

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
MELALUI MEDIASI**

(Studi Kasus di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Boyolali)



NASKAH PUBLIKASI

Disusun dan Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Syarat-Syarat
Guna Mencapai Derajat Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Oleh :

DAENG SAHARA RATANJAYA

NIM : C.100.100.107

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2014**

HALAMAN PENGESAHAN

Naskah publikasi skripsi ini telah diterima dan disahkan oleh

Dewan Penguji Skripsi Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada

Hari : SELASA

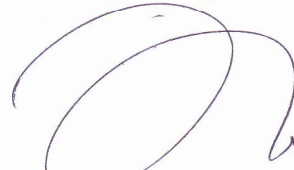
Tanggal : 18 NOVEMBER 2014

Pembimbing I



(Nuswardhani, S.H., S.U.)

Pembimbing II



(Darsono, S.H., M.Hum.)

Mengetahui

Dekan Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Natangsa Surbakti, S.H., M.Hum.)

SURAT PERNYATAAN
NASKAH PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Bismillahirrahmanirrahim,

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

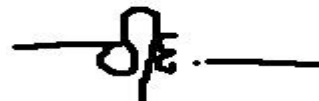
Nama : DAENG SAHARA RATANJAYA
NIM : C.100.100.107
Fakultas/Jurusan : HUKUM/ILMU HUKUM
Jenis : SKRIPSI
Judul : PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL MELALUI MEDIASI (Studi Kasus di Dinas
Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Boyolali)

Dengan ini menyatakan bahwa saya menyetujui untuk:

1. Memberikan hak bebas royalti kepada perpustakaan UMS atas penulisan karya ilmiah saya, demi pengembangan ilmu pengetahuan.
2. Memberikan hak menyimpan, mengalihmediakan/mengalihformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, serta menampilkannya dalam bentuk *softcopy*, untuk kepentingan akademis kepada perpustakaan UMS, tanpa perlu minta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta.
3. Bersedia dan menjamin untuk menanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak perpustakaan UMS, dari semua bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya ilmiah ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan semoga dapat digunakan dengan semestinya.

Surakarta, 27 November 2014
Yang menyatakan,



Daeng Sahara Ratanjaya
C.100.100.107

PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI MEDIASI

(Studi Kasus di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Boyolali)

DAENG SAHARA RATANJAYA
C.100.100.107
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2014
daengsahararatanjaya.boyolali@gmail.com

ABSTRAK

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui upaya mediasi di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Boyolali dilaksanakan melalui beberapa tahap yaitu perundingan bipartite oleh para pihak yang berselisih, pencatatan perselisihan hubungan industrial ke Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Boyolali, Penetapan jalur mediasi, dan pemanggilan para pihak, pelaksanaan sidang mediasi, pembuatan dan penandatanganan perjanjian bersama oleh para pihak yang berselisih dengan disaksikan oleh mediator. Bahwa akibat hukum terhadap perselisihan yang diputus tersebut adalah lahirnya hak dan kewajiban yang wajib ditaati dan dilaksanakan oleh para pihak sebab perjanjian bersama yang telah dibuat akan berkekuatan mengikat dan menjadi undang-undang bagi para pihak tersebut.

Kata Kunci : Perselisihan Hubungan Industrial, Mediasi, Perjanjian Bersama.

ABSTRACT

The results of this study can be concluded that the process of resolving industrial disputes through mediation efforts in Social Services, Manpower and Transmigration Boyolali implemented through several stages of bipartite negotiations by the parties to the dispute, the recording of an industrial dispute to Social Services, Manpower and Transmigration Boyolali, Determination of mediation lines, and the calling of the parties, the implementation of the mediation session, the making and signing of the collective agreement by the parties to the dispute in the presence of a mediator. That due to the legal dispute is decided upon birth rights and obligations that must be adhered to and implemented by the parties because the collective agreement that has been made will be binding strength and become law for such parties.

Keywords : Industrial Relations Disputes, Mediation, the Joint Agreement.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manusia adalah makhluk sosial (*zoon politicon*), yakni makhluk yang tidak dapat melepaskan diri dari berinteraksi atau berhubungan satu sama lain dalam rangka memenuhi kebutuhannya baik yang bersifat jasmani maupun rohani.¹

Terjadinya perselisihan di antara manusia merupakan masalah yang lumrah karena telah menjadi kodrat manusia itu sendiri. Hal yang penting sekarang adalah bagaimana mencegah dan memperkecil perselisihan tersebut atau mendamaikan kembali mereka yang berselisih.²

Hubungan industrial (*industrial relations*) tidak hanya sekadar manajemen organisasi perusahaan, yang menempatkan pekerja sebagai pihak yang selalu dapat diatur. Namun, hubungan industrial meliputi fenomena baik di dalam maupun di luar tempat kerja yang berkaitan dengan penempatan dan pengaturan hubungan kerja.³

Indonesia hubungan industrial (*Industrial relation*) yang dikenal selama ini merupakan hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Dalam proses produksi di perusahaan pihak-pihak yang terlibat secara langsung adalah pekerja/buruh dan pengusaha, sedangkan pemerintah termasuk sebagai para pihak

¹ Lalu Husni, 2004, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, hal. 1.

² Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Kerja*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, hal. 127.

³ Lalu Husni, *Op.Cit.*, hal. 16.

dalam hubungan industrial karena berkepentingan untuk terwujudnya hubungan kerja yang harmonis sebagai syarat keberhasilan suatu usaha, sehingga produktivitas dapat meningkat yang pada akhirnya akan mampu menggerakkan pertumbuhan ekonomi dan dapat meningkatkan kesejahteraan seluruh lapisan masyarakat.⁴ Untuk mencapai produktivitas yang diinginkan, semua pihak yang terlibat dalam proses produksi terutama pengusaha, perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.⁵

Hubungan industrial yang kondusif antara pengusaha dan pekerja menjadi kunci utama untuk menghindari terjadinya PHK, meningkatkan kesejahteraan pekerja, serta memperluas kesempatan kerja baru untuk menanggulangi pengangguran di Indonesia.⁶

Realita/fakta yang terjadi sekarang ini menggambarkan bahwa tidak selalu hubungan industrial berjalan dengan baik dan lancar. Setiap hubungan industrial akan terjadi perbedaan pendapat maupun kepentingan antara pengusaha dan pekerja/buruh yang dapat menimbulkan suatu perselisihan/konflik. Pengusaha memberikan kebijakan yang menurutnya benar tetapi pihak pekerja/buruh menganggap bahwa kebijakan yang telah ditetapkan oleh pengusaha tersebut merugikan mereka. Hal ini yang terkadang menjadi awal dari terjadinya perselisihan/konflik. Perselisihan/konflik dalam hubungan semacam ini sering dikenal dengan istilah perselisihan hubungan industrial.

Pengertian dari perselisihan hubungan industrial telah tercantum secara jelas

⁴ *Ibid.*, hal. 17.

⁵ *Ibid.*, hal. 19.

⁶ Viva News Sabtu, 11 Februari 2012, 14:40: *Marak Demo Buruh, Peran Mediator Ditingkatkan*, dalam <http://nasional.news.viva.co.id/news/read/287412-marak-demo-buruh--peran-mediator-ditingkatkan>, diunduh Kamis 27 Maret 2014 pukul 22:30.

dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial:

“Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.”

Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut diatas maka terdapat 4 macam/jenis perselisihan hubungan industrial yaitu Perselisihan mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Perselisihan hubungan industrial yang terjadi sebenarnya dapat diselesaikan oleh para pihak yang berselisih melalui perundingan bipatrit. Namun, karena para pihak tidak ada yang bersedia mengalah sehingga cara penyelesaian tersebut tidak mampu menyelesaikan perselisihan yang terjadi.

Penyelesaian sengketa dengan mediasi mengandung unsur-unsur sebagai berikut pertama, merupakan proses penyelesaian sengketa berdasarkan perundingan, kedua, pihak ketiga netral yang disebut sebagai mediator terlibat dan diterima oleh para pihak yang bersangkutan di dalam perundingan, ketiga, mediator bertugas membantu para pihak yang bersengketa untuk mencari jalan keluar penyelesaian atas masalah-masalah sengketa, keempat, mediator tidak mempunyai kewenangan membuat keputusan selama proses perundingan berlangsung, dan kelima, tujuan mediasi adalah untuk mencapai atau menghasilkan kesepakatan yang dapat diterima

pihak-pihak yang bersengketa guna mengakhiri sengketa.⁷

Mediator yang netral mengandung pengertian bahwa mediator tidak berpihak (*impartial*), tidak memiliki kepentingan dengan perselisihan yang sedang terjadi, serta tidak diuntungkan atau dirugikan jika sengketa dapat diselesaikan atau jika mediasi menemui jalan buntu (*deadlock*).⁸ Hal tersebut penting agar hasil dari mediasi tersebut dapat membawa keadilan terhadap para pihak yang berselisih.

Berdasarkan ketentuan yang berlaku umum, penyelesaian sengketa melalui mediasi tidak terdapat unsur paksaan antarpara pihak dan mediator, para pihak meminta secara sukarela kepada mediator untuk membantu penyelesaian konflik yang terjadi. Oleh karena itu, mediator hanya berkedudukan membantu para pihak agar dapat mencapai kesepakatan yang hanya dapat diputuskan oleh para pihak yang berselisih. Sebagai pihak yang berada di luar pihak yang berselisih, mediator tidak memiliki kewenangan untuk memaksa, mediator berkewajiban untuk bertemu atau mempertemukan para pihak yang bersengketa. Setelah mengetahui duduknya perkara mediator dapat menyusun proposal penyelesaian yang ditawarkan kepada para pihak yang berselisih. Mediator harus mampu menciptakan kondisi yang kondusif yang dapat menjamin terciptanya kompromi di antara pihak-pihak yang bersengketa untuk memperoleh hasil yang sama-sama menguntungkan (*win-win*). Jika proposal penyelesaian yang ditawarkan mediator disetujui, mediator menyusun kesepakatan itu

⁷ Absori, 2010, *Hukum Ekonomi Indonesia: Beberapa Aspek Bidang Pengembangan pada Era Liberalisasi Perdagangan*, Surakarta: Muhammadiyah University Press, hal. 203-204.

⁸ Takdir Rahmadi, 2010, *Mediasi: Penyelesaian sengketa melalui pendekatan mufakat*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, hal. 14.

secara tertulis untuk ditandatangani oleh para pihak.⁹

Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penulisan ini yaitu *Pertama*, bagaimana proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui upaya mediasi di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Boyolali. *Kedua*, bagaimana akibat hukum terhadap perselisihan yang diputus.

Tujuan Penelitian

Tujuan ini adalah *Pertama*, mengetahui proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui upaya mediasi di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Boyolali. *Kedua*, mengetahui akibat hukum terhadap perselisihan yang diputus.

Manfaat Penelitian

Manfaat ini yaitu bagi penulis, penulisan skripsi ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis terutama ilmu hukum dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui upaya mediasi. Bagi masyarakat, penulisan skripsi ini diharapkan dapat membantu menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi masyarakat terkait dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui upaya mediasi. Bagi ilmu pengetahuan, penulis berharap penulisan ini dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan hukum terutama hukum perdata yang menyangkut mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui upaya mediasi.

⁹ Lalu Husni, *Op.Cit.*, hal. 61.

Metode Penelitian

Penulis dalam penulisan ini menggunakan metode pendekatan normatif sosiologis yang bersifat deskriptif. Sumber data diambil dari penelitian kepustakaan yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder dan tersier serta dari penelitian lapangan di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Boyolali dengan subjek penelitian yaitu mediator hubungan industrial di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Boyolali. Metode pengumpulan data menggunakan studi kepustakaan dan studi lapangan meliputi observasi dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknis analisis kualitatif.

HASIL PENELITIAN

Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Upaya Mediasi di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Boyolali

Melihat dari sudut subjek hukumnya ada dua jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan hubungan industrial yang subjek hukumnya pengusaha atau gabungan pengusaha dengan buruh atau serikat buruh dan perselisihan hubungan industrial yang subjek hukumnya serikat buruh dengan serikat buruh lain dalam satu perusahaan.¹⁰ Sejumlah lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yaitu lembaga perundingan bipartite, lembaga konsiliasi, lembaga arbitrase, lembaga mediasi dan pengadilan hubungan industrial. Masing-masing lembaga ini mempunyai kewenangan absolut yang berbeda dalam menyelesaikan empat jenis perselisihan hubungan industrial.¹¹ Penyelesaian

¹⁰ Abdul Rachmad Budiono, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Indeks, hal. 217.

¹¹ *Ibid.*, hal. 221-222.

yang paling diminati oleh para pihak adalah penyelesaian melalui jalur mediasi.

Pertama, para pihak melaksanakan perundingan bipartite di tingkat perusahaan. Sebelum proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui upaya mediasi di tingkat Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Boyolali dilaksanakan, para pihak yang berselisih harus sudah melakukan perundingan Bipartite terlebih dahulu di tingkat perusahaan.¹² Perundingan Bipartite merupakan sebuah perundingan yang dilakukan oleh para pihak yang berselisih yaitu pihak pekerja dan pihak pengusaha yang bertujuan agar perselisihan yang terjadi dapat selesai di tingkat perusahaan secara musyawarah tanpa bantuan dari pihak ketiga. Perundingan tersebut dilakukan di dalam perusahaan dimana perselisihan tersebut terjadi. Pada kasus perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pihak pengusaha PT. Bengawan Solo Garment Indonesia telah melaksanakan perundingan bipartite. Tahapan perundingan bipartite yang dilaksanakan oleh pihak pekerja dan pihak pengusaha PT. Bengawan Solo Garment Indonesia telah sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan jika terjadi suatu perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.

Kedua, pencatatan perselisihan hubungan industrial di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Boyolali. Apabila perundingan bipartite telah dilakukan oleh para pihak yang berselisih kemudian gagal mencapai kesepakatan maka langkah

¹² Daryanto, Mediator Hubungan Industrial di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Boyolali, *Wawancara Pribadi*, Boyolali, 08 Juli 2014, Pukul 18:30 WIB.

selanjutnya adalah pencatatan pengaduan perselisihan hubungan industrial di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Boyolali. Pihak pekerja atas nama Tri Sumini yang diwakili oleh Serikat Pekerja Nasional PT. Bengawan Solo Garment Indonesia akhirnya melakukan pencatatan perselisihan hubungan industrial ke Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Boyolali setelah gagal mencapai kesepakatan dengan pihak pengusaha PT. Bengawan Solo Garment Indonesia pada perundingan bipartite.¹³ Hal tersebut diatas telah sesuai dengan ketentuan Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan:

“Dalam hal perundingan bipartit dinyatakan gagal, salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.”

Ketiga, penetapan mediasi sebagai jalur penyelesaian perselisihan. Pada dasarnya, setiap pihak yang melakukan pencatatan perselisihan hubungan industrial akan ditawarkan 3 jalur penyelesaian yaitu konsiliasi, arbitrase dan mediasi. Namun, di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Boyolali hanya menyediakan jalur penyelesaian melalui mediasi saja. Pihak pekerja atas nama Tri Sumini yang didampingi Serikat Pekerja Nasional PT. Bengawan Solo Garment Indonesia menyatakan setuju bahwa dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dicatatkan tersebut diselesaikan melalui jalur mediasi di Dinas Sosial, Tenaga Kerja

¹³ Daryanto, Mediator Hubungan Industrial di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Boyolali, *Wawancara Pribadi*, Boyolali, 23 Agustus 2014, Pukul 19:30 WIB.

dan Transmigrasi Boyolali.¹⁴ Berdasarkan uraian diatas maka hal tersebut tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 4 ayat (3) dan (4) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu:

- (3) *Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi tau melalui arbitrase.*
- (4) *Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.*

Keempat, pemanggilan para pihak dalam sidang mediasi. Mediator yang menangani kasus perselisihan hubungan industrial PT. Bengawan Solo Garment Indonesia yaitu Bapak Daryanto, S.H., melakukan pemanggilan terhadap para pihak yang berselisih untuk menghadiri sidang mediasi antara lain surat panggilan dinas I, surat panggilan dinas II, dan surat panggilan dinas III. Dilihat dari panggilan dinas pertama oleh mediator, pemanggilan para pihak tersebut diatas telah sesuai dengan ketentuan Pasal 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial *Juncto* Pasal 8 ayat (1) angka a KEP-92/MEN/VI/2004 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi yaitu dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduk perkara dan mengadakan sidang mediasi untuk dapat didengarkan keterangan para pihak yang berselisih.

¹⁴ Daryanto, Mediator Hubungan Industrial di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Boyolali, *Wawancara Pribadi*, Boyolali, 23 Agustus 2014, Pukul 19:30 WIB.

Kelima, pelaksanaan sidang mediasi. Dalam sidang mediasi perselisihan hubungan industrial, segala agenda atau pun kegiatan akan dipimpin oleh mediator. Mediator berkewajiban untuk membantu para pihak yang berselisih untuk menemukan solusi penyelesaian tetapi tidak berhak untuk memutus perselisihan tersebut. Pada kasus perselisihan PT. Bengawan Solo Garment Indonesia telah diadakan sidang mediasi sebanyak 3 (tiga kali). Berdasarkan proses sidang mediasi tersebut, mediator telah melaksanakan kewajiban dan kewenangan sesuai dengan Pasal 8 dan Pasal 9 KEP.92/MEN/VI/2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi. Beberapa kewajiban dan kewenangan tersebut antara lain memanggil para pihak yang berselisih, memimpin mediasi, membantu membuat perjanjian bersama, membuat laporan hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan meminta keterangan/dokumen yang berkaitan dengan perselisihan baik dari para pihak, instansi tau lembaga terkait.

Keenam, tahap hasil mediasi. Mediasi ketiga yang dilaksanakan pada hari Rabu tanggal 02 Mei 2012 menghasilkan kesepakatan antara pihak pengusaha dan pihak pekerja PT. Bengawan Solo Garment Indonesia yang dituangkan dalam sebuah perjanjian bersama. Perjanjian bersama tersebut memuat isi kesepakatan yang tercapai dalam sidang mediasi dengan dibubuhi materai 6000 (enam ribu) dan ditandatangani oleh kedua belah pihak dan ditandatangani pula oleh Bapak Daryanto, S.H., selaku Mediator Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Boyolali. Isi perjanjian bersama tersebut adalah pihak pengusaha memutasi/memindah tugaskan pihak pekerja dari bagian clining servis ke bagian kebersihan (mengumpulkan benang

jahit) di ruangan produksi mulai tanggal 04 Mei 2012 dan pihak pekerja bersedia menerima mutasi tersebut. Pasal 13 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan:

“Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran”.

Berdasarkan pembuatan perjanjian bersama oleh para pihak yang disaksikan oleh mediator maka hal tersebut telah sesuai dengan ketentuan Pasal 13 ayat (1). Tetapi apabila dilihat dari pendaftaran perjanjian bersama ke Pengadilan Hubungan Industrial, maka hal tersebut diatas tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 13 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Akibat Hukum Terhadap Perselisihan yang Diputus

Perselisihan hubungan industrial yang berhasil diselesaikan melalui jalur mediasi akan menghasilkan suatu kesepakatan yang dituangkan ke dalam sebuah perjanjian bersama. Akibatnya adalah lahirnya hubungan hukum antara para pihak yang memuat hak dan kewajiban.

Perjanjian bersama yang telah dibuat oleh pihak pengusaha PT. Bengawan Solo Garment Indonesia dengan pihak pekerja atas nama Tri Sumini telah memuat hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh para pihak tersebut yaitu:¹⁵

¹⁵ Daryanto, Mediator Hubungan Industrial di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Boyolali, *Wawancara Pribadi*, Boyolali, 23 Agustus 2014, Pukul 19:30 WIB.

Pertama, Pihak pengusaha PT. Bengawan Solo Garment Indonesia berkewajiban untuk memindahtugaskan kembali pihak pekerja atas nama Tri Sumini dari bagian *Cleaning Service* ke ruangan bagian produksi namun di posisi pengumpulan/kebersihan benang jahit sejak 04 Mei 2012. Pihak pengusaha PT. Bengawan Solo Garment Indonesia juga memiliki hak untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal dari pihak pekerja atas nama Tri Sumini sebagai pengumpul benang jahit di ruangan bagian produksi perusahaan.

Kedua, Pihak pekerja yang bersedia menerima pemutasian tersebut memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaannya kembali di ruangan bagian produksi walaupun di posisi baru sebagai pengumpul benang jahit sejak tanggal 04 Mei 2012 sesuai yang telah dijanjikan. Pihak pekerja tersebut berkewajiban untuk memberikan hasil kerja yang maksimal kepada pihak pengusaha sebagai pengumpul dan pembersih benang jahit di ruangan bagian produksi

Perjanjian bersama yang telah dibuat oleh kedua belah pihak yaitu antara pihak pengusaha PT. Bengawan Solo Garment Indonesia dan pihak pekerja atas nama Tri Sumini mempunyai kekuatan hukum yang mengikat untuk dilaksanakannya isi perjanjian bersama yang sudah dibuat tersebut atau dengan kata lain, perjanjian bersama yang telah dibuat oleh pihak pengusaha PT. Bengawan Solo Garment Indonesia dan pihak pekerja atas nama Tri Sumini menjadi undang-undang bagi pihak yang membuatnya. Berkekuatan mengikat dan menjadi undang-undang bagi para pihak merupakan akibat dari sebuah perjanjian yang berkaitan erat dengan asas *Pacta Sunt Servanda* yang tertuang pada pada Pasal 1338 (1) KUHPerdara. Walaupun

demikian, suatu perjanjian yang telah dibuat dapat ditarik kembali dengan kesepakatan kedua belah pihak.

PENUTUP

Kesimpulan

Pertama, bahwa proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui upaya mediasi yang dilakukan oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Boyolali yaitu para pihak yang berselisih harus melakukan perundingan Bipartite di tingkat perusahaan secara musyawarah; melakukan pengaduan dan pencatatan perselisihan hubungan industrial ke Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Boyolali jika terjadi kegagalan didalam perundingan Bipartite yang telah dilakukan dengan membawa surat maupun dokumen yang dapat mendukung pengaduan tersebut terutama risalah perundingan Bipartite, penetapan mediasi sebagai jalur penyelesaian perselisihan hubungan industrial; pemanggilan para pihak melalui surat panggilan dinas oleh mediator; pelaksanaan sidang mediasi yang dapat dilaksanakan maksimal 3 (tiga) kali sidang; hasil mediasi yang berupa pembuatan perjanjian bersama memuat isi kesepakatan dan ditandatangani oleh para pihak yang berselisih bersama mediator dengan dibubuhi materai 6000 (enam ribu).

Kedua, Bahwa akibat hukum terhadap perselisihan yang diputus adalah lahirnya hak dan kewajiban yang harus ditaati dan dilaksanakan oleh para pihak yang berselisih sebagaimana mereka mentaati undang-undang. Hal ini karena perjanjian bersama yang telah dibuat memiliki kekuatan mengikat dan menjadi undang-undang bagi para pihak yang membuatnya sesuai dengan Pasal 1338 (1) KUHPerdara

berkaitan dengan asas *Pacta Sunt Servanda*.

Saran

Pertama, pemerintah hendaknya mencari solusi untuk mengatasi minimnya konsiliator, arbiter dan mediator di Instansi ketenagakerjaan setiap daerah. Hal ini agar supaya setiap pihak yang ingin menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di tingkat Instansi ketenagakerjaan dapat memperoleh pilihan jalur penyelesaian sesuai yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Kedua, mediator hendaknya selalu mendorong para pihak untuk mendaftarkan perjanjian bersama ke Pengadilan Hubungan Industrial guna memperoleh akta bukti pendaftaran agar perjanjian bersama tersebut memiliki kekuatan hukum tetap.

DAFTAR PUSTAKA

Absori. 2010. *Hukum Ekonomi Indonesia: Beberapa Aspek Bidang Pengembangan pada Era Liberalisasi Perdagangan*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.

Asyhadie, Zaeni. 2007. *Hukum Kerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Budiono, Abdul Rachmad. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT Indeks.

Husni, Lalu. 2004. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Rahmadi, Takdir. 2010. *Mediasi: Penyelesaian sengketa melalui pendekatan mufakat*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

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

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

Viva News Sabtu, 11 Februari 2012, 14:40: *Marak Demo Buruh, Peran Mediator Ditingkatkan*, dalam <http://nasional.news.viva.co.id/news/read/287412-marak-demo-buruh--peran-mediator-ditingkatkan>, diunduh Kamis 27 Maret 2014 pukul 22:30.