



Penyelesaian Perselisihan Hak Melalui Mediasi Hubungan Industrial

(Studi Kasus Perselisihan Pekerja Dan Manajemen Pt Freeport Indonesia Tahun 2011–2012)

**Finsensius Samara¹, Eusebius Samudra Putra Seran², Giovani Ira Palpialy³,
Kolumbanus Antoin⁴, Felisiano Nikolas Tadj⁵, Petrus Kanisius Manek Nekin⁶**

Universitas Katolik Widya Mandira Kupang, Indonesia

Email Korespondens: finsensiussamarafn@gmail.com, samudraa0208@gmail.com,
palpialygiovani@gmail.com, antoinumbu9@gmail.com, nikoltadji9@gmail.com,
jimmynekin7@gmail.com

Article received: 01 November 2025, Review process: 11 November 2025

Article Accepted: 25 Desember 2025, Article published: 15 Januari 2026

ABSTRACT

Industrial relations disputes remain a recurring feature of employment relations in Indonesia, especially those involving workers' normative rights. This study analyzes the settlement of a rights dispute between employees of PT Freeport Indonesia and company management concerning wage and allowance payments during a strike in 2011–2012. Using a normative juridical method with a case study approach, this research examines the legal reasoning underlying the mediation process and the mediator's recommendations. The findings show that industrial relations mediation fosters fair and mutually acceptable outcomes while ensuring compliance with existing labor regulations. Mediation therefore represents an important non-litigation alternative that reduces conflict escalation and preserves cooperative employment relationships.

Keywords: Rights Dispute, Industrial Relations Mediation, Strike, Labor Law..

ABSTRAK

Perselisihan hubungan industrial merupakan fenomena berulang dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia, terutama yang berkaitan dengan pemenuhan hak normatif pekerja. Artikel ini menganalisis penyelesaian perselisihan hak antara pekerja PT Freeport Indonesia dan manajemen perusahaan terkait pembayaran upah dan tunjangan selama mogok kerja tahun 2011–2012. Dengan menggunakan metode yuridis normatif dan pendekatan studi kasus, penelitian ini menelaah pertimbangan hukum dalam proses mediasi serta anjuran mediator. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mediasi hubungan industrial mampu menghasilkan kesepakatan yang adil, damai, dan sejalan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dengan demikian, mediasi menjadi alternatif penyelesaian non-litigasi yang efektif dalam meredam eskalasi konflik sekaligus menjaga keberlanjutan hubungan kerja.

Kata kunci: Perselisihan Hak, Mediasi Hubungan Industrial, Mogok Kerja, Ketenagakerjaan

PENDAHULUAN

Hubungan industrial pada dasarnya merupakan sistem yang melibatkan pekerja, pengusaha, dan pemerintah dalam suatu jaringan interaksi yang saling mempengaruhi. Idealnya, hubungan ini dibangun atas asas kemitraan, keadilan, dan kesejahteraan bersama. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa relasi tersebut sering kali diwarnai ketegangan, terutama ketika kepentingan ekonomi perusahaan berhadapan dengan tuntutan peningkatan kesejahteraan pekerja. Ketegangan ini semakin tajam ketika menyangkut hak normatif yang bersifat fundamental, seperti upah, jaminan sosial, dan kondisi kerja yang layak.

Perselisihan hubungan industrial di Indonesia bukanlah fenomena baru. Modernisasi industri, globalisasi ekonomi, dan dinamika pasar tenaga kerja menciptakan tekanan produktivitas yang tinggi, sementara perlindungan hukum terhadap pekerja masih menghadapi tantangan dalam implementasinya. Data berbagai laporan ketenagakerjaan menunjukkan bahwa sengketa upah, mogok kerja, dan pemutusan hubungan kerja mendominasi kasus yang masuk ke lembaga penyelesaian perselisihan. Kondisi ini menandakan bahwa problem struktural dalam hubungan kerja belum sepenuhnya terkelola melalui mekanisme dialog yang konstruktif.

Dalam kerangka hukum nasional, negara berupaya menghadirkan solusi melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Undang-undang tersebut menegaskan pentingnya mekanisme non-litigasi seperti mediasi, konsiliasi, dan arbitrase sebagai langkah awal sebelum sengketa diajukan ke pengadilan. Mediasi secara khusus diproyeksikan sebagai instrumen yang mampu menghadirkan penyelesaian cepat, sederhana, dan berbiaya ringan, sekaligus menjaga keberlanjutan hubungan kerja. Namun, efektivitas mediasi sering kali masih menjadi perdebatan, terutama dalam kasus yang melibatkan perusahaan besar dengan struktur kekuasaan yang kuat.

Kasus perselisihan di PT Freeport Indonesia pada periode 2011–2012 menjadi representasi menarik untuk dikaji. Perselisihan mengenai pembayaran upah dan tunjangan selama mogok kerja tidak hanya berdampak pada pekerja dan perusahaan, tetapi juga menimbulkan implikasi sosial-ekonomi bagi masyarakat sekitar. Kompleksitas kasus ini menunjukkan bahwa perselisihan hak tidak dapat dilihat semata-mata sebagai isu administratif, melainkan terkait dengan legitimasi tindakan kolektif pekerja, keberlanjutan usaha, serta kepastian hukum.

Kajian sebelumnya memang telah menyoroti konflik tenaga kerja di sektor pertambangan, namun sebagian besar berfokus pada dimensi sosial dan politik. Sementara itu, pembahasan yang secara spesifik mengurai proses mediasi, argumentasi hukum yang digunakan mediator, dan bagaimana kompromi dicapai masih relatif terbatas. Di sinilah penelitian ini mengambil posisi: menghadirkan analisis sistematis tentang bagaimana mediasi bekerja dalam kerangka hukum positif sekaligus dalam konteks hubungan kekuasaan yang nyata di lapangan.

Tujuan penelitian ini adalah menilai efektivitas mediasi dalam penyelesaian perselisihan hak antara pekerja dan manajemen PT Freeport Indonesia. Analisis

diarahkan pada tiga hal utama: pertama, memetakan karakteristik perselisihan dan posisi hukum para pihak; kedua, menjelaskan tahapan mediasi serta pertimbangan hukum yang digunakan mediator; dan ketiga, menilai implikasi hasil mediasi bagi hubungan industrial dan perlindungan hak pekerja.

Dengan pendekatan yuridis normatif yang diperkaya studi kasus, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan kajian mediasi hubungan industrial, sekaligus memberikan masukan praktis bagi pemerintah, serikat pekerja, dan kalangan pengusaha dalam mengoptimalkan mekanisme penyelesaian sengketa non-litigasi. Pada akhirnya, mediasi tidak hanya dipahami sebagai prosedur administratif, tetapi sebagai instrumen keadilan yang mampu memulihkan hubungan kerja secara berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif. Data primer berupa peraturan ketenagakerjaan, risalah mediasi, dan perjanjian bersama. Data sekunder mencakup jurnal ilmiah, laporan lembaga ketenagakerjaan, dan analisis akademik terkait perselisihan di pertambangan besar. Pendekatan studi kasus dipilih karena memberikan ruang untuk menelusuri kronologi, memetakan argumen hukum, serta memahami konteks sosial yang melingkupi konflik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Perselisihan

Perselisihan yang terjadi bukan sekadar masalah administratif, melainkan menyentuh aspek legitimasi tindakan kolektif pekerja. Para pekerja menilai mogok dilakukan sebagai respons terhadap stagnasi perundingan, sementara perusahaan menganggap prosedur pemberitahuan tidak sepenuhnya dipenuhi. Ketegangan tersebut berimplikasi pada penghentian sebagian aktivitas produksi dan memunculkan tuntutan kompensasi upah.

Posisi Hukum Para Pihak

Pekerja mendasarkan argumen pada jaminan kebebasan berserikat dan hak mogok, serta pada ketentuan perjanjian kerja yang dinilai tidak secara eksplisit menghapus upah selama mogok sah. Perusahaan, sebaliknya, menafsirkan ketentuan absensi dan prinsip no work no pay sebagai dasar penolakan kewajiban. Kedua argumen memiliki pijakan normatif, namun cenderung menonjolkan kepentingan masing-masing tanpa mencari titik keseimbangan.

Proses Mediasi

Mediasi yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mimika berjalan dalam beberapa putaran pertemuan. Mediator mengedepankan strategi klarifikasi, menguraikan kembali norma hukum secara sederhana, dan menawarkan skema alternatif penyelesaian. Pekerja diberi ruang menjelaskan dasar tindakan kolektif, sementara perusahaan diminta menyampaikan pertimbangan manajerial

dan finansial secara transparan. Pola komunikasi yang lebih terbuka membantu menurunkan tensi konflik.

Analisis Hasil Mediasi

Setelah menilai dokumen dan mendengar keterangan para pihak, mediator menyimpulkan bahwa mogok memenuhi syarat substantif. Meski demikian, untuk menjaga keberlanjutan usaha dan mencegah kerugian yang lebih luas, mediator menyarankan solusi kompromi berupa pembayaran 50% upah dan tunjangan selama periode mogok. Solusi ini diterima dan dilegalisasikan melalui perjanjian bersama yang didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis menyeluruh, mediasi hubungan industrial terbukti efektif dalam menyelesaikan perselisihan hak pada kasus PT Freeport Indonesia. Mediasi mampu meredam eskalasi konflik, menghadirkan solusi yang seimbang, serta memberikan kepastian hukum melalui perjanjian bersama. Ke depan, penguatan kapasitas mediator, harmonisasi regulasi, dan pengembangan budaya dialog perlu menjadi agenda prioritas agar mediasi semakin berperan strategis dalam tata kelola ketenagakerjaan nasional. Ucapan terima kasih disampaikan kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingan selama proses penelitian ini. Terima kasih juga disampaikan kepada pihak yang telah memberikan kontribusi dalam pelaksanaan penelitian ini. Terakhir, penulis menyampaikan apresiasi kepada *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum* atas kesempatan untuk mempublikasikan hasil penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

Dokumen Analisis Kasus Perselisihan dan Mediasi PT Freeport Indonesia.

Rendy, Juliana Lumintang, dan Evie A.A. Suwu. *Konflik antara Serikat Pekerja dan Manajer di PT Freeport di Kabupaten Mimika Provinsi Papua*.

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