



KEDUDUKAN MEDIATOR DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Oleh
Iwin

Magister Ilmu Hukum Universitas Mataram

Email: ambo_ku23@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini berjudul Kedudukan Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Industrial. Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis bagaimana karakteristik penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh mediator dan menganalisis bagaimana kekuatan hukum anjuran tertulis yang dikeluarkan oleh mediator. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian normatif atau penelitian doktrinal. Metode pendekatan yang digunakan untuk menjawab permasalahan adalah Pendekatan Undang-Undang (Statute Approach) dan Pendekatan Kasus (Case Approach). Bahan-bahan hukum yang telah terkumpul kemudian dianalisa dengan menggunakan beberapa teknik yaitu :Teknik argumentasi dan penafsiran hukum. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh mediator wajib dilaksanakan jika para pihak yang berselisih tidak dapat menyelesaikan perselisihan tersebut secara bipartit, dan para pihak tidak memilih penyelesaian sengketa melalui konsiliasi maupun arbitrase. Mediator hubungan industrial berbeda dengan mediator pada umumnya dimana dalam mediator hubungan industrial hanya pegawai negeri sipil pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang dapat menjadi mediator karena adanya campur tangan pemerintah dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial oleh mediator. Kekuatan hukum anjuran tertulis yang dibuat oleh mediator dan disepakati oleh para pihak yang dituangkan dalam bentuk Perjanjian Bersama dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama memiliki kekuatan hukum eksekutorial.

Kata Kunci: Mediator, Penyelesaian Perselisihan, Kekuatan Hukum & Hubungan Industrial.

PENDAHULUAN

Negara berkewajiban untuk menciptakan lapangan pekerjaan guna mensejahterakan warga negaranya. Sebagaimana salah satu tujuan Negara yang termuat di dalam alenia ke empat Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Penegasan lebih lanjut termuat di dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, yang menyatakan bahwa tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sedangkan pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 menyatakan dijamin hak setiap orang untuk dapat bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Dari Pembukaan UUD RI Tahun 1945 alinea ke empat tersebut di atas, setidaknya ada empat tujuan bernegara yakni *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 negara hukum kesejahteraan (*welfare state*), (Husni, 2016:15) yang salah satu fungsinya memberikan pelayanan publik termasuk menyelesaikan sengketa atau konflik atau perselisihan (*dispute*).

Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial ada beberapa sarana yang dapat di pakai para pihak untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yaitu melalui jalur *litigasi* dan *non litigasi*. Untuk penyelesaian



melalui jalur *non litigasi* / di luar pengadilan dapat dilakukan melalui *bipartit* (negosiasi), mediasi, arbitrase, konsiliasi. (Any Suryani, et.al, 2019: 128). Sedangkan penyelesaian perselisihan melalui *litigasi* adalah melalui Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung. Masyarakat memiliki berbagai macam cara untuk menyelesaikan sengketa yang mereka hadapi, mulai dari penyelesaian oleh para pihak secara kooperatif, dengan bantuan orang lain atau pihak ketiga yang bersifat netral dan sebagainya (Broto Suwiryo, 2017:2).

Penyelesaian melalui *bipartit*, merupakan langkah pertama yang wajib dilaksanakan dalam penyelesaian sengketa tenaga kerja oleh pengusaha, pekerja maupun serikat pekerja sebagai langkah penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara musyawarah untuk mufakat. Selanjutnya apabila telah terjadi kesepakatan, maka para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk ditandatangani bersama yang mengikat dan menjadi hukum bagi para pihak dan wajib didaftarkan oleh para pihak ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama. Namun apabila penyelesaian bipartit tidak mencapai kata sepakat, maka salah satu pihak mencatatkan perselisihan tersebut ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat. Pencatatan perselisihan tersebut harus dilampiri bukti atau risalah perundingan yang menemui kegagalan tersebut. Selanjutnya instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat menawarkan kepada para pihak untuk memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase. Namun demikian, apabila dalam waktu 7 (tujuh) hari para pihak belum memilih penyelesaian, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian melalui Mediasi.

Penyelesaian melalui mediasi yang dipimpin oleh mediator pada intinya sama dengan penyelesaian melalui bipartit, apabila dalam penyelesaian mediasi tersebut terdapat kesepakatan, maka para pihak membuat

Perjanjian Bersama dan ditandatangani para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Tetapi, apabila tidak tercapai kesepakatan dalam mediasi tersebut, maka mediator akan mengeluarkan anjuran tertulis, dan apabila anjuran tertulis diterima para pihak, maka dibuat Perjanjian Bersama. Dalam batas waktu 3 (tiga) hari sejak kesepakatan tersebut mediator sudah harus menyelesaikan membantu pembuatan Perjanjian Bersama untuk selanjutnya didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum para pihak yang membuat Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Sebagai bukti pendaftaran, para pihak akan memperoleh akta bukti pendaftarannya yang merupakan bagian tidak terpisahkan dengan Perjanjian Bersama. Apabila salah satu pihak tidak melaksanakan Perjanjian Bersama, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan untuk mendapatkan penetapan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial. Namun, apabila para pihak yang berselisih tidak memberikan pendapatnya mengenai anjuran tertulis, maka para pihak tersebut dianggap menolak anjuran tertulis. Selanjutnya para pihak atau salah satu pihak dapat menempuh penyelesaian dengan mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Hubungan industrial pada intinya merupakan pola hubungan interaksi yang terbentuk diantara para pelaku proses produksi barang dan jasa (pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah) dalam suatu hubungan kerja. Walaupun dalam hubungan kerja, pekerja/buruh dan pengusaha mempunyai tujuan yang sama yaitu ingin mempertahankan kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan untuk peningkatan kesejahteraan, namun pada keadaan tertentu kepentingan keduanya dapat berbeda terutama berkaitan dengan persepsi atau interpretasi mengenai pelaksanaan hubungan kerja sehingga



berpotensi menimbulkan konflik yang akan menyebabkan terjadinya perselisihan hubungan industrial.

Mediator dalam Penyelesaian sengketa hubungan industrial sesuai Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 berbeda dengan mediator pada umumnya. Hanya mediator yang berada pada setiap Instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan saja yang berwenang melakukan mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal ini sesuai dengan UU No. 2 Tahun 2004 Tentang PPHI Pasal 8 bahwa “penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota”. Hal ini kontradiktif, karena pada dasarnya mediator adalah siapa saja yang dikehendaki para pihak, termasuk kemungkinan para pihak memilih pegawai pada instansi lain yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan. Mediasi hubungan industrial harus memberikan kebebasan pada para pihak untuk menentukan sendiri mediator yang dikehendakinya. Berbeda halnya dengan pelaksanaan mediasi oleh mediator yang ada dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, dimana disebutkan dalam Pasal 6 (3) “dalam hal sengketa atau beda pendapat tidak dapat diselesaikan, maka atas kesepakatan tertulis para pihak, sengketa atau beda pendapat diselesaikan melalui bantuan seorang atau lebih penasehat ahli maupun melalui seorang mediator” para pihak yang bersengketa berhak memilih cara penyelesaian dan menentukan sendiri mediator mana yang akan menyelesaikan sengketa yang terjadi di antara mereka. Kemudian Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen Pasal 45 ayat (2) yang dipertegas kembali dalam Kepmendagri No. 350/MPP/Kep/12/2001 Pasal 4 (1) bahwa “penyelesaian sengketa konsumen oleh BPSK melalui cara konsiliasi atau mediasi atau abitrasi dilakukan atas dasar pilihan dan persetujuan para pihak yang bersengketa”. Selanjutnya pada Pasal 6 menentukan bahwa “penyelesaian sengketa

konsumen dengan cara mediasi oleh mediator dilakukan dalam bentuk kesepakatan yang dibuat dalam perjanjian tertulis yang ditandatangani oleh para pihak yang bersengketa”. Mediasi oleh mediator hubungan industrial juga berbeda dengan pelaksanaan mediasi di pengadilan berdasarkan PERMA RI Nomor 01 Tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan Pasal 19 ayat (1) bahwa para pihak berhak memilih seorang atau lebih mediator yang tercatat dalam daftar mediator di pengadilan.

Permasalahan perselisihan hubungan industrial sering terjadi di Kabupaten Lombok Tengah, hal ini berdasarkan data yang diperoleh dalam jangka waktu 2 tahun terakhir yakni Tahun 2018 sampai dengan Tahun 2019 dari Seksi Penyelesaian Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Tengah, yaitu jumlah kasus mengenai perselisihan hubungan industrial yang didaftarkan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Tengah pada Tahun 2018 sebanyak 18 (delapan belas) kasus perselisihan hubungan industrial, sedangkan untuk Tahun 2019 sebanyak 12 (dua belas) kasus perselisihan hubungan industrial. Dari jumlah kasus yang dapat diselesaikan tersebut di atas, pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Tengah lebih banyak menggunakan metode mediasi (sesuai dengan keinginan para pihak) untuk menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial. Namun ada juga kasus perselisihan yang tidak dapat diselesaikan sehingga mediator mengeluarkan anjuran tertulis. Hal ini berdasarkan data yang penulis peroleh dari observasi awal yang dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Tengah.

Berdasarkan penjelasan yang dituangkan dalam latar belakang penelitian, maka dalam penelitian ini penulis mengangkat tulisan penelitian dengan judul: “Kedudukan Mediator Hubungan Industrial dalam Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial.”



Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian di atas dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana karakteristik penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh mediator ?
2. Bagaimana kekuatan hukum anjuran tertulis yang dikeluarkan oleh mediator?

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis bagaimana karakteristik penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh mediator.
2. Menganalisis bagaimana kekuatan hukum anjuran tertulis yang dikeluarkan oleh mediator.

LANDASAN TEORI

Untuk melakukan analisis terhadap isu hukum yang di angkat penulis menggunakan beberapa teori antara lain :

a. Teori Negara Hukum Kesejahteraan (Welfare State)

Teori Negara Hukum Kesejahteraan merupakan perpaduan antara konsep Negara hukum dengan konsep Negara kesejahteraan (Husni, 2016:16).

b. Teori Kebebasan Berkontrak

Asas ini dapat disimpulkan dari Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata yang berbunyi : semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Dari pasal tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pada umumnya suatu perjanjian dapat dibuat secara bebas oleh masyarakat, baik itu dari segi bentuk perjanjian maupun isi dari perjanjian. Perjanjian yang telah dibuat tersebut mengikat bagi mereka yang membuatnya seperti halnya Undang-Undang (Suwiryono, 2017: 61).

c. Teori Keadilan.

Fokus Teori ini pada keadilan yang terjadi pada masyarakat, bangsa dan Negara. Keadilan yang hakiki adalah keadilan yang terdapat dalam masyarakat. Keadilan dalam arti umum adalah keadilan yang berlaku bagi semua orang tanpa membedakan antara orang yang satu

dengan orang yang lain (Salim HS, et.al, 2017: 27).

Menurut Aristoteles, hukum mengikat semua orang, maka keadilan hukum mesti dipahami dalam suatu pengertian kesamaan. Namun ia membagi kesamaan menjadi kesamaan numerik dan kesamaan proporsional. Kesamaan numerik melahirkan prinsip semua orang sederajat di depan hukum. Sedangkan kesamaan proporsional melahirkan prinsip memberikan tiap orang apa yang menjadi haknya. Beberapa jenis keadilan sesuai dengan hak manusia meliputi keadilan tukar menukar atau komutatif, keadilan umum atau legal dan keadilan membagi atau distributive (Suwiryono, 2017: 27).

d. Hukum Ketenagakerjaan

Pengertian Hukum Ketenagakerjaan menurut pendapat beberapa ahli yaitu: Menurut Molenaar Hukum Ketenagakerjaan (arbeidsrecht) adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dengan tenaga kerja dan antara tenaga kerja dengan penguasa (Husni, 2016: 33).

Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengartikan ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Dalam suatu perjanjian ketenagakerjaan terdapat beberapa pihak yang terlibat, yaitu buruh/pekerja, pengusaha/pemberi kerja, organisasi buruh/pekerja, organisasi pengusaha, dan pemerintah (Bambang S., 2013: 73).

- 1) Pekerja
- 2) Pengusaha
- 3) Organisasi Pekerja
- 4) Organisasi Pengusaha
- 5) Pemerintah

e. Mediator

Dalam terminologi hukum, istilah “mediation” berarti pihak ketiga yang ikut campur perkara cenderung mencari penyelesaiannya, sedangkan pihak yang menjadi penengah disebut mediator (Surya Perdana, 2013: 23).



Mediator Hubungan Industrial selanjutnya disebut Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan (Husni, 2016: 122).

f. Pengertian Hubungan Kerja dan Hubungan Industrial

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan / atau 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, (Wijayanti, 2014: 56).

g. Perselisihan Hubungan Industrial

Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 disebutkan bahwa perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan (Husni, 2016: 120).

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 membagi jenis perselisihan menjadi 4 jenis, yaitu :

- 1) Perselisihan hak;
- 2) Perselisihan kepentingan;
- 3) Perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
- 4) Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

h. Penyelesaian Sengketa / Perselisihan Hubungan Industrial

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan melalui beberapa cara, yaitu (Broto Suwiryo, 2017: 94) :

1) Bipartit

Sebelum perselisihan hubungan industrial diajukan kepada lembaga penyelesaian perselisihan, setiap perselisihan wajib diupayakan penyelesaiannya secara bipartit, yaitu musyawarah antara pekerja dan pengusaha.

2) Mediasi

Penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan dilakukan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

3) Konsiliasi

Lembaga penyelesaian perselisihan yang berwenang untuk menjadi penengah dalam perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan adalah konsiliasi. Yang bertugas sebagai penengah adalah konsiliator, yaitu orang yang memenuhi syarat-syarat sesuai ketetapan menteri dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih. Apabila proses konsiliasi tidak mencapai kesepakatan maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial.

4) Arbitrase

Arbitrase adalah lembaga yang berwenang untuk menjadi wasit dalam perselisihan kepentingan, perselisihan antar serikat pekerja. Yang menjadi wasit adalah arbiter, dan para arbiter tersebut dapat dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang telah ditetapkan oleh menteri.

5) Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan hubungan industrial adalah lembaga peradilan yang berwenang memeriksa dan memutus semua jenis perselisihan hubungan industrial. Hakim yang memeriksa dan memutus perselisihan tersebut terdiri atas hakim lembaga peradilan Ad Hoc. Pada pengadilan ini, serikat



pekerja dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum mewakili anggotanya. Pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan khusus yang berada di lingkungan peradilan umum.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian normatif atau disebut juga penelitian doktrinal. Metode pendekatan yang digunakan untuk menjawab permasalahan di atas adalah Pendekatan Undang-Undang (Statute Approach) dan Pendekatan Kasus (Case Approach).

Dalam penelitian ini, bahan hukum yang digali meliputi: Bahan hukum primer, Bahan hukum Skunder, dan Bahan hukum tersier. Pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan menggunakan metode bola salju dan prosedur identifikasi serta inventarisasi bahan-bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

Bahan-bahan hukum yang telah terkumpul kemudian dianalisa dengan menggunakan beberapa teknik yaitu :Teknik argumentasi dan penafsiran hukum. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah Socio-legal Research, yaitu prosedur pemecahan masalah yang diteliti dengan cara mendeskripsikan data yang diperoleh dari hasil pengamatan kepustakaan dan pengamatan lapangan untuk menjawab permasalahan atau isu hukum yang diteliti secara induktif

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Oleh Mediator

Cara penyelesaian sengketa dapat dilakukan melalui pengadilan, ADR, dan melalui lembaga adat (Salim HS, et.al, 2017: 142).

a. Penyelesaian secara Bipartit (Negosiasi)

Negosiasi merupakan hal yang biasa dilakukan dalam suatu persoalan pada kehidupan sehari-hari. Negosiasi merupakan proses konsensus yang digunakan para pihak untuk memperoleh kesepakatan diantara mereka. (Salim HS, et.al, 2017: 62).

Penyelesaian industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat oleh kedua belah pihak. Lalu Husni, (2016: 124), menyatakan penyelesaian melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan maka perundingan bipartit dianggap gagal. Jika perundingan bipartit gagal, maka salah satu pihak atau keduanya mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti penyelesaian secara bipartit. Setelah menerima pencatatan, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menawarkan kepada para pihak untuk memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase. Jika para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase, maka penyelesaiannya dilimpahkan ke mediator.

b. Penyelesaian melalui Mediasi

Mediasi adalah proses negosiasi pemecahan masalah dimana pihak luar yang tidak memihak (impartial) dan netral bekerja dengan pihak yang bersengketa untuk membantu mereka yang memperoleh kesepakatan dengan memutuskan (Any Suryani, et.al: 2019: 66). Penyelesaian melalui mediasi dilakukan untuk semua jenis perselisihan hubungan industrial yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan. Perselisihan hubungan industrial tersebut diselesaikan melalui musyawarah dengan ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi adalah dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduk perkara dan segera mengadakan sidang mediasi. Mediator dapat memanggil saksi



atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya.

Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum para pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapat akta bukti pendaftaran.

Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis, anjuran tertulis tersebut dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus disampaikan kepada para pihak. Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis. Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Perjanjian Bersama yang telah didaftarkan diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama. Apabila Perjanjian Bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi.

c. Penyelesaian melalui Konsiliasi

Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor / instansi yang bertanggung jawab di bidang

ketenagakerjaan. Konsiliator berwenang untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan, yang hanya bisa dilakukan setelah para pihak yang berselisih mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak dan telah dilegitimasi pada wilayah kerjanya yang meliputi tempat pekerja / buruh bekerja (Any Suryani, et.al, 2019: 164).

Para pihak dapat mengetahui nama konsiliator yang akan dipilih dan disepakati dari daftar nama konsiliator yang dipasang dan diumumkan pada kantor instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian secara tertulis, konsiliator sudah harus mengadakan penelitian tentang duduknya perkara selambat-lambatnya pada hari kedelapan harus sudah dilakukan sidang konsiliasi.

Dalam persidangan tersebut konsiliator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam persidangan konsiliasi untuk dimintai keterangan. Saksi atau saksi ahli yang memenuhi panggilan berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya ditetapkan oleh Menteri Ketenagakerjaan.

Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh Konsiliator serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Sebaliknya dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian hubungan industrial melalui konsiliator, maka konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis, anjuran tertulis tersebut dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak.



Para pihak sudah harus memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis. Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Perjanjian Bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama. Apabila Perjanjian Bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi.

d. Penyelesaian melalui Arbitrase

Arbitrase menurut Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa adalah cara penyelesaian suatu sengketa perdata di luar pengadilan umum yang didasarkan pada perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa. (Any Suryani, et.al, 2019: 72).

Perselisihan hubungan industrial yang dapat diselesaikan melalui arbitrase adalah perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan saja. Sedangkan perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tidak dapat diselesaikan melalui arbitrase.

Arbiter hubungan industrial selanjutnya disebut arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri 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 9 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004). Arbiter yang berwenang memutuskan perselisihan hubungan industrial haruslah arbiter yang ditetapkan oleh Menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbiter dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih. Kesepakatan para pihak yang berselisih dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase, dibuat rangkap 3 (tiga) dan masing-masing pihak mendapatkan 1 (satu) yang mempunyai kekuatan hukum yang sama. Karena harus didasarkan atas kesepakatan yang dinyatakan secara tertulis, penyelesaian melalui arbitrase dikenal juga dengan mekanisme penyelesaian secara contractual process (Lalu Husni, 2016:129).

Surat perjanjian arbitrase sekurang-kurangnya memuat nama lengkap dan alamat atau kedudukan para pihak yang berselisih, pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbitrase untuk diselesaikan dan diambil putusan, jumlah arbiter yang disepakati, pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase dan tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan para pihak yang berselisih.

Pemeriksaan perselisihan hubungan industrial oleh arbiter dilakukan secara tertutup kecuali para pihak yang berselisih menghendaki lain.

Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap. Putusan arbitrase didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan. Dalam hal putusan arbitrase tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan fiat eksekusi di



Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siapa putusan itu harus dijalankan, agar putusan diperintahkan untuk dijalankan. Terhadap putusan arbitrase, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak ditetapkannya putusan arbiter.

e. Penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada dalam lingkungan peradilan umum. Kewenangan absolut Pengadilan Hubungan Industrial adalah memeriksa dan memutus (Lalu Husni, 2016:131):

- 1) Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- 2) Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- 3) Di tingkat pertama mengenai perselisihan PHK;
- 4) Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Sedangkan kompetensi relatif Pengadilan Hubungan Industrial adalah Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat buruh/pekerja bekerja atau tempat perusahaan berada yang memeriksa suatu gugatan (Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).

Penyelesaian perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial dilakukan dengan pengajuan gugatan perkara perdata pada umumnya. Hukum acara yang berlaku pada peradilan hubungan industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada peradilan umum kecuali yang diatur khusus.

Pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp. 150.000.000 (seratus lima puluh juta rupiah). Gugatan harus dilampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, jika tidak maka hakim mengembalikan gugatan kepada penggugat atau

dengan kata lain gugatan penggugat tidak dapat diterima (niet ontvankelijk verklaard).

Serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, hal ini dimaksudkan untuk memberikan kemudahan bagi pihak pekerja maupun pengusaha untuk beracara langsung di depan Pengadilan Hubungan Industrial tanpa harus membayar biaya untuk pengacara. Untuk mewujudkan asas peradilan khususnya asas cepat, maka penyelesaian perselisihan melalui pengadilan dibatasi jangka waktunya yakni penyelesaian perselisihan hubungan industrial di tingkat pertama pada Pengadilan Hubungan Industrial paling lama 50 (lima puluh) hari kerja, dan pada tingkat kasasi di Mahkamah Agung paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja.

Susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri terdiri dari (Any Suryani, et.al, 2019: 145):

- 1) Hakim;
- 2) Hakim Ad-Hoc;
- 3) Panitera Muda;
- 4) Panitera Pengganti.

Sedangkan susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung terdiri dari :
Ibid

- 1) Hakim Agung;
- 2) Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung;
- 3) Panitera.

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan akhir dan bersifat tetap. Sedangkan putusan mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi ke Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja bagi para pihak yang tidak hadir terhitung sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan.



2. Karakteristik Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Oleh Mediator

a. Mediator Hubungan Industrial

Kamus Besar Bahasa Indonesia mengartikan mediator sebagai perantara (penghubung, penengah). <https://kbbi.web.id/mediator.html>. diakses tanggal 16 Maret 2020 pukul 15.35 WITA.

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

Dalam PERMA Nomor 1 Tahun 2016 Pasal 1 butir 2 merumuskan pengertian mediator yaitu Hakim atau pihak lain yang memiliki sertifikat mediator sebagai pihak netral yang membantu para pihak dalam proses perundingan guna mencari kemungkinan penyelesaian sengketa tanpa menggunakan cara memutus dan memaksakan sebuah penyelesaian (Takdir Rahmadi, 2017: 153).

Mediator hubungan industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan yang dilimpahkan kepadanya.

Seseorang atau beberapa orang mediator berkedudukan di Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kantor/Dinas/Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Provinsi, dan Kantor/Dinas/Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Mediator yang berkedudukan di Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, melakukan mediasi perselisihan hubungan industrial yang terjadi lebih dari satu wilayah provinsi. Mediator berkedudukan di Kantor/Dinas/Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Provinsi melakukan

mediasi perselisihan hubungan industrial yang terjadi lebih dari satu wilayah Kabupaten/Kota. Mediator berkedudukan di Kantor/Dinas/Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota melakukan mediasi perselisihan hubungan industrial yang terjadi dalam satu wilayah Kabupaten/Kota tempat pekerja/buruh bekerja.

Dalam hal satu wilayah kerja Kabupaten/Kota tidak mempunyai mediator atau mediator yang ada tidak mencukupi jumlahnya, maka untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, kepala Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota yang bersangkutan dapat meminta bantuan tenaga mediator kepada kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan terdekat dalam satu Provinsi.

b. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh mediator wajib dilaksanakan jika para pihak yang berselisih tidak dapat menyelesaikan perselisihan tersebut secara bipartit, dan para pihak tidak memilih penyelesaian sengketa melalui konsiliasi maupun arbitrase. Mediasi tidak langsung ditawarkan bersamaan dengan konsiliasi dan arbitrase kepada para pihak yang berselisih, tetapi mediasi ditawarkan setelah para pihak yang bersengketa tidak memilih jalur penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dan arbitrase. Mediator hubungan industrial berbeda dengan mediator pada umumnya dimana dalam mediator hubungan industrial hanya pegawai negeri sipil pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang dapat menjadi mediator. Mediator hubungan industrial berbeda dengan mediator pada umumnya seperti yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999, Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999, maupun Perma Nomor 1 Tahun 2016. Mediator hubungan industrial merupakan salah satu bentuk adanya campur tangan pemerintah dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial oleh mediator.



3. Kekuatan Hukum Anjuran Tertulis Yang Dikeluarkan Oleh Mediator: Mediasi Sebagai Salah Satu Alternatif Penyelesaian Sengketa

a. Pengertian Mediasi

Dapat diidentifikasi unsur-unsur esensial mediasi, yaitu :

1. Mediasi merupakan cara penyelesaian sengketa melalui perundingan berdasarkan pendekatan mufakat atau konsensus para pihak.
2. Para pihak meminta bantuan pihak lain yang bersifat tidak memihak yang disebut mediator.
3. Mediator tidak memiliki kewenangan memutuskan, tetapi hanya membantu para pihak yang bersengketa dalam mencari penyelesaian yang dapat diterima para pihak.

b. Fungsi Mediator

Menurut Fuller, mediator memiliki beberapa fungsi, yaitu katalisator, pendidik, penerjemah, narasumber, penyandang berita jelek, agen realitas, dan sebagai kambing hitam (scapegoat), (Takdir Rahmadi, 2017: 14). Fungsi sebagai katalisator diperlihatkan dengan kemampuan mendorong lahirnya suasana yang konstruktif bagi dialog atau komunikasi di antara para pihak dan bukan sebaliknya, yakni menyebabkan terjadinya salah pengertian dan polarisasi di antara para pihak. Sebagai pendidik dimaksudkan berusaha memahami kehendak, aspirasi, prosedur kerja, keterbatasan politis, dan kendala usaha dari para pihak. Sebagai penerjemah, mediator harus berusaha menyampaikan dan merumuskan usulan para pihak yang satu kepada pihak lainnya melalui bahasa, atau ungkapan yang enak didengar oleh pihak lainnya, tetapi tanpa mengurangi maksud atau sasaran yang hendak dicapai oleh si pengusul. Sebagai narasumber, mediator harus mandayagunakan atau melipatgandakan kemanfaatan sumber-sumber informasi yang tersedia. Sebagai penyandang berita jelek, mediator harus menyadari bahwa para pihak dalam proses perundingan dapat bersikap emosional, maka mediator harus siap menerima

perkataan dan ungkapan yang enak dan kasar dari salah satu pihak. Sebagai agen realitas, mediator harus member tahu atau member pengertian secara terus terang kepada satu atau para pihak, bahwa sasarannya tidak mungkin atau tidak masuk akal untuk dicapai melalui sebuah proses perundingan. Sebagai kambing hitam, mediator harus siap menjadi pihak yang dipersalahkan apabila orang-orang yang dimediasi tidak merasa sepenuhnya puas terhadap prasyarat-prasyarat dalam kesepakatan.

c. Mediasi Hubungan Industrial

Dalam Alternative Dispute Resolution (ADR) berbeda dengan mediator hubungan industrial, di dalam ADR yang akan mereka lalui sebagai tempat penyelesaian perselisihan didasarkan pada kesepakatan para pihak yang berselisih. Namun dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial, para pihak akan memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase terlebih dahulu. Apabila dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja para pihak tidak memilih penyelesaian melalui konsiliasi maupun arbitrase maka barulah akan dilimpahkan kepada mediator hubungan industrial.

4. Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Melalui Mediasi Oleh Mediator

Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi wajib dilalui oleh para pihak tanpa melalui perjanjian. Oleh karena itu dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini penulis menggunakan penyelesaian secara wajib dan penyelesaian secara sukarela. Yang termasuk penyelesaian secara wajib adalah : Bipartit (negosiasi), mediasi melalui mediator, dan melalui pengadilan. Sedangkan yang termasuk penyelesaian secara sukarela adalah : konsiliasi melalui konsiliator, dan arbitrase melalui arbiter.

a. Tahap –Tahap atau Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Mediasi.

Mediator setelah menerima pelimpahan, meminta kepada para pihak untuk berunding sebelum dilaksanakannya proses mediasi. Kemudian dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja mediator harus mengadakan



penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi. Dalam hal ini mediator berkewajiban (Any Suryani, et.al, 2019:137):

1. Memanggil para pihak yang berselisih untuk dapat didengar keterangan yang diperlukan;
2. Mengatur dan memimpin mediasi;
3. Membantu membuat perjanjian bersama, apabila tercapai kesepakatan;
4. Membuat anjura tertulis, apabila tidak tercapai kesepakatan;
5. Membuat risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
6. Membuat lapiran hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial kepada atasan.

Untuk melaksanakan tugasnya mediator dapat melakukan hal-hal berikut:

1. Meminta kepada para pihak untuk memberikan keterangan secara lisan dan tertulis;
2. Meminta dokumen dan surat-surat yang berkaitan dengan perselisihan para pihak;
3. Memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi untuk dimintai dan didengar keterangannya. Saksi atau saksi ahli yang dimaksud berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya ditetapkan dengan keputusan menteri.
4. Meminta dokumen dan surat-surat yang diperlukan dari Dinas Provinsi dan Dinas Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau lembaga terkait.
5. Menolak kuasa para pihak yang berselisih apabila tidak memiliki surat kuasa khusus.

b. Kekuatan Hukum Anjuran Tertulis Yang Dibuat Oleh Mediator

Pada dasarnya, mediator wajib mengupayakan agar terjadi kesepakatan diantara para pihak yang berselisih. Dalam hal penyelesaian perselisihan melalui mediasi tidak mencapai kesepakatan, sehingga mediator mengeluarkan anjuran tertulis. Menurut

penjelasan Pasal 13 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Anjuran tertulis adalah pendapat atau saran tertulis yang diusulkan oleh mediator kepada para pihak dalam upaya menyelesaikan perselisihan mereka. Anjuran tertulis tersebut wajib disampaikan oleh mediator selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama.

Kekuatan hukum anjuran tertulis yang dibuat oleh mediator dan disepakati oleh para pihak dan dituangkan dalam bentuk Perjanjian Bersama dan di daftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama tersebut di buat memiliki kekuatan hukum eksekutorial. Artinya jika salah satu pihak mengingkari isi Perjanjian Bersama maka pihak yang merasa dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama tersebut didaftarkan. Apabila yang bersangkutan berdomisili di luar wilayah Pengadilan Hubungan Industrial tempat didaftarkan Perjanjian Bersama, maka pihak yang dirugkan dapat mengajukan permohonan eksekusi ke Pengadilan Hubungan Industrial di tempat domisili yang bersangkutan untuk selanjutnya di teruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial tempat didaftarkannya Perjanjian Bersama.

Anjuran tertulis yang dibuat oleh mediator, tapi ditolak oleh salah satu pihak maka menurut penulis anjuran tertulis tersebut hanya dijadikan sebagai syarat oleh para pihak atau salah satu pihak untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum para pihak. Fakta bahwa mediasi sebagai syarat pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial apabila perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan dan para pihak tidak memilih jalur penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dan arbitrase, dapat disalahgunakan oleh pihak –pihak yang tidak beritikad baik untuk membuat proses penyelesaian perselisihan lebih lama. Anjuran tertulis yang dibuat oleh mediator seharusnya bisa dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan oleh hakim Pengadilan

<http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI>



hubungan Industrial, sehingga tidak ada kesan bahwa mediasi oleh mediator hanya sebagai pelengkap syarat yang harus dilalui untuk proses pendaftaran perselisihan di Pengadilan Hubungan Industrial.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari uraian pada pembahasan-pembahasan yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Karakteristik penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh mediator wajib dilaksanakan jika para pihak yang berselisih tidak dapat menyelesaikan perselisihan tersebut secara bipartit, dan para pihak tidak memilih penyelesaian sengketa melalui konsiliasi maupun arbitrase. Mediator hubungan industrial berbeda dengan mediator pada umumnya dimana dalam mediator hubungan industrial hanya pegawai negeri sipil pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang dapat menjadi mediator karena adanya campur tangan pemerintah dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial oleh mediator.
2. Kekuatan hukum anjuran tertulis yang dibuat oleh mediator dan disepakati oleh para pihak yang dituangkan dalam bentuk Perjanjian Bersama dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama memiliki kekuatan hukum eksekutorial. Artinya jika salah satu pihak mengingkari isi Perjanjian Bersama, maka pihak yang merasa dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama tersebut didaftarkan. Namun anjuran tertulis yang dibuat oleh mediator, tapi ditolak oleh salah satu pihak, maka anjuran tertulis tersebut hanya dijadikan sebagai syarat oleh para pihak atau salah satu pihak untuk mengajukan gugatan ke

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum para pihak. Fakta bahwa mediasi sebagai syarat pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial apabila perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan dan para pihak tidak memilih jalur penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dan arbitrase, dapat disalahgunakan oleh pihak –pihak yang tidak beritikad baik untuk membuat proses penyelesaian perselisihan lebih lama.

Saran

Dari kesimpulan tersebut penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Agar ketika perundingan bipartit gagal, maka mediasi ditawarkan bersamaan dengan konsiliasi dan arbitrase tanpa harus menunggu 7 (tujuh) hari kerja. Mengingat mediator hubungan industrial adalah mediator yang berbeda dengan mediator pada umumnya, dimana hanya Pegawai Negeri Sipil pada instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang dapat menjadi mediator, walaupun sudah memiliki sertifikat mediator maka diharapkan kepada Bupati/Walikota, Gubernur agar tidak memindah tugaskan mediator yang sudah mendapat legitimasi.
2. Anjuran tertulis yang dibuat oleh mediator agar dijadikan sebagai dasar bagi hakim Pengadilan Hubungan Industrial dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, agar mediasi bukan hanya sekedar syarat untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.



DAFTAR PUSTAKA

- [1] Amirudin & Zainal Asikin, Pengantar Metode Penelitian Hukum Edisi Revisi, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 2016
- [2] Any Suryani & Zaeni Asyhadie, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja, Sanabil, Mataram, 2019
- [3] Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta, 2014.
- [4] Bernard L. Tanya, et al., Teori Hukum Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi, Genta Publishing, Yogyakarta, 2010
- [5] Broto Suwiryono, Hukum Ketenagakerjaan (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Keadilan), Surabaya: LaksBang PRESSindo, 2017
- [6] Haiyani Rumondang, et al., Paradigma Baru Hubungan Industrial di Indonesia, Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Jakarta, 2010.
- [7] Haiyani Rumondang, et al., Keterampilan Bernegosiasi Dalam Hubungan Industrial Seri Pengusaha, Edisi Kedua, Direktorat Kelembagaan dan Kerjasama Hubungan Industrial, Jakarta, 2018.
- [8] Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi revisi, P.T. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016
- [9] Nurnaningsih Amriani, Mediasi Alternatif Penyelesaian Sengketa Perdata di Pengadilan, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2011
- [10] R. Joni Bambang S., Hukum ketenagakerjaan, Bandung : CV Pustaka Setia, 2013.
- [11] Takdir Rahmadi, Mediasi Penyelesaian Sengketa Melalui Pendekatan Mufakat, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, Cet. Kedua, 2017.
- [12] Salim HS & Erlis Septiana Nurbani, Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta, 2017
- [13] Salim HS & Erlis Septisna Nurbani, Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi Buku Kedua, PT Raja Grafindo Persada : Depok, 2017.
- [14] Salim HS & Erlis Septisna Nurbani, Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi Buku Ketiga, PT Raja Grafindo Persada : Depok, 2017.
- [15] Surya Perdana, Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja melalui Mediasi Dilengkapi dengan Penyelesaian Kasus PHK melalui Mediasi, Ratu Jaya, Medan, 2013.
- [16] Winarta, Frans Hendra, Hukum Penyelesaian Sengketa dalam Arbitrase Nasional Indonesia dan Internasional, Sinar Grafika, Jakarta, 2012.
- [17] Zaeni Asyhadie II, Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, P.T. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007
- [18] Zainal Asikin, Mengenal Filsafat Hukum, Pustaka Reka Cipta, Bandung, 2014.
- [19] Agus Susianto, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Bipartit dan Mediasi yang Mencapai Kesepakatan dalam Bentuk Perjanjian Bersama di Kabupaten Klaten". (Tesis, Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, 2012)
- [20] Dewi Kartika Sari, "Upaya Mediator dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Klaten". (Tesis, Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, 2018)
- [21] Erico James Patricio Oroh, "Peranan Mediator dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial". (Tesis, Fakultas Hukum Universitas Airlangga, 2007).
- [22] Indonesia, Undang-Undang Dasar 1945 & Perubahannya, Yogyakarta: Buku Pintar, 2011
- [23] Indonesia, Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957, Lembaran Negara Tahun 1957 Nomor 42; Tambahan Lembaran Negara Nomor 1227 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan



-
- [24] Indonesia, Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.
- [25] Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39; Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279 tentang Ketenagakerjaan
- [26] Indonesia, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 6; Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- [27] Indonesia, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER 31/MEN/XII/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit
- [28] Indonesia, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi
- [29] Indonesia, PERMA Nomor 1 Tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan.
- [30] <https://kbbi.web.id/mediator.html>.



HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN