

## **TESIS**

# **FUNGSI DAN PERANAN MEDIATOR HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA DINAS KETENAGAKERJAAN DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**

**Diajukan Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar  
Magister Hukum (M.H) Program Magister Ilmu Hukum**



**OLEH :**

**NAMA : BAZARUDIN**

**NOMOR MAHASISWA : 191021107**

**BIDANG KAJIAN UTAMA : HUKUM TATA NEGARA**

**PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU HUKUM  
PROGRAM PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU  
2021**

## LEMBAR PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, puji syukur penulis mengucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kesehatan baik zahir maupun bathin. Walaupun dalam hal ini penulis mengalami kendala dan hambatan, namun penulis tetap berdoa dan berusaha semampu penulis meminta petunjuk, alhamdulillah penulis diberi kemudahan di dalam pelaksanaan, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini sesuai dengan waktunya dan mengerti arti kehidupan yang sesungguhnya. Shalawat beriring salam penulis hadiahkan kepada Nabi Muhammad SAW, karena beliau adalah yang membawa kita dari alam jahiliyah ke alam yang seperti kita rasakan saat ini. Tesis ini peneliti persembahkan khusus untuk :

Ayahanda Bustaman (Almarhum) dan Ibunda Siti Sarah, selaku kedua orangtua yang telah memberikan kasih sayang, cintanya dan do'a, motivasi untuk mensukseskan anaknya yang selalu mengiringi setiap langkah sehingga memberi energi tambahan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini. Buat Istriku tercinta Evi Yurda Ningsih, SE., yang selalu mendampingi baik suka maupun duka serta memberikan dukungan doa dan motivasi sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan tesis ini. Untuk anak-anak ku M. Ezra Ibrahimovic dan Muhammad Ghalib Mirza yang juga menjadi semacam tambahan semangat bagi diri penulis dalam menjalani kehidupan khususnya dalam menyelesaikan pendidikan Magister Ilmu Hukum (Hukum Tata Negara) Program Pasca Sarjana di Universitas Islam Riau dan semoga dapat melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi dari si'peneliti capai saat ini. Dan teruntuk seluruh keluarga besar penulis yang turut mendo'akan, memberikan semangat dukungan dan bantuannya

sehingga selesainya kuliah tepat pada waktunya. Terima kasih juga disampaikan kepada yth, Kepala Dinas beserta Staf pada Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir yang telah membantu dan mendoakan sehingga selesainya penulisan tesis ini.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

# FUNGSI DAN PERANAN MEDIATOR HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA DINAS KETENAGAKERJAAN DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

## 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. Penelitian ini berfokus pada fungsi dan peranan mediator dalam penyelesaian perselisihan industrial pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir. Jenis penelitian ini termasuk dalam golongan penelitian observasi (*observational research*) atau *Non Doctrinal Research* dengan informan Kadis Disnakertrans, Kabid Perindustrian Dan Syarat Kerja, Mediator Hubungan Industrial, Pihak pengusaha/perusahaan dan Ketua serikat pekerja/buruh. Berdasarkan hasil penelitian, fungsi dan peranan mediator dinilai telah baik, hal ini dikarenakan mediator hubungan industrial telah banyak berperan dalam memfasilitasi menyelesaikan kasus perselisihan. Kendala yang dihadapi mediator hubungan industrial dalam penyelesaian kasus perselisihan yakni sulitnya memperpertemukan kedua belah pihak yang berselisih, sulinya pihak yang berselisih. Pengusaha yang domisilinya diluar negeri atau diluar kota sehingga sulit meluangkan waktunya. Serta kewenangan terbatas yang diberikan perusahaan kepada personalia menghambat proses mediasi. Belum tersedianya ruangan khusus mediasi dalam penyelesaian perselisihan pada Disnakertrans Kabupaten Indragiri Hilir, menyebabkan terganggunya waktu kerja beberapa pegawai karena ruangnya dipergunakan untuk mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Jumlah mediator pada Disnakertrans Kabupaten Indragiri Hilir yang hanya memiliki 1 (satu) orang mediator menjadi sangat tidak sebanding jika dibandingkan dengan jumlah perusahaan sebesar yang mencapai 208 dan pekerja 33.712 orang yang rentan mengalami perselisihan hubungan industrial. 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.

**Kata Kunci : Fungsi Dan Peranan Mediator**



## **FUNCTIONS AND ROLE OF INDUSTRIAL RELATIONS MEDIATORS IN THE DEPARTMENT OF MANPOWER AND TRANSMIGRATION OF INDRAGIRI**

### **ABSTRACT**

Law No. 2 of 2004 concerning the Settlement of Industrial Relations Disputes becomes the legal umbrella governing the procedures for the settlement of industrial relations disputes between the authorities / companies and workers / laborers. the duties of the industrial relations mediator are to foster industrial relations, develop industrial relations, and resolve Industrial Relations Disputes. The mediator is obliged to provide written recommendations to the disputing parties to resolve disputes over rights, disputes over interests, disputes over termination of employment and disputes between trade unions / labor unions. This research focuses on the function and role of the mediator in resolving industrial disputes at the Manpower and Transmigration Office of Indragiri Hilir Regency. This type of research is included in the observational research or Non Doctrinal Research with the informants from the Head of Disnakertrans, the Head of Industry and Working Conditions, the Mediator of Industrial Relations, the entrepreneur / company and the Chair of the trade / labor union. Based on the research results, the function and role of the mediator are considered to be good, this is because industrial relations mediators have played many roles in facilitating the resolution of dispute cases. The obstacle faced by industrial relations mediators in resolving dispute cases is the difficulty of bringing together the two disputing parties, the difficulty of the disputing parties. Entrepreneurs who live outside the country or outside the city, making it difficult to spend their time. and the limited powers given by the company to personnel hampered the mediation process. .The unavailability of a special room for mediation in dispute resolution at the Manpower and Transmigration Office of Indragiri Hilir Regency has disrupted the working time of some employees because the room is used to mediate the settlement of industrial relations disputes. The number of mediators at the Manpower and Transmigration Office of Indragiri Hilir Regency which only has 1 (one) mediator is very disproportionate when compared to the number of companies which reached 208 and 33,712 workers who are prone to industrial relations disputes. the mediator does not have the power to force the disputing parties to resolve the dispute through mediation and accept the written recommendation issued by the mediator. for example, if the disputing party rejects the recommendation but does not proceed to the court stage, the mediator cannot force the written recommendation to be implemented.

**Keywords: Function and Role of Mediator**

## KATA PENGANTAR

**Assalamualaikum Wr.Wb.**

Segala Puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat-Nya, alhamdulillah Penulis dapat menyelesaikan Tesis dengan judul **“Fungsi Dan Peranan Mediator Hubungan Industrial Pada Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir”** sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Ilmu Hukum (M.H) pada Program Pascasarjana Universitas Islam Riau, Pekanbaru.

Penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

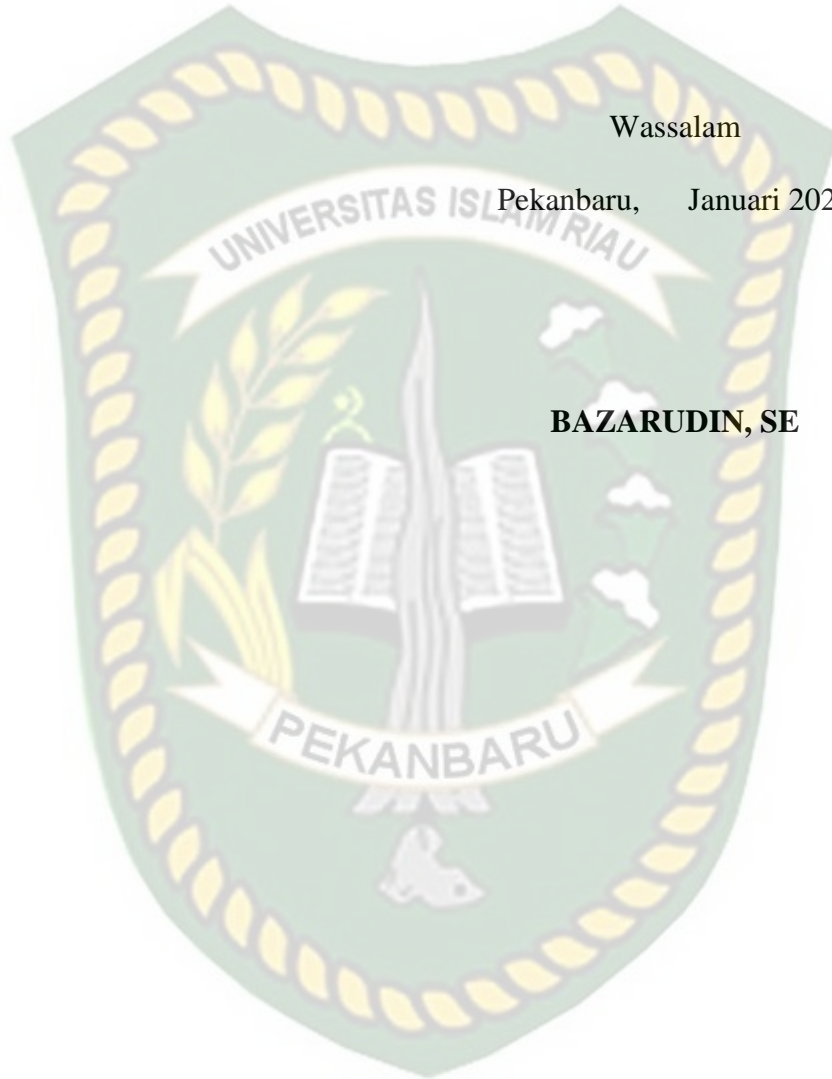
1. Yth. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL. Rektor Universitas Islam Riau.
2. Yth. Bapak Prof. DR. Yusri Munaf, SH, MH. Direktur Program Pascasarjana Universitas Islam Riau.
1. Yth. Bapak Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H. Ketua Program Studi Magister Ilmu Hukum.
2. Yth. Prof. Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum. (Pembimbing I)
3. Yth. Bapak Dr. Hj. Sri Wahyuni, S.H., M.Si. (Pembimbing II).
4. Yth. Seluruh Dosen Magister Ilmu Hukum Pasca Sarjana Universitas Islam Riau.
5. Yth. Bapak Bupati Indragiri Hilir.
6. Semua pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan dan motivasi.

Masih banyak kekurangan yang perlu di sempurnakan didalam penulisan Tesis ini, dengan kerendahan hati Penulis berharap adanya masukan dan koreksi serta saran untuk menyempurnakan kekurangan tersebut.

Wassalam

Pekanbaru, Januari 2021

**BAZARUDIN, SE**



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>LEMBAR PERSETUJUAN PROPOSAL TESIS .....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Masalah Pokok .....	18
C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian.....	18
D. Kerangka Teori.....	19
E. Konsep Operasional .....	29
F. Metode Penelitian.....	32
G. Sistematika Penulisan.....	38
<b>BAB II : TINJAUAN UMUM FUNGSI DAN PERANAN MEDIATOR HUBUNGAN INDUSTRIAL</b>	
A. Landasan Teori .....	38
1. Hubungan Kerja dan Hubungan Industrial .....	38
2. Perselisihan Hubungan Industrial .....	41
3. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ..	47
4. Penyelesaian di Luar Pengadilan .....	49
5. Mediator Dalam Mediasi Hubungan Industrial ...	65
B. Kerangka Pikiran.....	73
<b>BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian.....	76
1. Gambaran Umum Dinas Ketenagakerjaan Dan	



Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir ..... 76

B. Fungsi Dan Peranan Mediator Hubungan Industrial Pada Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir ..... 76

C. Proses Pelaksanaan Mediasi Dalam Menangani Perselisihan Hubungan Industrial Oleh Mediator Pada Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir ..... 88

D. Hambatan Mediator Hubungan Industrial Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir ..... 96

**BAB IV : PENUTUP**

A. Kesimpulan..... 102

B. Saran..... 103



## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel :	
I.1. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Kabupaten Indragiri Hilir Periode Januari S/D Desember Tahun 2018 .....	14
I.2. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Kabupaten Indragiri Hilir Periode Januari S/D Desember Tahun 2019 .....	15
III.1. Jumlah Perusahaan Berdasarkan Kualifikasi Tingkatan Perusahaan .....	77
III.3. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Kabupaten Indragiri Hilir Periode Januari S/D Desember Tahun 2019 .....	78

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
II.1 Bagan Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Bipartit.....	51
II.2 Kerangka Berpikir .....	73



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

No	Istilah	Singkatan/Istilah Lainnya	Pengertian
1	Mediator Hubungan Industrial	-	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	-	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	-	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		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	—	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	—	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	—	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	PEKANBARU	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	—	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	—	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	Perjanjian Kerja Bersama	—	Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak.
12	Perjanjian Bersama	—	Perjanjian Bersama (PB) merupakan jalan keluar yang ditempuh dalam hubungan industrial agar hubungan kerja dapat berjalan harmonis antara pihak pengusaha / perusahaan dan pekerja.
13	Alternative <i>Dispute Resolution</i>	ADR	Alternative <i>Dispute Resolution</i> (ADR) merupakan konsep yang mencakup semua cara-cara penyelesaian sengketa selain dari proses peradilan atau litigasi ( <i>litigation</i> ).
14	Perselisihan Hak	—	Perselisihan hak ialah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan

			perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
15	Perselisihan Kepentingan	-	Perselisihan kepentingan Adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
16	Pemberhentian Hubungan Kerja	<b>PHK</b>	Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
17	Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi	Disnakertrans	Disnakertrans adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang Tenaga Kerja, Pemberdayaan Masyarakat dan Transmigrasi.
18	Pengadilan Hubungan Industrial	-	Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan peradilan umum yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.



19	Pengusaha	Entrepreneure	Pengusaha adalah orang pribadi atau badan dalam bentuk apa pun yang dalam kegiatan usaha atau pekerjaannya menghasilkan barang, mengimpor barang, mengekspor barang, melakukan usaha perdagangan, memanfaatkan barang tidak berwujud dari luar daerah pabean, melakukan usaha jasa, atau memanfaatkan jasa dari luar daerah pabean.
	Perusahaan	—	setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
20	Serikat Pekerja	PEKANBARU	Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
21	Ketenagakerjaan	—	Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
22	Tenaga Kerja	—	Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu

			melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
--	--	--	---



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## 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

---

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

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

mencerminkan tipe 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

---

<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 Kementrian 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.



adanya jaminan untuk semua orang agar mendapatkan pekerjaan layak untuk 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-undangan dibawahnya, yakni dengan dikeluarkannya Undnag-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang 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 kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;

---

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

- 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 Nomor 13 tahun 2003 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 :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. 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 :

- a. Serikat pekerja/serikat buruh;
- b. Organisasi pengusaha;
- c. Lembaga kerja sama bipartit;
- d. Lembaga kerja sama tripartit;
- e. Peraturan perusahaan;
- f. Perjanjian kerja bersama;
- g. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan; dan
- h. 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

---

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

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-undangan 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-undangannya, 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, yang inti sarinya telah peneliti uraikan subtansinya 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:

- a. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b. Warga negara Indonesia;
- c. Pegawai negeri sipil pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan;
- d. Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
- e. Menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;
- f. Berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan tidak tercela;
- g. Berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1);
- h. Memiliki sertifikat kompetensi; dan
- i. 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 :

- a. Telah mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan Mediator yang dibuktikan dengan sertifikat dari Kementerian; dan
- b. 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>

- a. Meminta kepada para pihak untuk berunding sebelum dilaksanakan 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.

Dalam menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial seorang mediator mempunyai kewenangan:

---

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

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

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. Sesuai dengan judul penelitian ini yang mengkaji tentang “Fungsi Dan Peranan Mediator Hubungan Industrial Pada Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir”, maka untuk melihat sejauh mana kasus dan penyelesaian kasus perselisihan



hubungan industrial yang terjadi pada Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel I.1 : Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Kabupaten Indragiri Hilir Periode Januari S/D Desember Tahun 2018**

No	Nama Perusahaan	Alamat	Jumlah Tenaga Kerja	Jenis Perselisihan	Keterangan
1	2	3	4	5	6
1	Master Tembilahan	Tembilahan Hulu	1 (satu) orang	PHK	Anjuran
2	PT. TH. Indoplations	Kecamatan Pelangiran	1 (satu) orang	PHK/Perselisihan Hak	Anjuran
3	PT. TH. Indoplations	Kecamatan Pelangiran	1 (satu) orang	PHK	Anjuran
4	PT. Guntung Idaman Nusa	Kecamatan Pengaliran	2 (dua) orang	PHK	PB
5	PT. Inhil Sarimas Kelapa	Kecamatan Kempas	1 (satu) orang	PHK	PB
6	PT. Era Permata Sejahtera	Jakarta	1 (satu) orang	PHK	PB
7	PT. Bumi Palma Lestari Persada	Kecamatan Enok	1 (satu) orang	PHK	Anjuran (PB)
8	PT. Karya Riau Mandiri (E-Zone)	Tembilahan	11 (sebelas) orang	PHK (penutupan perusahaan)	PB
9	PT. BPLP-Kebun Bumi Sentosa Estate	Kecamatan Enok	22 (dua puluh dua) orang	22 (dua puluh dua orang)	PB
10	Bengkel Ahas Prima Service	Tembilahan	1 (satu) orang	1 (satu) orang	PB
11	PT. BLP-BPLE	Kecamatan Enok	1 (satu) orang	1 (satu) orang	PB

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2018

Tabel diatas merupakan data sekunder sebagai data awal berguna untuk memperkuat fakta sekaligus melengkapi alat untuk dapat dianalisis terkait perselisihan hubungan industrial di Dinas Ketenagakerjaan dan Tranmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir. Dari data tersebut terlihat jelas

bahwa masih cukup banyak terjadi perselisihan hubungan industrial, tentunya dengan berbagai macam kasus/perselisihan yang telah terjadi, sehingga dapat diambil hipotesis awal bahwa secara kumulatif pada tahun berikutnya potensi perselisihan hubungan industrial akan naik dibandingkan pada data tahun 2018. Jika melihat fakta dari data tersebut, secara semiotik dapat dilihat bahwa kedudukan dan peran mediator telah cukup baik, hal ini terlihat dari banyaknya penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam bentuk “Perjanjian Bersama” (PB). yang dilakukan mediator mediator hubungan industrial pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir.

Data sekunder mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Indragiri Hilir pada tahun 2019 dapat di lihat pada tabel berikut.

**Tabel I.2 : Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Kabupaten Indragiri Hilir Periode Januari S/D Desember Tahun 2019**

No	Nama Perusahaan	Alamat	Jumlah Tenaga Kerja	Jenis Perselisihan	Keterangan
1	2	3	4	5	6
1	CV. Media Jaya	Kecamatan Pulau Burung	1 (satu) orang	PHK	PB
2	PT. ASI-PKS	Kecamatan Kempas	3 (tiga) orang	PHK	PB
	PT. Adi Karya Persero Tbk	Tembilahan	1 (satu) orang	PHK	PB
4	PT. Bumi Reksa Nusa Sejati	Kecamatan Pelangiran	2 (dua) orang	PHK	PB
5	Yayasan	Kecamatan	3 (tiga)	PHK	Anjuran

	Darud Dakwah Wal Irsyad (DDI) Pulau Kijang	Reteh	orang		
6	PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Tembilahan	Tembilahan	1 (satu) orang	PHK	Anjuran
7	PT. TH Indo Plantations	Kecamatan Pelangiran	1 (satu) orang	Perselisihan Hak	Dipekerjakan Kembali
8	PT. BPLP (Sinarmas Group)	Kecamatan Kempas	2 (dua) orang	PHK	Anjuran
9	PT. TH Indo Plamtations	Kecamatan Pelangiran	1 (satu) orang	Perselisihan Hak	Anjuran
10	PT. BPLP (Sinar Mas Group)	Kecamatan Kempas	16 (enam belas) orang	PHK	Anjuran
11	PT. Pulau Sambu Guntung	Kecamatan Kateman	1 (satu) orang	Perselisihan Hak	Dalam Proses
12	PT. BPLP (Sinar Mas Group)	Kecamatan Kempas	226 (dua ratus dua puluh enam) orang	Perselisihan Hak	Dalam Proses

**Sumber : Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2019**

Berdasarkan data tersebut, jika dibandingkan penyelesaian perselisihan pada tahun 2018 dan 2019, maka dapat ditarik dugaan sementara bahwa kedudukan dan peran mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial kurang berhasil, hal ini terlihat dari banyaknya anjuran yang diberikan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan pada tabel tahun 2019, dari pada

penyelesaian perselisihan yang berujung pada “Perjanjian Bersama” (PB). Perjanjian Bersama (PB) menjadi tolak ukur keberhasilan bagi mediator hubungan industrial, karena jalan pikirannya adalah, secara *logis* tentu seorang mediator dikatakan berhasil apabila dapat menhyatukan ke dua belah pihak yang berselisih antara pengusaha dan serikat buruh/serikat pekerja dengan konsekuensi disepakatinya perjanjian bersama (PB) antara ke dua belah pihak. Itu artinya bahwa perselisihan dapat diselesaikan oleh seorang mediator hubungan industrial tanpa perlu di sidangkan di pengadilan 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 Dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir”.**

### **B. Masalah Pokok**

Uraian diatas menjadi landasan dasar peraturan perundang-undangan sekaligus fenomena yang terjadi terkait penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh mediator hubungan industrial, peneliti ingin mengkaji lebih dalam mengenai fungsi dan peranan mediator hubungan industrial, untuk itu dibawah ini akan di uraikan pokok permasalahannya, yakni :

1. Bagaimana Fungsi Dan Peranan Mediator Hubungan Industrial Pada Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir ?
2. Apa yang menjadi hambatan Fungsi Dan Peranan Mediator Hubungan Industrial Pada Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir ?

### **C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian**

#### **1. Tujuan**

- a. Mengkaji dan menganalisis Bagaimana Fungsi Dan Peranan Mediator Hubungan Industrial Pada Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir.
- b. Mengkaji dan menganalisis Apa Hambatan Fungsi Dan Peranan Mediator Hubungan Industrial Pada Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir.

## 2. Kegunaan

- a. Secara praktis, Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi mediator hubungan industrial dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir dalam menjalankan fungsi dan peranannya.
- b. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran guna memacu perkembangan Ilmu Hukum Tata Negara, serta dapat menjadi referensi bagi penelitian yang relevan.
- c. Secara akademis, penelitian ini bertujuan untuk menyelesaikan tugas akhir pada jurusan Ilmu Hukum Tata Negara guna memperoleh gelar Magister Hukum (M.H) pada Program Pascasarjana Universitas Islam Riau.

### D. Kerangka Teori

Kerangka teori adalah konsep-konsep yang merupakan abstraksi dari hasil pemikiran atau kerangka acuan yang pada dasarnya bertujuan untuk mengadakan identifikasi terhadap dimensi-dimensi sosial yang dianggap relevan oleh peneliti. Sehingga teori yang penulis gunakan sebagai berikut.

#### 1. Landasan Hukum

Hubungan Kerja Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sah nya suatu perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerduta. Ketentuan ini juga

tertuang dalam Pasal 51 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, perjanjian kerja dibuat secara tertulis dan lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan ketentuan Pasal 1320 KUHP perdata dikatakan sah apabila memenuhi unsur-unsur :

1. Adanya sepakat :

Syarat pertama dari adanya suatu perjanjian adalah adanya kesepakatan para pihak. Kesepakatan adalah persesuaian pernyataan kehendak antara satu orang atau lebih dengan pihak lainnya. Hal yang sesuai adalah pernyataannya karena kehendaknya tidak dapat dilihat atau diketahui orang lain.<sup>14</sup> Pernyataan dapat dilakukan dengan tegas atau secara diam-diam.

2. Kecakapan berbuat hukum :

Kecakapan untuk membuat suatu perikatan atau perjanjian adalah kecakapan atau kemampuan untuk melakukan perbuatan hukum sebagaimana yang ditentukan oleh Undang-Undang. Lazimnya, setiap orang yang telah dewasa atau balig dan sehat pikirannya adalah cakap menurut hukum.<sup>15</sup>

3. Hal tertentu :

Sebagai syarat ketiga disebutkan bahwa suatu perjanjian harus mengenai suatu hal tertentu, artinya hal-hal yang diperjanjikan adalah hak dan kewajiban timbul suatu perseli kedua belah pihak jika timbul

---

<sup>14</sup> Salim, *Pengantar hukum Perdata*, Sinar Grafika, 2006. hlm. 83

<sup>15</sup> Neng Yani Nurhayati, *Hukum Perdata*, Pustaka Setia: Bandung, 2015, hlm. 215.

perselisihan. Barang yang dimaksudkan dalam perjanjian harus ditentukan jenisnya. Barang tersebut sudah ada atau sudah berada di tangan yang berutang pada waktu perjanjian dibuat. Dengan demikian, suatu hal dapat diartikan sebagai objek dari perjanjian. Artinya, suatu hal tertentu berarti sesuatu yang diperjanjikan atau yang menjadi objek perjanjian harus jelas dan dapat ditentukan jenisnya.

4. Sebab (*Causa*) yang dibenarkan:

Adapun yang dimaksudkan dengan sebab atau causa adalah suatu perjanjian adalah isi dari perjanjian. Dalam suatu perjanjian jual beli, isi dari perjanjian adalah pihak satu menghendaki uang dan pihak yang lain menghendaki barang. Dengan demikian, apabila seseorang membeli senapan angin di toko dengan maksud untuk membahayakan orang lain dengan senapan angin tersebut, jual beli senapan angin itu tetap mempunyai sebab atau causa yang halal seperti jual beli barang-barang yang lain. Akan tetapi, apabila mencelakai atau membunuh itu dimaksudkan dalam isi perjanjian, dan penjual hanya bersedia menjual senapan anginya jika pembeli mau mencelakai seseorang, isi perjanjian yang dimaksud menjadi suatu hal yang terlarang atau tidak halal.<sup>16</sup>

**2. Bentuk-Bentuk Hubungan Kerja Industrial**

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hubungan kerja adalah hubungan

---

<sup>16</sup> Neng Yani Nurhayati, *Hukum Perdata*, Pustaka Setia: Bandung, 2015, hlm. 222



antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dalam Pasal 50 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Jadi, hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan buruh/pekerja berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian, hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrack, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata.

Dengan adanya perjajian kerja, akan ada ikatan antara pengusaha dan pekerja. Dengan perkataan lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.<sup>17</sup> Aloysius Uwiyono memandang hubungan kerja dalam konteks hukum Indonesia adalah bahwa hubungan kerja berkaitan dengan hubungan kontraktual<sup>18</sup> yang dibuat antara pekerja dengan pengusaha. Oleh karenanya hubungan kerja didasarkan pada perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama dan peraturan perusahaan. Hubungan hukum yang berdasarkan pada hubungan kontraktual sebenarnya

---

<sup>17</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika , Jakarta. 2009. hlm 45

<sup>18</sup> Aloysius Uwiyono, “Dinamika Ketentuan Hukum tentang Pesangon,” dalam [http:// www. Hukumonline](http://www.hukumonline.com) diakses pada tanggal 1 Juni 2020. Faktor lain yang mempengaruhi dasar hubungan kerja adalah berkembangnya model hubungan industrial yang dianut oleh negara yang bersangkutan. Dalam hal ini terdapat dua model hubungan industrial yaitu corporatist model dan contractualist model. Yang pertama suatu model hubungan kerja di mana peran Pemerintah sangat dominant dalam menentukan syarat-syarat kerja dan kondisi kerja (*corporatist model*) dan yang kedua model hubungan industrial di mana peran Pemerintah sangat minim atau rendah (*contractualist model*). Selanjutnya Uwiyono menambahkan bahwa terdapat peran hubungan industrial yang lain di mana peran serikat pekerja sangat besar (*multi union system*).

telah dianut di Indonesia sejak berlakunya Burgelijk Wetboek (BW)<sup>19</sup> atau yang lazim sekarang disebut dengan Kitab Undang-undang Hukum Perdata.

Berdasarkan prinsip kebebasan berkontrak<sup>20</sup> dalam hukum perdata/hukum privat, dinyatakan bahwa siapapun yang memenuhi syarat berhak melakukan perjanjian dengan pihak lain dan perjanjian tersebut berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya. Dalam hukum perburuhan di Indonesia, harus dibedakan antara hubungan kerja dengan hubungan industrial.<sup>21</sup> Beberapa negara baik yang termasuk di dalam sistem hukum Kontinental (*Continental Law*) maupun *Common Law* membedakan kedua bentuk hubungan ini. Judge Bartolome` Rios Salmeron mengatakan bahwa hubungan kerja (*labour relationship*) selalu didasarkan pada adanya perjanjian kerja (*labour contract*).<sup>22</sup>

---

<sup>19</sup> Indonesia masih menggunakan dasar hukum dalam BW/KUH Perdata, khususnya juga mengenai masalah hukum perburuhan mulai dari pasal 1601 a - pasal 1752 KUH Perdata.

<sup>20</sup> Asas kebebasan berkontrak mempunyai hubungan erat dengan asas konsensualisme dan asas kekuatan mengikat yang terdapat dalam Pasal 1338 (Ayat 1) KUH Perdata. Asas kebebasan berkontrak (*contravijheid*) berhubungan dengan isi perjanjian yaitu kebebasan menentukan apa dan dengan siapa perjanjian itu diadakan. Lihat Sutan Remi Sjahdeini, *Kebebasan Berkontrak dan Perlindungan Seimbang bagi Para Pihak dalam Perjanjian Kredit Bank di Indonesia*, Jakarta : Institut Bankir, 1993, hal. 105.

<sup>21</sup> UU No. 13/2003 menyebutkan pada Pasal 50 bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh atau dalam Pasal 1 Ayat (15) dikatakan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, dan Pasal 1 Ayat (16) menyatakan hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsure pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah.

<sup>22</sup> *Judge Bartolome` Rios Salmeron, dalam General Report Social Dialogue Eight Meeting of European Labour Court Justice, Jerusalem, September 3, 2000 menyebutkan bahwa, "...it is not usual to find a legal concept of contract of employment, although in some legal systems it can be deducted from the concept of employee, which is legally defined, in spite of the fact that personnel scope of labour acts may vary according to their objects. Mengutip British Statute Law dalam Employment Rights Act (ERA) Section 230 (1)dinyatakan "...and a worker, who is working under a contract of employment or a contract for services" (Section 230 (3).*

Sedangkan Bruce E.Kaufmann menggaris bawahi bahwa walaupun di Amerika Serikat, industrial relation telah ada sejak akhir tahun 1920an, ada 3 perdebatan yang terjadi dalam masalah perburuhan berkaitan dengan industrial relation, salah satunya adalah ketergantungan dan posisi tawar yang lemah dari pekerja maupun serikat pekerja pada peraturan pemerintah (*government regulation in the form protective labor legislation*).<sup>23</sup> Di Jerman, sebagai bagian dari *Civil Code*, dalam *the Protection Against Dismissal Act and the Employment Promotion Act*,<sup>24</sup> disebutkan bahwa batasan kontrak merupakan hal yang utama dalam labour relations.

Argumen di atas jelas menekankan perbedaan hubungan kerja dengan hubungan industrial. Dalam hubungan industrial, tidak terdapat hubungan hukum akan tetapi peran serta Negara (dalam hal ini Pemerintah) diatur di dalamnya. Sedangkan dalam konteks hubungan kerja, terdapat hubungan hukum yang jelas yaitu hubungan hukum privat atau hubungan hukum keperdataan, karena hubungan kerja di dasarkan pada kontrak kerja atau perjanjian kerja.

Pada dasarnya hubungan kerja, yaitu hubungan antara pekerja dan pengusaha terjadi setelah diadakan perjanjian oleh pekerja dengan pengusaha di mana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan

---

<sup>23</sup> Bruce E. Kaufmann, *Government Regulation of the Employment Relationship*, New York : Industrial Relations Research Association Series, 1998, 1st. hlm 2.

<sup>24</sup> Dalam *Labour Relationship in a Changing Environment*, London: Cornell University, 1990, Alan Gladstone mengutip *Germany Civil Code, 1990*, ".....the civil code covers mainly fundamental aspects of employer –employee relationship..., contains provisions concerning termination of the labour contract."



pekerja dengan membayar upah.<sup>25</sup> Di dalam Pasal 50 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja.<sup>26</sup> Pengertian perjanjian kerja diatur dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata, dalam Pasal 1601 a KUH Perdata disebutkan kualifikasi agar suatu perjanjian dapat disebut perjanjian kerja. Kualifikasi yang dimaksud adalah adanya pekerjaan, di bawah perintah, waktu tertentu dan adanya upah.<sup>27</sup>

Kualifikasi mengenai adanya pekerjaan dan di bawah perintah orang lain menunjukkan hubungan subordinasi atau juga sering dikatakan sebagai hubungan diperatas (*dienstverhouding*), yaitu pekerjaan yang dilaksanakan pekerja didasarkan pada perintah yang diberikan oleh pengusaha. Undang-undang Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan definisi tentang perjanjian kerja dalam Pasal 1 Ayat (14) yaitu : perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Di dalam perjanjian kerja ada 4 unsur yang harus dipenuhi yaitu adanya unsure work atau pekerjaan, adanya servis atau pelayanan, adanya unsur time atau waktu tertentu, suatu hal tertentu dan suatu sebab yang halal.

Sedangkan perjanjian kerja akan menjadi sah jika memenuhi ketentuan yang diatur dalam KUH Perdata yaitu :

---

<sup>25</sup> Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 1999, hlm 88.

<sup>26</sup> Undang-undang Nomor 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 50.

<sup>27</sup> R. Goenawan Oetomo, *Pengantar Hukum Perburuhan dan Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta: Grhadika Binangkit Press, 2004, hlm. 15.



- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya Arti kata sepakat adalah bahwa kedua subyek hukum yang mengadakan perjanjian harus setuju mengenai hal-hal yang pokok dari perjanjian yang diadakan. Perjanjian tersebut dikehendai secara timbal balik.
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan Subyek hukum yang membuat perjanjian harus cakap menurut hukum. Pada dasarnya setiap orang harus sudah dewasa atau akil baliq dan sehat pikirannya disebut cakap menurut hukum. Di dalam Pasal 1330 KUH Perdata dijelaskan orang yang tidak cakap untuk membuat perjanjian adalah orang yang belum dewasa, mereka yang berada di bawah pengampuan, dan orang perempuan dalam hal-hal yang ditetapkan oleh dan semua orang kepada siapa undang-undang telah melarang membuat perjanjian tertentu.
- c. Suatu hal tertentu Suatu hal tertentu adalah sesuatu yang diperjanjikan. Barang yang dimaksudkan dalam perjanjian, paling sedikit harus ditentukan jenisnya. Barang tersebut harus sudah ada atau sudah berada atau sudah ada atau berada di tangan si berhutang pada waktu perjanjian dibuat, tidak diharuskan oleh undang-undang.
- d. Sebab yang halal Sebab yang dimaksud dari suatu perjanjian adalah isi dari perjanjian itu sendiri. Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi

syarat sahnya sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata. Ketentuan secara khusus yang mengatur tentang perjanjian kerja adalah dalam Pasal 52 Ayat (1) UU No 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

1) Kesepakatan Kedua Belah Pihak

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat, seia sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan.

2) Kemampuan Atau Kecakapan Melakukan Perbuatan Hukum

Kemampuan dan kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya adalah pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 tahun (Pasal 1 Ayat 26) UU No. 13/2003. Selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwa dan mentalnya.

3) Adanya Pekerjaan Yang Diperjanjikan

Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan obyek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha yang akibat

hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### 4) Obyek Perjanjian Harus Halal

Yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsure perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas. Perbedaan mengenai jenis perjanjian kerja, yaitu berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu dan untuk pekerjaan tertentu.<sup>28</sup>

Tidak semua jenis pekerjaan dapat dibuat dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Pasal 57 Ayat 1 UU 13/2003 mensyaratkan bentuk PKWT harus tertulis dan mempunyai 2 kualifikasi yang didasarkan pada jangka waktu dan PKWT yang didasarkan pada selesainya suatu pekerjaan tertentu (Pasal 56 Ayat (2) UU 13/2003). Secara limitatif, Pasal 59 menyebutkan bahwa PKWT hanya dapat diterapkan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis, sifat dan kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu

---

<sup>28</sup> F.X. Djulmaji, *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2008. hlm. 214.

tertentu, yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, paling lama 3 tahun, pekerjaan yang bersifat musiman dan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajagan.<sup>29</sup>

Berbeda dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap. Masa berlakunya PKWTT berakhir sampai pekerja memasuki usia pensiun, pekerja diputus hubungan kerjanya, pekerja meninggal dunia. Bentuk PKWTT adalah fakultatif yaitu diserahkan kepada para pihak untuk merumuskan bentuk perjanjian baik tertulis maupun tidak tertulis. Hanya saja berdasarkan Pasal 63 Ayat (1) ditetapkan bahwa apabila PKWTT dibuat secara lisan, ada kewajiban pengusaha untuk membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan. PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan dan dalam hal demikian, pengusaha dilarang untuk membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku. Hal ini dijelaskan dalam Pasal 60 Ayat (1) dan (2) UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan.

## **E. Konsep Operasional**

1. Mediator hubungan industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang

---

<sup>29</sup> R. Goenawan Oetomo, *Loc.Cit.*



- 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. Jenis Dan Sifat Penelitian**

Jenis penelitian ini termasuk dalam golongan penelitian observasi (*observational research*) atau *Non Doctrinal Research* yaitu dengan melihat bagaimana Fungsi Dan Peranan Mediator Hubungan Industrial Pada Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta apa yang menjadi hambatan mediator hubungan industrial dalam menjalankan fungsi dan perannya. Menurut Sugiono deskriptif analitis adalah suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.<sup>30</sup>

### **2. Objek Penelitian**

Yang akan penullis lakukan dalam penulisan tesis adalah untuk mengkaji dan menganalisis Fungsi Dan Peranan Mediator Hubungan Industrial Pada Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir.

### **3. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini berlokasi di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir. Lokasi ini dipilih dikarenakan masih tingginya

---

<sup>30</sup> Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta. 2009. hlm 29.



angka perselisihan hubungan industrial. Sehingga peneliti tertarik untuk mengkaji dan menganalisisnya dalam bentuk tesis.

#### 4. Populasi Dan Sampel

Populasi adalah himpunan yang lengkap dari satuan-satuan atau individu-individu yang karakteristiknya ingin kita ketahui, banyaknya individu atau elemen yang menjadi anggota populasi disebut ukuran populasi. Sementara itu Sampel adalah sebahagian populasi yang memberikan keterangan atau data yang diperlukan dalam suatu penelitian, dengan kata lain sampel adalah himpunan bagian dari populasi.<sup>31</sup>

Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan yaitu *nonprobability sampling* dengan teknik purposive sampling.<sup>32</sup> “purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu.”<sup>33</sup> Alasan menggunakan teknik Purposive Sampling adalah karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan fenomena yang diteliti. Yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah orang-orang yang berhubungan langsung serta memiliki kewenangan dan yang terlibat dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

---

<sup>31</sup> M. Toha Anggoro, *Metode Penelitian*, Jakarta, Universitas Terbuka. 2010, hlm. 43.

<sup>32</sup> Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet. 2016, hlm. 82

<sup>33</sup> *Loc. Cit.*

**Tabel I.1 : Populasi dan Sampel Penelitian Fungsi Dan Peranan Mediator Hubungan Industrial Pada Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir**

No	Nama Reseponden	Populasi	Responden	Presentase
1	Kepala Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi	1	1	100%
2	Kepala Bidang Perindustrian Dan Syarat Kerja	1	1	100%
3	Mediator Hubungan Industrial	1	1	100%
4	Pengusaha	30	3	3%
5	Pekerja/Serikat Buruh	30	3	3%

**Sumber : Olahan Peneliti Tahun 2020**

## 5. Data Dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian hukum empiris ada dua jenis yaitu data primer dan data sekunder :

### 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>34</sup> Data primer merupakan data utama yang sangat penting. Data primer dalam penelitian ini yaitu data yang didapatkan peneliti dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang dilakukan kepada seluruh informan/responden.

### b. Data Sekunder

<sup>34</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Pres, 1986, hlm. 10

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>35</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.

#### 6. Alat Penumpulan Data

Sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

a. Kuisisioner

Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara peneliti membuat daftar pertanyaan secara tertutup atau terbuka kepada responden atau sampel terkait Fungsi Dan Peranan Mediator Hubungan Industrial Pada Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir.

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.

---

<sup>35</sup> *Ibid.*, h. 12.

## **7. Analisis Data**

Analisis data dalam penelitian ini dengan menggunakan metode observasi yakni dengan cara data kuesioner dikumpulkan, kemudian diolah disajikan dengan cara membandingkan antara data lapangan dengan pendapat para ahli atau dengan peraturan perundang-undangan yang dijadikan dasar yuridis dalam penelitian terkait Fungsi Dan Peranan Mediator Hubungan Industrial Pada Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir.

## **8. Metode Penarikan Kesimpulan**

Metode penarikan kesimpulan yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode induktif dan metode deduktif.

## **G. Sistematika Penulisan**

### **BAB I PENDAHULUAN**

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Masalah Pokok
- C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian
- D. Kerangka Teori
- E. Kerangka Operasional
- F. Metode Penelitian

### **BAB II. TINJAUAN UMUM**

- A. Hubungan Kerja dan Hubungan Industrial
- B. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial



C. Mediator Dalam Mediasi Hubungan Industrial

### BAB III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Fungsi Dan Peranan Mediator Hubungan Industrial Pada Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir.

B. Hambatan Fungsi Mediator Hubungan Industrial Pada Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir.

### BAB IV. PENUTUP

A. Kesimpulan

B. Saran



## BAB II

### TINJAUAN UMUM FUNGSI DAN PERANAN MEDIATOR HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA DINAS KETENAGAKERJAAN DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

#### A. Landasan Teori

##### 1. Hubungan Kerja dan Hubungan Industrial

###### 1.1. 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>36</sup>

1. 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 meng- halang-halangi segala upaya ayang dilakukan oleh masyarakat untuk mencukupi kebutuhan hak mereka tersebut. Intervensi hanya diperbolehkan dalam rangka mendorong masyarakat agar mampu memenuhi kebutuhan dasar mereka.

---

<sup>36</sup> <http://hari-mardiansyah.blogspot.co.id/2011/04/tanggung-jawab-negara-kepada-warga.html>, Diakses tanggal 12 Maret 2021. 17

2. Negara berkewajiban untuk mengeluarkan segala peraturan perundangan dan instrument hukum lainnya yang menjamin terpenuhinya hak ekonomi, sosial dan budaya, bagi seluruh warga negara, tidak hanya menguntungkan pihak-pihak atau kelompok tertentu.
3. Negara harus berperan aktif dalam mengupayakan pemenuhan hak ekonomi, sosial, dan budaya, bagi seluruh warga negaranya, serta tidak mengurangi hak-hak warganegara 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>37</sup>

---

<sup>37</sup> Thamrin, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, Alaf Riau, Pekanbaru, 2019, hlm, 80.

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>38</sup>

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 pen- didikan. Ayat (2), Pasal 31 ayat (2), Setiap warga negara wajib me- ngikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya.

---

<sup>38</sup> *Ibid.* hlm, 81.



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>39</sup>

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>40</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

---

<sup>39</sup> Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja*, Pradnya Paramitha, Jakarta. 1986, hlm, 1.

<sup>40</sup> Asikin, Zainal. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada. 1993, hlm, 51.

nilai-nilai Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

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>41</sup>

## 1.2. Ciri -Ciri Hubungan Industrial

Menurut Shamad (1995:12) adapun ciri-ciri hubungan industrial di Indonesia adalah :<sup>42</sup>

1. Mengakui dan menyakini bahwa bekerja bukan sekedar mencari nafkah saja, melainkan juga sebagai pengabdian manusia kepada Tuhannya, sesama manusia, masyarakat, bangsa, dan negara.
2. Menganggap pekerja bukan hanya sekedar faktor produksi belaka melainkan sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya.
3. Melihat antara pekerja dan pengusaha bukan mempunyai kepentingan yang bertentangan, melainkan mempunyai kepentingan yang sama untuk kemajuan perusahaan.

---

<sup>41</sup> Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Penerbit: PT. Citra Aditya Bakti, Bandung. 2007, hlm, 86.

<sup>42</sup> Shamad Yunus, *Hubungan Industrial di Indonesia*, Jakarta: PT. Bina Sumberdaya Manusia. 1995, hlm, 12.

4. Setiap perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha harus diselesaikan dengan jalan musyawarah untuk mencapai mufakat yang dilakukan secara kekeluargaan.
5. Adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban untuk kedua belah pihak, atas dasar rasa keadilan dan kepatutan.

### **1.3. Para Pihak Dalam Hubungan Industrial**

Para pihak dalam pelaksanaan hubungan industrial menurut Abdul Khakim :

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



#### **1.4. Sarana Pendukung Hubungan Industrial**

Menurut Abdul Khakim untuk mengimplementasikan konsep hubungan industrial diperlukan beberapa sarana kelembagaan yaitu :<sup>43</sup>

1. Serikat pekerja/serikat buruh;
2. Organisasi pengusaha;
3. Lembaga kerja sama bipartit (disingkat LKS bipartit);
4. Lembaga kerja sama tripartit (disingkat LKS Tripartit);
5. Peraturan perusahaan;
6. Perjanjian kerja bersama (disingkat PKB);
7. Peraturan Perundang-undangan ketenagakerjaan;
8. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

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

##### **2.1. 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>44</sup>

---

<sup>43</sup> Abdul Khakim, *Op.Cit.* hlm, 92

<sup>44</sup> Zainal, Asikin, *Op.Cit.* hlm, 163.

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 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.

## 2.2. 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>45</sup>

1. 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 mempertanggungkan buruh/pekerjanya pada program Jamsostek, membayar upah di bawah ketentuan standar minimum yang berlaku, tidak memberikan cuti dan sebagainya.
2. 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 :

---

<sup>45</sup> Lalu Husni, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan", Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.2004, hlm, 42.

1. 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.
2. Terjadi karena tidak adanya kesepahaman dalam perubahan syarat-syarat kerja. Misalnya, buruh/serikat buruh menuntut kenaikan upah, uang makan, uang transport, tetapi pihak pengusaha tidak menyetujuinya.

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>46</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.

---

<sup>46</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta : Sinar Grafika. 2009, hlm, 178.



Berdasarkan ketentuan pasal 2 Undang-undang No. 2 tahun 2004, jenis perselisihan hubungan industrial meliputi :

1. 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.

2. 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.

3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan

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

4. 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.

### **3. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

#### **3.1. 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>47</sup>

1. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan kerja.
2. 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

---

<sup>47</sup> Asyhadie, Zaeni, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2007, hlm, 158.

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 Keppres 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 :

1. Ditingkat pertama mengenai perselisihan hak;
2. Ditingkat pertama dan akhir perselisihan kepentingan;
3. Ditingkat pertama perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja;
4. 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.

#### **4. Penyelesaian di Luar Pengadilan**

##### **4.1. 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



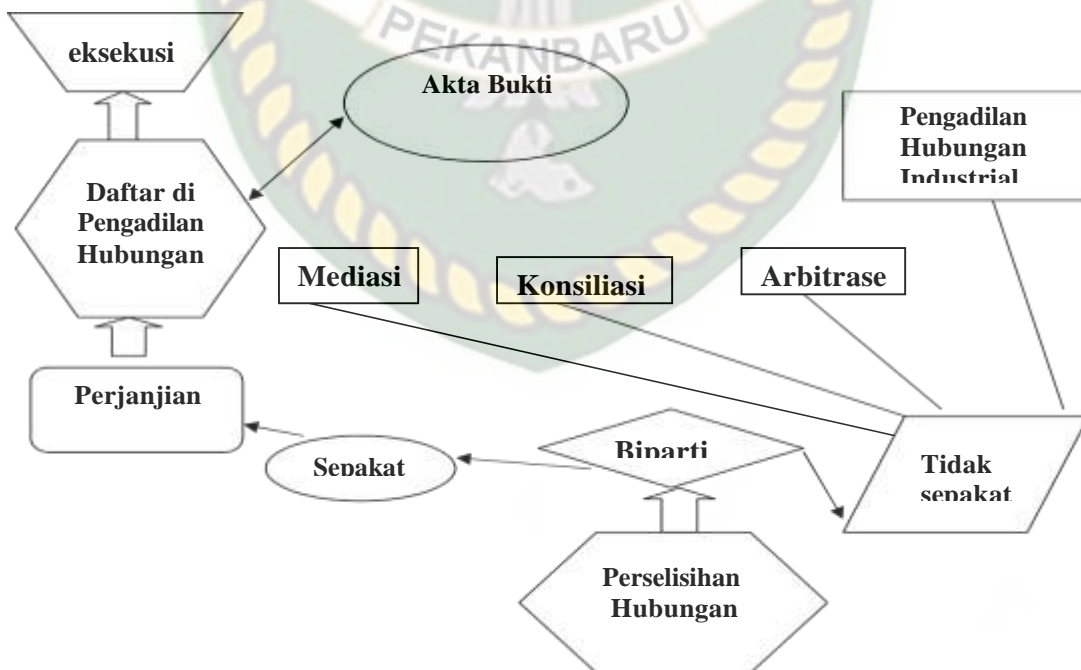
dengan tidak melibatkan pihak lain dengan tujuan mencapai kesepakatan bersama atas dasar kerja sama yang harmonis dan kreatif.

Penyelesaian secara musyawarah ini jug 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 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>48</sup>**



<sup>48</sup> Damanik, Sehat. 2006. Outsourcing & Perjanjian Kerja menurut UU. No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Jakarta:DSS Publishing. hlm 63

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 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:
    - a. Nama lengkap dan alamat para pihak;
    - b. Tanggal dan tempat perundingan;
    - c. Pokok masalah atau alasan perselisihan;
    - d. Pendapat para pihak;
    - e. Kesimpulan atau hasil perundingan; dan
    - f. 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)).

#### **4.2. 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>49</sup>

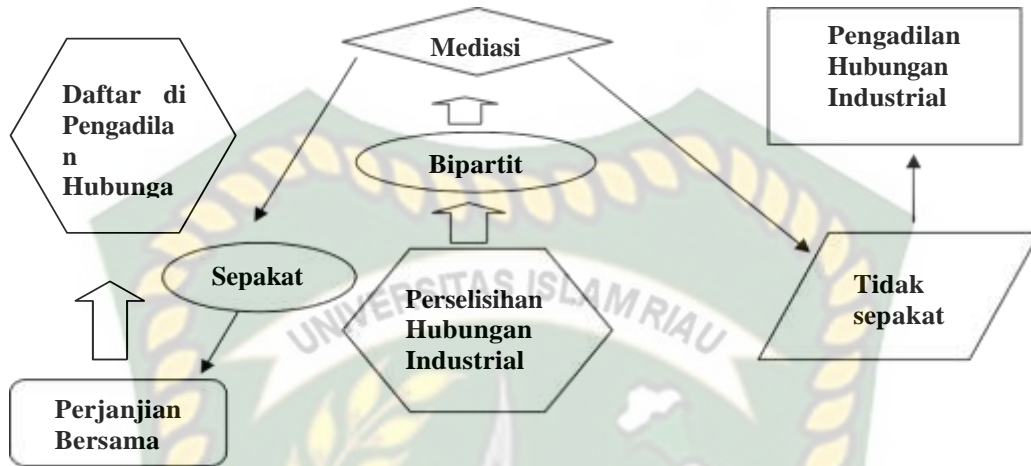
Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Atau dengan kata lain, yang menjadi mediator adalah pegawai dinas tenaga kerja perbedaannya dengan UU No. 22 tahun 1957 adalah jika 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>49</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta : Sinar Grafika, 2009, hlm 187.

**Bagan II.2 : Bagan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi<sup>50</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 (pasal 1 angka 12).

<sup>50</sup> Sehat Damanik, *Op.cit.* hlm, 42

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).

#### **4.3. 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). 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 (Pasal 1 angka 14) dapat dilihat bahwa konsiliator berasal dari pihak ketiga, di luar pegawai dinas tenaga kerja. Lingkup perselisihan yang dapat ditangani oleh konsiliator tidak termasuk perselisihan hak.

Setelah konsiliator menerima pelimpahaan penyelesaian perselisihan dari kepala atau pejabat yang ditunjuk pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan atau konsiliator 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.

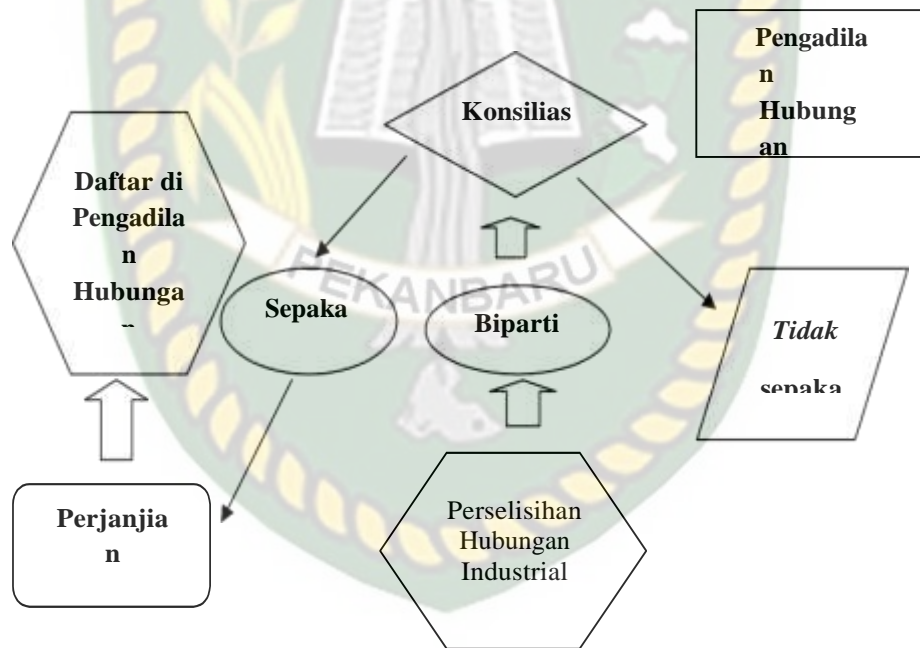
Dalam hal tercapai kesepakatan PPHI melalui konsiliasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator dan didaftar di PHI pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Jika 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 Dispute 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 permintaan 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:
  - a. Konsiliator mengeluarkan surat anjuran tertulis;
  - b. Anjuran tertulis harus sudah disampaikan kepada para pihak selambat-lambatnya sepuluh hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama;
  - c. 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;
  - d. Para pihak yang tidak memberikan jawaban dianggap menolak anjuran tertulis;
  - e. 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).

#### **4.4. 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 surat 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 menentumkan, 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).

## **5. Mediator Dalam Mediasi Hubungan Industrial**

### **5.1. 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>51</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

---

<sup>51</sup> Usman, Rachmadi. *Aspek-aspek Hukum Perbankan di Indonesia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2003. hlm, 79.

memperoleh kesepakatan perjanjian dengan memuaskan.<sup>52</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>53</sup>

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>54</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

---

<sup>52</sup> Gary Goodpaster, *Tinjauan Terhadap Penyelesaian Sengketa dalam Arbitrase di Indonesia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1995. hlm, 11.

<sup>53</sup> Head, John W. 1997. *Pengantar Umum Hukum Ekonomi*. Jakarta: Proyek ELIPS, 1997. hlm, 42.

<sup>54</sup> Ahmad Yani dan Gunawan Widjaja. *Seri Hukum Bisnis: Kepailitan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta. 2002, hlm, 2.

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 tahapan sebagai berikut:

1. 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.
2. Setelah menerima pencatatan, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase.
3. Jika dalam waktu 7 (tujuh) hari para pihak tidak menetapkan pilihan, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian kepada mediator.

## **5.2. 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>55</sup>

1. 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.

2. 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.

3. 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.

---

<sup>55</sup> Emirzon, Joni, 2001, Alternatif Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. hlm, 76-78.



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:

1. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;

2. Warga negara Indonesia;
3. Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
4. Menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;
5. Berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
6. Berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1); dan
7. 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 :

1. pegawai Negeri Sipil pada instansi/dinas yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan;
2. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
3. warga negara Indonesia;
4. berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
5. menguasai peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan
6. berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
7. berpendidikan sekurang - kurangnya Strata Satu (S1) dan;
8. 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 :

1. 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.

2. 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:

1. Menganjurkan kepada para pihak yang berselisih untuk berunding terlebih dahulu dengan itikad baik sebelum dilaksanakan mediasi ;
2. Meminta keterangan, dokumen, dan surat-surat yang berkaitan dengan perselisihan;
3. Mendatangkan saksi atau saksi ahli dalam mediasi apabila diperlukan;

4. Membuka buku dan meminta surat-surat yang diperlukan dari para pihak dan instansi atau lembaga terkait;
5. 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:

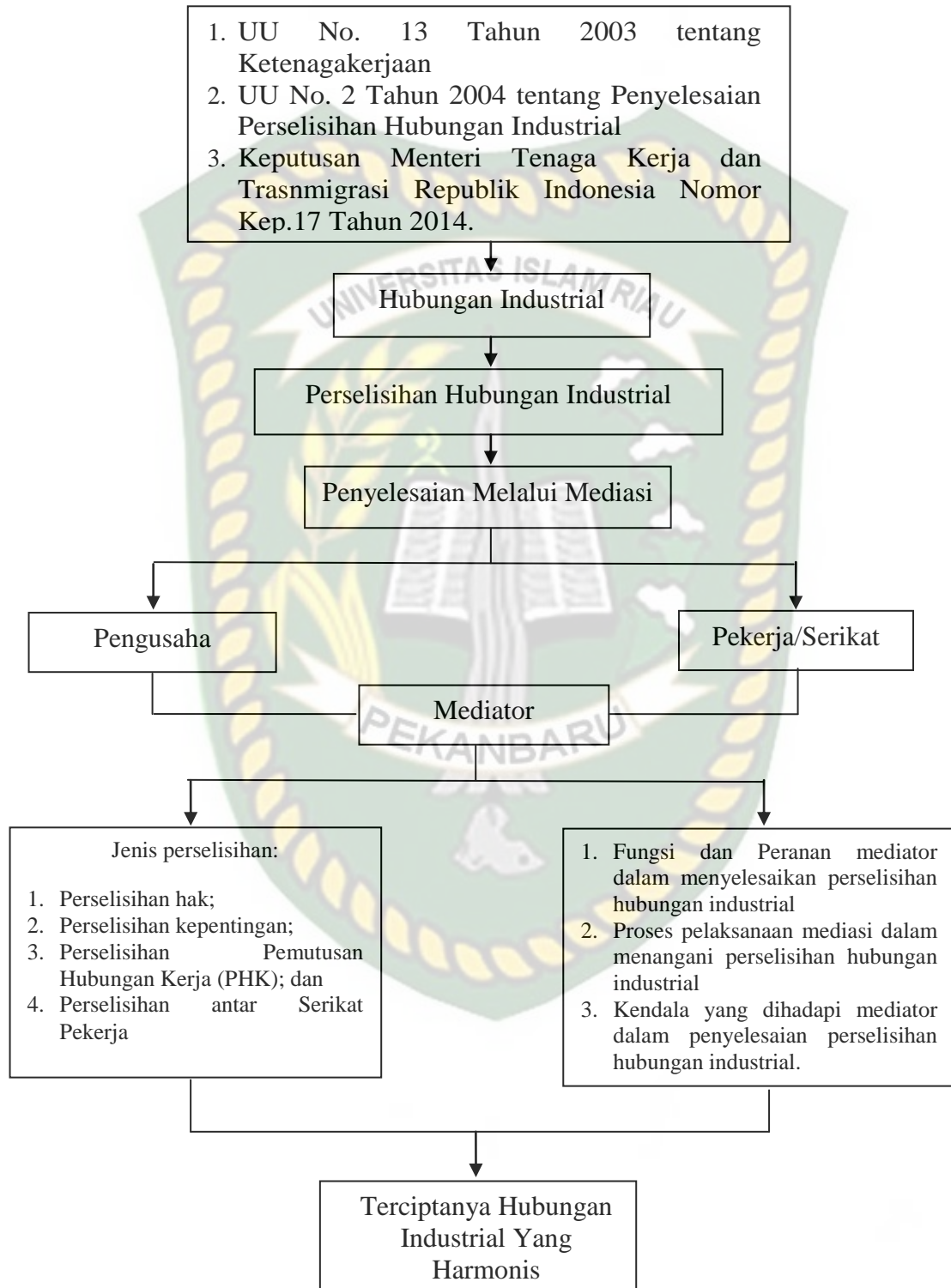
1. Meninggal dunia;
2. Permintaan sendiri;
3. Memasuki usia pensiun;
4. Diberhentikan sebagai Pegawai Negeri Sipil;
5. Telah dikenakan pemberhentian sementara sebanyak 3 (tiga) kali.

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.



## B. Kerangka Berpikir



**Gambar II.3 : Kerangka Berpikir**

Didalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, memuat pokok-pokok sebagai berikut:

1. Pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan dan di luar pengadilan.
2. Pihak yang berperkara adalah pekerja secara perseorangan maupun Organisasi Serikat Pekerja (SP) dengan pengusaha atau organisasi pengusaha. Pihak yang berperkara dapat juga terjadi antara Serikat Pekerja dengan Serikat Pekerja lain dalam satu perusahaan;
3. Setiap perselisihan hubungan industrial pada awalnya diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat oleh para pihak yang berselisih (bipartit);
4. Dalam hal perundingan oleh para pihak yang berselisih (bipartit) gagal, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat; dan
5. Perselisihan hak, Perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atau Perselisihan antar Serikat Pekerja (SP) dalam satu perusahaan yang telah dicatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dapat diselesaikan melalui mediasi.
6. Dalam mediasi perlu diketahui hal-hal peranan mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, proses pelaksanaan mediasi dalam perselisihan hubungan industrial, dan kendala yang

dihadapi mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

7. Untuk itulah diperlukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha yang pengusaha yang cepat, tepat, dan murah serta jelas, sistematis, tuntas, dan berkeadilan melalui musyawarah tanpa harus melalui pengadilan.



## BAB III

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### A.1. Fungsi Dan Peranan Mediator Hubungan Industrial Pada Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir

Menurut data yang diperoleh peneliti pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir sendiri memiliki 423 perusahaan yang sangat rentan terhadap perselisihan hubungan industrial yang meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Adapun pembagian perusahaan-perusahaan tersebut berdasarkan klasifikasi tingkatan perusahaannya adalah sebagai berikut :

**Tabel III.1 : Jumlah Perusahaan Dan Pekerja Menurut Jenis Kelamin Berdasarkan Kualifikasi Tingkatan Perusahaan Tahun 2020**

Klasifikasi	Jumlah Perusahaan	WNI		Jumlah
		Laki-Laki	Perempuan	
Besar TK > dari 100	24	12.033	4.566	16.599
Sedang TK 50 - 59	40	6.431	3.322	9.753
Menengah TK 25 - 49	55	2.891	895	3.786
Kecil TK 1-24	89	2024	656	2.680
<b>Jumlah</b>	<b>208</b>	<b>23.379</b>	<b>9.439</b>	<b>32.818</b>

Sumber : Dinakertrans Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2020



Pada tabel tersebut, selain menunjukkan banyaknya perusahaan yang rentan mengalami perselisihan industrial, dapat dilihat jumlah tenaga kerja yang bekerja di perusahaan-perusahaan pada wilayah Kabupaten Indragiri Hilir mencapai 89,042 yang terdiri dari 26,360 laki-laki dan 62,682 perempuan. Dengan banyaknya perusahaan dan tenaga kerja tentunya dapat menimbulkan potensi perselisihan hubungan industrial. Potensi perselisihan hubungan industrial tersebut akan terus berkembang apabila tidak tercipta hubungan harmonis antara perusahaan dengan pekerjaannya. Hal itu tentu saja berdampak pada jumlah kasus yang terus bertambah di Disnakertrans yang diakibatkan oleh hubungan industrial yang tidak harmonis atau tidak dapat terjalin dengan baik. Disinilah peranan mediator diperlukan dalam menangani penyelesaian perselisihan hubungan industrial Dinkertrans Kabupaten Indragiri Hilir.

Dari data yang diperoleh peneliti sepanjang Januari tahun 2010 sampai akhir Mei 2011 tercatat ada 63 kasus perselisihan hubungan industrial yang tercatat di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir. Pembagian jenis perselisihan dan penyelesaiannya adalah sebagai berikut:

**Tabel IV.2. : Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Kabupaten Indragiri Hilir Periode Januari S/D Desember Tahun 2019**

No	Nama Perusahaan	Alamat	Jumlah Tenaga Kerja	Jenis Perselisihan	Keterangan
1	2	3	4	5	6
1	CV. Media Jaya	Kecamatan Pulau	1 (satu) orang	PHK	PB

		Burung			
2	PT. ASI-PKS	Kecamatan Kempas	3 (tiga) orang	PHK	PB
	PT. Adi Karya Persero Tbk	Tembilahan	1 (satu) orang	PHK	PB
4	PT. Bumi Reksa Nusa Sejati	Kecamatan Pelangiran	2 (dua) orang	PHK	PB
5	Yayasan Darud Dakwah Wal Irsyad (DDI) Pulau Kijang	Kecamatan Reteh	3 (tiga) orang	PHK	Anjuran
6	PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Tembilahan	Tembilahan	1 (satu) orang	PHK	Anjuran
7	PT. TH Indo Plantations	Kecamatan Pelangiran	1 (satu) orang	Perselisihan Hak	Dipekerjakan Kembali
8	PT. BPLP (Sinarmas Group)	Kecamatan Kempas	2 (dua) orang	PHK	Anjuran
9	PT. TH Indo Plamtations	Kecamatan Pelangiran	1 (satu) orang	Perselisihan Hak	Anjuran
10	PT. BPLP (Sinar Mas Group)	Kecamatan Kempas	16 (enam belas) orang	PHK	Anjuran
11	PT. Pulau Sambu Guntung	Kecamatan Kateman	1 (satu) orang	Perselisihan Hak	Dalam Proses
12	PT. BPLP (Sinar Mas Group)	Kecamatan Kempas	226 (dua ratus dua puluh enam) orang	Perselisihan Hak	Dalam Proses

**Sumber : Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2019**

Berdasarkan data tersebut, jika dibandingkan penyelesaian perselisihan pada tahun 2018 dan 2019, maka dapat ditarik dugaan sementara bahwa kedudukan dan peran mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial kurang berhasil, hal ini terlihat dari banyaknya anjuran yang diberikan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan pada tabel tahun 2019, dari pada penyelesaian perselisihan yang berujung pada “Perjanjian Bersama” (PB).

Perjanjian Bersama (PB) menjadi tolak ukur keberhasilan bagi mediator hubungan industrial, karena jalan pikirannya adalah, secara *logis* tentu seorang mediator dikatakan berhasil apabila dapat menhyatukan ke dua belah pihak yang berselisih antara pengusaha dan serikat buruh/serikat pekerja dengan konsekuensi disepakatinya perjanjian bersama (PB) antara ke dua belah pihak. Itu artinya bahwa perselisihan dapat diselesaikan oleh seorang mediator hubungan industrial tanpa perlu di sidangkan di pengadilan 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.

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 dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir.

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 dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir memberikan kebijakan tersendiri membantu para pihak untuk memanggil dan memfasilitasi perundingan secara bipartit terlebih dahulu, ini dikarenakan ada beberapa faktor yang meyebabkan 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 mediator.(wawancara dengan Hardianto, M.AP. selaku Kepala Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Ketenagakerjaan pada tanggal 08 Januari 2021).

Kepala Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri

Hilir membenarkan hal tersebut. Beliau mengatakan :

“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.”(wawancara dengan Drs. H.M. Thaher, M.M. selaku Kepala Disnakertrans Kabupaten Indragiri Hilir, pada tanggal 04 Januari 2021)

Disnakertrans Kabupaten Indragiri Hilir 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 perselisihan hubungan industrial dikembalikan. Hal ini mendapat perhatian dari Disnakertrans Kabupaten Indragiri Hilir yaitu dengan memberikan kebijakan kepada pihak yang berselisih.

Pihak pengusaha dan pekerja yang belum pernah melakukan perundingan bipartit difasilitasi oleh Disnakertrans Kabupaten Indragiri Hilir untuk dapat melakukan perundingan bipartit. Seperti pemanggilan para pihak oleh Disnakertrans Kabupaten Indragiri Hilir 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. Kebijakan tersebut.

Berdasarkan wawancara dengan Saudara Rasyid selaku Sekretaris Disnakertrans, pada tanggal 07 Januari 2021) lembar disposisi adalah surat tugas yang diberikan Kepala Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan

Industrial yang diketahui oleh Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Syarat Kerja sebagai penunjukkan siapa mediator yang bertugas dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan kasus tersebut.

Memang, tidak dibuat surat tugas khusus dalam penugasan kami sebagai mediator dalam menangani sebuah kasus, ini disebabkan agar proses penyelesaiannya sendiri dapat berlangsung cepat, tanpa proses yang berbelit-belit. Contohnya saja apabila dibuat surat tugas khusus yang memakai tanda tangan kepala dinas apa tidak merepotkan, sementara kasus yang masuk setiap hari bertambah. Kami tidak ingin pengaduan semakin menumpuk hanya karena surat tugas. Cukup dicantumkan dalam lembar disposisi itu sudah menjadi pegangan kami dalam menangani kasus perselisihan tersebut dan segera memecahkan kepentingan kedua belah pihak menjadi kepentingan bersama yang nantinya tertuang dalam perjanjian bersama” (wawancara dengan Rasyid, S.Sos., M.H. Sekretaris Disnakertrans, pada tanggal 07 Januari 2021).

Mediator yang namanya tercantum dalam lembar disposisi akan segera membuat panggilan kepada para pihak untuk dimintai keterangannya/ klarifikasi berkaitan dengan surat pengaduan yang didaftarkan dan langsung ditandatangani oleh kepala dinas. Dengan kehadiran kedua pihak yang berselisih, mediator akan berperan untuk medenga, mengumpulkan informasi dan, menggali keterangan dari masing-masing pihak tentang apa pokok pokok perselisihan hubungan industrial yang dihadapi sehingga pihak yang berselisih dapat mengungkapkan apa sebenarnya yang menjadi kepentingan yang diinginkan pihak tersebut diterima oleh pihak lawannya.

Menurut wawancara dengan mengatakan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir sendiri belum pernah ada kasus yang ditangani oleh konsiliator atau arbiter, sebelum ke proses mediasi yang



diselesaikan oleh mediator kita selalu menawarkan kepada para pihak untuk memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase. Tetapi memang mungkin pengaruh faktor kepercayaan masyarakat yang sudah tinggi terhadap mediator, secara tidak langsung dapat dilihat hampir seluruh pihak yang pernah atau sedang berselisih mempercayakan penyelesaian kasusnya melalui mediasi yang ditangani oleh mediator.

“Yang bertindak sebagai mediator adalah pegawai yang bertanggung jawab di bagian penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang sudah memiliki legitimasi mediator dari menteri. Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi sendiri memiliki 8 mediator dimana 2 dari antara mediator tersebut menduduki jabatan fungsional.”(wawancara dengan Rasyid, S.Sos., M.H. selaku Sekretaris Disnakertrans pada tanggal 07 Januari 2021).

“Mediator adalah pegawai fungsional di Disnakertrans tetapi tidak semua pegawai menjadi mediator hanya yang memiliki legitimasi mediator untuk melayani dan menjembatani perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh yang terjadi antara pekerja dan pengusaha.” (Wawancara dengan Drs. H.M. Thaher. MM selaku Kepala Dinas Disnakertrans Kabupaten Inhil, pada tanggal 17 Juni 2011)

Hasil wawancara dengan Rasyid, S.Sos., M.H. selaku Sekretaris Disnakertrans pada tanggal 07 Januari 2021. Beliau mengatakan hal ini disebabkan bila dalam hal kedua belah pihak sepakat memilih konsiliator maka harus berdasarkan kesepakatan bersama kedua belah pihak. Tentunya ini sangat sulit karena mengingat kedua belah pihak tersebut adalah pihak yang berselisih sulit memilih satu konsiliator yang kemungkinan besar tidak bisa menjadi pihak yang netral walaupun dalam undang-undang atau teori konsiliator harus netral. Sedangkan untuk penunjukkan arbiter yang



merupakan pihak luar dari kedua belah pihak harus mengeluarkan biaya lagi.

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.

“Dan mediator disini tidak terlibat sama sekali, hanya sarana untuk melindungi. Karena kedua belah pihak yang berselisihlah yang berwenang untuk memutuskan keputusan bipartit ke dalam perjanjian bersama apabila kedua belah pihak mencapai kesepakatan atau dilanjutkan pada tahap mediasi yang nantinya ditangani (wawancara dengan Rasyid, S.Sos., M.H. selaku Sekretaris Disnakertrans, pada tanggal 08 Januari 2021).”

Peran mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut mediator di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir 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.” (wawancara dengan Rasyid, S.Sos., M.H selaku Sekretaris Disnakertrans pada tanggal 8 Juni 2021).”

“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 seperti kuasa hukum.” (wawancara dengan Hardianto, S.AP. selaku Kasi Penyelesaian Masalah Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial pada tanggal 07 Januari 2021)

Dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004 pasal 1 angka 12 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan peran mediator meliputi bertugas melakukan mediasi dan memiliki 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.

Demikian halnya dalam Kepmen No. 92 Tahun 2004 Peranan mediator diperinci dalam tugas, kewajiban, dan kewenangannya sendiri dalam mediasi baik dari tahap awal mediasi, sidang mediasi, sampai pada tahap akhir hasil dari mediasi yang ditangani oleh mediator tersebut. Mediator bertugas melakukan mediasi kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Menurut Rasyid, S.Sos., M.H. selaku Sekretaris Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir, pada tanggal 07 Januari 2021. Peran mediator itu sendiri adalah sebagai sistem penyelesaian awal sebelum masuk ke pengadilan, dimana mediator selalu berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan jenis-jenis perselisihan

hubungan industrial yang hasilnya, perselisihan tersebut dapat selesai ditahap mediasi tanpa harus lanjut ke pengadilan.

“Mediator sendiri dalam peranannya sebaiknya dapat menceritakan permasalahan dan gambaran solusi yang sama dalam dua posisi/versi hingga bisa dipercaya oleh kedua belah pihak. Inilah yang menunjukkan bahwa mediator bersikap netral dan bisa diterima oleh kedua belah pihak sebagai penengah.” (wawancara dengan Rasyid, S.Sos., M.H. selaku Sekretaris Disnakertrans pada tanggal 07 Januari 2021).

“Peranan mediator yang dipaparkan oleh salah satu pengusaha/perusahaan yang terlibat dalam perselisihan hubungan industrial menyebutkan mediator berperan menampung permasalahan yang kami hadapi, mencari penyebabnya serta mencarikan solusi-solusi dan menawarkan pada kami agar perselisihan kami cepat selesai melalui kesepakatan antara kami dan pekerja, secara tidak langsung mediator di tengah-tengah menyatukan pemikiran-pemikiran kami.”(wawancara dengan pihak perusahaan PT. Golden Flower, pada tanggal 13 juni 2011).

Peneliti mengambil kesimpulan berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan mediator sebagai pihak ketiga yang netral yang menangani penyelesaian pereselisihan 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 keduam 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.

#### **A.2. Proses Pelaksanaan Mediasi Dalam Menangani Perselisihan Hubungan Industrial Oleh Mediator Pada Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir**

Dalam buku pedoman kerja mediator disebutkan proses pelaksanaan mediasi adalah proses sampai pada tahapan dilakukannya sidang mediasi itu sendiri, Tahapan yang harus dilewati sebelum melakukan mediasi adalah sebagai berikut :



1. Setelah mediator menerima penunjukkan dari para pihak untuk menyelesaikan perselisihannya, maka dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari kerja harus sudah melakukan penelitian berkas seperti surat permintaan dari salah satu pihak atau dari para pihak, risalah perundingan bipartit, surat kuasa dari para pihak, memeriksa jenis perselisihan yang dihadapi.
2. Pemanggilan para pihak yang meliputi menetapkan jadwal sidang mediasi, dan menyampaikan panggilan tertulis kepada pihak-pihak yang berselisih.

Setelah tahap ini dilalui maka dilaksanakanlah sidang mediasi yang memuat bagian sebagai berikut:

1. Persiapan sebelum sidang :
  - a. Memahami permasalahan atau esensi perselisihan sesuai dengan berkas yang diterima.
  - b. Meneliti latar belakang perselisihan antara lain mengenai hal-hal yang menyebabkan perselisihan terjadi, baik sebab-sebab internal maupun sebab-sebab eksternal.
  - c. Mencari informasi apakah perselisihan tersebut pernah terjadi di perusahaan sejenis dan bagaimana hasil penyelesaian serta dasar-dasar dan bentuk penyelesaian.
  - d. Mempersiapkan dokumen dan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan bidang perselisihan.
  - e. Mempersiapkan ruang tempat sidang.
2. Pelaksanaan sidang mediasi ;
  - a. Membuka sidang;
  - b. Membacakan kuasa para pihak jika para pihak menguasai;
  - c. Memberikan kesempatan kepada para pihak untuk menyampaikan keterangan/penjelasan;
  - d. Jika diperlukan mediator dapat memanggil saksi/saksi ahli;
  - e. Mengupayakan kepada kedua belah pihak dapat menyelesaikan perselisihan secara musyawarah mufakat;

- f. Bila mencapai kesepakatan dibuat perjanjian bersama oleh kedua belah pihak yang disaksikan oleh mediator;
- g. Perjanjian bersama didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial oleh para pihak;
- h. Penyelesaian perselisihan tidak tercapai kesepakatan kepada pihak-pihak disarankan untuk tetap melaksanakan kewajibannya;
- i. Dalam hal tidak tercapai kesepakatan, Mediator dalam Waktu selambat-lambatnya 10 (Sepuluh) hari kerja harus mengeluarkan anjuran tertulis sejak sidang pertama :
  - 1) Sejak menerima anjuran tersebut, para pihak harus memberikan jawaban menerima atau menolak paling lambat 10 (Sepuluh) hari kerja;
  - 2) Anjuran bila diterima kedua belah pihak dibuat perjanjian bersama dan apabila salah satu pihak menolak atau tidak memberikan tanggapan, Mediator berkewajiban membuat risalah penyelesaian perselisihan;
  - 3) Risalah penyelesaian perselisihan merupakan lampiran para pihak atau salah satu pihak untuk melakukan upaya hukum melalui gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Setempat.

Berdasarkan data sekunder yang peneliti dapatkan, bahwa pada tahun 2020 telah terjadi 12 sidang mediasi akibat adanya perselisihan hubungan kerja, ke 12 sidang tersebut terdiri dari :

1. PT. ASI-PKS
2. PT. Adi Karya Persero Tbk
3. PT. Bumi Reksa Nusa Sejati
4. PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Tembilahan
5. PT. TH Indo Plantations
6. PT. BPLP (Sinarmas Group)
7. PT. TH Indo Plantations
8. PT. BPLP (Sinar Mas Group)
9. PT. Pulau Sambu Guntung

10. PT. BPLP (Sinar Mas Group)
11. Yayasan Darud Dakwah Wal Irsyad (DDI) Pulau Kijang
12. CV. Media Jaya

Adapun tata cara pelaksanaan dari awal sampai akhir sidang mediasi adalah sebagai berikut :

1. Persiapan sebelum sidang mediasi :
  - a. Mediator mempersiapkan kelengkapan berkas dan termasuk undang-undang yang diperlukan dalam pelaksanaan sidang mediasi;
  - b. Mempersiapkan ruang sidang mediasi;
2. Pelaksanaan sidang mediasi :
  - a. Membuka agenda sidang mediasi;
  - b. Menanyakan para pihak siapa saja yang hadir dalam sidang saat itu, jika ada pihak ketiga atau kuasa hukum, memastikan bukti keanggotaan advokasinya;
  - c. Memberitahu agenda sidang saat itu, seperti menerima keterangan saksi ataupun mendengar keterangan/ klarifikasi para pihak yang berselisih;
  - d. Menyuruh para pihak mengisi daftar hadir;
  - e. Memimpin jalannya persidangan dan menengahi suasana sidang yang memanas agar kembali tenang;
  - f. Memberikan pengarahan-pengarahan tentang penyelesaian perselisihan tersebut, seperti upah yang seharusnya diterima oleh pekerja sesuai undang-undang;
  - g. Memberi gambaran-gambaran yang dapat menjadi pertimbangan para pihak untuk mengambil keputusan seperti alur penyelesaian melalui PPHI apabila tidak bisa diselesaikan melalui mediasi, agar para pihak mempunyai pertimbangan;
  - h. Melaksanakan teknik setengah kamar, apabila tidak dicapai titik temu dalam kesepakatan;
  - i. Memberi keterangan-keterangan yang ditanyakan pihak yang berselisih mengenai peraturan undang-undang yang berkaitan perselisihannya, karena terkadang para pihak masih belum mengetahui apa sebenarnya hak dan kewajiban mereka apabila terjadi perselisihan;
  - j. Menutup sidang mediasi dengan lanjutan sidang berikutnya ataupun jika tidak tercapai kesepakatan mediator memberitahu



akan dibuat anjuran tertulis selambat-lambatnya 10 hari kerja setelah pelaksanaan sidang mediasi oleh mediator;

“Sebelum diadakan sidang mediasi terkadang para pihak yang dipanggil untuk menghadiri mediasi tidak hadir, sehingga hal ini menyita waktu yang dimiliki mediator dalam menyelesaikan mediasi pada tahapan sidang mediasi, pada saat para pihak hadir selain pihak pengusaha/perusahaan dan pekerja, mereka tidak jarang didampingi oleh LSM atau kuasa hukumnya.”(wawancara dengan Hardianto, S.AP. selaku Kepala Seksi Penyelesaian Masalah Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial tanggal 8 Januari 2021)

Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada pasal 11 disebutkan mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya. Keputusan Menteri No. 92 Tahun 2004 pada pasal 15 ayat 2, dalam hal salah satu pihak atau para pihak menggunakan jasa kuasa hukum dalam sidang mediasi, maka pihak yang menggunakan jasa hukum tersebut harus tetap hadir.

“Mediasi memang memiliki ciri khas kedua belah pihak harus hadir meskipun menggunakan jasa kuasa hukum, berbeda dengan kasus hukum perdata seperti perceraian di pengadilan negeri, kedua pihak berselisih yang menggunakan jasa bantuan hukum, mempunyai hak untuk tidak menghadiri acara persidangan. Mediasi mengharuskan kedua pihak untuk hadir karena sidang mediasi yang dilakukan adalah kekeluargaan untuk kesepakatan bersama sehingga perlu dipertemukan dan diminta keterangannya secara langsung untuk dicarikan jalan keluar melalui mediasi yang diharapkan dapat dituangkan melalui perjanjian bersama.”(wawancara Hardianto, S.AP. selaku Kasi Penyelesaian Masalah Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial pada tanggal 7 Januari 2021).

Pada sidang mediasi tidak jarang mediator menyingkirkan pihak pihak yang tidak memiliki kewenangan untuk tidak mengikuti sidang mediasi. hal ini untuk meminimalisir potensi terjadinya perselisihan yang lebih jauh lagi,



sehingga yang terlibat dalam sidang mediasi tersebut adalah mediator, pihak pekerja dan kuasa hukumnya, pihak dari PT. Adi Karya Persero Tbk.

Seperti halnya mediator menanyakan surat ijin, atau tanda keanggotaan advokat yang mendampingi pekerja Sri Wahyuni, namun kuasa hukumnya tidak dapat menunjukkan hal-hal yang diminta oleh mediator. Sehingga mediator tidak mengizinkan kuasa hukum tersebut untuk mendampingi pihak pekerja.

Peneliti juga menemukan hal-hal lain dalam pelaksanaan sidang mediasi dalam pengamatan yang dilakukan yaitu:

1. Pelaksanaan sidang mediasi yang dilakukan untuk kedua kali, jarak rentan waktu pelaksanaan sidang mediasi berjarak 14 hari. Yang sudah melampaui batasan waktu yang ditentukan undang-undang jika diurutkan pada saat pendaftaran penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
2. Pihak yang terlibat dalam sidang mediasi tersebut tidak jarang masih memikirkan keegoisan atas kepentingan sendiri, sehingga tidak jarang suasana menjadi tegang.

Hal-hal tersebut tentunya sangat mempengaruhi jalannya persidangan, disinilah pernah mediator kembali diperlukan untuk selalu bisa menengahi para pihak dan tetap berada di posisi netral, sekalipun keadaan sidang yang memanas karena para pihak bersitegang.

Menurut wawancara dengan Drs. H.M. Thaher, M.M. selaku Kadis Disnakertrans, pada tanggal 8 Januari 2021) keadaan bersitegang dalam

sidang mediasi sering terjadi, bahkan jika tidak segera ditengahi akan melebar ke hal-hal yang seharusnya tidak perlu dibahas dalam sidang mediasi. Untuk itu mediator selalu menengahi dan mengendalikan suasana sidang.

“Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir memiliki kebijakan pada sidang mediasi oleh mediator yaitu penggunaan teknik mediasi yaitu teknik setengah kamar yang tidak dimuat dalam undang-undang, hal ini dilakukan untuk melayani dan menjembatani kepentingan para pihak dengan mendengar keterangan masing masing pihak secara terpisah.”. (wawancara dengan Drs. H.M. Thaher, M.M. selaku Kadis Disnakertrans, pada tanggal 8 Januari 2021)

“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.”(wawancara dengan Drs. H.M. Thaher, M.M. selaku Kadis Disnakertrans, pada tanggal 8 Januari 2021).

Dari hasil pengamatan yang dilakukan peneliti teiknik setengah kamar ini cukup baik, dikarenakan pihak yang mengikuti sistem setengah kamar memang terlihat lebih terbuka mengeluarkan keterangannya dihadapan mediator, pengamatan juga memperlihatkan pihak yang mengikuti sistem setengah kamar menanyakan hal-hal yang kurang dipahami seperti perhitungan ganti rugi, dan mediator memberikan gambaran-gambaran yang mengarahkan pihak yang berselisih dapat mencapai kesepakatan secara musyawarah/mufakat.

Setelah sidang mediasi dilakukan, maka diambil keputusan apakah perselisihan tersebut mencapai kesepakatan yang akan dituangkan ke dalam perjanjian bersama. Apabila tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis.

“Hasil sidang mediasi yang menggambarkan mediator berhasil atau tidak dalam menyelesaikan tugasnya ini dikarenakan apabila tidak tercapai kesepakatan itu sendiri berarti mediator gagal dalam mencari kesepakatan yang dapat diterima oleh kedua belah pihak.” (wawancara dengan Drs. H.M. Thaher, M.M. selaku Kadis Disnakertrans, pada tanggal 8 Januari 2021).

Pada sidang mediasi yang tidak mencapai kesepakatan mediator mengeluarkan anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak sidang mediasi. Dan para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja setelah menerima anjuran tertulis. Pihak yang tidak dapat memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran maka dalam waktu selambat-lambatnya dalam 3 hari kerja mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama untuk kemudian didaftar dalam Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan perjanjian bersama. (pasal 13 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Pada kasus perselisihan hubungan industrial melalui mediasi dalam undang undang disebutkan batasan waktu adalah selambat-lambatnya 30



hari kerja dihitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, (pasal 15 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Hal ini juga dikemukakan oleh kepala seksi penyelesaian perselisihan hubungan industrial bahwa :

“Batas waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah 30 hari kerja kecuali ada kemungkinan-kemungkinan lain yang mempengaruhi proses mediasi tersebut.”(wawancara dengan Hardianto, S.AP. selaku Kepala Seksi Penyelesaian Masalah Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial tanggal 8 Januari 2021).

“Selama menjadi mediator banyak kasus-kasus yang saya tangani melebihi batasan waktu yang diberikan oleh undang-undang bahkan dalam prakteknya jauh dari undang-undang itu sendiri ada beberapa kasus menghabiskan jangka waktu 4 bulan baru bisa diselesaikan, hal ini dikarenakan pada kasus perselisihan yang belum diselesaikan secara bipartit 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. Kebijakan yang dikeluarkan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi dalam penggunaan batas waktu yang kadang melebihi batas waktu bertujuan ingin menyelesaikan kasus perselisihan hubungan industrial melalui tahapan musyawarah atau mediasi yang terjadi Kabupaten Indragiri Hilir”. (wawancara dengan Hardianto, S.AP. selaku Kepala Seksi Penyelesaian Masalah Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial tanggal 8 Januari 2021).

### **A.3. Hambatan Fungsi Dan Peranan Mediator Hubungan Industrial Pada Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir**

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 dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir 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.” (wawancara dengan Hardianto, S.AP. selaku Kepala Seksi Penyelesaian Masalah Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial tanggal 8 Januari 2021).

Menurut Drs. H.M. Thaher, M.M. selaku Kadis Disnakertrans Kabupaten Indragiri Hilir, pada wawancara tanggal 08 Januari 2021, sebenarnya kendala yang dihadapi mediator tidak merupakan masalah yang besar karena yang penting adalah kami selalu semaksimal mungkin berusaha untuk menyelesaikannya, Adapun kendala yang hingga saat ini sulit untuk kami melakukan penyelesaian perselisihan hubungan kerja adalah sarana dan prasarana ruang sidang yang belum ada, mengingat belum adanya ruang sidang khusus di Dinakertrans Kabupaten Inhil, sehingga pada saat melakukan mediasi kami meminjam ruangan bidang, hal tersebut menyebabkan terhambatnya pekerjaan salah satu ruangan dikarenakan dipakai untuk mediasi. Sebenarnya telah pada 10 (sepuluh) tahun terakhir telah dilakukan upaya pengajuan kepada pemerintah Kabupaten Inhil, namun hingga saat ini belum ada respon positif terkait realisasi anggaranya.

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.

Dalam pengamatan yang dilakukan peneliti pada sidang mediasi kasus PT. Pulau Sambu Guntung, dimana pihak dari perusahaan yang hadir tidak dapat dimintai keputusan apakah menerima kesepakatan untuk perjanjian bersama atau menolaknya. Karena harus terlebih dahulu menanyakan kepada pemimpin perusahaan.

”Seharusnya kami mengharapkan dari perusahaan pemimpinlah yang langsung hadir dalam sidang, agar kesepakatan lebih dapat ditempuh ataupun jika pejabat pada perusahaan yang diutus untuk mediasi sudah diberi kekuasaan penuh untuk menentukan langkah selanjutnya, sebagai contoh pada saat menanyakan apakah sepakat untuk perjanjian bersama pejabat tersebut meminta waktu untuk menanyakan pada atasanya kembali. Ini tentu memakan waktu yang tidak sedikit.”(wawancara dengan Hardianto, S.AP. selaku Kepala Seksi Penyelesaian Masalah Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial tanggal 08 Januari 2021).

Dari hasil pengamatan peneliti sarana ruang sidang yang dimiliki oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir ruang sidang yang digunakan untuk mediasi hanya belum tersedia secara khusus, padahal hampir setiap harinya sidang mediasi dilakukan. Pada tanggal 5 Januari 2020 peneliti mengamati ada 3 kasus perselisihan. Sidang mediasi dilakukan diruangan Kepala bidang hubungan industrial dan syarat kerja karena belum adanya ruangan khusus untuk dilakukan mediasi.

“Sarana ruang sidang merupakan kendala yang kami rasakan, karena di Dinaskertrans Kabupaten Inhi masih belum memiliki ruangan sidang mediasi, kondisi tersebut menjadi kendala apabila ingin melakukan mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pihak yang berselisih.” (wawancara dengan pengusaha/pihak perusahaan PT. Pulau Sambu Guntung pada tanggal 17 Januari 2021).

“Selain kendala tersebut, kendala juga dihadapi dari pihak pihak yang sulit untuk diajak kompromi karena tetap berpegang teguh pada standar masing-masing sehingga mediator sendiri mengalami kesulitan dalam menengahi atau sulit untuk mencapai kesepakatan antara kedua belah pihak. Hal inilah tak jarang menyebabkan kesepakatan ditolak sehingga mediator mengeluarkan anjuran tertulis yang pada dasarnya mediator bertujuan semua perselisihan dapat diselesaikan melalui mediasi dan kesepakatannya dituangkan dalam perjanjian bersama.”(wawancara dengan Hardianto, S.AP. selaku Kepala Seksi Penyelesaian Masalah Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial tanggal 8 Januari 2021).

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.” (wawancara dengan Hardianto, S.AP. selaku Kepala Seksi Penyelesaian Masalah Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial tanggal 08 Januari 2021)

“Kabupaten Indragiri Hilir memiliki jumlah tenaga kerja sebesar 54.232 pekerja tentunya bisa dibayangkan bagaimana jika semua pekerja tersebut mengalami perselisihan inilah yang juga menjadi kendala mediator di Disnakertrans Kabupaten Indragiri Hilir yang saat ini masih memiliki orang mediator hubungan industrial. Hal ini merupakan kendala yang juga kami hadapi.” (wawancara dengan Drs. H.M. Thaher, MM. selaku Kadis Disnakertrans pada tanggal 8 Januari 2021).

Jadi poin dari kendala yang dihadapi mediator hubungan industrial

Kabupaten Indragiri Hilir dipengaruhi dari beberapa unsur yaitu :

1. Sarana dan prasarana dalam pelaksanaan sidang mediasi.
2. Kedua belah pihak yang berselisih itu sendiri.
3. Mediator itu sendiri.
4. Undang-undang.

## **B. Pembahasan**

### **B.1. Fungsi Dan Peranan Mediator Hubungan Industrial Pada Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir**

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>56</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 Kabupaten Indragiri Hilir. 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 Kabupaten Indragiri Hilir tugas mediator selain melakukan mediasi dan menyelesaikan perselisihan juga

---

<sup>56</sup> Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi No. 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Pasal 7.

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 biparipit apabila perundingan biparipit belum dilaksanakan.

## 2. Kewajiban Mediator

Mediator dalam menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial mempunyai kewajiban:<sup>57</sup>

- a. Meminta kepada para pihak untuk berunding sebelum dilaksanakan 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 Kabupaten Indragiri Hilir sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## 3. Kewenangan Mediator

---

<sup>57</sup> Ibid, Pasal 9

Mediator dalam menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial mempunyai kewenangan:<sup>58</sup>

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

---

<sup>58</sup> Ibid, Pasal 10

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 peranannya menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui mediasi.

Peranan mediator di Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir adalah;

1. 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 tujuannya selesai pada kesepakatan yang tertuang dalam perjanjian bersama.
2. 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 Kabupaten Indragiri Hilir dan dapat tercipta hubungan industrial yang harmonis.



3. Mediator berperan sebagai pihak ketiga yang netral yang mempunyai peranan sebagai seorang penyelidik, sumber informasi, lembaga pengayom dan penasehat, 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 Kabupaten Indragiri Hilir terdapat penggunaan teknik setengah kamar oleh mediator di Disnakertrans Kabupaten Indragiri Hilir 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 Kabupaten Indragiri Hilir 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:

1. 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).
2. Dalam keputusan menteri :Penyelesaian melalui mediasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 harus sudah selesai dalam waktu selambat - lambatnnya 30(tiga puluh) hari kerja sejak diterimanya pelimpahan penyelesaian perselisihan.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan, mediator Disnakertrans Kabupaten Indragiri Hilir 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 Kabupaten Indragiri Hilir mengeluarkan kebijakan dalam penggunaan batas waktu yang melebihi batas waktu karena memang dalam kenyataanya 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 Kabupaten Indragiri Hilir

## **B.2. Hambatan Fungsi Dan Peranan Mediator Hubungan Industrial Pada Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir**

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 waktu sesuai undang-undang. Selain itu terdapat pihak perusahaan dan pihak pekerja yang juga sulit untuk diajak berkompromi.
2. Pengusaha yang domisilinya diluar negeri atau diluar kota sehingga sulit meluangkan waktunya. Serta kewenangan terbatas yang diberikan perusahaan kepada personalia menghambat proses mediasi.
3. Belum tersedianya ruangan khusus mediasi dalam penyelesaian perselisihan pada Disnakertrans Kabupaten Indragiri Hilir, menyebabkan terganggunya waktu kerja beberapa pegawai karena

ruangannya dipergunakan untuk mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

4. Jumlah mediator pada Disnakertrans Kabupaten Indragiri Hilir yang hanya memiliki 1 (satu) orang mediator menjadi sangat tidak sebanding jika dibandingkan dengan jumlah perusahaan sebesar yang mencapai 208 dan pekerja 33.712 orang yang rentan mengalami perselisihan hubungan industrial.
5. 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. Berdasarkan hasil penelitian yang diperkuat dengan fakta dan data pada tahun 2018 fungsi dan peranan mediator telah cukup baik, hal ini terlihat dari banyaknya penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berhasil diselesaikan dalam bentuk perjanjian bersama. Sedangkan pada tahun 2019 berdasarkan hasil penelitian yang diperkuat dengan fakta dan data dinilai bahwa fungsi dan peranan mediator masih kurang baik, hal ini dikarenakan mediator hubungan industrial dalam menanggapi kasus perselisihan hubungan industrial lebih banyak berakhir pada keputusan terakhir yakni dikeluarkannya anjuran, sehingga hal ini dapat dinilai sebagai ketidakberhasilan mediator hubungan industrial dalam penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan.
2. Fungsi dan Peranan mediator dalam perselisihan hubungan industrial di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir sudah sesuai dengan Undang-undang No. 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 Kabupaten Indragiri Hilir 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 Kabupaten Indragiri Hilir , sekaligus untuk melindungi pihak pekerja maupun pengusaha dari intervensi pihak yang tidak bertanggung jawab.

3. Dalam peranan dan proses pelaksanaan mediasi oleh mediator di Disnakertrans Kabupaten Indragiri Hilir terdapat kendala-kendala yang dihadapi mediator 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 ruangnya 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.

## **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 kabupaten Indragiri Hilir beserta instansi terkait untuk meningkatkan fasilitas sarana dan prasarana pada Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir, terutama agar dapat menyediakan ruangan khusus untuk

mediasi, sehingga nantinya diharapkan proses mediasi tidak lagi mengganggu waktu kerja pegawai lainnya dikarenakan ruangnya yang dipakai untuk mediasi.





## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Abdul Khakim, 2007, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Penerbit: PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Adrian Sutedi, Hukum Perburuhan, Sinar Grafika, Jakarta. 2009.
- Ahmad Yani dan Gunawan Widjaja. *Seri Hukum Bisnis: Kepailitan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta. 2002.
- Asikin, Zainal. 1993, Dasar-dasar Hukum Perburuhan, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta : Sinar Grafika, 2009.
- Asyhadie, Zaeni, 2007, Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Bruce E. Kaufmann, *Government Regulation of the Employment Relationship, New York : Industrial Relations Research Association Series, 1998.*
- 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.
- F.X. Djulmiaji, Perjanjian Kerja Edisi Revisi, Jakarta: Sinar Grafika, 2008.
- 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, 1986, Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja, Pradnya Paramitha, Jakarta.
- Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Jakarta: Djambatan, 1999.
- Lalu Husni, 2004, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan", Tahun 2004 Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Edisi Revisi, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta 2010.
- M. Toha Anggoro, 2010, Metode Penelitian, Jakarta, Universitas Terbuka.
- Martin Basiang, *The Contemporary Law Dictionary, First Edition, Red & White Publishing*, Indonesia, 2009.
- Neng Yani Nurhayati, Hukum Perdata, Pustaka Setia: Bandung, 2015.
- R. Goenawan Oetomo, Pengantar Hukum Perburuhan dan Hukum Perburuhan di Indonesia, Jakarta: Grhadika Binangkit Press, 2004.
- Rianto Adi, Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum, Jakarta : Granit, 2010.
- Sabian Utsman, Metodologi Penelitian Hukum Progresif, Yogyakarta: Pustaka Pelajarr, 2014.
- Sajipto Rahardjo, Ilmu Hukum, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti : 2006.
- Salim, Pengantar hukum Perdata, Sinar Grafika, 2006.
- Shamad Yunus, 1995, Hubungan Industrial di Indonesia, Jakarta: PT. Bina Sumberdaya Manusia.
- Soejono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2014.
- Soerjono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum, Jakarta : Universitas Indonesia, 2014.
- 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, 18-22 Februari 2013.
- Sugiyono, 2009, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- 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.

Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2014.

## B. Artikel dan Jurnal

*Judge Bartolome` Rios Salmeron, dalam General Report Social Dialogue Eight Meeting of European Labour Court Justice, Jerusalem, September 3, 2000 menyebutkan bahwa, "...it is not usual to find a legal concept of contract of employment, although in some legal systems it can be deducted from the concept of employee, which is legally defined, in spite of the fact that personnel scope of labour acts may vary according to their objects. Mengutip British Statute Law dalam Employment Rights Act (ERA) Section 230 (1)dinyatakan"...and a worker, who is working under a contract of employment or a contract for services" (Section 230 (3).*

Aloysius Uwiyono, "Dinamika Ketentuan Hukum tentang Pesangon," dalam [http:// www. Hukumonline](http://www.hukumonline) diakses pada tanggal 1 Juni 2020. Faktor lain yang mempengaruhi dasar hubungan kerja adalah berkembangnya model hubungan industrial yang dianut oleh negara yang bersangkutan. Dalam hal ini terdapat dua model hubungan industrial yaitu corporatist model dan contractualist model. Yang pertama suatu model hubungan kerja di mana peran Pemerintah sangat dominant dalam menentukan syarat-syarat kerja dan kondisi kerja (*corporatist model*) dan yang kedua model hubungan industrial di mana peran Pemerintah sangat minim atau rendah (*contractualist model*). Selanjutnya Uwiyono menambahkan bahwa terdapat peran hubungan industrial yang lain di mana peran serikat pekerja sangat besar (*multi union system*).

Indonesia masih menggunakan dasar hukum dalam BW/KUH Perdata, khususnya juga mengenai masalah hukum perburuhan mulai dari pasal 1601 a – pasal 1752 KUH Perdata.

Asas kebebasan berkontrak mempunyai hubungan erat dengan asas konsensualisme dan asas kekuatan mengikat yang terdapat dalam Pasal 1338 (Ayat 1) KUH Perdata. Asas kebebasan berkontrak (*contravijheid*) berhubungan dengan isi perjanjian yaitu kebebasan menentukan apa dan dengan siapa perjanjian itu diadakan. Lihat Sutan Remi Sjahdeini, *Kebebasan Berkontrak dan Perlindungan Seimbang bagi Para Pihak dalam Perjanjian Kredit Bank di Indonesia*, Jakarta : Institut Bankir, 1993, hal. 105.



Dalam *Labour Relationship in a Changing Environment*, London: Cornell University, 1990, Alan Gladstone mengutip *Germany Civil Code, 1990*, ".....the civil code covers mainly fundamental aspects of employer – employee relationship..., contains provisions concerning termination of the labour contract."

### **C. Peraturan Perundang - Undangan**

Undang - Undang Dasar 1945

Undang - Undnag No. 13 Tahun 2013 Pasal 2,3,4 Tentang Ketenagakerjaan

Undang - Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi No. 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial