

**FUNGSI DAN PERANAN MEDIATOR HUBUNGAN  
INDUSTRIAL PADA DINAS KETENAGAKERJAAN  
KOTA SEMARANG**

**SKRIPSI**

Penelitian untuk Penulisan Hukum dalam Bentuk Skripsi  
Program Kekhususan Hukum Perdata



Diajukan oleh :  
Muhamad Muhron  
30302000432

**PROGRAM STUDI (S.1) ILMU HUKUM  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITS ISLAM SULTAN AGUNG ( UNISSULA )  
SEMARANG  
2023**

**FUNGSI DAN PERANAN MEDIATOR HUBUNGAN  
INDUSTRIAL PADA DINAS KETENAGAKERJAAN  
KOTA SEMARANG**



Diajukan oleh :

Muhammad Muhron

30302000432

Pada tanggal, 23 Agustus 2023 telah Disetujui oleh :

Dosen Pembimbing :

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Nanang Sri Darmadi', is written over a white rectangular box.

**Dr. Nanang Sri Darmadi, S.H., M.H**  
**NIDN. 0615087903**

**FUNGSI DAN PERANAN MEDIATOR HUBUNGAN  
INDUSTRIAL PADA DINAS KETENAGAKERJAAN  
KOTA SEMARANG**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Muhamad Muhron  
30302000432

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji  
Pada tanggal, 9 September 2023  
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat dan lulus

Tim Penguji  
Ketua

  
Dr. Arpangi, S.H., M.H.  
NIDN : 0611066806

Anggota I

Anggota II

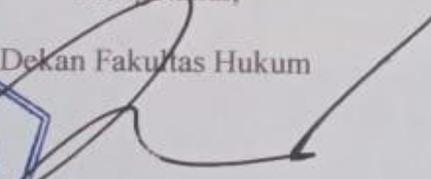
  
Dr. Wdayati, S.H., M.H.  
NIDN : 0620066801

  
Dr. Nanang Sri Darmadi, S.H., M.H.  
NIDN. 0615087903

Mengetahui,

Dekan Fakultas Hukum



  
Dr. Bambang Tri Bawono, S.H., M.H.  
NIDN. 06-0707-7601

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Muhron

NIM : 30302000432

Dengan ini saya menyatakan bahwa karya tulis ilmiah yang berjudul :

### **FUNGSI DAN PERANAN MEDIATOR HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA SEMARANG**

Adalah hasil karya sendiri, judul tersebut belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana Strata I di Universitas Islam Sultan Agung Semarang (UNISSULA) ataupun universitas lain serta belum pernah ditulis maupun diterbitkan oleh orang lain kecuali secara tertulis dirujuk dalam daftar pustaka. Karya tulis ilmiah ini adalah milik saya, segala bentuk kesalahan dan kekeliruan dalam karya tulis ilmiah ini adalah milik saya.

Semarang, 09 September 2023



**Muhammad Muhron**  
**NIM. 30302000432**

## PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Muhron

NIM : 30302000432

Program Studi : ILMU HUKUM

Fakultas : HUKUM

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi\* dengan judul :

### **FUNGSI DAN PERANAN MEDIATOR HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA SEMARANG**

Dan menyetujui menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data dan dipublikasikan di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

**UNISSULA**

جامعة سلطان أبو جعفر الإسلامية  
Semarang, 09 September 2023

Yang menyatakan,



Muhammad Muhron  
NIM. 30302000432

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO :

**Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.  
Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.  
(Al-Qur'an Surat Al-Insyirah 5-6)**

**Tidak ada yang terjadi di muka bumi ini selain atas kehendak Allah SWT  
Selalu doa, ikhtiar dan tawakal kepada Allah SWT.**

### PERSEMBAHAN :

Skripsi ini Penulis persembahkan kepada :

- Kedua orang tuaku Bapak Jaelani Almarhum Dan Ibu Tunyah almarhumah, yang selalu menjadi semangat, inspirasi serta motivasi hidup bagi penulis. yang selalu memberikan do'a, dukungan moril maupun materiil, memberikan segalanya dan selalu menjadi semangat, inspirasi serta motivasi hidup bagi penulis.
- Istriku suatu satunya Maskonah, yang selalu memberikan do'a, dukungan moril maupun materiil, memberikan segalanya dan selalu menjadi semangat, inspirasi serta motivasi hidup bagi penulis.
- Anak-anak putra Zaki Harinandra Saputra dan Aqilla Mihrima Putri yang selalu menyemangati dan menyayangi penulis
- Teman-teman seperjuangan maupun lembaga.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karuniaNya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “**FUNGSI DAN PERANAN MEDIATOR HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA SEMARANG**”, yang mana skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam rangka menyelesaikan studi pada Program Studi Strata Satu (S1) di Fakultas Hukum Universitas Islam Agung Semarang. Sholawat dan salam senantiasa kita haturkan kepada Nabi Muhammad SAW yang kita nantikan syafaatnya di yaumul akhir kelak.

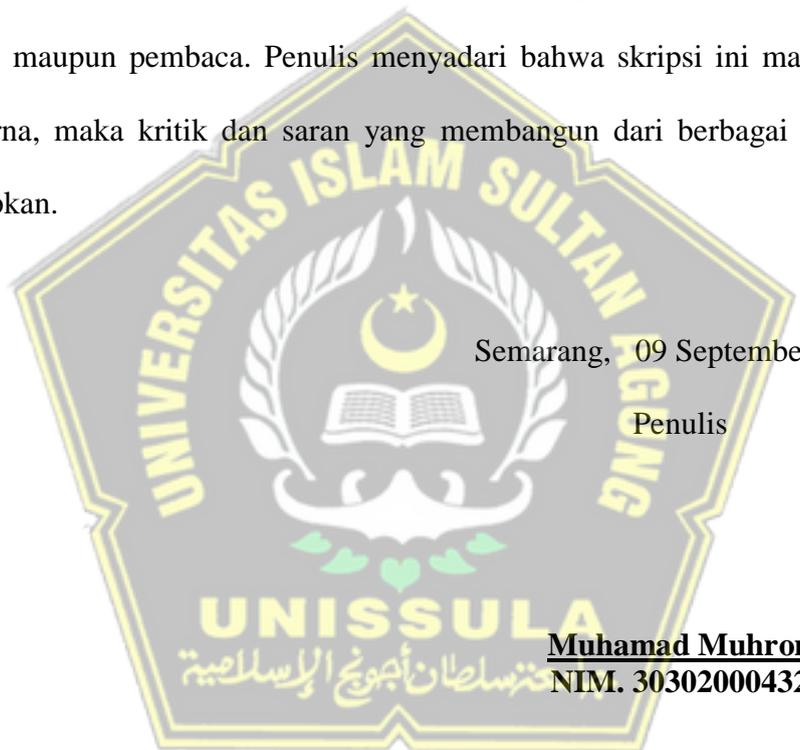
Ucapan terimakasih kami sampaikan kepada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini serta pihak akademis Universitas Islam Sultan Agung Semarang :

1. Prof. Dr. H. Gunarto, S.H., S.E., Akt., M.Hum., selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Dr. Bambang Tri Bawono, SH.,MH, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Dr. Widayati, SH., MH, selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Dr. Arpangi, SH., MH, selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
5. Dr Achmad Arifullah, SH., MH, selaku Ketua Program Studi Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

6. Dini Amalia Fitri, SH, MH,. selaku Sekretaris I Program Studi Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang
7. Ida Mustofiana, SH, MH,. selaku Sekretaris II Program Studi Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang
8. Dr. Nanang Sri Darmadi, SH., MH Dosen Pembimbing dalam penulisan skripsi ini, yang telah memberikan bimbingan dengan jelas dan sabar, memberikan waktu dan banyak pengarahan kepada penulis.
9. Dr. Bambang Tri Bawono, SH.,MH., selaku Dosen Wali yang telah memberikan bimbingan akademik.
10. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah mengajar penulis.
11. Semua Staf Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang
12. Kedua orang tuaku Bapak Jaelani Almarhum Dan Ibu Tunyah almarhumah , yang selalu menjadi semangat, inspirasi serta motivasi hidup bagi penulis. yang selalu memberikan do'a, dukungan moril maupun materiil, memberikan segalanya dan selalu menjadi semangat, inspirasi serta motivasi hidup bagi penulis.
13. Istriku suatu satunya Maskonah, yang selalu memberikan do'a, dukungan moril maupun materiil, memberikan segalanya dan selalu menjadi semangat, inspirasi serta motivasi hidup bagi penulis.
14. Anak-anak putra Zaki Harinandra Saputra dan Aqilla Mihrima Putri yang selalu menyemangati dan menyayangi penulis.
15. Untuk Teman-teman senioriku Mas Dr. Nanang Sri Darmadji, SH MH, Mas

Misbakhul Munir SH.MH, Mas Setiawan Widiyoko SH MH, Mas Dr (cand)  
Toni Triyanto SH.MH, Mas Selamat Haryanto SH MH., Mas Abdul Rokhim,  
SHI. MH Mas Anwar Sadat, S.pd. SH. MH. Mas Subandi SH. Cpm. CPA.  
RB. Yang selalu memberikan semangat dan dukungan moril maupun materiil.

Penulis berharap semoga bantuan dan bimbingan yang telah diberikan  
menjadi amal kebaikan serta semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi  
penulis maupun pembaca. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari  
sempurna, maka kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sangat  
diharapkan.



Semarang, 09 September 2023

Penulis

**Muhamad Muhron**  
NIM. 30302000432

## ABSTRAK

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjadi payung hukum yang mengatur tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pihak pengusaha/perusahaan dengan pihak pekerja/buruh. Tugas mediator hubungan industrial yakni melakukan pembinaan hubungan industrial, pengembangan hubungan industrial, dan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Mediator berkewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Fungsi Dan Peranan Mediator Hubungan Industrial Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang. Untuk mengetahui Hambatan Fungsi Dan Peranan Mediator Hubungan Industrial Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang.

Metode penelitian dengan pendekatan yuridis sosiologis, spesifikasi penelitian deskriptif. Jenis dan Sumber Data menggunakan data primer dan sekunder. Metode Pengumpulan Data menggunakan wawancara, penelitian kepustakaan dan studi dokumen. Adapun lokasi dan subyek penelitian adalah di Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang dengan Analisis Data menggunakan analisis Kualitatif.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Fungsi dan Peranan mediator dalam perselisihan hubungan industrial di Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang sudah sesuai dengan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Kepmen No. 17 Tahun 2014 yaitu melakukan mediasi kepada pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Hambatan Fungsi dan Peranan Mediator Hubungan Industrial Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang antara lain, berasal dari kurang aktifnya sikap pihak yang berselisih dalam proses mediasi itu sendiri, belum tersedianya sarana dan prasarana seperti ruangan khusus untuk sidang mediasi, sehingga dalam pelaksanaannya selama ini hanya menggunakan ruangan bidang, sehingga hal ini menyebabkan terganggunya waktu kerja pegawai lainnya karena ruangannya digunakan untuk mediasi. Jumlah tenaga mediator yang hanya 1 (satu) orang membuat penyelesaian perselisihan hubungan industrial menjadi sangat sulit dilakukan mediator, karena over dalam menangani kasus perselisihan hubungan industrial. Kendala yang terakhir dari undang-undang yang membatasi fungsi dan peranan mediator dalam penyelesaian perselisihan melalui mediasi. Mediator tidak mempunyai upaya paksa terhadap pelaksanaan anjuran tertulis yang dikeluarkan oleh mediator. Padahal apabila anjuran tertulis yang dikeluarkan mediator setelah menyatukan persepsi pihak yang berselisih tidak dilaksanakan maka salah satu pihak yang berselisih akan dirugikan.

**Kata Kunci : Fungsi, Peranan Mediator, Hubungan Industrial**

## **ABSTRACT**

*Law No. 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes becomes the legal umbrella that regulates the procedures for settling industrial relations disputes between the employer/company and the workers/laborers. The duties of an industrial relations mediator are to foster industrial relations, develop industrial relations, and settle industrial relations disputes. The mediator is obliged to provide written advice to the disputing parties to resolve rights disputes, interest disputes, employment termination disputes and disputes between trade unions/labor unions.*

*The purpose of this study was to determine the Functions and Roles of Industrial Relations Mediators at the Semarang City Manpower and Transmigration Office. To find out the Obstacles to the Function and Role of Industrial Relations Mediators at the Semarang City Manpower and Transmigration Office.*

*The research method uses a sociological juridical approach, descriptive research specifications. Types and Sources of Data using primary and secondary data. Data collection methods using interviews, library research and document studies. The location and research subjects were at the Semarang City Manpower and Transmigration Office with data analysis using qualitative analysis.*

*The results of the study concluded that the function and role of the mediator in industrial relations disputes at the Semarang City Manpower and Transmigration Office are in accordance with Law Number 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes and Ministerial Decree No. 17 of 2014, namely conducting mediation with disputing parties to resolve rights disputes, interest disputes, employment termination disputes, and disputes between trade unions/labor unions in only one company. Obstacles to the Function and Role of Industrial Relations Mediators at the Semarang City Manpower and Transmigration Office, among others, stem from the less active attitude of the disputing parties in the mediation process itself, the unavailability of facilities and infrastructure such as a special room for mediation sessions, so that in practice so far only using field room, so this causes disruption of other employees' work time because the room is used for mediation. The number of mediators, which is only 1 (one) person, makes the settlement of industrial relations disputes very difficult for the mediator, because they are overworked in handling cases of industrial relations disputes. The last obstacle is the law which limits the function and role of the mediator in resolving disputes through mediation. The mediator does not have coercive efforts to carry out the written recommendations issued by the mediator. In fact, if the written recommendations issued by the mediator after uniting the perceptions of the disputing parties are not carried out, then one of the disputing parties will be harmed.*

**Keywords: Function, Role of Mediator, Industrial Relation**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
ABSTRAK .....	x
<i>ABSTRACT</i> .....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	15
C. Tujuan Penelitian .....	16
D. Kegunaan Penelitian .....	16
E. Terminologi .....	17
F. Metode Penelitian .....	19
G. Sistematika Penulisan .....	24
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	25
A. Hubungan Kerja dan Hubungan Industrial .....	25
1. Pengertian Hubungan Kerja dan Hubungan Industrial .....	25
2. Ciri-Ciri Hubungan Industrial .....	30

3. Para Pihak dalam Hubungan Industrial .....	31
4. Sarana Pendukung Hubungan Industrial .....	31
B. Perselisihan Hubungan Industrial .....	32
1. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial .....	32
2. Jenis Perselisihan Hubungan Industrial.....	33
C. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial .....	36
1. Penyelesaian Melalui Pengadilan Hubungan Industrial.....	36
2. Penyelesaian di Luar Pengadilan.....	39
D. Mediator dalam Mediasi Hubungan Industrial .....	57
1. Mediasi .....	57
2. Mediator .....	59
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	66
A. Fungsi dan Peranan Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang.....	66
B. Hambatan Fungsi dan Peranan Mediator Hubungan Industrial Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang.....	78
BAB IV PENUTUP .....	82
A. Kesimpulan .....	82
B. Saran .....	83
DAFTAR PUSTAKA .....	85

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Tujuan Negara Republik Indonesia termaktub didalam pembukaan UUD tahun 1945 alinea empat dinyatakan “melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial”.<sup>1</sup>

Sejalan dengan itu UUD RI Tahun 1945 Pasal 27 ayat (1) menyatakan bahwa “segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya”.<sup>2</sup>

Dari Pembukaan UUD RI Tahun 1945 alinea ke empat tersebut di atas, setidaknya ada empat tujuan bernegara yakni adalah *protection function* (Negara melindungi seluruh tumpah darah Indonesia), *welfare function*, (Negara wajib mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh rakyat), *educational function* (negara memiliki kewajiban mencerdaskan kehidupan bangsa), dan *peacefulness function* (Negara wajib menciptakan perdamaian dalam kehidupan bernegara dan bermasyarakat baik ke dalam maupun keluar) dan menurut para pakar bahwa tujuan negara seperti itu mencerminkan tipe

---

<sup>1</sup> UUD 1945 Alinea Ke Empat

<sup>2</sup> *Ibid*, Pasal 27 Ayat (1)

negara hukum kesejahteraan (*welfare state*)<sup>3</sup>, yang salah satu fungsinya memberikan pelayanan publik termasuk menyelesaikan sengketa atau konflik atau perselisihan (*dispute*).

Penyelesaian perselisihan dapat dilakukan melalui Pengadilan atau di luar Pengadilan.<sup>4</sup> Penyelesaian perselisihan diluar Pengadilan disebut juga “pilihan penyelesaian sengketa” atau alternatif penyelesaian sengketa atau *alternative dispute resolution (ADR)* merupakan konsep yang mencakup semua cara-cara penyelesaian sengketa selain dari proses peradilan atau litigasi (*litigation*). Cara-cara penyelesaian perselisihan di luar Pengadilan antara lain negosiasi, mediasi, pencari fakta dan arbitrase.<sup>5</sup> Perselisihan pendapat, pertentangan sama dengan “*dispute*” (Inggris) sebagai padanan istilah sengketa dalam bahasa Indonesia.<sup>6</sup> Berdasarkan *The Contemporary Law Dictionary* bahwa kata *dispute* (Inggris), *Bespreken*, *Redetwist* (Belanda) berarti diperdebatkan, dipermasalahkan, diperselisihkan, dipertentangkan.<sup>7</sup>

Kemudian pada Pasal 27 UUD 1945 ayat (2) menyatakan secara eksplisit “Hak untuk mendapatkan pekerjaan serta penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Itu artinya ayat ini secara tegas mengandung pengakuan adanya jaminan untuk semua orang agar mendapatkan pekerjaan layak untuk

---

<sup>3</sup> Lalu Husni 1, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Edisi Revisi, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta 2010, hlm. 13.

<sup>4</sup> Syahrizal Abbas, *Mediasi dalam Hukum Syari'ah, Hukum Adat dan Hukum Nasional*, Cetakan ke dua, Prenada Media Group, Jakarta, 2001, hlm. 22.

<sup>5</sup> Takdir Rahmadi, *Mediasi Penyelesaian Sengketa melalui Pendekatan Mufakat*, Cetakan ke-satu Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, hlm. 11.

<sup>6</sup> Steve K. Ngo, *Resolusi Sengketa dan Arbitrase Internasional (Tahap Pengenalan dan Lanjutan)*, Pendidikan dan Latihan Pusat Pendidikan dan Latihan Mineral dan Batubara Kementerian Energi dan Sumberdaya Mineral, Mataram-Lombok, 18-22 Februari 2013.

<sup>7</sup> Martin Basiang, *The Contemporary Law Dictionary*, First Edition, Red & White Publishing, Indonesia, 2009, hlm. 124.

mendukung kehidupan. Jaminan UUD 1945 tentang pekerjaan dan hidup yang layak ini sebagiannya adalah tanggung jawab pemerintah sebab mereka berkewajiban untuk menciptakan kehidupan ekonomi yang baik bagi warganya yang salah satu wujudnya adalah dengan menciptakan lapangan pekerjaan dan pembuatan kebijakan perundang-undangan yang dapat melindungi hak-hak mereka.

Pengejawantahan dari UUD 1945 tersebut mengenai jaminan pekerjaan dan hidup yang layak bagi warga negaranya di implementasikan dalam format peraturan perundang-undnagan dibawahnya, yakni dengan dikeluarkannya Undnag-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tenang Ketenagakerjaan, UU No 06 Tahun 2023 tentang penetapan Peraturan Pemerintah pengganti UU No. 02 Thun 2022 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan yang mana didalam Undang-Undang ini memiliki landasan, asas dan tujuan yang termaktub di dalam Pasal 2,3, dan 4 yang menjelaskan :<sup>8</sup>

1. Pembangunan ketenagakerjaan berlandasan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
2. Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan malalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.
3. Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan :
  - a) Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
  - b) Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga

---

<sup>8</sup> Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 Pasal 2,3,4 Tentang Ketenagakerjaan.

kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;

- c) Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d) Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Jika peneliti kaitkan judul penelitian ini dengan substansi yang ada didalam Undang – Undang No.13 tahun 2013 ini, maka otomatis akan akan banyak pengaturan yang berkaitan dengan judul penelitian yang diangkat, substansi tersebut terdapat pada BAB XI yang mengatur perihal Hubungan Kerja, yang mana secara substansi pada bab ini mengatur mengenai perjanjian hubungan kerja antara pengusaha dan serikat buruh/ serikat pekerja. Didalam perjanjian kerja tersebut dibuat atau disepakati atas dasar :

1. Kesepakatan kedua belah pihak;
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selanjutnya pada BAB X mengatur mengenai Perlindungan, Pengupahan, Dan Kesejahteraan, yang beberapa Pasal didalamnya secara substansi menjelaskan mengenai perlindungan terhadap tenaga kerja penyandang cacat, tenaga kerja anak-anak, dan tenaga kerja perempuan, kemudian mengenai waktu kerja dan juga sistem pengupahan tenaga kerja secara eksklusif dijelaskan dan diatur pada bab ini.

Lebih lanjut BAB XI mengatur mengenai Hubungan Industrial, jadi didalam bab ini khusus mengatur mengenai hal yang berkaitan dengan hubungan industrial, yang pada bagian umumnya menjelaskan bahwa :

1. Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
2. Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
3. Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan.

Selanjutnya hubungan industrial ini dilaksanakan melalui sarana :

1. Serikat pekerja/serikat buruh;
2. Organisasi pengusaha;
3. Lembaga kerja sama bipartit;
4. Lembaga kerja sama tripartit;
5. Peraturan perusahaan;

6. Perjanjian kerja bersama;
7. Peratauran perundang-undangan ketenagakerjaan; dan
8. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industri.<sup>9</sup>

Pemutusan Hubungan kerja sendiri termaktub di dalam BAB XII, ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak. Milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah dan imbalan dalam bentuk lain.

Mengkaji mengenai kedudukan dan peran mediator dalam perselisihan hubungan industrial sangat erat kaitannya untuk dilihat dari segi aturan perundang-undnagan yang mengaturnya, karena pendekatan ini akan menjadi karakteristik bagi bidang ilmu hukum tata negara. Dalam menyusun narasi argumentasi pada bab satu ini peneliti ingin melihat dari aspek hirarki peraturan perundang-undnagannya, setelah menguraikan aturan terkait dasar filosofis yang ada didalam Pasal 27 UUD 1945 yang memberikan jaminan dan hak atas pekerjaan yang layak bagi seluruh rakyat Indonesia, maka secara historical mengenai Pasal 27 tersebut dijabarkan kembali melalui turunannya yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan UU No. 06 tahun 2023 Klaster Ketenagakerjaan yang inti sarinya telah

---

<sup>9</sup> *Ibid*, Pasal 102-103

peneliti uraikan substansinya pada penjelasan diatas.

Seiring dengan perkembangan zaman dimana pertumbuhan penduduk yang tidak diimbangi dengan pendidikan minimal 9 (Sembilan) tahun membuat mayoritas masyarakat Indonesia lebih banyak bekerja sebagai buruh di perusahaan-perusahaan swasta, hal tersebut membuat banyaknya peristiwa-peristiwa dimana antara pengusaha dengan para buruh/serikat pekerja selalu terjadi perselisihan hubungan kerja atau lebih dikenal dengan perselisihan hubungan industrial. Sehingga pada akhirnya Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan harus diperkuat kembali terutama pengaturan mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Sejalan dengan fenomena yang sering terjadi antara pengusaha dengan tenaga kerja atau serikat buruh tersebut, pada tahun 2004 pemerintah mengesahkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Diundangkannya Undang-Undang ini dengan latar belakang bahwa Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masyarakat, sedangkan di era industrialisasi ini masalah perselisihan hubungan industrial semakin meningkat dan kompleks sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah. Dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diharapkan hubungan

industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan nilai-nilai Pancasila dapat diwujudkan.

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan maupun di dalam Pengadilan Hubungan Industrial. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan merupakan penyelesaian wajib yang harus ditempuh para pihak sebelum para pihak menempuh penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan di luar pengadilan mengutamakan musyawarah untuk mufakat.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, menetapkan 4 (empat) jenis perselisihan yaitu :

1. Perselisihan Hak;
2. Perselisihan Kepentingan;
3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja; dan
4. Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam 1 (satu) perusahaan.

Setiap perselisihan yang terjadi di suatu perusahaan, wajib diselesaikan secara bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan atau dengan serikat pekerja/serikat buruh. Bila upaya penyelesaian secara bipartit tidak berhasil, maka salah satu atau kedua pihak yang berselisih mencatatkan kasus perselisihannya kepada Instansi yang bertanggung jawab dibidang

Ketenagakerjaan setempat dilengkapi dengan bukti-bukti upaya penyelesaian secara bipartit yang telah dilakukan. Penyelesaian perselisihan di tingkat bipartit dapat dinyatakan tidak mencapai kesepakatan atau gagal bila :

1. Salah satu pihak dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja telah mengajak berunding akan tetapi pihak lain tidak memberikan respon atau tidak bersedia berunding, atau
2. Telah dilakukan perundingan sesuai dengan agenda dan jadwal yang disepakati, akan tetapi pihak-pihak yang berunding tidak mencapai kesepakatan atas sebagian atau semua masalah yang dirundingkan.

Instansi yang bertanggungjawab di bidang ketengakerjaan, provinsi atau kabupaten/kota, setelah meneliti berkas perselisihan, bila perselisihan berkaitan dengan perselisihan hak maka perselisihan tersebut dilimpahkan kepada mediator untuk segera melakukan mediasi.

Dalam hal perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam 1 (satu) perusahaan, Instansi yang bertanggungjawab di bidang ketengakerjaan menawarkan kepada kedua belah pihak untuk diselesaikan oleh Arbiter atau melalui Konsiliator. Bila kedua belah pihak dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja tidak sepakat memilih Arbiter atau Konsiliator, maka Instansi yang bertanggungjawab di bidang ketengakerjaan melimpahkan penyelesaian kasusnya untuk ditangani oleh Mediator. Demikian juga untuk menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), Instansi yang bertanggungjawab di bidang Ketengakerjaan menawarkan kepada pihak yang berselisih untuk

menggunakan penyelesaian konsiliator dan bila salah satu pihak menolak tawaran tersebut, Instansi yang bertanggungjawab di bidang ketengakerjaan secara otomatis melimpahkan berkas perselisihan PHK kepada mediator.

Selanjutnya ketentuan mengenai pengangkatan dan pemberhentian mediator industrial diatur didalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014, yang mana ketentuan mengenai syarat-syarat seorang mediator diatur pada Pasal 2 ayat (1) yang menyatakan :

1. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
2. Warga negara Indonesia;
3. Pegawai negeri sipil pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan;
4. Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
5. Menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;
6. Berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan tidak tercela;
7. Berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1);
8. Memiliki sertifikat kompetensi; dan
9. Memiliki surat keputusan pengangkatan dari Menteri.

Sedangkan pada ayat (2) menjelaskan bahwa untuk memperoleh surat keputusan pengangkatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf i, harus memenuhi syarat :

1. Telah mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan Mediator yang dibuktikan dengan sertifikat dari Kementerian; dan
2. Telah melaksanakan tugas di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun atau ikut mendampingi dalam pembinaan dan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial paling sedikit 10 (sepuluh) kasus.

Lebih lanjut jika ditelusuri pengaturan mengenai pengangkatannya, mediator disusulkan oleh Direktur Jenderal untuk Mediator pada Kementerian, Kepala Dinas Provinsi untuk Mediator pada Dinas Provinsi, Kepala Dinas Kabupaten/Kota untuk Mediator pada Dinas Kabupaten/Kota.

Mengenai usulan pengangkatan mediator wajib melampirkan syarat-syarat yang telah ditentukan di dalam Permenakertrans Nomor 17 Tahun 2014.<sup>10</sup>

Pengangkatan mediator berlaku selama yang bersangkutan bertugas di bidang hubungan industrial pada Direktorat Jenderal atau Dinas Provinsi atau Dinas Kabupaten/Kota. Dalam hal mediator pindah tugas ke bidang lain, maka yang bersangkutan tidak dapat menjalankan tugas dan wewenang sebagai mediator dan surat keputusan pengangkatan dari Menteri tidak berlaku. Selanjutnya dalam hal mediator kembali bertugas di bidang hubungan industrial, maka yang bersangkutan dapat menjalankan tugas dan wewenang sebagai mediator setelah mendapat pengangkatan kembali dari Menteri.<sup>11</sup>

Mengenai tugas, kewajiban, kewenangan dan kedudukan mediator diatur di dalam Pasal 7 yang menyatakan bahwa mediator bertugas untuk melakukan pembinaan hubungan industrial, pengembangan hubungan industrial, dan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di luar pengadilan.<sup>12</sup> Pembinaan hubungan industrial yang dilakukan mediator melalui serangkaian usaha yang dimaksudkan untuk mewujudkan kemampuan dan kesadaran para pihak yang terlibat dalam proses produksi barang dan/atau jasa yaitu bagi pekerja/buruh dan organisasinya, pengusaha dan organisasinya serta pemerintah terhadap norma-norma yang berlaku

---

<sup>10</sup> Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator, Pasal 2-3.

<sup>11</sup> *Ibid*, Pasal 4.

<sup>12</sup> *Ibid*, Pasal 7.

sehingga menumbuhkan keserasian dan iklim usaha yang sehat serta kesejahteraan pekerja/buruh.

Begitu juga dengan pengembangan hubungan industrial dilakukan melalui serangkaian usaha menciptakan, menyempurnakan, mengembangkan sistem, metode, teknik hubungan industrial agar dapat memenuhi tuntutan perkembangan dan perubahan situasi serta kondisi ketenagakerjaan baik pada lingkup sektoral, regional, nasional maupun internasional. Sedangkan mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan melalui mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Kewajiban Mediator dalam menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial mempunyai kewajiban :<sup>13</sup>

1. Meminta kepada para pihak untuk berunding sebelum dilaksanakan proses Mediasi;
2. Memanggil para pihak yang berselisih;
3. Memimpin dan mengatur jalannya sidang Mediasi;
4. Membantu para pihak membuat perjanjian bersama, apabila tercapai kesepakatan;
5. Membuat anjuran secara tertulis, apabila tidak tercapai kesepakatan;
6. Membuat risalah penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
7. Menjaga kerahasiaan semua keterangan yang diperoleh;
8. Membuat laporan hasil penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial kepada Direktur Jenderal atau Kepala Dinas Provinsi atau Kepala Dinas

---

<sup>13</sup> *Ibid*, Pasal 9.

Kabupaten/Kota yang bersangkutan; dan

9. Mencatat hasil penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam buku registrasi Perselisihan Hubungan Industrial.

Dalam menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial seorang mediator mempunyai kewenangan :

1. Meminta para pihak untuk memberikan keterangan secara lisan dan tertulis;
2. Meminta dokumen dan surat-surat yang berkaitan dengan perselisihan dari para pihak;
3. Menghadirkan saksi atau saksi ahli dalam Mediasi apabila diperlukan;
4. Meminta dokumen dan surat-surat yang diperlukan dari Dinas Provinsi atau Dinas Kabupaten/Kota atau lembaga terkait; dan
5. Menolak kuasa para pihak yang berselisih apabila tidak memiliki surat kuasa khusus.

Selain poin-poin yang terdapat diatas, seorang mediator memiliki kewenangan menolak para pihak dan/atau pemegang surat kuasa apabila ada indikasi menghambat proses Mediasi. Seorang mediator dapat mengundang para pihak yang berselisih untuk melakukan klarifikasi permasalahan atau Perselisihan Hubungan Industrial yang dihadapi para pihak. Klarifikasi dilakukan untuk mendapatkan keterangan dan/atau melengkapi data perselisihan dari para pihak yang hasilnya dituangkan dalam risalah klarifikasi.

Setelah uraian mengenai tugas, kewajiban dan kewenangan mediator,

mengenai kedudukan mediator dijelaskan, hal ini dilihat di dalam Permenakertrans ini Nomor 17 tahun 2014 Pasal 11 yang menyatakan bahwa seorang mediator berkedudukan di Kementerian, Dinas Provinsi, dan Dinas Kabupaten/Kota. Mediator yang berkedudukan di Kementerian berwenang untuk melakukan mediasi terhadap Perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi pada lebih dari 1 (satu) wilayah provinsi, dan dapat memberikan bantuan teknis, supervisi serta melakukan monitoring penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dilakukan Mediator pada Dinas Provinsi dan/atau Dinas Kabupaten/Kota.

Mediator yang berkedudukan di Dinas Provinsi berwenang untuk melakukan Mediasi terhadap Perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi pada lebih dari 1 (satu) kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi, yakni terkait tindakannya dalam melakukan mediasi terhadap Perselisihan Hubungan Industrial atas pelimpahan dari Kementerian atau Dinas Kabupaten/Kota dalam kasus mediasi terhadap Perselisihan Hubungan Industrial atas permintaan Dinas Kabupaten/Kota yang tidak memiliki mediator. Selain itu mediator yang berkedudukan di Provinsi dapat memberikan bantuan teknis, supervisi, dan melakukan monitoring penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dilakukan mediator pada Dinas Kabupaten/Kota. Mediator yang berkedudukan di Dinas Kabupaten/Kota berwenang untuk melakukan mediasi terhadap Perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi di kabupaten/kota yang bersangkutan, selain itu mediator yang berkedudukan di kabupaten/kota dapat melakukan mediasi terhadap Perselisihan Hubungan

Industrial atas pelimpahan dari Kementerian atau Dinas Provinsi. Secara umum telah peneliti uraikan bangunan hukum peraturan perundang-undangan terkait dengan ketenagakerjaan, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan tugas, kewajiban, kewenangan dan kedudukan mediator hubungan industrial.

Karena jika perselisihan hubungan industrial berlanjut ke pengadilan industrial maka seorang mediator hanya akan memberikan anjuran sebagai bahan pertimbangan hukum bagi hakim dalam melihat dan memutus perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dengan serikat buruh/pekerja. Dan dalam melihat anjuran yang disampaikan kepada hakim pengadilan industrial, anjuran tersebut hanya sebatas rekomendasi. Sehingga dalam hal ini putusan hakim bisa saja berbeda dari anjuran/rekomendasi yang diberikan kepada hakim pengadilan industrial, padahal anjuran tersebut telah sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku terkait penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Hal tersebutlah yang membuat peneliti tertarik untuk mengkaji kedudukan dan peran seorang mediator, tentunya dengan pendekatan ilmu hukum tata negara agar mendapatkan perspektif baru melalui sebuah penelitian ilmiah, untuk itu peneliti menetapkan judul penelitian mengenai **“Fungsi Dan Peranan Mediator Hubungan Industrial Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang terdapat dalam latar belakang penelitian, maka

yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Fungsi Dan Peranan Mediator Hubungan Industrial Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang ?
2. Apa yang menjadi hambatan Fungsi Dan Peranan Mediator Hubungan Industrial Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pokok permasalahan seperti diuraikan di atas, penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Fungsi Dan Peranan Mediator Hubungan Industrial Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang.
2. Untuk mengetahui Hambatan Fungsi Dan Peranan Mediator Hubungan Industrial Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang.

### **D. Kegunaan Penelitian**

1. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi mediator hubungan industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang dalam menjalankan fungsi dan peranannya.
2. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran guna memacu perkembangan Ilmu Hukum Perdata, serta dapat menjadi referensi bagi penelitian yang relevan.

## E. Terminologi

1. Mediator hubungan industrial yang 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 antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan;
2. Mediasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut mediasi 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.
3. Konsiliator hubungan industrial yang selanjutnya disebut konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai Konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
4. Konsiliasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan

kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.

5. Arbitrase hubungan industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, diluar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusan mengikat para pihak dan bersifat final.
6. Arbiter hubungan industrial yang selanjutnya disebut arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan putusan perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, yang diserahkan penyelesaian melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.
7. 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 hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
8. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai

- pembuatan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
9. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
  10. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatan pekerjaan.
  11. Pengadilan Hubungan Industrial adalah Pengadilan Khusus yang dibentuk dilingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.
  12. Instansi adalah Instansi yang bertanggung jawab dibidang Ketenagakerjaan; Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah Mediator, Konsiliator dan Arbiter serta Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri dan pada Mahkamah Agung RI.

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Metode Pendekatan**

Dilihat dari pendekatan penelitian, maka penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis sosiologis. Pendekatan yuridis sosiologis adalah penelitian yang menitikberatkan perilaku individu atau

masyarakat dalam kaitannya dengan hukum.<sup>14</sup> Metode penelitian ini bertujuan untuk memahami gejala hukum yang akan diteliti dengan menekankan pada permasalahan, khususnya Fungsi Dan Peranan Mediator Hubungan Industrial Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang.

## 2. Spesifikasi Penelitian

Dalam penelitian ini akan digunakan jenis penelitian yang bersifat deskriptif. Penelitian deskriptif bertujuan menggambarkan secara tepat mengenai sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala atau kelompok tertentu atau untuk menentukan penyebaran suatu gejala atau untuk menentukan ada atau tidaknya hubungan antara suatu gejala dengan gejala lain dalam masyarakat.<sup>15</sup>

## 3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang.

## 4. Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penulisan ini terdiri atas :

### a) Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh melalui survey lapangan. Data primer diperoleh secara langsung dari sumber utama seperti perilaku warga masyarakat yang dilihat melalui penelitian.<sup>16</sup>

Data primer merupakan data utama yang sangat penting. Data primer

---

<sup>14</sup> Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Jakarta, Kencana Penada Media Group, 2005, hlm. 128

<sup>15</sup> Beni Ahmad Saebani, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung, Pustaka Setia, 2008, hlm 100-101

<sup>16</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Pres, 1986, hlm. 10

dalam penelitian ini yaitu data yang didapatkan peneliti dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang dilakukan kepada seluruh informan/responden.

b) Data Sekunder

Data sekunder yaitu data-data yang dikumpulkan, diolah dan disajikan oleh pihak lain. Baik bentuk maupun isi data sekunder telah dibentuk dan diisi oleh peneliti terdahulu sehingga peneliti selanjutnya tidak mempunyai pengawasan terhadap pengumpulan, pengelolaan, analisa maupun konstruksi data.<sup>17</sup> Data sekunder ini didapat dari sumber kedua yang merupakan pelengkap. Data sekunder mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil penelitian dan peraturan perundang-undangan.

Data sekunder terdiri dari 3 (tiga) bahan hukum, yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier, yaitu:

1) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum yang sifatnya mengikat. Berupa peraturan perundang-undangan yang berlaku dan ada kaitannya dengan permasalahan yang dibahas, yaitu meliputi:

a) Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

---

<sup>17</sup> *Ibid.*, h. 12.

- b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Pasal 2,3,4 Tentang Ketenagakerjaan
  - c) Undang – Undang No.06 tahun 2023 Tentang Cipta Kerja
  - d) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
  - e) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial
- 2) Bahan hukum sekunder yaitu buku-buku yang berkaitan dengan permasalahan hukum yang akan penulis teliti. Data sekunder dalam penelitian ini adalah, data yang diperoleh dari realitas aturan-aturan hukum yang berlaku, buku-buku, artikel maupun jurnal-jurnal ilmiah dan karya-karya yang berhubungan dengan obyek penelitian.
- 3) Bahan hukum tersier yaitu bahan hukum yang mendukung bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder dengan memberikan pemahaman dan pengertian atas bahan hukum lainnya. Bahan hukum yang dipergunakan oleh penulis adalah Kamus Besar Bahasa Indonesia dan Kamus Hukum.

## 5. Alat Penumpulan Data

Sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

### a) Studi Kepustakaan

Penulis melakukan proses pengumpulan data sekunder untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan dengan cara menganalisis bahan-bahan pustaka yang terkait dengan permasalahan yang dikaji, baik itu bersumber dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier.<sup>18</sup>

### b) Wawancara

Wawancara (Interview) Teknik ini dipakai untuk memperoleh data yang dilakukan dengan tanya jawab dengan responden atau sampel yang telah ditetapkan dalam penelitian ini.

## 6. Analisis Data

Setelah pengumpulan dan pengolahan data selesai maka dilakukan analisis data. Data yang diperoleh secara analisis kualitatif yang artinya hasil penelitian ini dideskripsikan dalam bentuk penjelasan dan uraian kalimat-kalimat yang mudah dibaca dan dimengerti untuk diinterpretasikan dan ditarik kesimpulan mengenai Fungsi dan Peranan Mediator Hubungan Industrial Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang.

---

<sup>18</sup> Muhammad Nazir, 1988, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta, hlm. 111

## **G. Sistematika Penulisan**

### **BAB I            PENDAHULUAN**

Dalam bab ini akan menguraikan Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, Terminologi, Metode Penelitian dan Sistematika Penulisan.

### **BAB II            TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini membahas mengenai pengertian tinjauan umum tentang Hubungan Kerja dan Hubungan Industrial, tinjauan umum tentang Perselisihan Hubungan Industrial, tinjauan umum tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, tinjauan umum tentang Mediator Dalam Mediasi Hubungan Industrial.

### **BAB III          HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis menjelaskan mengenai Fungsi Dan Peranan Mediator Hubungan Industrial Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang dan yang menjadi hambatan Fungsi Dan Peranan Mediator Hubungan Industrial Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang.

### **BAB IV          PENUTUP**

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran-saran terhadap permasalahan yang diangkat oleh penulis

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Hubungan Kerja dan Hubungan Industrial**

##### **1. Pengertian Hubungan Kerja dan Hubungan Industrial**

Tanggung jawab negara terhadap warga anegara adalah memberikan perlindungan, mengayomi, menciptakan rasa aman dan damai bagi warganya, sehingga kehidupan berbangsa dan bernegara dapat berjalan dengan baik dan sejahtera. Untuk memberikan perlindungan terhadap warga negara, terutama perlindungan terhadap hak-haknya. Maka negara mempunyai tanggung jawab dalam menjaga warga negara, tanggungjawab tersebut adalah :<sup>19</sup>

- a. Negara beserta seluruh komponennya dan organ-organ yang dimilikinya memiliki tanggung jawab untuk menghormati, menegakkan, dan memajukan pemenuhan hak ekonomi, social dan busaya. Negara tidak diperkenankan mencampuri dan menghalang-halangi segala upaya ayang dilakaukan oleh masyarakat untuk mencukupi kebutuhan hak mereka tersebut. Intervensi hanya diperbolehkan dalam rangka mendorong masyarakat agar mampu memenuhi kebutuhan dasar mereka.
- b. Negara berkewajiban untuk mengeluarkan segala peraturan perundangan dan instrument hukum lainnya yang menjamin terpenuhinya hak ekonomi, sosial dan budaya, bagi seluruh warga

---

<sup>19</sup> <http://hari-mardiansyah.blogspot.co.id/2011/04/tanggung-jawab-negara-kepada-warga.html>, Diakses tanggal 12 Maret 2021. 17

negara, tidak hanya menguntungkan pihak-pihak atau kelompok tertentu.

- c. Negara harus berperan aktif dalam mengupayakan pemenuhan hak ekonomi, sosial, dan budaya, bagi seluruh warga negaranya, serta tidak mengurangi hak-hak warga negara tertentu.

Harus dipastikan bahwa setiap warga negara memiliki akses dan kesempatan yang sama untuk menikmati hak ekonomi, sosial dan budayanya. Negara dan warga negara memiliki hubungan timbal balik, yang melibatkan unsur hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak. Hubungan itu secara mendasar terbangun dari tujuan awal negara pada dasarnya merupakan hak dan kewajiban warga negara terhadap negara.

Dalam pembukaan UUD 1945 alinea keempat berisi tujuan dan kewajiban negara yang harus dilaksanakan setiap pemerintahan yakni melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia. Memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.<sup>20</sup>

Tujuan dan kewajiban negara, sesuai dengan alinea keempat Pembukaan UUD 1945, menjiwai kewajiban negara dan tanggung jawab negara sebagaimana diatur dalam Pasal-Pasal UUD 1945, seperti:<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> Thamrin, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, Alaf Riau, Pekanbaru, 2019, hlm, 80.

<sup>21</sup> *Ibid.* hlm, 81.

Pasal 27 ayat (1) : Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.

Pasal 27 ayat (2) : Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Pasal 29 ayat (2) : Negara menjamin kemerdekaan tiap-tiap penduduk untuk memeluk agamanya masing-masing dan untuk beribadat menurut agamanya dan kepercayaannya itu.

Berhak dan wajib Pasal 30 ayat (1), Tiap-tiap warga negara ikut serta dalam usaha pertahanan dan keamanan negara. Ayat (2) : Usaha pertahanan dan keamanan negara dilaksanakan melalui sistem pertahanan dan keamanan negara dilaksanakan melalui sistem pertahanan dan keamanan negara dilaksanakan melalui sistem pertahanan dan keamanan rakyat semesta oleh Tentara Nasional Indonesia dan Kepolisian Negara Republik Indonesia, sebagai kekuatan dan rakyat, sebagai kekuatan pendukung. Pasal 31 ayat (1), Setiap warga negara berhak mendapat pendidikan. Ayat (2), Pasal 31 ayat (2), Setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya.

Pasal 32 ayat (1), Negara memajukan kebudayaan nasional Indonesia di tengah peradaban dunia dengan menjamin kebebasan masyarakat dalam memelihara dan mengembangkan nilai-nilai budayanya. Ayat (2), Negara menghormati dan memelihara bahasa

daerah sebagai kekayaan budaya nasional. Pasal 34 ayat (1), Fakir miskin dan anak terlantar dipelihara oleh negara. Ayat (2), Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan. Ayat (3), Negara bertanggung jawab atas penyediaan fasilitas pelayanan kesehatan dan fasilitas pelayanan umum yang layak.

Pasal-Pasal yang dikemukakan di atas memuat hak dan kewajiban Negara (tanggung jawab) terhadap warga negara, dan sebaliknya kewajiban warga negara terhadap negara, mentaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku. Bentuk tanggung jawab negara terhadap warga negara mencakup berbagai bidang, antara lain, bidang politik dan pemerintahan, sosial, keagamaan, pendidikan, ekonomi, dan pertanian dan sebagainya.

Menurut Pasal 1 angka 15 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dinyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan kerja menurut Imam Soepomo adalah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian antara kedua belah pihak.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja*, Pradnya Paramitha, Jakarta. 1986, hlm, 1.

Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah. Lalu Husni dalam buku Asikin menyebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.<sup>23</sup>

Berbeda dengan hubungan kerja yang hanya melibatkan pengusaha dengan pekerja/buruh, hubungan industrial tidak hanya sekedar manajemen organisasi perusahaan yang dijalankan oleh seorang manager, yang menempatkan pekerja sebagai pihak yang selalu dapat diatur. Namun, hubungan industrial meliputi fenomena baik di dalam maupun di luar tempat kerja yang berkaitan dengan penempatan dan pengaturan hubungan kerja.

Hubungan industrial menurut Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku usaha dalam proses produksi barang dan jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

---

<sup>23</sup> Asikin, Zainal. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada. 1993, hlm, 51.

Berdasarkan Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila (HIP) dari Departemen Tenaga Kerja dalam buku Abdul Khakim pengertian HIP adalah suatu sistem yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha, dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945, yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.<sup>24</sup>

## 2. Ciri-Ciri Hubungan Industrial

Menurut Shamad, adapun ciri-ciri hubungan industrial di Indonesia adalah :<sup>25</sup>

- a. Mengakui dan menyakini bahwa bekerja bukan sekedar mencari nafkah saja, melainkan juga sebagai pengabdian manusia kepada Tuhannya, sesama manusia, masyarakat, bangsa, dan negara.
- b. Menganggap pekerja bukan hanya sekedar faktor produksi belaka melainkan sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya.
- c. Melihat antara pekerja dan pengusaha bukan mempunyai kepentingan yang bertentangan, melainkan mempunyai kepentingan yang sama untuk kemajuan perusahaan.
- d. Setiap perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha harus diselesaikan dengan jalan musyawarah untuk mencapai mufakat

---

<sup>24</sup> Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Penerbit: PT. Citra Aditya Bakti, Bandung. 2007, hlm, 86.

<sup>25</sup> Shamad Yunus, *Hubungan Industrial di Indonesia*, Jakarta: PT. Bina Sumberdaya Manusia. 1995, hlm, 12.

yang dilakukan secara kekeluargaan.

- e. Adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban untuk kedua belah pihak, atas dasar rasa keadilan dan kepatutan.

### **3. Para Pihak dalam Hubungan Industrial**

Para pihak dalam pelaksanaan hubungan industrial menurut Abdul Khakim :

- a. Pemerintah, adalah menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- b. Pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh adalah menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibanya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- c. Pengusaha dan organisasi pengusaha adalah menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

### **4. Sarana Pendukung Hubungan Industrial**

Menurut Abdul Khakim untuk mengimplementasikan konsep hubungan industrial diperlukan beberapa sarana kelembagaan yaitu :<sup>26</sup>

- a. Serikat pekerja/serikat buruh;

---

<sup>26</sup> Abdul Khakim, *Op.Cit.* hlm, 92

- b. Organisasi pengusaha;
- c. Lembaga kerja sama bipartit (disingkat LKS bipartit);
- d. Lembaga kerja sama tripartit (disingkat LKS Tripartit);
- e. Peraturan perusahaan;
- f. Perjanjian kerja bersama (disingkat PKB);
- g. Peraturan Perundang-undangan ketenagakerjaan;
- h. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

## **B. Perselisihan Hubungan Industrial**

### **1. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial**

Perselisihan identik dengan pembahasan konflik. Secara sosiologis, perselisihan dapat terjadi dimana-mana, seperti di lingkungan rumah tangga, sekolah, pasar, terminal, lingkungan kerja, dan sebagainya. Secara psikologis, perselisihan merupakan luapan emosi yang mempengaruhi hubungan seseorang dengan orang lain. Jadi, masalah perselisihan merupakan hal yang wajar karena telah menjadi kodrat manusia itu sendiri (Asyahdi dalam buku Asikin).<sup>27</sup> Langkah strategis adalah bagaimana me-manage perselisihan itu dengan baik untuk memperoleh solusi yang tepat dan akurat.

Demikian pula mengenai perselisihan hubungan industrial itu sendiri terkadang tidak dapat dihindari. Oleh sebab itu, semua pihak yang terlibat dalam perselisihan harus bersifat dan bersikap lapang dada serta berjiwa besar untuk menyelesaikan permasalahan yang sedang

---

<sup>27</sup> Zainal, Asikin, *Op.Cit.* hlm, 163.

dihadapi tersebut. Secara historis, pengertian perselisihan perburuhan adalah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh. Perselisihan dapat terjadi karena tidak adanya kesesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja, dan keadaan perburuhan (Pasal 1 ayat (1) huruf c Undang-undang No.22 Tahun 1957. Selanjutnya, berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-15.A/Men/1994, istilah perselisihan perburuhan diganti menjadi perselisihan hubungan industrial.

Sedangkan menurut ketentuan Pasal 1 angka 22 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dan Pasal 1 angka 1 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian 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 suatu perusahaan.

## **2. Jenis Perselisihan Hubungan Industrial**

Menurut Charles D Drake (Dalam Lalu Husni) perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha dapat terjadi karena didahului oleh pelanggaran hukum dapat terjadi dan bukan karena pelanggaran hukum. Perselisihan yang terjadi akibat pelanggaran hukum pada umumnya

disebabkan karena :<sup>28</sup>

- a. Terjadi perbedaan paham dalam pelaksanaan hukum perburuhan. Hal ini tercermin dari tindakan pekerja/ buruh atau pengusaha yang melanggar suatu ketentuan peraturan hukum. Misalnya, pengusaha tidak mempertanggungungkan buruh/pekerjanya pada program Jamsostek, membayar upah di bawah ketentuan standar minimum yang berlaku, tidak memberikan cuti dan sebagainya.
- b. Tindakan pengusaha yang diskriminatif, misalnya dalam hal jabatan, jenis pekerjaan, pendidikan, masa kerja yang sama tapi karena perbedaan jenis kelamin lalu diperlakukan berbeda-beda.

Sedangkan perselisihan perburuhan yang terjadi tanpa didahului oleh suatu pelanggaran umumnya disebabkan oleh :

- a. Perbedaan dalam menafsirkan hukum perburuhan. Misalnya menyangkut cuti melahirkan dan gugur kandungan, menurut pengusaha buruh/pekerja wanita tidak berhak atas cuti penuh karena mengalami gugur kandungan, tetapi menurut buruh/serikat buruh hak cuti harus tetap diberikan dengan upah penuh meskipun buruh hanya mengalami gugur kandungan atau tidak melahirkan.
- b. Terjadi karena tidak adanya kesepahaman dalam perubahan syarat-syarat kerja. Misalnya, buruh/serikat buruh memuntut kenaikan upah, uang makan, uang transport, tetapi pihak pengusaha tidak menyetujuinya.

---

<sup>28</sup> Lalu Husni, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan", Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.2004, hlm, 42.

Menurut Asri Wijayanti, perselisihan di bidang hubungan industrial yang selama ini dikenal dapat terjadi mengenai hak yang telah ditetapkan, atau mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum ditetapkan, baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, maupun peraturan perundang-undangan.<sup>29</sup>

Perselisihan hubungan industrial dapat pula disebabkan oleh pemutusan hubungan kerja. Hal ini terjadi karena hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha merupakan hubungan yang didasari oleh kesepakatan para pihak untuk mengikatkan diri dalam hubungan kerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 2 Undang-undang No. 2 tahun 2004, jenis perselisihan hubungan industrial meliputi :

a. Perselisihan Hak

Adalah perselisihan yang timbul akibat tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian bersama.

b. Perselisihan Kepentingan

Adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang tidak ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

---

<sup>29</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta : Sinar Grafika. 2009, hlm, 178.

c. **Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja**

Adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

d. **Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh**

Adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat pekerja.

Dengan demikian hak-hak yang diatur dalam Undang-undang merupakan hak normatif yaitu, hak yang telah ditetapkan dalam perjanjian dan/atau peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Perselisihan itu dapat terjadi karena kelalaian atau akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran, atau ketidakpatutan salah satu pihak, atau para pihak dalam melaksanakan ketentuan normatif tidak mengindahkan apa yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan atau perjanjian.

**C. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

**1. Penyelesaian Melalui Pengadilan Hubungan Industrial**

Menurut Zaeni Asyhadie pengadilan hubungan industrial adalah pengadilan khusus yang berada pada pengadilan lingkungan peradilan umum, yang bertugas dan berwenang untuk memeriksa dan memutus:<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> Asyhadie, Zaeni, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2007, hlm, 158.

- a. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan kerja.
- b. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan dan antarserikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan.

Perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan adalah pengadilan khusus dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Pengadilan Hubungan Industrial mulai dibentuk sejak ditetapkannya Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pengadilan hubungan industrial adalah pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Menurut Undang-undang No.4 Tahun 2004 tentang kekuasaan kehakiman ditetapkan bahwa segala urusan mengenai peradilan, baik yang menyangkut teknis yudisial maupun urusan organisasi, administrasi, dan finansial berada dibawah satu atap yakni Mahkamah Agung. Ketentuan tersebut direalisasikan oleh Kepres No 21 tahun 2004 tentang pengalihan organisasi, administrasi, dan finansial dalam Lingkungan Peradilan Umum, Peradilan Tata Usaha Negara dan Peradilan Agama ke Mahkamah Agung, serta Keppres No. 56 tahun 2004 untuk peralihan Peradilan Militer. Dengan demikian pengadilan hubungan industrial berada dibawah Mahkamah Agung.

Melalui UUPPHI ini, Pengadilan Hubungan Industrial akan dibentuk pada setiap Pengadilan Negeri kabupaten/kota yang berada di setiap ibukota provinsi yang daerah hukumnya meliputi provinsi yang bersangkutan. Dengan pengecualian Pengadilan Hubungan Industrial dapat pula dibentuk di daerah kabupaten /kota yang padat industri, melalui Keputusan Presiden. Untuk tahap pertama akan dibentuk 35 pengadilan hubungan industrial di 32 ibukota provinsi dan tiga di daerah yang padat industri serta memiliki potensi terjadinya sengketa cukup tinggi.

Kemudian Pasal 56 menyebutkan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial berwenang memeriksa dan memutus :

- a. Ditingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. Ditingkat pertama dan akhir perselisihan kepentingan;
- c. Ditingkat pertama perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja;
- d. Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan.

Ketentuan Pasal 60 ayat (1) menyebutkan bahwa susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri adalah :

- a. Hakim karier.
- b. Hakim ad hock.
- c. Panitera muda.
- d. Panitera pengganti.

Pasal 60 ayat (2) menyebutkan susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung, yaitu :

- a. Hakim Agung.
- b. Hakim Ad hock pada mahkamah Agung, dan
- c. Panitera.

## **2. Penyelesaian di Luar Pengadilan**

### **a. Penyelesaian Melalui Bipartit**

PPHI mengharuskan setiap perselisihan hubungan industrial diselesaikan terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat (Pasal 3). Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian secara bipartit disebut juga dengan penyelesaian secara negosiasi. kata negosiasi berasal dari bahasa inggris negotiation yang berarti perundingan atau musyawarah. Secara umum negosiasi berarti upaya penyelesaian sengketa oleh para pihak dengan tidak melibatkan pihak lain dengan tujuan mencapai kesepakatan bersama atas dasar kerja sama yang harmonis dan kreatif.

Penyelesaian secara musyawarah ini juga di amanatkan oleh UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu dalam Pasal 136 ayat (1) yang menyebutkan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat. buruh secara musyawarah

untuk mufakat. Dan dalam ayat (2) menyebutkan bahwa dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan.

Hubungan industrial yang diatur dengan Undang-undang. Penyelesaian secara bipartit ini wajib dilaksanakan dan dibuat risalah yang ditandatangani oleh kedua belah pihak. Proses bipartit ini harus selesai dalam waktu 30 hari, dan jika melewati 30 hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau perundingan tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal. Jika perundingan mencapai kesepakatan, maka dibuat Perjanjian Bersama yang mengikat dan menjadi hukum bagi para pihak. Perjanjian bersama tersebut harus didaftarkan PHI pada pengadilan negeri setempat dan apabila salah satu pihak tidak menepati Perjanjian Bersama, maka salah satu pihak dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada PHI dimana perjanjian bersama didaftar untuk mendapatkan penetapan eksekusi.

Dalam hal upaya bipartit gagal, salah satu pihak atau para pihak dapat mencatatkan perselisihannya ke Disnakertrans setempat dengan melampirkan bukti-bukti penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan (Pasal 4 ayat 1). Selanjutnya dalam Pasal 4 ayat (3) dan ayat (4) disebutkan bahwa setelah menerima pencatatan

dari salah satu atau para pihak, dinas tenaga kerja menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui mediasi/konsiliasi atau melalui arbitrase dalam waktu tujuh hari, dinas tenaga kerja melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator. Melengkapi uraian di atas berikut juga peneliti sajikan bagan alur penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara bipartit, yaitu sebagai berikut :

**Bagan II.1**  
**Bagan Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**  
**Melalui Bipartit<sup>31</sup>**



Dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 serta penjelasan dari bagan di atas, mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit diatur sebagai berikut :

- 1) Harus diselesaikan paling lama tiga puluh hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan (Pasal 3 ayat (2)).
- 2) Apabila dalam jangka waktu tiga puluh hari kerja salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan

<sup>31</sup> Damanik, Sehat. 2006. *Outsourcing & Perjanjian Kerja menurut UU. No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta:DSS Publishing. hlm 63

perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka upaya melalui bipartit dianggap gagal (Pasal 3 ayat (3)).

- 3) Apabila upaya melalui bipartit gagal, maka salah satu pihak atau kedua pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui bipartit telah dilakukan (Pasal 4 ayat (1)).
- 4) Apabila bukti-bukti tersebut tidak dilampirkan, maka kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu tujuh hari kerja sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas (Pasal 4 ayat (2)).
- 5) Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase (Pasal 4 ayat (3)).
- 6) Apabila para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam jangka waktu tujuh hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator (Pasal 4 ayat (4)).

- 7) Setiap perundingan bipartit harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak (Pasal 6).
- 8) Risalah perundingan sekurang-kurangnya memuat :
  - Nama lengkap dan alamat para pihak;
  - Tanggal dan tempat perundingan;
  - Pokok masalah atau alasan perselisihan;
  - Pendapat para pihak;
  - Kesimpulan atau hasil perundingan; dan
  - Tanggal serta tandatangan para pihak yang melakukan perundingan (Pasal 6 ayat (2)).
- 9) Apabila tercapai kesepakatan, maka dibuat Perjanjian Bersama (PB) yang ditandatangani oleh para pihak (Pasal 6 ayat (2)).
- 10) Perjanjian Bersama (PB) wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran (Pasal 7 ayat (3 dan 4)).

#### **b. Penyelesaian Melalui Mediasi**

Upaya penyelesaian perselisihan melalui mediasi diatur dalam Pasal 8 sampai dengan Pasal 16 Undang-undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Menurut Asri Wijayanti, mediasi adalah intervensi terhadap suatu sengketa oleh pihak ketiga yang dapat diterima, tidak berpihak dan netral serta membantu para pihak yang berselisih mencapai kesepakatan secara

suakrela terhadap permasalahan yang disengketakan.<sup>32</sup>

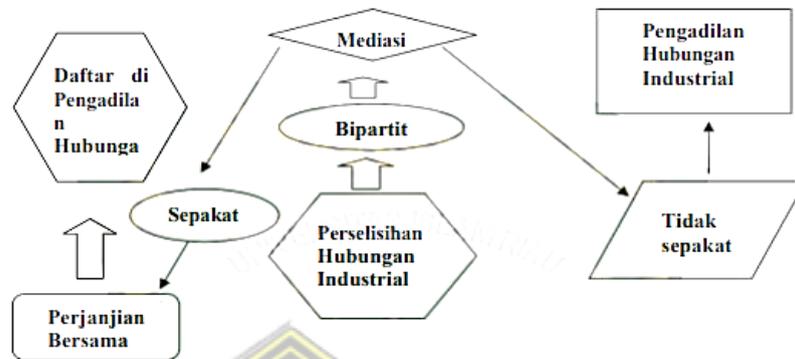
Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Atau dengan kata lain, yang menjadi mediator adalah pegawai dinas tenaga kerja perbedaannya dengan UU No. 22 tahun 1957 adalah jika sebelumnya setiap perselisihan wajib melalui proses perantaraan (mediasi) terlebih dahulu, maka berdasarkan UU PPHI ini (selain perselisihan hak), pihak dinas tenaga kerja terlebih dahulu menawarkan kepada para pihak untuk dapat memilih konsiliasi atau arbitrase (tidak langsung melakukan mediasi).

Jika para pihak tidak menetapkan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari, maka penyelesaian kasus akan dilimpahkan kepada mediator. Melengkapi uraian di atas berikut juga peneliti sajikan bagan alur penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara mediasi, yaitu sebagai berikut :

---

<sup>32</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta : Sinar Grafika, 2009, hlm 187.

**Bagan II.2**  
**Bagan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi<sup>33</sup>**



Berdasarkan ketentuan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 serta penjelasan bagan di atas, mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi diatur sebagai berikut :

- 1) Dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten atau kota (Pasal 8). Mediator Hubungan Industrial 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 (PHK) dan perselisihan antar Serikat Pekerja (SP) atau Serikat Buruh (SB) hanya dalam satu perusahaan

<sup>33</sup> Sehat Damanik, *Op.cit.* hlm, 42

(Pasal 1 angka 12).

- 2) Selambat-lambatnya tujuh hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan hubungan industrial mediator harus mengadakan penelitian tentang duduk perkara dan segera mengadakan sidang mediasi (Pasal 10).
- 3) Apabila tercapai kesepakatan, maka dibuat Perjanjian Bersama (PB) yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran (Pasal 13 ayat (1)).
- 4) Apabila tidak tercapai kesepakatan, maka : 1) mediator mengeluarkan anjuran tertulis; 2) anjuran tertulis harus sudah disampaikan kepada para pihak selambat-lambatnya sepuluh hari kerja sejak sidang pertama; 3) para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator selambat-lambatnya sepuluh hari kerja sejak menerima anjuran tertulis, yang isinya menyetujui atau menolak anjuran; 4) para pihak yang tidak memberikan jawaban dianggap menolak anjuran tertulis; 5) apabila para pihak menyetujui anjuran tertulis, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama (PB) selambat-lambatnya tiga hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui yang kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran (Pasal 13 ayat (2)).

5) Mediator menyelesaikan tugas mediasi selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja sejak pelimpahan perkara (Pasal 15).

### **c. Penyelesaian Melalui Konsiliasi**

Adalah Penyelesaian Perselisihan Kepentingan, Perselisihan PHK atau perselisihan Antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengah oleh seorang atau lebih Konsiliasator Netral (Pasal 1 ayat 4). Konsiliasator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliasator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan (Pasal 1 angka 14) dapat dilihat bahwa konsiliasator berasal dari pihak ketiga, di luar pegawai dinas tenaga kerja. Lingkup perselisihan yang dapat ditangani oleh konsiliasator tidak termasuk perselisihan hak.

Setelah konsiliasator menerima pelimpahaan penyelesaian perselisihan dari kepala atau pejabat yang ditunjuk pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan atau konsiliasator yang menerima penunjukan dari para pihak untuk menyelesaikan perselisihannya, maka selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja harus sudah melalui penelitian berkas perselisihan sebagai berikut :

- 1) Surat permintaan dan disepakati oleh para pihak;
- 2) Risalah Perundingan Bipartit;
- 3) Surat kuasa dari para pihak;
- 4) Memeriksa jenis perselisihan yang dihadapi.

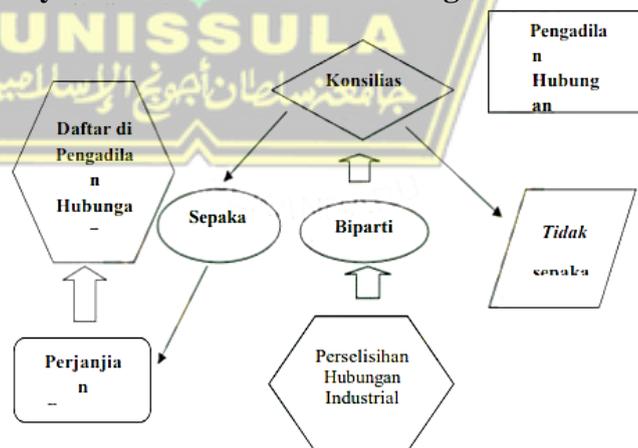
Selambat-lambatnya pada hari kerja kedelapan harus sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama. konsiliator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang konsiliasi guna diminta dan didengar keterangannya.

Dalam hal tercapai kesepakatan PPHI melalui konsiliasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator dan didaftar di PHI pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Jika tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis.

Jika para pihak menerima anjuran tersebut, maka konsiliator wajib membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di PHI pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Namun, jika salah satu atau para pihak menolak anjuran tersebut maka salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke PHI pada pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak berselisih.

Dapat dilihat bahwa konsiliasi dan mediasi tidak diposisikan sebagai *Alternatif Despute Resolution (ADR)*. Dalam UU PPHI ini, konsiliasi dan mediasi diposisikan sebagai “mekanisme antara” yang harus ditempuh oleh para pihak yang berselisih sebelum mereka menempuh jalur PHI. Melalui mekanisme gugatan (Pasal 5), PHI wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat jika pengajuan gugatan jika tidak dilampiri penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi (Pasal 83 ayat (1)). Ketentuan ini memperpanjang proses dan menunjukkan belum adanya perubahan yang signifikan jika dibandingkan dengan Peraturan PerUndang-undangan yang lama. Melengkapi uraian di atas berikut juga peneliti sajikan bagan alur penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara konsiliasi, yaitu sebagai berikut :

**Bagan II.3**  
**Bagan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui**



Sumber : Damanik, Sehat. 2006. *Outsourcing & Perjanjian Kerja menurut UU. No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta:DSS Publishing. hlm, 44.

Berdasarkan ketentuan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 serta penjelasan bagan di atas, mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi diatur sebagai berikut :

- 1) Dilakukan oleh konsiliator (Pasal 19) yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten atau kota (Pasal 17). Konsiliator Hubungan Industrial adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atau perselisihan antar Serikat Pekerja atau Serikat Buruh (SB) hanya dalam satu perusahaan (Pasal 1 angka 14).
- 2) Dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak (Pasal 18 ayat (2)).
- 3) Selambat-lambatnya tujuh hari kerja setelah menerima permintan tertulis dari pihak-pihak yang berselisih, konsiliator mengadakan penelitian tentang duduk perkara dan selambat-lambatnya pada hari kedelapan mengadakan persidangan konsiliasi pertama (Pasal 20).
- 4) Apabila tercapai kesepakatan melalui konsiliasi, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak dan

disaksikan oleh konsiliator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri diwilayah pihak yang mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran (Pasal 23 ayat (1).

5) Apabila tidak tercapai kesepakatan, maka :

- Konsiliator mengeluarkan surat anjuran tertulis;
- Anjuran tertulis harus sudah disampaikan kepada para pihak selambat-lambatnya sepuluh hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama;
- Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator selambat-lambatnya sepuluh hari kerja sejak menerima anjuran tertulis, yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis;
- Para pihak yang tidak memberikan jawaban dianggap menolak anjuran tertulis;
- Apabila para pihak menyetujui anjuran tertulis, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama (PB) selambat-lambatnya tiga hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui yang kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran (Pasal 23 ayat (2).

6) Konsiliator menyelesaikan tugas konsiliasi selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja sejak menerima permintaan penyelesaian

perkara (Pasal 25).

#### **d. Penyelesaian Melalui Arbitrase**

Penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar PHI melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang pemutusannya mengikat para pihak dan bersifat final (Pasal 1 angka 15).

Arbiter Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final (Pasal 1 angka 16). PPHI melalui arbiter atau majelis arbiter (sebanyak-banyaknya 3 orang) dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih, yang dituangkan dalam suatu perjanjian tertulis.

Arbiter wajib menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter dan pemeriksaan atas perselisihan penunjukan arbiter harus dimulai dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja setelah penandatanganan surat perjanjian.

PPHI oleh arbiter harus diawali dengan upaya mendamaikan kedua belah pihak yang berselisih. Apabila perdamaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercapai, maka arbiter atau majelis arbiter wajib membuat Akta Perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter atau majelis arbiter dan mendaftarkan akta tersebut ke PHI pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian.

Apabila usaha perdamaian gagal, maka arbiter (Majelis Arbiter) meneruskan sidang arbitrase. Dalam sidang, para pihak diberi kesempatan untuk menjelaskan pendirian masing-masing serta mengajukan bukti-bukti. Arbiter (Majelis Arbiter) dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk bersaksi di persidangan arbitrase.

Putusan sidang arbitrase ditetapkan berdasarkan peraturan Perundang-undangan yang berlaku, perjanjian, kebiasaan, keadilan dan kepentingan umum. Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap, serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan.

Menurut ketentuan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 serta penjelasan bagan di atas, mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase diatur sebagai berikut :

- 1) Dilakukan oleh arbiter (Pasal 29). Arbitrase Hubungan Industrial adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar Serikat Pekerja atau Serikat Buruh (SB) hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat dan bersifat final (Pasal 1 angka 15).
- 2) Dilaksanakan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih (Pasal 32 ayat (1)).
- 3) Kesepakatan para pihak yang berselisih tersebut dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase, yang dibuat rangkap tiga (Pasal 32 ayat (2)).
- 4) Apabila para pihak telah menandatangani surat perjanjian arbitrase, maka para pihak berhak memilih arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan menteri (Pasal 33 ayat (1)).
- 5) Arbiter yang bersedia untuk ditunjuk para pihak yang berselisih membuat perjanjian penunjukan arbiter dengan para pihak yang berselisih tersebut (Pasal 34 ayat (1)).
- 6) Apabila arbiter telah menerima penunjukan dan menandatangani surat perjanjian penunjukan, maka arbiter yang bersangkutan tidak dapat menarik diri, kecuali atas persetujuan para pihak (Pasal 35 ayat (1)).

- 7) Arbiter wajib menyelesaikan tugas arbitrase selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter (Pasal 40 ayat (1)).
- 8) Arbiter harus memulai pemeriksaan atas perselisihan selambat-lambatnya tiga hari kerja setelah penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter (Pasal 40 ayat (2)).
- 9) Atas kesepakatan para pihak, arbiter berwenang memperpanjang jangka waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial satu kali perpanjangan selambat-lambatnya empat belas hari kerja (Pasal 40 ayat (3)).
- 10) Pemeriksaan oleh arbiter atau majelis arbiter dilakukan secara tertutup, kecuali para pihak yang berselisih menghendaki lain (Pasal 42).
- 11) Dalam sidang arbitrase, para pihak yang berselisih dapat diwakili oleh kuasanya dengan kuasa khusus (Pasal 42).
- 12) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh arbiter diawali dengan upaya mendamaikan kedua belah pihak yang berselisih (Pasal 44 ayat (1)).
- 13) Apabila perdamaian tercapai, maka arbiter atau majelis arbiter wajib membuat akta perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter atau majelis arbiter, kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian (Pasal 44

ayat (2 dan 3)).

- 14) Apabila upaya perdamaian tersebut gagal, arbiter atau majelis arbiter meneruskan sidang arbitrase (Pasal 44 ayat (5)).
- 15) Terhadap kegiatan dalam pemeriksaan dan sidang arbitrase dibuat berita acara pemeriksaan oleh arbiter atau majelis arbiter (Pasal 48).
- 16) Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap (Pasal 51 ayat (1)).
- 17) Putusan arbitrase didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan (Pasal 51 ayat (2)).
- 18) Terhadap putusan arbitrase, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung (MA) dalam waktu selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja sejak ditetapkan putusan arbiter, apabila putusan diduga mengandung unsur-unsur sebagai berikut : 1) surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan di jatuhkan, di akui atau dinyatakan palsu; 2) setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang di sembunyikan oleh pihak lawan; 3) putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan; 4) putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial;

atau 5) putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan (Pasal 52 ayat (1)).

19) Perselisihan hubungan industrial yang sedang atau telah diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial (Pasal 53).

#### **D. Mediator dalam Mediasi Hubungan Industrial**

##### **1. Mediasi**

Rachmadi Usman mediasi berasal dari istilah asing yaitu mediation yang artinya penyelesaian sengketa yang melibatkan pihak ketiga sebagai penengah atau penyelesaian sengketa secara menengah dan yang menengahinya disebut sebagai mediator atau orang yang menjadi penengah.<sup>34</sup>

Menurut Goodpaster, mediasi adalah proses negoisasi pemecahan masalah dimana pihak luar yang tidak memihak (impartial) dan netral bekerja dengan pihak yang bersengketa untuk membantu mereka memperoleh kesepakatan perjanjian dengan memuaskan.<sup>35</sup> John W Head menyebutkan mediasi adalah prosedur penengahan dimana seorang bertindak sebagai kendaraan untuk berkomunikasi antar para pihak, sehingga pandangan mereka yang berbeda atas sengketa tersebut dapat dipahami dan mungkin didamaikan.<sup>36</sup>

---

<sup>34</sup> Usman, Rachmadi. *Aspek-aspek Hukum Perbankan di Indonesia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2003. hlm, 79.

<sup>35</sup> Gary Goodpaster, *Tinjauan Terhadap Penyelesaian Sengketa dalam Arbitrase di Indonesia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1995. hlm, 11.

<sup>36</sup> Head, John W. 1997. *Pengantar Umum Hukum Ekonomi*. Jakarta: Proyek ELIPS, 1997.

Menurut Gunawan Widjaja berdasarkan sifat keterlibatan pihak ketiga yang menangani proses penyelesaian sengketa alternatif mediasi adalah suatu proses penyelesaian sengketa alternatif dimana pihak ketiga yang dimintakan bantuannya untuk membantu proses penyelesaian sengketa bersifat pasif dan sama sekali tidak berhak atau berwenang untuk memberikan suatu masukan, terlebih lagi untuk memutuskan perselisihan yang terjadi.<sup>37</sup>

Dalam pengertian secara yuridis berdasarkan Pasal 1 butir 6 Peraturan Mahkamah Agung No. 2 Tahun 2003 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan (selanjutnya disingkat PERMA No.2 Tahun 2003) menyebutkan mediasi adalah penyelesaian sengketa melalui proses perundingan para pihak dengan dibantu oleh mediator.

Kemudian dijelaskan dalam Pasal 1 angka 11 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mediasi 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.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi menurut ketentuan Pasal 4 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, didahului dengan

---

hlm, 42.

<sup>37</sup> Ahmad Yani dan Gunawan Widjaja. *Seri Hukum Bisnis: Kepailitan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta. 2002, hlm, 2.

tahapan sebagai berikut :

- a. Jika perundingan bipartit gagal, salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti upaya penyelesaian secara bipartit sudah dilakukan.
- b. Setelah menerima pencatatan, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase.
- c. Jika dalam waktu 7 (tujuh) hari para pihak tidak menetapkan pilihan, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian kepada mediator.

## 2. Mediator

Kamus Besar Bahasa Indonesia mengartikan mediator sebagai perantara (penghubung, penengah). Seorang mediator bertindak sebagai perantara, penghubung, penengah dalam penyelesaian sengketa mediasi. Penyelesaian sengketa melalui mediasi tentunya peranan mediator sangatlah diperlukan, guna mencari kesepakatan yang memuaskan antara kedua belah pihak yang bersengketa.

Menurut Emirzon, ada beberapa macam tipe mediator sebagai berikut :<sup>38</sup>

---

<sup>38</sup> Emirzon, Joni, 2001, *Alternatif Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. hlm, 76-78.

a. Mediator Hubungan Sosial

Tipe mediator hubungan sosial sering dijumpai dalam masyarakat pedesaan, seperti pemuka adat, pemuka masyarakat dan alim ulama yang memiliki ciri-ciri seperti terhadap salah satu pihak mempunyai hubungan sosial, menjadi mediator atas dasar wibawa/pengaruh pribadi, menggunakan wibawa/pengaruh untuk mendorong para pihak menyelesaikan masalah/sengketa.

b. Mediator Autoritatif

Adalah mediator yang bekerja di instansi pemerintah yang selalu bersama-sama dengan para pihak mencoba mencari penyelesaian yang adil dan menyeluruh dalam batas kewenangan yang dimiliki dan mempunyai sumber daya untuk membantu pemantauan dan implementasi kesepakatan.

c. Mediator Mandiri

Mediator mandiri adalah mediator yang tidak mempunyai hubungan secara langsung atau tidak langsung dengan para pihak yang bersengketa dan tidak mempunyai sumber daya untuk memantau pelaksanaan kesepakatan.

Dalam Pasal 1 angka 12 Undang-undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Mediator Hubungan Industrial 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, kepentingan, pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (KEPMEN) No. 92/MEN/2004 tentang pengangkatan dan pemberhentian mediator serta tata kerja mediasi. Keputusan Menteri ini diterbitkan sebagai pelaksanaan dari Pasal 9 huruf g dan Pasal 16 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyebutkan perantara hubungan industrial adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan pembinaan dan pengembangan hubungan industrial serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial (Pasal 1 ayat 4).

Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 9 disebutkan bahwa mediator dalam hubungan industrial harus memenuhi syarat-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 ketenagakerjaan;

- e. Berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
- f. Berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1); dan
- g. Syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri

Sedangkan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 92 Tahun 2004 (Pasal 3) syarat-syarat mediator adalah sebagai berikut :

- a. Pegawai Negeri Sipil pada instansi/dinas yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan;
- b. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- c. Warga negara Indonesia;
- d. Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
- e. Menguasai peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan;
- f. Berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
- g. Berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1) dan;
- h. Memiliki legitimasi dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 (ayat 1) KEPMEN untuk memperoleh legitimasi mediator harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. Telah mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan teknis hubungan industrial dan syarat kerja yang dibuktikan dengan sertifikat dari Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia.

- b. Telah melaksanakan tugas di bidang pembinaan hubungan industrial sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun setelah lulus pendidikan dan pelatihan teknis hubungan industrial dan syarat kerja.

Mediator memiliki tugas untuk melakukan mediasi kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan antar pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan ((Pasal 7) KEPMEN No.92 Tahun 2004). Kewajiban mediator di dalam Pasal 8 KEPMEN No. 92 Tahun 2004 adalah memanggil para pihak yang berselisih untuk dapat didengar keterangan yang diperlukan, mengatur dan memimpin mediasi, membantu membuat perjanjian bersama, apabila tercapai, membuat anjuran secara tertulis, apabila tidak tercapai kesepakatan, membuat risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial, membuat laporan hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Sebagai pihak penengah dan pihak yang netral yang menengahi perselisihan diantara para pihak, pada Pasal 9 Kepmen No. 92 Tahun 2004 mediator mempunyai kewenangan dalam menangani proses mediasi, yaitu :

- a. Mengajukan kepada para pihak yang berselisih untuk berunding terlebih dahulu dengan itikad baik sebelum dilaksanakan mediasi;
- b. Meminta keterangan, dokumen, dan 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 atau lembaga terkait;
- e. Menerima atau menolak wakil para pihak yang berselisih apabila ternyata tidak memiliki surat kuasa.

Pada Pasal 17 Kepmen No. 92 Tahun 2004 pemberhentian mediator dilakukan oleh pencabutan legitimasi oleh Menteri Tenaga Kerja yang dapat dilakukan karena faktor-faktor berikut :

- a. Meninggal dunia;
- b. Permintaan sendiri;
- c. Memasuki usia pensiun;
- d. Diberhentikan sebagai Pegawai Negeri Sipil;
- e. Telah dikenakan pemberhentian sementara sebanyak 3 (tiga) kali.

Mediasi diartikan penyelesaian sengketa melalui proses perundingan para pihak dengan di bantu oleh mediator, yaitu pihak netral yang membantu para pihak dalam proses perundingan guna mencari berbagai kemungkinan penyelesaian sengketa tanpa menggunakan cara memutus atau memaksakan sebuah penyelesaian.

Dalam Pasal 10 kode etik mediator disebutkan jenis sanksi yang diterapkan dalam pelanggaran kode etik sebagai mediator adalah :

- a. Teguran;
- b. Peringatan;

- c. Pemberhentian sementara untuk waktu tertentu;
- d. Pemberhentian secara permanen dari keanggotaan Mediator Pusat Mediasi Nasional.



### **BAB III**

#### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

##### **A. Fungsi dan Peranan Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang**

Perselisihan hubungan industrial berlanjut ke pengadilan industrial maka seorang mediator hanya akan memberikan anjuran sebagai bahan pertimbangan hukum bagi hakim dalam melihat dan memutus perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dengan serikat buruh/pekerja. Dan dalam melihat anjuran yang disampaikan kepada hakim pengadilan industrial, anjuran tersebut hanya sebatas rekomendasi. Sehingga dalam hal ini putusan hakim bisa saja berbeda dari anjuran/rekomendasi yang diberikan kepada hakim pengadilan industrial, padahal anjuran tersebut telah sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku terkait penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Sebelum sampai kepada proses penyelesaian melalui mediasi, kedua belah pihak yang berselisih haruslah terlebih dahulu mengadakan perundingan bersama secara musyawarah mufakat yang disebut perundingan bipartit. Dalam perundingan bipartit penyelesaian hanya dilakukan oleh kedua pihak yang berselisih tanpa ikut campur pihak lain. Apabila dalam perundingan bipartit tersebut tidak tercapai kesepakatan bersama atau gagal, maka pihak yang berselisih dapat menempuh alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan seperti mediasi, konsiliasi

dan arbitrase. Penyelesaian melalui mediasi, konsiliasi, arbitrase dapat dilaksanakan apabila salah satu dari pihak yang berselisih mendaftarkan perselisihannya di Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang.

Menurut Seksi Penyelesaian Masalah Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial yang perlu dilakukan dinas setelah menerima pengaduan perselisihan hubungan industrial akan melakukan prosedur-prosedur sebagai berikut:

1. Mencatat perselisihan yang disampaikan oleh para pihak ke dalam Buku Register Perselisihan Hubungan Industrial oleh Petugas Administrasi Teknis.
2. Pencatatan perselisihan yang belum memiliki atau dilampiri bukti-bukti penyelesaian secara bipartit, Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang memberikan kebijakan tersendiri membantu para pihak untuk memanggil dan memfasilitasi perundingan secara bipartit terlebih dahulu, ini dikarenakan ada beberapa faktor yang menyebabkan perundingan bipartit sulit untuk dilakukan pekerja dengan perusahaan/pengusaha tempatnya bekerja.
3. Kepala Dinas atau Pejabat yang ditunjuk menawarkan kepada para pihak untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar Serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan melalui konsiliator.
4. Kepala Dinas atau Pejabat yang ditunjuk menawarkan kepada para pihak untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan

antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan melalui arbiter.

5. Dalam waktu 7 hari kerja para pihak tidak memilih penyelesaian melalui konsiliator ataupun arbiter maka Kepala Dinas atau Pejabat yang ditunjuk melimpahkan penyelesaian perselisihannya kepada ediator.<sup>39</sup>

“Disnakertrans adalah instansi yang berfungsi melayani masyarakat karena kami adalah abdi masyarakat dan negara, untuk masalah pekerja yang belum melaksanakan bipartit kami memberikan kebijakan ini sebagai fasilitator saja, dalam arti menyediakan sarana untuk kedua belah pihak dapat bertemu melakukan perundingan bipartit yang diharapkan dapat mencapai perjanjian bersama. Kalau hanya mengikuti prosedur sesuai undang-undang yang menyatakan pihak Disnakertrans dapat mengembalikan berkas pendaftaran pengaduan perselisihan apabila belum dilakukan perundingan bipartit, ini tentunya akan semakin mengabaikan nasib pekerja. Banyak terjadi di lapangan perundingan bipartit sendiri sulit dilakukan karena faktor-faktor seperti pihak pengusaha yang sulit untuk ditemui dan cenderung menghiraukan niat baik si pekerja atau serikat pekerja untuk melakukan perundingan bipartit.

Disnakertrans Kota Semarang banyak menerima kasus pengaduan perselisihan hubungan industrial yang meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan antar serikat buruh/pekerja. Dari kasus-kasus pengaduan tersebut banyak kasus-kasus yang didaftarkan tidak memenuhi persyaratan yang lengkap sesuai dengan undang-undang.

Dokumen yang diperlukan untuk sampai pada tahap mediasi seperti risalah perundingan bipartit, bahkan perundingan bipartit itu sendiri yang belum pernah dilakukan antara kedua belah pihak sebelumnya. Dalam undang-undang apabila dokumen tersebut tidak dilengkapi maka pengaduan

---

<sup>39</sup> Wawancara dengan Bapak Masruhan (mediator Disnaker kota Semarang pada tanggal 21juni 2023)

perselisihan hubungan industrial dikembalikan. Hal ini mendapat perhatian dari Disnakertrans Kota Semarang yaitu dengan memberikan kebijakan kepada pihak yang berselisih.

Pihak pengusaha dan pekerja yang belum pernah melakukan perundingan bipartit difasilitasi oleh Disnakertrans Kota Semarang untuk dapat melakukan perundingan bipartit. Seperti pemanggilan para pihak oleh Disnakertrans Kota Semarang yang mempertemukan kedua belah pihak agar melakukan perundingan bipartit yang tentunya lebih menguntungkan karena hanya diselesaikan oleh kedua pihak yang berselisih tanpa campur tangan pihak lain.

Mediator yang ditunjuk oleh Kepala Dinas atau Pejabat yang ditunjuk untuk menangani perselisihan industrial akan membuat surat panggilan kepada para pihak yang terlibat. Apabila para pihak belum melakukan perundingan secara bipartit, mediator akan memberikan blangko pengisian pengaduan perselisihan hubungan industrial untuk memfasilitasi agar para pihak terlebih dahulu menyelesaikan secara bipartit.

Peran mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut mediator di Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang adalah sebagai berikut :

“Mediator dapat berperan dalam dua hal yang pertama yaitu preventif ,yang berperan melakukan penyuluhan-penyuluhan untuk mengurangi rentan perselisihan hubungan industrial. Yang kedua yaitu represif disini mediator berperan dalam tindakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang membantu pihak-pihak yang berselisih mencapai kesepakatan yang dapat diterima oleh kedua belah pihak.”<sup>40</sup>

---

<sup>40</sup> wawancara dengan Ibu Endang Sridarti mediator Disnaker kota Semarang pada tanggal 28 Juni 2023.

“Penyuluhan yang dilakukan tidak harus mediator mendatangi perusahaan-perusahaan tetapi pada saat terjadi perselisihan hubungan industrial, mediator sudah melakukan pembinaan, pengawasan, pencegahan tentang bagaimana sebenarnya hubungan industrial yang harmonis, gambaran perselisihan dipengadilan yang banyak menelan waktu dan biaya, serta pengawasan pelaksanaan mediasi tanpa adanya tekanan pada salah satu pihak dan intervensi pihak lain yang cenderung tidak netral .

Dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004 dan tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Keputusan Menteri No. 92 Tahun 2004 disebutkan mediator adalah pegawai 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 antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Peranan mediator itu sendiri tentunya tidak terlepas dari tugas, kewajiban dan kewenangan yang dimiliki mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang ditanganinya.

#### 1. Tugas Mediator

Berdasarkan Pasal 7 Kepmenakertrans No. 17 Tahun 2014.

Mediator memiliki tugas melakukan pembinaan hubungan industrial, pengembangan hubungan industrial dan penyelesaian

Perselisihan Hubungan Industrial di luar pengadilan.<sup>41</sup>

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh menunjukkan bahwa tugas mediator selain melakukan mediasi juga bertugas untuk melakukan penyuluhan, pengawasan, dan pembinaan kepada pihak yang berselisih untuk mengurangi rentan kasus perselisihan hubungan industrial yang terjadi di Kota Semarang. Penyuluhan dan pembinaan yang dilakukan tidak selalu terjun ke lapangan tetapi juga pada saat proses mediasi. Mediator memberi gambaran-gambaran tentang bagaimana seharusnya hubungan industrial yang harmonis.

Dari hasil penelitian di Disnakertrans Kota Semarang tugas mediator selain melakukan mediasi dan menyelesaikan perselisihan juga melakukan pelayanan dan pengawasan agar pelaksanaan mediasi dapat terlaksana dengan baik tanpa ada intervensi dari pihak luar seperti kuasa hukum salah satu pihak yang berselisih. Dalam hal memberikan pelayanan, mediator bukan hanya melakukan mediasi saja tetapi memfasilitasi pihak-pihak yang berselisih sebelum sampai pada tahap mediasi untuk melakukan perundingan bipartit apabila perundingan bipartit belum dilaksanakan.

## 2. Kewajiban Mediator

Mediator dalam menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial mempunyai kewajiban :<sup>42</sup>

a. Meminta kepada para pihak untuk berunding sebelum dilaksanakan

---

<sup>41</sup> Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi No. 17 Tahun 2014

<sup>42</sup> *Ibid*, Pasal 9

proses Mediasi;

- b. Memanggil para pihak yang berselisih;
- c. Memimpin dan mengatur jalannya sidang Mediasi;
- d. Membantu para pihak membuat perjanjian bersama, apabila tercapai kesepakatan;
- e. Membuat anjuran secara tertulis, apabila tidak tercapai kesepakatan;
- f. Membuat risalah penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- g. Menjaga kerahasiaan semua keterangan yang diperoleh;
- h. Membuat laporan hasil penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial kepada Direktur Jenderal atau Kepala Dinas Provinsi atau Kepala Dinas Kabupaten/Kota yang bersangkutan; dan
- i. Mencatat hasil penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam buku registrasi Perselisihan Hubungan Industrial.

Dari hasil wawancara dan pengamatan yang dilakukan peneliti kewajiban mediator Disnakertrans Kota Semarang sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### 3. Kewenangan Mediator

Mediator dalam menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial mempunyai kewenangan :<sup>43</sup>

- a. Meminta para pihak untuk memberikan keterangan secara lisan dan tertulis;
- b. Meminta dokumen dan surat-surat yang berkaitan dengan

---

<sup>43</sup> *Ibid*, Pasal 10

- perselisihan dari para pihak;
- c. Menghadirkan saksi atau saksi ahli dalam Mediasi apabila diperlukan;
  - d. Meminta dokumen dan surat-surat yang diperlukan dari Dinas Provinsi atau Dinas Kabupaten/Kota atau lembaga terkait; dan
  - e. Menolak kuasa para pihak yang berselisih apabila tidak memiliki surat kuasa khusus.

Mediator berwenang menolak para pihak dan/atau pemegang surat kuasa apabila ada indikasi menghambat proses Mediasi. Mediator sebelum melakukan proses Mediasi dapat mengundang para pihak yang berselisih untuk melakukan klarifikasi permasalahan atau Perselisihan Hubungan Industrial yang dihadapi para pihak. Klarifikasi dilakukan untuk mendapatkan keterangan dan/atau melengkapi data perselisihan dari para pihak yang hasilnya dituangkan dalam risalah klarifikasi.

Berdasarkan wawancara dan pengamatan di Disnakertrans pelaksanaan kewenangan yang dimiliki mediator sudah sesuai dengan yang terdapat dalam undang-undang. Tetapi melihat faktanya, kewenangan yang dimiliki mediator ini membuat posisi mediator menjadi lemah dalam prakteknya. Kewenangan yang diberikan membuat mediator dibatasi dalam upaya maksimalnya untuk menyelesaikan perselisihan melalui mediasi.

Misalnya, dalam pemanggilan pihak yang berselisih, bagi pihak

yang tidak hadir atau terkesan mengabaikan panggilan maka mediator tidak memiliki kewenangan untuk memaksa. Atau dalam pelaksanaan mediasi itu sendiri, mediator yang sudah mengeluarkan anjuran tertulis dan pihak yang berselisih tidak melakukan langkah selanjutnya ke pengadilan. Maka mediator tidak memiliki kewenangan untuk memaksa para pihak melaksanakan anjuran tersebut. Kewenangan mediator dibatasi padahal fakta di lapangan memerlukan kewenangan mediator yang lebih dalam perannya menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui mediasi.

Peranan mediator di Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang adalah

- a. Melakukan mediasi kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan dan membantu para pihak yang berselisih untuk memperkecil perbedaan mereka dan mencapai suatu penyelesaian yang dapat diterima atau dapat disepakati yang tujuan utamanya selesai pada kesepakatan yang tertuang dalam perjanjian bersama.
- b. Selain itu mediator juga berperan sebagai pihak yang melayani masyarakat bukan hanya pada saat pelaksanaan mediasi tetapi juga peranannya dalam pembinaan, penyuluhan, dan pencegahan agar perselisihan hubungan industrial tidak semakin banyak terjadi di Kota Semarang dan dapat tercipta hubungan industrial yang

harmonis.

- c. Mediator berperan sebagai pihak ketiga yang netral yang mempunyai peranan sebagai seorang penyelidik, sumber informasi, lembaga pengayom dan penasihat, dan sebagai pelindung dalam proses mediasi yang selalu diharapkan untuk dapat mencapai kesepakatan bersama tanpa harus melalui penyelesaian melalui jalur pengadilan.

Dari hasil wawancara dan pengamatan terhadap proses pelaksanaan mediasi di Disnakertrans Kota Semarang terdapat penggunaan teknik setengah kamar oleh mediator di Disnakertrans Kota Semarang yang tidak terdapat dalam undang-undang. Teknik setengah kamar adalah teknik yang digunakan mediator untuk mendengarkan keterangan pihak yang terlibat tanpa harus memberikan keterangan dihadapan pihak lawan, dengan teknik seperti ini tentunya pihak yang berselisih lebih terbuka untuk mengeluarkan keterangannya dan keinginannya yang disampaikan kepada pihak penengah yaitu mediator. Sehingga nantinya mediator dapat menampungnya dan mencari solusi yang terbaik yang dapat menciptakan kesepakatan antara pihak pengusaha dan pekerja apabila menerima usulan penyelesaian yang ditawarkan mediator.

Hal ini merupakan hal yang positif yang terdapat di Disnakertrans Kota Semarang dalam proses pelaksanaan mediasi, kemungkinan penyelesaian secara mediasi akan semakin besar dengan adanya teknik setengah kamar ini. Dan tentunya penyelesaian mediasi tidak memakan waktu yang lama. Dalam batas waktu penyelesaian mediasi dalam

undang-undang dan keputusan menteri terdapat ketentuan sebagai berikut:

- a. Dalam undang-undang : Mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (4).
- b. Dalam keputusan menteri : Penyelesaian melalui mediasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 harus sudah selesai dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak diterimanya pelimpahan penyelesaian perselisihan.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan, mediator Disnakertrans Kota Semarang dalam menangani kasus-kasus perselisihan hubungan industrial yang melebihi jangka waktu yang ditentukan. Hal ini dikarenakan pada kasus perselisihan yang belum diselesaikan secara biparipit maka mediator memposisikan diri untuk memfasilitasi perundingan tersebut terlebih dahulu, pada saat pemanggilan para pihak, tidak sedikit pihak yang tidak hadir, ini juga tentunya menyita waktu yang ditentukan. Dan sidang mediasi yang rata-rata dilakukan sampai dua kali rentan memakan waktu yang cukup lama.

Disnakertrans Kota Semarang mengeluarkan kebijakan dalam penggunaan batas waktu yang melebihi batas waktu karena memang dalam kenyataannya banyak faktor yang mempengaruhi mediator dalam upaya pelaksanaan mediasi dari awal hingga akhir. Kebijakan tersebut diberikan

dengan tujuan agar penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial yang ditangani mediator dapat diselesaikan melalui tahapan musyawarah atau mediasi yang terjadi Kota Semarang.

Peneliti mengambil kesimpulan berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan mediator sebagai pihak ketiga yang netral yang menangani penyelesaian perselisihan melalui mediasi memiliki fungsi dan peranan antara lain :

1. Sebagai seorang penyelidik dalam arti mencari/menggali informasi dan keterangan dari masing-masing pihak yang berselisih untuk mendapatkan pokok-pokok perselisihan yang berupa latar belakang dan fakta perselisihannya.
2. Sebagai sumber informasi dan ide, para pihak yang berselisih akan selalu diberikan informasi mengenai perselisihan yang dihadapi, gambaran penyelesaiannya dan pandangan menurut undang-undang atau hal-hal yang memang ingin diketahui pihak yang berselisih mengenai perselisihan yang dihadapi. Serta, memberika ide-ide solusi penyelesaiannya yang menampung kepentingan kedua belah pihak menjadi kepentingan bersama.
3. Sebagai lembaga pengayom dan penasehat, dalam peranannya selalu mengarahkan/menuntun para pihak yang berselisih dapat menyelesaikan perselisihannya dengan kesepakatan bersama. Perbedaan pendapat mengenai perselisihan yang dihadapi kedua pihak yang berselisih diarahkan mediator untuk disatukan.

4. Sebagai pelindung, yaitu melindungi masing-masing pihak yang berselisih dari tekanan atau intervensi pihak lain yang tidak netral. Contohnya penggunaan kuasa hukum yang cenderung untuk memperkeruh pelaksanaan mediasi atau menjatuhkan salah satu pihak. Maka mediator dalam hal ini akan melindungi para pihak yang berselisih dengan antara lain mengeluarkan/tidak mengizinkan pihak-pihak tersebut ikut dalam proses maupun pelaksanaan mediasi.

#### **B. Hambatan Fungsi dan Peranan Mediator Hubungan Industrial Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang**

Dalam setiap langkah penyelesaian perselisihan hampir dipastikan ada beberapa kendala yang menghambat jalannya mediasi. Dalam tugasnya melakukan mediasi dan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial mediator mengalami kendala-kendala yaitu kendala yang berasal dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang sendiri dan kendala yang berasal dari pihak perusahaan dan pihak tenaga kerja.

“Menurut seksi penyelesaian perselisihan hubungan industrial kendala terdapat pada pihak-pihak yang berselisih yaitu pihak yang dipanggil tidak hadir untuk dimintai keterangannya dalam sidang mediasi yang sudah dijadwalkan sehingga batasan penyelesaian perselisihannya melampaui batas waktu yang ditentukan undang-undang.<sup>44</sup>

Menurut Bapak Is Samsudin SH.MH selaku Kasi HI DisnakerKota

Semarang, sebenarnya kendala yang dihadapi mediator tidak merupakan masalah yang besar karena yang penting adalah kami selalu semaksimal

---

<sup>44</sup> (wawancara dengan Bapak Is Samsudin SH.MH . selaku Kepala Seksi Penyelesaian Masalah Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial).

mungkin berusaha untuk menyelesaikannya, Adapun kendala yang hingga saat ini sulit untuk kami melakukan penyelesaian perselisihan hubungan kerja masih minimnya kesadaran pekerja Pekerja dan Pengusaha kurang mengedepankan upaya penyelesaiannya dengan cara bermusyawarah untuk mufakat.

Kemudian Sumber Daya Manusia (SDM) dari pekerja itu sendiri kadang mempengaruhi proses mediasi, tidak sedikit pada beberapa kasus pekerja tidak mau menerima masukan dari mediator yang memberi masukan sudah sesuai undang-undang. Dari pihak perusahaan/pengusaha, faktor domisili pengusaha itu sendiri banyak yang domisilinya diluar negeri atau diluar kota sehingga sulit meluangkan waktunya, walaupun ada kewenangan yang diberikan kepada bagian personalia kewenangan yang terbatas sehingga harus bolak balik menunggu keputusan dari pengusaha/atasannya.

Kendala juga didapat pada perusahaan yang mengutus pejabat yang berwenang atas nama perusahaan/pengusaha dalam penyelesaian perselisihannya dengan pekerja tetapi dalam sidang mediasi tidak diberi sepenuhnya hak untuk mengambil keputusan dalam sidang mediasi, kadang mengabaikan atau menghiraukan proses mediasi, ini terlihat pada perusahaan-perusahaan dimana pejabat yang harusnya berwenang tidak hadir hanya diwakilkan sehingga pejabat yang mewakilkan pun mengalami kesulitan dalam proses mediasi.

Kendala ini ditunjukkan pada pengamatan yang dilakukan peneliti pada sidang mediasi dimana pihak pekerja tidak bersedia untuk menerima upah pesangon yang diberikan perusahaan padahal sudah dilakukan teknik

setengah kamar dan perusahaan bersedia menaikkan upah pesangon namun pekerja tetap bersikeras. Sehingga sidang mediasi gagal karena mediator mengeluarkan anjuran tertulis.

“Selain dari pihak-pihak tersebut kendala yang dihadapi mediator juga berasal dari undang-undang dimana mediator telah dibuat tidak berdaya oleh Undang-undnag No. 2 tahun 2004 sebab mediator tidak mempunyai upaya paksa kepada pihak yang menolak anjuran yang juga tidak melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan hubungan Industrial untuk mematuhi dan melaksanakan isi anjuran.<sup>45</sup> (wawancara dengan Bapak Is Samsudin SH.MH selaku Kepala Seksi Hubungan Industrial Disnaker Kota Semarang)

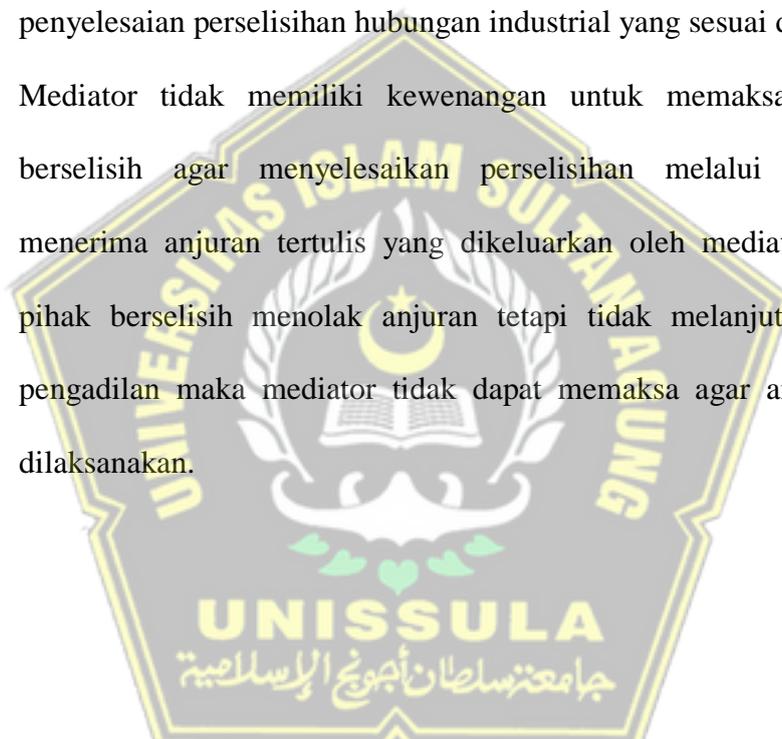


---

<sup>45</sup> wawancara dengan Bapak Is Samsudin SH.MH selaku Kepala Seksi Hubungan Industrial Disnaker Kota Semarang)

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan ditemukan beberapa hambatan fungsi dan peran mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu :

1. Kendala yang berasal dari beberapa pekerja atau perusahaan adalah keterlibatan pihak yang berselisih kurang aktif dalam menerima panggilan dari mediator yang berakibat menghambat batas waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang sesuai dengan batas
2. Mediator tidak memiliki kewenangan untuk memaksa pihak yang berselisih agar menyelesaikan perselisihan melalui mediasi dan menerima anjuran tertulis yang dikeluarkan oleh mediator. Misalnya, pihak berselisih menolak anjuran tetapi tidak melanjutkan ke tahap pengadilan maka mediator tidak dapat memaksa agar anjuran tertulis dilaksanakan.



## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat dirumuskan beberapa kesimpulan yaitu :

1. Fungsi dan Peranan mediator dalam perselisihan hubungan industrial di Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang sudah sesuai dengan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Kepmen No. 17 Tahun 2014 yaitu melakukan mediasi kepada pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Untuk memaksimalkan peranan mediator, Disnakertrans Kota Semarang memfasilitasi pihak yang berselisih untuk melakukan perundingan bipartit yang belum terlaksana oleh pihak yang berselisih dimana hal ini tidak terdapat di dalam undang-undang. Mediator dalam peranannya juga berperan melakukan fungsi penyuluhan, pengawasan, pencegahan dalam fungsinya sebagai mediator untuk meminimalisasi perselisihan hubungan industrial yang terjadi di Kota Semarang, sekaligus untuk melindungi pihak pekerja maupun pengusaha dari intervensi pihak yang tidak bertanggung jawab.

2. Hambatan Fungsi dan Peranan Mediator Hubungan Industrial Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang antara lain, berasal dari kurang aktifnya sikap pihak yang berselisih dalam proses mediasi itu sendiri,
3. Kendala yang terakhir dari undang-undang yang membatasi fungsi dan peranan mediator dalam penyelesaian perselisihan melalui mediasi. Mediator tidak mempunyai upaya paksa terhadap pelaksanaan anjuran tertulis yang dikeluarkan oleh mediator. Padahal apabila anjuran tertulis yang dikeluarkan mediator setelah menyatukan persepsi pihak yang berselisih tidak dilaksanakan maka salah satu pihak yang berselisih akan dirugikan.

#### B. Saran

1. Disarankan kepada pemerintah dalam hal ini Kementerian Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi untuk menambah kuota angkatan dalam melahirkan mediator hubungan industrial yang baru dengan menambah alokasi dana penyediaan mediator yang tadinya hanya 25 orang pertahun menjadi 50 orang pertahun. Sehingga dengan demikian diharapkan dapat membantu Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi pada daerah kabupaten/kota untuk lebih siap dan dapat meningkatkan fungsi dan perannya dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.
2. Disarankan kepada pemerintah Kota Semarang beserta instansi terkait untuk meningkatkan fasilitas sarana dan prasarana pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang, terutama agar dapat menyediakan

penambahan ruangan untuk mediasi, di karenakan baru ada dua Ruangan Khusus untuk Mediasi sehingga nantinya diharapkan proses mediasi tidak lagi mengganggu waktu kerja pegawai lainnya dikarenakan ruangnya yan dipakai untuk mediasi.



## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Penerbit: PT. Citra Aditya Bakti, Bandung. 2007,
- Ahmad Yani dan Gunawan Widjaja. *Seri Hukum Bisnis: Kepailitan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta. 2002
- Asikin, Zainal. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada. 1993
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta : Sinar Grafika. 2009
- Asyhadie, Zaeni, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2007
- Beni Ahmad Saebani, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung, Pustaka Setia, 2008
- Damanik, Sehat. 2006. *Outsourcing & Perjanjian Kerja menurut UU. No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta:DSS Publishing
- Emirzon, Joni, 2001, *Alternatif Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Gary Goodpaster, *Tinjauan Terhadap Penyelesaian Sengketa dalam Arbitrase di Indonesia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1995
- Head, John W. 1997. *Pengantar Umum Hukum Ekonomi*. Jakarta: Proyek ELIPS, 1997
- Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja*, Pradnya Paramitha, Jakarta. 1986
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Edisi Revisi, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta 2010
- \_\_\_\_\_, *"Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan"*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.2004

- Martin Basiang, *The Contemporary Law Dictionary*, First Edition, Red & White Publishing, Indonesia, 2009
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Jakarta, Kencana Penada Media Group, 2005
- Muhammad Nazir, *Metode Penelitian*, Jakarta, Ghalia Indonesia, 1988,
- Shamad Yunus, *Hubungan Industrial di Indonesia*, Jakarta: PT. Bina Sumberdaya Manusia. 1995
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Pres, 1986,
- Steve K. Ngo, *Resolusi Sengketa dan Arbitrase Internasional (Tahap Pengenalan dan Lanjutan)*, Pendidikan dan Latihan Pusat Pendidikan dan Latihan Mineral dan Batubara Kementrian Energi dan Sumberdaya Mineral, Mataram-Lombok, 2013.
- Syahrizal Abbas, *Mediasi dalam Hukum Syari'ah, Hukum Adat dan Hukum Nasional*, Cetakan ke dua, Prenada Media Group, Jakarta, 2001
- Takdir Rahmadi, *Mediasi Penyelesaian Sengketa melalui Pendekatan Mufakat*, Cetakan ke-satu Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010
- Thamrin, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, Alaf Riau, Pekanbaru, 2019
- Usman, Rachmadi. *Aspek-aspek Hukum Perbankan di Indonesia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2003

## **B. Peraturan Perundang-Undangan**

- Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Pasal 2,3,4 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial

### C. Internet

<http://hari-mardiansyah.blogspot.co.id/2011/04/tanggung-jawab-negara-kepada-warga.html>, Diakses tanggal 12 Maret 2021. 17

