

MEDIASI HUKUM SEBAGAI SARANA PENYELESAIAN SENGKETA PERDATA DI MASYARAKAT DAN KRITIK TERHADAP PERMA NOMOR 1 TAHUN 2008

ADOLOF GERRIT SURYAMAN

ABSTRAK

Penyelesaian sengketa perdata di pengadilan dengan asas peradilan sederhana, cepat, dan biaya murah, maka diharapkan dapat diselesaikan melalui proses perdamaian dengan menggunakan mediasi agar tidak terjadi penumpukan perkara. Sejak diberlakukannya Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2008 telah diefektifkan proses penyelesaian mediasi sebagai alternatif penyelesaian sengketa. Dalam ketentuan PERMA Nomor 1 Tahun 2008, tahap mediasi dalam proses penyelesaian sengketa perdata di pengadilan negeri bersifat hukum memaksa. Proses mediasi ini membutuhkan waktu sehingga kalau tidak berhasil, maka baru dilakukan proses penyelesaian sengketa perdata secara litigasi. Waktu yang dibutuhkan akan mengganggu penerapan asas peradilan sederhana, cepat, dan biaya murah, terlebih lagi jarang terjadi keberhasilan penyelesaian sengketa dengan cara mediasi. Sedangkan menurut HIR, kemungkinan untuk dilakukan penyelesaian sengketa perdata secara perdamaian bisa dilaksanakan sepanjang proses pemeriksaan sengketa perdata.

Kata Kunci: mediasi, asas peradilan.

ABSTRACT

The settlement of law court dispute in district court simply, rapidly and economically judicature principle hoped be able to settle through the peaceful process with mediation in order that it is not overloaded the case. Since it has been done The rule of High Court of Justice No. 1/2008 it has been effective the process of mediation settlement as an alternative of settlement dispute. In PERMA No. 1/2008 the mediation phase in the process of the settlement of law court dispute in district court is being law of force. The process of the mediation needs much time so if it is not successful, it will be done the process of law court settlement legitimately. The time needed will disturb the implementation of simply, rapidly and economically judicature principle, moreover it has not been successful. While based on HIR, it may be done the settlement of law court dispute peacefully during the law court inspection.

Keywords: mediation, judicature principle.

PENDAHULUAN

Setiap masyarakat bisnis memiliki tujuan, keyakinan, tradisinya atau perhitungannya sendiri dalam mengelola atau menentukan cara penyelesaian sengketa yang dihadapinya. Masyarakat dalam hal ini bisa menjangkau keadilan dengan menggunakan penyelesaian di pengadilan atau penyelesaian di luar pengadilan (mediasi) Pada dasarnya penerbitan Perma tentang Mediasi ini pada pokoknya dilatarbelakangi atas hal-hal :¹

¹ Agung Wijaksono, *Mediasi Perdata Sebagai Upaya Penghindaran Terjadinya Penumpukan Perkara di Pengadilan*, Bandung: Unpad, 2010, hlm. 126

1. Terjadinya penumpukan Perkara Perdata di Mahkamah Agung.
2. Dalam perkara perdata dapat diselesaikan dengan akta Perdamaian (dading).
3. Terdapat kewajiban pada Hakim meminta para pihak untuk melakukan mediasi dalam proses Peradilan.
4. Permasalahan mediasi di Pengadilan, belum didukung kualitas dan kuantitas Hakim mediator yang memadai.
5. Proses mediasi dimaksudkan untuk mempercepat penyelesaian sengketa secara cepat dan

murah dibandingkan dengan proses litigasi, sebagai implementasi asas peradilan yang sederhana, cepat dan biaya ringan (Pasal 4 ayat (2) dan pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009).

6. Pemberlakuan proses mediasi dapat memperluas akses bagi para pihak untuk memperoleh rasa keadilan.

Untuk mengatasi hal itu, maka perlu dikembangkan penggunaan penyelesaian non-litigasi, yang mampu membuat masyarakat memercayainya dan menggunakan untuk menyelesaikan sengketa yang dialami.²

Pihak yang “merasa” dirugikan hak perdatanya dapat mengajukan gugatan perdatanya ke Pengadilan untuk memperoleh penyelesaian sebagaimana mestinya, yakni dengan menyampaikan gugatan terhadap yang “dirasa” merugikan. Gugatan ini boleh diajukan secara tertulis (Pasal 118 HIR/Pasal 142 RBg) dan boleh diajukan secara lisan (Pasal 120 HIR/Pasal 144 RBg).³

Telah dilakukan penelitian dari buku Takdir Rahmadi dan Achmad Romsan atas budaya bangsa Indonesia yang berasaskan musyawarah mufakat, sebagai dasar awal untuk mencari bentuk Lembaga Mediasi modern dengan pendekatan kultur budaya Indonesia itu sendiri, yaitu pada masyarakat adat Minangkabau di Sumatera Barat dan masyarakat adat di dataran Tinggi di Sumatera Selatan.⁴

Di lingkungan Internal MA telah dilakukan upaya antara lain dengan menerbitkan Peraturan Mahkamah Agung (PERMA) No. 1 Tahun 2008 jo Perma no 2/ th 2003 tentang Prosedur Mediasi di pengadilan, yang dalam Pasal 7 Ayat (1) Perma 1 tahun 2008 disebutkan “pada hari sidang yang telah ditentukan yang dihadiri kedua belah pihak, hakim mewajibkan para pihak untuk menempuh mediasi”.

² Adi Sulistiyono, *Mengembangkan Paradigma Penyelesaian Sengketa Non Litigasi dalam rangka Pendayagunaan APS Bisnis/HKI*: Disertasi Semarang: PDIH, 2002, hal. 349

³ Ridwan Syahrani, *Buku Materi Dasar Hukum Acara Perdata*, Cetakan ke III, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2004, hlm. 25.

⁴ Takdir Rahmadi dan Achmad Romsan, “*Penelitian Teknik Mediasi Tradisional dalam Masyarakat Adat Minangkabau, Sumatera Barat dan Masyarakat Adat di Dataran Tinggi, Sumatera Selatan*” Indonesian Center for Environmental Law (ICEL), didukung The Ford Foundation, 1997-1998.

Mahkamah Agungpun telah menetapkan beberapa Pengadilan Negeri sebagai pilot proyek untuk mengembangkan perdamaian atau mengintegrasikan pelaksanaan mediasi yang terintegrasi ke acara peradilan. Ada 4 (empat) pengadilan negeri sebagai pilot proyek pelaksanaan tersebut yaitu, pengadilan negeri bandung, pengadilan negeri jakarta selatan, pengadilan negeri bogor dan pengadilan negeri depok.

PERNYATAAN MASALAH

Setiap masyarakat bisnis memiliki tujuan, keyakinan, tradisinya atau perhitungannya sendiri dalam mengelola atau menentukan cara penyelesaian sengketa yang dihadapinya. Masyarakat dalam hal ini bisa menjangkau keadilan dengan menggunakan penyelesaian di pengadilan atau penyelesaian di luar pengadilan (mediasi). Keadilan yang dicapai melalui pendekatan litigasi dinamakan keadilan distributif (setiap orang mendapatkan apa yang menjadi hak atau jatahnya), sedangkan keadilan yang diperoleh melalui pendekatan non litigasi dinamakan keadilan komutatif (memberikan kepada setiap orang sama banyaknya).

Dalam bahasa March Galanter, berkaitan dengan penyelesaian sengketa, masyarakat bisa mendapatkan keadilan melalui forum resmi yang telah disediakan oleh negara (pengadilan), maupun forum tidak resmi yang terdapat di masyarakat. Keadilan yang diperoleh oleh pihak-pihak yang bersengketa melalui pendistribusian secara eksklusif oleh negara, dalam hal ini lembaga pengadilan, dinamakan “sentralisme hukum” atau “paradigma sentralisme hukum”.

Sementara itu, keadilan yang didapat oleh pihak-pihak yang bersengketa melalui forum-forum di luar jalur litigasi dengan mendasarkan pada hukum rakyat atau hukum pribumi dinamakan ‘desentralisme hukum’ atau ‘paradigma desentralisme hukum’.

PERTANYAAN PENELITIAN

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Langkah-langkah apa yang dapat digunakan agar paradigma penyelesaian sengketa non-litigasi bisa menjadi pilihan pendekatan masyarakat untuk menyelesaikan sengketa antar para pihak?
2. Apa yang menjadi latarbelakang hakim (majelis hakim) pada saat sidang permulaan memerintahkan kepada kedua belah pihak untuk menyelesaikan dengan cara mediasi?
3. Bagaimana penerapan mediasi dalam perkara perdata dikaitkan dengan azas sederhana, cepat dan biaya ringan?

PENDEKATAN TEORI

Bagi masyarakat Indonesia, penggunaan jalur non-litigasi bukan merupakan gelombang penyelesaian sengketa ketiga, tapi justru merupakan 'gelombang penyelesai sengketa pertama'. Namun demikian, nilai-nilai luhur yang dimiliki oleh masyarakat Indonesia tersebut di atas belum dikembangkan secara ilmiah untuk menyelesaikan sengketa-sengketa bisnis modern yang multi kompleks, bahkan di masyarakat terdapat kecenderungan munculnya budaya gugat menggugat, sehingga menyebabkan lembaga peradilan kewalahan menyelesaikan jumlah tumpukan perkara yang setiap tahun bertambah meningkat.

1. Menurut Garry Good Paster, Mediasi merupakan salah satu bentuk ADR yang ditangani oleh pihak ke-3 yang bersifat netral, impartial, tidak memiliki kewenangan untuk memutuskan sengketa.⁵
2. mediasi menurut Prof. Jay Folberg dan Richard Holderness Sorton Jones, adalah merupakan salah satu bentuk ADR yang merupakan bentuk negosiasi dari para pihak yang bersengketa mengenai sengketa bisnis.⁶
3. mediasi menurut Singapore Mediation Center adalah : merupakan kehendak para pihak secara sukarela yang melibatkan pihak ke-3 yang bersifat netral untuk membantu menyelesaikan

⁵ Emmy Yuhassarie, "Pointers Focus Group Mediasi", Pusat Pengkajian Hukum, Paper disampaikan di Hotel Mandarin Oriental Tanggal 12 Maret 2003.

⁶ *Ibid.*

perselisihan secara kekeluargaan.⁷

4. H. Priyatna Abdurasyid memberikan pengertian, Mediasi adalah proses damai diantara para pihak yang bersengketa yang melibatkan pihak ke-3 sebagai mediator dengan proses yang efektif dan diterima secara sukarela oleh para pihak.⁸
5. mediasi, suatu proses resolusi sengketa informal di mana orang ketiga yang netral, mediator, membantu pihak-pihak bersengketa untuk mencapai kesepakatan. Mediator tidak memiliki kekuasaan untuk memaksakan keputusan para pihak. Lihat juga resolusi perselisihan alternatif, Arbitrase; konsiliasi.⁹
6. mediasi adalah sebuah metode penyelesaian sengketa yang dalam melakukan aktivitas apapun untuk tujuan mempromosikan diskusi dan penyelesaian sengketa, membawa bersama-sama para pihak untuk setiap sengketa untuk tujuan itu, dan tindak lanjut dari setiap masalah menjadi subjek diskusi atau penyelesaian.¹⁰
7. mediasi umumnya didefinisikan sebagai : intervensi dalam negosiasi atau konflik dari pihak ketiga yang dapat diterima yang terbatas atau tidak ada kekuatan pengambilan keputusan otoritatif tetapi yang membantu pihak yang terlibat dalam mencapai penyelesaian secara sukarela diterima bersama isu dalam sengketa.¹¹
8. mediasi adalah suatu proses negosiasi terstruktur di mana pihak ketiga yang netral, mediator yang independen dari partai-partai, membantu mereka setuju pada solusi mereka sendiri untuk sengketa mereka dengan membantu mereka mengisolasi isu-isu dalam sengketa, untuk mengembangkan pilihan, untuk mereka resolusi dan untuk mencapai dan kesepakatan yang mengakomodasi kepentingan

⁷ *Ibid.*

⁸ *Ibid.*

⁹ Donal Black. 1990. "Black's Law Dictionary" New York: Paul, Minn, Edition (1891-1991) Sixth Edition, hal. 981

¹⁰ Christopher W. Moore, *The Mediation Process Practical Strategies for Resolving Conflict*, San Fransisco, Jossey Bass, Second Edition, hal. 15

¹¹ Butterwoths "Concise Australian Legal Dictionary", Second Edition, hal. 287

semua pihak yang berselisih sebanyak mungkin. Mediator membawa pihak bersama-sama dan akan menyarankan pilihan untuk penyelesaian, jika diminta untuk melakukannya, tetapi tidak memaksakan ketentuan penyelesaian pada para pihak. Mediasi semakin menjadi wajib di Australia. Mediator sering merupakan petugas pengadilan dialokasikan untuk sengketa, bukan dari satu dipilih oleh para pihak. Sementara mediator mungkin dalam kondisi tertentu membuat saran kepada para pihak tentang resolusi potensial, mereka tidak diberdayakan untuk membuat keputusan.¹²

9. mediasi menurut J. Folberg, A. Taylor dalam 'Mediasi: Sebuah Panduan Komprehensif untuk Menyelesaikan Conflict Tanpa Litigasi', (1984) adalah proses di mana para peserta, bersama dengan bantuan dari orang-orang yang netral, sistematis mengisolasi isu-isu yang disengketakan dalam rangka untuk mengembangkan pilihan, mempertimbangkan alternatif, dan mencapai penyelesaian konsensus yang akan mengakomodasi kebutuhan mereka.¹³
10. mediasi menurut Laurence Bollea adalah : proses pengambilan keputusan di mana pihak dibantu oleh pihak ketiga, mediator, mediator upaya untuk meningkatkan proses pengambilan keputusan dan untuk aset pihak mencapai suatu hasil yang mereka dapat persetujuan. (Laurence Bolle; Mediasi: Prinsip, Proses, Berlatih (1996).¹⁴
11. Riskin, menyatakan mediasi adalah proses informal di mana pihak ketiga yang netral membantu menyelesaikan sengketa lainnya atau rencana transaksi tetapi tidak (dan biasanya tidak memiliki kekuasaan untuk memaksakan solusi).¹⁵
12. mediasi adalah proses pengikut sertaan pihak ketiga dalam suatu perselisihan sebagai penasihat.¹⁶
13. mediasi adalah sebuah proses di mana para pihak dalam suatu sengketa dengan bantuan pihak ketiga yang netral (mediator), mengidentifikasi isu-isu yang disengketakan, mengembangkan pilihan, pertimbangkan alternatif dan berusaha untuk mencapai kesepakatan. Mediator tidak memiliki peran penasihat atau menentukan dalam hal isi sengketa atau hasil dari resolusi, tapi mungkin menyarankan atau menentukan proses mediasi dimana resolusi dicoba.¹⁷
14. mediasi adalah intervensi terhadap suatu sengketa atau negosiasi oleh pihak ketiga yang dapat diterima, tidak berpihak dan netral yang tidak mempunyai kewenangan untuk mengambil keputusan dalam membantu para pihak yang berselisih dalam upaya mencari kesepakatan secara sukarela dalam penyelesaian permasalahan yang disengketakan.¹⁸
15. mediasi adalah negosiasi dilakukan dengan bantuan pihak ketiga.¹⁹
16. mediasi adalah tugas terstruktur berorientasi jangka pendek, proses penemuan partisipatif. Pihak yang berselisih bekerja dengan pihak ketiga yang netral, mediator, untuk mencapai kesepakatan yang dapat diterima bersama.²⁰

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut di atas, maka mediasi yang dilakukan oleh mediator dari kedua belah pihak pada dasarnya ingin menyelesaikan permasalahan yang dialami oleh para pihak sehingga tidak harus diselesaikan lewat proses peradilan, dengan demikian inti dari penyelesaian lewat mediator adalah perdamaian.

¹⁶ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1997), hal. 96

¹⁷ The Alternative Dispute Resolution Advisory Council, NADRAC, Australia

¹⁸ Moore CV. Joni Amirzon, *The Mediation Process. Practical Strategies for Resolving Conflict*, Jossey Bass Inc. Publishers, San Francisco, California, 1986

¹⁹ Stephen B. Goldberg, *Dispute Resolution Negotiation, Mediation and Other Process*, (Little, Brown and Company, Boston, New York, Toronto, London, 1995), hal. 103

²⁰ Nolan Halley, *Alternative Dispute Resolution*, St. Paul., (West Publishing, USA, 1992)

¹² Christopher W. Moore, "legal process and history (alternative dispute resolution)" Paper University of Technology Sydney, centre for Dispute resolution, 20 October 1997

¹³ Lokakarya Terbatas, "teknik Mediasi" (Tingkat Dasar) 18-20 Nopember 2002, Hotel Lido Lakes, Bogor, Jawa Barat

¹⁴ *Ibid*;

¹⁵ Leonard L. Riskin dan James E. Westbrook, "Dispute Resolution and Lawyers", (St. Paul, West Publishing, Usa, 1987), hal. 96.

Dari beberapa rumusan di atas dapat diketahui bahwa pengertian Mediasi mengandung unsur-unsur sebagai berikut:

- 1) mediasi adalah sebuah proses penyelesaian sengketa berdasarkan asas kesukarelaan melalui suatu perundingan.
- 2) mediator yang terlibat bertugas membantu para pihak yang bersengketa untuk mencari penyelesaian.
- 3) mediator yang terlibat harus diterima oleh para pihak yang bersengketa.
- 4) mediator tidak mempunyai kewenangan untuk mengambil keputusan selama perundingan berlangsung.
- 5) tujuan Mediasi adalah untuk mencapai atau menghasilkan kesepakatan yang dapat diterima pihak-pihak yang bersengketa.

METODE PENELITIAN

1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu yuridis, historis, serta menemukan hukum *in-concreto*²¹. Dengan metode yuridis dimaksud untuk mengungkapkan berbagai perangkat hukum yang dapat digunakan dalam mediasi hukum sebagai sarana penyelesaian sengketa perdata di masyarakat berdasarkan Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2008. Demikian juga tujuannya untuk menemukan asas-asas hukum yang dapat menjadi patokan dalam menentukan ketentuan dalam pelaksanaan penerapan hukum sebagai sarana penyelesaian sengketa perdata di masyarakat berdasarkan Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2008. Cara tersebut dilakukan dengan harapan diperoleh hasil (kerangka) untuk perkembangan hukum yang akan datang (*futurologi*). Metode penemuan *in-concerto* digunakan karena berupaya mengetahui peraturan manakah yang berlaku/diterapkan.

²¹ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1982), hal 9-10. Bandingkan dengan Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: Rajawali Press, 1985), hal. 1-30.

2. Bahan Penelitian

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini merupakan data sekunder yang diperoleh dari telaah pustaka. Data sekunder di bidang hukum (dipandang dari sudut kekuatan mengikatnya) dapat dibedakan menjadi bahan baku primer dan bahan baku sekunder.²²

3. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan meneliti data mengenai peraturan perundangan yang mengatur tentang ketentuan dan tata cara penegakan mediasi hukum sebagai sarana penyelesaian sengketa perdata di masyarakat berdasarkan Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2008.

4. Analisa Data

Pada tahap penyajian data, seluruh data yang telah diperoleh dikumpulkan dan diklasifikasikan, kemudian disusun dalam suatu susunan yang komprehensif. Analisis data dilakukan secara analisis *induktif*. Prosesnya dimulai dari premis-premis yang berupa norma hukum positif yang diketahui dan berakhir pada penemuan asas-asas hukum dan selanjutnya doktrin-doktrin²³. Di samping itu pula dilakukan analisis dari sudut filosofi dan sosio ekonomi, guna memecahkan persoalan sebagaimana diketengahkan pada uraian tersebut di atas.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian hukum normatif sebagai berikut:

1. Data Sekunder yang terdiri dari:
 - a. Bahan hukum primer
Yaitu bahan-bahan yang mengikat dalam hal ini adalah Undang-Undang dan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan penulisan ini.
 - b. Bahan hukum sekunder
Yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer dalam hal ini penulis memperoleh dari hasil penelitian dari hasil karya dari kalangan hukum, dan lain-lain.

²² Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: Rajawali Press, 1988), hal. 34.

²³ Ronny Hanitijo Soemantri, *op.cit*, hal. 12.

c. Bahan hukum tertier

Yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, dalam hal ini penulis memperoleh dari kamus hukum, ensiklopedia, dan lain-lain.

2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian ini adalah termasuk penelitian yang bersifat deskriptif analitis²⁴. Artinya, menggambarkan peraturan yang berlaku seperti Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan alternatif penyelesaian sengketa, Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 tentang Mahkamah Agung, Undang-undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang-undang Nomor 50 Tahun 2009 tentang Peradilan Umum, dan Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2008 tentang Mediasi di Pengadilan. Sejalan dengan metode historis maka penelitian peraturan disesuaikan dengan perkembangan hukum yang berlaku.

3. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data berupa perundang-undangan, hasil penelitian, majalah dari dokumen lainnya yang relevan dengan Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2008. Penelitian ini dimaksudkan untuk mencari landasan teori (filosofis, yuridis, ekonomi dan manajemen) juga informasi-informasi mengenai pelaksanaan putusan pidana dan beberapa alternatifnya. Kesemuanya berhubungan dengan topik penelitian ini.

4. Metode Analisis Data akhirnya seluruh data disortir, dicari mana yang relevan dan mana yang tidak relevan, kemudian di analisis dengan menggunakan metode normatif kualitatif²⁵. Normatif, karena penelitian ini bertitik tolak dari peraturan perundang-undangan yang ada sebagai normahukumpositif.

²⁴ M. Aslam Samhudi, *Komposisi Disain Riset*, (Jakarta: Lembaga Penelitian Universitas Trisakti, 1985), hal. 45-47.

²⁵ Maria S.W. Sumardjono, *Pedoman Pembuatan Usulan Penelitian*, (Yogyakarta: Fakultas Hukum Gadjah Mada, 1989), hal. 24-25.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan penjelasan Undang-undang Nomor 48 tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman dalam ketentuan Pasal 3 ayat (1) menyatakan bahwa: ketentuan ini tidak tertutup kemungkinan penyelesaian perkara dilakukan diluar Peradilan Negara melalui perdamaian dan Arbitrase.

Perdamaian tidak hanya di luar peradilan, peradilan dapat dilakukan sebagai potongan dari proses peradilan seperti diatur dalam ketentuan Pasal 130 HIR/Pasal 154 RBg.²⁶ Hakim diwajibkan berusaha mendamaikan sebelum memasuki pokok perkara. Bahkan, dengan Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 tahun 2002 Hakim wajib menjalankan mediasi (*Court Connected Mediation*) pada setiap perkara yang diajukan ke Pengadilan. Hakim dapat bertindak sebagai Mediator atau menunjuk orang lain sebagai Mediator.

Dalam Pasal 1851 KUHPdata dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan perdamaian adalah suatu persetujuan di mana kedua belah pihak dengan menyerahkan, menjanjikan atau menahan suatu barang, mengakhiri suatu perkara yang sedang bergantung atau mencegah timbulnya suatu perkara.²⁷

Kondisi perburuhan yang paling mencolok perubahannya adalah soal status hubungan kerja. Dalam bahasa sehari-hari, status hubungan kerja dibedakan antara status tetap dan kontrak. Fakta di lapangan menunjukkan ada kecenderungan yang kuat bahwa banyak perusahaan menerapkan sistem kerja kontrak.

1. Fleksibilitas dari Segi Pengupahan

Salah satu dampak langsung yang harus dialami buruh dari perubahan status kerja tetap ke kontrak adalah soal upah. Dari data yang ditemukan ada kecenderungan bahwa status kontrak berarti besaran upah juga menurun. Ditemukan 87 perusahaan memberi upah buruh kontrak hanya sebatas UMK tanpa ada tunjangan lainnya. Dari

²⁶ Bagir Manan, *Kekuasaan Kehakiman Indonesia Dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004*, Yogyakarta: FH UII Press, 2007, hlm. 37.

²⁷ R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Jakarta: Pradnya Paramita, 2005, hlm. 468-469.

paparan itu nampak bahwa terjadi diskriminasi upah antara buruh tetap dengan buruh kontrak. Buruh tetap masih menerima tunjangan-tunjangan dan fasilitas lain seperti premi hadir, tunjangan transport, uang makan, Jamsostek, sedang buruh kontrak hanya UMP/UMK saja.

2. Fleksibilitas Jam Kerja

Jam kerja merupakan variabel yang krusial dalam hubungan kerja. Karena jam kerja menjadi faktor upah (time rate) ada gejala bahwa jam kerja mulai difleksibelkan. Artinya bahwa panjangnya jam kerja tidak selalu berbanding lurus dengan besaran upah yang diterima. Jam kerja juga menjadi variabel aturan normatif, namun demikian tidak selalu ditaati oleh perusahaan. Kasus yang ditemukan adalah bahwa panjang-pendeknya oleh target produksi. Artinya, patokan kerjanya adalah target produksi. Apabila target tidak tercapai, berarti jam lembur tidak dibayar.

3. Fleksibilitas Fasilitas Jaminan Sosial

Perubahan dari buruh tetap ke kontrak juga membawa implikasi langsung soal jaminan sosial sebagai bentuk perlindungan negara terhadap buruh. Negara mengatur jaminan sosial melalui UU No. 40/2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN). Buruh mendapat perlindungan jaminan sosial berdasarkan kontribusinya sendiri dan pengusaha. Bagi pengusaha kontribusi jaminan sosial menjadi *labour cost*. Menurut aturan, bahwa buruh dalam status apapun mesti mendapatkan jaminan sosial/BPJS (sebelumnya jamsostek).²⁸ Akan tetapi fakta di lapangan ditemukan bahwa buruh kontrak tidak mendapatkan jaminan apapun, entah itu pensiun maupun kesehatan.

4. Kasus-kasus Lain Dibalik Fleksibilitas

Peristiwa demi peristiwa menandakan litany kepedihan kaum buruh yang sedang dilanda bencana fleksibilitas. Kasus-kasus PHK, penundaan bayar upah atau meliburkan tanpa batas waktu

adalah upaya-upaya fleksibilisasi hubungan kerja. Motif-motif yang sering muncul untuk mengubah status tetap ke kontrak melalui penutupan pabrik, pemutihan masa kerja, sepi order dan target produksi.

Kondisi ini menunjukkan bahwa semakin maraknya praktek hubungan kerja kontrak semakin mengaburkan dan memperparah kondisi perburuhan di berbagai daerah atau bahkan di Indonesia. Fleksibilitas yang bagi Bapenas & Depnakertrans sebagai solusi untuk menurunkan angka pengangguran dan memperluas kesempatan kerja justru berdampak sebaliknya. Sebab, proses PHK semakin mudah dan mendapatkan pekerjaan kembali makin sulit. Maka dapat dipastikan bahwa dengan kebijakan fleksibilitas angka pengangguran justru makin tinggi.

Kondisi ini membawa dampak psikologis bagi pekerja/buruh maupun ekonomis. Pertama, tidak ada kepastian kerja dan mengaburkan perencanaan masa depan. Kedua, kesejahteraan buruh makin berkurang karena perubahan status kerja bentuk-bentuk perlindungan makin hilang. Ketiga, semakin memiskinkan buruh industri karena komponen-komponen pengupahannya semakin berkurang. Semua ini disebabkan oleh kebijakan ketenagakerjaan yang timpang. Yakni kebijakan memperluas kesempatan kerja (*job opportunity*) tidak dibarengi dengan perlindungan kerja (*employment security*) justru karena makin melemahnya peran negara.

Bagi serikat buruh kebijakan fleksibilitas pasar kerja akan membawa dampak sebagai berikut. Pertama semakin berkurangnya anggota. Kedua, semakin sulit mengorganisir buruh kontrak. Ketiga, dalam perannya, serikat buruh semakin banyak menghadapi berbagai kekuatan pada level; kekuatan pasar global/pengusaha, negara, pemerintah local maupun kekuatan informal di sekitar industri. Keempat, kepentingan serikat buruh baik secara normative maupun politis semakin tidak diakomodasi oleh negara, karena regulasi hubungan industrial tidak lagi hanya ditentukan oleh negara/ lokal tetapi oleh pasar/global. Pembuatan PKWT yang

²⁸ Lihat (<http://www.antarakaltim.com/berita/14250/peralihan-jamsostek-ke-bpjs-tanpa-likuidasi>)

dibuat oleh pengusaha pada hakekatnya bertujuan untuk melindungi pengusaha dan juga pekerja. Dalam hal ini PKWT memiliki peranan yang cukup besar baik terhadap pengusaha maupun pekerja. Hal ini dapat diketahui karena PKWT tersebut merupakan suatu ketentuan hukum yang bersifat mengikat bagi pengusaha dan pekerja. Dalam PKWT tersebut telah diatur ketentuan-ketentuan tentang hal-hal yang berhubungan dengan pekerja/buruh dan pengusaha/majikan, jika PKWT yang telah disetujui tersebut dilanggar oleh salah satu pihak maka pihak yang dirugikan dapat menuntut sesuai dengan ketentuan yang ada dalam PKWT.

Pelaksanaan Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur secara umum tentang perlindungan terhadap pekerja/buruh. Namun belakangan ini dalam masyarakat banyak terjadi keresahan terutama tentang pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan dengan sistem kontrak. Keresahan dari masyarakat itu timbul karena dalam kenyataannya terdapat perbedaan kesejahteraan yang sangat mencolok yang diterima oleh pekerja dengan sistem kontrak jika dibandingkan dengan pekerja tetap. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan oleh pekerja/buruh dengan perusahaan secara langsung, tanpa melalui perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, seperti yang penulis bahas dalam permasalahan ini. Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan, pekerja/buruh menjadi pekerja/buruh atau karyawan dari perusahaan yang mempekerjakan mereka, hanya saja mereka dipekerjakan untuk jangka waktu tertentu dan selesainya suatu pekerjaan.

Di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah ada perlindungan yang diberikan terhadap pekerja/buruh, termasuk mereka yang bekerja dengan sistem kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Hanya saja dalam penerapannya tidak semua yang dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-

undangan yang ada, terutama yang terkait dengan ketenagakerjaan.

Menurut Soepomo dalam Asikin yang dikutip oleh Abdul Hakim, perlindungan tenaga kerja dapat dibagi menjadi tiga macam, yakni :

1. Perlindungan Ekonomis
Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk apabila tenaga kerja tersebut tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
2. Perlindungan Sosial
Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan untuk berorganisasi.
3. Perlindungan Teknis
Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Perlindungan tenaga kerja sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertujuan untuk menjamin berlangsungnya hubungan kerja yang harmonis antara pekerja/buruh dengan pengusaha tanpa disertai adanya tekanan-tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Oleh karena itu pengusaha yang secara sosio-ekonomi memiliki kedudukan yang kuat wajib membantu melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai dengan peraturan perUndang-Undangan yang berlaku.

Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam PKWT

Untuk lebih jelasnya berikut penulis akan kemukakan beberapa perlindungan terhadap pekerja/buruh yang memakai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya, yaitu:

1. Perlindungan Terhadap Pekerja Yang Bersifat Permanen

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diatur secara tegas, bahwa terhadap pekerja/buruh yang bekerja dengan

sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya dapat dilakukan untuk pekerjaan tertentu, sebagaimana diatur pada Pasal 59 ayat (1) yang berbunyi: perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Pada pasal di atas terlihat, bahwa pekerjaan yang boleh dilakukan terhadap pekerja/buruh dengan memakai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanyalah sebagaimana diterangkan dalam Pasal tersebut. Apabila dalam pelaksanaannya, pengusaha yang memakai pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak mematuhi ketentuan yang diatur dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut, terdapat sanksi yang akan diterima oleh pengusaha yang juga merupakan salah satu bentuk perlindungan yang diberikan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 59 ayat (7) yang berbunyi: Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6), maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Terhadap pekerjaan yang hanya boleh dilakukan oleh pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, diatur lebih lanjut dalam peraturan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu berupa Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan oleh R. Soedarmoko di kawasan Jakarta Timur masih banyak terjadi penyimpangan dalam pelaksanaannya.²⁹ Penyimpangan tersebut salah satunya adalah tidak jelasnya jenis pekerjaan yang sebenarnya harus dilakukan oleh pekerja/buruh. Di mana dalam kontrak kerja pada beberapa perusahaan, tidak dijelaskan secara rinci apa sebenarnya pekerjaan yang harus dilakukan oleh pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dan pada kontrak tersebut hanya tercantum jenis pekerjaan secara umum, yaitu produksi akan tetapi tidak dijelaskan di bagian produksi mana pekerja/buruh tersebut dipekerjakan dan apa jenis serta sifat pekerjaannya yang akan dilakukannya.

Berdasarkan keterangan dari Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Timur sebagaimana dimuat dalam R. Soedarmoko,³⁰ menyatakan memang dalam pelaksanaan perlindungan terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) masih banyak kerancuan, hal ini disebabkan oleh kurang jelasnya aturan tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Salah satu kerancuan tersebut terdapat dalam kontrak kerja yang dibuat terhadap pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dimana dalam kontrak tersebut tidak dijelaskan secara rinci apa sebenarnya pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut. Sehingga selain menyulitkan dalam melakukan pengawasan ketika terjadi sengketa, pihak pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) juga tidak bisa menuntut banyak karena ketidakjelasan tersebut.

2. Perlindungan Upah

Pengupahan merupakan aspek yang sangat penting dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh. Mengingat pentingnya peran upah terhadap perlindungan pekerja/buruh, maka

²⁹ R. Soedarmoko, *Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Sejak Berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan*, Tesis, (Semarang: Program Studi Magister Kenotariatan Universitas Diponegoro, 2008), hlm. 50

³⁰ *Ibid.*

hal ini secara tegas diamanatkan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pada penjelasan tersebut dijelaskan, bahwa yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.

Dari hal di atas terlihat, bahwa perlindungan terhadap kesejahteraan para pekerja/buruh telah diberikan dengan baik, dimana ketentuan upah ini berlaku secara umum yaitu baik terhadap pekerja/buruh yang diperkerjakan memakai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun pekerja/buruh yang diperkerjakan memakai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Guna lebih memberikan upah yang layak sebagaimana yang diatur dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka pemerintah menetapkan adanya upah minimum sebagaimana diatur dalam Pasal 88 ayat (3) dan ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Terhadap upah minimum yang diterapkan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membaginya, yaitu sebagaimana yang diatur pada Pasal 89 ayat (1) yang berbunyi : upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat terdiri dari:

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Ketentuan tersebut lebih lanjut tentang upah minimum diatur dalam Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 tentang Upah Minimum, yang dimaksud dengan

upah minimum adalah upah bulanan yang terendah, terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Pada Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 diterangkan, bahwa dalam menetapkan upah minimum haruslah mempertimbangkan:

- a. Kebutuhan hidup minimum;
- b. Indeks harga konsumen;
- c. Kemampuan, perkembangan dan kelangsungan perusahaan;
- d. Upah pada umumnya berlaku di daerah tertentu dan antar daerah;
- e. Kondisi pasar kerja;
- f. Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan perkapita.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, perlindungan yang diberikan terhadap semua pekerja/buruh dalam hal pengaturan pengupahan adalah sama. Terdapat perbedaan terhadap upah yang diterima oleh pekerja tetap dan pekerja kontrak di perusahaannya, perbedaan itu lanjut Linda hanya tentang jumlah tunjangan yang diterima, karena pekerja tetap menerima tunjangan, sedangkan pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak menerima semua tunjangan sebagaimana yang diterima oleh pekerja tetap.

Memang perlindungan terhadap upah pekerja/buruh harus lebih menjadi perhatian pemerintah, apalagi di tengah beban ekonomi yang ada sekarang ini, dimana kenaikan laju inflasi yang ada semakin menekan nilai riil dari upah yang diterima oleh pekerja/buruh. Di mana hampir 40% upah yang diterima oleh pekerja habis hanya untuk biaya transportasi. Sehingga diperlukan intervensi yang nyata dari pemerintah untuk membantu meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh.

3. Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu hak pekerja/buruh. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Untuk menjamin keselamatan dan

kesehatan kerja maupun orang lain yang berada di tempat kerja serta sumber produksi, proses produksi dan lingkungan kerja dalam keadaan aman, perlu penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (Sistem Manajemen K3).

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER.05/MEN/1996, yang dimaksud dengan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses an sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.³¹ Tujuan dan sasaran sistem manajemen K3 adalah menciptakan Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja di tempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.³²

Sejalan dengan upaya untuk melaksanakan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, dan dipertegas dengan dibentuknya Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) sesuai dengan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011, khususnya Pasal 15 ayat (1) maka Perusahaan/ Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaannya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti.

Penanggung jawab Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di tempat kerja adalah pengusaha atau pimpinan atau pengurus tempat kerja. Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di tempat kerja dilakukan secara bersama-sama oleh pimpinan atau pengurus perusahaan dan seluruh pekerja.

³¹ Siswanto Sastrohadwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hlm. 45.

³² *Ibid.*

Pengawasan atas pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dilakukan oleh pejabat/ petugas yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja. Sedangkan Perusahaan yang bermaksud menyelenggarakan sendiri pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerjanya dapat melakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Menyediakan sendiri atau bekerja sama dengan fasilitas Pelaksana Pelayanan Kesehatan (PPK);
- b. Bekerja sama dengan badan yang menyelenggarakan pemeliharaan kesehatan;
- c. Secara bersama-sama dengan perusahaan lain menyelenggarakan suatu pelayanan kesehatan.

Sama halnya dengan pekerja yang mempunyai status tetap maka pekerja kontrak juga mempunyai hak untuk mendapatkan keselamatan dan kesehatan kerja. Artinya dalam melakukan pekerjaannya maka pekerja kontrak wajib mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerjanya. Para pekerja kontrak juga cenderung melakukan pekerjaan yang sama dengan pekerja tetap. Oleh sebab itu perlindungan yang diberikan kepada pekerja kontrak haruslah sesuai dengan apa yang diterima oleh pekerja tetap yang melakukan jenis pekerjaan yang sama.

4. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Dalam Pasal 14-16 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) disebutkan bahwa setiap tenaga kerja berhak atas keikutsertaannya dalam BPJS. Dengan demikian Undang-Undang ini tidak mengeksklusifkan status pekerja tertentu saja yang dapat disertakan dalam program BPJS, termasuk pekerja yang terikat PKWT maupun PKWTT juga.

Semakin meningkatnya peran tenaga kerja dalam pembangunan nasional dan semakin meningkatnya penggunaan teknologi di berbagai sektor kegiatan sering kali berakibat pada tingginya resiko yang mengancam keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja, dengan demikian perlu upaya perlindungan tenaga kerja. Perlindungan tenaga kerja ini sangat diperlukan, baik yang

melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja maupun diluar hubungan kerja dengan mengikutsertakan dalam BPJS. Karena melalui program ini diharapkan dapat memberikan ketenangan kerja dan dampak positif terhadap usaha peningkatan disiplin dan produktivitas tenaga kerja.³³

Program BPJS merupakan kewajiban yang harus dipenuhi oleh pengusaha terhadap pekerjanya. Dalam kaitannya dengan pekerja kontrak maka pekerja kontrak juga berhak untuk mendapatkan perlindungan melalui BPJS. Maka perusahaan harus memberikan perlindungan kepada pekerja kontrak dengan memasukkan pekerja kontrak tersebut dalam program BPJS.

Kendala-kendala yang Dihadapi Dalam Pelaksanaan PKWT

Dalam pelaksanaan pemberian perlindungan terhadap para pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak selalu bisa berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan dan diinginkan untuk terjadi oleh para pembuat Undang-Undang. Pada pelaksanaannya terdapat berbagai kendala yang menghambat tercapainya keinginan dari pembuat Undang-Undang. Hal yang sama juga terjadi terhadap pemberian perlindungan bagi para pekerja/buruh yang bekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Di mana banyak kalangan yang kemudian menjadi resah terhadap keadaan yang terjadi dan berkembang.

Kendala-kendala yang terdapat dalam pemberian perlindungan terhadap pekerja/buruh yang bekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara lain adalah:

1. Kendala Yang Berkaitan Dengan Peraturan

Sebagaimana yang telah penulis kemukakan juga sebelumnya, bahwa saat sekarang ini banyak pengusaha yang semakin berminat untuk memakai pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), karena pengusaha menilai lebih efisien memakai pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) jika dibandingkan

dengan memakai pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Memang jika dibandingkan secara langsung, memakai pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) jauh lebih efisien dibandingkan memakai pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Karena untuk pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) perusahaan tidak perlu memikirkan berbagai tunjangan dan berbagai kegiatan untuk pelatihan atau pendidikan dan sebagainya. Dengan kata lain perusahaan hanya perlu mengeluarkan biaya untuk upah saja karena sebagaimana diketahui komponen upah terhadap pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya berupa upah pokok saja tanpa adanya tunjangan-tunjangan.

Selain itu terhadap pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) apabila mereka habis masa kontraknya, maka mereka tidak mendapatkan uang pesangon. Hal ini berbeda jika dibandingkan dengan memakai pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang harus menyediakan berbagai tunjangan, termasuk uang pesangon seandainya memakai pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) diberhentikan.

Keadaan inilah yang kemudian menimbulkan keresahan di kalangan para pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dimana diketahui sebesar dua pertiga dari jumlah mereka yaitu pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak memberi kepastian untuk terus dapat bekerja, dimana mereka dengan mudah untuk diberhentikan dengan berbagai alasan.³⁴ Yang lebih bahaya adalah banyak pengusaha yang kemudian memanfaatkan keadaan ini dengan mengikat para pekerja/buruhnya dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), karena dinilai menguntungkan pengusaha, yaitu antara lain :³⁵

³⁴ Nazarudin Siregar, *Pokok Permasalahan Dalam Hubungan Industrial*, www.nakertrans.go.id, Oktober 2005.

³⁵ Imam Sjahputra Tunggal, *Tanya Jawab Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta:Penerbit Harvarindo, 2005), hlm. 29.

³³ Siswanto Sastrohadwiryo, *Op. Cit.*, hlm. 114.

- a. Tidak ada kewajiban untuk membayar pesangon saat jangka waktu perjanjian kerja berakhir;
- b. Pengusaha dapat menekan *labour cost*;
- c. Lebih praktis, tidak perlu memberikan pensiun;
- d. Tidak ada kewajiban memberikan pelatihan kepada pekerja;
- e. Tidak perlu mengeluarkan biaya untuk merekrut calon pekerja baru.

Adanya keadaan tersebut jelas tidak memberikan perlindungan terhadap para pekerja/buruh yang bekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sedangkan seperti yang diketahui salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dalam mewujudkan kesejahteraan, yaitu sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 4 huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Timbulnya keadaan tersebut adalah, karena tidak jelasnya pengaturan terhadap penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sehingga banyak dimanfaatkan oleh banyak pihak terutama pengusaha. Salah satu contohnya adalah tentang jenis dan sifat pekerjaan yang hanya boleh dilakukan oleh pekerja/buruh dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Pelaksanaan perlindungan terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) masih banyak kerancuan, hal ini disebabkan oleh kurang jelasnya aturan tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Salah satu kerancuan tersebut terdapat dalam kontrak kerja yang dibuat terhadap pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dimana dalam kontrak tersebut tidak dijelaskan secara rinci apa sebenarnya pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut. Sehingga selain menyulitkan dalam melakukan pengawasan ketika terjadi sengketa, pihak pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) juga tidak bisa menuntut banyak karena ketidakjelasan tersebut.³⁶

Untuk kendala yang berkaitan dengan peraturan, pemerintah sebaiknya segera melakukan perbaikan terhadap pengaturan pada pekerja/buruh

³⁶ R. Soedarmoko, *Op.Cit.*, hlm. 63

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), agar para pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) mendapatkan perlindungan hukum yang lebih baik. Misalnya dengan lebih memperjelas aturan tentang pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), salah satunya adalah memperjelas pengertian tentang batasan-batasan dari makna kata “pekerjaan tertentu” yang terdapat dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga tidak menimbulkan penafsiran yang

2. Kendala Yang Berkaitan Dengan Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja biasanya telah disediakan secara sepihak oleh perusahaan yang akan mempekerjakan pekerja/buruh tersebut, dimana isi dari perjanjian kerja tersebut sudah dibuat secara sepihak oleh perusahaan dan pihak pekerja/buruh hanya tinggal menandatangani saja sebagai bentuk menyetujuinya atau dapat menolak perjanjian kerja tersebut. Berhubung isi perjanjian kerja telah dibuat terlebih dahulu secara sepihak oleh perusahaan, maka biasanya isinya cenderung berat sebelah dan lebih memberikan keuntungan kepada pengusaha, dan pekerja/buruh berada dalam posisi yang dirugikan. Keadaan ini menurut Sri Gambir Melati Hatta, timbul karena kedudukan pengusaha yang kuat baik dalam segi ekonomi maupun kekuasaan, sedangkan pekerja/buruh berada dalam posisi yang lemah karena sebagai pihak yang membutuhkan pekerjaan. Posisi monopoli pengusaha ini membuka peluang baginya untuk menyalahgunakan kedudukannya. Akibatnya pengusaha mengatur hakhaknya dan tidak kewajibannya.³⁷

Kondisi tersebut di atas terjadi karena rendahnya posisi tawar (*bargaining position*) dari pekerja/buruh. Ada beberapa hal yang menyebabkan posisi tawar (*bargaining position*) dari pekerja/buruh yang rendah, yaitu:³⁸

³⁷ Sri Gambir Melati Hatta, *Beli Sewa Sebagai Perjanjian Tak Bernama: Pandangan Masyarakat dan Sikap Mahkamah Agung Indonesia*, (Bandung: PT. Alumni, 1999), hlm. 139.

³⁸ Amalia Farah Alam, *PHK dan Posisi Tawar Buruh*, Media Indonesia, 20 Desember 2005.

- a. Supply tenaga kerja yang lebih besar dari pada *demand*, dalam hal ini peningkatan angkatan kerja tidak dibarengi oleh penyediaan lapangan kerja;
- b. Rendahnya pendidikan;
- c. Rendahnya keterampilan.

Keadaan tersebut jelas tidak memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh. Seharusnya pembuatan perjanjian kerja didasarkan kepada asas kebebasan berkontrak, namun pada kenyataannya para pekerja/buruh tidak akan berani meminta perusahaan untuk merubah klausul tersebut yang jelas merugikan pekerja/buruh, karena takut tidak akan diterima sebagai pekerja/buruh di perusahaan tersebut. Hal ini jelas tidak memberikan perlindungan terhadap tujuan pembangunan ketenagakerjaan, karena jelas-jelas pekerja/buruh dimanfaatkan akibat posisi tawar (*bargaining position*) dari pekerja/buruh yang rendah untuk menerima perjanjian kerja yang dibuat secara sepihak.

Untuk kendala yang berkaitan dengan perjanjian kerja, menurut penulis, kalau perlu demi meningkatkan perlindungan terhadap para pekerja/buruh, negara perlu turut campur demi kepentingan umum. Pemerintah seyogyanya membuat format perjanjian kerja yang secara baku untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), karena hal ini akan lebih memudahkan bagi pemerintah dalam melakukan pengawasan.

3. Kendala Yang Berkaitan Dengan Pengawasan

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan terhadap pekerja/buruh, sekaligus merupakan upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh. Di samping itu melalui pengawasan diharapkan agar pelaksanaan terhadap peraturan tentang ketenagakerjaan dapat berjalan sebagaimana mestinya. Dengan demikian melalui pengawasan yang dilakukan diharapkan dapat meniadakan atau memperkecil adanya pelanggaran-pelanggaran terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga proses hubungan industrial dapat berjalan dengan baik dan harmonis. Di samping sebagai upaya perlindungan

tenaga kerja, pengawasan ketenagakerjaan memiliki tujuan sosial, seperti peningkatan kesejahteraan dan jaminan sosial pekerja/buruh, mendorong kinerja dunia usaha, serta memperbaiki kesejahteraan masyarakat pada umumnya. Tugas pengawasan di bidang ketenagakerjaan dilakukan oleh Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi dengan menunjuk pegawai pengawas yang memiliki kewajiban dan wewenang penuh dalam melaksanakan fungsi pengawasan dengan baik. Pelaksanaan pengawasan di bidang ketenagakerjaan ini dilakukan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugasnya dan tanggungjawabnya di bidang ketenagakerjaan, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 178 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kendala yang dihadapi oleh badan pengawas ketenagakerjaan dalam pemberian perlindungan pekerja/buruh dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), menurut pihak Suku Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Jakarta Timur, sebagaimana terungkap dalam penelitian R. Soedarmoko³⁹, adalah karena ketidakjelasan peraturan yang mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), salah satunya adalah terhadap pembuatan kontrak kerja yang dilakukan perusahaan terhadap pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Di mana dalam kontrak kerja yang dicatatkan kepada kami sebagaimana yang disyaratkan oleh penjelasan Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut tidak pernah dijelaskan secara rinci apa pekerjaan yang akan dilakukan, apakah sekali selesai atau pekerjaan yang merupakan promosi sehingga kami dari Suku Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Jakarta Timur memang kesulitan untuk memantau pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), apalagi jumlah mereka ribuan orang. Untuk mengatasi kendala yang berkaitan dengan pengawasan, sebaiknya setiap pegawai pengawas diberikan kewenangan untuk melakukan penindakan langsung terhadap pelanggaran yang

³⁹ *Ibid.*, hlm. 68

terjadi pada pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan oleh perusahaan, sehingga fungsi pengawasan dapat memberikan efek jera terhadap para pengusaha yang melakukan pelanggaran atau bermain-main dengan aturan, yang menyebabkan berkurangnya perlindungan yang didapatkan oleh pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Selain itu sebaiknya fungsi pengawasan lebih ditingkatkan karena keberadaan pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) secara umum memang sering dijadikan sebagai cara untuk mendapatkan keuntungan lebih besar melalui pengurangan biaya buruh (*labour cost*) oleh pengusaha, sehingga posisi pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berada dalam kondisi yang mengkhawatirkan, oleh karena itu diperlukan perhatian yang lebih dari pemerintah salah satunya adalah melalui pengawasan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan.

KESIMPULAN

Dalam penelitian ini disimpulkan sebagai berikut:

1. Adanya keharusan para pihak yang bersengketa di Pengadilan Negeri untuk menempuh proses mediasi terlebih dahulu setelah seseorang mengajukan perkaranya ke pengadilan, dengan mediator yang ditunjuk oleh pengadilan maupun oleh para pihak sendiri, telah menunjukkan bahwa Mahkamah Agung sangat responsif terhadap proses mediasi, dan sifat responsif ini menandakan bahwa proses penyelesaian sengketa melalui mediasi merupakan proses penyelesaian sengketa yang jauh lebih baik daripada proses peradilan serta berimplikasi terjadinya proses peradilan sederhana, cepat, dan biaya ringan;
2. Undang Undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman Pasal 16 ayat (2) bahwa tidak menutup usaha penyelesaian perkara perdata dengan cara perdamaian. Ditegaskan oleh Perma No. 1 Tahun 2008 mengintergrasikan proses mediasi ke acara atau proses peradilan. Hakim dalam menyelesaikan sengketa adalah

memulihkan hubungan-hubungan sosial antara pihak-pihak yang bersengketa sehingga tercipta kembali hubungan yang damai dan harmonis. Menyelesaikan pokok sengketa secara adil dan damai sehingga tidak ada pihak yang merasa kalah dan menang tetapi sama-sama mendapatkan keadilan, memberikan kepastian hukum sekaligus perlindungan hukum kepada para pihak yang bersengketa. sebagaimana pasal 130 HIR/154 Rbg mewajibkan Hakim untuk berusaha mendamaikan para pihak sebelum masuk pada pokok perkara, hal inipun ditegaskan dengan Perma nomor 1 Tahun 2008 pasal 2 ayat (3) yang menyatakan bahwa apabila dalam proses penyelesaian sengketa di pengadilan tidak terlebih dahulu menempuh mediasi maka putusannya batal demi hukum tujuannya guna keefektifan mediasi dalam acara peradilan serta mengurangi penumpukan perkara di Mahkamah Agung

3. proses mediasi yang diatur dalam Perma No.1 Tahun 2008 tidak efektif di dalam penyelesaian perkara perdata di pengadilan dari sudut waktu, sehingga akan memperpanjang waktu, yang pada akhirnya tidak bisa memenuhi asas peradilan sederhana, cepat, dan biaya ringan. Di samping itu, pengaturan mediasi menurut Peraturan Mahkamah Agung No. 1 Tahun 2008 kurang efektif, karena mediasi hanya untuk melaksanakan mekanisme formalnya, tidak berupaya untuk menemukan solusi terbaik dalam penanganan perkara, dan sengketa yang diajukan ke pengadilan adalah sengketa yang sudah sangat sulit untuk didamaikan, jadi keberhasilan mediasi tergantung itikad baik para pihak untuk menemukan solusi terbaik sebagaimana yang diatur dalam Perma No. 1 Tahun 2016 (itikad baik merupakan Ruh Esensial dan Indikasi Efektifitas dari mediasi)

Dalam penelitian ini disarankan sebagai berikut:

1. Hendaknya pihak yang bersengketa dalam sengketa perdata menggunakan mekanisme

mediasi untuk menyelesaikan dengan itikad baik untuk mencapai kesepakatan win-win solution, sebelum memutuskan untuk menempuh upaya penyelesaian litigasi, hal ini pula sebagai ruh esensial dari Perma Nomor 1 Tahun 2016 tentang prosedur mediasi di pengadilan sebagaimana telah mengganti Perma No. 1 Tahun 2008.

2. Agar pengintegrasian mediasi kedalam proses beracara di pengadilan dapat menjadi salah satu instrument efektif mengatasi penumpukan perkara di pengadilan khususnya Mahkamah Agung maka perlu dilakukan rekonseptualisasi mediasi dalam Undang Undang Nomor 30 Tahun 1999 oleh lembaga legislatif. Penulis menemukan temuan dalam hal ini adalah cara penyelesaian sengketa perdata secara damai diluar ataupun didalam proses peradilan oleh para pihak yang bersengketa dengan dibantu mediator netral yang tidak bersifat memutus.
3. Perlu dukungan konkret dari institusi formal pengadilan yaitu Mahkamah Agung RI untuk melakukan pengawasan terhadap proses mediasi yang diamanatkan dalam Peraturan Mahkamah Agung No. 1 Tahun 2008 sebagaimana telah dirubah dengan Perma No.1 Tahun 2016 yang menekankan pada itikad baik agar lebih efisien dan efektif. dan juga melakukan kebijakan responsif dalam pembaharuan di bidang hukum khususnya dalam penyelesaian sengketa perdata dengan cara mediasi untuk mengurangi penumpukan perkara khususnya di Mahkamah Agung.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Alam, Amalia Farah, *PHK dan Posisi Tawar Buruh*, Media Indonesia, 20 Desember 2005.
- Amirzon, Moore CV. Joni, *The Mediation Process. Practical Strategies for Resolving Conflict*, Jossey Bass Inc. Publishers, San Francisco, California, 1986.
- Aslam, Samhudi, M., *Komposisi Disain Riset*, (Jakarta: Lembaga Penelitian Universitas Trisakti, 1985).
- Black, Donal. 1990. *“Black’s Law Dictionary”* New York: Paul, Minn, Edition (1891-1991) Sixth Edition.
- Butterwoths *“Concise Australian Legal Dictionary”*, Second Edition.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1997).
- Goldberg, Stephen B., *Dispute Resolution Negotiation, Mediation and Other Process*, (Little, Brown and Company, Boston, New York, Toronto, London, 1995).
- Halley, Nolan, *Alternative Dispute Resolution*, St. Paul., (West Publishing, USA, 1992).
- Hatta, Sri Gambir Melati, *Beli Sewa Sebagai Perjanjian Tak Bernama: Pandangan Masyarakat dan Sikap Mahkamah Agung Indonesia*, (Bandung: PT. Alumni, 1999).
- Lokakarya Terbatas, *“teknik Mediasi”* (Tingkat Dasar) 18-20 Nopember 2002, Hotel Lido Lakes, Bogor, Jawa Barat.
- Manan, Bagir, *Kekuasaan Kehakiman Indonesia Dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004*, Yogyakarta: FH UII Press, 2007.
- Moore, Cristopher W., *The Mediation Process Practical Strategis for Resolving Conflict*, San Fransisco, Jossey Bass, Second Edition.
- _____, *“legal process and history (alternative) dispute resolution” Paper University of Technology Sydney, centre for Dispute resolution*, 20 October 1997
- Rahmadi, Takdir dan Achmad Romsan, *“Penelitian Teknik Mediasi Tradisional dalam Masyarakat Adat Minangkabau, Sumatera Barat dan Masyarakat Adat di Dataran Tinggi, Sumatera Selatan”* Indonesian Center for Environmental Law (ICEL), didukung The Ford Foundation, 1997-1998.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003).
- Siregar, Nazarudin, *Pokok Permasalahan Dalam Hubungan Industrial*, www.nakertrans.go.id, Oktober 2005.

- Soedarmoko, R., *Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Sejak Berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan*, Tesis, (Semarang: Program Studi Magister Kenotariatan Universitas Diponegoro, 2008).
- Soemitro, Ronny Hanitijo, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1982).
- Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: Rajawali Press, 1985).
- Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: Rajawali Press, 1988).
- Sumardjono, Maria S.W., *Pedoman Pembuatan Usulan Penelitian*, (Yogyakarta: Fakultas Hukum Gadjah Mada, 1989).
- Subekti, R. dan R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Jakarta: Pradnya Paramita, 2005.
- Sulistiyono, Adi, *Mengembangkan Paradigma Penyelesaian Sengketa Non Litigasi dalam rangka Pendayagunaan APS Bisnis/HKI: Disertasi Semarang: PDIH, 2002.*
- Syahrani, Ridwan, *Buku Materi Dasar Hukum Acara Perdata*, Cetakan ke III, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2004.
- The Alternative Dispute Resolution Advisory Council, NADRAC, Australia
- Tunggal, Imam Sjahputra, *Tanya Jawab Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Penerbit Harvarindo, 2005).
- Westbrook, Leonard L. Riskindan James E., *“Dispute Resolution and Lawyers”*, (St. Paul, West Publishing, Usa, 1987).
- Wijaksono, Agung, *Mediasi Perdata Sebagai Upaya Penghindaran Terjadinya Penumpukan Perkara di Pengadilan*, Bandung: Unpad, 2010.
- Yuhassarie, Emmy, *“Pointers Focus Group Mediasi”*, Pusat Pengkajian Hukum, Paper disampaikan di Hotel Mandarin Oriental Tanggal 12 Maret 2003.

B. Internet

<http://www.antarakaltim.com/berita/14250/peralihan-jamsostek-ke-bpjs-tanpa-likuidasi>.