaitu, melakukan komunikasi non verbal (*non-verbal communication*), pendengar aktif (*active listening*), keahlian menghadiri (*attending skills*), keahlian mengikuti (*following skills*), keahlian merefleksi (*reflecting skills*), penyusunan ulang kalimat (*reframing*) dan membuat pertanyaan (*questioning*). Selain itu juga harus memahami peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan. Khusus untuk mediator ketenagakerjaan ini merupakan Pegawai Negeri Sipil yang ada di lingkungan Departemen Ketenagakerjaan yang diangkat dengan syarat-syarat tertentu (Kepmen No. 92 Tahun 2004). Peran mediator dalam menyelesaikan perselisihan PHK adalah sebagai penengah dan mampu membantu para pihak menyatukan persepsi, memimpin sidang mediasi, melakukan pertukaran informasi pada para pihak, membuat risalah sidang, dan membuat laporan sidang.
3. Melalui studi yang telah dilakukan terungkap bahwa penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja melalui mediasi dapat dikatakan merupakan pilihan utama bagi para tenaga kerja. Dimana pada tahun 2006 kasus PHK yang masuk ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten Serdang Bedagai, Kabupaten Deli Serdang, Kota Binjai dan Kota Medan sebanyak 418 kasus dengan penyelesaian melalui mediasi sebanyak 362 kasus sedangkan melalui PPHI hanya 56 kasus. Pada tahun 2007 kasus PHK yang masuk keempat

Kabupaten dan Kota tersebut berjumlah 186 kasus dengan penyelesaian melalui mediasi sebanyak 170 kasus sedangkan melalui PPHI hanya 10 kasus. Artinya tingkat keberhasilan mediasi dalam menyelesaikan kasus PHK antara tenaga kerja dengan pihak pengusaha sangat tinggi dalam memberikan keberhasilan.



B. Saran

Dalam upaya memaksimalkan fungsi dan peran mediasi, diperlukan perhatian dan dukungan dari semua pihak, untuk itu disarankan:

1. Banyaknya pilihan yang menggunakan mediasi sebagai tempat penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan dapat meringankan beban pengadilan, karenanya pemerintah seharusnya membuat aturan hukum yang memberikan kekuatan kepada lembaga mediasi terutama memberikan kekuatan eksekutorial atas putusan-putusan yang dikeluarkannya.
2. Diharapkan pemerintah mengadakan kerjasama dengan praktisi dan akademisi hukum untuk merancang pembentukan pusat-pusat mediasi (*Mediation Centre*) di setiap Kabupaten Kota di Sumatera Utara dengan tujuan dapat mengakomodir setiap penyelesaian PHK yang terjadi dengan mudah.
3. Untuk meningkatkan peran dan fungsi mediator selama ini yang menjadi mediator dalam penyelesaian PHK tidak hanya Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Dinas Tenagakerja dan Transmigrasi saja dapat pula berasal dari luar lingkungan dinas Tenagakerja dan transmigrasi dengan ketentuan memiliki pengetahuan dan pemahaman terhadap peraturan di bidang Ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- A. Fitch, John. 1957. *Social-Responsibilities of Organized Labour*, Harper and Brother Publisher, New York.
- Berry, David. 1995. *Pokok-Pokok Pikiran dan Sosiologi*, Terjemahan Roulis Wirotomo, Cetakan Kelima, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- B.Goldberg, Stephen. 1995. *Dispute Resolution Negotiation and Other Process*, Little Brown and Company, Boston.
- Bruggink, J.J.H. 1996. *Refleksi Tentang Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Campbell Black, Henry. 1991. *Black's Law Dictionary*, Six Edition, West Publishing Co., St. Paul, Minn.
- Darmodiharjo, Darji., dan Sidharta. 1996. *Pokok-Pokok Filsafat Hukum*, cetakan kedua, PT. Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Echols, Jhon M., dan Shadily, Hassan. 1985. *Kamus Indonesia – Inggris*, Gramedia, Jakarta.
- Echols, John M., & Shadily, Hassan. 1989. *Kamus Inggris – Indonesia*, Gramedia, Jakarta.
- Friedman, W. 1967. *Legal Theory*, Columbia University Press, New York.
- , 1996. *Teori dan Filsafat Hukum Telaah Kritis atas Teori-teori Hukum (Susunan I)*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- , 2001. *American Law an Introduction (Hukum Amerika Sebuah Pengantar)*, Penerjemah Wishnu Basuki, Second Edition, PT. Tata Nusa, Jakarta.
- Goodpaster, Gary. 1993. *Negosiasi dan Mediasi: Sebuah Pedoman Negosiasi dan Penyelesaian Sengketa Melalui Negosiasi*, Elips Project, Jakarta.
- , 1993. *Negotiating and Mediating*, Elips Project, Jakarta.
- , 1993. *Arbitrase di Indonesia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- , 1996. *Seri Dasar-dasar Hukum Ekonomi 2: Arbitrase di Indonesia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- , 1999. *Seri Dasar Hukum Ekonomi 9: Panduan Negosiasi Dan Mediasi*, Project ELIPS, Jakarta.
- Harahap, M. Yahya. 1988. *Ruang Lingkup Permasalahan Eksekusi Bidang Perdata*, Gramedia, Jakarta.
- , 1993. *Perlawanan Terhadap Eksekusi Grose Akta Serta Putusan Pengadilan dan Arbitrase dan Standar Hukum Eksekusi*, Citra Bhakti, Jakarta.
- , 1997. *Beberapa Tinjauan Mengenai Sistem Peradilan dan Penyelesaian Sengketa*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Koesnoe, Moh. 1979. *Catatan-Catatan Terhadap Hukum Adat Dewasa Ini*, Airlangga University Perss, Surabaya.
- K. Yin, Robert. 1993. *Application of Case Study Research*, Sage Publication International Eduational and Professional Publisher New Bury Park, New Delhi.

- Layder, Derek. 1993. *New Strategic In Social Policy*, Tj. Press (Padstow) Ltd., Corn Wall.
- Lubis, M. Solly. 1989. *Serba-Serbi Politik dan Hukum*, Mandar Maju, Bandung.
- . 1994. *Filsafat Hukum dan Penelitian*, Mandar Maju, Bandung.
- Mahkamah Agung. 2003. *Naskah Akademis Mengenai: Court Dispute Resolution*, Puslitbang Hukum dan Peradilan Mahkamah Agung RI.
- . 2003. *Mediasi dan Perdamaian*, Proyek Pendidikan dan Pelatihan Tehnis Fungsional Hakim dan Non Hakim, Jakarta.
- Morgono, Suyud. 2000. *Alternative Dispute Resolution dan Arbitrase: Proses Pelembagaan dan Aspek Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- . 2004. *Alternative Dispute Resolution & Arbitrase: Proses Pelembagaan dan Aspek Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 1998. *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Cetakan Kedelapan, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nasution, S. 2000. *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Rasjidi, Lili., dan Putra, I.B. Wyasa. 1993. *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- . 2003. *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, Mandar Maju, Bandung.
- Rasjidi, Lili., dan Rasjidi, Ira. 2001. *Dasar-Dasar Filsafat Dan Teori Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Rangga Widjaja, R. Rosjidi. 1998. *Ilmu Perundang-undangan Indonesia*, Mandar Maju, Bandung.
- Rajagukguk, Erman. 2000. *Arbitrase dalam Putusan Pengadilan*, Chandra Pratama, Jakarta.
- Rajagukguk, H.P. 2002. *Peran Serta Pekerja Dalam Pengelolaan Perusahaan (Co-Determination)*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta.
- Soekanto, Soerjono. 1981. *Beberapa Aspek Sosio Yuridis dan Masyarakat*, Alumni, Bandung.
- . 1982. *Sosiologi Suatu Pengantar*, Rajawali, Jakarta.
- . 1986. *Pengantar Penelitian Hukum*, UI-Press, Jakarta.
- . 2002. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Soekanto, Soerjono., dan Mamudji, Sri. 2003. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Soemitro, Roni Hanitijo. 1988. *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Semarang.
- . 1990. *Hukum dan Masalah Penyelesaian Konflik*, CV. Agung, Semarang.
- Sunggono, Bambang. 1998. *Metodologi Penelitian Hukum*, Cetakan Kedua, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- . 2002. *Metodologi Penelitian Hukum Suatu Pengantar*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Sidharta, B. Arief. 2000. *Praktisi Hukum dan Perkembangan Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.

- Sentosa, Mas Achmad., & Awiati, Wiwik. 2004. "Negosiasi dan Mediasi", dalam *Mediasi dan Perdamaian*, Mahkamah Agung RI, Jakarta.
- Suherman, Ade Maman. 2004. *Perbandingan Sistem Hukum*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Usman, Husaini., dan Setiady, Poernomo. 1996. *Metodologi Penelitian Sosial*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Waluyo, Bambang. 1996. *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Warsito, Herman. 1997. *Pengantar Metodologi Penelitian, Buku Panduan Mahasiswa*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Widjaja, Gunawan. 2001. *Alternatif Penyelesaian Sengketa: Seri Hukum Bisnis*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- , 2002. *Seri Hukum Bisnis: Alternatif Penyelesaian Sengketa*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Widjaja, H.A.W. 2002. *Otonomi Daerah dan Daerah Otonom*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.

B. Majalah/Jurnal

- Harahap, M. Yahya. 1995. "Mencari Sistem Alternatif Penyelesaian Sengketa", *Varia Peradilan*, No. 21, Jakarta.
- Santoso, Mas Achmad. 1998. "Potensi Penerapan Alternative Dispute Resolution Berdasarkan Undang-undang Nomor 23 Tahun 1997 tentang Pengelolaan Lingkungan Hidup", dalam *Pustaka Peradilan*, Jilid XVIII, Proyek Pembinaan Tehnis Justicial Mahkamah Agung-RI.
- Scholessberg, I, Stephen, dan Steven M. Fetter, "US Labor law and The Future of Labor Management Cooperation (Chicago Illonis: The Labor Lawyer, 1987, Volume 3 N0. 1
- Singar, Linda R. 2000. "Settling Dispute-Conflict Resolution in Bussiness, Families and The Legal System", dalam *Jurnal Magister Hukum*, Vol. 2, No. 4 Oktober, PPs-UII, Yogyakarta.
- Uwiyono, Aloysius. 2003. "Implikasi Hukum Pasar Bebas dalam Kerangka AFTA terhadap Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia", *Jurnal Hukum Bisnis*, Volume 22, Yayasan Pengembang Hukum Bisnis, Jakarta.

C. Laporan Penelitian

- Kamelo, Tan. 2002. "Perkembangan Lembaga Jaminan Fidusia, Suatu Kajian Terhadap Pelaksanaan Jaminan Fidusia Dalam Putusan Pengadilan Tinggi Sumatera Utara", *Disertasi*, Program Pascasarjana USU, Medan.
- Perdana, Surya. 2001 "Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)", *Tesis*, Program Pascasarjana USU, Medan.
- Runtung. 2002. "Keberhasilan dan Kegagalan Penyelesaian Sengketa Alternatif (Studi Mengenai Masyarakat Karo di Kabanjahe dan Berastagi)", *Disertasi*, Program Pascasarjana Universitas Sumatera Utara, Medan.

D. Makalah

- Harahap, M. Yahya. 1995. "Mencari Sistem Peradilan yang Efektif dan Efisien", *Makalah*, disampaikan pada Seminar Akbar 50 Tahun Pembinaan Hukum Sebagai Modal Dasar Pembangunan Hukum Nasional Dalam PJP II, Jakarta.
- Nasution, Bismar. 2003. "Metode Penelitian Hukum Normatif dan Perbandingan Hukum", *Makalah*, disampaikan pada Dialog Interaktif tentang Penelitian Hukum dan Hasil Penulisan Penelitian Hukum pada Majalah Akreditasi, Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, Medan.
- , 2003. "Menuju Penyelesaian Sengketa Alternatif", *Makalah*, disampaikan pada seminar Pemantapan Lembaga Penyelesaian Sengketa Alternatif Bidang Kelautan dan Perikanan, dilaksanakan di
- Raharjo, Satjipto. 1999. "Masalah Kebhinekaan Sosial Budaya Dalam Reformasi Hukum Nasional Menuju Masyarakat Madani", *Makalah*, disampaikan pada Seminar Hukum Nasional ke- VII, Diselenggarakan Oleh BPHN-Depkeh RI di Jakarta.
- Satjipto Rahardjo, *Mengejar Keteraturan Menemukan Ketidakteraturan (Teaching Order Finding Disorder)*, Pidato mengakhiri masa jabatan sebagai guru besar tetap pada Fakultas Hukum Universitas Diponegoro Semarang, 15 Desember 2000.

E. Situs Internet

- Wayne D. Brazil, "Hosting Mediations as a Representative of the System Of Civil Justice, *Ohio State Journal on Dispute Resolution*, 22, 2007, diakses dari *Westlaw Internasional* pada tanggal 4 November 2007.

F. Peraturan-peraturan

- Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.
- Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Swasta.
- Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.
- Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.
- Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2003 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan.
- Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.13/MEN/SJ-HK/I/2005 tanggal 7 Januari 2005.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP-92/MEN/2004.