



## MEDIASI DALAM SENGKETA KETENAGAKERJAAN: STUDI KASUS PT. FREEPORT INDONESIA

**Reny Okprianti<sup>1\*</sup>, Nur Husni Emilson<sup>2</sup>, Oktariani Purwasi<sup>3</sup>, Nabila Okta Widiyanti<sup>4</sup>**

<sup>1,2,3,4</sup> Universitas Muhammadiyah Palembang, Palembang, Indonesia

renyveltini@gmail.com<sup>1\*</sup>, nurhusni@gmail.com<sup>2</sup>, oktariani@gmail.com<sup>3</sup>, nabilaokta@gmail.com<sup>4</sup>



### Abstract

*Labor disputes at PT Freeport Indonesia have become a major problem for industrial relations in the mining sector, especially those related to termination of employment and demands for workers' rights. This study investigates how effective mediation is as an alternative dispute resolution (ALSR) at PT Freeport, Indonesia. According to Article 1 number 10 and Article 6 of Law Number 2 of 2004 concerning the Settlement of Industrial Relations Disputes, mediation is considered a fast and effective method of dispute resolution. This study uses a qualitative methodology, using case studies and data from trusted legal journals and official reports, and finds that mediation at PT Freeport has succeeded in protecting workers' rights while avoiding litigation processes that can worsen employment relations. This study supports mediation as an effective and fair way to resolve labor disputes in the mining sector.*

**Keywords:** *Mediation, Employment Disputes, Alternative Dispute Resolution*

---

✉ Alamat korespondensi:

Fakultas Ilmu Hukum, Universitas Muhammadiyah Palembang, Palembang

E-mail : renyveltini@gmail.com

## I. PENDAHULUAN

Sengketa ketenagakerjaan merupakan fenomena yang sering terjadi dalam hubungan industrial, terutama di sektor-sektor dengan intensitas kerja tinggi, seperti pertambangan. Salah satu kasus yang mencerminkan kompleksitas hubungan antara perusahaan dan pekerja di sektor ini adalah sengketa ketenagakerjaan di PT Freeport Indonesia. PT Freeport Indonesia, sebagai perusahaan pertambangan besar, menghadapi tantangan terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) dan penyesuaian sistem kerja yang memicu tuntutan dari pihak pekerja. Sengketa ini tidak hanya berdampak pada hubungan kerja di dalam perusahaan, tetapi juga berpotensi menimbulkan keresahan sosial dan mengganggu stabilitas ekonomi di wilayah operasionalnya (Pradana & Raharjo, 2022).

Penyelesaian sengketa ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pasal 1 angka 10 dan Pasal 6 undang-undang tersebut menegaskan bahwa mediasi adalah salah satu metode alternatif penyelesaian sengketa (APS) yang dapat ditempuh untuk menyelesaikan konflik antara pekerja dan perusahaan secara cepat dan efektif, serta menghindari proses litigasi yang panjang dan berbiaya tinggi. Dalam konteks ini, mediasi dianggap sebagai pendekatan yang memberikan ruang bagi kedua belah pihak untuk mencapai kesepakatan bersama dengan bantuan mediator.

Penelitian ini memfokuskan pada efektivitas mediasi sebagai mekanisme penyelesaian sengketa ketenagakerjaan di PT Freeport Indonesia, khususnya dalam hal mengakomodasi hak-hak pekerja dan menciptakan kesepakatan yang saling menguntungkan. Beberapa faktor membuat mediasi menjadi pilihan yang relevan dalam kasus ini, antara lain besarnya dampak sosial dari sengketa di sektor tambang dan kebutuhan untuk menjaga hubungan baik antara perusahaan dan pekerja guna menjamin kelangsungan operasi perusahaan.

## II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dipergunakan dalam penulisan ini adalah penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian ini digunakan untuk mengevaluasi seberapa efektif mediasi dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan di PT Freeport Indonesia. Data yang terkumpul dianalisis melalui analisis tematik, yang melibatkan proses pengkodean, kategorisasi, dan interpretasi. Tujuan dari langkah-langkah ini adalah untuk menemukan komponen yang memengaruhi keberhasilan atau kegagalan mediasi. Diharapkan hasil penelitian ini akan memberikan gambaran tentang efektivitas mediasi dalam konteks hubungan industrial di industri pertambangan.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Kerangka Hukum Mediasi dalam Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan

Molenaar menyatakan bahwa Hukum Ketenagakerjaan (*arbeidsrecht*) adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada dasarnya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha serta antara tenaga kerja dan penguasa. Sengketa ketenagakerjaan di PT Freeport Indonesia berawal dari ketidakpuasan pekerja terhadap kebijakan perusahaan terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) dan penyesuaian sistem kerja yang dinilai tidak adil. Pada tahun 2017, PT Freeport Indonesia melakukan PHK massal akibat penyesuaian operasional perusahaan yang dipicu oleh perubahan kontrak karya dengan pemerintah Indonesia. Kebijakan ini menimbulkan protes dari para pekerja yang menganggap hak-hak mereka diabaikan, termasuk hak atas kompensasi yang memadai, jaminan keamanan kerja, dan perlindungan hak-hak ketenagakerjaan lainnya. Kondisi kerja di sektor pertambangan yang berisiko tinggi juga menambah ketegangan, mengingat tuntutan pekerja atas kesejahteraan dan keselamatan mereka tidak sepenuhnya dipenuhi oleh perusahaan. Konflik ini meluas dan memicu aksi pemogokan serta unjuk rasa, yang kemudian berlarut-larut dan menarik perhatian publik serta pemerintah.

Dampak sosial dan ekonomi dari sengketa ketenagakerjaan ini cukup signifikan, baik bagi PT Freeport Indonesia maupun bagi masyarakat di sekitar wilayah operasional perusahaan. Dari segi sosial, konflik berkepanjangan menyebabkan keresahan di kalangan pekerja dan masyarakat setempat, terutama karena PT Freeport Indonesia adalah salah satu pemberi kerja terbesar di daerah tersebut. Ketidakpastian kerja dan kondisi sosial yang terganggu berpotensi menurunkan kualitas hidup komunitas sekitar. Secara ekonomi, sengketa ini berdampak pada operasional perusahaan, menimbulkan kerugian finansial, dan mempengaruhi produktivitas tambang. Situasi ini juga

berdampak pada penerimaan pajak daerah dan kesejahteraan ekonomi lokal, karena kegiatan tambang PT Freeport Indonesia berperan penting dalam perekonomian daerah sekitar tambang. Sengketa ini menunjukkan bagaimana konflik ketenagakerjaan dapat mengancam stabilitas sosial dan ekonomi, baik bagi perusahaan maupun masyarakat di sekitarnya (Molenaar, 2019, hlm. 50-65).

Beberapa undang-undang di Indonesia mengatur sistem mediasi sengketa ketenagakerjaan yang bertujuan untuk menyelesaikan sengketa dalam hubungan industrial dengan cara yang adil dan efektif. Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), salah satu metode penyelesaian sengketa non-litigasi yang harus digunakan sebelum kasus dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial adalah mediasi. Berbeda dengan jalur litigasi, metode ini bertujuan untuk mencapai solusi "win-win" tanpa menghabiskan banyak waktu atau biaya. Pejabat yang ditunjuk oleh Dinas Tenaga Kerja setempat biasanya bertindak sebagai mediator dalam sengketa hubungan industrial. Mediator membantu pekerja dan pengusaha bernegosiasi sebagai pihak netral. Dalam situasi ini, peran mediator adalah untuk membantu kedua belah pihak berdamai dengan memberikan saran atau solusi. Dalam proses ini, perselisihan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, atau konflik antar serikat pekerja dalam satu perusahaan sering kali termasuk dalam daftar. Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2016, yang mengatur prosedur mediasi pengadilan, menegaskan pentingnya peran mediator. Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa mediasi adalah metode penyelesaian sengketa ketenagakerjaan yang paling populer karena lebih cepat, lebih murah, dan dapat mencegah banyak kasus berkumpul di pengadilan. Namun, keberhasilan mediasi sangat bergantung pada profesionalisme mediator dan niat baik kedua belah pihak (Rangkuti et al. 2023).

### **Hak-Hak Pekerja dan Kesepakatan yang Dicapai Melalui Mediasi**

Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan Indonesia mengatur hak-hak pekerja sebagai bagian penting dari hubungan industrial. Berbagai hak pekerja diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (sekarang diubah menjadi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja). Hak-hak ini termasuk upah yang layak, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, cuti, dan perlindungan dari diskriminasi. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur mediasi sebagai salah satu metode alternatif untuk menyelesaikan konflik antara pekerja dan pengusaha (Hendra, 2020). Tujuan dari proses mediasi adalah untuk mencapai solusi damai tanpa pergi ke pengadilan. Mediator berfungsi sebagai pihak netral yang membantu kedua belah pihak mencapai kesepakatan. Apabila kedua pihak menyetujuinya, kesepakatan yang tercapai melalui mediasi dapat berupa perubahan perjanjian kerja, pembayaran upah atau tunjangan yang tertunggak, atau kesepakatan lain terkait hak-hak pekerja. Mediasi memungkinkan penyelesaian yang lebih fleksibel dan saling menguntungkan, yang menghemat waktu dan uang. Kesepakatan yang dicapai melalui mediasi dapat menjadi kesepakatan yang mengikat kedua belah pihak dan dapat digunakan sebagai dasar untuk penyelesaian lebih lanjut apabila kesepakatan tersebut dilanggar (Arief, 2022).

### **Rekomendasi untuk Penerapan Mediasi dalam Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan**

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PHI) memungkinkan penyelesaian sengketa ketenagakerjaan melalui mediasi. Mediasi adalah metode penyelesaian sengketa di luar pengadilan yang menawarkan berbagai keuntungan, seperti menghemat waktu dan biaya. Itu juga dapat membantu pekerja dan pengusaha mencapai solusi yang lebih fleksibel dan saling menguntungkan. Meskipun memiliki potensi besar untuk menyelesaikan konflik, penerapan mediasi dalam konteks ketenagakerjaan di Indonesia masih menghadapi beberapa tantangan yang perlu diatasi. Akibatnya, ada beberapa saran yang dapat dibuat untuk meningkatkan kinerja mediasi dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan.

1. Peningkatan Kualitas Mediator: Kurangnya mediator yang mampu memahami dinamika hubungan industrial dan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku adalah salah satu tantangan utama dalam penerapan mediasi di Indonesia. Oleh karena itu, sangat penting bagi mediator, baik yang berasal dari pemerintah, lembaga ketenagakerjaan, maupun mediator independen. Pemahaman mendalam tentang hukum ketenagakerjaan, etika mediasi, dan keterampilan

- negosiasi dan komunikasi yang efektif harus menjadi bagian dari pelatihan ini (Daryanto, 2023, hlm. 25-40).
2. Penyuluhan dan Sosialisasi kepada Pekerja dan Pengusaha. Karena pekerja dan pengusaha lebih terbiasa dengan jalur litigasi formal, penyuluhan dan sosialisasi tentang manfaat mediasi sebagai mekanisme yang lebih cepat, murah, dan fleksibel sangat penting. Pemerintah dan lembaga ketenagakerjaan dapat bekerja sama untuk memberi tahu pengusaha dan pekerja tentang pentingnya mediasi dan bagaimana proses ini dapat membantu menyelesaikan konflik tanpa mengganggu salah satu pihak.
  3. Peningkatan Infrastruktur dan Fasilitas Mediasi di Setiap Tingkat Penyelesaian Sengketa. Proses penyelesaian sengketa dapat dipercepat dengan menyediakan tempat mediasi yang nyaman dan membayar mediator yang berpengalaman. Fasilitas mediasi yang baik juga membantu mencapai kesepakatan (Santoso, 2022, hlm. 55-72).
  4. Pengaturan Mediasi yang Lebih Fleksibel: Mediasi dapat disesuaikan sesuai kebutuhan. Peraturan mediasi dapat diperbaharui untuk memberikan lebih banyak kebebasan bagi mediator dan para pihak yang bersengketa untuk mencari solusi yang lebih inovatif dan tidak terbatas oleh ketentuan yang terlalu ketat. Rekomendasi lain adalah memberikan ruang bagi para pihak untuk menentukan solusi yang lebih sesuai dengan kebutuhan mereka. Hal ini penting agar mediasi dapat menyesuaikan diri dengan kompleksitas yang berkembang dalam hubungan ketenagakerjaan.
  5. Peran Pemerintah dalam Menjamin Kepastian Hukum: Agar mediasi dapat diterima secara luas, peran pemerintah sangat penting dalam membangun sistem yang adil dan transparan. Salah satunya adalah memastikan bahwa keputusan yang dihasilkan melalui mediasi dapat diberlakukan secara sah. Untuk melakukan ini, pemerintah harus memastikan bahwa proses mediasi dilindungi oleh hukum dengan memastikan bahwa kesepakatan yang tercapai dapat diterjemahkan ke dalam bentuk kesepakatan yang memiliki kekuatan eksekutorial dan diakui secara hukum.
  6. Pelaksanaan mediasi dalam Sengketa Skala Besar dan Industri Spesifik: Penerapan Mediasi harus lebih mengutamakan pendekatan berbasis industri dengan mempertimbangkan karakteristik unik setiap sektor, seperti industri pertambangan dan manufaktur, karena penerapan mediasi dapat menjadi lebih sulit di beberapa sektor. Misalnya, mediasi dalam industri pertambangan seperti PT Freeport Indonesia harus mempertimbangkan risiko tinggi yang dihadapi pekerja dan pentingnya kesejahteraan mereka.
  7. Penyelesaian Sengketa dengan Melibatkan Semua Pihak Terkait: Dalam sengketa ketenagakerjaan, tidak jarang ada pihak lain yang berpartisipasi dalam penyelesaian. Pihak-pihak seperti serikat pekerja, pemerintah daerah, atau lembaga terkait adalah contoh pihak lain yang dapat berpartisipasi dalam proses tersebut. Oleh karena itu, mediasi harus melibatkan semua pihak yang terlibat dalam perselisihan tersebut. Ini sangat penting untuk mencapai solusi yang dapat diterima oleh semua pihak sehingga tidak ada lagi konflik (Purnama, 2023, hlm. 90-105).

#### IV. KESIMPULAN

Mediasi telah terbukti menjadi metode penyelesaian alternatif yang efektif untuk mencapai penyelesaian yang adil dan berkelanjutan dalam perselisihan antara PT Freeport Indonesia dan para pihak terkait. Pihak yang bersengketa dapat secara sukarela mencapai kesepakatan melalui proses mediasi daripada menghabiskan banyak uang untuk melakukan litigasi. Namun, mediasi sangat bergantung pada keinginan kedua belah pihak untuk mencapai kesepakatan dan solusi yang menguntungkan satu sama lain. Oleh karena itu, dengan mempertimbangkan aspek legalitas dan kepatuhan terhadap peraturan hukum yang berlaku, upaya untuk memaksimalkan penggunaan mediasi sebagai metode penyelesaian sengketa dalam industri besar seperti PT Freeport Indonesia harus didorong lebih lanjut. Diharapkan penelitian ini akan membantu mengembangkan kebijakan penyelesaian sengketa di Indonesia, khususnya dalam konteks penyelesaian sengketa.

#### REFERENSI

- Arief, T. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan melalui Mediasi. *Jurnal Hukum dan Keadilan Sosial*.

- Daryanto, E. (2023). Penerapan Mediasi dalam Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan di Indonesia: Tantangan dan Solusi. *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan*, Vol. 15, No. 1, hlm. 25-40.
- Genies Wisnu Pradana & Purwono Sungkowo Raha (2022). Peran Mediator Hubungan Industrial Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kota Madiun, *jurnal hukum*, Vol 3 No. 3.
- Molenaar, H. (2019). Arbeidsrecht dan Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan*, Vol. 6, No. 1, hlm. 50-65.
- Purnama, F. (2023). Mediasi dalam Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan: Peluang dan Tantangan di Indonesia. *Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan*, Vol. 10, No. 3, hlm. 90-105.
- Rangkuti, Rudi Alfahri, & Ida Nadhirah. (2023). Optimalisasi Peran Mediator dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. *J. Educ. Hum. Soc. Sci* 5.3, 2139-2148.
- Santoso, P. (2022). Rekomendasi untuk Optimalisasi Mediasi dalam Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan. *Jurnal Hubungan Industrial*, Vol. 11, No. 2, hlm. 55-72.
- Hendra S. (2020). Peran Mediasi dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*.