

“Optimalisasi Peran Mediator Menciptakan Hubungan Industrial Yang Harmonis, Dinamis dan Berkeadilan”

Oleh: *Hutri Yustie Annisa, SH*

Saat ini jumlah pegawai Mediator Hubungan Industrial sebanyak 1.079 orang, terdiri dari pejabat fungsional sekitar 700 orang dan sisanya 379 orang pejabat struktural, sementara kebutuhan jabatan fungsional Mediator Hubungan Industrial mencapai 2.200 orang¹⁾. Apabila dilakukan penambahan jumlah mediator, hal tersebut belum serta merta dapat sepenuhnya dilaksanakan. Disatu sisi, untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan di perusahaan sangat mendesak. Untuk itu perlu peningkatan peran mediator dibidang pembinaan hubungan industrial dan pengembangan hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan. Fungsi mediator sesungguhnya bukan saja pada saat terjadi perselisihan, tetapi yang paling strategis adalah bagaimana mencegah terjadinya perselisihan hubungan industrial melalui peningkatan pembinaan hubungan industrial.

I. Pendahuluan

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur yang merata, baik material maupun spiritual yang berlandaskan Pancasila dan UUD 1945.

Dalam melaksanakan pembangunan nasional peran serta buruh semakin meningkat dan seiring dengan itu perlindungan buruh harus semakin ditingkatkan baik mengenai upah, kesejahteraan dan harkatnya sebagai manusia. Sebagaimana diketahui bahwa Hubungan Industrial di Indonesia didasarkan pada hubungan industrial yang berlandaskan Pancasila yakni hubungan antara para pelaku proses produksi barang dan jasa (Pekerja, Pengusaha dan Pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan nilai / sila-sila Pancasila dan UUD 1945 yang tumbuh dan berkembang diatas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional.²⁾

Sesuai dengan prinsip yang dianut dalam hubungan industrial yang berlandaskan Pancasila bahwa hubungan industrial bertujuan untuk a) menciptakan ketenangan atau ketentraman kerja serta ketenangan usaha; b). meningkatkan produksi; c) meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabat manusia. Oleh karena itu hubungan industrial yang berlandaskan Pancasila harus dilaksanakan sesuai atas tri-kemitraan (*three-partnerships*) yaitu *partnership in responsibility*, *partnership in production* dan *partnership in profit*. Tidak dapat dipungkiri bahwa perkembangan dunia usaha sangat dipengaruhi oleh situasi dan kondisi hubungan industrial utamanya peranan pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia usaha tersebut (*stake holders*), semakin baik hubungan industrial maka semakin baik perkembangan dunia usaha.³⁾

¹⁾ Fitriana, R, Peranan Mediator Hubungan Industrial Kurang di Minati, Bums Indonesia, www.batavia.co.id/article

²⁾ Aruan, SH, MH, Kebijakan Pembinaan Hubungan Industrial Dalam Melindungi Pekerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menuju Terciptanya Kepastian Hukum, Informasi Hukum No.1 Tahun VI, 2004

³⁾ Ibid

Hubungan kerja dalam istilah ketenagakerjaan diartikan sebagai hubungan yang langsung menyangkut antara pimpinan perusahaan dengan individu sebagai pekerja/buruh dengan berdasarkan pada Perjanjian Kerja yang mempunyai unsur upah, perintah dan pekerjaan. Dengan demikian hubungan perburuhan (*industrial relations*) adalah suatu sistem yang hidup antar semua pihak yang tersangkut dalam proses produksi untuk mencapai tujuan bersama.

Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri atas unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai Pancasila dan UUD 1945. Tentunya hubungan industrial bertujuan menciptakan ketenangan atau ketentraman kerja serta ketenangan berusaha, meningkatkan produksi, meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabat manusia. Maka dari itu, timbullah persamaan kepentingan antar pekerja/buruh dan pengusaha yaitu sama-sama berupaya untuk meningkatkan produksi.

Namun dalam kenyataannya, untuk mencapai kepentingan bersama ini adakalanya kedua belah pihak berselisih atau berbeda pandangan sehingga menimbulkan konflik yang menyebabkan perselisihan hubungan industrial. Yang menjadi tujuan akhir pengaturan hubungan industrial adalah meningkatkan produktivitas atau kinerja perusahaan, serta tercapainya kesejahteraan bagi pekerja, buruh dan pengusaha secara adil. *Industrial peace* mengandung makna adanya dinamika di dalam hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan organisasi yang mewakili mereka.

Artinya ada komunikasi timbal balik intensif yang mengandung unsur : (a) hak dan kewajiban masing-masing pihak terjamin dan dilaksanakan, (b) apabila timbul perselisihan dapat diselesaikan secara internal oleh kedua belah pihak, (c) mogok dan penutupan perusahaan atau *lock out* tidak digunakan untuk memaksakan kehendak.⁴⁾

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.⁵⁾ Hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha yang secara tertulis dituangkan dalam perjanjian kerja tidak selamanya berjalan mulus. Ada kalanya salah satu atau kedua belah pihak melalaikan kewajibannya dan atau tidak memenuhi haknya. Dengan tidak dipenuhinya hak atau kewajiban tersebut, dapat menimbulkan perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha.⁶⁾

Seperti diketahui, rezim hukum perburuhan membagi jenis perselisihan hubungan industrial ke dalam empat kategori, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Perselisihan hak diartikan sebagai perselisihan yang timbul karena tidak terpenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan.⁷⁾

⁴⁾ Arian Sutedi, SH, MH, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika, 2009

⁵⁾ Pasal 1 angka (1) Undang-undang No. 2 Tahun 2004

⁶⁾ Margahana Sisca, *Peranan Dinas Tenaga Kerja sebagai Mediator dalam Peyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*.

⁷⁾ Meniti Perdamaian di Jalur Hubungan Industrial (1), *Hukum Online.com*

Sementara perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang muncul dalam hubungan kerja akibat tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan. Perselisihan PHK timbul manakala terjadi silang pendapat antara pekerja maupun pengusaha mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Jenis perselisihan lain dalam hubungan industrial adalah perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Perselisihan ini muncul manakala terjadi kesepahaman mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatpekerjaan.⁸⁾

Dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dikenal metode penyelesaian hubungan industrial, yakni Bipartit, Mediasi dan Konsiliasi. Penyelesaian secara bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Tetapi seringkali dengan jalan tersebut tidak ditemui kata sepakat, sehingga masalah perselisihan diselesaikan melalui jalan mediasi.

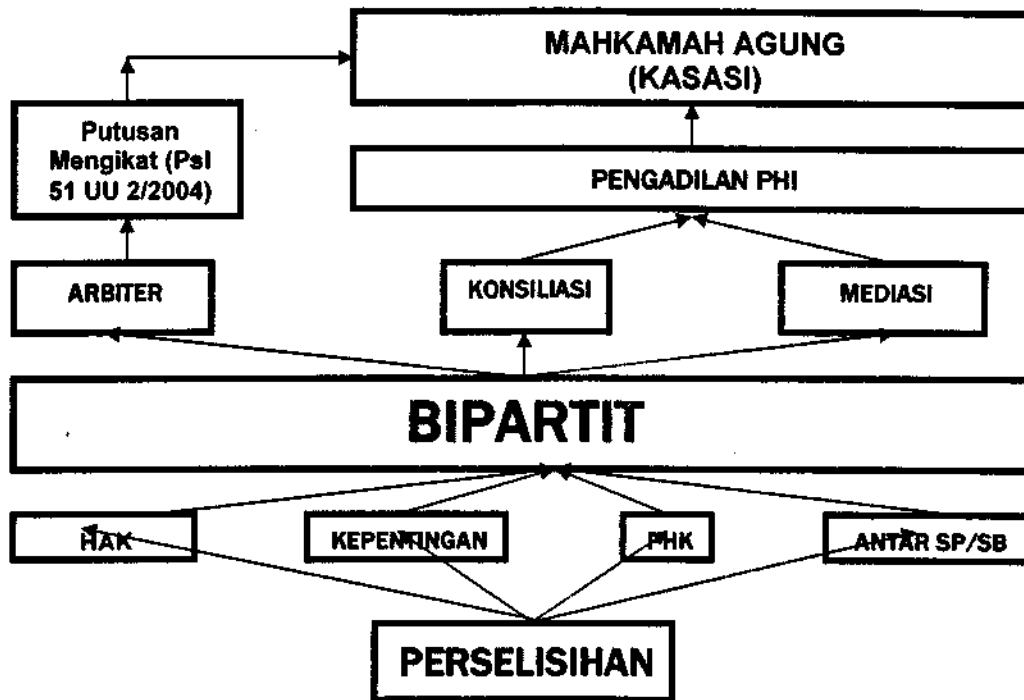
Perundingan bipartit merupakan perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Perselisihan hubungan industrial wajib di upayakan terlebih dahulu penyelesaiannya melalui forum bipartit secara musyawarah mufakat. Penyelesaian bipartit harus selesai dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sejak dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu tersebut salah satu pihak menyatakan menolak untuk berunding atau peundingan tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Dalam hal ini, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada dinas ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti-bukti upaya penyelesaian bipartit yang telah dilakukan. Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau kedua belah pihak, dinas ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada kedua belah pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase. Apabila kedua belah pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase selama 7 (tujuh) hari kerja, maka dinas ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan melalui mediasi.

⁸⁾ Ibid

PROSEDUR PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL



Mediasi adalah penyelesaian hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.⁹⁾ Mediator hubungan industrial, selanjutnya disebut 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.¹⁰⁾

Penyelesaian perselisihan melalui Konsiliasi dilakukan oleh konsiliator, dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak. Dalam perundingan melalui konsiliasi, apabila tercapai kesepakatan, maka dibuat perjanjian bersama yang ditanda tangani oleh kedua belah pihak. Sebaliknya jika tidak tercapai kesepakatan, konsiliator akan mengeluarkan anjuran tertulis, dan para pihak diwajibkan memberikan jawaban anjuran konsiliator. Jawaban terhadap anjuran tersebut, para pihak dapat menolak ataupun menerima. Bila kedua belah pihak dapat menerima anjuran, Konsiliator wajib membantu kedua belah pihak untuk membuat Perjanjian Bersama, sebaliknya apabila salah satu pihak tidak menyetujui, maka dapat disimpulkan penyelesaian perselisihan

⁹⁾ Matshuri, Budi, *Mediasi Ombudsman; Sebuah Solusi Alternatif*, SKM Asahan Pos Baru, Edisi No. 213

¹⁰⁾ Pasal 1 angka (12) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004

hubungan industrial melalui konsiliasi tidak tercapai kesepakatan, sehingga untuk mendapatkan penyelesaian selanjutnya salah satu atau kedua belah pihak dapat mengajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Sementara penyelesaian perselisihan melalui arbitrase dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih. Kesepakatan ini dituangkan dalam perjanjian arbitrase.

Penyelesaian melalui arbiter dilakukan dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja, sejak penanda tanganan perjanjian penunjukan arbiter. Arbiter wajib mengawasi proses penyelesaian dengan upaya mendamaikan kedua belah pihak. Apabila upaya perdamaian gagal, dapat diteruskan dengan sidang arbitrase. Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap. Putusan arbiter apabila tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siapa putusan itu harus dijalankan, agar putusan diperintahkan untuk dijalankan.

Dari data yang didapatkan pada Direktorat PHI dan Jamsos, kasus ketenagakerjaan khususnya dalam hal mogok kerja dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial tahun 2009 meningkat dari tahun sebelumnya. Di tahun 2008 terdapat 146 kasus mogok kerja, dan tahun 2009 mengalami peningkatan sebesar 207 kasus. Demikian juga dengan kasus PHK tahun 2008 sebesar 2.936 dan tahun 2009 menjadi 4.879. Dari 2.936 kasus yang terjadi di tahun 2008 sebanyak 2.349 kasus dapat diselesaikan dengan Bipartit/Mediasi. Tetapi bila dilihat perbandingannya pada tahun 2009, angka penyelesaian kasus yang dapat diselesaikan melalui Bipartit/Mediasi sangat jauh menurun, dengan kasus meningkat sebanyak 4.879 dan hanya dapat diselesaikan melalui Bipartit/Mediasi sebanyak 927 kasus.

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa saat ini kinerja Mediator terlihat belum mampu mengatasi persoalan ketenagakerjaan yang semakin lama semakin meningkat. Peranan mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial cukup penting dalam penanganan kasus-kasus yang terjadi dalam perselisihan antara perusahaan dengan pekerja.

Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial seperti yang dikemukakan diatas, belum mampu menggambarkan bahwa penyelesaian permasalahan ketenagakerjaan melalui mediasi dapat menjembatani kepentingan kedua belah pihak. Sampai saat ini masih banyak kita temui masalah-masalah ketenagakerjaan yang mengajukan gugatan di pengadilan hubungan industrial. Ini akibat dari permasalahan ketenagakerjaan yang tidak mampu diselesaikan pada tingkat mediasi. Salah satu penyebab tidak berhasilnya proses mediasi karena kurang optimalnya peranan mediator dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Ketidakefektifan ini dikarenakan kurangnya pengembangan pada sistem hubungan industrial, dan pembinaan terhadap jalannya hubungan industrial itu sendiri.

Dari permasalahan yang ada tersebut, maka kami mencoba mengkaji bagaimana mengoptimalkan peranan mediator dalam bentuk sebuah tulisan dengan judul **“Optimalisasi Peran Mediator Dalam Membangun Hubungan Industrial Yang Harmonis, Dinamis Dan Berkeadilan”**

II. Mediator

Mediasi merupakan salah satu upaya untuk menyelesaikan sengketa secara damai. Sengketa-sengketa yang dapat diselesaikan melalui mediasi dapat berupa sengketa perdata dan sengketa perselisihan hubungan industrial.

Mediasi dalam sengketa hubungan industrial 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.¹¹⁾ Selain netral, sikap mediator harus memiliki kemampuan membantu para pihak untuk merumuskan masalahnya, menjelaskan hukumnya, sehingga kedua belah pihak dapat melakukan musyawarah untuk mencapai mufakat dan menciptakan suasana dan lingkungan yang mendukung terselenggaranya perundingan untuk mencapai kesepakatan serta membantu para pihak menyelesaikan perselisihan kedua belah pihak.

Mediator Hubungan Industrial dimaksud Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan pembinaan dan pengembangan hubungan industrial. Mediator sebagai pihak netral berperan membantu para pihak dalam proses perundingan guna mencari berbagai kemungkinan penyelesaian perselisihan yang dihadapi pihak pekerja dan pengusaha.

Mediator Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b. warga negara Indonesia;
- c. berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
- d. menguasai peraturan perundang-undangan di bidang dibidang ketenagakerjaan;
- e. berpendidikan sekurang-kurangnya Stastra Satu (S1); dan

f. syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri¹²⁾

Peran mediator hanyalah *membantu para pihak dengan cara tidak memutuskan atau memaksakan* pandangan atau penilaiannya atas masalah-masalah selama proses mediasi berlangsung kepada para pihak. Sedangkan yang menjadi tugas mediator adalah :

1. Mediator wajib mempersiapkan usulan jadwal pertemuan mediasi kepada para pihak untuk dibahas dan disepakati.
2. Mediator wajib mendorong para pihak untuk langsung berperan dalam proses mediasi.
3. Apabila dianggap perlu, mediator dapat melakukan *kaukus* atau pertemuan terpisah selama proses mediasi berlangsung.
4. Mediator wajib mendorong para pihak untuk menelusuri dan menggali kepentingan mereka dan mencari berbagai pilihan penyelesaian yang terbaik bagi para pihak.

Dalam Kepmenakertrans No 92 tahun 2004, disebutkan Mediator mempunyai kewajiban:

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

Sedangkan yang menjadi kewenangan mediator adalah:

- a. Mengajukan kepada para pihak yang berselisih untuk berunding terlebih dahulu dengan itikad baik sebelum dilaksanakan mediasi;

¹¹⁾ Pasal 1 angka (11) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004

¹²⁾ Pasal 9 Undang-Undang NO. 2 Tahun 2004

b. Meminta keterangan, dokumen, 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/lembaga yang terkait; e. Menerima atau menolak wakil para pihak yang berselisih apabila ternyata tidak memiliki surat kuasa;¹³⁾ Kompetensi mediator dalam menerbitkan anjuran tentunya tidak diragukan lagi karena mediator adalah pegawai instansi pemerintahan yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan. Tidak semua pegawai instansi pemerintahan yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dapat bertindak sebagai mediator. Untuk dapat menjadi mediator, seseorang harus mendapatkan legitimasi dari Menteri yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.¹⁴⁾ Untuk memperoleh legitimasi juga diperlukan persyaratan, diantaranya: a. Telah mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan teknis hubungan industrial dan syarat kerja yang dibuktikan dengan sertifikat dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. b. Telah melaksanakan tugas di bidang pembuinaan hubungan industrial sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun setelah lulus pendidikan dan pelatihan teknis hubungan industrial dan syarat kerja. Ada 3 jenjang jabatan fungsional mediator hubungan industrial, yaitu : - Mediator Hubungan Industrial Pertama - Mediator Hubungan Industrial Muda - Mediator Hubungan Industrial Madya¹⁵⁾	Jenjang pangkat untuk masing-masing jabatan Mediator Hubungan Industrial adalah jenjang pangkat dan jabatan berdasarkan jumlah angka kredit yang dimiliki untuk masing-masing jenjang jabatan.¹⁶⁾ Penetapan jenjang jabatan Mediator Hubungan Industrial untuk pengangkatan dalam jabatan ditetapkan berdasarkan jumlah angka kredit yang dimiliki setelah ditetapkan oleh pejabat yang berwenang menetapkan angka kredit, sehingga dimungkinkan pangkat dan jabatan tidak sesuai dengan pangkat dan jabatan.¹⁷⁾ Tugas mediator sesungguhnya tidak hanya sekedar sebagai penengah tetapi lebih dari pada itu yaitu menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Akan tetapi yang sering terjadi, Mediator hanya sebagai "penengah" saja. Mediator dapat dianalogikan sebagai Hakim dan Anjuran dapat dianalogikan sebagai putusan hakim. Sama halnya dengan Hakim, apabila tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka hakim menerbitkan keputusan. Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi. Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya. Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya. Mediator wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta tersebut.
--	---

¹³⁾ Berita Tambunan , Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi

¹⁴⁾ Ibid

¹⁵⁾ Permen PAN No. PER/06/M.PAN/4/2009 tentang Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial

¹⁶⁾ Ibid

¹⁷⁾ Ibid

Para pihak yang berselisih harus memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya *menyetujui* atau *menolak* anjuran tertulis. *Pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis.* Dalam hal anjuran tertulis ditolak oleh salah satu atau para pihak, maka salah satu pihak atau para pihak yang menolak anjuran dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Penyelesaian perselisihan dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak yang menolak anjuran di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.¹⁸⁾

Makna Anjuran Bagi Pihak yang Menerima/Menyetujui

Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatat perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.

Harapan para pihak yang berselisih dengan mencatat perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat adalah perselisihan dapat diselesaikan dan terselesaikan. Pihak yang menyetujui atau menerima anjuran mediator menganggap bahwa **dengan telah ditangani dan ditengahi oleh mediator dan mediator telah menerbitkan anjuran, maka perselisihan hubungan industrial telah selesai.**¹⁹⁾

III. Optimalisasi Peran Mediator

Dalam era globalisasi dewasa ini telah menimbulkan persaingan yang super ketat terutama dalam bidang ekonomi dimana dituntut penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi. Penguasaan pengetahuan dan keterampilan merupakan syarat utama dalam penerapan teknologi dalam persaingan global. Sebagaimana kita ketahui bahwa dunia internasional telah menentukan standar mutu suatu produk yang akan dilepas ke pasar global, agar produk kita bisa eksis di pasar internasional maka kita harus meningkatkan mutu sedikit-tidaknya setara dengan standart internasional. Penggunaan teknologi mungkin juga akan berdampak pengurangan tenaga kerja karena sudah digantikan tenaga mesin demikian juga sistim kerja.²⁰⁾ Era globalisasi antara lain ditandai dengan *free trade zone/exclusive zone*, tenaga kerja asing, penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain, kebebasan berserikat, kesenjangan pendapatan pekerja, dan tuntutan anti diskriminasi. Sementara dalam pemberlakuan standar ketenagakerjaan perlu terus dilakukan antisipasi dengan baik oleh segenap pegawai perantara/mediator hubungan industrial, sehingga gejala dini dapat terdeteksi dan permasalahan tidak meluas. Melihat kondisi yang ada, dalam kaitan ini diperlukan perantara/mediator hubungan industrial yang cakap, terampil dan profesional. Bimbingan teknis dan pencegahan, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, penyuluhan di perusahaan merupakan tugas-tugas yang perlu terus ditingkatkan dan dikembangkan baik saat ini maupun yang akan datang.

¹⁸⁾ Barita Tambunan, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi*

¹⁹⁾ Ibid

²⁰⁾ Aruan, SH, MH, *Kebijakan Pembinaan Hubungan Industrial Dalam Melindungi Pekerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menuju Terciptanya Kepastian Hukum.*

Interaksi yang efektif antara pekerja dan manajemen perlu diciptakan dan dipelihara untuk menghasilkan produk/output sesuai dengan harapan kedua belah pihak. Pada dasarnya pekerja dan pengusaha sama-sama menginginkan terciptanya hubungan kerja yang harmonis agar kepentingan masing-masing pihak dapat terwujud. Pekerja menginginkan peningkatan kesejahteraan sementara pengusaha menginginkan profit dan terkendalinya kelangsungan usahanya. Namun dalam realitas di lapangan tidak jarang masing-masing pihak bersikukuh mengutamakan dan mempertahankan kepentingannya masing-masing sehingga tidak tercapai titik temu yang mengakibatkan timbulnya perselisihan hubungan industrial bahkan menjadi gejolak yang berakhir dengan pemogokan. Untuk mengeliminir atau setidaknya meminimalisir konflik kepentingan dalam hubungan industrial tersebut perlu diadakan komunikasi yang efektif baik dalam interpersonal maupun komunikasi organisasi sehingga dapat dicari solusi dari dua kepentingan yang berbeda tersebut.

Sebenarnya Mediator Hubungan Industrial (MHI) memiliki peranan yang strategis dan menentukan dalam mewujudkan hubungan industrial yang kondusif dan harmonis. Fungsi kerja MHI adalah sebagai ujung tombak dalam suatu mekanisme mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar jalur pengadilan. Maka dari itu, para petugas yang berfungsi sebagai MHI harus melakukan upaya peningkatan kualitas dan kuantitas, baik melalui pendidikan dan pelatihan, berbagai pelatihan dialog, seminar nasional maupun internasional. Upaya ini dapat berhasil secara optimal jika didukung oleh kebijakan di daerah, baik pemerintah provinsi dan kabupaten/kota sesuai semangat otonomi daerah.

Sebagai langkah pemerintah memperbaiki kualitas dan meningkatkan jumlah MHI, diterbitkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 06/M.PAN/4/2009 tentang Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial dan Angka Kreditnya.²¹⁾

Mediator tidak hanya diwajibkan memiliki kompetensi secara teori dalam hal mediasi, tetapi juga harus mampu mencari alternatif penyelesaian sesuai dengan dinamika perkembangan perselisihan hubungan industrial yang semakin kompleks. Dalam rangka penyelesaian perselisihan, seorang mediator dilarang menunjuk keberpihakan pada awal proses kepada salah satu pihak, karena hal ini akan menghambat tercapainya musyawarah mufakat guna penyelesaian sengketa yang ada.

Mediator yang baik harus mampu menganalisa setiap keluhan baik berasal dari pengusaha maupun pekerja secara *fair/adil*. Tingginya kuantitas penyelesaian perselisihan seseorang mediator serta pengalaman yang dimiliki oleh mediator dalam penyelesaian perselisihan akan berefek pada efektivitas penyelesaian sengketa oleh mediator. Dengan demikian, berbagai kasus perselisihan hubungan industrial akan terjembatani melalui proses musyawarah mufakat serta memperkecil kecenderungan penyelesaian perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Dengan tingkat pengetahuan serta pengalaman yang luas akan kompleksitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial, akan menambah kepercayaan pihak pekerja dan pengusaha terhadap peran mediator. Pengetahuan ini tidak hanya pengetahuan yang bersifat *softskill* namun juga *hardskill*.

²¹⁾ Fitriana, R, Peranan Mediator Hubungan Industrial Kurang di Minati, Bums Indonesia, www.batavia.co.id/article

Pengetahuan yang bersifat *softskill* adalah pengetahuan yang harus dimiliki mediator seputar *leadership skill*, *effective communication*, dan *emotive skill* sehingga seorang mediator mampu memediasi para pihak yang berselisih secara efektif dan efisien. Sementara pengetahuan yang bersifat *hardskill* adalah merupakan pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang mediator meliputi pengetahuan tentang hukum dan peraturan perundangan yang berlaku di Indonesia khususnya hukum dan peraturan ketenagakerjaan (*labor laws*). Selain pengetahuan tentang hukum dan peraturan perundangan, seorang mediator juga dituntut untuk memiliki kemampuan dan keterampilan informasi dan teknologi.

IV. Sasaran Optimalisasi Peran Mediator

Perubahan keadaan karena globalisasi, reformasi yang meliputi kebebasan berserikat, pelaksanaan HAM, supremasi hukum, otonomi daerah, penerapan standar ketenagakerjaan internasional, infra struktur dan iklim investasi, ikut mengubah pola hubungan industrial, khususnya perubahan perilaku dan sikap yang menyangkut banyak aspek seperti sosial, budaya, ekonomi, politik dan upaya peningkatan kesejahteraan. Hubungan kerja industri memiliki kompleksitas sumber dinamika seperti isu upah, kesejahteraan pekerja, dan identitas para pekerja. Sumber-sumber dinamika hubungan kerja tersebut mampu mendorong efektivitas proses industri sekaligus menciptakan konflik kekerasan yang mereduksi kualitas kerja industri. Itu bisa menyebabkan efek-efek tak produktif seperti berhentinya aktivitas perusahaan, kerugian ekonomis, dan merenggangnya kohesivitas sosial antar-pekerja.²²⁾

Dinamika seperti yang disebutkan diatas, menimbulkan tantangan dalam menjalin hubungan industrial yang harmonis dan dinamis. Tidak hanya menimbulkan efek dalam hal produktivitas, tetapi dengan bergejolaknya pola hubungan industrial juga dapat menyebabkan terjadinya konflik kekerasan, kerusakan maupun unjuk rasa berbau anarkis.

Menghadapi kenyataan ini, para praktisi Hubungan Industrial dituntut untuk lebih sinergis dan cepat beradaptasi dengan kondisi nasional dan lingkungan dengan mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, untuk menciptakan adanya Hubungan Industrial yang kondusif untuk peningkatan produktivitas perusahaan. Mediator merupakan salah satu praktisi dalam membangun Hubungan Industrial yang harmonis dan dinamis. Tidak hanya itu, mediator juga berperan untuk dalam membangun keadilan dalam Hubungan Industrial.

Perlu dilakukan pengembangan oleh mediator dalam hal memberikan pembinaan hubungan industrial. **Mengapa perlu pengembangan?** Pembinaan yang dilakukan oleh mediator harus sesuai dengan kondisi ketenagakerjaan yang ada dan juga harus dipertimbangkan situasi ketenagakerjaannya. Hubungan industrial dipengaruhi dan dapat mempengaruhi kondisi sosial, ekonomi, politik, keamanan dan kesejahteraan. Berawal dari pengembangan metodologi yang dilakukan, barulah mediator melakukan pembinaan terhadap jalannya hubungan industrial, baik memberikan penyuluhan ketenagakerjaan, memberikan layanan pada pekerja/buruh atau pengusaha, membimbing pengusaha dalam penetapan uang pesangon, lembur dan sebagainya.

²²⁾ Novri Susan, <http://maulananusanantara.wordpress.com>, *Meninjau Fenomena Buruh, Kompleksitas Konflik Industri*

Selanjutnya mediator melakukan penyelesaian dalam persoalan perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian ini dapat dilakukan secara musyawarah untuk mufakat.

Dalam membangun kedinamisan, keharmonisan dan keadilan dalam Hubungan Industrial, dapat dilakukan mediator dalam beberapa hal, antara lain :

1. Pengembangan Hubungan Industrial

Dalam persaingan global, semua pengusaha yang bergerak di berbagai sektor industri seperti pertanian, tekstil, garmen, manufaktur, jasa, pertambangan dan industri lainnya dituntut agar semakin efisien dan meningkatkan produktivitas. Seperti yang diungkapkan diatas, bahwa hubungan industrial merupakan isu ketenagakerjaan yang multidimensial yang dipengaruhi dan mempengaruhi kondisi sosial, ekonomi, politik, keamanan dan kesejahteraan masyarakat. Maka dari itu Sistem Hubungan Industrial yang ada dinegara kita perlu dikembangkan. Perkembangan dunia usaha, globalisasi, kebebasan berserikat dan keadaan ketenagakerjaan yang akan selalu berubah seiring perkembangan jaman, menuntut perlu diadakan Pengembangan dalam hal sistem Hubungan Industrial.

Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/06/M.PAN/4/2009 menjelaskan arti pengembangan hubungan industrial sebagai serangkaian usaha menciptakan, menyempurnakan, mengembangkan sistem, metode, teknis hubungan industrial agar dapat memenuhi tuntutan perkembangan dan perubahan situasi serta kondisi ketenagakerjaan baik di lingkup sektoral, regional, nasional maupun internasional.

Pengembangan yang dilakukan mediator seperti yang disebut diatas mencakup pengembangan dalam pembinaan dan penyelesaian perselisihan.

Selain melakukan mediasi terhadap para pihak yang berselisih, sebagai mediator juga wajib menciptakan ataupun menyempurnakan serta mengembangkan sistem dan metode dalam penyelesaian perselisihan melalui mediasi. Dalam melakukan pembinaan, mediator juga harus mengembangkan metodologi yang digunakan dalam melaksanakan tugasnya, agar pembinaan yang dilakukan sesuai dengan keadaan, situasi dan kondisi ketenagakerjaan yang ada. Karena perkembangan dunia ketenagakerjaan akan selalu mengalami perubahan seiring dengan perkembangan zaman, mediator dituntut harus ikut aktif dalam peningkatan teknis pelaksanaan penyelesaian perselisihan melalui mediasi.

Tugas mediator dalam hal Pengembangan Sistem Hubungan Industrial dilakukan dalam hal:

- a. Mengkaji peraturan perundang-undangan bidang hubungan industrial dan pelaksanaannya.
Setiap peraturan perundang-undangan haruslah dikaji bagaimana implementasinya atau penerapan terhadap pelaksanaannya. Apakah peraturan yang ada ini sudah sesuai atau tepat dengan kondisi masyarakat yang ada. Begitu pula dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, apakah segala peraturan hubungan industrial dapat diterapkan dengan keadaan ketenagakerjaan dinegara kita. Tugas mediator sebagai pengkaji peraturan perundang-undangan dapat dilakukan dengan mempelajari peraturan perundang-undangan ini, menelaah, meneliti, serta membahas bersama dengan unit teknis.
- b. Menyusun naskah pedoman Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Pedoman hubungan industrial dan jaminan sosial adalah berupa dasar atau pegangan dalam tata hubungan industrial. Tata hubungan industrial ini dimaksud dengan sistem hubungan industrial di negara kita. Mediator harus ikut serta menyusun dan mengatur dengan baik peraturan-peraturan yang akan dijadikan pedoman. Pedoman inilah yang menjadi dasar petunjuk dan sebagai pegangan dalam melaksanakan kegiatan hubungan industrial.

- c. Menyusun naskah petunjuk pelaksanaan pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
Selain ikut menyusun naskah pedoman, mediator juga menyusun naskah petunjuk, dimana naskah petunjuk ini berupa tulisan-tulisan, buku dan literatur lain terkait peraturan perundang-undangan, yang mana petunjuk ini merupakan aplikasi dari pedoman yang ada.
- d. Menyusun materi pemasyarakatan Hubungan Industrial, pada tingkat dasar, lanjutan dan spesialis.
Pemasyarakatan hubungan industrial dapat dilakukan dengan mensosialisasikan peraturan perundang-undangan dalam rangka memberikan pemahaman kepada berbagai lapisan masyarakat mengenai hubungan industrial.
- e. Menyusun Konsep Pengembangan Metode dan Teknis Mediasi, Konsiliasi dan Arbitrase Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
Mediator perlu menyusun konsep bagaimana mengembangkan metode dan teknik mediasi. Dimana harus terarah cara bagaimana melakukan pendekatan, pengamatan dan penganalisaan serta bagaimana menjelaskan suatu fenomena dengan menggunakan landasan teori apa yang digunakan dalam hal menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

f. Menyusun Kompilasi putusan Pengadilan Hubungan Industrial.
Putusan-putusan yang telah dikeluarkan Pengadilan Hubungan Industrial harus disusun dengan teratur dan sistematis berdasarkan alasan dan jenis perselisihan. Tujuannya agar dapat dipelajari bagaimana praktek putusnya dan dapat dijadikan dasar acuan terhadap perselisihan-perselisihan yang hampir bersamaan objeknya.

2. Melakukan Pembinaan Hubungan Industrial.

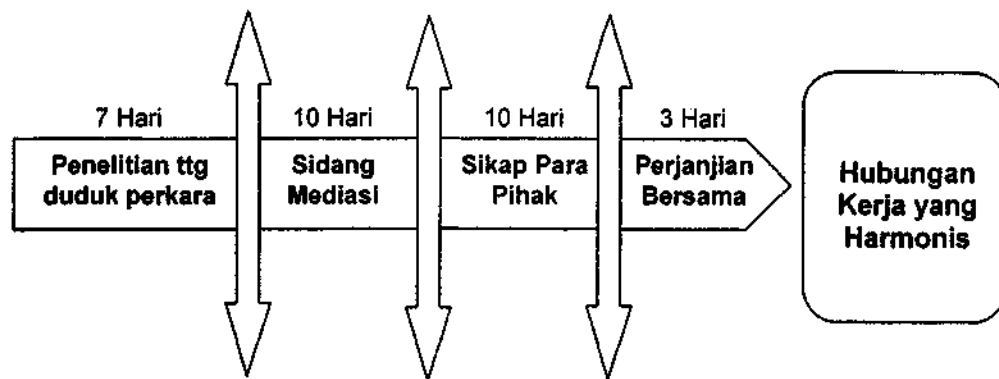
Pasal 4 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/06/M.PAN/4/2009 tentang Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial dan Angka Kreditnya menyebutkan salah satu tugas pokok pejabat fungsional mediator hubungan Industrial adalah melakukan Pembinaan. Pengertian Pembinaan Hubungan Industrial sebagaimana diterangkan dalam Permen tersebut diartikan sebagai serangkaian usaha yang dimaksud untuk mewujudkan kemampuan dan kesadaran para pihak yang terlibat dalam proses produksi barang dan jasa yaitu pekerja dan organisasinya, pengusaha dan organisasinya serta pemerintah terhadap norma-norma yang berlaku sehingga menumbuhkan keserasian dan iklim usaha yang sehat serta kesejahteraan pekerja.

Instansi Pembina wajib melaksanakan tugas pembinaan yang antara lain meliputi: pengembangan dan penyusunan metodologi standar, dan pedoman teknis Hubungan Industrial. Pembinaan lain yang dapat dilakukan mediator antara lain:

- a. Melakukan penyuluhan mengenai:
 - Kelembagaan Hubungan Industrial;
 - Persyaratan kerja;
 - Pengupahan;

- Program Jaminan Sosial dalam Hubungan Kerja dan Luar Hubungan Kerja; - Fasilitas Kesejahteraan Pekerja atau Koperasi pekerja dan pengembangan usaha produksi; - Prosedur dan tata ara penyelesaian perselisihan hubungan industrial; - Pencegahan perselisihan hubungan industrial, unjuk rasa, pemogokan dan penutupan perusahaan; - Tata cara pelaksanaan verifikasi; - Pencatatan serikat pekerja/serikat buruh; - Produk-produk lembaga kerja sama tripartit; - Peraturan perundang-undang hubungan industrial; - Permayarakatan hubungan industrial; - Deteksi Dini dan Penyusunan Peta Hubungan Industrial; - Kelembagaan dan tenaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial; b. Memberikan layanan dalam hal: - Pencatatan organisasi pekerja dan atau oraganisasi pengusaha; - Konsultasi peran dan fungsi serikat pekerja/serikat buruh dan assosiasi pengusaha dalam hubungan industrial; - Pencatatan perjanjian kerja; - Pendaftaran perjanjian pemborongan pekerjaan penyediaan jasa pekerja/buruh; - Pengesahan Peraturan Perusahaan; - Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama; - Pencegahan Pemogokan, unjuk rasa dan perselisihan hubungan industrial; - Pembentukan Lembaga Kerjasama Bipartit; - Pembentukan Lembaga Kerjasama Tripartit; - Konsultasi lainnya dibidang hubungan industrial; c. Mediator dalam melakukan pembinaan hubungan industri, dapat memberikan bimbingan dalam hal:	- Pembuatan Perjanjian Kerja; - Peraturan Perusahaan; - Perjanjian Kerja Bersama; - Pembuatan buku upah. d. Melakukan bimbingan dalam perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, ganti kerugian sisa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dan upah lembur. e. Mediator melakukan pemantauan dalam hal: - Pembentukan dan aktifitas Lembaga Kerja Sama Bipartit; - Pelaksanaan Deteksi Dini dan Peta Hubungan Industrial di perusahaan; - Pelaksanaan upah minimum; - Penerapan sistem struktur dan skala upah di perusahaan; - Pembentukan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh; - Pembentukan Organisasi Pengusaha - Pembentukan Lembaga Kerja Sama Tripartit; - Pembuatan Perjanjian Kerja; - Pembuatan Peraturan Perusahaan; - Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama; - Perjanjian pemborongan pekerja dan penyediaan jasa pekerja/buruh; - Penyelesaian Perjaselisihan Hubungan Industrial, pemogokan, unjuk rasa dan penutupan perusahaan; - Melaksanakan Jaminan Sosial dalam Hubungan Kerja dan Luar Hubungan Kerja; - Kegiatan organisasi ketenagakerjaan internasional di Indonesia; - Pelaksanaan produk lembaga kerja sama Tripartit. f. Mengevaluasi: - Hasil penyuluhan Hubungan Industrial;
--	---

- Perkembangan serikat pekerja/serikat buruh atau organisasi pengusaha - Kinerja lembaga kerja sama Bipartit di perusahaan - Pelaksanaan struktur sistem skala upah di perusahaan - Penyediaan fasilitas kesejahteraan pekerja, koperasi pekerja dan pengembangan usaha produktif - Penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja dalam hubungan kerja dan di luar hubungan kerja - Pelaksanaan perjanjian kerja - Pelaksanaan peraturan perusahaan - Pelaksanaan perjanjian kerja bersama - Hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial, unjuk rasa, pemogokan dan penutupan perusahaan.	- Menyelesaikan perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam satu perusahaan tingkat ringan. - Menyelesaikan perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam satu perusahaan tingkat sedang; - Menyelesaikan perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam satu perusahaan tingkat berat; - Membuat anjuran tertulis penyelesaian perselisihan hubungan industrial; - Membantu dan membimbing para pihak yang mencapai kesepakatan dalam penyusunan Perjanjian Kerja Bersama;
3. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Terdapat berbagai macam perselisihan yang dapat diselesaikan dalam hubungan industrial, diantaranya: - Menyelesaikan perselisihan hak tingkat ringan; - Menyelesaikan perselisihan hak tingkat sedang; - Menyelesaikan perselisihan hak tingkat berat; - Menyelesaikan perselisihan kepentingan tingkat ringan; - Menyelesaikan perselisihan kepentingan tingkat sedang; - Menyelesaikan perselisihan kepentingan tingkat berat; - Menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja tingkat ringan; - Menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja tingkat sedang; - Menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja tingkat berat;	Proses penyelesaian perselisihan dimulai dari waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan. 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. Selanjutnya mediator melaksanakan mediasi dengan mengupayakan penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat. Setelah itu mengeluarkan anjuran tertulis pada para pihak apabila penyelesaian tidak mencapai kesepakatan dalam selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama. Apabila 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. Mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan.



Bagi Mediator yang tidak dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja tanpa alasan yang sah dapat dikenai sanksi administratif berupa hukuman disiplin sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil.

4. Pengembangan Profesi

Selain mengembangkan sistem dan metode serta teknis hubungan industrial, mediator dalam melakukan tugasnya juga harus melakukan pengembangan profesi. Pengembangan profesi disini dimaksud melakukan pengembangan diri terhadap aspek-aspek yang dapat mempengaruhi proses mediasi. Pengembangan profesi ini dapat berupa:

a. Penguatan *capacity building mediator* yang meliputi *knowledge/wawasan, emotive skill, leadership, communicate skill*.

Sebagai seorang mediator tentunya harus mampu menjadi penengah dalam menghadapi persoalan ketenagakerjaan yang terjadi.

Agar dapat menjembatani permasalahan ini, mediator tentunya harus mempunyai pengetahuan dan wawasan yang luas terhadap lingkup ketenagakerjaan, sehingga mediator dapat memberikan pemecahan terhadap masalah yang tengah dihadapi. Ada beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai penunjang bagi mediator dalam membangun kapasitas diri yang baik. Pengetahuan yang mendalam tentang ketenagakerjaan dan hukumnya, segala peraturan baik yang pokok maupun peraturan penunjang yang berhubungan dengan ketenagakerjaan harus sangat dipahami oleh seorang mediator. Karena tupoksi mediator tentunya adalah menjadi **penengah dalam segala bentuk masalah atau perselisihan dalam ketenagakerjaan**. Seorang mediator pastinya akan menyelesaikan berbagai macam dinamika persoalan ketenagakerjaan, baik dalam hal perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan, perselisihan dalam hal pemenuhan hak pekerja/buruh yang harus diberikan pengusaha, persoalan mengenai kepentingan, maupun menangani persoalan perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha karena masalah pemutusan hubungan kerja. Maka dari itu, seorang mediator harus mengetahui dan memahami secara keseluruhan segala peraturan dan ketentuan yang mengatur ketenagakerjaan.

Selain itu, mediator harus mempunyai kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik dalam memberikan arahan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Hal ini penting, karena apabila seseorang tidak bisa berkomunikasi dengan baik, tidak akan mungkin dapat dimengerti oleh orang lain. Begitu pula dengan mediator, yang memang dituntut harus dapat berkomunikasi dengan jelas, tegas dan berwibawa dengan mencerminkan diri sebagai seorang yang memimpin jalannya proses mediasi. Dalam hal proses ini, mediator melakukan diskusi dengan kedua pihak yang bermasalah, misalnya saja antar serikat pekerja/buruh atau antara pekerja dengan pengusaha. Untuk itu, mediator dituntut harus bisa dapat berkomunikasi yang baik dengan parapihak yang berselisih.

Kecerdasan emosional yang merupakan kemampuan untuk memahami emosi diri, mampu mengelola emosi diri, memotivasi diri, memahami emosi dalam diri orang lain, serta mampu membina hubungan antar manusia. Seseorang mediator yang memiliki kecerdasan emosional yang baik, tentu akan dapat memahami keadaan permasalahan yang dialami para pihak yang berselisih. Dengan kemampuan menjaga tingkat stabilitas emosionalnya dan mampu memotivasi dirinya, diharapkan seorang mediator akan mampu menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dengan baik.

Untuk capacity building seorang mediator dapat diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh instansi/lembaga yang membidangi ketenagakerjaan. Melalui pendidikan dan pelatihan dapat dipelajari kualifikasi lain yang harus dimiliki seseorang mediator yang baik meliputi kemampuan emosional terhadap kemungkinan proses mediasi yang berjalan penuh ketegangan dan tekanan, kemampuan untuk memimpin dan memfasilitasi proses penyelesaian perselisihan yang dilaksanakan melalui musyawarah untuk mencapai mufakat.

Kemampuan berkomunikasi seorang mediator berhubungan dengan tercapainya komponen komunikasi yang baik. Sehingga pesan yang disampaikan oleh seorang mediator dapat dipahami oleh pihak pekerja maupun pengusaha. Kejelasan informasi yang disampaikan oleh mediator akan membantu kemudahan dalam pengambilan keputusan yang diambil oleh para pihak dalam proses mediasi.

b. Pemahaman terstruktur mengenai tugas, kewajiban dan kewenangan mediator dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya

Mediator yang baik harus mengetahui tugas, kewajiban dan kewenangan, sehingga mengetahui hal-hal apa yang harus dilakukan oleh seorang mediator. Segala tugas, kewajiban dan kewenangan seorang mediator diatur secara lengkap dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/06/M.PAN/4/2009 tentang Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial dan Angka Kreditnya. Disini dijelaskan secara detail mengenai tupoksi seorang mediator. Mediator memiliki peranan yang cukup penting dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Apabila seorang mediator tidak tahu akan tugas dan kewajibannya, maka tidak akan dapat tercapai hubungan kerja yang diinginkan tersebut. Mediator juga memiliki kewajiban yang berat dalam menjalankan tugasnya, seperti wajib memanggil para pihak apabila terjadi suatu persoalan ketenagakerjaan, wajib memberikan penyuluhan, bimbingan dalam penghitungan upah, lembur dan sebagainya untuk mengatasi terjadinya perselisihan hubungan industrial.

Tidak jarang masyarakat awam menilai bahwa tugas dan fungsi mediator ini disamakan dengan seorang pengawas.

Karena contohnya saja, disini mediator ditugaskan untuk memberikan penyuluhan dalam penetapan upah, hanya berperan dalam memberikan penyuluhan bukan mengawasi penetapan upah pada satu perusahaan. Mengatasi kesalahan persepsi antara peranan mediator dan pengawas, di keluarkanlah Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/06/M.PAN/4/2009 tentang Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial dan Angka Kreditnya. Hal ini guna mengantisipasi ketidaktahuan peran mediator akan perannya sehingga berpengaruh pada sikap/tindakan dalam rangka penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dengan pemahaman yang baik, akan mampu mengoptimalkan pelaksanaan tugas seorang mediator.

c. Pemahaman kondisi ketenagakerjaan di Indonesia termasuk permasalahan hubungan industrial.

Kondisi ketenagakerjaan di Indonesia yang dinamis sesuai dengan perkembangan dunia ketenagakerjaan internasional harus dipahami dengan baik. Tidak menutup kemungkinan kondisi ketenagakerjaan di Negara kita akan banyak dipengaruhi oleh perkembangan ketenagakerjaan dari negara-negara asing. Perusahaan asing banyak berdiri dan mengembangkan usahanya di Negara kita, begitu pula kebutuhan perusahaan Indonesia menggunakan tenaga kerja asing dalam meningkatkan usahanya. Dan keadaan seperti ini tentunya juga berpengaruh kepada persoalan hubungan industrialnya. Maka dari itu, mediator harus sangat memahami kondisi dan situasi ketenagakerjaan di Indonesia.

Disamping itu, aspek budaya masyarakat yang beraneka yang melekat pada masyarakat Indonesia dan berpengaruh pada dunia ketenagakerjaan Indonesia, harus dipahami dan dijadikan dasar seorang mediator guna mencari alternatif penyelesaian yang mungkin dapat diambil dalam penyelesaian suatu perselisihan.

d. Peningkatan kompetensi mediator terhadap hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia, khususnya hukum ketenagakerjaan.

Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang beraneka sesuai hierarkis perundang-undangan Indonesia harus dipelajari dan dipahami oleh seorang mediator. Sehingga solusi yang diambil dalam rangka penyelesaian perselisihan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Meningkatkan kompetensi sebagai seorang mediator dapat dilakukan dengan cara mengikuti berbagai pelatihan dalam bidang mediator. Apabila pelatihan-pelatihan berbasis peningkatan kinerja mediator sering diadakan dinegara kita, seyogyanya mediator yang ada dapat mengikuti dan memperdalam ilmu mediasi. Hal ini dapat membantu mengoptimalkan fungsi mediator hubungan industrial di Negara kita.

V. Penutup

Banyaknya tantangan dalam perkembangan hubungan industrial karena perubahan keadaan dan kondisi ketenagakerjaan, globalisasi, kebebasan serikat dan sebagainya menuntut praktisi hubungan industrial seperti mediator untuk lebih sinergis dan dapat beradaptasi dengan perkembangan dunia ketenagakerjaan saat ini.

Terjalannya hubungan yang kondusif dalam ketenagakerjaan di Indonesia tentunya akan dapat mewujudkan terciptanya masyarakat yang sejahtera, adil, makmur yang merata seperti yang dilandaskan Pancasila dan UUD 1945.

Melalui tulisan ini dapat digambarkan bagaimana mengoptimalkan peranan seorang mediator, sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Kepmenakertrans Nomor KEP-92/MEN/VI/2004. Mediator berperan penting dalam membangun hubungan ketenagakerjaan yang harmonis. Apabila terdapat perselisihan antara pekerja dan pengusaha dalam suatu perusahaan, maka mediatorlah yang terlebih dahulu menjembatani kepentingan kedua belah pihak tersebut. Untuk itu, perlu pengembangan peran mediator dalam mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dan dinamis.

Untuk menciptakan kondisi seperti yang digambarkan diatas, perlu dilakukan optimalisasi terhadap peranan mediator. Membentuk hubungan industrial yang dinamis dan harmonis tidak saja dilakukan oleh para pekerja dan pengusaha, tetapi juga didukung oleh peranan mediator dalam mengatasi permasalahan ketenagakerjaan.

Pengoptimalisasian peran mediator dapat dilakukan dalam beberapa hal, seperti melakukan pembinaan dalam hubungan industrial, melakukan pengembangan terhadap hubungan industrial, membantu para pihak dalam menyelesaikan perselisihan, serta mengembangkan profesi sebagai mediator. Pengembangan profesi ini akan searah dengan perkembangan dunia ketenagakerjaan. Dimana dunia ketenagakerjaan yang terus menerus mengalami perubahan seiring dengan globalisasi, begitu pula profesi sebagai mediator harus terus menerus disesuaikan dengan perubahan dunia ketenagakerjaan.

Mediator haruslah mampu menjadi penengah antara pihak yang bersengkata. Sebelum terjadi permasalahan ketenagakerjaan dan bahkan untuk mengatasi terjadinya permasalahan ketenagakerjaan, mediator harus memberikan penyuluhan terkait kelembagaan hubungan industrial dan segala peraturan-peraturan dalam ketenagakerjaan. Sebagai penengah, Mediator harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik, kecerdasan emosi serta pemahaman pada segala peraturan perundangan bidang ketenagakerjaan yang berlaku di negara kita.

DAFTAR PUSTAKA

1. R. Fitriana, Peranan Mediator Hubungan Industrial Kurang Diminati, Bums Indonesia, www.bafavia.co.id/article
2. Aruan, SH, MH, Kebijakan Pembinaan Hubungan Industrial dalam Melindungi Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menuju Terciptanya Kepastian Hukum, Informasi Hukum No 1 Tahun 2004
3. Arian Sutedi, SH, MH, Hukum Perburuhan, Jakarta, Sinar Grafika, 2009
4. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
5. Margahana Sisca, Peranan Disnaker sebagai Mediator dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
6. Hukum Online.com, Meneliti Perdamaian di Jalur Hubungan Industrial (1)
7. Matshuri, Busi, Mediasi Ombudsman, Sebuah Solusi Alternatif, SKM Asahan, Pos Baru, Edisi 213
8. Barita Tambunan, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi
9. Permen PAN No. PER/06/M.PAN/4/2009 tentang Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial dan Angka Kredit
10. Novri Susan, <http://maulananusantara.wordpress.com>, Meninjau Fenomena Buruh, Kompleksitas Konflik Industri