

**KAJIAN HUKUM TERHADAP PERAN MEDIATOR DALAM
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN
INDSUTRIAL**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Syarat
Mendapatkan Gelar Sarjana Hukum*

Oleh:

WINDY PRATIKA NINGSIH
2006200507P



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

MEDAN

2023



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjabar surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XI/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fahum.umsu.ac.id>

fahum@umsu.ac.id

[fumsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan)

[umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan)

[umsumedan](https://www.tiktok.com/umsumedan)

[umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA
UJIAN MEMPERTAHANKAN SKRIPSI SARJANA
BAGI MAHASISWA PROGRAM STRATA I

Panitia Ujian Sarjana Strata-I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 12 Desember 2023, Jam 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang:

MENETAPKAN

NAMA : WINDY PRATIKA NINGSIH
NPM : 2006200507P
PRODI/BAGIAN : HUKUM/HUKUM ACARA
JUDUL SKRIPSI : KAJIAN HUKUM TERHADAP PERAN MEDIATOR DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Dinyatakan : (A) Lulus Yudisium dengan predikat Istimewa
() Lulus Bersyarat, memperbaiki/ujian ulang
() Tidak Lulus

Setelah lulus, dinyatakan berhak dan berwenang mendapatkan gelar Sarjana Hukum (SH) dalam Bagian Hukum Acara

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. FAISAL, S.H., M. Hum.
NIDN: 0122087502

Sekretaris

Dr. ZAINUDDIN, S.H., M.H
NIDN: 0118047901

ANGGOTA PENGUJI:

1. Guntur Rambey, S.H.,M.H
2. Burhanuddin, S.H.,M.H
3. Rachmad Abduh, S.H.,M.H

1.

2.

3.



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bisa menjawab svari in agar d'secutkan
romu dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XII/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fahum.umsu.ac.id>

fahum@umsu.ac.id

[umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan)

[umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan)

[umsumedan](https://www.twitter.com/umsumedan)

[umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

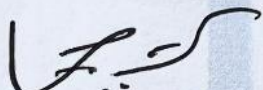
Pendaftaran Skripsi Sarjana Strata I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, bagi:

NAMA : WINDY PRATIKA NINGSIH
NPM : 2006200507P
PRODI/BAGIAN : HUKUM/HUKUM ACARA
JUDUL SKRIPSI : KAJIAN HUKUM TERHADAP PERAN MEDIATOR DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
PENDAFTARAN : 12 Desember 2023


Dengan diterimanya Skripsi ini, sesudah lulus dari Ujian Sripsi penulis berhak memakai gelar:

SARJANA HUKUM (S.H)

Diketahui
DEKAN FAKULTAS HUKUM


Dr. Faisal, S.H., M.Hum.
NIDN: 0122087502

PEMBIMBING


Rachmad Abduh, S.H., M.H.
NIDN: 0004127204

Unggul | Cerdas | Terpercaya



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XII/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://umsu.ac.id>

rektor@umsu.ac.id

[umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan)

[umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan)

[umsumedan](https://www.linkedin.com/company/umsumedan)

[umsumedan](https://www.youtube.com/channel/umsumedan)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA : WINDY PRATIKA NINGSIH
NPM : 2006200507P
PRODI/BAGIAN : HUKUM/HUKUM ACARA
JUDUL SKRIPSI : KAJIAN HUKUM TERHADAP PERAN MEDIATOR DALAM
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

**DISETUJUI UNTUK DISAMPAIKAN KEPADA
PANITIA UJIAN SKRIPSI**

Medan, 1 Desember 2023

DOSEN PEMBIMBING

RACHMAD/ABDUH.S.H..M.H

NIP/NIDN/NIDK:9901114882

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bisa meningkatkan kualitas ke nggip dengan nilai-nilai keislaman, kearifan lokal, dan tanggung jawab

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XII/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://umsu.ac.id> rektor@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA

NAMA : WINDY PRATIKA NINGSIH
NPM : 2006200507P
PRODI/BAGIAN : Hukum/ Hukum Acara
JUDUL SKRIPSI : KAJIAN HUKUM TERHADAP PERAN MEDIATOR DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
PEMBIMBING : RACHMAD ABDUH,S.H.,M.H

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	TANDA TANGAN
22/5 - 2023	Revisi judul dan rumusan Masalah	↓
19/6 - 2023	Bimbingan Proposal	↓
18/9 - 2023	Revisi BAB I Sesuai arahan dosen pembimbing	↓
26/9 - 2023	BAB II Perbanyak referensi	↓
18/10 - 2023	BAB II Perbaiki sub tema	↓
30/10 - 2023	BAB III	↓
15/11 - 2023	Revisi BAB III	↓
29/11 - 2023	BAB IV Revisi	↓
1 - 12 - 2023	Acc untuk dihidangkan	↓

Diketahui,
DEKAN FAKULTAS HUKUM

DOSEN PEMBIMBING

(Dr. FAISAL, S.H., M.Hum)

(RACHMAD ABDUH, S.H., M.H)



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila membuat surat resmi dan dokumen resmi dan sebagainya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XI/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fahum.umsu.ac.id>

fahum@umsu.ac.id

[umsu.medan](https://www.facebook.com/umsu.medan)

[umsu.medan](https://www.instagram.com/umsu.medan)

[umsu.medan](https://www.tiktok.com/@umsu.medan)

[umsu.medan](https://www.youtube.com/channel/UC...)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

NAMA : WINDY PRATIKA NINGSIH
NPM : 2006200507P
Program : Strata – I
Fakultas : Hukum
Program Studi : Ilmu Hukum
Bagian : Hukum Acara
Judul Skripsi : KAJIAN HUKUM TERHADAP PERAN MEDIATOR DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian / karya saya sendiri. Kecuali bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, Desember 2023

Saya yang menyatakan



WINDY PRATIKA NINGSIH

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum, Warahmatullahi Wabarkatuh

Pertama-tama disampaikan rasa syukur kehadiran Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang atas segala rahmat dan karuniaNya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi merupakan salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa Fakultas Hukum Muhammadiyah Sumatera Utara. Sehubungan dengan itu, disusun skripsi yang berjudul: “ **KAJIAN HUKUM TERHADAP PERAN MEDIATOR DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**” sebagai salah satu syarat akademis untuk menyelesaikan program studi sarjana di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan dan do'a dari berbagai pihak dan dalam kesempatan ini Penulis ingin mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada teristimewa secara khusus dengan rasa hormat diberikan kepada Ayahanda Indra Sakti dan Ibunda Hadiah tercinta selaku orang tua atas jasa-jasa kesabaran dan do'a yang tidak pernah lelah dalam mendidik dan memberikan kasih sayang dari penulis kecil hingga saat ini dan juga kakak kandung saya Indrianti Sulistia Ningsih yang telah banyak memberikan bantuan, dorongan dan semangat sehingga terselesainya skripsi ini.

Penulis ucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada Bapak Prof. Dr. Agussani.,M.AP. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara atas kesempatan yang diberikan untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program Sarjana ini, Bapak Dr. Faisal, S.H.,M.Hum selaku Dekan Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara atas kesempatan menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Bapak Dr. Zainuddin, S.H., M.H selaku wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Ibu Ataikah Rahmi, S.H., M.H selaku wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Bapak Rachmad Abduh, S.H., M.H selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, dorongan dan arahan dengan sabar serta banyak membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini, Bapak Dr. Mhd Teguh Syuhada Lubis, S.H., M.H selaku Kepala Bagian Hukum Acara.

Terimakasih juga penulis ucapkan kepada Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum yang telah memberikan bimbingan dan ilmunya kepada penulis selama menjalani perkuliahan, Seluruh staff biro administrasi Fakultas Muhammadiyah Sumatera Utara yang berkontribusi dan memberikan pelayanan sehingga skripsi ini dapat dengan mudah diselesaikan.

Demikian juga penulis ucapkan terimakasih kepada Seluruh teman-teman seperjuangan serta Sahabat penulis yaitu Annisa Mardhotillah, Salsabila putri, Ade Indah Ramadan, Fitri Nabilla Pasaribu, Rika Samania, Rindicha Rahmadini, Dwi Atika Suri yang senantiasa memberi dukungan dan semangat hingga skripsi ini bisa terselesaikan.

Terimakasih juga Kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu namanya, tidak maksud mengecilkan arti pentingnya bantuan dan peran mereka, dan untuk itu disampaikan ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna sebagaimana layaknya karya manusia yang daif. Akan tetapi, Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat untuk menambah pengetahuan dan wawasan berfikir bagi setiap orang yang membacanya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarkatuh

Medan, September 2023

Penulis

WINDY PRATIKA NINGSIH
NPM: 2006200507P

ABSTRAK

Kajian Hukum Terhadap Peran Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Windy Pratika Ningsih

Hubungan antara pekerja dan pengusaha yang secara tertulis dituangkan dalam perjanjian kerja tidak selamanya berjalan mulus. Ada kalanya salah satu atau kedua belah pihak melalaikan kewajibannya dan atau tidak memenuhi haknya. Dengan tidak dipenuhinya hak atau kewajiban tersebut, dapat menimbulkan perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha. Perselisihan sewajarnya bisa diselesaikan sendiri antara masing-masing pihak secara musyawarah mufakat. Tetapi seringkali dengan jalan tersebut tidak ditemui kata sepakat, sehingga masalah perselisihan diselesaikan melalui mediator untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi.

Metode penelitian yang digunakan adalah dengan jenis yuridis empiris. Data yang diperoleh dari data primer menggunakan alat pengumpul data berupa wawancara, melalui penelusuran kepustakaan, data dari hasil penelitian tersebut kemudian dianalisis dengan metode analisis kualitatif.

Berdasarkan hasil penelitian dipahami bahwa Proses mediasi dalam penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk dimintai keterangannya dalam sidang mediasi yang berlangsung. Tercapai kesepakatan melalui mediasi, maka dibuatlah perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator kemudian didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial, yang dalam hal ini adalah Pengadilan Negeri di wilayah hukum para pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama dan jika gagal mencapai kesepakatan melalui mediasi, mediator mengeluarkan anjuran tertulis yang dapat diterima atau pun ditolak oleh para pihak. Peran Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi adalah dalam menjalankan perannya dalam menjembatani kepentingan para pihak yang berbeda tersebut, seorang mediator harus memiliki kemampuan-kemampuan yang baik, misalnya mampu membangun komunikasi yang baik dengan para pihak yang berselisih, juga mampu mengendalikan komunikasi para pihak, agar proses mediasi dapat berjalan dengan lancar, selain itu mediator juga harus menguasai mekanisme mediasi dan materi perundang-undangan. Kendala Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi adalah Sulit mendatangkan pengusaha untuk hadir dalam pertemuan atau sidang yang diadakan oleh mediator.

Kata Kunci : Penyelesaian Perselisihan, Hubungan Industrial, Mediasi

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
ABSTRAK	iv
DAFTAR ISI.....	v
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
1. Rumusan Masalah	9
2. Manfaat Penelitian.....	9
3. Tujuan Penelitian	10
B. Defenisi Operasional	10
C. Keaslian Penelitian	12
D. Metode Penelitian.....	13
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	13
2. Sifat Penelitian	13
3. Sumber Data.....	14
4. Alat Pengumpul Data	15
5. Analisis Data	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	17
A. Hubungan Industrial	17
1. Pengertian Hubungan Industrial.....	17
2. Hubungan Industrial Pancasila.....	18
3. Aspek Hukum Hubungan Industrial.....	21
B. Perselisihan Hubungan Industrial	23

1. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial.....	23
2. Jenis-Jenis Perselisihan Hubungan Industrial	25
3. Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial.....	26
C. Mediasi	30
1. Pengertian Mediasi.....	31
2. Sidang Mediasi	33
D. Mediator.....	34
1. Pengertian Mediator	34
2. Kedudukan Mediator	36
BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN	37
A. Proses Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	37
1. Proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	37
2. Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi	47
B. Peran Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi.....	62
1. Mediator Perselisihan Hubungan Industrial.....	62
2. Peran Mediator Perselisihan Hubungan Industrial.....	64
C. Kendala dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi.....	71
1. Kendala Hukum Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial	71

2. Upaya Terhadap Kendala Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial.....	75
---	----

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN..... 81

A. Kesimpulan	81
---------------------	----

B. Saran.....	83
---------------	----

DAFTAR PUSTAKA 85

Lampiran I Kartu Bukti Bimbingan

Lampiran II Daftar Wawancara

Lampiran III Surat Keterangan Riset

DAFTAR TABEL

Tabel 1. (Penyelesaian Perselisihan Melalui Mediasi Tahun 2021)	57
--	-----------

Tabel 2. (Penyelesaian Perselisihan Melalui Mediasi Tahun 2022)	58
--	-----------

Tabel 3. (Penyelesaian Perselisihan Melalui Mediasi Tahun 2023)	60
--	-----------

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. (Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Jenis Perselisihannya).....	38
---	-----------

Gambar 2. (Proses Penyelesaian Melalui Bipartit).....	40
--	-----------

Gambar 3. (Proses Penyelesaian Melalui Mediasi).....	42
---	-----------

Gambar 4. (Proses Penyelesaian Melalui Konsiliasi).....	44
--	-----------

Gambar 5. (Proses Penyelesaian Melalui Arbitrase).....	45
---	-----------

Gambar 6. (Proses Penyelesaian Melalui PeHI).....	46
--	-----------

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sejarah hukum ketenagakerjaan dimulai pada masa sebelum revolusi industri, yaitu zaman agraris, merkantilis, dan kekuasaan raja-raja. Penelusuran sejarah sejak zaman Babilonia (2300 Sebelum Masehi) telah tercatat mengenai keberadaan budak. Kontrak jual beli budak dibuat secara tertulis di masa Raja Rin-sin tahun 2300 SM. Dalam kontrak tersebut pihak penjual memberikan jaminan bahwa setelah kontrak dibuat maka tidak ada lagi klaim apa pun yang berkenaan dengan budak tersebut. Kemudian, kontrak jual beli budak tahun 597 SM dengan jaminan dari penjual, budak tersebut tidak pernah dibebaskan dan tidak dibebani klaim dari pemerintah.

Asal mula hukum ketenagakerjaan di Indonesia terdiri atas beberapa fase semenjak abad 120 SM yaitu fase masa sebelum proklamasi dan fase masa pasca proklamasi yang telah dikenal dengan adanya sistem gotong royong yang merupakan sistem pengerahan tenaga kerja tambahan dari luar kalangan keluarga untuk mengisi kekurangan tenaga dengan tidak mengenal balas jasa dalam bentuk materi.¹

Hukum ketenagakerjaan merupakan bagian dari hukum pada umumnya. Sebagai bagian dari hukum pada umumnya akan memberikan batasan pengertian

¹Manahan M.P Sitompul,2021,“*Peerkembangan Hukum Ketenagakerjaan Dan Perlindungan Hak-Hak Konstitusional Pekerja/Buruh Indonesia*” Depok: Rajawali Pers,halaman 1

hukum ketenagakerjaan atau perburuhan tidak terlepas dari pengertian hukum pada umumnya.

Imam Soepomo berpendapat bahwa hukum perburuhan/ketenagakerjaan adalah himpunan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian di mana seorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Dengan kata lain, hukum perburuhan adalah seperangkat aturan dan norma yang tertulis ataupun tidak tertulis yang mengatur pola hubungan industrial antara pekerja atau buruh.

Dasar hukum ketenagakerjaan adalah untuk memberikan perlindungan terhadap para tenaga kerja yang menyangkut hubungan antara buruh dan majikan, upah, termasuk perselisihan dalam hubungan kerja. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah kumpulan peraturan tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.²

Pekerja mempunyai kedudukan sebagai tulang punggung perusahaan, untuk itu hak-hak pekerja harus mendapatkan jaminan pemenuhannya. Untuk mendapatkan hak-haknya, pekerja harus mengikatkan dirinya dengan pengusaha. Suatu ikatan antara pekerja dengan pengusaha yang didasarkan pada kesepakatan itulah yang disebut dengan perjanjian kerja. Dari perjanjian kerja tersebut terbentuk suatu hubungan kerja. Hubungan kerja sebagai bukti bahwa seseorang bekerja pada orang lain atau pada sebuah perusahaan dengan adanya perjanjian kerja yang dibuat secara lisan maupun tertulis yang berisi tentang hak-hak dan

² *Ibid*, halaman 13

kewajiban masing-masing sebagai pengusaha maupun sebagai pekerja. Dalam suatu perusahaan, antara pekerja dengan pengusaha harus ada hubungan timbal balik yang saling menguntungkan sesuai dengan apa yang telah disepakati dalam perjanjian kerja.

Tetapi dalam praktek masih sering terjadi kesalahpahaman dan mungkin juga kecurangan antara pekerja dengan pengusaha dalam menjalani hak dan kewajibannya, sehingga muncul perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Biasanya, perselisihan berpokok pangkal karena adanya perasaan kurang puas. Pengusaha memberikan kebijaksanaan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan akan diterima oleh para pekerja namun karena pekerja yang bersangkutan mempunyai pertimbangan dan pandangan yang berbeda, maka akibatnya kebijaksanaan yang diberikan oleh pengusaha menjadi tidak sama, buruh yang merasa puas akan tetap bekerja dengan semakin bergairah sedangkan bagi buruh yang bersangkutan atau yang tidak puas akan menunjukkan semangat kerja yang menurun hingga terjadi perselisihan-perselisihan. Misalnya perselisihan Ketenagakerjaan yang sering terjadi secara umum karena karena ketidaksepahaman dalam perubahan syarat-syarat kerja, seperti buruh/serikat buruh menuntut kenaikan upah, uang makan, transport, tetapi pihak pengusaha tidak menyetujuinya.

Perselisihan ketenagakerjaan tersebut bisa dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun internal. Faktor eksternal misalnya kondisi sosial, politik, dan ekonomi yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan dan dapat menimbulkan kasus-kasus perselisihan hubungan industrial. Sedangkan faktor internal adalah

menyangkut pribadi masing-masing pekerja, misalnya ada masalah keluarga yang dapat berpengaruh pada kinerja pekerja.³

Prinsip hubungan industrial Pancasila yang dianut di Indonesia harus dipergunakan sebagai acuan dalam mengatasi/memecahkan berbagai persoalan yang timbul dalam bidang ketenagakerjaan. Dalam Hubungan Industrial Pancasila, setiap keluhan kesah yang terjadi di tingkat perusahaan dan masalah-masalah ketenagakerjaan lain timbul harus diselesaikan secara kekeluargaan atau musyawarah untuk mencapai mufakat. Namun demikian, disadari bahwa tidak semua keluhan kesah yang terjadi antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha atau gabungan pengusaha atau antarserikat pekerja/buruh dalam suatu perusahaan dapat diselesaikan secara kekeluargaan dan musyawarah. Hal ini antara lain disebabkan karena adanya perbedaan pemahaman atau persepsi mengenai berbagai hal yang berkenaan dengan hubungan kerja dan atau syarat-syarat kerja lain, sehingga timbulnya perselisihan hubungan industrial tidak dapat dihindari.

Perselisihan industrial yang terjadi dapat mengenai hak yang telah ditetapkan atau dapat juga mengenai keadaan ketenagakerjaan/syarat-syarat kerja yang belum ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan. Dalam Pasal 1 angka 1 Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disingkat UUPPHI) menyebutkan perselisihan

³ Ashar Sinilele, 2018, *Penyelesaian Konflik Antara Pihak Perusahaan Dengan Tenaga Kerja Di Kota Makassar*, Jurnal : Al Daulah, Vol 7 No 1 , Halaman 83

hubungan industrial (PHI) 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 PHK dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam suatu Perusahaan.⁴

Penyelesaian perselisihan pada intinya dapat dilakukan melalui dua proses, yaitu proses litigasi di pengadilan dan non-litigasi di luar pengadilan. Secara umum, proses litigasi akan menghasilkan perjanjian permusuhan yang belum mampu merangkul kepentingan bersama karena kepentingan mereka saling berhadapan. Hasil dari proses penyelesaian sengketa di pengadilan cenderung menimbulkan masalah baru, menghabiskan waktu yang lama, membutuhkan biaya yang mahal, tidak responsif, dan menimbulkan permusuhan antara pihak-pihak yang bersengketa. Melalui proses penyelesaian sengketa di luar pengadilan, itu akan menghasilkan solusi *win-win agreement*, kerahasiaan terjamin, terlindungi dari prosedur administrasi yang lambat, biaya rendah, hubungan baik masih akan dibangun untuk para pihak yang bersengketa.⁵

Penyelesaian sengketa di luar pengadilan dipandang sebagai proses beracara yang lebih cepat dan efisien. Proses penyelesaian sengketa di luar pengadilan ini dinamakan alternatif penyelesaian sengketa. Alternatif penyelesaian sengketa berkembang dilatar belakangi karena untuk mengurangi kemacetan yang ada di pengadilan. Mediasi merupakan salah satu alternatif penyelesaian sengketa yang

⁴ Ida Hanifah, 2020 *hukum ketenagakerjaan di Indonesia*, Medan: Pustaka Prima, halaman 177 - 178

⁵ Faisal Riza, Rachmad Abduh, (2019), "Alternatif Penyelesaian Sengketa Secara Arbitrase Melalui Pemanfaatan Teknologi Informasi", *Jurnal Ilmu Hukum*, Vol 4 No 1, halaman 77

dipandang menyelesaikan sengketa dengan tujuan *win-win solution*. Mediasi merupakan suatu prosedur penengahan di mana seseorang bertindak sebagai penengah untuk berkomunikasi antara para pihak yang bersengketa, sehingga pandangan mereka yang berbeda atas sengketa tersebut dapat dipahami dan dimungkinkan didamaikan.

Mediasi yang melahirkan kesepakatan perdamaian akan menjadi penyelesaian yang tuntas karena hasil akhirnya tidak menggunakan prinsip *win or lose*. Penyelesaian dengan proses mediasi banyak memberikan manfaat bagi para pihak, waktu yang ditempuh akan menekan biaya menjadi lebih murah, dipandang dari segi emosional penyelesaian dengan mediasi dapat memberikan kenyamanan bagi para pihak, karena butir-butir kesepakatan dibuat sendiri oleh para pihak sesuai dengan kehendaknya. Mediasi pada dasarnya sudah ada sejak dulu, karena sistem penyelesaian sengketa masyarakat pada umumnya menggunakan prinsip mediasi.⁶

Dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan Industrial mediasi dilakukan apabila tidak tercapai kesepakatan dalam perundingan Bipartit. Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi diatur dalam pasal 8 sampai dengan pasal 16 UUPHI.

Penyelesaian mediasi dilakukan melalui seorang penengah yang disebut mediator. Mediator adalah intervensi suatu sengketa oleh pihak ketiga yang dapat diterima, tidak berpihak dan netral serta membantu para pihak yang berselisih

⁶ Septi Wulan Sari, (2016)”,*Mediator Dalam Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun*”, Jurnal Ahkam, Vol 5 No 1, halaman 5

mencapai kesepakatan secara sukarela terhadap permasalahan yang disengketakan. Penyelesaian cara mediasi merupakan salah satu bentuk dari *Alternative Resolution* dimana dapat digunakan menyelesaikan perselisihan dalam hubungan industrial. Dalam pasal 1 angka 11 UUPPHI menyatakan mediasi hubungan industrial selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam suatu perusahaan melalui musyawarah yang ditangani oleh seorang atau lebih mediator yang netral.⁷

Mediasi bukan sekedar formalitas beracara tetapi juga diharapkan mampu memberikan kesempatan untuk berdamai, dan di sinilah hakim harus berperan aktif mengupayakan perdamaian. Namun pada pelaksanaannya banyak mengalami kegagalan karena adanya kesenjangan antara kenyataan dan harapan, disebabkan karena adanya beberapa kendala yang menjadi faktor penyebabnya. Secara Umum faktor-faktor yang mempengaruhi kegagalan mediasi adalah sebagai berikut :

1. Adanya I'tikad tidak baik dari para pihak mediasi melibatkan orang-orang yang mempunyai sifat yang berbeda-beda, mungkin saja ada pihak yang merasa terpaksa menjalani proses mediasi karena adanya kewajiban bahwa setiap perkara yang masuk ke Pengadilan harus menempuh proses mediasi lebih dahulu. Pihak yang merasa terpaksa ini bisa saja tidak menunjukkan

⁷M. Thaib, Roman Nofrial, 2019, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Yogyakarta : CV Budi Utama, halaman 78

sikap yang menganggap pihak lain adalah musuhnya, sehingga pihak ini tidak memahami pihak lawan.

2. Tidak hadirnya salah satu pihak Kehadiran para pihak yang berperkara sangatlah penting, seringkali para pihak tidak hadir dalam proses mediasi walaupun mereka telah dipanggil secara patut dan berturut-turut.
3. Adanya rasa malu untuk mengalah Besarnya rasa gengsi oleh pihak yang berperkara sehingga para pihak tidak ada keinginan untuk berdamai. Hal tersebut cukup mempersulit hakim mediator dalam mendamaikan kedua belah pihak.⁸

Islam melalui bahasa wahyu Al-Qur'an menggunakan istilah Syura/Musyawahar, yang dijadikan sebagai landasan utama dalam kemasyarakatan.yang luas, secara tegas Al-Qur'an surah Al-Syura (42):38 menyatakan:

﴿فَفُؤُونِ رَزَقْنَهُمْ وَمِمَّا بَيْنَهُمْ شُورَىٰ مُؤَامَرُهُ الصَّلَاةُ وَأَقَامُوا لِرَبِّهِمْ اسْتَجَابُوا وَالَّذِينَ﴾
 Artinya : “ Dan (bagi) orang – orang yang menerima(mematuhi) seruan Tuhannya dan mendirikan Shalat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah antar mereka, dan mereka menafkahkan Sebagian dari rezeki yang kami berikan kepada mereka”

Kata "Syura" dalam ayat tersebut merupakan kata kunci yang harus ditempuh oleh seseorang dalam berbagai urusan, dan prinsip ini sepenuhnya dilaksanakan oleh Rasulullah SAW dalam kehidupan beliau baik sebagai pribadi maupun sebagai

⁸ Supardi, Zahrotul Hanifiyah,(2017),” *Penyebab Kegagalan MediaSI Dalam Proses Perceraian (Studi Kasus Di Pengadilan Agama Kudus)*”, Jurnal Pemikiran Hukum dan Hukum Islam, Vol 8 No 1, halaman 172-174

pimpinan dari anggota masyarakat suatu negeri untuk penyelesaian konflik– konflik yang terjadi dan prinsip ini juga dipraktekkan oleh para sahabat, khulafau al- Rasyidin dan penguasa muslim seterusnya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk menyusun skripsi ini dengan judul: **“KAJIAN HUKUM TERHADAP PERAN MEDIATOR DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL”**

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik beberapa permasalahan yang akan menjadi batasan pembahasan dari penelitian ini nantinya, adapun permasalahannya yaitu:

- A. Bagaimana Proses Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ?
- B. Bagaimana Peran Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi ?
- C. Bagaimana Kendala Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi ?

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berfaedah secara teoritis maupun secara praktis. Adapun manfaat secara teoritis dan praktis yaitu:

- a. Secara teoritis, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memperoleh pengetahuan mengenai dasar, sumber kajian hukum terhadap peran mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang

dijelaskan dengan pemikiran-pemikiran secara teoritis yang diharapkan sekurang-kurangnya dapat menjadi referensi ilmiah/sumbangan pemikiran yang bermamfaat dalam perkembangan ilmu hukum serta sebagai sumbangan pemikiran dalam dunia Pendidikan

- b. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak-pihak yang terkait termasuk bagi kepentingan negara, bangsa, masyarakat dan para praktisi hukum, menambah literatur yang membahas tentang masalah-masalah kajian hukum terhadap peran mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penulisan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan memahami Proses Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
2. Untuk mengetahui dan Memahami Peran Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi
3. Untuk mengetahui dan memahami Kendala Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediaisi

B. Defenisi Operasional

Definisi operasional atau kerangka konsep adalah kerangka yang menggambarkan hubungan antara definisi-definisi/konsep-konsep khusus yang akan diteliti. Konsep merupakan salah satu unsur konkrit dari teori. Namun demikian, masih diperlukan penjabaran lebih lanjut dari konsep ini dengan jalan

memberikan defenisi operasionalnya⁹ Sesuai dengan judul penelitian yang diajukan oleh penulis yaitu “Kajian Hukum Terhadap Prran Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ” selanjutnya dapat penulis terangkan definisi operasional penelitian sebagai berikut:

1. Mediator secara umum adalah pihak lain yang memiliki Sertifikat Mediator sebagai pihak netral yang membantu Para Pihak dalam proses perundingan guna mencari berbagai kemungkinan penyelesaian sengketa tanpa menggunakan cara memutus atau memaksakan sebuah penyelesaian. Mediator dalam PHI adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang di tetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunya kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja/butruh hanya dalam satu perusahaan ¹⁰
2. Perselisihan adalah sebuah proses anatar individu atau kelompok yang saling bertentangan dan saling menyingkirkan dengan cara menghancurkan. ¹¹
3. Hubungan Industrial adalah hubungan antara para pelaku kegiatan proses produksi (pekerja, pengusaha), untuk menghasilkan barang dan jasa sebagai

⁹ Ida Hanifa, dkk, 2018, *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)*, Medan: CV. Pustaka Prima, halaman 17.

¹⁰ Ugo, Pujiyo, 2012, *Hukum Acara Penyelesaian Perselishihan Hubungan Industrial*, Jakarta: Sinar Grafika. Halaman

¹¹ Ari Hermawan,2018, *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*,Yogyakarta: UII Press, halaman 30

hasil usaha, dan pemerintah yang mengayomi dan berkepentingan untuk pembinaan ekonomi nasional.¹²

C. Keaslian Penelitian

Persoalan mengenai peran mediator, penyelesaian perselisihan, dan hubungan industrial, bukanlah merupakan hal baru. Oleh karenanya, penulis meyakini telah banyak peneliti-peneliti sebelumnya yang mengangkat tentang peran mediiasi ini sebagai tajuk dalam berbagai penelitian. Namun berdasarkan bahan kepustakaan yang ditemukan baik melalui searching via internet maupun penelusuran kepustakaan dari lingkungan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan perguruan tinggi lainnya, penulis tidak menemukan penelitian yang sama dengan tema dan pokok bahasan yang penulis teliti terkait “Kajian Hukum Terhadap Peran Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”. Dari beberapa judul penelitian yang pernah diangkat oleh peneliti sebelumnya, ada dua judul yang hampir mendekati sama dengan penelitian dalam penulisan skripsi ini, antara lain :

1. Sarah Saphira Lubis, 1606200527, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Tahun 2016 yang berjudul “Penggunaan Metode Kaukus Oleh Mediator Dalam Memaksimalkan Hasil Mediasi Di Pengadilan Agama Sei Rampah” Skripsi lebih menitikberatkan pembahasan mengenai penggunaan metode kaukus oleh mediator.
2. Skripsi, Tia Rahmatika Hakim, NPM 11527200278, Mahasiswa Ilmu Hukum Fakultas Syari’ah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Tahun 2019 yang berjudul “Penyelesaian Perselisihan

¹² M Thalib, Ramon Nofrial, *Op.Cit.* halaman 39

Hubungan Industrial Antara Pt. Siak Pertambangan Energi Dengan Pekerja Setelah Anjuran Tripartit Di Terima Oleh Para Pihak”. Skripsi ini lebih membahas tentang proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial setelah anjuran tripartit.

D. Metode Penelitian

Metode atau metodeologi diartikan sebagai dari penelitian ilmiah, studi terhadap prosedur dan teknik penelitian. Penelitian pada hakikatnya adalah rangkaian kegiatan ilmiah dan karena ini menggunakan metode-metode ilmiah untuk menggali dan memecahkan permasalahan, atau untuk menemukan sesuatu kebenaran dari fakta-fakta yang ada. Metode penelitian bertujuan untuk menjelaskan bagaimana penelitian itu dilakukan agar di dapat hasil yang maksimal, maka metode yang dipergunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis empiris. Penelitian yuridis empiris merupakan sebuah cara atau upaya dalam melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara seksama agar mencapai suatu tujuan dengan cara mencari, menuliskan, menyusun merumuskan, dan menganalisis sampai menyusun laporan.

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang digunakan dalam menyelesaikan penelitian ini adalah deskriptif dan menggunakan analisis. Sehingga penulis akan membuat

kesimpulan dari pendapat-pendapat dari para pihak yang menjadi sumber data terhadap peran mediator dalam penyelesaian hubungan industrial.

3. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam melakukan penelitian hukum ini terdiri dari:

- a. Data yang bersumber dari hukum islam; yaitu Al-Quran. Data yang bersumber dari hukum islam tersebut lazim disebut pula sebagai data kewahyuan. Data kewahyuan yang menjadi landasan pada penelitian ini yaitu Al-Quran dan Hadist
2. Data primer, adalah teknik pengumpulan data yang langsung diperoleh dari lapangan atau lokasi penelitian. Teknik pengumpulan data primer dilakukan dengan Teknik wawancara¹³
3. Data sekunder yaitu data pustaka yang mencakup dokumen-dokumen resmi dan publikasi tentang hukum. Data sekunder terdiri dari :
 - 1) Bahan hukum primer yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat, yang terdiri dari Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang penyelesaian Hubungan Industrial, Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
 - 2) Bahan hukum skunder yaitu memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer. Bahan-bahan yang digunakan berupa buku-buku, jurnal,

¹³ *Ibid*

karya ilmiah, dan internet yang berkaitan dengan pokok permasalahan yang diangkat.

- 3) Bahan hukum Tersier yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan primer dan sekunder yaitu berupa kamus, ensiklopedia, indeks majalah hukum, dan lainnya.

4. Alat Pengumpul Data

Alat pengumpul data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah wawancara. Wawancara dilakukan dengan cara tanya jawab dengan menggunakan alat interview guide (panduan wawancara) yang ditujukan kepada seorang Mediator, untuk menunjang datanya juga akan dilakukan menghimpun data studi kepustakaan (*library research*) secara langsung dengan mengunjungi toko-toko buku, perpustakaan kampus Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Perpustakaan Kota Medan, dan Perpustakaan Daerah Sumatera Utara guna menghimpun data sekunder seperti: buku-buku hukum, dokumen, jurnal ilmiah peraturan perundang-undangan, dan lain sebagainya yang dibutuhkan dalam penelitian di maksud.

5. Analisis Data

Setelah mengumpulkan semua data, langkah selanjutnya adalah mengolah dan menganalisis data tersebut. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis kualitatif. Dianalisis secara deskriptif dengan menggunakan metode interpretasi/penafsiran hukum untuk membangun suatu argumentasi hukum

sebagai suatu kesimpulan, yaitu berupa sebuah preskripsi (menyatakan yang seharusnya sekaligus sebagai rekomendasi).¹⁴

Kemudian dalam merumuskan kesimpulan dengan menggunakan penyimpulan secara Deduktif, yakni menarik kesimpulan dari hal yang bersifat umum untuk dapat ditarik kesimpulan yang bersifat khusus. Seperti memulai dari asas atau prinsip hukum dan aturan hukum terhadap permasalahan yang diteliti.

¹⁴ Muhaimin, 2020, *Metode Penelitian Hukum*, Mataram University Pers: Mataram, halaman 76.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Hubungan Industrial

Pelaksanaan hubungan industrial melalui beberapa sarana, yang keseluruhannya dimaksudkan untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materil maupun spiritual. Pada prinsipnya, tujuan yang ingin dicapai dalam hubungan industrial adalah ke tangan bekerja bagi para pekerja dan kelangsungan usaha bagi pengusaha, dan untuk itulah diperlukan peran pemerintah sebagai pihak yang tidak terlibat langsung dalam hubungan kerja, dapat bersifat netral dan dapat menjamin pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja.¹⁵

1. Pengertian Hubungan Industrial

Pengertian hubungan industrial dalam ketentuan Pasal 1 angka 16 UU No.13 Tahun 2003 menyatakan bahwa hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.¹⁶

Menurut Suprihanto Hubungan Industri adalah Hubungan yang membahas seluruh aspek dan permasalahan ekonomi, sosial, politik dan budaya baik

¹⁵ Aloysius, Uwiyono, *et.al.* 2014, *asas – asas hukum perburuhan*, Jakarta;Rajawali Pers, halaman 63-64

¹⁶ M Thalib, Ramon Nofrial, *Op.Cit.* halaman 41

yang secara langsung maupun tidak langsung yang berkaitan dengan hubungan pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah.¹⁷

Menurut Sendjun H Manulang, Hubungan industrial adalah sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa (pekerja/ buruh, pengusaha dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang tumbuh dan berkembang diatas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.¹⁸

Jika diperinci pada dasarnya Hubungan Industrial meliputi hal-hal :

- 1) Pemebntukan perjanjian kerja/perjanjian Kerja bersama yang merupakan titik tolak adanya hubungan industrial.
- 2) Kewajiban perkerja/buruh melakukan pekerjaan pada atau dibawah pimpinan pengusaha, yang sekaligus merupakan hak pengusaha atas pekerjaan dari pekerja/buruh
- 3) Kewajiban pengusaha memayar upah kepada pekerja/buruh yang sekaligus merupakan hak pekerja/buruh atas upah.
- 4) Berakhirnya hubungan insdustrial dan
- 5) Caranya perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan diselesaikan dengan sebaik-baikmya.

Fungsi utama hubungan industrial yaitu ;

- 1) Menjaga kelancaran atau peningkatan produksi
- 2) Memelihara dan menciptakan ketenangan kerja
- 3) Mencegah dan menghindari adanya pemogokan
- 4) Ikut menciptakan serta memelihara stabilitas nasional.¹⁹

2. Hubungan Industrial Pancasila

Hubungan Industrial mengacu pada hubungan antara para pelaku dalam proses produksi (pekerja, pengusaha) yang menciptakan barang dan jasa

¹⁷ Ahmad Hunaeni Zulkarnaen, (2016), " Masalah Rawan Dalam Hubungan Industrial Dan Konsep Negara Kesejahteraan Indonesia ", Jurnal Mimbar Justitia, Vol 2 No 2, halaman 808-809

¹⁸ *ibid*

¹⁹ M Thalib, Ramon Nofrial, *Op.Cit.* halaman 3 - 4

sebagai hasil bisnis dan pemerintah, yang melindungi dan memajukan perekonomian Nasional. Hubungan Industrial terdiri atas: Pembentukan perjanjian kerja/perjanjian kerja bersama yang menjadi landasan hubungan Industrial, Kewajiban pekerja/buruh bekerja untuk atau di bawah arahan pengusaha yang merupakan hak pengusaha atas pekerja/buruh, pengusaha untuk membayar upah kepada pekerja/buruh yang merupakan hak pekerja/buruh atas upah, Pemutusan hubungan Industrial, cara menyelesaikan perselisihan dengan cara yang baik.

Karena setiap bangsa dan negara memiliki landasan filosofis yang unik, sistem hubungan Industrial antar negara sangat bervariasi. Di Indonesia, di mana Pancasila berfungsi sebagai falsafah bangsa dan negara, hubungan Industrial juga didasarkan pada Pancasila. Dengan demikian, di Indonesia hubungan Industrial lebih sering disebut dengan Hubungan Industrial Pancasila. Semua aturan hukum yang mengatur Hubungan Industrial Pancasila, baik yang berupa Undang-Undang dasar (UUD 1945) maupun peraturan perundang-undangan lainnya, didasarkan pada nilai-nilai Pancasila. Akibatnya, Undang-Undang yang mengatur hubungan Industrial di Indonesia harus selalu diteliti kesesuaiannya dengan nilai-nilai Pancasila.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa Hubungan Industrial Pancasila adalah suatu sistem hubungan antara aktor-aktor yang terlibat dalam produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha, dan pemerintah) yang didasarkan pada nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari Pancasila. sila dan UUD 1945, serta yang tumbuh dan berkembang secara mandiri dari

kepribadian bangsa dan budaya nasional Indonesia. Menurut seminar Nasional Hubungan Industrial Pancasila 1974, tujuan Hubungan Industrial Pancasila adalah “untuk mewujudkan cita-cita Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia tanggal 17 Agustus 1945 dalam pembangunan nasional, untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila. , dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan Pancasila.”

Dengan demikian jelaslah tujuan Hubungan Industrial Pancasila adalah :
Menyukseskan pembangunan dalam rangka mengemban cita-cita bangsa Indonesia yaitu masyarakat adil dan makmur:

- a) ikut berperan dalam melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan social
- b) menciptakan ketenangan, ketentraman dan ketertiban kerja serta ketenangan usaha
- c) meningkatkan produksi dan produktivitas kerja
- d) meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabatnya manusia.

Hubungan Industrial Pancasila berlandaskan keseluruhan dari sila-sila Pancasila yang saling terkait satu sama lain dan tidak boleh menonjolkan yang satu lebih dari yang lain :

- a. UUD 1945, sebagai landasan konstitusional.
- b. Hubungan Industrial Pancasila berlandaskan pula pada UUD 1946 sebagai landasan konstitusional mulia dari pembukaan, batang tubuh maupun pada penjelasannya.
- c. Ketetapan MPR No. II tahun 1978, sebagai landasan struktural dan operasional.

- d. Hubungan Industrial Pancasila mempunyai landasan structural dan landasan operasional pada TAP MPR No. II tahun 1978 yaitu Pedoman Penghayatan dan Pengalaman Pancasila (P4)
- e. Garis-garis Besar Haluan Negara (GBHN), sebagai landasan operasional.²⁰

3. Aspek Hukum Hubungan Industrial

a. Aspek hukum perdata

Hukum Ketenagakerjaan yang diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 mengandung aspek Hukum Perdata yang secara gamblang dapat ditelusuri dengan adanya dua perbuatan dalam hubungan industrial yang menimbulkan akibat hukum tertentu.

Pertama, perbuatan wanprestasi (cedera janji) sebagaimana diatur dalam Pasal 1243 KUH Perdata yang telah merumuskan pada pokoknya adalah apabila satu pihak yang bersepakat tidak memenuhi kewajibannya sesuai isi kesepakatan, maka pihak tersebut dinyatakan telah lalai (wanprestasi) dan oleh karena itu wajib mengganti biaya, rugi dan bunga kepada pihak lainnya.

Kedua, perbuatan melawan hukum yang diatur dalam Pasal 1365 KUH Perdata sebagai syarat sahnya suatu perjanjian secara umum telah diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata, sedang secara khusus dalam perjanjian hubungan industrial diatur bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- 1) kesepakatan kedua belah pihak

²⁰ Anjar Kususiyanah, (2021) “ Hubungan Industrial Pancasila Dalam Undang-Undang Cipta Kerja ” Institut Agama Islam Negeri Ponorogo: Journal of Sharia and Economic Law, vol 1 No 2, halaman 124

- 2) kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum,
- 3) adanya pekerjaan yang dijanjikan, dan
- 4) pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

b. Aspek Hukum Pidana

Pada saat pekerja/buruh melakukan pekerjaannya tidak menutup kemungkinan terjadinya suatu tindak pidana, misalnya: perkelahian antarpekerja, penganiayaan, pencurian sering terjadi dan dilakukan oleh oknum dalam dunia ketenagakerjaan. Selain yang berkaitan dengan tindak pidana umum, dikenal juga sanksi pidana dalam hubungan industrial yang dipandang efektif untuk menekan terjadinya tindakan yang melanggar peraturan ketenagakerjaan. Oleh karena itulah dalam hubungan industrial, selain ketentuan pidana umum juga dikenal Hukum Pidana Khusus yang pengaturannya disusun dalam peraturan ketenagakerjaan. Ancaman Hukum Pidana Umum (*Lex Generalis*) berlaku bagi setiap orang di mana perbuatannya tersebut tidak diatur dalam Hukum Pidana Khusus (*Lex Specialis*) sehingga ketentuan *lex specialis* merupakan bentuk pengecualian terhadap berlakunya Hukum Pidana Umum. Ketentuan pidana umum dimuat dalam KUHP, sedangkan ketentuan pidana khusus dimuat di berbagai undang-undang seperti UU Ketenagakerjaan, UU tentang Organisasi Pekerja/Buruh, UU Jamsostek, dan lain-lain. Bila dalam ketentuan hukum ketenagakerjaan telah diatur dengan sanksi pidana terhadap suatu perbuatan, maka terhadap tindak pidana tersebut tidak diterapkan lagi ketentuan pidana umum (*lex specialis*

derogate legi generali). Penanganan tindak pidana yang terjadi dalam hubungan industrial dilakukan dengan cara tersendiri, yaitu penyidikannya selain dilakukan oleh penyidik Polri juga diberi kewenangan khusus kepada pengawas ketenagakerjaan bertindak sebagai Penyidik PNS yang berwenang sebagaimana ditentukan dalam Pasal 182 ayat 2a s/d g UU Nomor 13 Tahun 2003.²¹

B. Perselisihan Hubungan Industrial

1. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disingkat UUPPHI) menyebutkan perselisihan hubungan industrial (PHI) 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 PHK dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam suatu Perusahaan.²²

Perselisihan Ketenagakerjaan yang terjadi karena bukan pelanggaran hukum pada umumnya disebabkan karena:

1. Terjadi perbedaan paham dalam pelaksanaan hukum Ketenagakerjaan.

Hal ini tercermin dari tindakan pekerja/buruh atau pengusaha yang melanggar suatu ketentuan hukum. Misalnya pengusaha mempertanggungjawabkan buruh/pekerjanya program Jamsostek,

²¹ Manahan M.P Sitompul, *Op.,.Cit*, halaman 107-110

²² Ida Hanifah, *Loc.Cit*

membayar upah di bawah ketentuan standar minimum yang berlaku, tidak memberikan cuti dan sebagainya.

2. Tindakan pengusaha yang diskriminatif, misalnya jabatan, jenis pekerjaan, pendidikan, masa kerja yang sama tapi karena perbedaan jenis kelamin lalu diperlakukan berbeda. beda.

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

1. Perbedaan dalam menafsirkan hukum Ketenagakerjaan. 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 tetap harus diberikan dengan upah penuh meskipun buruh hanya mengalami gugur kandungan atau tidak melahirkan.
2. Terjadi karena ketidak sepahaman dalam perubahan syarat-syarat kerja, misalnya buruh/serikat buruh menuntut kenaikan upah, uang makan, transport, tetapi pihak pengusaha tidak menyetujuinya.

Perselisihan industrial yang terjadi dapat mengenai hak yang telah ditetapkan atau dapat juga mengenai keadaan ketenagakerjaan/syarat-syarat kerja yang belum ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan.

Dalam Pasal 1 angka 1 UUPPHI perselisihan hubungan industrial (PHI) adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat atau pekerja/serikat

buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.²³

3. Jenis – Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Dalam Pasal 2 UU No.2 Tahun 2004 telah disebutkan beberapa jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu:

1) Perselisihan hak

Berdasarkan Pasal 1 angka 2 UUPPHI, perselisihan hak adalah 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.

2) Perselisihan kepentingan

Menurut Pasal 1 angka 3 UUPPHI 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. Perselisihan kepentingan atau disebut pula *belangen geschil*, menurut Iman Sopeomo terjadi karena ketidaksesuaian paham dalam perubahan syarat-syarat kerja dan atau keadaan Ketenagakerjaan.

3) Perselisihan pemutusan hubungan kerja

²³ Ida Hanifah, *Op.,Cit.* Halaman 177-179

Berdasarkan Pasal 1 angka 4 UUPPHI, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) 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 dalam satu perusahaan.

Berdasarkan Pasal 1 angka 5 UUPPHI, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat-pekerjaan.²⁴

2. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Sebelum diberlakukan Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilaksanakan berdasarkan Undang – Undang Nomor 22 Tahun 1957 dan Undang – Undang Nomor 12 Tahun 1964. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan kedua undang-undang tersebut ternyata dirasakan sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masyarakat, karena tidak dapat lagi mengakomodasi perkembangan yang terjadi terutama mengenai hak pekerja. Tidak hanya itu, penyelesaian perselisihannya juga berbelit dan memakan waktu cukup lama sehingga dirasa kurang efektif.

Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 menganut penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan dan di luar pengadilan.

²⁴ *Ibid*, halaman 179 - 185

Penyelesaian perselisihan hubungan industrilal mengedepankan musyawarah untuk mufakat melalui (*win-win solution*) agar proses produksi barang dan jasa tetap berjalan bagaimana semestinya.

Prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam UUPPHI dapat diselesaikan melalui 2 (dua) jalur, yaitu penyelesaian diluar pengadilan (non litigasi) dan penyelesaian melalui pengadilan (litigasi). Penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan dapat dapat dilaksanakan melalui perundingan bipartit dan perundingan tripartit (mediasi, konsiliasi, arbitrase), sedangkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan dilaksanakan pada Pengadilan Hubunga Industrial.²⁵

a. Bipartit

Penyelesaian Melalui Bipartit Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Hal ini berarti bahwa sebelum pihak atau pihak-pihak yang berselisih mengundang pihak ketiga untuk menyelesaikan persoalan diantara mereka, maka harus terlebih dahulu memulai tahapan perundingan para pihak yang biasa disebut sebagai pendekatan bipartit.²⁶

²⁵ M Thalib, Ramon Novrial, *Op.Cit.* halaman 70

²⁶ Darwis Anatami, (2015), "*Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Luar Pengadilan Hubungan Industrial*", Jurnal Hukum Samudra Keadilan, Vol 10 No 2, halaman 301

b. Mediasi

Adapun jenis-jenis Perselisihan Hubungan Industrial adalah sebagai berikut Perselisihan Hak, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Perselisihan kepentingan, Perselisihan anatar serikat pekerja/serikat buruh.

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/kota. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima permintaan tertulis, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi. Dalam hal tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani para pihak dan diketahui oleh mediator dan didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.²⁷

c. Konsiliasi

Konsiliasi yaitu penyelesaian perselisihan, perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan penyelesaian perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh yang masih dalam satu

²⁷ Pristika Handayani,(2017),”*Penyelesaian Sengketa Melalui Mediasi terhadap Pemutusan Hubungan Kerja di Kota Batam*”, Jurnal Lex Librum, Vol 4 No 1, halaman 593

perusahaan yang ditengahi oleh satu atau lebih konsiliator yang netral. Dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dengan cara konsiliasi ditengahi oleh konsiliator, yaitu seorang atau lebih yang telah memenuhi syarat konsiliator instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.²⁸

d. Arbitrase

Arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh 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 para pihak dan bersifat final. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh arbiter diawali dengan upaya mendamaikan kedua pihak yang berselisih. Apabila perdamaian tercapai, maka arbiter atau majelis arbiter wajib membuat Akta Perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter atau majelis arbiter. Namun apabila upaya perdamaian gagal, arbiter atau majelis arbiter meneruskan sidang arbitrase.²⁹

Dalam mediasi atau konsiliasi tidak mencapai kesepakatan yang dituangkan dalam PB, salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke pengadilan HI, yang merupakan pengadilan khusus yang berada pada

²⁸ Muslikhudin,(2011), *Resume Undang-Undang Ketenagakerjaan (Bidang Hubungan Industrial) Dan Peraturan Pelaksanaannya Serta Undang-Undang No. 02 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*), PHI/PHK BP3TK, Jateng, halaman.90.

²⁹ Dahlia dan Agatha Jumiati,(2011),”*Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004*”, Wacana Hukum, Vol. 9 No 2,halaman.48.

lingkungan peradilan umum. Berdasarkan Pasal 56 UUPPHI Pengadilan HI bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus :

- a. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak
- b. Ditingkat pertama mengenai perselisihan PHK
- c. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan
- d. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh/serikat pekerja dalam satu Perusahaan.

C. Mediasi

Penyelesaian yang terbaik sesungguhnya adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih sendiri (bipartit), sehingga dapat diperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak. Penyelesaian bipartit ini dilakukan melalui musyawarah mufakat oleh para pihak tanpa campur tangan oleh pihak mana pun.

Perbedaan antara mediasi dengan penyelesaian melalui upaya bipartit terletak pada masuknya unsur luar dalam penyelesaian perselisihan. Dalam upaya bipartit perundingan hanya dilakukan oleh pihak yang berselisih (buruh dan pengusaha), sedangkan dalam mediasi, ada pihak luar (mediator) yang masuk dan mencoba menyelesaikan perselisihan.³⁰

Namun demikian, apabila para pihak gagal/tidak tercapai kesepakatan dalam perundingan bipartit, maka para pihak dapat menempuh penyelesaian perselisihan di luar pengadilan yang telah disediakan oleh pemerintah dalam

³⁰ *Ibid.* halaman 195

upaya untuk memberikan pelayanan masyarakat khususnya kepada masyarakat pekerja/buruh dan pengusaha. Yang mana para pihak yang berselisih telah disediakan 3 (tiga) pilihan lembaga penyelesaian perselisihan di luar pengadilan, yaitu:

- a. mediasi hubungan industrial
- b. konsiliasi hubungan industrial, dan
- c. arbitrase hubungan industrial.

1. Pengertian Mediasi

Dalam PERMA Nomor 1 Tahun 2016, Mediasi adalah cara penyelesaian sengketa melalui proses perundingan untuk memperoleh kesepakatan para pihak dengan dibantu oleh mediator. Tujuan dilakukannya mediasi adalah menyelesaikan sengketa antara para pihak dengan melibatkan pihak ketiga yang netral dan imparsia.³¹

Mediasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antarserikat pekerja/buruh hanya dalam perusahaan, melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

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

³¹ Hilman Syahril Haq.(2020).*Mediasi komunitas sebagai alternatif penyelesaian sengketa*. Klaten Jawa tengah : Penerbit Lakeisha, halaman 31.

berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antarserikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa lembaga mediasi merupakan bentuk baru dari Pegawai Perantara yang peran dan fungsinya mengeluarkan anjuran bilamana upaya penyelesaian melalui musyawarah tidak tercapai.

Lembaga mediasi ini berwenang menyelesaikan perselisihan, apabila dalam perundingan bipartit tidak tercapai kesepakatan/gagal, dan kedua belah pihak atau salah satu pihak mencatatkan perselisih-annya kepada instansi di bidang ketenagakerjaan setempat, yang selanjutnya instansi ketenagakerjaan ini menawarkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase. Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan, maka instansi ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian kepada mediator. Mediator seperti telah diuraikan di atas adalah pegawai instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang ditetapkan oleh menteri untuk melakukan mediasi.

Hal tersebut berarti bahwa perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara para pihak setelah gagal dalam penyelesaian melalui bipartit, maka sebelum perkara diajukan ke pengadilan hubungan industrial, terlebih dahulu diselesaikan melalui lembaga mediasi. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari menumpuknya perkara perselisihan hubungan industrial di pengadilan. Perselisihan mana saja yang dapat diselesaikan melalui lembaga mediasi? Berdasarkan Pasal 1 angka 11 UUPPHI telah

menentukan bahwa mediasi merupakan upaya penyelesaian semua jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antarserikat pekerja/buruh.³²

2. Sidang mediasi

Tahap pelaksanaan mediasi adalah tahap dimana para pihak yang bersengketa bertemu dan berunding dalam suatu forum. Dalam tahap ini, terdapat beberapa langkah penting, yaitu sambutan dan pendahuluan oleh mediator, presentasi dan pemaparan kondisi-kondisi faktual yang dialami para pihak, mengurutkan dan mengidentifikasi secara tepat permasalahan para pihak, diskusi (negosiasi) masalah-masalah yang disepakati, mencapai alternatif-alternatif penyelesaian menemukan butir kesepakatan dan merumuskan keputusan, mencatat dan menuturkan kembali keputusan, dan penutup mediasi.³³

Apabila tidak ada kesepakatan kedua belah pihak untuk menyelesaikan perselisihannya melalui konsiliasi atau arbitrase, sebelum diajukan ke Pengadilan HI, terlebih dahulu diselesaikan melalui mediasi, yang dilakukan oleh Mediator yang berada di kantor instansi ketenagakerjaan Kabupaten / Kota (Pasal 4 ayat (4) UUPHI).

Mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan. Selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima

³² Ugo & Pujiyo, *Op., Cit.*, Halaman 69 - 71

³³ <https://www.pn-kabanjahe.go.id/2015-06-22-15-03-59/materi-mediasi.html>. Pengadilan Negeri Kabanjahe. 2015. "Prosedur Mediasi". dari Diakses pada 12 November 2023

pelimpahan penyelesaian perselisihan Mediator segera mengadakan sidang mediasi (Pasal 10 dan Pasal 15 UUPHI). Dalam hal tercapainya kesepakatan PPHI melalui mediasi, dibuat Perjanjian Bersama (PB) yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh Konsiliator dan didaftar di Pengadilan HI di wilayah hukum.³⁴

D. Mediator

1. Pengertian Mediator

Mediator adalah pihak lain yang memiliki Sertifikat Mediator sebagai pihak netral yang membantu Para Pihak dalam proses perundingan guna mencari berbagai kemungkinan penyelesaian sengketa tanpa menggunakan cara memutus atau memaksakan sebuah penyelesaian.³⁵

Menurut Syahrizal Abbas, mediator secara etimologi (bahasa) berasal dari bahasa latin yaitu “mediare” yang berarti ditengah atau berada ditengah, karena orang yang melakukan mediator (mediator) harus menjadi penengah orang yang bertikai.³⁶

Dalam penelitian ini menurut Pasal 1 angka 12 UUPPHI Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang di tetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan,

³⁴ P.Panggabean, *Op.,Cit*, halaman 37-38

³⁵ <https://pa-tigaraksa.go.id/pengertian-dan-ruang-lingkup-mediasi/> diakses tanggal 16 Agustus 2023, Pukul 17.20

³⁶ Dian Maris Rahmah,(2019),” *Optimalisasi Penyelesaian Sengketa Melalui Mediator Di Pengadilan*”, Jurnal Bina Mulia Hukum, Vol 4 No 1, halaman 2-3

perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu Perusahaan. Penyelesaian perselisihan industrial melalui mediasi dilakukan mediator yang berada di kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten atau Kota. Mediator adalah Pegawai Negeri Sipil yang diangkat berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan transmigrasi Nomor Kep.92/Men/VI/2004 tentang pengangkatan dan pemberhentian mediator serta tata cara kerja mediasi.³⁷

Baik atau buruknya peranan mediator dapat dilihat dari baik dan buruknya pelaksanaan mediasi. Pelaksanaan mediasi yang baik adalah sesuai dengan ketentuan UUPPHI .Oleh karena itu, mediator harus memiliki peran yang baik dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha. Sebagaimana yang diatur dalam pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia tentang tata cara pengangkatan dan pemberhentian mediator serta tata kerja mediasi, syarat-syarat mediator :

- a. Merupakan pegawai negeri sipil dari dinas atau instansi yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan
- b. Beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa
- c. WNI
- d. Berbadan sehat
- e. Menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

³⁷ M. Thaib, Roman Nofrial, *Op. Cit* halaman 78-79

- f. Berwibawa, jujur, adil, dan tidak berkelakuan tercela
- g. .Berpendidikan sekurang-kurangnya strata satu (S1)
- h. .Memiliki legitimasi dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

2. Kedudukan Mediator

Yang berhak melakukan mediasi adalah mediator yang berada disetiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Mengenai kedudukan mediator adalah sebagai berikut:

- a. Mediator yang berkedudukan di Departemen Tenaga Kerja Dan Transmigrasi, melakukan mediasi perselisihan hubungan industrial yang terjadi lebih dari satu wilayah provinsi.
- b. Mediator yang berkedudukan di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi, melakukan mediasi perselisihan hubungan industrial yang terjadi lebih dari satu wilayah kabupaten/kota.
- c. Mediator yang berkedudukan di instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota, melakukan mediasi perselisihan hubungan industrial yang terjadi diwilayah kabupaten/kota tempat pekerja/buruh bekerja (pasal 11 Kepmenkertrans No.92 Tahun 2004)³⁸

³⁸ Ugo,Pujiyo. *Op.,Cit.*halaman 71

BAB III

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Proses Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

1. Proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan di antara manusia merupakan hal yang lumrah karena telah menjadi kodrat manusia itu sendiri. Oleh karena itu, yang penting dilakukan adalah cara mencegah atau memperkecil perselisihan tersebut atau mendamaikan kembali yang berselisih.³⁹ Dalam perselisihan industrial yang menjadi para pihak adalah pekerja atau buruh, organisasi pekerja/organisasi buruh dengan pengusaha atau organisasi pengusaha. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI) merupakan upaya dalam menciptakan kembali sebuah hubungan yang harmonis, antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja setelah terjadi perselisihan hubungan industrial.⁴⁰

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan para pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat. Di mana penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat tidak dapat tercapai, maka para pengusaha dan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial

³⁹Muhammad Sadi, Soebandi, (2020), *hukum ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: Kencana, halaman 18

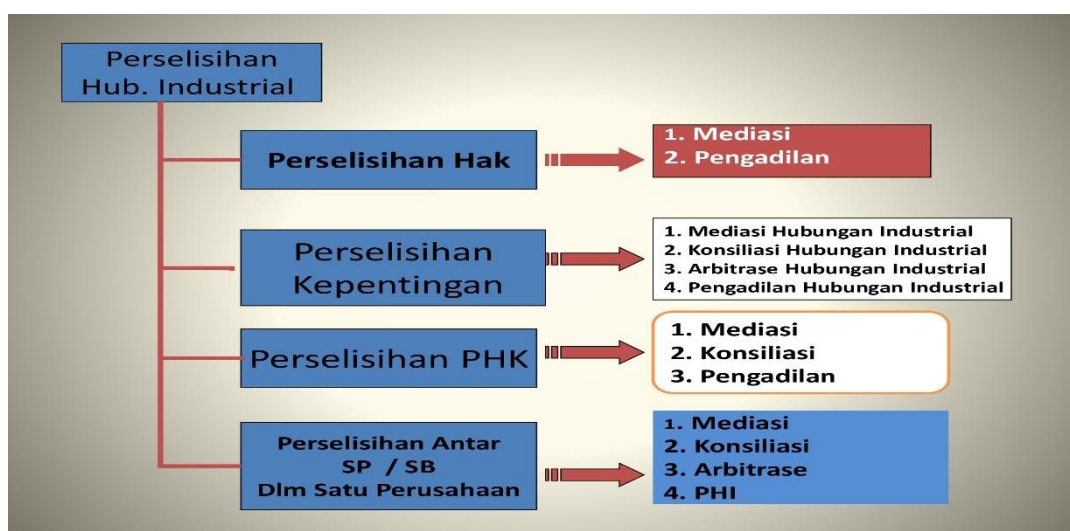
⁴⁰ Dewi Wahyuni Mustafa, Rostansar, (2011), "Efektivitas Peranan Mediator dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial", *Jurnal LEGAL: Journal Of Law* Vol 1 No 2. Halaman 31

melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang.

Adapun jenis-jenis Perselisihan Hubungan Industrial adalah Perselisihan Hak, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Perselisihan kepentingan, Perselisihan anatar serikat pekerja/serikat buruh⁴¹

Secara umum berdasarkan UUPPHI Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah melalui Bipartit, Tripartit (mediasi hubungan industrial, konsiliasi hubungan industrial dan arbitrase hubungan industrial) kemudian ke Pengadilan Hubungan Industrial apabila upaya hukum non litigasi (kecuali arbitrase) tersebut tidak tercapai.⁴²

Gambar 1
Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Jenis Perselisihannya



⁴¹ Hasil Wawancara dengan Ismail Roy Siregar, Sebagai Mediator Hubungan Industrial pada hari Senin, 2 Oktober 2023 Pukul 15.00 Wib, di Dinas Ketenagakerjaan Lauhanbatu Selatan

⁴² Rai Mantili, (2021), “ *Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process (Med-Arbitrase)*”, Jurnal: bina mulia hukum, vol 6 No 1. halaman 48

a. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Bipartit

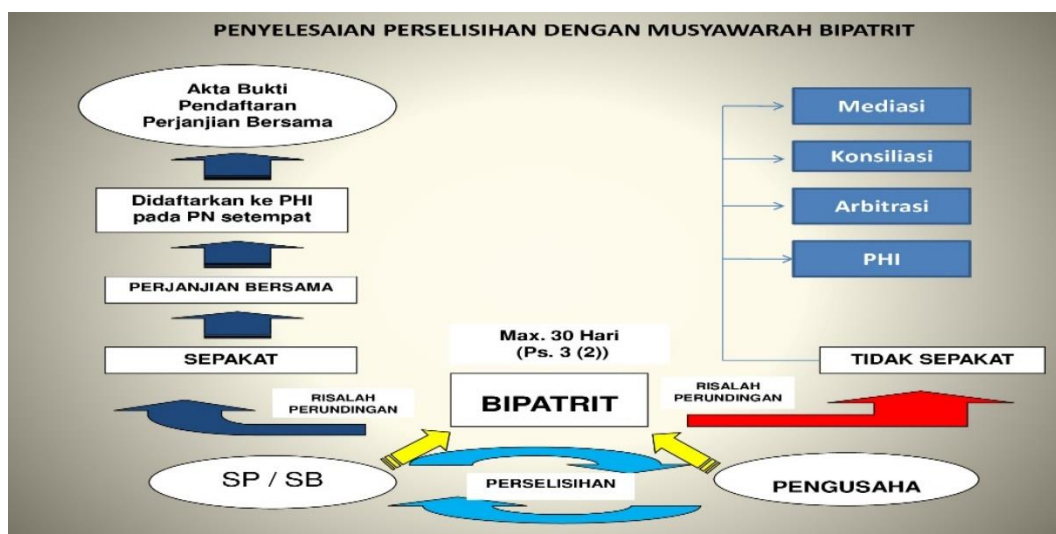
Penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih secara musyawarah mufakat tanpa ikut campur pihak lain, sehingga dapat memperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak. Selain itu, musyawarah dapat menekan biaya serta menghemat waktu. Itulah sebabnya berdasarkan Pasal 3 UUPPHI mengharuskan setiap PHI yang terjadi diselesaikan terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat. Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Penyelesaian secara bipartit dalam kepustakaan mengenai Alternatif Disputes Resolution (ADR) disebut sebagai 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 tanpa melibatkan pihak lain dengan tujuan mencari kesepakatan bersama atas dasar kerja sama yang harmonis dan kreatif. Negosiasi merupakan komunikasi dua arah yang dirancang untuk mencapai kesepakatan pada saat para pihak mengalami konflik. Negosiasi adalah sarana bagi pihak-pihak yang bersengketa untuk mendiskusikan penyelesaiannya tanpa keterlibatan pihak ketiga sebagai penengah.⁴³

⁴³ Ida Hanifah, *Op.Cit.* halaman 186

Penyelesaian perselisihan melalui upaya bipartit harus sudah dilakukan dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sejak tanggal dimulainya perundingan. Namun harus diperhatikan, bahwa dalam UUPPHI secara tegas dinyatakan bahwa suatu perselisihan Ketenagakerjaan tidak dapat diajukan kepada lembaga mediator, konsiliasi, arbitrase atau pengadilan sebelum upaya bipartit dilaksanakan.⁴⁴

Gambar 2
Proses Penyelesaian Melalui Bipartit



b. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi

Penyelesaian melalui mediasi ini dilakukan melalui seorang penengah yang disebut mediator. Mediator adalah intervensi terhadap suatu sengketa oleh pihak ketiga yang dapat diterima, tidak berpihak dan netral serta membantu para pihak yang berselisih mencapai kesepakatan secara sukarela terhadap permasalahan yang disengketakan.⁴⁵ Penyelesaian PHI melalui

⁴⁴ *Ibid.* halaman 189

⁴⁵ *Ibid.* halaman 191

mediasi dilakukan apabila tidak tercapai kesepakatan dalam perundingan bipartit. Upaya penyelesaian PHI melalui mediator diatur dalam pasal 8 sampai 16 UUPPHI.⁴⁶

Berdasarkan Pasal 1 angka 11 UUPPHI menyebutkan bahwa Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam suatu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Sedangkan berdasarkan Pasal 1 angka 12 UUPPHI menyebutkan 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 PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam suatu perusahaan.⁴⁷

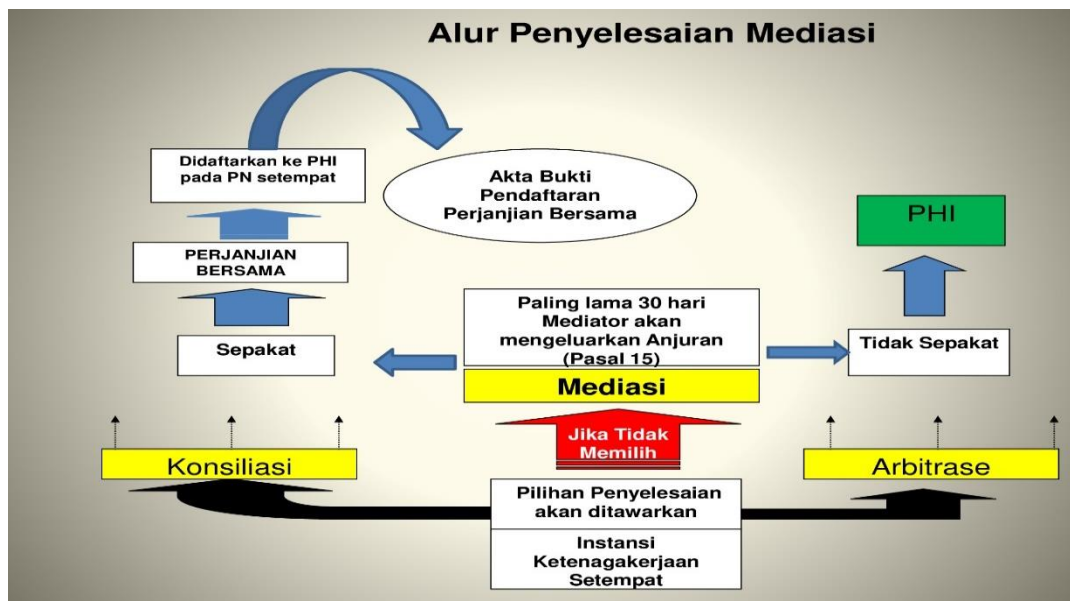
Perbedaan antara mediasi dengan penyelesaian melalui upaya bipartit terletak pada masuknya unsur luar dalam penyelesaian perselisihan. Dalam upaya bipartit perundingan hanya dilakukan oleh pihak yang berselisih (buruh dan pengusaha), sedangkan dalam mediasi, ada pihak luar (mediator) yang masuk dan mencoba menyelesaikan perselisihan.⁴⁸

⁴⁶ M Thalib, Ramon Nofrial. *Op.Cit.* halaman 77

⁴⁷ Ida Hanifah, *Op.Cit.* halaman 191-192

⁴⁸ *Ibid.* halaman 195

Gambar 3
Proses Penyelesaian Melalui Mediasi



c. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Konsiliasi

Selain secara bipartit dan mediasi, perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan melalui konsiliasi. Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan melalui seorang atau beberapa orang atau badan sebagai penengah yang disebut konsiliator dengan mempertemukan atau memberi fasilitas kepada pihak-pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya secara damai. Konsiliator ikut serta secara aktif memberikan solusi terhadap permasalahan yang diperselisihkan.

Dalam Pasal 1 angka 13 UUPPHI disebutkan bahwa konsiliasi hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan PHK atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seseorang atau lebih konsiliator yang

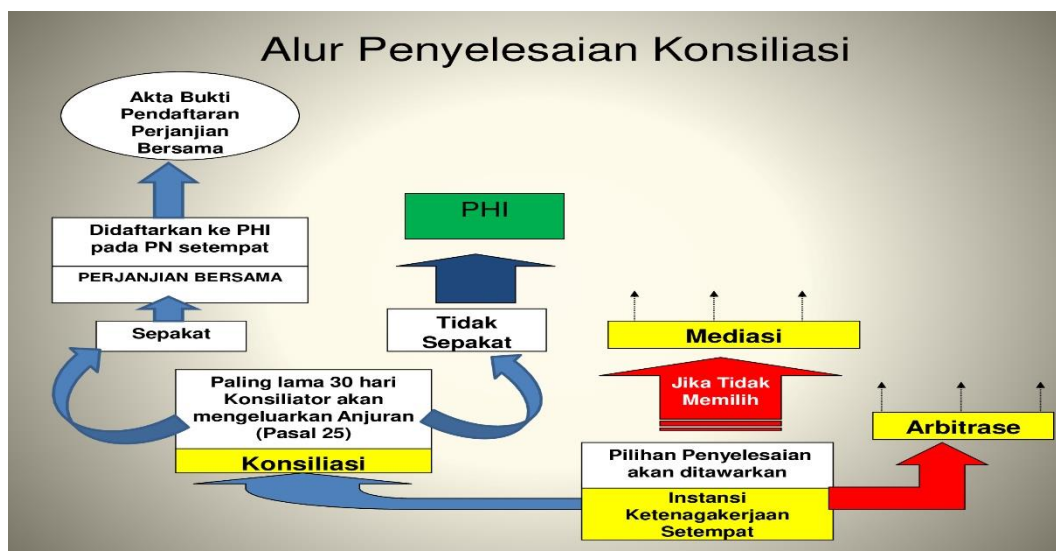
netral. Menurut pasal 1 angka 14 konsiliator hubungan industrial adalah seseorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator yang telah ditetapkan oleh Menteri yang bertanggung jawab di bidang ketengakerjaan, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu Perusahaan. Dari pengertian tersebut jelas terlihat bahwa konsiliator adalah pihak ketiga di luar pegawai pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.⁴⁹

Sebagaimana mediasi, penyelesaian melalui konsiliasi ini memiliki beberapa kelebihan karena dapat mengurangi kesalahpahaman, mengurangi kadar emosi karena para pihak diberikan kesempatan untuk mengekspresikan pendapat dan perasaannya terkait perselisihan tersebut. Hal tersebut terjadi karena penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan secara informal. Para pihak di libatkan dalam penyelesaian perselisihan sehingga sumber konflik dapat segera ditemukan. Sebagai eksistensi positifnya, karena terdapat saling pengertian akan akar masalahnya maka hubungan baik para pihak tetap terjaga dan terdapat rasa memiliki atas penyelesaian yang diperoleh karena sebenarnya para pihak yang menyelesaikan perselisihan diantara mereka sendiri.⁵⁰

⁴⁹ Ari Hermawan, *Op.Cit.* halaman 103

⁵⁰ *Ibid.* halaman 104

Gambar 4
Proses Penyelesaian Melalui Konsiliasi



d. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Arbitrase

Selain mediasi dan konsiliasi, perselisihan hubungan industrial menurut UUPPHI memang salah satunya dapat dimintakan penyelesaiannya kepada arbitrase. Arbitrase merupakan penyelesaian perselisihan diluar pengadilan berdasarkan kesepakatan para pihak yang dilakukan pihak ketiga yang di sebut arbiter dan para pihak menyatakan akan menaati putusan yang diambil oleh arbiter⁵¹.

Berdasarkan pasal 1 angka 15 UUPPHI arbitrase hubungan insdustrial 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

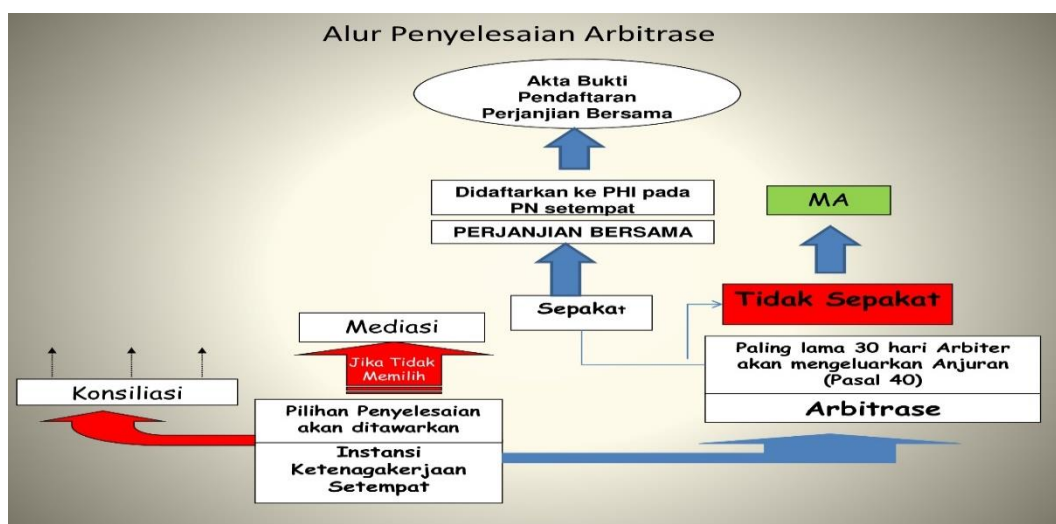
⁵¹ *Ibid.* halaman 111

berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan-perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak yang bersifat final.⁵²

Undang – Undang Nomor 30 Tahun 1999 pasal 1 angka 1 memberikan defenisi arbitrase adalah cara penyelesaian suatu perkara perdata diluar pengadilan umum yang berdasarkan aats suatu perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa.

Arbitrase adalah perjanjian perdata yang dibuat berdasarkan kesepakatan para pihak untuk menyelesaikan sengketa mereka yang diputuskan oleh pihak ketiga yang disebut arbiter yang ditunjuk secara bersama-sama oleh pihak yang bersengketa. Oleh karena penyelesaian melalui arbitrase harus berdasarkan atas perjanjian yang dibuat oleh para pihak, maka penyelesaian arbitrase disebut *contractual process*.⁵³

Gambar 5
Proses Penyelesaian Melalui Arbitrase



⁵²P.Panggabean.2019, “*Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*” Jakarta:Jala Permata.halaman 31-32

⁵³ M. Thalib. *Op.Cit.* halaman 92

e. Pengadilan Hubungan Industrial

Dalam hal mediasi atau konsiliasi tidak mencapai kesepakatan yang dituangkan dalam PB, salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan HI, yang merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Pengadilan HI bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus: a) di tingkat pertama mengenai perselisihan hak, b) di tingkat pertama mengenai perselisihan PHK, c) di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan, dan 4) di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh (SP/SB) dalam satu perusahaan (Pasal 56 UUPPHI).⁵⁴

Gambar 6
Proses Penyelesaian Melalui Pengadilan Hubungan Industrial



⁵⁴ P.Panggabean, *Op., Cit.*, halaman 38 - 39

2. Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur non litigasi diharapkan dapat mengurangi perselisihan yang akan diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial, oleh sebab itu penyelesaian perselisihan secara damai harus tetap diupayakan secara maksimal oleh pegawai perantara (mediator) dengan menawarkan berbagai alternatif pemecahan.

Secara umum mediasi dapat diartikan upaya penyelesaian sengketa para pihak dengan kesepakatan bersama melalui mediator yang bersikap netral dan tidak membuat keputusan atau kesimpulan bagi para pihak tetapi menunjang fasilitator untuk terlaksananya dialog antar pihak dengan suasana keterbukaan, kejujuran dan tukar pendapat untuk tercapainya mufakat. Dengan kata lain, proses negosiasi pemecahan masalah dimana pihak luar yang tidak memihak (impartial) dan netral bekerja dengan pihak yang bersengketa untuk membantu mereka memperoleh kesepakatan perjanjian dengan memuaskan.⁵⁵

Secara terminologi dalam hukum islam, mediasi atau perdamaian disebut dengan istilah islah atau sulh yang artinya adalah memutuskan suatu persengketaan. Dan menurut syara⁶⁶ adalah suatu akad dengan maksud untuk mengakhiri suatu persengketaan antara dua belah pihak yang saling bersengketa. Dalam kitab suci Al-Quran ayat yang berhubungan dengan perdamaian (mediasi) antara lain terdapat dalam QS. Al-Hujurat ayat 10:

⁵⁵ Rudianto Silalahi,(2020),”Peranan Mediator Ketenagakerjaan Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Berdasarkan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 (Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di PT.Kreasi San Ginesio dan PT. Matahari Plastindo” , Jurnal Hukum: Hukum Untuk Mengatur Dan Melindungi Masyarakat, vol 6 No 2. Halaman 123

تُزَحْمُونَ لِعَلَّكُمْ اللَّهُ وَاتَّقُوا أَخَوِيكُمْ بَيْنَ فَاصِلِحُوا إِخْوَةَ الْمُؤْمِنُونَ إِنَّمَا

Artinya: "Orang-orang beriman itu sesungguhnya bersaudara. Sebab itu damaikanlah (perbaikilah hubungan) antara kedua saudaramu itu dan takutlah terhadap Allah, supaya kamu mendapat rahmat."

Berdasarkan wawancara dengan seorang Mediator Perselisihan Hubungan Industrial Bapak Ismail Roy Siregar, S.H di Dinas Ketenagakerjaan Labuhanbatu Selatan bahwa Perselisihan ketenagakerjaan timbul akibat tidak adanya kesepahaman dalam mengimplementasikan peraturan perundang-undangan maupun dalam perjanjian kerja bersama, ketidakseimbangan kekuatan para pihak, status, tekanan, masalah waktu kerja, masalah upah, cuti dan lain-lain. Faktor-faktor ini membuat sukar bagi mereka untuk melakukan tawar-menawar secara terbuka, produktif dan leluasa.⁵⁶

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang – Undang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 34 - 36 Tahun 2001, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial merupakan landasan dan tolak ukur yang digunakan Dinas Ketenagakerjaan Labuhanbatu Selatan dalam penyelesaian perselisihan antara pekerja atau serikat pekerja dan pengusaha.⁵⁷

⁵⁶ Hasil Wawancara dengan Ismail Roy Siregar, Mediator Hubungan Industrial, di Dinas Ketenagakerjaan Labuhanbatu Selatan Senin, 2 Oktober 2023 Pukul 15.00 Wib.

⁵⁷ Hasil Wawancara dengan Ismail Roy Siregar, Mediator Hubungan Industrial di Dinas Ketenagakerjaan Labuhanbatu Selatan, Senin, 2 Oktober 2023 Pukul 15.00 Wib

Salah satu upaya yang diwajibkan dalam penyelesaian perselisihan adalah penyelesaian melalui pengadilan non litigasi sebelum sampai ke Pengadilan Hubungan Industrial, Apabila perundingan bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan, 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. Dalam hal para pihak tidak menentukan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator, mencakup untuk keempat jenis perselisihan.⁵⁸

Bapak Ismail Roy Siregar, S,H Seorang Mediator Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Ketenagakerjaan Labuhanbatu Selatan menyampaikan bahwa Dinas Ketenagakerjaan Labuhanbatu Selatan menggunakan proses mediasi dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang dilakukan sesuai dengan ketentuan UUPPHI, di mana mediator harus sudah mengadakan penelitian mengenai duduk perkara yang sedang dihadapi dalam waktu selambat- lambatanya 7 (tujuh) hari kerja sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan. Mediator juga dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk dimintai keterangannya dalam

⁵⁸ Hasil Wawancara dengan Ismail Roy Siregar, Mediator Hubungan Industrial di Dinas Ketenagakerjaan Labuhanbatu Selatan, Senin 2 Oktober 2023 Pukul 15.00 Wib

sidang mediasi yang berlangsung. Tercapai kesepakatan melalui mediasi, maka dibuatlah Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator kemudian didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial, yang dalam hal ini adalah Pengadilan Negeri di wilayah hukum para pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama dan jika gagal mencapai kesepakatan melalui mediasi, mediator mengeluarkan anjuran tertulis yang dapat diterima atau pun ditolak oleh para pihak. Jika para pihak tidak menanggapi anjuran tertulis tersebut, maka dianggap menolak anjuran tertulis tersebut, namun jika para pihak menerimanya, mediator harus berperan secara aktif untuk membantu para pihak untuk membuat perjanjian bersama.⁵⁹

Langkah awal penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi pertama-tama yang harus dilakukan adalah:

1. Mengadakan pengecekan apakah kedua belah pihak telah melakukan perundingan secara mendalam sehubungan dengan adanya perselisihan.
2. Perundingan sebagaimana dimaksud dibuktikan dengan daftar ke dalam risalah perundingan

Setelah Dinas Ketenagakerjaan Labuhanbatu Selatan menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, maka Dinas Ketenagakerjaan wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi atau melalui arbitrase. Para pihak dalam hal tidak menetapkan pilihan penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi atau melalui arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari

⁵⁹ Hasil Wawancara dengan Ismail Roy Siregar, Mediator Hubungan Industrial di Dinas Ketenagakerjaan Labuhanbatu Selatan, Senin 2 Oktober 2023 Pukul 15.00 Wib

kerja, maka Dinas Ketenagakerjaan Labuhanbatu Selatan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.⁶⁰

Para pihak (pekerja dan pengusaha) yang bersengketa diberi kebebasan untuk memilih cara penyelesaian perselisihan PHK yang mereka kehendaki. Apabila para pihak memilih mediasi, maka yang akan menyelesaikan perselisihan adalah mediator pada Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Labuhanbatu Selatan.

Tata kerja atau proses mediasi dalam menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial adalah sebagai berikut:

1. Mediator setelah menerima pelimpahan berkas perselisihan, maka ianya harus:
 - a. Melakukan penelitian berkas perselisihan
 - b. Melakukan sidang mediasi paling lambat 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan tugas untuk menyelesaikan perselisihan
 - c. Memanggil para pihak secara tertulis untuk menghadiri sidang dengan mempertimbangkan waktu panggilan sehingga sidang mediasi dapat dilaksanakan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak menerima pelimpahan tugas untuk menyelesaikan perselisihan
 - d. Melaksanakan sidang mediasi dengan mengupayakan penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat

⁶⁰ Hasil Wawancara dengan Ismail Roy Siregar, Mediator Hubungan Industrial di Dinas Ketenagakerjaan Labuhanbatu Selatan, Senin 2 Oktober 2023 Pukul 15.00 Wib

- e. Mengeluarkan anjuran secara tertulis kepada para pihak apabila penyelesaian tidak mencapai kesepakatan dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama
 - f. Membantu membuat perjanjian bersama secara tertulis apabila tercapai kesepakatan penyelesaian, yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator
 - g. Memberi tahu para pihak untuk mendaftarkan perjanjian bersama yang telah ditandatangani para pihak ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat di mana perjanjian bersama ditandatangani untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran
 - h. Membuat risalah pada setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial
2. Dalam hal salah satu pihak atau para pihak menggunakan jasa kuasa hukum dalam sidang mediasi, maka pihak yang menggunakan jasa kuasa hukum tersebut harus tetap hadir.
 3. Dalam hal para pihak telah dipanggil dengan mempertimbangkan waktu penyelesaian ternyata pihak pemohon tidak hadir, maka permohonan tersebut dihapus dari buku perselisihan.
 4. Apabila para pihak telah dipanggil dengan mempertimbangkan waktu penyelesaian ternyata pihak termohon tidak hadir, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis berdasarkan data-data yang ada.
 5. Apabila para pihak tidak menjawab anjuran secara tertulis maka para pihak dianggap menolak anjuran, mediator mencatat dalam buku perselisihan

bahwa perselisihan tidak dapat diselesaikan melalui mediasi dan melaporkan kepada pejabat yang memberi penugasan.

6. Dalam hal para pihak menyetujui anjuran dan menyatakan secara tertulis, maka mediator membantu membuat perjanjian bersama secara tertulis selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran disetujui para pihak yang kemudian ditandatangani oleh para pihak dan mediator sebagai saksi.

Anjuran tertulis mediator memuat:

- a. Keterangan pekerja atau keterangan serikat pekerja
- b. Keterangan pengusaha
- c. Keterangan saksi dan saksi ahli apabila ada
- d. Pertimbangan hukum dan kesimpulan mediator
- e. Isi anjuran.

7. Apabila mediator mengeluarkan anjuran dengan mempertimbangkan keterangan yang harus dirahasiakan menurut permintaan pemberi keterangan, maka dalam anjuran mediator cukup menyatakan kesimpulan berdasarkan keterangan yang harus dirahasiakan dalam pertimbangannya.⁶¹

Pasal 15 UUPPHI disebutkan bahwa Mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan. Prakteknya, mediator pada Dinas Ketenagakerjaan Labuhanbatu Selatan menyelesaikan perselisihan sesuai dengan

⁶¹ Hasil Wawancara dengan Ismail Roy Siregar, Mediator Hubungan Industrial di Dinas Ketenagakerjaan Lauhanbatu Selatan, Senin, 2 Oktober 2023 Pukul 15.00 Wib

jangka waktu yang ditetapkan dalam undang-undang. Kalaupun proses mediasi kadang berjalan lambat karena pihak pengusaha ada yang diwakilkan, tetapi selama kurun waktu dua tahun tersebut, belum pernah ada penyelesaian perselisihan yang melebihi jangka waktu yang ditetapkan dalam undang-undang. Kedudukan mediator dalam menyelesaikan sengketa melalui mediasi memiliki peranan yang sangat penting. Mediator sebagai pihak ketiga harus objektif dan netral untuk mengarahkan para pihak yang bersengketa dalam upaya mengakhiri sengketa dengan kesepakatan yang saling menguntungkan bagi para pihak.⁶²

Perselisihan hubungan industrial yang berhasil diselesaikan melalui jalur mediasi akan menghasilkan suatu kesepakatan yang dituangkan ke dalam sebuah perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum para pihak yang mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Para pihak telah menyetujui anjuran tertulis yang dikeluarkan mediator, maka dalam waktu paling lama 3 (tiga) hari kerja, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama dan kemudian mendaftarkannya ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum para pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.⁶³

Perjanjian bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian bersama. Apabila

⁶² Hasil Wawancara dengan Ismail Roy Siregar, Mediator Hubungan Industrial di Dinas Ketenagakerjaan Lauhanbatu Selatan, Senin, 2 Oktober 2023 Pukul 15.00 Wib

⁶³ Hasil Wawancara dengan Ismail Roy Siregar, Mediator Hubungan Industrial di Dinas Ketenagakerjaan Lauhanbatu Selatan, Senin, 2 Oktober 2023 Pukul 15.00 Wib

perjanjian bersama tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah perjanjian bersama terdaftar untuk mendapatkan penetapan eksekusi.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Ismail Roy Siregar, S.H. Seorang Mediator Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Ketenagakerjaan Labuhanbatu Selatan, ada beberapa faktor yang mendukung keberhasilan mediasi adalah :

- a. Kesadaran dari dua pihak untuk menyelesaikan perselisihannya
- b. Dari pihak pengusaha yang menghadiri sidang mediasi adalah pihak atau orang yang mengambil keputusan, jika tidak maka sulit karena harus mengonfirmasi Kembali.⁶⁴

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi tidak tercapai, maka:

- a. Mediator mengeluarkan anjuran tertulis.
- b. Anjuran tertulis tersebut selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak.
- c. Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis.

⁶⁴ Hasil Wawancara dengan Ismail Roy Siregar, Mediator Hubungan Industrial di Dinas Ketenagakerjaan Lauhanbatu Selatan, Senin, 2 Oktober 2023 Pukul 15.00 Wib

- d. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis.
- e. Apabila anjuran tertulis ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat dengan mengajukan gugatan dan gugatan akan diproses menurut hukum acara perdata biasa⁶⁵

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan oleh seorang mediator Bapak Ismail Roy Siregar, S.H di Dinas Ketenagakerjaan Labuhanbatu Selatan berdasarkan data yang di peroleh mengenai perselisihan hubungan industrial pada tahun 2021 – 2023 sebanyak 51 perselisihan yang seluruhnya diselesaikan menggunakan metode mediasi (sesuai dengan keinginan para pihak) untuk menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial.⁶⁶

Berikut data perselisihan hubungan industrial di Dinas Ketenagakerjaan Labuhanbatu Selatan tahun 2021 – 2023 :

⁶⁵ Hasil Wawancara dengan Ismail Roy Siregar, Mediator Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Lauhanbatu Selatan, Senin, 2 Oktober 2023 Pukul 15.00 Wib

⁶⁶ Hasil Wawancara dengan Ismail Roy Siregar, Mediator Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Lauhanbatu Selatan, Senin, 2 Oktober 2023 Pukul 15.00 Wib

Tabel 1
Penyelesaian Perselisihan Melalui Mediasi Tahun 2021

No	Jenis Perselisihan	Para Pihak		Nama Mediator	Hasil
		Perusahaan	Pekerja		
1	PHK	PT. Torganda Kebun Sibisa	Dermanto Turnip dan Partners	Sutrisno, S.H	Tidak
2	PHK	PTPN- III DIap I	Kuasa Hukum Jonni Silitong	Sutrisno, S.H	Berhasil
3	Perselisihan Hak	PT.PP.LOSUM	SPSI	Sutrisno, S.H	Berhasil
4	PHK	PT.RISIK RAJA	serbundo	Sutrisno, S.H	Tidak
5	PHK	PT. Tasik Raja	K.H Nformasi Halawa	Sutrisno, S.H	Berhasil
6	PHK	PTPN- III Kebun Sei Kebura	K.H Posbakumadin	Meri Yanti Rambe, S.E	Berhasil
7	PHK	PT Milano Sei Daun	Serbundo	Meri Yanti Rambe, S.E	Berhasil
8	PHK	PT. Herfinta Kebun Tj.Medan	Oncok	Meri Yanti Rambe, S.E	Tidak
9	PHK	PT. PP. LONSUM	SPSI	Meri Yanti Rambe, S.E	Berhasil
10	PHK	PT. Tasik Raja	SPSI	Ismail Roy Siregar, S.H	Tidak
11	kepentingan	PT. Milano B. Saponggol	Serbundo	Ismail Roy Siregar, S.H	Berhasil
12	PHK	PT. Sumber Rezeki Ban	SP. Metal	Ismail Roy Siregar, S.H	Berhasil
13	PHK	PT. Adira	Ahmad Muhajir	Ismail Roy Siregar, S.H	Tidak
14	PHK	PT. Supra Matra Abadi	SPSI	Ismail Roy Siregar, S.H	Berhasil
15	PHK	PT. Sumber Rezeki Ban	SP. Metal	Ismail Roy Siregar, S.H	Berhasil
16	kepentingan	PT. Nubika Jaya Kebun Tj. Medan	YUBHI Masmada Labusel	Ismail Roy Siregar, S.H	Tidak

Tabel 2
Penyelesaian Perselisihan Melalui Mediasi Tahun 2022

No	Jenis Perselisihan	Para Pihak		Nama Mediator	Hasil
		Perusahaan	Pekerja		
1	PHK	PTPN Sei Daun	David Lumban Tobing	Meri Yanti Rambe, S.E	Berhasil
2	PHK	PT. SRL Yayasan tunas warna harapan	Rosmawati	Meri Yanti Rambe, S.E	Tidak
3	Hak	PT, Perkebunan milano sei daun	Hadiah	Ismail Roy Siregar, S.H	Berhasil
4	PHK	PT. HTI PLP Langga Payung	Pengurus kantor hukum Jonni Silitonga	Ismail Roy Siregar, S.H	Berhasil
5	PHK	PT. Putra Lika Perkasa Aek napanas	Jhonni Silitonga	Ismail Roy Siregar, S.H	Berhasil
6	PHK	PT. Perkebunan Milano SDE	Carlos Medio	Ismail Roy Siregar, S.H	Tidak
7	PHK	PT.PP Lonsum Sei rumbia estate	SPSI	Ismail Roy Siregar, S.H	Berhasil
8	PHK	PKS>PT>ATM	Debby anri	Sutrisno, S.H	Tidak
9	PHK	PT. perkebunan milano sei daun	Edi saputra	Sutrisno, S.H	Berhasil
10	Kepentingan	PT. Milano BSE	Serbundo	Sutrisno, S.H	Berhasil
11	PHK	PT. Perkebunan Milano BSE	Serbundo	Sutrisno, S.H	Tidak
12	Perselisihan hak	PT perkebunan Milano B, saponggol	FP Buruh Indonesia	Ismail Roy Siregar, S.H	Berhasil
13	PHK	PT. Torganda kebun sibisa mengatur	Usman Samosir	Ismail Roy Siregar, S.H	Tidak

14	PHK	PT. Milano B, Saponggol	SP.Metal Indonesia	Ismail Roy Siregar, S.H	Berhasil
15	Kepentingan	PT. Putra Lika Perkasa	PC.SPPK.FSPMI kab. labuhanbatu	Meri Yanti Rambe, S.E	Berhasil
16	PHK	PT.PP.Lonsum sei rumbia estate	Marojahan Marbun	Meri Yanti Rambe, S.E	Berhasil
17	Kepentingan	PT. Torganda Kebun sibisa mengatur	Assayuti Lubis	Meri Yanti Rambe, S.E	Berhasil
18	PHK	PT. gsl	SP/SB SPM MAsmada LAbusel	Meri Yanti Rambe, S.E	Tidak
19	PHK	PT Nubika Jaya	YLBH Masada LAbusel	Sutrisno, S.H	Berhasil
20	PHK	PT. Milano Sei Daun	Hadia mufti	Sutrisno, S.H	Berhasil
21	Perselisihan hak	PT. Abdi Budi Mulia	YLBH Masada LAbusel	Sutrisno, S.H	Tidak
22	PHK	PT somatera riang Lestari	SPSI	Sutrisno, S.H	Berhasil
23	PHK	PT. Yorganda	Permanto Turnit	Sutrisno, S.H	Berhasil

Tabel 3
Penyelesaian Perselisihan Melalui Mediasi Tahun 2023

No	Jenis Perselisihan	Para Pihak		Nama Mediator	Hasil
		Perusahaan	Pekerja		
1	PHK	PT SSTL	Dermanto Turnip dan Partners	Ismail Roy Siregar, S.H	Berhasil
2	PHK	Kebun Kelapa sawit keluarga darma	Metal indonesia	Ismail Roy Siregar, S.H	Tidak
3	kepentingan	PT Milano sei daun	Serbundo	Ismail Roy Siregar, S.H	Tidak
4	PHK	PT KMSA	SPSI	Ismail Roy Siregar, S.H	Berhasil
5	PHK	PT. Tasik Raja	K.H Nformasi Halawa	Sutrisno, S.H	Berhasil
6	PHK	PTPN- III Kebun Sei baruhur	SBSI 1992	Sutrisno, S.H	Tidak
7	PHK	PT nubika jaya kebun tj. Medan	Permata group	Sutrisno, S.H	Berhasil
8	PHK	PTPN- III Kebun Sei baruhur	SBSI 1992	Meri Yanti Rambe, S.E	Berhasil
9	Kepentingan	PT Perk. Milano Batang sponggol	Irwanto	Meri Yanti Rambe, S.E	Berhasil
10	PHK	PT. Bensuli Asam Sawit	Rahmad Siregar	Meri Yanti Rambe, S.E	Tidak
11	Perselisihan hak	PT. Milano B. Sponggol	Serbundo	Meri Yanti Rambe, S.E	Berhasil
12	PHK	Perkebunan Karet Fajar Tjia DKK	Kantor Hukum Dermanto Turnip dan partner	Sutrisno, S.H	Berhasil

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan Labuhanbatu Selatan.

Berdasarkan data di atas, maka perselisihan antara pekerja dengan pengusaha meliputi:

1. Perselisihan pemutusan hubungan kerja 40 kasus
2. Perselisihan kepentingan 7 kasus

3. Perselisihan Hak 4 kasus

Menyelesaikan sengketa memang sulit, namun mediasi dapat memberikan beberapa keuntungan dalam penyelesaian suatu perselisihan. Adapun beberapa keuntungan yang dapat diperoleh melalui mediasi, sebagai berikut: ⁶⁷

1. Mediasi memberi kesempatan para pihak untuk berpartisipasi secara langsung atau secara informal dalam menyelesaikan perselisihan mereka.
2. Mediasi diharapkan dapat menyelesaikan sengketa dengan cepat dan relatif murah dibandingkan membawa perselisihan tersebut ke pengadilan atau arbitrase.
3. Mediasi akan memfokuskan para pihak pada kepentingan mereka secara nyata dan pada kebutuhan emosi atau psikologis mereka, jadi bukan hanya pada hak-hak hukumnya.
4. Mediasi memberi para pihak kemampuan untuk melakukan control terhadap proses dan hasilnya.
5. Mediasi dapat mengubah hasil, yang dalam litigasi dan arbitrase sulit diprediksi, dengan suatu kepastian melalui konsensus.
6. Mediasi memberikan hasil yang tahan uji dan akan mampu menciptakan saling pengertian yang lebih baik di antara para pihak yang bersengketa karena mereka sendiri yang memutuskannya.

⁶⁷ Hasil Wawancara dengan Ismail Roy Siregar, Mediator Hubungan Industrial di Dinas Ketenagakerjaan Lauhanbatu Selatan, Senin, 2 Oktober 2023 Pukul 15.00 Wib

7. Mediasi mampu menghilangkan konflik atau permusuhan yang hamper selalu mengiringi setiap keputusan yang bersifat memaksa yang dijatuhkan oleh hakim di pengadilan atau arbiter pada arbitrae.

Bapak Ismail Roy Siregar, S.H Seorang Mediator Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Ketenagakerjaan Di Labuhanbatu Selatan memberikan pandangannya mengenai mediasi yaitu jika di lihat dari sudut pandang pemerintah Ketika ada permasalahan hubungan industrial pemerintah harus hadir dalam membantu masyarakat untuk menyelesaikan masalah tersebut, kemudian dilihat dari sisi regulasi, setiap perselisihan yang ada harus melewati proses mediasi terlebih dahulu dan harus dilaksanakan, jika tidak maka para pihak yang berselisih tidak dapat melanjutkannya ke proses pengadilan dan memastikan bahwa kasus yang terjadi memang benar adanya.⁶⁸

B. Peran Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi

1. Mediator Perselisihan Hubungan Industrial

Mediasi adalah intervensi dalam negosiasi atau konflik dari pihak ketiga yang dapat diterima yang terbatas atau tidak ada keputusan otoritatif membuat kekuasaan, tetapi membantu pihak-pihak yang terlibat dalam sukarela mencapai penyelesaian yang saling diterima dalam sengketa. mediasi adalah proses pengambilan keputusan yang dilakukan para pihak yang dibantu oleh pihak ketiga sebagai mediator, ini menunjukkan bahwa kewenangan pengambilan keputusan

⁶⁸ Hasil Wawancara dengan Ismail Roy Siregar, Mediator Hubungan Industrial di Dinas Ketenagakerjaan Lauhanbatu Selatan, Senin, 2 Oktober 2023 Pukul 15.00 Wib

sepenuhnya berada di tangan para pihak dan mediator hanyalah membantu para pihak di dalam proses pengambilan keputusan nantinya. Kehadiran mediator merupakan faktor yang sangat penting karena mediator dapat membantu dan mengupayakan proses pengambilan keputusan menjadi lebih baik, sehingga menghasilkan keputusan akhir yang dapat diterima oleh mereka yang bertikai.⁶⁹

Mediator adalah pihak yang bersifat netral yang membantu para pihak dalam proses perundingan guna mencari berbagai kemungkinan penyelesaian sengketa tanpa menggunakan cara memutus atau memaksakan sebuah penyelesaian. Keberadaan mediator menjadi sangat penting karena dalam upaya penyelesaian sengketa sangat di perlukan keberadaan pihak ketiga yang bisa memandu dan mengarahkan para pihak kearah penyelesaian yang bisa memuaskan para pihak .⁷⁰

Dalam penelitian ini menurut Pasal 1 angka 12 UUPPHI Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang di tetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu Perusahaan. Penyelesaian perselisihan industrial melalui mediasi dilakukan mediator yang berada di kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten atau Kota. Mediator adalah Pegawai Negeri Sipil yang diangkat

⁶⁹ Mhd.Teguh Syuhada Lubis, Rachmad Abduh,(2018),*Pengembangan Model Penyelesaian Sengketa Keputusan Pemberhentian Mahasiswa Secara Mediasi*, Jurnal Edu Tech Vol 4 No 2, halaman 61

⁷⁰Maskur hidayat.2016. *Strategi dan taktik mediasi*. Jakarta: kencana. halaman 89

berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan transmigrasi Nomor Kep.92/Men/VI/2004 tentang pengangkatan dan pemberhentian mediator serta tata cara kerja mediasi.⁷¹

Oleh karenanya, mediator harus memiliki sejumlah persyaratan dan keahlian, yang akan membantunya menjalankan kegiatan mediasi.⁷²

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Ismail Roy Siregar,S.H di Dinas Ketenagakerjaan Labuhanbatu Selatan,beliau mengatakan “ada syarat untuk menjadi mediator perselisihan hubungan industrial yaitu yang pertama pegawai instansi pemerintah, kemudian harus ada mengikuti Diklat Mediator yang di adakan Kementrian,selebihnya seperti yang ada di UUPPHI ”⁷³

2. Peran Mediator Perselisihan Hubungan Industrial

Peranan seorang mediator dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dipandang sangat krusial apabila seorang mediator dapat menjembatani dua kepentingan yang berbeda antara para pengusaha dengan para pekerja/ buruh. Mediator dalam menjalankan perannya sebagai penjemabatan dua kepentingan yang berbeda antara para pihak tersebut, memiliki tujuan agar dapat menghindari semakin kompleks dan rumitnya suatu perselisihan yang dihadapi, sehingga dapat meminimalisir perselisihan dan mencari formula baru terhadap pengaturan hubungan kerja guna menghindari terjadinya perselisihan hubungan kerja yang sama di kemudian hari.

⁷¹ M. Thaib,Roman Nofrial, *Loc..Cit* halaman 78-79

⁷² Abdul Mustopa,2020. *Teknik Mediator dalam Penyelesaian Sengketa*. Yogyakarta: Ruas media, halaman 104.

⁷³ Hasil Wawancara dengan Ismail Roy Siregar, Mediator Hubungan Industrial di Dinas Ketenagakerjaan Lauhanbatu Selatan, Senin, 2 Oktober 2023 Pukul 15.00 Wib

Sebagai contoh, misalnya di dalam suatu perusahaan memiliki peraturan bahwa pegawai/ karyawan tidak diperbolehkan untuk menikah, namun tidak dapat dihindari bahwa setiap manusia bisa saja jatuh cinta di mana saja dan kapan saja, termasuk di dalam suatu perusahaan yang sama. Tentu saja hal ini dapat menyebabkan perselisihan di antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja. Penyelesaiannya melalui proses mediasi, maka mediator menjalankan perannya untuk menjembatani dua kepentingan yang berbeda tersebut. Mediator dalam sidang mediasi dapat memberikan pemahaman beserta anjuran kepada para pihak dengan memberikan penjelasan kepada pihak pekerja mengapa pihak pengusaha mengeluarkan peraturan tersebut, misalnya agar produktivitas kerja dapat berjalan dengan baik maka larangan menikah antar sesama karyawan di dalam satu perusahaan dikeluarkan, karena dianggap dapat mengganggu konsentrasi untuk bekerja. Sebaliknya, mediator juga dapat memberikan penjelasan kepada pengusaha agar dapat memaklumi hal tersebut, misalnya dengan memindahkan salah satu dari mereka di bagian lainnya tetapi masih di bawah perusahaan yang sama. Namun, jika pada akhirnya pengusaha tetap berkeras untuk mempermasalahkan hal tersebut karena dianggap tidak efektif bila pasangan suami isteri bekerja dalam satu perusahaan yang sama dan hal tersebut pada awalnya merupakan isi perjanjian kerja bersama antar para pihak dan sudah disepakati, maka mediator memberikan pilihan-pilihan penyelesaiannya dengan tetap mengacu kepada peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang berlaku. Walaupun pada akhirnya pekerja yang melanggar aturan tersebut diberhentikan,

pengusaha harus tetap melaksanakan kewajibannya sesuai aturan yang berlaku, misalnya tetap membayar uang pesangon.⁷⁴

Mediator dalam menjalankan perannya dalam menjembatani kepentingan para pihak yang berbeda tersebut, serta untuk meningkatkan keberhasilan proses mediasi seorang mediator harus memiliki kemampuan-kemampuan yang baik, misalnya mampu membangun komunikasi yang baik dengan para pihak yang berselisih, karena dalam praktik banyak ditemukan ada para pihak malu dan segan untuk mengungkapkan persoalan dan kepentingan mereka dan sebaliknya ada juga pihak yang terlalu berani menyampaikan pokok perselisihan dan tuntutan sehingga kadang-kadang dapat menyinggung pihak lain. Mediator harus mampu mengendalikan komunikasi para pihak, agar proses mediasi dapat berjalan dengan lancar, selain itu mediator juga harus menguasai mekanisme mediasi dan materi perundang - undangan. ⁷⁵

Seorang mediator pada dasarnya berperan sebagai penengah yang membantu para pihak untuk menyelesaikan sengketa yang dihadapinya. Seorang mediator juga akan membantu para pihak untuk membingkai persoalan yang ada agar menjadi masalah yang perlu dihadapi secara bersama. Selain itu, juga guna menghasilkan kesepakatan, seorang mediator sekaligus harus membantu para pihak yang bersengketa untuk merumuskan berbagai pilihan penyelesaian sengketa. Pilihan penyelesaian sengketa tentu saja harus dapat diterima oleh kedua belah pihak dan juga dapat memuaskan kedua belah pihak. Setidaknya peran utama yang mesti

⁷⁴ Hasil Wawancara dengan Ismail Roy Siregar, Mediator Hubungan Industrial di Dinas Ketenagakerjaan Lauhanbatu Selatan, Senin, 2 Oktober 2023 Pukul 15.00 Wib

⁷⁵ Hasil Wawancara dengan Ismail Roy Siregar, Mediator Hubungan Industrial di Dinas Ketenagakerjaan Lauhanbatu Selatan, Senin, 2 Oktober 2023 Pukul 15.00 Wib

dijalankan seorang mediator adalah mempertemukan kepentingan-kepentingan yang saling berbeda tersebut agar mencapai titik temu yang dapat dijadikan sebagai pangkal tolak pemecahan masalahnya.

Dinas Ketenagakerjaan Labuhanbatu Selatan mempunyai 3 (tiga) mediator yaitu:

- a. Meri Yanti Rambe, S.E
- b. Sutrisno, S.H
- c. Ismail Roy Siregar, S.H

Mediator dalam hubungan industrial untuk memperlancar penyelesaian PHI memiliki tugas sebagai berikut: ⁷⁶

- a. Melakukan fasilitasi kepada para pihak yang berselisih
- b. Memberikan pemahaman tentang permasalahan yang dihadapi para pihak
- c. Menciptakan suasana kondusif untuk tercapainya penyelesaian dengan prinsip musyawarah mufakat sesuai dengan falsafah hubungan industrial
- d. Mendorong para pihak untuk menyelesaikan perselisihan secara mufakat.
- e. Memberikan pemahaman dan klarifikasi tentang permasalahan yang dihadapi para pihak

Seorang mediator mempunyai peran membantu para pihak dalam memahami pandangan masing-masing dan membantu mencari persoalan-persoalan yang dianggap penting bagi mereka. Mediator mempermudah pertukaran informasi, mendorong diskusi mengenai perbedaan-perbedaan kepentingan, persepsi,

⁷⁶ Hasil Wawancara dengan Ismail Roy Siregar, Mediator Hubungan Industrial di Dinas Ketenagakerjaan Lauhanbatu Selatan, Senin, 2 Oktober 2023 Pukul 15.00 Wib

penafsiran terhadap situasi dan persoalan-persoalan dan membiarkan, tetapi mengatur pengungkapan emosi. Mediator membantu para pihak memprioritaskan persoalan-persoalan dan menitik beratkan pembahasan mengenai tujuan dan kepentingan umum. Mediator akan sering bertemu dengan para pihak secara pribadi dan dalam pertemuan ini, mediator biasanya dapat memperoleh informasi dari pihak yang tidak bersedia saling membagi informasi.

Kewajiban mediator, terdiri dari:⁷⁷

- a. Memanggil para pihak yang berselisih untuk dapat didengar keterangan yang diperlukan
- b. Mengatur dan memimpin mediasi
- c. Membantu membuat perjanjian bersama, apabila tercapai kesepakatan;
- d. Membuat anjuran secara tertulis, apabila tidak tercapai kesepakatan penyelesaian
- e. Membantu membuat persetujuan bersama apabila kedua belah pihak menerima anjuran tertulis untuk kemudian didaftarkan agar mendapat bukti akte pendaftaran
- f. Membuat risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial
- g. Membuat laporan hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial

⁷⁷ Hasil Wawancara dengan Ismail Roy Siregar, Mediator Hubungan Industrial di Dinas Ketenagakerjaan Lauhanbatu Selatan, Senin, 2 Oktober 2023 Pukul 15.00 Wib

Selain kewajiban tersebut, Mediator juga mempunyai kewenangan⁷⁸

- a. Mengajukan kepada para pihak yang berselisih untuk berunding terlebih dahulu dengan itikad baik sebelum dilaksanakan mediasi
- b. Meminta keterangan, dokumen dan surat-surat yang berkaitan dengan perselisihan
- c. Mendatangkan saksi atau saksi ahli dalam mediasi apabila diperlukan
- d. Membuka buku dan meminta surat-surat yang diperlukan dari para pihak dan instansi atau perusahaan terkait
- e. Menerima atau menolak wakil para pihak yang berselisih apabila ternyata tidak memiliki surat kuasa
- f. Mediator berwenang menyaksikan/mengetahui perjanjian bersama yang dibuat para pihak setelah terjadi kesepakatan bersama dalam penyelesaian.

Mediator memberi informasi baru bagi para pihak atau sebaliknya membantu para pihak dalam menemukan cara-cara yang dapat diterima oleh kedua belah pihak untuk menyelesaikan perkara. Mediator dapat menawarkan penilaian yang netral dari posisi masing-masing pihak. Mereka juga dapat mengajarkan para pihak bagaimana terlibat dalam negosiasi pemecahan masalah secara efektif, menilai alternatif-alternatif dan menemukan pemecahan yang kreatif terhadap konflik yang terjadi.

⁷⁸ Hasil Wawancara dengan Ismail Roy Siregar, Mediator Hubungan Industrial di Dinas Ketenagakerjaan Lauhanbatu Selatan, Senin, 2 Oktober 2023 Pukul 15.00 Wib

Fungsi mediator yang harus diperhatikan untuk kelancaran dan keberhasilan mediasi, adalah: ⁷⁹

- a. Mengidentifikasi dan merumuskan substansi negoisasi. Berdasarkan kepada keseluruhan pernyataan dari para pihak, mediator menggunakan berbagai teknik komunikasi guna:
 - 1) Menterjemahkan pernyataan posisi masing-masing.
 - 2) Mengidentifikasi dan menjelaskan kepentingan atau kebutuhan para pihak yang terkait.
 - 3) Merangkaikan muatan dari pernyataan para pihak dalam batasan yang dapat diterima dan konsisten dengan nilai dan gagasan dari pihak lain.
 - 4) Mendorong pemahaman para pihak atas kepentingan pihak lain.
 - 5) Menyimpulkan informasi dan membantu proses pertukaran informasi antara para pihak
 - 6) Mendapatkan informasi sasaran, seperti keterangan mengenai fleksibilitas posisi masing-masing pihak.
 - 7) Mediator menyarikan kepentingan para pihak, mengidentifikasi kepentingan bersama, dan memformulasikan kepentingan tersebut sebagai pokok persoalan atau permasalahan. Pokok permasalahan merupakan dasar dari agenda perundingan, dan harus disiapkan oleh mediator dengan cara:

⁷⁹ Hasil Wawancara dengan Ismail Roy Siregar, Mediator Hubungan Industrial di Dinas Ketenagakerjaan Lauhanbatu Selatan, Senin, 2 Oktober 2023 Pukul 15.00 Wib

- 8) Spesifik sehingga setiap pihak dapat mengetahui secara jelas yang diinginkan pihak lainnya.
 - 9) Netral, tidak berpihak dan dapat diterima oleh kedua belah pihak
- b. Mediator melakukan lebih dari sekedar mendapatkan esensi dari apa yang dinyatakan oleh para pihak. Biasanya setiap pihak mendefinisikan permasalahan dengan suatu cara yang hanya bisa dipecahkan bila pihak lainnya bersedia melakukan pergerakan. Mediator mendefinisikan ulang pandangan masing-masing dan menggabungkannya menjadi suatu definisi permasalahan yang dapat diterima semua pihak.
 - c. Menyiapkan agenda perundingan. Apabila terdapat lebih dari satu hal yang perlu dirundingkan, urutan pembahasan permasalahan tersebut perlu disusun sedemikian rupa. Mediator harus selalu menetapkan urutan pembahasan permasalahan tersebut.

C. Kendala Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi

1. Kendala Hukum Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Proses Mediasi

Menurut UUPHI, para pihak yang berselisih selalu akan diarahkan untuk berdamai. Ini merupakan manifestasi dari semangat keharmonisan yang merupakan ruh dari filosofi Hubungan Industrial Pancasila.

Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara damai ini pada dasarnya dapat dikategorisasikan ke dalam dua kelompok. Pertama, penyelesaian yang dilakukan oleh para pihak yang berselisih tanpa mengikut sertakan pihak ketiga yang dikenal dengan penyelesaian secara bipartit. Kedua,

penyelesaian yang dilakukan pihak yang berselisih dengan mengikutsertakan pihak ketiga yang dikenal dengan penyelesaian secara tripartit. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara tripartit dapat dilakukan secara mediasi, konsiliasi, maupun arbitrase, bergantung jenis perselisihannya.⁸⁰

Pasal 1 angka 11 UUPPHI menyebutkan bahwa 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.⁸¹

Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, sering juga mediator menemui berbagai kendala, Menurut hasil wawancara dengan Bapak Ismail Roy Siregar, S.H seorang mediator Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Ketenagakerjaan Labuhanbatu Selatan, adapun kendala hukum yang di alami mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui proses mediasi yaitu masing-masing pihak tidak mau berdamai dan ingin melanjutkan perkaranya ke pengadilan perselisihan hubungan industrial, hal ini disebabkan karena besarnya rasa ego dan rasa gengsi pihak yang berperkara dalam mempertahankan pendapat mereka atas kepentingan masing-masing yang saling berhadapan sehingga para pihak tidak ada keinginan untuk berdamai⁸²

⁸⁰ Ari Hermawan, Op., Cit, Halaman 87

⁸¹ *Ibid*, halaman 92

⁸² Hasil Wawancara dengan Ismail Roy Siregar, Sebagai Mediator Hubungan Industrial pada hari Senin, 2 Oktober 2023 Pukul 15.00 Wib, di Dinas Ketenagakerjaan Lauhanbatu Selatan

Adapun beberapa kendala lain yang tak sedikit pula menjadi faktor gagalnya mediasi, yaitu :

- a. Sulit mendatangkan pengusaha untuk hadir dalam pertemuan atau sidang yang diadakan oleh mediator. Pengusaha biasanya mempunyai kesibukan sendiri sehingga tidak mempunyai waktu untuk menghadiri pertemuan dan hanya diwakili oleh staf personalianya saja. Hal itu bisa membuat proses berlangsung lebih lama walaupun ada jangka waktu penyelesaian, karena wakil perusahaan harus melaporkan hasil pertemuan terlebih dahulu kepada pengusaha.
- b. Masih banyak pengusaha dan pekerja belum mengerti dan paham tentang fungsi dan peranan mediator Hubungan Industrial untuk diperlukan penjelasan terlebih dahulu kepada para pihak.
- c. Sering terjadi perdebatan dengan para pihak yang berselisih sehingga menyita waktu. Ketika mediator hubungan industrial memberikan penjelasan tentang fungsi dan peranannya. Salah satu hambatan tercapainya mediasi adalah sering terjadi perdebatan dengan para pihak yang berselisih sehingga menyita waktu, sehingga tidak perlu lagi adanya mediator. Hal ini karena salah satu pihak merasa lebih berkuasa atau lebih benar sehingga tidak adanya saling menghargai. Tindakan mediator Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Labuhanbatu Selatan pada saat mediasi meminta keterangan pada waktu yang tidak bersamaan kepada para pihak.
- d. Sulitnya menyatukan kepentingan kedua belah pihak

Kendala terbesar yang dialami oleh mediator dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah sulitnya menyatukan kepentingan dari para pihak yang berbeda-beda dan juga tercapainya kata sepakat yang menguntungkan kedua belah pihak secara adil. Pada dasarnya kesadaran para pihak untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui mediasi sudah cukup baik, mengingat proses mediasi cukup cepat, tidak memakan waktu yang lama serta memiliki biaya murah dibandingkan dengan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui jalur pengadilan. Akan tetapi dalam prosesnya sendiri, dirasakan sangat sulit bagi mediator untuk dapat menyatukan pemikiran dan kepentingan para pihak yang berselisih tersebut. Hal ini sering terjadi karena sikap mental dari para pihak yang terkadang bertahan pada pola pikiran yang belum mau saling terbuka dalam proses penyelesaian perselisihan di antara para pihak. Sering sekali para pihak tetap mengutamakan kepentingannya, sehingga pihak lain merasa dirugikan dan cenderung tetap dalam area konflik. Para pihak juga memiliki pandangan yang berbeda mengenai penyelesaian melalui musyawarah untuk mufakat yang dapat menjadi solusi atau jalan keluar atas perselisihan yang tengah dihadapi, sehingga dapat menimbulkan terputusnya komunikasi di antar para pihak.⁸³

⁸³ Hasil Wawancara dengan Ismail Roy Siregar, Mediator Hubungan Industrial di Dinas Ketenagakerjaan Lauhanbatu Selatan, Senin, 2 Oktober 2023 Pukul 15.00 Wib

2. Upaya Terhadap Kendala Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Proses Mediasi

Seorang mediator dalam menjalankan perannya untuk mengatasi kendala-kendala penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka melakukan upaya sebagai berikut:

a. Komunikasi dan Edukasi

Mediator dapat berkomunikasi dengan kedua belah pihak secara terpisah untuk memahami alasan mereka menolak mediasi.

b. Memberikan informasi tambahan mengenai manfaat dan proses mediasi, serta menjelaskan bahwa tujuan mediasi adalah mencapai solusi yang adil dan saling menguntungkan.

c. Memotivasi pihak-pihak untuk mempertimbangkan manfaat dari mediasi, termasuk penghematan waktu, biaya, dan hubungan kerja yang lebih baik

d. Pertemuan dan pembukaan bersama.

Mediator umumnya mengawali pembicaraan mediasi dengan mengenalkan diri kepada para pihak dan kemudian membuat suatu pernyataan pembukaan menjelaskan proses mediasi, perannya sebagai pemandu yang netral dan peraturan untuk interaksi para pihak. Mediator menjelaskan pada para pihak bahwa dia mempunyai peran netral dan tidak akan membela salah satu pihak. Bila kerahasiaan penting untuk mediasi tertentu, mediator selanjutnya menjelaskan aturan kerahasiaan yang berlaku baginya dan bagi para pihak, seperti halnya setiap Batasan pada kerahasiaan. Mediator memberi para pihak peluang untuk mengajukan pertanyaan atau mengajukan keprihatinan yang mungkin ada pada mereka

mengenai prosesnya. Apabila para pihak setuju untuk melanjutkan, mediator meminta komitmen dari mereka bahwa mereka akan patuh pada peraturan mediasi, termasuk kerahasiaan. Meskipun salah satu atau kedua belah pihak sudah mengetahui cara kerja mediasi dan peran yang harus dilakukan mediator, akan sangat bermanfaat apabila mediator menjelaskan semuanya di hadapan kedua belah pihak dalam sebuah pertemuan. Penjelasan itu terutama berkaitan dengan identitas dan pengalaman mediator, sifat netral mediator, proses mediasi, mekanisme pelaksanaannya, kerahasiannya, dan hasil-hasil dari mediasi.

e. Tahap informasi.

Pada tahap informasi, para pihak dan mediator saling membagi informasi dalam acara bersama dan secara sendiri-sendiri saling bagi informasi dengan mediator dalam acara bersama. Dengan anggapan bahwa para pihak setuju meneruskan mediasi, mediator kemudian mempersilakan masing-masing pihak menyajikan versinya mengenai fakta dan patokan yang diambil dalam sengketa tersebut. Mediator boleh mengajukan pertanyaan untuk mengembangkan informasi, tetapi tidak mengizinkan pihak lain untuk mengajukan pertanyaan atau melakukan interupsi apapun. Mediator memberikan kesempatan setiap pihak untuk dengar pendapat mengenai versinya atas sengketa terkait. Mediator menggunakan teknik menyimak dengan aktif dengan tujuan untuk mendapatkan suatu pengertian yang jelas atas perspektif dan patokan dari para pihak. Penyajian masing-masing pihak memungkinkan mediator

untuk mengerti dan mengklarifikasi sengketa bagi dirinya dan dapat juga meringankan bagi setiap pihak untuk mencerna pandangan pihak lain.

f. Mengendalikan interaksi dan komunikasi para pihak.

Salah satu sarana mediator yang paling penting adalah mengendalikan interaksi dan komunikasi para pihak. Bentuk struktural menguatkan kemampuan mediator untuk mengendalikan para pihak. Mediator perlu menekankan wewenang netralitas dan pengalaman penyelesaian sengketa. Melalui sikap dan tindak-tindakannya, mediator secara efektif mengklaim hak untuk bertindak sebagai pengendali kegiatan-kegiatan. Mediator merupakan wasit prosedur, seorang pelatih bagi setiap dan terkadang pemain keliling yang beraliansi dengan satu atau lain pihak demi kepentingan bersama. Mediator mengendalikan arus komunikasi antara para pihak dengan menentukan dalam hal apa mereka dapat saling berbicara langsung dan dalam hal apa berbicara melalui mediator. Mediator dapat mengendalikan siapa yang berbicara, membolehkan atau tidak membolehkan interupsi, serta mendorong dan mengatur besarnya partisipasi setiap pihak. Para mediator dapat menginterupsi atau memotong diskusi agar tetap berada pada fokus dasar menuju penyelesaian. Secara sederhana, mediator menentukan kapan acara publik dan privat dimulai dan berakhir, jenis informasi yang dipertukarkan, serta pada titik mana akan dihentikan.

g. Pengambilan keputusan.

Pada tahap pengambilan keputusan, mediator bekerja dengan para pihak untuk membantu mereka memilih solusi yang dapat disepakati bersama terhadap problem yang diidentifikasi. Setelah para pihak mengidentifikasi solusi yang mungkin, mereka harus mengevaluasi dan melakukan seleksi atas pilihan, atau kombinasi pilihan, sebagai suatu basis perjanjian. Sementara para pihak harus memutuskan sendiri apa yang akan mereka setuju, mediator dapat mempunyai peran besar dalam membantu para pihak mengevaluasi pilihan dan dalam membuat rancangan atau kombinasi. Pada tahap pengambilan keputusan, para pihak harus menghadapi masalah klaim nilai, bagaimana mendistribusi dan mengalokasi antara mereka saham-saham atau apapun yang sudah mereka ciptakan atau bentuk. Dalam mengevaluasi pilihan, mediator membantu para pihak mendapatkan suatu dasar yang adil dalam mendistribusi keuntungan agar memuaskan, dan membantu menjamin selesainya perjanjian. Mediator mungkin juga membantu para pihak menyusun ketentuan-ketentuan dalam perjanjian untuk membuat agar tawar menawar jadi seefisien mungkin, artinya tidak ada keuntungan para pihak yang tertinggal dalam perundingan.

h. Meningkatkan kepercayaan para pihak terhadap mediator.

Seorang mediator harus mampu mengembangkan kepercayaan para pihak terhadap peran mediator, hal tersebut merupakan sikap yang harus ditunjukkan oleh mediator kepada para pihak bahwa mediator tidak memiliki kepentingan apa pun terhadap penyelesaian perselisihan

tersebut. Mediator hanya membantu para pihak untuk mengakhiri perselisihan. Mediator dalam memfasilitasi dan melakukan negosiasi antarpara pihak yang berselisih harus bersifat netral dan tidak memihak kepada salah satu pihak dalam menjalankan proses mediasi tersebut. Seorang mediator harus mampu mendengarkan permasalahan dari setiap pihak secara seimbang dan dapat menunjukkan sikap empati kepada para pihak, dimana mediator harus memiliki rasa peduli terhadap perselisihan tersebut. Rasa empati ini ditunjukkan mediator dengan berusaha secara sungguh-sungguh untuk mencari jalan keluar terbaik dari perselisihan yang sedang terjadi yang menguntungkan kedua belah pihak secara adil. Dengan terciptanya rasa kepercayaan para pihak kepada mediator maka dapat terjalin komunikasi yang baik sehingga kepentingan kedua belah pihak dapat disampaikan dengan keterbukaan dan para pihak dibantu mediator dapat mencari solusi terbaik untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang sedang mereka hadapi.⁸⁴

Sikap mediator dalam menghadapi apabila salah satu pihak yang berselisih tidak berkenan melakukan mediasi, Berdasarkan Hasil wawancara dengan Bapak Ismail Roy Siregar, S.H seorang mediator perselisihan hubungan industrial di Dinas Ketenagakerjaan Labuhanbatu Selatan, ia mengatakan “ kalau salah satu pihak tidak mau di mediasi ya kita hanya melakukan mekanisme saja, sebelum mediasi ada bimbingan bipartit, kalau sudah 2 kali di ajak bipartit salah satu pihak tidak mau,

⁸⁴ Hasil Wawancara dengan Ismail Roy Siregar, Mediator Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Lauhanbatu Selatan, Senin, 2 Oktober 2023 Pukul 15.00 Wib

maka pihak yang berkepentingan saja yang melanjutkan ke proses mediasi, ketika proses mediasi salah satu pihak tetap tidak hadir maka mengambil keterangan dari pihak yang berkepentingan atau yang mengadukan. Jika salah satu pihak tidak hadir maka tidak ada perundingan dan mediator mengeluarkan anjuran dengan informasi dari pihak yang hadir saja”⁸⁵

⁸⁵ Hasil Wawancara dengan Ismail Roy Siregar, Sebagai Mediator Hubungan Industrial pada hari Senin, 2 Oktober 2023 Pukul 15.00 Wib, di Dinas Ketenagakerjaan Lauhanbatu Selatan

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Proses mediasi dalam penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial dimulai dari seorang mediator harus sudah mengadakan penelitian mengenai duduk perkara yang sedang dihadapi dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan. Mediator juga dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk dimintai keterangannya dalam sidang mediasi yang berlangsung. Tercapai kesepakatan melalui mediasi, maka dibuatlah Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator kemudian didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial, yang dalam hal ini adalah Pengadilan Negeri di wilayah hukum para pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama dan jika gagal mencapai kesepakatan melalui mediasi, mediator mengeluarkan anjuran tertulis yang dapat diterima atau pun ditolak oleh para pihak. Jika para pihak tidak menanggapi anjuran tertulis tersebut, maka dianggap menolak anjuran tertulis tersebut, namun jika para pihak menerimanya, mediator harus berperan secara aktif untuk membantu para pihak untuk membuat perjanjian bersama.
2. Peran Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi dipandang sangat krusial apabila seorang mediator dapat menjembatani dua kepentingan yang berbeda antara para pengusaha dengan para pekerja/ buruh. Mediator dalam menjalankan

perannya sebagai penjemabatan dua kepentingan yang berbeda antara para pihak tersebut, memiliki tujuan agar dapat menghindari semakin kompleks dan rumitnya suatu perselisihan yang dihadapi, sehingga dapat meminimalisir perselisihan dan mencari formula baru terhadap pengaturan hubungan kerja guna menghindari terjadinya perselisihan hubungan kerja yang sama di kemudian hari.

Mediator dalam menjalankan perannya mediator harus memiliki kemampuan-kemampuan yang baik, misalnya mampu membangun dan mengendalikan komunikasi dengan para pihak, agar proses mediasi dapat berjalan dengan lancar, selain itu mediator juga harus menguasai mekanisme mediasi dan materi perundang – undangan.

3. Kendala Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi pihak yang berselisih tidak berkenan untuk di mediasi, Sulit mendatangkan pengusaha untuk hadir dalam pertemuan atau sidang yang diadakan oleh mediator, Masih banyak pengusaha dan pekerja belum mengerti dan paham tentang fungsi dan peranan mediator Hubungan Industrial untuk diperlukan penjelasan terlebih dahulu kepada para pihak, Sering terjadi perdebatan dengan para pihak yang berselisih sehingga menyita waktu Ketika mediator hubungan industrial memberikan penjelasan tentang fungsi dan peranannya, Sulitnya menyatukan kepentingan kedua belah pihak.

B. Saran

1. Untuk lebih meningkatkan keberhasilan proses mediasi dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial perlu dilakukan evaluasi terus menerus terhadap proses mediasi dan hasilnya untuk meningkatkan efektivitas di masa mendatang. agar para pihak yang berselisih, lebih mengutamakan bentuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur non litigasi dibandingkan dengan jalur litigasi. Selain untuk menghindari menumpuknya perkara di Pengadilan, biaya yang dikeluarkan lebih ringan, dapat menghemat tenaga dan waktu serta tidak menimbulkan kesan buruk kepada salah satu pihak, karena keputusan yang tercapai bersifat win-win solution.
2. Untuk dapat lebih meningkatkan keberhasilan seorang mediator dalam menjalankan peranannya, ada baiknya dilakukan sosialisasi mengenai keuntungan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi yang dipimpin oleh seorang mediator di mana mediator dengan lebih aktif mensosialisasikan apa itu mediator, bagaimana peranannya dapat berjalan dengan efektif dalam penyelesaian suatu perselisihan, sehingga mediasi dapat berhasil dilakukan. Karena sampai saat ini, belum semua Masyarakat mengenal siapa itu mediator dan apa perannya dalam penyelesaian perselisihan melalui mediasi, padahal dengan adanya mediator sebagai pihak ketiga yang bersifat netral, dapat membantu para pihak untuk bertukar pikiran dan mencari solusi-solusi

penyelesaian perselisihan dengan tidak menimbulkan kerugian dibandingkan apabila penyelesaian.

3. Dalam menghadapi kendala-kendala dalam proses mediasi tersebut mediator dapat meningkatkan pengetahuan tentang hukum dan norma-norma yang relevan dengan konflik tersebut, Pertahankan netralitas agar pihak yang terlibat merasa dipertemukan dengan mediator yang objektif, Pahami dengan baik latar belakang konflik dan konteksnya sebelum memasuki sesi mediasi. dengan mengaplikasikan saran-saran ini, diharapkan seorang mediator dapat meminimalisir kendala-kendala yang mungkin muncul dan meningkatkan peluang penyelesaian konflik dengan damai.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Hanifah, I. (2018). *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara* . Medan: CV Pustaka Prima.
- Hanifah, I. (2020). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Medan: Pustaka Prima.
- Hermawan, A. (2019). *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Yogyakarta: UII Press.
- is, M. s., & soebandi. (2020). *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Kencana.
- M. T., & Nofrial, R. (2019). *Penyelesaian Perselisihan HUBungan Industrial*. CV Budi Utama .
- Hilman Syahrial Haq.(2020).*Mediasi komunitas sebagai alternatif penyelesaian sengketa*. Klaten Jawa tengah : Penerbit Lakeisha
- Noval, S. M. (2017). *Hukum Ketenagakerjaan Hakikat Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Panggabean, P. (2019). *Hukum Aacara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Jala Permata.
- Muhaimin. (2020). *Metode Penelitian Hukum* . Mataram : Mataran University Pers.
- Ugo, & Pujiyo. (2012). *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Sitompul.M.P, Manahan.(2021).*Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan Dan Perlindungan Hak - Hak Konstitusional Pekerja/Buruh Indonesia*. Depok:Rajawali Pers.
- Aloysius,Siti,Widodo,&Melania,(2014),“*asas–asas hukum perburuhan*”, Jakarta;Rajawali Pers.
- Surya Perdana. (2013). *Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Melalui Mediasi*. Medan: Andi Oetama
- Abdul Mustopa,(2020). *Teknik Mediator dalam Penyelesaian Sengketa*. Yogyakarta: Ruas media
- Maskur hidayat.(2016). *Strategi dan taktik mediasi*. Jakarta: kencana.

B. Jurnal dan Internet

Lubis, M. T., & Abduh, R, "*Pengembangan Model Penyelesaian Sengketa Keputusan Pemberhentian Mahasiswa Secara Mediasi*". *Jurnal Edu Tech*, Vol 4 No 2. 2018

Dewi Wahyuni Mustafa, Rostansar, "*Efektivitas Peranan Mediator dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial*", *Jurnal LEGAL: Journal Of Law*, Vol 1 No 2, 2011

Rudianto Silalahi, "*Peranan Mediator Ketenagakerjaan Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Berdasarkan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 (Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di PT.Kreasi San Ginesio dan PT. Matahari Plastindo)*", *Jurnal Hukum: Hukum Untuk Mengatur Dan Melindungi Masyarakat*, Vol 6 No 2 ,2020

Rai Mantili, "*Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process (Med-Arbitrase)*", *jurnal: bina mulia hukum*, Vol 6 No 1,2021

Rahma, D. M. "*Optimalisasi Penyelesaian Sengketa Melalui*" . *Jurnal Bina Mulia Hukum*, Vol 4 No 1, 2019

Riza, F., & Abduh, R. "*Alternatif Penyelesaian Sengketa Secara Arbitrase Melalui Pemanfaatan Teknologi Informasi*". *Delegata Jurnal Ilmu Hukum*, Vol 4 No 1,2019

Darwis Anatami, "*Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Luar Pengadilan Hubungan Industrial*", *Jurnal Hukum Samudra Keadilan*, Vol 10 No 2,2015

Sari, S. W. "*Mediator Dalam Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun* ", *Jurnal Ahkam*, Vol 5 No 1, 2017

Dahlia dan Agatha Jumiati, "*Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004*", *Wacana Hukum*, Vol. 9 No 2,2011

Pristika Handayani, "*Penyelesaian Sengketa Melalui Mediasi terhadap Pemutusan Hubungan Kerja di Kota Batam*", *Jurnal Lex Librum*, Vol 4 No 1, 2017

Supardi, & Hanifiyah, Z. "*Penyebab Kegagalan Mediasi Dalam Proses Perceraian (Studi kasus dipengadilan agama kudu)*". *Jurnal Pemikiran Hukum dan Hukum Islam*. Vol 8 No 1,2017

Zulkarnaen, A. H. "*Masalah Rawan Dalam Hubungan Industrial Dan Konsep Negara Kesejahteraan Indonesia*". Jurnal Mimbar Justitia, Vol 2 No 2,2016
Ashar Sinilele, "*Penyelesaian Konflik Antara Pihak Perusahaan Dengan Tenaga Kerja Di Kota Makassar*", Jurnal : Al Daulah, Vol 7 No 1,2018

Pengadilan Negeri Kabanjahe, ProsedurMediasi,<https://www.pn-kabanjahe.go.id/2015-06-22-15-03-59/materi-mediati.html>. 2015

C. Undang - Undang

Undang-Undang Dasar 1945

Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

LAMPIRAN

Lampiran 1 (Kartu Bukti bimbingan)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XI/2022
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<https://umsu.ac.id> ✉ rektor@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan



KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA

NAMA : WINDY PRATIKA NINGSIH
 NPM : 2006200507P
 PRODI/BAGIAN : Hukum/ Hukum Acara
 JUDUL SKRIPSI : KAJIAN HUKUM TERHADAP PERAN MEDIATOR DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
 PEMBIMBING : RACHMAD ABDUH,S.H.,M.H

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	TANDA TANGAN
22/5 - 2023	Revisi judul dan rumusan masalah	
19/6 - 2023	Bimbingan Proposal	
18/9 - 2023	Revisi BAB I sesuai arahan dosen pembimbing	
26/9 - 2023	BAB II Perbanyak referensi	
18/10 - 2023	BAB II Perbarikan sub tema	
30/10 - 2023	BAB III	
15/11 - 2023	Revisi BAB III	
29/11 - 2023	BAB IV Revisi	
1 - 12 - 2023	ACE untuk disidang kan	

Diketahui,
 DEKAN FAKULTAS HUKUM

(Dr. FAISAL,S.H.,M.Hum)

DOSEN PEMBIMBING

(RACHMAD ABDUH, S.H.,M.H)

Lampiran II (Daftar Wawancara)

DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA

1. Secara umum apa saja faktor penyebab terjadinya perselisihan hubungan industrial ?

Jawaban: biasanya karena tidak adanya kesepahaman dalam mengimplimentasikan peraturan perundang-undangan maupun dalam perjanjian kerja bersama, ketidakseimbangan kekuatan para pihak, status, tekanan, masalah waktu kerja, masalah upah, cuti dan lain-lain.

2. Apa dasar hukum yang di gunakan Dinas Ketenagakerjaan Labuhanbatu Selatan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial ?

Jawaban : Undang – Undang No 13 Tahun 2013, Undang-Undang No 2 Tahun 2004, Undang – Undang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah No 34 - 36 Tahun 2001, Undang-Undang No 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

3. Apa Upaya yang dilakukam dalam menangani PHI ?

Jawab : Salah satu upaya yang diwajibkan dalam penyelesaian perselisihan adalah penyelesaian melalui non ligitigasi sebelum sampai ke Pengadilan Hubungan Industrial, jika bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan,

4. Apa saja faktor yang mendukung keberhasilan proses mediasi ?

Jawaban : dari pihak pengusaha yg hadir dalam sidang mediasi yg mengambil keputusan, jika tidak maka sulit krna harus konfirmasi Kembali kemudian Kesadaran dari 2 pihak antara pekerja dan pengusaha

5. Bagaimana langkah selanjutnya apabila proses mediasi gagal ?

Jawaban : sesuai dengan UUPHI, jika tidak tercapai kesepakatan, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak sidang mediasi pertama dilakukan dengan para pihak. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis, sebaliknya jika para pihak menyetujui anjuran tertulis dari mediator, di sinilah mediator harus berperan secara aktif untuk membantu para pihak menyelesaikan pembuatan Perjanjian Bersama yang kemudian didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

6. Apa saja keuntungan yang di dapat melalui mediasi ?

Jawab : Mediasi memberi kesempatan para pihak untuk berpartisipasi secara langsung atau secara informal dalam menyelesaikan perselisihan mereka, Mediasi diharapkan dapat menyelesaikan sengketa dengan cepat dan relatif murah dibandingkan membawa perselisihan tersebut ke pengadilan, Mediasi akan memfokuskan para pihak pada kepentingan mereka secara nyata dan pada kebutuhan emosi atau psikologis mereka, jadi bukan hanya pada hak-hak hukumnya, Mediasi memberi para pihak kemampuan untuk melakukan control terhadap proses dan hasilnya.

7. Bagaimana peran mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial?

Jawaban : Peranan seorang mediator dipandang sangat krusial ya apabila seorang mediator dapat menjembatani dua kepentingan yang berbeda antara para pengusaha dengan para pekerja/ buruh. Mediator dalam menjalankan perannya sebagai penjematan dua kepentingan yang berbeda antara para

pihak tersebut, memiliki tujuan agar dapat menghindari semakin kompleks dan rumitnya suatu perselisihan yang dihadapi, sehingga dapat meminimalisir perselisihan dan mencari formula baru terhadap pengaturan hubungan kerja guna menghindari terjadinya perselisihan hubungan kerja yang sama di kemudian hari.

8. Bagaimana sikap mediator jika para pihak tidak mau melakukan proses mediasi ?

Jawaban : jika salah satu pihak tidak mau mediasi, maka melaksanakan mekanisme saja, sebelum mediasi dilakukan bimbingan bipartit jika setelah di ajak 2 kali bipartit salah satu pihak tidak mau, maka pihak yg berkepentingan melanjutkan mediasi, ketika proses mediasi 1 pihak tetap tidak mau hadir maka mengambil keterangan dari pihak yg berkepentingan atau yg mengadakan. Jika 1 pihak tidak hadir maka tidak ada perundingan maka mediator mengeluarkan anjuran dengan informasi dari pihak yang hadir.

9. Ada berapa banyak mediator yang ada di Dinas Ketenagakerjaan Labuhanbatu Selatan?

Jawaban : ada 3 orang yaitu: Meri Yanti Rambe, S.E, Sutrisno, S.H, Ismail Roy Siregar, S.H

10. Apa saja tugas seorang mediator Perselisihan Hubungan Industrial ?

Jawaban :

- a. Menrima pengaduan dan melakukan fasilitasi kepada para pihak yang berselisih
- b. Memberikan pemahaman dan klarifikasi tentang permasalahan yang dihadapi para pihak
- c. Menciptakan suasana kondusif untuk tercapainya penyelesaian dengan prinsip musyawarah mufakat sesuai dengan falsafah hubungan industrial

d. Mendorong para pihak untuk menyelesaikan perselisihan secara mufakat.

11. Apa fungsi mediator yang harus diperhatikan untuk kelancaran dan keberhasilan mediasi ?

Jawaban : Mengidentifikasi dan merumuskan substansi negoisasi, Menyiapkan agenda perundingan, mampu menguasai forum mediasi

12. Apa saja kewajiban mediator PHI :

Jawaban : seperti yang ada di UUPPHI juga yaitu :

- a. Memanggil para pihak yang berselisih untuk dapat didengar keterangan yang diperlukan
- b. Mengatur dan memimpin mediasi
- c. Membantu membuat perjanjian bersama, apabila tercapai kesepakatan;
- d. Membuat anjuran secara tertulis, apabila tidak tercapai kesepakatan penyelesaian
- e. Membantu membuat persetujuan bersama apabila kedua belah pihak menerima anjuran tertulis untuk kemudian didaftarkan agar mendapat bukti akte pendaftaran
- f. Membuat risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial
- g. Membuat laporan hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial

13. Apa kendala atau hambatan yang di alami mediator dalam menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial ?

Jawaban : ada beberapa kendala, satu kendala hukumnya yaitu kedua belah pihak yang berselisih tidak mau di mediasi dan ingin melanjutkan ke PeHI, kemudian kendala lainnya seperti Sulit mendatangkan pengusaha untuk hadir dalam pertemuan atau sidang yang diadakan oleh mediator, Masih banyak pengusaha dan pekerja belum mengerti dan paham tentang fungsi dan peranan mediator Hubungan Industrial untuk diperlukan penjelasan terlebih dahulu kepada para pihak, Sering terjadi perdebatan dengan para pihak yang berselisih sehingga menyita waktu Ketika mediator hubungan industrial memberikan penjelasan tentang fungsi dan peranannya, Sulitnya menyatukan kepentingan kedua belah pihak

14. Upaya apa saja yang dilakukam untuk menanggulangi kendala-kendala tersebut ?

Jawaban : berkomunikasi dengan kedua belah pihak secara terpisah untuk memahami alasan mereka menolak mediasi, Memberikan informasi tambahan mengenai manfaat dan proses mediasi, serta menjelaskan bahwa tujuan mediasi adalah mencapai solusi yang adil dan saling menguntungkan, Memotivasi pihak-pihak untuk mempertimbangkan manfaat dari mediasi, Pertemuan dan pembukaan bersama, Mengendalikan interaksi dan komunikasi para pihak, Meningkatkan kepercayaan para pihak terhadap mediator.

15. Bagaimana mediasi dalam pandangan anda sebagai seorang mediator ?

Jawaban : dari sudut pandang pemerintah, ketiak ada permasalahan di Masyarakat pekerja/buruh dengan pengusaha, Ketika ada permasalahan itu bagaimana sebcnarnya hadir pemerintah untuk membantu Masyarakat. Dari sisi regulasi, setiap perselisihan harus mediasi dulu dan harus dilaksanakan, jika tidak maka pihak yg berkepentingan tidak bisa lanjut ke pengadilan.

Narasumber




(Ismail Roy Siregar,S.H)

Pewawancara



(Windy Pratika Ningsih)

Lampiran III (Surat Ket Riset)

	PEMERINTAH KABUPATEN LABUHANBATU SELATAN DINAS KETENAGAKERJAAN Jl. Jenderal Sudirman No. 12 – 14 Kotapinang KOTAPINANG	Kode Post 21464
	Kotapinang, // September 2023	
Nomor : 912/55 / Naker / IX / 2023 Sipat : - Lampiran : - Perihal : Penerimaan Penelitian	Kepada Yth : Bapak / Ibu Pimpinan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Di _____ Tempat	
<p>Menindaklanjuti surat dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 1742/II.3AU/UMSU-06/F/2023 tanggal 22 September 2023, Perihal Mohon Izin Penelitian.</p> <p>Sehubungan hal tersebut di atas bersama ini Dinas Ketenagakerjaan memberi kesempatan Izin Penelitian Kepada Saudari Windy Pratika Ningsih dengan ketentuan Mematuhi Kedisiplinan yang ada di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Labuhanbatu Selatan.</p> <p>Demikian di sampaikan untuk dapat diketahui dan dapat dipergunakan sebagaimana perlunya.</p>		
<div style="display: flex; justify-content: center; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  </div> <div style="margin-left: 20px;"> <p>KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN LABUHANBATU SELATAN</p> <p>SUTRISNO, SH PEMBINA UTAMA MUDA /IVC NIP. 19640726 198603 1 006</p> </div> </div>		
<p><u>Tembusan :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Pertinggal</i> 		