
EFEKTIVITAS PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI MEDIASI DI KOTA MAKASSAR

Juwenie¹, Lisma Lumentut², Asni³

1. Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Indonesia. juwenimangiri94@gmail.com
2. Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Indonesia. lismalumentut@ukipaulus.ac.id
3. Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Indonesia. asnihasni984@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas proses mediasi dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial serta mengevaluasi peran mediator dalam pelaksanaan mediasi di Kota Makassar. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar sebagai instansi pemerintah yang membidangi ketenagakerjaan, serta di PT. Surapandang sebagai objek studi lapangan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara serta studi pustaka di Perpustakaan Universitas Hasanuddin Makassar. Data yang diperoleh dianalisis dengan metode deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses mediasi cukup efektif dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial karena prosesnya cepat, sederhana, dan berbiaya rendah. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya kasus yang berhasil diselesaikan di luar pengadilan. Selain itu, peran mediator dalam proses mediasi tergolong sangat baik, yakni berperan sebagai fasilitator netral yang mampu menjembatani kepentingan pekerja dan pengusaha. Mediator terbukti menjalankan tugasnya sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.92/MEN/VI/2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi.

Kata Kunci : Mediasi, Perusahaan, Hubungan Industrial

Abstract

This study aims to analyze the effectiveness of the mediation process in resolving industrial relations disputes and to evaluate the role of mediators in the city of Makassar. The research was conducted at the Manpower Office of Makassar City, which oversees labor affairs, and PT. Surapandang, which was selected as a sample for field research. Data collection techniques included interviews and literature review at the Hasanuddin University Library. The data were analyzed using a qualitative descriptive method. The results show that mediation is an effective method for resolving industrial disputes because the process is fast, simple, and low-cost. This is evidenced by the number of cases resolved outside the court. The role of the mediator is also found to be very significant, acting as a neutral facilitator who bridges the interests of both workers and employers. Mediators have carried out their duties in accordance with Law Number 2 of 2004 concerning the Settlement of Industrial Relations Disputes and the Decree of the Minister of Manpower and Transmigration of the Republic of Indonesia Number Kep.92/MEN/VI/2004 concerning the Appointment and Dismissal of Mediators and Mediation Procedures.

Keywords: Mediation, Company, Industrial Relations

1. Pendahuluan

Pelaksanaan perlindungan terhadap tenaga kerja di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Regulasi ini dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja serta memberikan kesamaan kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi dalam rangka mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Dalam praktiknya, hubungan antara pekerja dan pengusaha di suatu perusahaan harus berjalan secara timbal balik dan saling menguntungkan sesuai perjanjian kerja yang telah disepakati. Namun, sering kali terjadi kesalahpahaman atau bahkan pelanggaran terhadap hak dan kewajiban masing-masing pihak yang kemudian menimbulkan perselisihan.

Menurut A.G. Kartasapoetra (1994:246) dalam Etika Kurniasih (2018:12), perselisihan biasanya berawal dari rasa ketidakpuasan. Pengusaha memberikan kebijakan yang menurutnya sudah tepat, namun pekerja memiliki pandangan berbeda yang menyebabkan ketidaksepakatan. Akibatnya, sebagian pekerja mungkin tetap bekerja dengan semangat, sementara sebagian lainnya mengalami penurunan motivasi yang berujung pada perselisihan. Persoalan ketenagakerjaan telah menjadi isu yang umum terjadi di berbagai negara, baik negara maju maupun berkembang. Masalah ini timbul karena ketidakseimbangan antara kesempatan kerja yang semakin sempit dan jumlah pencari kerja yang terus meningkat.

Fenomena di atas menunjukkan bahwa hubungan industrial tidak selalu berjalan lancar. Perbedaan kepentingan antara pengusaha dan pekerja/buruh sering kali menimbulkan konflik yang dikenal dengan istilah perselisihan hubungan industrial. Ketidaksepakatan ini muncul, misalnya, ketika pengusaha mengeluarkan kebijakan yang dianggap merugikan pekerja. Permasalahan hubungan industrial juga muncul akibat tidak terpenuhinya hak-hak normatif pekerja, seperti upah yang layak, jaminan kesehatan, keselamatan kerja, jaminan hari tua, dan fasilitas lainnya. Perselisihan semacam ini diatur dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menyatakan bahwa perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang menimbulkan pertentangan antara pengusaha dan pekerja/serikat pekerja mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antar-serikat pekerja dalam satu perusahaan.

Undang-undang ini mengklasifikasikan perselisihan hubungan industrial menjadi empat jenis, yakni:

- 1) Perselisihan hak;
- 2) Perselisihan kepentingan;
- 3) Perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK); dan
- 4) Perselisihan antar-serikat pekerja dalam satu perusahaan.

Penyelesaian perselisihan dapat dilakukan melalui jalur litigasi (pengadilan hubungan industrial) maupun non-litigasi seperti arbitrase, konsiliasi, dan mediasi. Penyelesaian di luar pengadilan semakin diakui karena mampu memberikan solusi yang lebih cepat, efisien, dan mengedepankan prinsip *win-win solution*. Selain itu, metode non-litigasi dapat meminimalisasi konflik berkepanjangan karena hasilnya merupakan kesepakatan bersama.

Mediasi sebagai salah satu bentuk penyelesaian non-litigasi, dilakukan oleh seorang mediator yang netral. Mediasi bersifat wajib jika para pihak tidak memilih arbitrase atau konsiliasi setelah ditawarkan oleh instansi ketenagakerjaan. Tidak seperti hakim atau arbiter, mediator tidak memiliki kewenangan untuk mengambil keputusan; ia hanya membantu para pihak mencapai kesepakatan. Secara yuridis, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 telah mengatur mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial baik melalui pengadilan maupun di luar pengadilan. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa mediasi menjadi langkah awal dan penting dalam meredam konflik industrial secara efektif dan efisien.

2. Metode

Penelitian ini dilakukan di Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Makassar, karena instansi tersebut merupakan pihak yang berwenang dalam menangani permasalahan ketenagakerjaan, termasuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Selain itu, studi pustaka dilakukan di Perpustakaan Universitas Hasanuddin Makassar guna mendapatkan literatur yang relevan.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari lapangan melalui wawancara dan penyebaran kuesioner kepada responden yang berkaitan langsung dengan permasalahan yang diteliti. Sedangkan data sekunder diperoleh dari studi kepustakaan, termasuk buku, jurnal ilmiah, peraturan perundang-undangan, dokumen instansi terkait, serta sumber tertulis lain yang relevan.

Dalam proses pengumpulan data, digunakan dua metode utama, yaitu penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Penelitian kepustakaan dilakukan dengan cara menelaah berbagai literatur, peraturan, dokumen resmi, serta pemikiran para ahli yang sesuai dengan tema penelitian. Sedangkan penelitian lapangan dilaksanakan dengan teknik wawancara langsung kepada para responden, khususnya mediator di lingkungan Disnaker Kota Makassar, guna memperoleh data faktual mengenai praktik penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Populasi dalam penelitian ini mencakup semua individu dan/atau instansi yang memiliki keterkaitan dengan persoalan perselisihan hubungan industrial. Pengambilan sampel dilakukan secara acak (*random sampling*), dengan komposisi sebagai berikut: 25

orang pekerja/buruh, 5 orang pengusaha, dan 3 orang mediator. Teknik ini dipilih agar semua anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi bagian dari sampel.

Seluruh data yang diperoleh, baik dari sumber primer maupun sekunder, dianalisis dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Analisis dilakukan dengan membandingkan teori yang diperoleh dari studi kepustakaan dengan data empiris yang diperoleh dari lapangan. Hasil dari analisis ini kemudian disusun secara sistematis untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian.

3. Pembahasan

A. Efektivitas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Proses Mediasi di Kota Makassar

Dalam konteks penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kota Makassar, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Makassar memegang peranan penting dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan di bidang ketenagakerjaan. Meskipun secara umum kondisi ketenagakerjaan di Kota Makassar tidak jauh berbeda dengan daerah lain, kompleksitas persoalan ketenagakerjaan di kota ini belum sepenuhnya diimbangi oleh kebijakan publik yang memadai. Kurangnya perhatian terhadap pembenahan substansi, struktur, dan kultur hukum ketenagakerjaan menjadikan permasalahan ketenagakerjaan kerap kali belum terselesaikan secara efektif. Oleh karena itu, penting bagi para pengambil kebijakan untuk benar-benar memahami akar persoalan dan merumuskan solusi yang komprehensif.

Dalam praktiknya, mediasi sebagai salah satu metode penyelesaian perselisihan hubungan industrial menunjukkan efektivitas yang tinggi. Hal ini disebabkan oleh sifat mediasi yang cepat, sederhana, dan berbiaya rendah. Mediasi juga mengedepankan pendekatan win-win solution, sehingga menjaga hubungan baik antara pekerja dan pengusaha. Mediator bertindak sebagai pihak ketiga yang netral dan tidak memiliki kepentingan atas hasil mediasi. Netralitas ini penting untuk menjaga kepercayaan para pihak dan mendorong tercapainya kesepakatan yang adil. Menurut Absori (2010), terdapat beberapa unsur penting dalam proses mediasi, yaitu proses penyelesaian berdasarkan perundingan, keterlibatan pihak ketiga yang netral, peran aktif mediator dalam membantu penyelesaian masalah, tidak adanya kewenangan mediator untuk memutus perkara, dan tujuan utama untuk mencapai kesepakatan bersama.

Proses mediasi di Kota Makassar berjalan dengan prinsip sukarela tanpa paksaan dari pihak manapun. Mediator berfungsi sebagai fasilitator yang mempertemukan para pihak yang berselisih, mengidentifikasi inti permasalahan, dan memberikan saran atau usulan penyelesaian yang dapat diterima kedua belah pihak.

Jika usulan tersebut disetujui, maka kesepakatan ditulis secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua pihak. Mediator yang berpengalaman umumnya mampu menciptakan suasana kondusif yang mendorong kompromi. Hal ini sesuai dengan pendapat Lalu Husni (2004) yang menyatakan bahwa mediator harus mampu menciptakan kondisi kompromistis agar para pihak dapat mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan.

Secara hukum, pengertian mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 sebagai proses penyelesaian perselisihan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar-serikat pekerja dalam satu perusahaan, yang dilakukan melalui musyawarah dengan bantuan seorang atau lebih mediator yang netral. Penyelesaian melalui mediasi dianggap lebih bijak dibandingkan penyelesaian melalui jalur litigasi, karena tidak menimbulkan pihak yang kalah dan menjaga kesinambungan hubungan kerja.

Data lapangan menunjukkan bahwa mediasi di Kota Makassar dianggap penting oleh para pemangku kepentingan. Hasil tanggapan dari responden menunjukkan bahwa mayoritas pekerja, pengusaha, dan mediator menyatakan setuju terhadap efektivitas mediasi dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Dari 30 responden yang terdiri dari pekerja, pengusaha, dan mediator, sebanyak 29 responden menyatakan setuju terhadap pentingnya mediasi, sedangkan hanya 2 responden yang ragu-ragu dan 2 lainnya tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mediasi dipandang sebagai metode penyelesaian yang praktis dan efisien dalam meredam konflik hubungan industrial di Kota Makassar.

B. Peranan Mediator dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial melalui Proses Mediasi di Kota Makassar

Peranan mediator dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sangat penting, karena keberhasilan mediasi sangat bergantung pada kemampuan dan integritas mediator dalam menjalankan tugasnya. Peran ini mencakup fungsi sebagai fasilitator, penengah, dan pendamai antara pihak-pihak yang berselisih. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, peranan adalah bagian dari tugas utama yang harus dilaksanakan, sehingga keberadaan mediator dapat dinilai efektif apabila mampu menyelesaikan permasalahan yang muncul dalam masyarakat, khususnya di bidang hubungan industrial.

Di Kota Makassar, seluruh mediator yang bertugas di Dinas Tenaga Kerja telah memenuhi syarat sebagaimana yang ditentukan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.92/MEN/VI/2004. Syarat ini meliputi kualifikasi sebagai Pegawai Negeri Sipil, diangkat secara resmi oleh Menteri,

serta telah mengikuti pelatihan khusus. Hal ini ditegaskan oleh salah satu mediator, Baso Pallawanaga, yang menyatakan bahwa menjadi mediator bukanlah hal mudah karena harus memahami substansi hukum ketenagakerjaan serta memiliki kemampuan komunikasi dan negosiasi yang baik (wawancara, 11 Februari 2024).

Mediator memiliki tanggung jawab besar dalam menjaga netralitas dan tidak berpihak kepada salah satu pihak. Dalam praktiknya, netralitas tersebut tampak ketika mediator memberikan opsi-opsi penyelesaian saat para pihak mengalami kebuntuan dalam proses mediasi. Mediator tidak hanya memfasilitasi pertemuan, tetapi juga memberikan pandangan objektif dan menyusun proposal penyelesaian yang realistis. Jika para pihak sepakat terhadap isi proposal tersebut, maka mediator menyusun kesepakatan secara tertulis yang ditandatangani oleh kedua belah pihak.

Dalam pelaksanaan tugasnya, mediator di Kota Makassar terbukti menjalankan fungsinya dengan baik. Ia mampu menjadi “juru pemisah”, yakni memberikan konsultasi kepada pekerja dan pengusaha di waktu yang berbeda untuk mencegah benturan emosional. Di sisi lain, mediator juga berperan sebagai “juru pendamai” dengan mengarahkan para pihak menuju titik temu dan memperkuat komunikasi yang konstruktif. Proses ini dijalankan dengan berpedoman pada mekanisme formal sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Keberhasilan mediator juga tercermin dari tingginya tingkat penyelesaian perkara melalui mediasi di Kota Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa peran mediator bukan hanya administratif, tetapi juga substantif dalam menciptakan keadilan yang restoratif di bidang ketenagakerjaan. Maka dari itu, penting bagi instansi terkait untuk terus mendukung peran mediator, baik melalui pelatihan berkelanjutan, penyediaan fasilitas, maupun dukungan regulasi, agar penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat terus dilakukan secara efektif dan berkeadilan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa mediasi merupakan metode penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang efektif di Kota Makassar. Prosesnya yang cepat, sederhana, dan berbiaya rendah menjadikan mediasi sebagai alternatif yang efisien dibandingkan jalur litigasi. Selain itu, pendekatan yang digunakan dalam mediasi memungkinkan terciptanya solusi yang saling menguntungkan (win-win solution) tanpa merusak hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Keberhasilan mediasi juga sangat dipengaruhi oleh peranan mediator yang menjalankan fungsinya dengan baik, yakni sebagai juru pemisah dan juru pendamai. Mediator telah menjalankan tugasnya sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor

Kep.92/MEN/VI/2004, sehingga mampu menjadi penghubung yang efektif dalam mencapai kesepakatan damai antara para pihak yang berselisih.

5. Referensi

Buku:

- Absori. (2010). *Hukum Ekonomi Indonesia: Beberapa Aspek Bidang Pengembangan pada Era Liberalisasi Perdagangan*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Darwan Prinst. (2000). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan bagi Pekerja untuk Mempertahankan Hak-haknya)*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. (1994). *Kamus Besar Bahasa Indonesia (Edisi ke-2)*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Husni, Lalu. (2004). *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Husni, Lalu. (2006). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Ndraha, Taliziduhu. (1999). *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Payaman J. Simanjuntak. (2003). *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Soepomo, Imam. (2003). *Pengantar Hukum Perburuhan*. Penyunting: Helena Poerwanto & Suliati Rachmat. Jakarta: Djambatan.
- Sutopo, H.B. (2002). *Metodologi Penelitian Hukum*. Surakarta: Grasindo.
- Suyud Margono. (2004). *ADR & Arbitrase: Pelembagaan dan Aspek Hukum*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Syahrizal Abbas. (2009). *Mediasi dalam Perspektif Hukum Syariah, Hukum Adat dan Hukum Nasional*. Jakarta: Kencana.
- Wijayanti, Asri. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.

Jurnal:

- Astuty, R. R., and Sudarno Sudarno. "The Implementation of Law For TNI Soldiers as a Perpetrator of Desertion Crimes." *Proceedings of the First International Conference on Economics, Business and Social Humanities, ICONES 2020, November 4-5, 2020, Madiun, Indonesia*. 2021.
- Juwenie; Miru, Ahmadi; Sumardi, Juajir; Paserangi, Hasbir. "Consumer protection in e-commerce transactions in Indonesia." *JL Pol'y & Globalization* 47 (2016): 131.
- Lumentut, Lisma, and Liberthin Palullungan. "Implementation of the Standard Agreement Based on Law Number 8 of 1999 Concerning Consumer Protection." *Russian Law Journal* 11.4 (2023): 139-146.

-
- Mangiri, Juwenie. "PERLINDUNGAN KONSUMEN TERHADAP PEMASANGAN IKLAN SHORT MESSAGE SERVICE PADA PERUSAHAAN TELEKOMUNIKASI TELKOMSEL DI KOTA MAKASSAR." *Paulus Law Journal* 1.2 (2020): 99-111.
- Marewa, Yeheschiel Bartin. "Perlindungan Hukum terhadap Konsumen Pengguna Pembayaran Melalui Aplikasi OVO." *Kainawa: Jurnal Pembangunan dan Budaya* 5.1 (2023): 55-63.
- Marewa, Yeheschiel Bartin, Elfran Bima Muttaqin, and Agus Salim. "Public Service Policy in The Form of Civil Registration." *Revista de Gestão Social e Ambiental* 18.7 (2024): e04975-e04975.
- Muttaqin, Elfran Bima, and Pasolang Pasapan. "Eksistensi Pengadilan Pajak Dalam Lingkungan Peradilan Tata Usaha Negara." *Paulus Law Journal* 3.2 (2022): 119-129.
- Patiung, Naomi, Hermin Arrang, and Sudarno Sudarno. "Semantic Analysis of Government Regulations of South Sulawesi on Health Protocols During the Pandemic Covid-19." *International Congress of Indonesian Linguistics Society (KIMLI 2021)*. Atlantis Press, 2021.
- Timbonga, Yotham Th. "CRIMINAL OFFENSES ARE IN CERTAIN AREAS OF THE AIRPORT WITHOUT PERMISSION FROM THE AIRPORT AUTHORITY." *Awang Long Law Review* 6.1 (2023): 145-152.
- Timbonga, Yotham Th. "Decision of The Constitutional Court Regarding the Term of Office of The Head of The Corruption Eradication Commission." *Journal of Law and Sustainable Development* 11.12 (2023): e2103-e2103.
- Timbonga, Yotham Th, Gracesy Prisela Christy, and Irawaty Datulembang. "The Crime of Treason at Polda Regional Papua on Criminological Perspective." *3rd International Conference on Business Law and Local Wisdom in Tourism (ICBLT 2022)*. Atlantis Press, 2023.

Undang-Undang:

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

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

Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.2/MEN/VI/2004 tentang Tugas dan Wewenang Mediator dalam Perselisihan Hubungan Industrial.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.92/MEN/VI/2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi.

Website:

<http://sipp.pn-makassar.go.id>