

**ANALISIS PERANAN MEDIATOR DALAM PENYELESAIAN  
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MENURUT  
UNDANG-UNDANG NO. 2 TAHUN 2004 TENTANG  
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL  
PADA DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MEDAN**

**TESIS**

**OLEH:**

**NICHOLAS SUTRISMAN  
NPM. 141803069**



**PROGRAM MAGISTER ILMU HUKUM  
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2018**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 3/9/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)3/9/25

**ANALISIS PERANAN MEDIATOR DALAM PENYELESAIAN  
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MENURUT  
UNDANG-UNDANG NO. 2 TAHUN 2004 TENTANG  
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL  
PADA DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MEDAN**

**TESIS**

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Ilmu  
Hukum pada Pascasarjana Universitas Medan Area

**OLEH:**

**NICHOLAS SUTRISMAN  
NPM. 141803069**

**PROGRAM MAGISTER ILMU HUKUM  
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2018**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 3/9/25

Access From (repository.uma.ac.id)3/9/25

**UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MAGISTER ILMU HUKUM**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**JUDUL** : ANALISIS PERANAN MEDIATOR DALAM  
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN  
INDUSTRIAL MENURUT UNDANG-UNDANG NO.  
2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN  
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA  
DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MEDAN

**NAMA** : NICHOLAS SUTRISMAN  
**NPM** : 141803069  
**PROGRAM STUDI** : ILMU HUKUM

Menyetujui :

Pembimbing I



**Dr. Jaminuddin Marbun, SH, M.Hum**

Pembimbing II



**Dr. Dedi Hariyanto, SH, M.Hum**

Ketua Program Studi  
Magister Ilmu Hukum



**Dr. Marlina, SH, M.Hum**

Direktur



**Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, M.S**

**Telah diuji pada Tanggal 31 Agustus 2018**

---

---

**NAMA : NICHOLAS SUTRISMAN**

**NPM : 141803069**



**Panitia Penguji Tesis :**

**Ketua : Isnaini, SH, M.Hum, Ph.D.**

**Sekretaris : Dr. M. Citra Ramadhan, SH, MH.**

**Pembimbing I : Dr. Jaminuddin Marbun, SH, M.Hum.**

**Pembimbing II: Dr. Dedi Hariyanto, SH, M.Hum.**

**Penguji Tamu : Dr. Marlina, SH, M.Hum.**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 3/9/25

Access From (repository.uma.ac.id)3/9/25

## LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **NICHOLAS SUTRISMAN**  
Npm : **141803069**  
Judul : **ANALISIS PERANAN MEDIATOR DALAM PENYELESAIAN  
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MENURUT  
UNDANG-UNDANG NO. 2 TAHUN 2004 TENTANG  
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL  
PADA DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MEDAN**

Dengan ini menyatakan hal-hal berikut:

1. Bahwa tesis yang saya tulis ini bukan merupakan jiplakan dari tesis atau karya ilmiah orang lain.
2. Apabila terbukti dikemudian hari ternyata tesis ini adalah jiplakan, maka segala akibat hukum yang timbul akan menjadi tanggung saya sepenuhnya.

Demikian pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya secara sehat tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Medan, Agustus 2018  
Yang Menyatakan,


**NICHOLAS SUTRISMAN**  
**NPM. 141803069**

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS  
AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di  
bawah ini :

Nama : NICHOLAS SUTRISMAN  
NPM : 141803069  
Program Studi : Magister Ilmu Hukum  
Fakultas : Pascasarjana  
Jenis karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada  
Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-  
Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**ANALISIS PERANAN MEDIATOR DALAM PENYELESAIAN  
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MENURUT UNDANG-  
UNDANG NO. 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN  
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA DINAS  
KETENAGAKERJAAN KOTA MEDAN'**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti  
Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih  
media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat,  
dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan

Pada tanggal: Agustus 2018

Yang menyatakan



NICHOLAS SUTRISMAN

## ABSTRAK

**N a m a** : Nicholas Sutrisman  
**N I M** : 141803069  
**Program** : Magister Hukum  
**Judul** : Analisis Peranan Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

Hubungan industrial yang terjalin antara buruh dan pengusaha yang dituangkan dalam perjanjian kerja ataupun secara lisan tidak selamanya berjalan mulus. Ada kalanya salah satu atau kedua belah pihak melalaikan kewajibannya dan atau tidak memenuhi haknya. Sehingga menimbulkan perselisihan hubungan industrial. Begitupula hubungan antar serikat buruh/pekerja seringkali kerap terjadi perbedaan pendapat. Perselisihan sewajarnya bisa diselesaikan secara musyawarah mufakat. Tetapi seringkali dengan jalan tersebut tidak ditemui kata sepakat, sehingga diselesaikan melalui mediator melalui Mediasi

Tesis ini membahas Peranan mediator dalam mediasi perselisihan hubungan industrial sesuai Undang-undang No.2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial di kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, kendala-kendala Mediator Dinas ketenagakerjaan kota Medan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, dan upaya mengatasi kendala-kendala Mediator Dinas ketenagakerjaan kota Medan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian Yuridis normatif yang bersifat deskriptif analisis, dengan pendekatan kualitatif. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Sumber data yang dipergunakan adalah sumber data primer dan sekunder. Sumber data primer diperoleh secara langsung dari Mediator di Kantor Dinas ketenagakerjaan kota Medan, sedangkan data sekunder diperoleh dari undang-undang, keputusan menteri, peraturan menteri, buku, artikel, makalah, dan media masa. Data dikumpulkan dengan teknik studi kepustakaan dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan model interaktif.

Hasil dari penelitian ini adalah peranan mediator Dinas Ketenagakerjaan kota Medan sangat penting dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui nonlitigasi di kota Medan, mediasi menekankan pada kesepakatan para pihak, sehingga tidak terdapat unsur paksaan antara para pihak.

Peranan Mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan adalah Pengembangan hubungan industrial dan Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan melalui mediasi sesuai Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

*Key words* : Mediator, Mediasi Perselisihan hubungan industrial.,

## ABSTRACT

**Name** : *Nicholas Sutrisman*  
**NIM** : *141803069*  
**Program** : *Master of Law*  
**Title** : *Analysis of the Role of Mediators in the Settlement of Industrial Relations Disputes According to Law No. 2 of 2004 Concerning the Settlement of Industrial Relations Disputes at the Medan City Manpower Office*

*Industrial relations between workers and employers as stated in work agreements or verbally do not always run smoothly. There are times when one or both parties neglect their obligations and/or do not fulfill their rights. This causes industrial relations disputes. Likewise, relations between labor unions/workers often have differences of opinion. Disputes should be resolved through mutual consensus. But often with this path no agreement is found, so it is resolved through a mediator through Mediation. This thesis discusses the Role of Mediators in Mediating Industrial Relations Disputes in accordance with Law No. 2 of 2004 concerning the Settlement of Industrial Relations Disputes at the Medan City Manpower Office, the obstacles of the Medan City Manpower Office Mediator in resolving industrial relations disputes, and efforts to overcome the obstacles of the Medan City Manpower Office Mediator in resolving industrial relations disputes. This research is a type of normative Juridical research that is descriptive analysis, with a qualitative approach. The types of data used are primary data and secondary data. The data sources used are primary and secondary data sources. Primary data sources are obtained directly from the Mediator at the Medan City Manpower Office, while secondary data are obtained from laws, ministerial decrees, ministerial regulations, books, articles, papers, and mass media. Data were collected using literature study and interview techniques. The data analysis technique uses an interactive model. The results of this study are that the role of the mediator of the Medan City Manpower Office is very important in efforts to resolve industrial relations disputes through non-litigation in the city of Medan, mediation emphasizes the agreement of the parties, so that there is no element of coercion between the parties. The role of the Mediator in resolving industrial relations disputes at the Medan City Manpower Office is the Development of industrial relations and Settlement of industrial relations disputes outside the court through mediation in accordance with Law No. 2 of 2004 concerning the Settlement of Industrial Relations Disputes.*

*Key words: Mediator, Mediation of Industrial Relations Disputes.,*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur Penulis sanjungkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul **"ANALISIS PERANAN MEDIATOR DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MENURUT UNDANG-UNDANG NO. 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MEDAN"**. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Hukum pada Program Studi Magister Hukum Program Pascasarjana Universitas Sumatera Medan Area.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Rektor Universitas Medan Area, Prof. Dr.Dadan Ramdan, M.Eng, M.sc.
2. Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area, Prof. Dr. Ir. Hj. Retna Astuti Kuswardani, MS
3. Ketua Program Studi Magister Hukum, Dr. Marlina, SH, M.Hum.
4. Komisi Pembimbing : Dr.Jaminuddin Marbun,SH. M.Hum, Dr.Dedi Hariyanto,SH. M.Hum
5. Almarhum Ayah dan Ibunda serta isteri, putra, putri, abang, adik serta semua saudara/keluarga.
6. Ketua Umum Serikat buruh sejahtera Indonesia, Prof.DR.Muchtar Pakpahan,SH.MA.
7. Majelis Pertimbangan Wilayah Serikat buruh sejahtera Indonesia Provinsi Sumatera Utara, Binter Gultom, Arsula Gultom, April Waruwu.
8. Rekan mahasiswa Pascasarjana Universitas Medan Area seangkatan 2014.
9. Seluruh staff/pegawai Pascasarjana Universitas Medan Area.
10. Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, Hannalore Simanjuntak
11. Mediator-mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.
12. Seluruh Pengurus dan Anggota Serikat Buruh Sejahtera Indonesia.

13. Pengurus dan Anggota Serikat Pekerja / serikat Buruh.

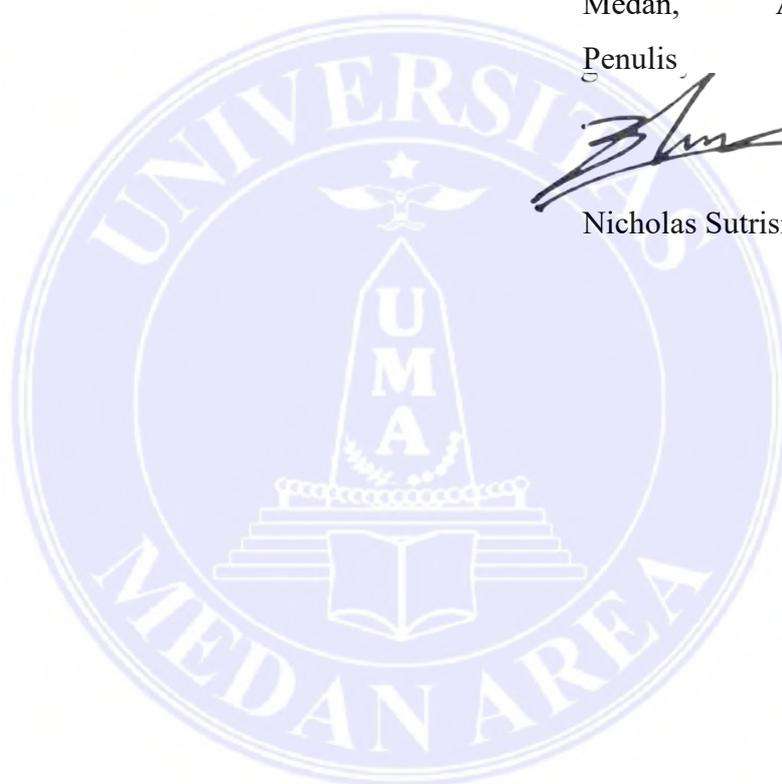
Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang konstruktif, dari para pembaca demi penyempurnaannya dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan bobot dari Tesis ini. Semoga Tesis ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi dunia usaha dan pemerintah.

Medan, Agustus 2018

Penulis,



Nicholas Sutrisman



## DAFTAR ISI

	<i>Halaman</i>
ABSTRAK.....	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGHANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
 <b>BAB I PENDAHULUAN.</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah .....	13
C. Tujuan Penelitian .....	14
D. Manfaat Penelitian .....	14
E. Keaslian Penelitian .....	15
F. Kerangka Teori dan Konsep.....	16
a.Kerangka Teori .....	16
b.Kerangka Konseptual .....	28
G. Metode Penelitian.....	54
1. Jenis & Sifat Penelitian .....	54
2. Data dan Sumber Data .....	54
3. Teknik dan Alat Pengumpul Data.....	55
4. Analisis Data .....	56
5. Tempat pengumpulan Data .....	56
 <b>BAB II PERANAN MEDIATOR DALAM PELAKSANAAN MEDIASI PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL SESUAI</b>	

**UNDANG-UNDANG NO.2 TAHUN 2004 TENTANG  
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL  
PADA DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MEDAN.**

A. Gambaran umum Dinas ketenagakerjaan kota Medan Sebagai  
Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kota  
Medan..... 57

B. Perselisihan Hubungan Industrial yang dapat di mediasi di kantor  
Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan .....58

C. Mediator Hubungan Industrial pada kantor Dinas  
Ketenagakerjaan Kota Medan..... 65

D. Peranan Mediator Hubungan Industrial dalam Penyelesaian  
Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Ketenagakerjaan  
Kota Medan ..... 67

**BAB III KENDALA-KENDALA YANG DIHADAPI MEDIATOR  
DALAM PELAKSANAAN MEDIASI PERSELISIHAN  
HUBUNGAN INDUSTRIAL SESUAI UNDANG-UNDANG NO.2  
TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN  
HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA DINAS  
KETENAGAKERJAAN KOTA MEDAN.**

A. Hambatan dari dalam Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan..... 77

B. Hambatan dari luar Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.....80

**BAB IV MENGATASI KENDALA-KENDALA YANG DIHADAPI  
MEDIATOR DALAM PELAKSANAAN MEDIASI  
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL SESUAI  
UNDANG-UNDANG NO.2 TAHUN 2004 TENTANG  
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL  
PADA DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MEDAN.**

A. Sebelum terjadi Perselisihan Hubungan Industrial .....80

B. Setelah terjadi Perselisihan Hubungan Industrial .....83

**BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan.....96

B. Saran .....98

**DAFTAR PUSTAKA.....100**

**LAMPIRAN**

A. Surat Permohonan Izin Penelitian .....

B. Surat Keterangan Pelaksanaan/Selesai Penelitian .....

C. Daftar Pertanyaan/Kuesioner.....

## BAB - 1 PENDAHULUAN

### A.Latar Belakang

Perkembangan hubungan industrial di Indonesia adalah salah satu bagian dari pembangunan nasional yang sangat menarik perhatian berbagai pihak, hal tersebut dilaksanakan dalam rangka pembangunan sumber daya manusia seutuhnya dan pembangunan rakyat Indonesia untuk mewujudkan masyarakat yang adil, sejahtera, makmur yang merata sebagaimana amanat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang beberapa kali telah di amandemen.

Perkembangan hubungan industrial yang seiring sejalan dengan pembangunan nasional tersebut sudah tentu eksistensi pekerja/buruh semakin meningkat, oleh karena itu perlindungan terhadap buruh itu sendiri pun patut semakin lebih baik lagi khusus-nya mengenai upah, kesejahteraan, jaminan kesehatan, jaminan sosial, dan kehidupan. Hubungan industrial di Indonesia didasarkan pada hubungan industrial Pancasila<sup>1</sup>, dimana hubungan antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha dan pemerintah) didasarkan atas nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan Undang-Undang 1945 yang tumbuh dan berkembang diatas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional dari sabang sampai merauke.

Tujuan Hubungan Industrial Pancasila itu sendiri adalah mensukseskan pembangunan dalam rangka mengemban cita-cita bangsa Indonesia yaitu

---

<sup>1</sup> Danang Sunyoto, 2013, *Hak Dan Kewajiban Bagi Pekerja & pengusaha*, Yogyakarta : Pustaka Yustisia halaman 122 .

masyarakat adil, sejahtera, makmur yang merata, ikut berperan dalam melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial, menciptakan ketenangan, ketentraman dan ketertiban kerja serta ketenangan usaha, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja, meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabatnya sebagai seorang manusia.<sup>2</sup>

Salah satu hak yang diberikan negara terhadap warga negara adalah hak untuk mendapat pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang dasar Republik Indonesia 1945 yang berbunyi :“Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Selain itu dalam Pasal 28 D ayat 2 Undang-Undang Dasar Republik Indonesia berbunyi:

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan diperlakukan adil dan layak dalam hubungan kerja”.<sup>3</sup>

Didalam hubungan kerja tentu saja ada beberapa pihak yang terkait di dalamnya baik pekerja, pengusaha maupun pemerintah, misalnya dalam hubungan kerja perindustrian yang sekarang digalakan dalam segala sektor. Pemaksimalan sektor industri akan melahirkan hubungan industrial yang merupakan faktor berjalannya industri tersebut.

Adapun hubungan industrial merupakan hubungan antara pelaku proses produksi barang maupun jasa yaitu pengusaha, pekerja dan

---

<sup>2</sup> Danang Sunyoto, *Op.Cit.*, halaman 106.

<sup>33</sup> Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 pasal 28D.

pemerintah. Dimana masing – masing pelaku dalam hubungan industrial mempunyai fungsi masing- masing<sup>4</sup> yaitu :

1. Pemerintah mempunyai fungsi :
  - a. Menetapkan kebijakan.
  - b. Memberikan pelayanan.
  - c. Melaksanakan pengawasan.
  - d. Melakukan penindakan terhadap pelanggaran-pelanggaran perundang-undangan ketenagakerjaan.
2. Pekerja/buruh mempunyai fungsi :
  - a. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
  - b. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama sesuai tingkatan-nya;
  - c. Sebagai saranan menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai peraturan perundangan yang berlaku.
  - d. Sebagai sarana\ penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya
  - e. Sebagai perencana, pelaksana dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai peraturan perundangan yang berlaku;
  - f. Sebagai wakil pekerja/buruh untuk memperjuangkan kepemilikan saham dalam perusahaan.
3. Pengusaha/majikan mempunyai fungsi :
  - a. Menciptakan kemitraan
  - b. Mengembangkan usaha;
  - c. Memperluas lapangan kerja;
  - d. Memberikan kesejahteraan bagi pekerja/buruh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan.

Hubungan industrial sesuai amanat dan teori bertujuan untuk menciptakan hubungan yang serasi, harmonis dan dinamis antara pelaku proses produksi tersebut yaitu baik antara buruh dengan pengusaha maupun Serikat pekerja/Serikat buruh dengan antar Serikat pekerja/Serikat buruh. Oleh

---

<sup>4</sup> Danang Sunyoto, *Op. Cit.*, halaman 141-142.

karena itu, masing-masing pelaku produksi tersebut harus melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing secara baik, sempurna dan bertanggung jawab.

Hubungan yang lebih erat dan dekat di sini terjadi antara pengusaha dan pekerja. Untuk keduanya memiliki fungsi yang jelas dalam menjalin hubungan tersebut. Baik secara hak maupun dan kewajiban masing-masing.

Fungsi pekerja/Serikat pekerja/serikat buruh adalah melaksanakan pekerjaan sesuai kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan pekerja dan beserta keluarganya<sup>5</sup>. Fungsi pengusaha dan organisasi pengusaha adalah menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja<sup>6</sup>, dan fungsi pemerintah adalah menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, pengawasan dan penindakan terhadap siapapun pelanggarnya.

Terciptanya hubungan industrial yang serasi, aman, dan harmonis diharapkan dapat meningkatkan produksi dan produktivitas kerja, sehingga dengan demikian perusahaan akan dapat tumbuh dan berkembang sehingga kesejahteraan pekerja dapat semakin ditingkatkan<sup>7</sup>

Hubungan industrial yang terlibat langsung dalam proses produksi adalah pengusaha dan pekerja, sedangkan pemerintah tidak terlibat secara

---

<sup>5</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan pasca Reformasi*, Yogyakarta. Sinar Grafika, Halaman 88.

<sup>6</sup> Danang Sunyoto, *Op.Cit.*, halaman 29.

<sup>7</sup> *Ibid.*Halaman 31.

langsung<sup>8</sup>.Pengusaha dan pekerja terlibat dalam suatu hubungan kerja yang menimbulkan hak dan kewajiban. Hak dan kewajiban tersebut sebagian besar sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan dan perjanjian kerja, peraturan perusahaan serta perjanjian kerja bersama (PKB). Untuk itu para peserta perlu memahami hubungan industrial dan ketenagakerjaan (HIK) dasar meliputi perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama (PKB), waktu kerja dan waktu istirahat, upah kerja lembur dan Pemutusan Hubungan kerja<sup>9</sup>.

Jalinan hubungan industrial yang terjadi antara pengusaha dan pekerja, sangat sarat akan terjadinya konflik atau permasalahan antara keduanya. Hal tersebut, terjadi disebabkan karena kedua belah pihak mempunyai kepentingan dalam menjalin hubungan dimaksud.

Hubungan industrial akan terjadi sebagaimana mestinya jika kesemua unsur tersebut di atas terdapat suatu ikatan atau adanya interaksi di antaranya, dengan begitu maka hubungan industrial akan terjadi. Jika salah satu diantara unsur tersebut tidak ada atau tidak aktif, atau boleh juga dikatakan tidak begitu peduli dengan yang lainnya, maka hubungan industrial itu akan berjalan dengan pincang, atau tidak sesuai dengan yang diharapkan sesuai dengan ketentuan yang ada.

Secara garis besar ketidakharmonisan jalinan hubungan industrial bisa dikatakan hampir terjadi di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Hal sering terjadi disebabkan oleh tidak adanya saling menghargai

---

<sup>8</sup> *Ibid.*Halaman 19.

<sup>99</sup> *Ibid.* halaman 94

dalam menjalin hubungan tersebut. Bahkan penyebab dari tidak harmonisnya hubungan industrial tersebut adalah karena hubungan tersebut tidak dikelola dengan baik dan profesional. Sering hubungan itu berjalan tidak seimbang dan monoton. Seharusnya hubungan itu bisa berjalan sesuai dengan perkembangan zaman dengan tuntutan baru yang timbul dalam lingkungan hubungan industrial itu sendiri.

Padahal hubungan industrial telah diatur sedemikian rupa tentang hak dan kewajiban masing-masing unsur yang ada di dalamnya. Hak dan kewajiban yang ada antara pengusaha dan pekerja/buruh secara lazim disebut juga dengan syarat-syarat kerja. Walau hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja telah diatur sedemikian rupa dalam bentuk syarat-syarat kerja atau kontrak kerja, bukan dapat dijadikan sebagai sebuah jaminan tidak akan terjadi perselisihan dalam jalinan hubungan industrial tersebut.

Perkembangan Indonesia pada umumnya sering terhambat atau berkendala karena adanya perselisihan dalam hubungan industrial. Dimana umumnya perselisihan tersebut memicu kepada sebuah permasalahan besar. Hal ini jelas sangat merugikan bagi Negara Indonesia, di samping unsur-unsur yang terlibat langsung dalam hubungan industrial itu. Sebab perselisihan tersebut mengacu kepada penghabatan jalannya produksi di perusahaan tersebut. Sehingga hal ini sangat merugikan, karena dengan terhambatnya jalan produksi, maka dengan sendiri akan berpengaruh kepada stabilitas nasional sebuah Negara.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, 2011, *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial dalam Teori dan praktik*, Bandung : P.T.Alumni.Halaman 30

Negara Kesatuan Republik Indonesia, juga memiliki perusahaan-perusahaan yang begitu banyak menampung tenaga kerja. Tenaga kerja yang ada ini jelas terdiri dari bermacam-macam latar belakang, baik latar belakang pendidikan, sosial, etnis atau budaya, maupun ekonomi. Kenyataan ini akan membuat seringnya terjadi konflik atau permasalahan, apalagi pada umumnya pekerjaan yang tersedia di perusahaan-perusahaan. Sehingga hubungan industrial yang terjadi atau sedang berlangsung akan semakin kompleks.

Menghadapi setiap perselisihan yang terjadi dalam menjalin hubungan industrial terutama antara pengusaha dan pekerja, pemerintah telah mempersiapkan wadah yang membidangnya, yaitu dengan dibentuknya Kementerian Tenaga Kerja. Hal ini bertujuan agar segala bentuk persoalan, permasalahan, atau perselisihan yang terjadi akibat adanya hubungan industrial dapat di atasi oleh pemerintah dengan tepat. Bahkan bidang yang dibentuk oleh pemerintah ini sampai ke daerah-daerah tingkat II yaitu kotamadya ataupun kabupaten. Hal ini ditandainya dengan adanya Badan, Dinas atau Kantor Ketenagakerjaan di daerah Kota/Kabupaten di seluruh Indonesia. Dimana di Instansi ketenagakerjaan kota/kabupaten tersebut diupayakan terdapat mediator yang bertugas dengan memiliki Pengangkatan dari Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

Keberadaan instansi ini ditujukan agar setiap persoalan yang muncul akibat ketidak harmonisan dapat diselesaikan dengan perantaraan atau Mediator pada Dinas Ketenagakerjaan Kota/Kabupaten setempat terjadinya perselisihan hubungan industrial. Hal ini bertujuan agar penyelesaian setiap

perselisihan hubungan industrial yang timbul tersebut tidak merugikan salah satu dari pihak-pihak ataupun para pihak yang bermasalah.

Permasalahan-permasalahan yang sering muncul dalam terjadinya perselisihan pada jalinan hubungan industrial<sup>11</sup> adalah:

1. Perselisihan Hak, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, syarat-syarat kerja, perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan kontrak kerja atau perjanjian kerja bersama.
2. Perselisihan kepentingan, yaitu perselisihan yang terjadi atau timbul dalam hubungan kerja, karena adanya kesesuaian pendapat mengenai perbuatan dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau juga perjanjian kerja bersama.
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja, yaitu perselisihan yang terjadi atau timbul akibat adanya ketidakcocokan atau ketidasesuaian pendapat dalam mengakhiri hubungan kerja atau hubungan yang dilakukan oleh satu pihak kepada pihak lainnya.
4. Perselisihan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh, yaitu perselisihan Serikat pekerja/Serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lainnya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai kenaggoatan, pelaksanaan hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh.

Dalam suatu perusahaan, antara pekerja/buruh 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/buruh dan pengusaha. Biasanya perselisihan hubungan industrial berpokok pangkal karena adanya perasaan kurang puas.

---

<sup>11</sup> *Ibid.* Halaman 31-32.

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 hubungan industrial diantara para pihak.

Perselisihan 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 pekerja yang dapat berpengaruh pada kinerja pekerja itu sendiri.

Pada dasarnya pekerja/buruh dan pengusaha sama-sama menginginkan terciptanya hubungan kerja (hubungan industrial) yang harmonis agar kepentingan masing-masing pihak dapat terwujud. Pekerja menginginkan peningkatan kesejahteraan sementara pengusaha menginginkan profit dan terkendalinya kelangsungan usahanya. Namun dalam realitas di lapangan tidak jarang masing-masing pihak bersikukuh mengutamakan dan mempertahankan kepentingannya masing-masing sehingga tidak tercapai titik temu yang mengakibatkan timbulnya perselisihan hubungan industrial bahkan menjadi gejolak yang berakhir dengan pemogokan.

Untuk meminimalisir konflik dalam hubungan industrial tersebut perlu diadakan komunikasi yang efektif baik dalam interpersonal maupun komunikasi organisasional sehingga dapat dicari solusi dari dua kepentingan yang berbeda. Perselisihan hubungan industrial antara pekerja/buruh dan pengusaha perlu ditekan semaksimal mungkin karena dampak dari perselisihan tersebut sangat merugikan banyak pihak. Kalau pengusaha benar dalam mengambil keputusan dan kebijaksanaan perusahaan sesuai dengan Undang-Undang dan ada rasa saling membutuhkan dari antara kedua belah pihak. Maka, tidak akan ada perselisihan yang berlarut.

Tetapi kenyataannya memang masih ada anggapan bahwa kedudukan antara pengusaha selaku pemberi kerja dan pekerja tidak sejajar. Pengusaha selaku pemberi kerja adalah pihak yang mempunyai uang dan pekerja butuh uang untuk hidup.<sup>12</sup> Hal ini menyebabkan pengusaha selaku pemberi kerja mengeksploitasi pekerja/buruh untuk mencari keuntungan usaha yang besar dan kurang memberikan hak-hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh.

Perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha selaku pemberi kerja dapat diselesaikan dengan prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial seperti yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Langkah pertama yang sebaiknya ditempuh baik dari pihak pekerja maupun pihak pengusaha ataupun para pihak secara bersama-sama adalah

---

<sup>12</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan pasca Reformasi*, Yogyakarta. Sinar Grafika, halaman 9

dengan jalan perundingan untuk mencapai musyawarah mufakat antara pekerja dengan pengusaha, namun biasanya langkah tersebut jarang tercapai. Oleh karena itu, selanjutnya masalah perselisihan biasanya diserahkan pada instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan kota/kabupaten setempat untuk menyelesaikan setiap perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha selaku pemberi kerja.<sup>13</sup>

Perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha lazim terjadi hal ini membutuhkan penengah diantara kedua belah pihak agar masalah ini tidak merugikan pekerja dan pengusaha yang berpengaruh terhadap kestabilan ekonomi Negara. Perlunya penengah dalam perselisihan itu membuat rumusan perlu adanya mediator yang diberikan kewenangan untuk menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan. Perselisihan hubungan industrial bisa diselesaikan melalui mediasi adalah semua jenis perselisihan hubungan industrial yang dikenal dalam Undang–Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang penyelesaian perselisihan hubungan Industrial.

Mediasi hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, dilakukan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral yang telah di beri wewenang oleh Negara untuk melaksanakan proses mediasi perselisihan hubungan industrial tersebut.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> Lilik Mulyadi dan Agus Subroto.*Op.Cit.*, Halaman 63.

<sup>14</sup> Ugo, Pujiyo.,*Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial* , Jakarta Sinar Grafika 2011 Halaman 70.

Jika dilihat dari fungsi mediator diatas sangat penting dan dibutuhkan kinerja mediator dalam menyelesaikan perselisihan yang terjadi antara pekerja dan pengusaha. Perselisihan dalam hubungan industrial terjadi hampir di seluruh daerah yang ada di Indonesia sehingga peranan mediator untuk menyelesaikan masalah perselisihan ini tentu sangat diperlukan, mengoptimalkan fungsi dan kewenangan mediator yang diberikan wewenang sangat berpengaruh dalam menetralsir agar gesekan antara pekerja dan pengusaha bisa diredam dan fungsi mediator dapat memberikan rasa itikad baik dari kedua belah pihak yang bersengketa hubungan industrial.

Mengacu kepada kenyataan tersebut di atas, serta seringkali terjadi perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha begitu juga yang terjadi, hal ini sering dipicu oleh ketidak harmonisan dan tidak saling menghargainya terhadap kontrak kerja atau syarat-syarat kerja yang telah mereka buat dan sepakati. Bahkan perselisihan tersebut kadangkala berdampak besar terhadap kelangsungan dari hubungan industrial yang telah mereka jalin<sup>15</sup>.

Peranan Mediator yang begitu penting dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi bukan tanpa hambatan dan kendala. Hambatan dan kendala yang sering terjadi antara lain iktikad baik para pihak, jenis perselisihan yang dihadapi, iktikad baik wakil para pihak, jumlah ganti rugi, anggaran Biaya operasional Mediasi yang tidak cukup dikarenakan banyaknya perselisihan yang ditangani mediator melebihi

---

<sup>15</sup> *Ibid.*Halaman 5.

anggaran yang tersedia, Kurangnya Pendidikan dan pelatihan yang rutin bagi mediator dari kementerian ketenagakerjaan Republik Indonesia.

Berdasarkan uraian diatas maka dilakukan penelitian untuk menjawab permasalahan-permasalahan yang dipaparkan dari latar belakang tersebut, dengan mengemukakan Judul : “Analisis peranan mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan”

## **B.Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, maka yang menjadi pembahasan penelitian ini adalah Peranan mediator dalam Penyelesaian perselisihan hubungan Industrial pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan menurut Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan Industrial.

Berdasarkan uraian-uraian dalam latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka permasalahan yang dapat di rumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana peranan Mediator dalam pelaksanaan mediasi perselisihan hubungan Industrial sesuai Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang penyelesaian perselisihan hubungan Industrial pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan?
2. Apa saja kendala-kendala yang dihadapi Mediator dalam Pelaksanaan mediasi perselisihan hubungan Industrial sesuai Undang-Undang No.2

Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan Industrial pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan?

3. Bagaimana mengatasi kendala-kendala yang dihadapi Mediator dalam pelaksanaan mediasi perselisihan hubungan Industrial sesuai Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan?

### **C.Tujuan Penelitian**

1. Untuk Menganalisis peranan Mediator dalam Pelaksanaan mediasi perselisihan hubungan Industrial sesuai Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang penyelesaian perselisihan hubungan Industrial pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.
2. Untuk Menganalisis kendala-kendala yang dihadapi Mediator dalam Pelaksanaan mediasi perselisihan hubungan Industrial sesuai Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang penyelesaian perselisihan hubungan Industrial pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.
3. Untuk Menganalisis upaya-upaya Mengatasi Kendala-kendala yang dihadapi Mediator dalam Pelaksanaan mediasi perselisihan hubungan Industrial sesuai Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang penyelesaian perselisihan hubungan Industrial pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

### **D.Manfaat penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan – kegunaan kepada para pihak dengan uraian sebagai berikut :

### 1. Manfaat teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan saran untuk perkembangan ilmu hukum khusus-nya supremasi hukum dari Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal ini peranan Mediator dalam mediasi perselisihan hubungan Industrial sesuai Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang penyelesaian perselisihan hubungan Industrial baik antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja ataupun antar serikat pekerja/buruh.

### 2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi kepada pemerintah Republik Indonesia dalam meningkatkan peranan mediator- mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Mengingat peranan Mediator sangat penting dalam rangka melakukan mediasi antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja ataupun antar Serikat pekerja/Serikat buruh atas perselisihan hubungan Industrial yang ada sehingga tercipta hubungan industrial yang harmonis.

## **E. Keaslian Penelitian**

Dalam rangka menumbuhkan semangat anti plagiat didalam dunia pendidikan di Indonesia, maka mahasiswa diwajibkan untuk mampu menunjukkan orisinalitas dari penelitian yang tengah dibuat dengan menampilkan beberapa judul penelitian terdahulu sebagai pembanding. Adapun dalam penelitian kali ini, peneliti akan menampilkan 1(satu) skripsi dan 1 (satu) tesis terdahulu yang pembahasannya berkaitan dengan mediator

ketenagakerjaan dan berhubungan dengan materi pembahasan dalam penelitian ini, yaitu:

1. I Gede Wija kusuma dari Program Pascasarjana Universitas Jember (2012) di Jember, pernah melaksanakan penelitian yang berhubungan dengan ketenagakerjaan, judul penelitiannya yaitu: “perlindungan Hukum dalam pemutusan hubungan kerja berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan ditinjau dari hak konstitusional pekerja/buruh”
2. Neni Vesna majid dari Program Pascasarjana Universitas Andalas (2011) di Padang, pernah melaksanakan penelitian yang berhubungan dengan ketenagakerjaan, judul penelitiannya yaitu: “penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada pengadilan negeri Kelas 1-A Padang”

## **F.Kerangka teori & konseptual**

### **1.Kerangka teori**

Untuk mempermudah di dalam menganalisis hasil penelitian nantinya maka kajian kerangka teori sangat penting dan bermakna mendasari setiap analisis, maupun interpretasi yang dilakukan, oleh sebab itu kerangka teori ini penulis ambil dari buku-buku literature dan perundang-undangan yang memiliki relevansi, sehingga arah dari kerangka teori ini sebagai koneksi dan solusi agar tujuan dari penelitian yang diadakan tidak bias atau menyimpang dari penelitian yang dilakukan oleh penulis.

Menurut Soerjono Soekanto, kerangka teori bagi suatu penelitian mempunyai kegunaan sebagai berikut :<sup>16</sup>

- a. Teori tersebut berguna untuk lebih mempertajam atau lebih menghususkan fakta yang hendak diuji kebenarannya.

---

<sup>16</sup> Soerjono soekanto.*Op.Cit., Halaman 121*

- b. Teori sangat berguna dalam mengembangkan sistem klasifikasi fakta, membina struktur konsep-konsep serta mengembangkan definisi-definisi.
- c. Teori biasanya merupakan suatu ikhtisar dari pada hal-hal yang telah diketahui serta di uji kebenarannya yang menyangkut objek diteliti.
- d. Teori memberikan kemungkinan pada prediksi fakta mendatang, oleh karena telah diketahui sebab-sebab terjadinya fakta tersebut dan mungkin faktor-faktor tersebut akan timbul lagi masa mendatang.

Teori-teori yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagaimana uraian berikut :

a. Teori Perlindungan hukum

Terkait dengan teori perlindungan hukum, ada beberapa ahli yang menjelaskan bahasan ini, antara lain yaitu Fitzgerald, Satjipto Raharjo, Phillipus M Hanjon dan Lily Rasyidi.

Fitzgerald mengutip istilah teori perlindungan hukum dari Salmond bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalulintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak. Kepentingan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan

dilindungi. Perlindungan hukum harus melihat tahapan yakni perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.<sup>17</sup>

Menurut Satjipto Rahardjo, Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.<sup>18</sup>

Selanjutnya menurut Phillipus M. Hadjon bahwa perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah yang bersifat preventif dan resprensif. Perlindungan Hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, yang mengarahkan tindakan pemerintah bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkandiskresi dan perlindungan yang resprensif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, termasuk penanganannya di lembaga peradilan.<sup>19</sup>

Sedangkan menurut Lili Rasjidi dan I.B Wysa Putra bahwa hukum dapat didifungsikan untuk menghujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar adaptif dan fleksibel, melaikan juga predektif dan antipatif.<sup>20</sup>

---

<sup>17</sup> Satjipto Raharjo, 2000, *Ilmu Hukum*. Bandung : PT.Citra Aditya Bakti, halaman 53

<sup>18</sup> *Ibid*, halaman 63

<sup>19</sup> *Ibid*, halaman 69

<sup>20</sup> Lili Rasjidi dan I.B Wysa Putra, 1993, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*. Bandung :Remaja Rusdakarya, halaman 118

Dari uraian para ahli diatas memberikan pemahaman bahwa perlindungan hukum merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yakni keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik itu yang bersifat preventif maupun dalam bentuk yang bersifat represif, baik yang secara tertulis maupun tidak tertulis untuk menegakkan peraturan hukum.

#### b. Teori keadilan

Dalam filsafat hukum, teori-teori hukum alam sejak Socrates hingga Francois Geny, tetap mempertahankan keadilan sebagai mahkota hukum. Teori Hukum Alam mengutamakan “the search for justice”.<sup>21</sup>

Terdapat macam-macam teori mengenai keadilan dan masyarakat yang adil. Teori-teori ini menyangkut hak dan kebebasan, peluang kekuasaan, pendapatan dan kemakmuran. Diantara teori-teori itu dapat disebut: teori keadilan Aristoteles dalam bukunya *nicomachean ethics*, teori keadilan sosial John Rawl dalam bukunya *a theory of justice* dan juga Ahmad Ali dalam *Menguak Teori Hukum dan teori Peradilan*.

Pandangan Aristoteles tentang keadilan terdapat di karyanya *nicomachean ethics, politics, dan rethoric*. Lebih khusus, dalam buku *nicomachean ethics*, buku itu sepenuhnya ditujukan bagi keadilan yang berdasarkan filsafat umum Aristoteles, mesti dianggap sebagai inti dari

---

<sup>21</sup> Theo Huijber, 1995, *Filsafat Hukum Dalam Lintasan Sejarah*, Yogyakarta: Kanisius, Halaman 196

filsafat hukumnya, “karena hukum hanya bisa ditetapkan dalam kaitannya dengan keadilan”<sup>22</sup>

Dari pandangan Aristoteles diatas yang sangat penting bahwa keadilan mesti dipahami dalam pengertian kesamaan. Namun, Aristoteles membuat perbedaan penting antara kesamaan numerik dan kesamaan proporsional. Kesamaan numerik mempersamakan setiap manusia sebagai satu unit. Inilah yang sekarang lazim di pahami tentang kesamaan dan yang dimaksudkan ketika dikatakan bahwa semua warga adalah sama di depan hukum. Kesamaan proporsional memberi tiap orang apa yang menjadi haknya sesuai dengan kemampuannya, prestasinya, dan sebagainya.

Dari perbedaan ini Aristoteles menghadirkan banyak kontroversi dan perdebatan seputar keadilan. Lebih lanjut, dia membedakan keadilan menjadi jenis keadilan distributif dan keadilan korektif. Yang pertama berlaku dalam hukum publik, yang kedua dalam hukum perdata dan pidana. Keadilan distributif dan korektif sama-sama rentan terhadap problema kesamaan atau kesetaraan dan hanya bisa dipahami dalam kerangkanya.

Dalam wilayah keadilan distributif, hal yang penting ialah bahwa imbalan yang sama-rata diberikan atas pencapaian yang sama rata. Pada yang kedua, yang menjadi persoalan ialah bahwa ketidaksetaraan yang disebabkan oleh, misalnya, pelanggaran kesepakatan, dikoreksi dan dihilangkan.

Keadilan distributif menurut Aristoteles berfokus pada distribusi, honor, kekayaan, dan barang-barang lain yang sama-sama bisa didapatkan

---

<sup>22</sup> Carl Joachim Friedrich, 2004, *Filsafat Hukum Perspektif Historis*, Bandung: Nuansa dan Nusamedia, Halaman 25

dalam masyarakat. Dengan mengesampingkan “pembuktian” matematis, jelaslah bahwa apa yang ada dibenak Aristoteles ialah distribusi kekayaan dan barang berharga lain berdasarkan nilai yang berlaku dikalangan warga. Distribusi yang adil boleh jadi merupakan distribusi yang sesuai dengan nilai kebajikannya, yakni nilainya bagi masyarakat.<sup>23</sup>

Di sisi lain, keadilan korektif berfokus pada pembetulan sesuatu yang salah. Jika suatu pelanggaran dilanggar atau kesalahan dilakukan, maka keadilan korektif berusaha emberikan kompensasi yang memadai bagi pihak yang dirugikan; jika suatu kejahatan telah dilakukan, maka hukuman yang sepatutnya perlu diberikan kepada si pelaku. Bagaimanapun, ketidakadilan akan mengakibatkan terganggunya “kesetaraan” yang sudah mapan atau telah terbentuk. Keadilan korektif bertugas membangun kembali kesetaraan tersebut. Dari uraian ini nampak bahwa keadilan korektif merupakan wilayah peradilan sedangkan keadilan distributif merupakan bidangnya pemerintah.<sup>24</sup>

Dalam membangun argumennya, Aristoteles menekankan perlunya dilakukan pembedaan antara vonis yang mendasarkan keadilan pada sifat kasus dan yang didasarkan pada watak manusia yang umum dan lazim, dengan vonis yang berlandaskan pandangan tertentu dari komunitas hukum tertentu. Pembedaan ini jangan dicampuradukkan dengan pembedaan antara hukum positif yang ditetapkan dalam undang-undang dan hukum adat. Karena, berdasarkan pembedaan Aristoteles, dua penilaian yang terakhir itu dapat menjadi sumber pertimbangan yang hanya mengacu pada komunitas

---

<sup>23</sup> *Ibid*, Halaman 25

<sup>24</sup> *Ibid*

tertentu, sedangkan keputusan serupa yang lain, kendati diwujudkan dalam bentuk perundang-undangan, tetap merupakan hukum alam jika bisa didapatkan dari fitrah umum manusia.<sup>25</sup>

Sedangkan Rawls dalam bukunya *a theory of justice* menjelaskan teori keadilan sosial sebagai *the difference principle* dan *the principle of fair equality of opportunity*. Inti *the difference principle*, adalah bahwa perbedaan sosial dan ekonomis harus diatur agar memberikan manfaat yang paling besar bagi mereka yang paling kurang beruntung. Istilah perbedaan sosial-ekonomis dalam prinsip perbedaan menuju pada ketidaksamaan dalam prospek seorang untuk mendapatkan unsur pokok kesejahteraan, pendapatan, dan otoritas. Sementara itu, *the principle of fair equality of opportunity* menunjukkan pada mereka yang paling kurang punya peluang mencapai prospek kesejahteraan, pendapat dan otoritas. Mereka inilah yang harus di beri perlindungan khusus.

Rawls mengerjakan teori mengenai prinsip-prinsip keadilan terutama sebagai alternatif bagi teori utilitarisme sebagaimana dikemukakan Hume, Bentham dan Mill. Rawls berpendapat bahwa dalam masyarakat yang diatur menurut prinsip-prinsip utilitarisme, orang-orang akan kehilangan harga diri, lagi pula bahwa pelayanan demi perkembangan bersama akan lenyap. Rawls juga berpendapat bahwa sebenarnya teori ini lebih keras dari apa yang dianggap normal oleh masyarakat. Memang boleh jadi diminta pengorbanan demi kepentingan umum, tetapi tidak dapat dibenarkan bahwa pengorbanan ini pertama-tama diminta dari yang kurang beruntung dalam masyarakat.

---

<sup>25</sup> *Ibid*, Halaman 26-27

Menurut Rawls, situasi ketidaksetaraan harus diberikan aturan yang sedemikian rupa sehingga paling menguntungkan golongan masyarakat yang paling lemah. Hal ini terjadi kalau dua syarat dipenuhi. Pertama, situasi ketidaksetaraan menjamin maximum minimum bagi golongan orang yang paling lemah. Artinya situasi masyarakat harus sedemikian rupa sehingga dihasilkan untung yang paling tinggi yang mungkin dihasilkan bagi golongan orang-orang kecil. Kedua, ketidaksetaraan diikat pada jabatan-jabatan yang terbuka bagi semua orang. Maksudnya supaya kepada semua orang diberikan peluang yang sama besar dalam hidup. Berdasarkan pedoman ini semua perbedaan antara orang berdasarkan ras, kulit, agama dan perbedaan lain yang bersifat primordial, harus ditolak.

Selanjutnya Rawls menegaskan, *The first statement of the two principles reads as follows in a natural way. First, each person is to have an equal right to the most extensive basic liberty compatible with a similar liberty for others. Second, social and economic inequalities are to be arranged so that they are both (a) reasonably expected to be to everyone's advantage, and (b) attached to positions and offices open to all.*

Program penegakan keadilan yang berdimensi kerakyatan haruslah memperhatikan dua prinsip keadilan, yaitu, pertama, memberi hak dan kesempatan yang sama atas kebebasan dasar yang paling luas seluas kebebasan yang sama bagi setiap orang. Kedua, mampu mengatur kembali kesenjangan sosial ekonomi yang terjadi sehingga dapat memberi keuntungan

yang bersifat timbal balik (*reciprocal benefits*) bagi setiap orang, baik mereka yang berasal dari kelompok beruntung maupun tidak beruntung.<sup>26</sup>

Dengan demikian, perbedaan menuntut diaturnya struktur dasar masyarakat sedemikian rupa sehingga kesenjangan prospek mendapat hal-hal utama kesejahteraan, pendapatan, otoritas diperuntukkan bagi keuntungan orang-orang yang paling kurang beruntung. Ini berarti keadilan sosial harus diperjuangkan untuk dua hal.: Pertama, melakukan koreksi dan perbaikan terhadap kondisi ketimpangan yang dialami kaum lemah dengan menghadirkan institusi-institusi sosial, ekonomi, dan politik yang memberdayakan. Kedua, setiap aturan harus memosisikan diri sebagai pemandu untuk mengembangkan kebijakan-kebijakan untuk mengoreksi ketidak-adilan yang dialami kaum lemah.

Adapun Achmad Ali dalam karyanya “Menguak Teori Hukum (*legal theory*) dan Teori Keadilan (*Judicial Prudence*) termasuk Interpretasi Undang-Undang, menggambarkan bahwa “keadilan” ada yang menempatkan keadilan sebagai sesuatu yang harus disucikan, dan berada bukan hanya diruang persidangan pengadilan, melainkan dimanapun dan harus dibersihkan dari kotoran skandal dan korupsi.

Pada dasarnya proses keadilan adalah suatu proses yang tak pernah terselesaikan, tetapi merupakan proses yang senantiasa melakukan reproduksi dirinya sendiri, dari generasi ke generasi, dan terus mengalami perubahan yang merupakan panggilan yang berani dan terbaik. Meski demikian Acmad

---

<sup>26</sup> Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo, 2006, *Teori Keadilan, Dasar-dasar Filsafat Politik untuk Mewujudkan Kesejahteraan Sosial dalam Negara*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar., Halaman 72

Ali juga menyatakan bahwa yang namanya “keadilan” sempurna itu tidak ada, yang ada hanyalah sekadar pencapaian dalam kadar tertentu. Artinya yang dimaksud “keadilan” adalah kelayakan.

Pandangan terakhir Achmad Ali menyatakan, bahwa: “apakah sesuatu itu adil (*rechtvaardig*), lebih banyak tergantung pada *rechtmatigheid* (kesesuaian dengan hukum) pandangan pribadi seorang penilai. Kiranya lebih baik tidak mengatakan: “itu adil”. Tetapi mengatakan: “Hal itu saya anggap adil”. Memandang sesuatu itu adil yaitu pendapat mengenai nilai pribadi”.<sup>27</sup>

Disela mengemukakan pandangannya Achmad Ali, juga menampilkan pandangan yang kontra tentang konsep keadilan di atas, antara lain pakar hukum Indonesia, Sudikno Mertokusumo mengungkapkan bahwa: “Kalau dikatakan bahwa hukum itu bertujuan untuk mewujudkan keadilan, itu berarti hukum itu identik atau tumbuh dengan keadilan. Hukum tidaklah identik... dengan demikian teori etis berat sebelah”.

Satjipto Rahardjo menuliskan bahwa :

“Sekalipun hukum itu dihadapkan kepada pertanyaan-pertanyaan yang praktis, yaitu tentang bagaimana sumber-sumber daya itu hendak dibagikan dalam masyarakat, tetapi ia tidak bisa terlepas dari pemikiran yang lebih abstrak yang menjadi landasannya, yaitu pertanyaan tentang “mana yang adil” dan “apa keadilan itu”. Tatanan sosial, sistem sosial, dan hukum, tidak bisa langsung menggarap hal tersebut tanpa diputuskan lebih dahulu tentang konsep keadilan oleh masyarakat yang bersangkutan. Kita juga mengetahui

---

<sup>27</sup> Achmad Ali, 2009, *Menguak Teori Hukum (legal teori) dan Teori Keadilan (Judicial Prudence) termasuk Interpretasi Undang-Undang (Legis Prudence)*, Jakarta: Kencana, Halaman 222

bahwa keputusan ini tidak bisa dilakukan oleh subsistem sosial, melainkan oleh subsistem budaya, seperti ditunjukkan bagian sibernetika di muka.”<sup>28</sup>

Setelah menampilkan dua pandangan pakar hukum Indonesia di atas, Achmad Ali memberi komentar bawa:

“Saya sendiri jelas tidak mendukung pendapat yang menyatakan bahwa hukum hanyalah semata-mata untuk mewujudkan keadilan, karena bagaimanapun, nilai keadilan selalu subyektif dan abstrak. Saya setuju, andai katapun kita harus mengikuti perspektif tujuan hukum Barat ini, maka seyogyanyalah jika keadilan bersama-sama dengan kemanfaatan dan kepastian hukum, dijadikan tujuan hukum secara prioritas, sesuai kasus in concreto, dengan menggunakan triangular concept of legal pluralism (Konsep segitiga pluralism hukum) dari Werner Menski.<sup>29</sup>

Menghadapi era globalisasi dunia, pakar hukum modern telah meninggalkan tiga pendekatan hukum klasik yang cenderung ekstrem sempit hanya menggunakan salah satu jenis pendekatan, apakah yang normatif (positivistik), empiris (sosiologis, antropologis, psikologis dan lainnya) atau pendekatan nilai dan moral (filosufis), teori *triangular concept of legal pluralism* (konsep segitiga menghadapi pluralisme hukum di era globalisasi dunia) menggunakan ketiga pendekatan tersebut.

### c. Teori Penegakan hukum

Hukum dan penegakan Hukum adalah satu kesatuan yang tak dapat dipisahkan, keduanya harus bisa berjalan secara sinergis. substansi (isi) hukum

---

<sup>28</sup> *ibid* Halaman 223

<sup>29</sup> *ibid*

yang termuat dalam berbagai peraturan perundangan hanya akan menjadi sampah tanpa ditopang dengan sistem hukum serta budaya hukum yang tumbuh dan berkembang dalam masyarakat.

Berbicara hukum secara *das sollen*, artinya kita sedang berbicara mengenai cita atau keinginan hukum. Nah salah satu yang menjadi cita hukum adalah dengan tegaknya hukum itu sendiri. Penulis sendiri kurang sepakat dalam penggunaan kata penegakan hukum, penulis lebih sepakat dengan kata pengakuan keadilan. “Dalam hukum belum tentu ada keadilan, tapi dalam keadilan sudah pasti ada hukum” begitulah kira-kira perkataan Mahfud MD dalam acara seminarnya.

Teori-teori penegakan Hukum dapat kita jumpai diberbagai literatur, baik itu buku, majalah atau media lain yang tersebar. artikel yang sedang anda baca ini satu dari sekian banyak yang mengulas mengenai teori penegakan Hukum. untuk itu, berikut ini penulis akan membahas dengan bahasa sederhana beberapa teori yang membahas tentang penegakan hukum

Pakar Hukum yang sangat terkenal dengan teorinya adalah Freidmann. menurut Freidmann, berhasil atau tidaknya Penegakan hukum bergantung pada:

- 1) Subtansi Hukum yaitu keseluruhan asas-hukum, norma hukum dan aturan hukum, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, termasuk putusan pengadilan
- 2) Struktur Hukum yaitu keseluruhan institusi penegakan hukum, beserta aparatnya. Jadi mencakupi: kepolisian dengan para polisinya; kejaksaan dengan para jaksanya; kantor-kantor pengacara dengan para pengacaranya, dan pengadilan dengan para hakimnya
- 3) Budaya Hukum yaitu kebiasaan-kebiasaan, opini-opini, cara berpikir dan cara bertindak, baik dari para penegak hukum maupun dari warga masyarakat. Substansi dan Aparatur saja

tidak cukup untuk berjalannya sistem hukum. oleh karenanya, Lawrence M Friedman menekankan kepada pentingnya Budaya Hukum (*Legal Culture*).

#### d. Teori Efektivitas hukum

Teori efektivitas hukum menurut Soerjono Soekanto adalah bahwa efektif atau tidaknya suatu hukum ditentukan oleh 5 (lima) faktor, yaitu :

- 1) Faktor hukumnya sendiri (undang-undang).
- 2) Faktor penegak hukum, yakni pihak-pihak terkait yang membentuk dan menerapkan hukum.
- 3) Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum.
- 4) Faktor masyarakat, lingkungan dimana hukum tersebut berlaku atau diterapkan.
- 5) Faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup.

## 2. Kerangka Konseptual

Konsep adalah suatu bagian yang terpenting dari perumusan suatu teori. Peranan konsep pada dasarnya adalah untuk menghubungkan dunia teori dan observasi, antara abstraksi dan realitas.

Konsep di artikan sebagai kata yang menyatakan abstraksi yang digeneralisasikan dalam hal-hal yang khusus dan di sebut dengan definisi operasional. Pentingnya definisi operasional adalah untuk menghindari perbedaan antara penafsiran mendua dari suatu istilah yang dipakai. Selain itu dipergunakan untuk memberikan pegangan pada proses penelitian tesis ini.

Dalam penulisan tesis ini yang menjadi landasan konseptual yaitu  
 Dalam penulisan tesis ini yang menjadi landasan konseptual yaitu

**a. Negara Indonesia adalah Negara Hukum**

Sebagai landasan utama dari sistem ketatanegaraan Indonesia adalah Negara Indonesia adalah Negara hukum sehingga setiap perbuatan dari segala elemen Negara diatur berdasarkan ketentuan hukum yang telah dibuat.

Negara Indonesia merupakan Negara hukum yang memiliki hakekat dimana segala penyelenggaraan pemerintahan yang ada di Indonesia harus berdasarkan pada peraturan-peraturan yang berlaku di Negara Indonesia. Konsep negara hukum Indonesia adalah sebagaimana disebutkan di dalam Pasal 1 ayat (3) Amandemen ketiga UUD 1945 yang berbunyi: "Negara Indonesia adalah negara hukum". Istilah negara hukum dalam kepustakaan Indonesia hampir selalu dipadankan dengan istilah-istilah asing antara lain *rechts staat*, *atat de droit*, *the state according to law*, *legal state*, dan *rule of law*. Notohamijdojo memadankan istilah negara hukum di dalam konstitusi Indonesia dengan konsep *rechtsstaat* sebagaimana dalam tulisannya Negara hukum atau *rechtsstaat*. Di samping itu, Muhammad Yamin di dalam tulisannya menyebutkan bahwa Republik Indonesia ialah negara hukum (*rechtsstaat, government of law*)".

Gagasan, cita, atau ide Negara Hukum, selain terkait dengan konsep *rechtsstaat* dan *the rule of law*, juga berkaitan dengan konsep *nomocracy* yang berasal dari perkataan 'nomos' dan 'cratos'. Perkataan nomokrasi itu dapat dibandingkan dengan 'demos' dan 'cratos' atau 'kratien' dalam

demokrasi. '*Nomos*' berarti norma, sedangkan '*cratos*' adalah kekuasaan. Kekuasaan sebagai faktor penentu dalam penyelenggaraan kekuasaan adalah norma atau hukum. Karena itu, istilah nomokrasi itu berkaitan erat dengan ide kedaulatan hukum atau prinsip hukum sebagai kekuasaan tertinggi. Dalam istilah Inggris yang dikembangkan oleh A.V. Dicey, hal itu dapat dikaitkan dengan prinsip *rule of law* yang berkembang di Amerika Serikat menjadi *jargon the Rule of Law, and not of Man* yang sesungguhnya dianggap sebagai pemimpin adalah hukum itu sendiri, bukan orang.

Menurut Julius Stahl, konsep Negara Hukum yang disebutnya dengan istilah '*rechtsstaat*' itu mencakup empat elemen penting, yaitu:

- 1) Perlindungan hak asasi manusia.
- 2) Pembagian kekuasaan.
- 3) Pemerintahan berdasarkan undang-undang.
- 4) Peradilan tata usaha Negara.

Utrecht membedakan antara Negara Hukum Formil atau Negara Hukum Klasik, dan Negara Hukum Materil atau Negara Hukum Modern. Negara Hukum Formil menyangkut pengertian hukum yang bersifat formil dan sempit, yaitu dalam arti peraturan perundang-undangan tertulis. Sedangkan yang kedua, yaitu Negara Hukum Materiel yang lebih mutakhir mencakup pula pengertian keadilan di dalamnya.

Jika hukum dipahami secara kaku dan sempit dalam arti peraturan perundang-undangan semata, niscaya pengertian negara hukum yang dikembangkan juga bersifat sempit dan terbatas serta belum tentu menjamin keadilan substantive. Karena itu, di samping istilah '*the rule of law*' oleh Friedman juga dikembangkan istilah '*the rule of just law*' untuk memastikan bahwa dalam pengertian kita tentang '*the rule of law*' tercakup pengertian

keadilan yang lebih esensial daripada sekedar memfungsikan peraturan perundang-undangan dalam arti sempit. Kalaupun istilah yang digunakan tetap *'the rule of law'*, pengertian yang bersifat luas itulah yang diharapkan dicakup dalam istilah *'the rule of law'* yang digunakan untuk menyebut konsepsi tentang Negara Hukum di zaman sekarang.

Muhammad Tahir Azhary, dengan mengambil inspirasi dari sistem hukum Islam, mengajukan pandangan bahwa ciri-ciri nomokrasi atau Negara Hukum yang baik itu mengandung 9 (sembilan) prinsip, yaitu:

- 1) Prinsip kekuasaan sebagai amanah;
- 2) Prinsip musyawarah;
- 3) Prinsip keadilan;
- 4) Prinsip persamaan;
- 5) Prinsip pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia;
- 6) Prinsip peradilan yang bebas;
- 7) Prinsip perdamaian;
- 8) Prinsip kesejahteraan;
- 9) Prinsip ketaatan rakyat.

Dalam rangka merumuskan kembali ide-ide pokok konsepsi Negara Hukum itu dan pula penerapannya dalam situasi Indonesia dewasa ini, menurut pendapat Jimly Asshiddiqie, kita dapat merumuskan kembali adanya tiga-belas prinsip pokok Negara Hukum (*Rechtsstaat*) yang berlaku di zaman sekarang. Ketiga-belas prinsip pokok tersebut merupakan pilar utama yang menyangga berdiri tegaknya satu negara modern sehingga dapat disebut

sebagai Negara Hukum (*The Rule of Law*, ataupun *Rechtsstaat*) dalam arti yang sebenarnya, yaitu:

- 1) Supremasi Hukum (*Supremacy of Law*)
- 2) Persamaan dalam Hukum (*Equality before the Law*)
- 3) Asas Legalitas (*Due Process of Law*)
- 4) Pembatasan Kekuasaan
- 5) Organ-Organ Campuran Yang Bersifat Independen
- 6) Peradilan Bebas dan Tidak Memihak
- 7) Peradilan Tata Usaha Negara
- 8) Peradilan Tata Negara (*Constitutional Court*)
- 9) Perlindungan Hak Asasi Manusia
- 10) Bersifat Demokratis (*Democratische Rechtsstaat*)
- 11) Berfungsi sebagai Sarana Mewujudkan Tujuan Bernegara (*Welfare Rechtsstaat*)
- 12) Transparansi dan Kontrol Sosial
- 13) Ber-Ketuhanan Yang Maha Esa.

Dalam sistem konstitusi Negara kita, cita-cita Negara Hukum itu menjadi bagian yang tak terpisahkan dari perkembangan gagasan kenegaraan Republik Indonesia sejak kemerdekaan 17 Agustus 1945.

Meskipun dalam Pasal-Pasal Undang-Undang Dasar 1945 sebelum perubahan, ide Negara hukum itu tidak dirumuskan secara eksplisit, tetapi dalam Penjelasan-penjelasan Undang-Undang Dasar 1945 ditegaskan bahwa Indonesia menganut ide '*rechts staat*', bukan '*machtsstaat*'.

Oleh karena itu, dalam Perubahan Ketiga Tahun 2001 terhadap UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945, ketentuan mengenai ini kembali dicantumkan tegas dalam Pasal 1 ayat (3) yang berbunyi: “Negara Indonesia adalah Negara Hukum”. Kiranya, cita Negara hukum yang mengandung 13 ciri seperti uraian di atas itulah ketentuan Pasal 1 ayat (3) UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 itu sebaiknya kita pahami.

Kemudian Salah satu hak yang diberikan Negara terhadap warga Negara Indonesia adalah hak untuk mendapat Pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan amanat Bab V Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Republik Indonesia yang berbunyi :

“Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Selain itu dalam Pasal 28 D ayat 2 Undang-Undang Dasar Republik Indonesia berbunyi:

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan diperlakukan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Pemberian hak bekerja terhadap warga Negara Indonesia didalam kontitusi Republik Indonesia merupakan salah satu bentuk bahwa ada aturan yang menjaga dalam setiap perbuatan yang dilakukan, sehingga benar jika dikatakan bahwa Negara Indonesia adalah Negara hukum.

### **b. Hukum Ketenagakerjaan**

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengartikan ketenagakerjaan adalah segala hal yang

berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja dengan pengusaha ataupun perseorang selaku pemberi kerja<sup>30</sup>.

Belum ada suatu kesatuan pendapat mengenai pengertian hukum ketenagakerjaan, tetapi Darwan Prinst, merumuskan bahwa :

hukum ketenagakerjaan adalah sekumpulan peraturan yang mengatur hubungan hukum antara pekerja/ organisasi pekerja dengan majikan atau pengusaha/ organisasi majikan dan pemerintah, termasuk di dalamnya adalah proses-proses dan keputusan-keputusan yang dikeluarkan untuk merealisasikan hubungan tersebut menjadi kenyataan.

Berdasarkan beberapa pengertian ketenagakerjaan diatas, dapat dirumuskan pengertian hukum ketenagakerjaan adalah semua peraturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja, selama atau dalam hubungan kerja, dan sesudah hubungan kerja. Didalam ketenagakerjaan ada beberapa subjek tidak bisa dihilangkan<sup>31</sup> antara lain:

#### 1) Pekerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>32</sup>.

#### 2) Pengusaha

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan secara jelas bahwa pengertian dari pengusaha<sup>33</sup> adalah:

<sup>30</sup> Danang Sunyoto, *Op.Cit.*, halaman 1.

<sup>31</sup> *Ibid*, Halaman 19.

<sup>32</sup> *Ibid*, halaman 19.

<sup>33</sup> *Ibid*, Halaman 27.

- a) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
  - b) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
  - c) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
  - d) Perusahaan yaitu setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak yang mempekerjakan pekerja bertujuan cari keuntungan.
- 3) Organisasi Pekerja

Organisasi pekerja diperlukan sebagai wadah memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja, sehingga tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh pihak pengusaha. Karena itulah kaum pekerja di Indonesia harus menghimpun dirinya dalam suatu wadah atau organisasi<sup>34</sup>.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Serikat pekerja/Serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Sehingga Serikat Pekerja/serikat buruh tersebut dibentuk oleh dan untuk kepentingan buruh.

---

<sup>34</sup> *Ibid.*Halaman 22.

#### 4) Pemerintah

Pemerintah berperan melalui penetapan peraturan perundang-undangan untuk memberikan jaminan kepastian hak dan kewajiban para pihak. Bentuk campur tangan pemerintah bisa juga terlihat dari adanya instansi-instansi yang berwenang dan mengurus soal bekerjanya tenaga kerja ataupun hubungan antara pengusaha dengan buruh maupun hubungan antara serikat pekerja/serikat buruh. Instansi yang dimaksud salah satunya adalah Dinas Ketenagakerjaan.

##### c. Perselisihan Hubungan Industrial

Istilah hubungan industrial terdapat dalam tiga undang-undang, yaitu (1) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan (3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Perselisihan yang timbul karena adanya hubungan industrial ini disebut perselisihan hubungan industrial (lihat Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997, Pasal 1 angka 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004). Undang-Undang yang disebutkan pertama dinyatakan tidak berlaku oleh undang-undang yang disebutkan kedua di atas (tercantum pada Pasal 192 angka 13).

Di masa lalu, berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, istilah yang digunakan adalah perselisihan perburuhan. Menurut Undang-Undang ini perselisihan perburuhan adalah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan (Pasal 1 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan). Berdasarkan rumusan ini buruh perseorangan tidak dapat tampil sebagai pihak dalam perselisihan perburuhan. Hal ini juga ditegaskan dalam Memori Penjelasan Undang-Undang tersebut, yaitu bahwa undang-undang ini hanya meliputi perselisihan antara majikan dan serikat buruh; perselisihan antara majikan dan buruh perseorangan atau segerombolan buruh tidak diliput oleh undang-undang ini (angka 5 huruf a).

Di samping itu, kalau dilihat latar belakang kelahiran undang-undang tersebut memang yang dimaksudkan hanya perselisihan antara majikan dengan serikat buruh. Pada tahun lima puluhan, sebagaimana diterangkan dalam “Memori Penjelasan” undang-undang tersebut, perselisihan pebenar dan penting yang disertai pemogokan-pemogokan mulai timbul setelah pengakuan kedaulatan, karena kaum buruh dan rakyat pada umumnya dengan penuh kesadaran akan harga pribadinya mulai membelokkan perhatiannya ke arah perjuangan di lapangan sosial-ekonomi.

Berdasarkan pengertian perselisihan perburuhan yang terdapat dalam Pasal 1 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, dalam berbagai kepustakaan, perselisihan perburuhan dibedakan menjadi dua, yaitu (1) perselisihan hak atau *rechtsgeschillen*, dan (2) perselisihan kepentingan atau *belangengeschillen*. Berdasarkan hal ini ternyata di masa lalu pun ada perselisihan hak maupun perselisihan kepentingan. Jika dibandingkan dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perbedaannya terletak pada penegasannya. Di masa lalu penegasan adanya dua perselisihan itu terdapat di dalam doktrin, sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dua hal tersebut tercantum secara tersurat (eksplisit). Di samping itu, mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja diatur dalam undang-undang tersendiri, yaitu Undang-undang Nomor 14 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta. Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 dan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1964 tidak mengenal perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara 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. Sesungguhnya di antara tiga unsur tersebut, yaitu (1) pengusaha, (2) pekerja/buruh, dan (3) pemerintah, mungkin saja terjadi perselisihan. Perselisihan bisa saja terjadi antara pengusaha dengan buruh, pengusaha dengan pemerintah, dan buruh dengan pemerintah. Dari tiga kemungkinan ini ternyata hanya perselisihan antara pengusaha dengan buruh saja yang merupakan perselisihan hubungan industrial. Dua perselisihan lainnya bukan merupakan perselisihan hubungan industrial. Hal ini didasarkan pada pengertian perselisihan hubungan industrial menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Pasal 1 angka 22 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Menurut dua undang-undang ini perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Berdasarkan rumusan ini, khusus untuk perselisihan hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, dapat ditarik unsur- unsur pembentuk perselisihan hubungan industrial, yaitu:

- 1) formalitas (perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan pertentangan dalam hubungan industrial)

- 2) Subjek hukum (pengusaha atau gabungan pengusaha di satu pihak dengan buruh atau serikat buruh di pihak lain);
- 3) Objek (perusahaan, perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan)

Apabila tiga unsur pembentuk itu muncul, maka muncullah perselisihan hubungan industrial, khusus perselisihan hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja. Ada perbedaan mengenai perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan.

Berdasarkan Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Unsur pembentuk perselisihan hubungan industrial khusus perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan adalah:

- 1) formalitas (perselisihan);
- 2) subjek hukum (serikat buruh di satu pihak dengan serikat buruh lainnya di pihak lain dalam satu perusahaan).
- 3) objek (tidak ada persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban berserikat)

Karena ada perbedaan ini sesungguhnya menurut struktur ketatabahasaan rumusan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tidak tepat. Hal ini karena berdasarkan rumusan tersebut seolah-olah seluruh perselisihan hubungan industrial bersubjek hukum pengusaha atau gabungan pengusaha dengan P e k e r j a / buruh atau serikat pekerja/serikat

buruh, padahal kenyataannya ada perselisihan hubungan industrial yang bersubjek hukum serikat buruh dengan serikat buruh lain dalam satu perusahaan. Berdasarkan penafsiran sistematis, terutama dengan mengaitkan Pasal 1 angka 1 dengan Pasal 1 angka 5, diperoleh pengertian bahwa dalam perselisihan hubungan industrial ada dua kemungkinan subjek hukum, yaitu (1) antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan buruh atau serikat buruh, dan (2) antara serikat buruh dengan serikat buruh lain dalam satu perusahaan.

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, memberikan definisi perselisihan hubungan industrial :

Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan;

Berdasarkan definisi tersebut diketahui terdapat beberapa jenis perselisihan yang dapat dikategorikan sebagai suatu perselisihan hubungan industrial. Yang mana masing-masing dari perselisihan tersebut berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial memiliki tahapan penyelesaian yang berbeda.

Jenis-jenis perselisihan dalam hubungan industrial adalah sebagaimana uraian berikut :

- 1) Perselisihan Hak Merupakan 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 sama<sup>35</sup>.
- 2) Perselisihan Kepentingan Merupakan perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang diterapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.<sup>36</sup>
- 3) Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Merupakan perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan salah satu pihak.<sup>37</sup>
- 4) Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh Dalam Satu Perusahaan Merupakan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain namun terbatas hanya dalam satu perusahaan. Hal tersebut dapat disebabkan karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatan pekerjaan.<sup>38</sup>

Hubungan Industrial, yang merupakan keterkaitan kepentingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, berpotensi menimbulkan perbedaan

---

<sup>35</sup> Lilik Mulyadi dan Agus Subroto.*Op.Cit.*, halaman 12.

<sup>36</sup> *Ibid.*Halaman 16.

<sup>37</sup> Lalu Husni.*Op.Cit.*, halaman 133.

<sup>38</sup> *Ibid.*Halaman 28.

pendapat, bahkan perselisihan antara kedua belah pihak selaku pelaku hubungan industrial yang saling keterkaitan.

Perselisihan di bidang hubungan industrial yang selama ini dikenal dapat terjadi mengenai hak yang telah ditetapkan, atau mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum ditetapkan baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama maupun peraturan. Perselisihan hubungan industrial dapat pula disebabkan oleh pemutusan hubungan kerja.

#### **d. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

Sengketa menurut pendapat Ali Ahmad adalah pertentangan antara dua pihak atau lebih yang berawal dari persepsi yang berbeda tentang sesuatu kepentingan yang dapat menimbulkan akibat hukum bagi keduanya.

Didalam penyelesaian sengketa Hubungan industrial tentu saja terjadi antara pengusaha dengan pekerja dalam menjalin hubungan industrial maka Pemerintah Republik Indonesia mengeluarkan payung hukum, yakni Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004. Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 ini secara jelas dipaparkan bagaimana hubungan industrial itu terjadi dan bagaimana penyelesaian masalah jika timbul, yaitu:

- 1) Bahwa hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan perlu diwujudkan secara optimal sesuai dengan nilai-nilai yang tercantum dalam Pancasila;
- 2) bahwa dalam era industrialisasi, masalah perselisihan hubungan industrial menjadi semakin meningkat dan kompleks, sehingga

diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah

Pada saat terjadi suatu perselisihan hubungan industrial (berlaku untuk seluruh jenis perselisihan), langkah awal yang harus dilakukan yaitu dengan melakukan penyelesaian secara internal terlebih dahulu. Pertama melalui mekanisme musyawarah yang disebut dengan bipartit diantara para pihak yang berselisih tanpa ada campur tangan pihak ketiga atau pun pihak luar.

Bipartit merupakan perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Pengaturan tentang mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di negara Indonesia di atur dalam Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial memberikan beberapa pilihan atau alternatif untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang terjadi , yaitu antara lain sebagai berikut :

1) Penyelesaian secara birpartit

Menurut ketentuan Pasal 1 ayat (10) UU No.2 Tahun 2004 menyatakan bahwa :

“perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial”.

Bipatrit merupakan langkah pertama untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial sesuai dengan Pasal 3 ayat (1) UU No.2 Tahun 2004<sup>39</sup>. Jadi dari beberapa ketentuan diatas dapat dipahami bahwa apabila terjadi perselisihan hubungan industrial maka wajib terlebih dahulu diupayakan penyelesaiannya secara bipatrit (mediasi).

Tetapi apabila secara bipatrit gagal maka sesuai Pasal 4 ayat (1) UU No.2 Tahun 2004 :

“Dalam hal perundingan bipatrit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), 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 bipatrit telah dilakukan.”

Lebih dari itu sesuai Pasal 4 ayat 2 UU No.2 Tahun 2004 Tentang penyelesaian perselisihan Industrial apabila bukti-bukti tidak dilampirkan maka dinas yang terkait wajib mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas. Penyelesaian perselisihan secara bipatrit tersebut dimaksudkan untuk mencari jalan keluar atas perselisihan hubungan industrial dengan cara musyawarah untuk mencapai kata mufakat secara internal, dalam arti kata tidak melibatkan pihak lain, di luar pihak-pihak yang berselisih.

Penyelesaian perselisihan secara bipatrit ini harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam 30 hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, perundingan bipatrit

---

<sup>39</sup> Lilik Mulyadi dan Agus Subroto.*Op.Cit.*, halaman 63.

dianggap gagal<sup>40</sup>. Tetapi apabila perundingan bipartit tersebut dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak. Perjanjian bersama tersebut wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian dalam PHI pada pengadilan negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama.<sup>41</sup>

## 2) Penyelesaian secara tripartit.

Pada dasarnya, perundingan tripartit merupakan perundingan yang melibatkan pihak ketiga yang netral. Dalam Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pihak ketiga yang dilibatkan untuk menyelesaikan suatu perselisihan hubungan industrial tersebut adalah mediator, atau konsiliator, atau arbiter<sup>42</sup>. Upaya penyelesaian secara tripartit ini baru dapat dilakukan apabila usaha tripartit telah dilakukan. Adapun proses penyelesaian secara tripartit dapat dilakukan melalui 3 cara yaitu Mediasi, konsiliasi dan arbitrase

Ketiga Penyelesaian perselisihan perselisihan hubungan industrial secara tripartit masing – masing adalah sebagai berikut :

### a) Penyelesaian Melalui Mediasi

Penyelesaian melalui mediasi, yaitu penyelesaian melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral dari pihak Depnaker, yang antara lain mengenai perselisihan hak, kepentingan, PHK dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Dalam

---

<sup>40</sup> Ugo dan Pujiyo. *Op.Cit.*, Halaman 57.

<sup>41</sup> *Ibid.* Halaman 5.8

<sup>42</sup> *Ibid.* Halaman 69.

mediasi bilamana para pihak sepakat maka akan dibuat perjanjian bersama yang kemudian akan didaftarkan di pengadilan hubungan industrial, namun bilamana tidak ditemukan kata sepakat maka mediator akan mengeluarkan anjuran secara tertulis, bila anjuran diterima maka para pihak mendaftarkan anjuran tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial, dan apabila para pihak atau salah satu pihak menolak anjuran maka pihak yang menolak dapat mengajukan tuntutan kepada pihak yang lain melalui pengadilan yang sama;

<sup>43</sup>Mediasi ialah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang mediator yang netral, sebagaimana tercantum dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pada dasarnya, penyelesaian melalui mediasi mempunyai karakteristik yang bersifat unggulan<sup>44</sup> sebagai berikut :

- 1) Voluntary, Keputusan untuk bermediasi diserahkan kepada kesepakatan para pihak sehingga dapat diciptakan suatu putusan yang merupakan kehendak dari para pihak. Karena dikehendaki para pihak, putusan yang dihasilkan bersidat win-win solution.<sup>45</sup>
- 2) Informal dan Fleksibel, Bila diperintahkan, para pihak dengan bantuan mediator mendesain sendiri prosedur, tata cara, mekanisme sangat berbeda antara litigasi dengan mediasi.<sup>46</sup>
- 3) Interested based, di dalam mediasi tidak dicari siapa yang salah atau siapa yang benar, tetapi yang lebih diutamakan adalah

---

<sup>43</sup> *Ibid.* Halaman 70.

<sup>44</sup> Lilik Mulyadi dan Agus Subroto.*Op.Cit.*, halaman 69

<sup>45</sup> C.S.T.Kansil dan Christine S.T.Kansil, *Kamus Istilah Aneka hukum*.jakarta : Pustaka Sinar Harapan 2000.

<sup>46</sup> *Ibid.* Halaman 43.

bagaimana mediasi tersebut menghasilkan dan mencapai kepentingan masing-masing pihak.<sup>47</sup>

- 4) Future Looking, Karena hakikat mediasi lebih menjaga kepentingan masing-masing pihak, sehingga lebih menekankan untuk menjaga hubungan para pihak yang bersengketa ke depan dan tidak berorientasi ke masa lalu.<sup>48</sup>
- 5) Parties oriented, Orientasi mediasi yang bersifat prosedur yang informal, para pihak lebih aktif berperan dalam proses mediasi tanpa tergantung pada peran pengacara.<sup>49</sup>
- 6) Parties control, mediator tidak dapat memaksakan kehendak untuk mencapai kesepakatan karena penyelesaian sengketa melalui mediasi merupakan keputusan dari para pihak. Pemerintah dapat mengangkat seorang Mediator yang bertugas melakukan Mediasi atau Juru Damai yang dapat menjadi penengah dalam menyelesaikan sengketa antara Buruh dan Majikan. Seorang Mediator yang diangkat tersebut mempunyai syarat-syarat sebagaimana dituangkan dalam Pasal 9 Undang-Undang No.2 Tahun 2004. Pengangkatan dan akomodasi mediator ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja. Bila telah tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan melalui Mediator tersebut dibuatkan “perjanjian bersama” yang ditandatangani para pihak dan mediator tersebut, kemudian perjanjian tersebut didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Tetapi apabila tidak terjadi kesepakatan antara pihak bersengketa maka dapat dilakukan mediasi.<sup>50</sup>

Mediasi dapat dikatakan sebagai salah satu upaya alternatif yang dapat dilakukan oleh para pihak atau salah satu pihak, sebelum sampai ke pengadilan. Penyelesaian masalah di tahap mediasi sangat cepat tidak lebih dari 30 hari kerja sejak para pihak atau salah satu pihak melimpahkan perselisihan hubungan industrial dan mediator wajib untuk memulai sidang mediasi selambat-lambatnya 7 hari sejak dilimpahkan (Pasal 10 dan 15 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial)

<sup>47</sup> *Ibid* Halaman 67.

<sup>48</sup> *Ibid*. Halaman 65.

<sup>49</sup> *Ibid* .Halaman 80.

<sup>50</sup> *Ibid*. Halaman 69.

### b) Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Penyelesaian melalui konsiliasi, yaitu penyelesaian melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang konsiliator (yang dalam ketentuan Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah pegawai perantara swasta bukan dari Depnaker sebagaimana mediasi) dalam menyelesaikan perselisihan kepentingan, Pemutusan Hubungan Kerja dan perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan. Dalam hal terjadi kesepakatan maka akan dituangkan kedalam perjanjian bersama dan akan didaftarkan ke pengadilan terkait, namun bila tidak ada kata sepakat maka akan diberi anjuran yang boleh diterima ataupun ditolak, dan terhadap penolakan dari para pihak ataupun salah satu pihak maka dapat diajukan tuntutan dalam bentuk gugatan kepada pihak lain melalui pengadilan hubungan industrial setempat;<sup>51</sup>

<sup>52</sup>Penyelesaian melalui Konsiliator yaitu pejabat Konsiliasi yang diangkat dan diberhentikan oleh Menteri Tenaga Kerja berdasarkan saran organisasi serikat pekerja atau Serikat Buruh. Segala persyaratan menjadi pejabat Konsiliator tersebut didalam Pasal 19 Undang-Undang No.2 Tahun 2004. Dimana tugas terpenting dari Konsiliator adalah memanggil para saksi atau para pihak terkait dalam tempo selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak menerima penyelesaian Konsiliator tersebut. Pejabat Konsiliator dapat memanggil para pihak yang bersengketa dan membuat perjanjian bersama apabila kesepakatan telah tercapai. Pendaftaran perjanjian bersama yang

---

<sup>51</sup> Lilik Mulyadi dan Agus Subroto. *Op.Cit.*, halaman 73.

<sup>52</sup> Ugo dan Pujiyo. *Op.Cit.*, Halaman 79.

diprakarsai oleh Konsiliator tersebut dapat didaftarkan didepan pengadilan Negeri setempat. Demikian juga eksekusinya dapat dijalankan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri setempat tersebut.

### c)Penyelesaian Melalui Arbitrase

Penyelesaian melalui arbitrase, yaitu penyelesaian perselisihan di luar pengadilan hubungan industrial atas perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat buruh dalam suatu perusahaan yang dapat ditempuh melalui kesepakatan tertulis yang berisi bahwa para pihak sepakat untuk menyerahkan perselisihan kepada para arbiter. Keputusan arbitrase merupakan keputusan final dan mengikat para pihak yang berselisih, dan para arbiter tersebut dipilih sendiri oleh para pihak yang berselisih dari daftar yang ditetapkan oleh menteri;

Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase pada umumnya, telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa yang berlaku di bidang sengketa perdagangan. Oleh karena itu arbitrase hubungan industrial yang diatur dalam Undang-undang ini merupakan pengaturan khusus bagi penyelesaian sengketa di bidang hubungan industrial. Undang-Undang dapat menyelesaikan perselisihan melalui arbitrase meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar Serikat Pekerja dan Majikan didalam suatu perusahaan, sedangkan Perselisihan hubungan industrial yang lain –nya tidak dapat dilakukan melalui arbitrase.<sup>53</sup>

---

<sup>53</sup> Lilik Mulyadi dan Agus Subroto.*Op.Cit.*, Halaman 76.

Untuk ditetapkan sebagai seorang Arbiter sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 31 ayat (1) Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Para pihak yang bersengketa dapat memilih Arbiter yang mereka sukai seperti yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja. Putusan Arbiter yang menimbulkan keraguan dapat dimajukan tuntutan ingkar kepada Pengadilan Negeri setempat dengan mencantumkan alasan-alasan otentik yang menimbulkan keraguan tersebut.

Putusan Pengadilan Negeri dalam Pasal 38 Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dapat membuat putusan mengenai alasan ingkar dan dimana tidak dapat diajukan perlawanan lagi. Bila tercapai perdamaian, maka menurut isi Pasal 44 Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, seorang arbiter harus membuat Akte Perdamaian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak dengan disaksikan seorang Arbiter atau Majelis Arbiter.

Penetapan Akte Perdamaian tersebut didaftarkan dimuka pengadilan, hubungan industrial dan dapat pula di ekekusi oleh Pengadilan atau putusan tersebut, sebagaimana lazimnya. Putusan Kesepakatan Arbiter tersebut dibuat rangkap 3 (tiga) dan diberikan kepada masing-masing pihak satu rangkap, serta didaftarkan didepan Pengadilan Hubungan Industrial setempat terhadap putusan tersebut yang telah berkekuatan hukum tidak dapat dimajukan lagi atau sengketa yang sama tersebut tidak dapat dimajukan lagi ke Pengadilan Hubungan Industrial.<sup>54</sup>

---

<sup>54</sup> *Ibid.* Halaman 67.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Arbitrase dilakukan atas kesepakatan kedua belah pihak berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama, dan apabila didalam Perjanjian Kerja Bersama tidak diatur tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara Arbitrase, maka para pihak dapat membuat Perjanjian pendahuluan yang berisikan penyelesaian perselisihan melalui Arbitrase pada saat sengketa telah terjadi.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Arbitrase yang dilakukan berdasarkan kesepakatan para pihak, tidak dapat diajukan Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial karena Putusan Arbitrase bersifat akhir dan tetap, kecuali dalam hal-hal tertentu dapat dilakukan pembatalan ke Mahkamah Agung Republik Indonesia

Penyelesaian melalui Mediasi oleh Mediator atas perselisihan – perselisihan hubungan industrial lebih sering ditempuh daripada penyelesaian melalui konsiliasi ataupun arbitrase.

### 3) Penyelesaian melalui Pengadilan

Apabila penyelesaian perundingan secara bipatrit dan tripatrit gagal dilaksanakan atau perundingan tidak mencapai kata sepakat antara para pihak yang sedang berselisih hubungan industrial, baru perkara perselisihan hubungan industrial tersebut dapat dilakukan melalui pengadilan hubungan industrial (PHI) atau melalui jalur secara litigasi.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih sehingga dapat diperoleh hasil penyelesaian perselisihan yang menguntungkan kedua belah pihak. Tanpa ada campur tangan atau intervensi pihak – pihak yang tidak ada kaitannya.

Penyelesaian bipartit ini dilakukan melalui musyawarah mufakat oleh para pihak tanpa dicampuri oleh pihak manapun. Namun demikian Pemerintah dalam upayanya untuk memberikan pelayanan masyarakat khususnya kepada masyarakat pekerja/buruh dan pengusaha, berkewajiban memfasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut. Upaya fasilitasi dilakukan dengan menyediakan mediator yang bertugas mempertemukan kepentingan kedua belah pihak yang berselisih untuk saling mencari solusi penyelesaian perselisihan.

Pentingnya Penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pihak buruh dengan pengusaha maupun antar serikat pekerja buruh yang disebabkan oleh :

- 1) Perbedaan pendapat atau kepentingan mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan;
- 2) Kelalaian atau ketidakpatuhan salah satu atau para pihak dalam melaksanakan ketentuan normatif yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan;
- 3) Pengakhiran hubungan kerja;

Perbedaan pendapat antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan mengenai pelaksanaan hak / kewajiban serikat buruh maupun dengan majikannya.

## G. Metode Penelitian.

### 1. Jenis dan sifat Penelitian.

Jenis Penelitian ini adalah Penelitian Yuridis normatif, yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder,<sup>55</sup> disebut juga penelitian doktrinal, dimana hukum seringkali dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan (Law in books) atau dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas.<sup>56</sup>

Sifat dari penelitian ini adalah Penelitian deskriptif analisis, yaitu menjelaskan situasi dan kondisi yang telah berlangsung .

### 2. Data dan Sumber data.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari :

- a. Bahan hukum Primer, yaitu bahan hukum yang terdiri atas peraturan perundang-undangan. Bahan hukum tersebut antara lain adalah Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan, Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian perselisihan hubungan industrial, Undang-Undang No.21 Tahun 2000 Tentang serikat pekerja/serikat buruh.
- b. Bahan hukum Sekunder, yaitu bahan hukum yang terdiri atas buku-buku, Jurnal-jurnal, pendapat para sarjana (doktrin), kasus-kasus

---

<sup>55</sup> Soerjono soekanto dan sri mamuji, 2013. *penelitian hukum normatif : suatu tinjauan singkat*. jakarta : Raja Grafindo persada. halaman 13.

<sup>56</sup> Amiruddin dan H.Zainal asikin, 2006. *Pengantar Metode penelitian hukum*. Jakarta : Raja grafindo persada, halaman 18.

hukum, jurisprudensi, dan hasil-hasil simposium muktahir yang berkaitan dengan permasalahan penelitian<sup>57</sup>

- c. Bahan hukum tersier, yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunde. Misalnya penjelasan perundang-undangan, ensiklopedi hukum, dan indeks majalah hukum.

### 3. Teknik dan alat Pengumpulan data.

Metode pendekatan penelitian ini adalah deskriptif analisis, yaitu menjelaskan situasi dan kondisi yang telah berlangsung

Dilihat dari tujuan penelitian, maka data yang diperlukan adalah data primer dan data sekunder. Data primer meliputi data yang diperoleh langsung di lapangan yang berkaitan dengan mediasi oleh Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Sedangkan data sekunder meliputi peraturan perundang-undangan, pendapat para pakar Perburuhan, serta bahan-bahan kepustakaan lainnya. Dimana untuk mendapatkan data – data dalam penelitian ini penulis peroleh melalui :

- a. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan bertujuan untuk memperoleh data sekunder, mencari teori-teori, pandangan-pandangan yang berhubungan dengan pokok permasalahan yang akan dibahas. Adapun data sekunder ini mencakup norma

---

<sup>57</sup> Jhony ibrahim, 2006. *teori dan penelitian hukum normatif*. Malang : bayumedia Publishing. halaman 295.

atau kaidah dasar, Peraturan Dasar, Peraturan Perundang-undangan, serta bahan-bahan hukum lainnya yang digunakan untuk mendukung data primer.

#### b. Observasi

Pengumpulan data primer dengan mendatangi lokasi penelitian, kemudian melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian guna mengetahui peranan Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

#### c. Wawancara (*Interview*)

Teknik wawancara dilakukan langsung kepada sampel penelitian yaitu: Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, Pengurus serikat pekerja/serikat buruh, advokat, organisasi pengusaha yang pernah terlibat dalam mediasi perselisihan hubungan industrial, Wawancara dilakukan dengan menggunakan pedoman/panduan pertanyaan.

### 4. Analisis Data

Data diperoleh dari hasil penelitian kemudian dilanjutkan dengan analisis data secara kualitatif yaitu menganalisis data berdasar kualitasnya lalu di deskripsikan menggunakan kata-kata sehingga diperoleh paparan dalam bentuk sistematis dan dimengerti, kemudian ditarik kesimpulan secara deduktif.

### 5. Tempat Pengumpulan data.

Lokasi penelitian di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

## **BAB - II**

### **PERANAN MEDIATOR DALAM PELAKSANAAN MEDIASI PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL SESUAI UNDANG-UNDANG NO.2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MEDAN**

#### **A. Gambaran umum Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Sebagai Instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan.**

Dalam Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, tugas, fungsi dan peran Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan<sup>58</sup> adalah sebagai instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dalam penyelesaian perselisihan industrial adalah mencatat perselisihan hubungan industrial yang diajukan pihak-pihak, meneliti kelengkapan berkas perselisihan hubungan industrial yang diterima, menawarkan kepada pihak-pihak penyelesaian melalui konsiliasi, arbitrase atau menyerahkan ke mediasi. Disamping itu Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan melakukan pembinaan dan mengawasi kinerja konsiliator, arbiter, dan mediator yang terdaftar di wilayah kerjanya.

Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Selaku instansi pemerintah daerah Kota Medan yang bertanggung jawab dalam permasalahan ketenagakerjaan yang terjadi di daerahnya bukan saja harus bisa bekerja dengan baik dalam menyelesaikan perselisihan yang terjadi tetapi juga harus bisa mencegah agar perselisihan hubungan industrial tidak terjadi minimal

bisa mencegah agar tidak terjadi peningkatan perselisihan dari tahun ketahun, sebab dengan banyaknya perusahaan-perusahaan yang berdiri di suatu daerah maka akan banyak pula perselisihan yang akan terjadi.

Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan selaku penanggung jawab keberlangsungan hubungan industrial di wilayah Kota Medan harus menjalankan fungsi dan tugasnya dengan baik dan profesional agar perselisihan hubungan industrial di Kota Medan tidak terjadi dan apabila terdapat perselisihan hubungan industrial di wilayah Kota Medan dapat diselesaikan dengan waktu cepat dan adil tanpa merugikan pihak-pihak atau salah satu pihak yang berselisih secara hubungan industrial. Oleh sebab itu Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan harus melakukan upaya-upaya untuk mencegah dan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang terjadi baik sebelum terjadinya perselisihan hubungan industrial maupun setelah timbulnya perselisihan hubungan industrial.

#### **B. Perselisihan Hubungan Industrial yang dapat di Mediasi oleh Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan .**

Permasalahan-permasalahan yang muncul dalam hubungan industrial sehingga menyebabkan timbulnya perselisihan hubungan in industrial hampir setiap daerah sama, tidak terlepas dari 4 perselisihan antara lain:

##### 1. Perselisihan tentang Hak;

Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berbunyi :

“Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran

ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”<sup>58</sup>

Berdasarkan pengertian di atas, jelaslah bahwa perselisihan hak (*rechtsgeschil*) merupakan perselisihan hukum karena perselisihan ini terjadi akibat pelanggaran kesepakatan yang telah dibuat oleh para pihak termasuk di dalamnya hal-hal yang sudah ditentukan dalam peraturan perusahaan dan perundang-undangan yang berlaku”. Jadi perselisihan hubungan industrial adalah perselisihan yang menyangkut hubungan antara pengusaha selaku pemberi kerja dan pekerja, serta melibatkan pemerintah dalam upaya –upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur diluar pengadilan.

Berdasarkan wawancara dengan Hebron Gultom, Mediator Dinas Ketenagakerjaan mengatakan<sup>59</sup>:

Bahwa perselisihan hak yang terjadi di daerah Kota Medan dari tahun-ketahun biasanya berkaitan dengan permasalahan gaji dan tunjangan dimana pekerja tidak mendapatkan gaji dari perusahaan. Kelalaian dan keterlambatan dari perusahaan dalam membayar gaji karyawan sehingga pekerja merasa haknya tidak diberikan. Perusahaan sering kali berdalih bahwa terjadi kesalahan teknis dalam pembayaran gaji karyawan tersebut, sehingga disarankan untuk melakukan perjanjian bersama. Berdasarkan data tahun 2014 perselisihan hak tidak ada jalan penyelesaian hal ini disebabkan karena perusahaan tidak mau membayar tunjangan yang dituntut oleh pekerja sehingga kasus tersebut menjadi terselesaikan.

---

<sup>58</sup> Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, *op.cit.*Halaman 12

<sup>59</sup> Wawancara dengan Hebron Gultom, Mediator Dinas Ketenagakerjaan Medan bulan agustus 2018.

Dari penjelasan dan data diatas dapat disimpulkan bahwa kasus perselisihan hak yang terjadi di Kota Medan tidak terlalu banyak terjadi. Dari kasus yang masuk ke Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, hampir keseluruhan dapat diselesaikan dengan cara melakukan perjanjian bersama.

## 2. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja;

perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK). Perselisihan PHK berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004<sup>60</sup> adalah :

“Perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak”<sup>61</sup>

Perselisihan pemutusan hubungan kerja ini merupakan jenis perselisihan hubungan industrial yang paling banyak terjadi, pihak pengusaha selaku pemberi kerja dengan berbagai alasan mengeluarkan surat pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh tertentu jika pengusaha menganggap bahwa pekerja/serikat buruh sudah tidak dapat lagi bekerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan, tetapi PHK juga dapat dilakukan atas permohonan pekerja/buruh karena pihak pengusaha tidak melaksanakan kewajiban yang telah disepakati atau berbuat sewenang-wenang kepada pekerja/buruh.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah diatur mengenai tata cara pemutusan hubungan kerja baik dari pekerja/buruh, pemerintah, maupun karena hukum serta dasar-dasar

---

<sup>60</sup> Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial.

<sup>61</sup> Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, *op.cit.* Halaman 18.

yang dapat dijadikan alasan PHK, termasuk larangan bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan<sup>62</sup>:

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. Pekerja/buruh menikah;
- e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/ atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/ atau pengurus serikat pekerja/ serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/ serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

---

<sup>62</sup> *Ibid.* Halaman 27.

- h. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Selain adanya larangan bagi pengusaha untuk melakukan PHK dengan alasan-alasan tersebut di atas, dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan juga diatur tentang alasan yang memberikan kewenangan kepada pengusaha selaku pemberi kerja untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat.

Berdasarkan Wawancara dengan Hebron gultom, sebagai Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Yang berwenang menangani perselisihan hubungan industrial di Kota Medan Mengatakan<sup>63</sup>:

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sering sekali kasus tersebut masuk dalam laporan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan hampir sebagian besar kasus yang masuk mengenai perselisihan PHK, permasalahan ini timbul karena sering kali pekerja melakukan pelanggaran terhadap aturan yang ada didalam perusahaan ataupun pekerja tidak lagi dibutuhkan baik tenaga ataupun pemikiran, selain itu juga perselisihan PHK juga berakibat pada kewajiban perusahaan untuk memberikan tunjangan pada pekerja yang di PHK, seringkali perusahaan tidak mau memberikan tunjangan yang telah menjadi hak pekerja.

<sup>63</sup> Wawancara dengan Hebron Gultom, Mediator Dinas Ketenagakerjaan Medan bulan agustus 2018.

Dapat disimpulkan bahwa banyak kasus pemutusan hubungan kerja yang dilaporkan diselesaikan oleh Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dengan cara memberikan anjuran, baik memberikan anjuran kepada Pekerja maupun Kepada Perusahaan. Jika dalam masalah mengenai pesangon atau gaji pekerja Mediator biasanya lebih memberikan penjelasan untuk melakukan perjanjian bersama antara pekerja dan perusahaan.

### 3. Perselisihan Kepentingan.

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/ atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.<sup>64</sup>

Menurut Imam Soepomo, Perselisihan Kepentingan adalah Mengenai Usaha mengadakan perubahan-perubahan dalam syarat perburuhan, biasanya perbaikan syarat bagi Pekerja/buruh, yang oleh perorangan atau melalui organisasi pekerja kepada perusahaan<sup>65</sup>.

Berdasarkan wawancara Dengan Hebron Gultom, selaku Mediator Dinas Ketenagakerjaan Mengatakan<sup>66</sup>:

Perselisihan kepentingan sering timbul disebabkan oleh ada peraturan baru yang dikeluarkan oleh perusahaan sehingga menimbulkan perbedaan pendapat mengenai peraturan tersebut, misalnya saja perubahan jadwal kerja. Kasus perselisihan kepentingan biasanya tidak sering terjadi, jika terjadi pun

<sup>64</sup> Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, *op.cit.* Halaman 16.

<sup>65</sup> Iman Soepomo, 1987, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta : Djembatan. Halaman 18.

<sup>66</sup> Wawancara dengan Hebron Gultom, Mediator Dinas Ketenagakerjaan Medan bulan agustus 2018..

sering kali disebabkan oleh pergantian Pimpinan yang mengakibatkan perubahan peraturan dalam pekerjaan.

#### 4. Perselisihan Antar Serikat Pekerja

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 keserikatpekerjaan.

Perselisihan antar serikat pekerja di Kota Medan jarang terjadi, berdasarkan Wawancara dengan April Waruwu selaku Ketua Serikat Buruh mengatakan<sup>67</sup>:

Perselisihan antar serikat pekerja di Kota Medan belum pernah terjadi, jika ada permasalahan dalam anggota Serikat Buruh biasanya sebelum hal itu ditindaklanjuti Pengurus Serikat buruh melakukan penyelesaian di dalam organisasi tersebut dengan cara Musyawarah, misalnya tentang status keanggotaan, sejauh ini masalah-masalah pekerja/buruh masih terakomodir dan berjalan harmonis. Serikat pekerja/Serikat buruh membuka bagi anggota yang memiliki masalah baik masalah dengan perusahaan atau pun sesama anggota agar dapat dicari penyelesaian oleh serikat buruh itu sendiri.

Berdasarkan data yang diperoleh penulis melalui referensi dan wawancara yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa permasalahan yang sering terjadi dalam Hubungan Industrial di Kota Medan adalah permasalahan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan dalam permasalahan

---

<sup>67</sup> Wawancara Penulis dengan April Waruwu di Medan bulan agustus 2018.

tersebut mediator yang di tunjuk untuk memberikan penjelasan dan jawaban sering kali memberikan jawaban anjuran untuk menyelesaikan perselisihan dengan mengutamakan itikat baik dari kedua belah pihak.

### C. Mediator pada kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

Berdasarkan Pasal 1 ayat 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep 92/Men/VI/2004 , Mediator Hubungan Industrial adalah :

Pegawai instansi pemerintahan yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat - syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar

Dalam Pasal 9 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 Tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan ada beberapa syarat yang harus dipenuhi oleh seorang mediator yaitu sebagai berikut <sup>68</sup>:

1. Warga Negara Indonesia.
2. Bertakwa Kepada Tuhan Yang Maha Esa.
3. Berbadan Sehat Menurut Surat Keterangan Dokter.
4. Menguasai Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan.
5. Berwibawa, Jujur, Adil, Dan Berkelakuan Baik.
6. Berpendidikan Sekurang-Kurangnya Strata Satu.
7. Syarat Lain Yang Ditetapkan Oleh Menteri.

Sebagaimana pula diatur dalam Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep 92/Men/VI/2004

<sup>68</sup> Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, *op.cit.* Halaman 71.

tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Serta Tata Kerja Mediasi, syarat-syarat mediator yaitu :

1. Pegawai Negeri Sipil pada instansi/ dinas yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan;
2. Beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
3. Warga Negara Indonesia;
4. Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
5. Menguasai peraturan-peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;
6. Berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan tidak tercela;
7. Berpendidikan sekurang-kurangnya strata satu (S1);
8. Memiliki legitimasi dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan , terdapat Mediator-perselisihan hubungan industrial yang berwenang melakukan mediasi perselisihan hubungan industrial yang terjadi di wilayah Kota Medan..<sup>69</sup>

Dari seluruh Mediator yang ada di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan sudah semua memenuhi semua syarat yang ditentukan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep 92/Men/VI/2004 dan Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.<sup>70</sup>

<sup>69</sup> Wawancara dengan Hebron Gultom, Mediator Dinas Ketenagakerjaan Medan bulan agustus 2018.

<sup>70</sup> Wawancara dengan Hebron Gultom, Mediator Dinas Ketenagakerjaan Medan bulan agustus 2018.

#### **D. Peranan Mediator dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan .**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, peranan mempunyai arti fungsi atau tugas, arti peranan, yaitu bagian dari tugas utama yang harus dilaksanakan. Jadi suatu lembaga akan efektif dan berguna dalam masyarakat dapat dilihat dari sejauh mana peranan lembaga itu dapat menyelesaikan atau mengatasi permasalahan-permasalahan yang ada di tengah-tengah masyarakat, meskipun tidak semuanya teratasi sesuai harapan <sup>71</sup>.

Baik atau buruknya peranan Mediator dapat dilihat dari baik atau buruknya pelaksanaan mediasi. Pelaksanaan mediasi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan bisa dikatakan kurang baik, meski telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Menurut penulis Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan mempunyai peranan yang belum maksimal dalam menyelesaikan perselisihan hubungan Industrial antara pekerja dengan pengusaha selaku pemberi kerja hal ini bisa dilihat dari hasil mediasi yang banyak berakhir pada anjuran terutama pada perselisihan pemutusan hubungan kerja di wilayah Kota Medan.

Peranan Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan adalah dimana terlebih dahulu Sebelum diselesaikan melalui Mediator, para pihak yang sedang berselisih harus mengadakan perundingan terlebih dahulu secara bipartit. Perundingan bipartit adalah perundingan yang dilakukan oleh kedua belah pihak yang berselisih tanpa campur tangan pihak ketiga.

---

<sup>71</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia Versi Online <https://kbbi.web.id>

Dalam pelaksanaannya, sebelum melaporkan perselisihan ke Mediator, para pihak yang berselisih biasanya melakukan perundingan bipartite terlebih dahulu. Hal ini bisa dilihat dari adanya risalah yang dilampirkan pada saat salah satu pihak atau kedua belah pihak melaporkan perselisihannya ke Mediator. Risalah yang dilampirkan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu memuat :

1. Nama lengkap dan alamat para pihak;
2. Tanggal dan tempat perundingan;
3. Pokok masalah atau alasan perselisihan;
4. Pendapat para pihak;
5. Kesimpulan atau hasil perundingan;
6. Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.

Walaupun dalam prakteknya, ada sebagian kecil yang belum melakukan perundingan bipartit. Hal ini bisa diketahui setelah mediasi oleh mediator, sehingga berkas dikembalikan lagi kepada para pihak yang sedang berselisih untuk dilakukan perundingan ulang secara bipartit.

Apabila perundingan bipartit gagal, maka salah satu pihak ataupun para pihak melaporkan pada instansi yang berwenang untuk menyelesaikan perselisihan, yaitu Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan .

Dalam laporannya, para pihak harus melampirkan bukti perundingan atau risalah yang menyatakan bahwa perundingan bipartit gagal ditempuh.

Selanjutnya baru dilakukan proses mediasi oleh Mediator yang ditunjuk untuk melakukan mediasi kepada para pihak yang berselisih.

Pasal 4 ayat 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, disebutkan bahwa instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan harus menawarkan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase. Tetapi Kantor Ketenagakerjaan Kota Medan tidak ditemui model penyelesaian secara konsiliasi atau arbitrase, maka setelah para pihak mencatatkan pada Kantor Ketenagakerjaan Kota Medan dengan melampirkan bukti perundingan, langkah selanjutnya yang dilakukan adalah penyelesaian melalui mediasi.

Setelah Mediator menerima laporan atau pelimpahan penyelesaian perselisihan, maka harus segera dilakukan sidang mediasi. Panggilan mediasi tersebut harus dilakukan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari setelah diterima.<sup>72</sup>

Sebelum dilakukan sidang, Mediator membuat panggilan yang disampaikan kepada para pihak yang isinya bahwa para pihak diharapkan datang pada proses mediasi untuk mengikuti sidang mediasi.

Panggilan biasanya ditanggapi dengan baik oleh para pihak dengan langsung hadir pada proses persidangan tanpa Mediator harus mengulangi panggilan untuk mendatangkan para pihak atau salah satu pihak. Jadi Mediator hanya membuat panggilan sekali saja. Walaupun misalnya pengusaha tidak dapat hadir karena suatu hal untuk memenuhi panggilan sidang, maka biasanya diwakilkan oleh staf personalia perusahaan.

Setelah para pihak memenuhi panggilan, maka segera dilakukan sidang. Dalam sidang mediasi, diadakan musyawarah antara para pihak

---

<sup>72</sup> Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, *op.cit.* Halaman 71.

dengan ditengahi seorang atau lebih mediator netral. Sidang mediasi dilakukan tergantung dengan kebutuhan, tetapi biasanya hanya dilakukan sekali pertemuan saja sudah ditemui kata sepakat. Kalau dalam sekali sidang mediasi sudah ditemui kata sepakat dari para pihak yang sedang berselisih hubungan industrial, maka tidak perlu dilakukan sidang mediasi lagi.

Jika dalam sidang mediasi para pihak sudah menemui kata sepakat, maka dibuatkan Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan Mediator yang kemudian didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Seorang Mediator mempunyai peranan yang sangat besar dalam menyukseskan terselenggaranya proses mediasi. Oleh sebab itu seorang Mediator harus bersifat Independen, dia tidak mempunyai kepentingan financial atau kepentingan lain selain kepentingan untuk menyelesaikan sengketa yang terjadi, dengan demikian seorang Mediator harus bersifat Proposional dan tidak memihak kepada siapa pun, baik kepada pekerja/buruh, pengusaha selaku pemberi kerja ataupun kepada serikat pekerja/serikat buruh.

Syarat-syarat diatas benar-benar harus dipenuhi oleh seorang mediator karena peranan seorang mediator sangat diharapkan bisa menyelesaikan proses mediasi dengan lancar dan menghasilkan kesepakatan antar pihak-pihak yang berselisih. Secara terperinci peranan seorang mediator adalah sebagai berikut :

1. Memperlancar komunikasi diantara para pihak yang terlibat masalah.

2. Membantu para pihak untuk merumuskan prosedur mediasi, jadwal, dan target pertemuan.
3. Memfasilitasi pertemuan diantara para pihak
4. Membantu masing-masing pihak perspektif, posisi, dan kepentingan pihak lain sehubungan dengan permasalahan.
5. Memastikan bahwa semua pihak mendapatkan kesempatan yang sama untuk di dengar penjelasannya sehingga semua pihak merasa mempunyai kedudukan yang setara.
6. Mediator tidak mengambil keputusan yang mengikat namun ia bisa membantu para pihak dalam menginventarisasi dan mengembangkan opsi-opsi penyelesaian, serta memilih opsi yang terbaik.<sup>73</sup>

Agar proses mediasi yang dilakukan dapat berjalan dengan lancar dan memperoleh hasil yang sesuai dengan keinginan bersama, maka proses mediasi harus mengacu pada prosedur yang telah ditetapkan oleh peraturan yang berlaku. Kepala bidang pengawasan hubungan industrial menjelaskan prosedur-prosedur yang harus ditempuh dalam penyelesaian perselisihan hubungan Industrial adalah sebagai berikut:

1. Pihak pekerja/buruh atau pengusaha selaku pemberi kerja mengajukan permohonan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Mediasi Atau pihak pengusaha/ manajemen mengajukan permohonan penetapan kepada Dinas Tenaga Kerja

<sup>73</sup> Khotibul Umam, *Penyelesaian sengketa.....*, Op Cit, hlm 70.

tentang perselisihan yang terjadi antara buruh/ pekerja dengan pengusaha. Adapun syarat-syarat yang harus dipenuhi dalam pengajuan permohonan adalah sebagai berikut :

2. Diajukan secara tertulis oleh pihak yang bersangkutan kepada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan untuk dapat di mediasi oleh mediator.
3. Sengketa yang diajukan sudah pernah diselesaikan dengan musyawarah tapi tidak ada kesepakatan.
4. Sengketa yang diajukan merupakan sengketa perdata bukan pidana.
5. Setelah menerima pengaduan dari pekerja atau permohonan penetapan dari pengusaha maka pihak Dinas Tenaga kerja dalam waktu 7 hari segera memanggil pihak-pihak yang berkaitan dengan permasalahan yang terjadi, untuk diadakan pertemuan pada Dinas Tenaga kerja dengan waktu yang telah ditentukan untuk menghadap mediator yang telah ditunjuk oleh dinas tenaga kerja.
6. Setelah para pihak-pihak diundang maka masing-masing pihak mengisi daftar hadir serta mengisi risalah yang telah dipersiapkan, dimana risalah tersebut memuat tentang nama dan alamat perusahaan, nama lengkap dan alamat pekerja, tempat perundingan, pendapat pengusaha, dan pendapat pekerja dan kesimpulan.
7. Mediator Meminta kepada pihak-pihak yang hadir untuk menunjukkan surat kuasa apabila perselisihan tersebut dikuasakan

serta menunjukkan dokumen penyelesaian Bipartit yang telah dilaksanakan oleh para pihak .

8. Kemudian mediator menanyakan kepada para pihak baik pengusaha selaku pemberi kerja maupun pihak pekerja/buruh tentang penyelesaian seperti apa yang di inginkan mereka.

Seorang mediator yang telah ditunjuk oleh Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan untuk menjadi penengah dalam proses mediasi, mempunyai peranan juga dalam proses mediasi atas perselisihan sebagai berikut :

1. Memanggil pihak-pihak yang bersangkutan dalam sengketa perselisihan hubungan Industrial.
2. Meminta keterangan-keterangan dari masing-masing pihak.
3. Menghadirkan dari saksi-saksi atau tenaga ahli yang mempunyai keterkaitan dengan masalah yang terjadi apabila hal tersebut dibutuhkan demi kelancaran proses mediasi.
4. Meminta kepada pihak-pihak untuk mengajukan bukti-bukti yang mereka miliki sebagai penguat keterangan yang mereka berikan.
5. Apabila masing-masing pihak tidak mematuhi aturan yang berlaku maka seorang mediator berhak menghentikan proses mediasi.
6. Sebelum proses mediasi dilaksanakan seorang mediator harus memberitahukan aturan-aturan yang harus di patuhi selama proses mediasi dilaksanakan, aturan-aturan tersebut antara lain.
  - a. Melakukan proses Mediasi dengan itikat baik

- b. Selama proses mediasi berlangsung, masing-masing pihak harus bersifat kooperatif dengan mediator
- c. Menghadiri setiap pertemuan mediasi sesuai dengan tanggal dan tempat yang telah disepakati bersama.

Setelah menerima pengaduan, baik dari pekerja/buruh ataupun dari pengusaha dalam waktu selambat-lambatnya 7 kerja mediator yang telah ditunjuk untuk melakukan mediasi sudah harus mengadakan penelitian tentang duduk perkaranya dan segera mengadakan sidang mediasi, dalam hal ini mediator berkewajiban antara lain:

1. Memanggil para pihak yang berselisih untuk dapat di dengar keterangan yang diperlukan.
2. Mengatur dan memimpin sidang mediasi.
3. Membantu membuat perjanjian bersama, bila tercapai kesepakatan.
4. Membuat anjuran tertulis, apabila tidak tercapai kesepakatan.
5. Membuat Risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
6. Membuat laporan hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara para pihak.<sup>74</sup>

Proses mediasi dilaksanakan dalam jangka waktu paling lama tiga puluh hari kerja terhitung sejak pekerja/buruh dan pengusaha selaku pemberi kerja melimpahkan perselisihan hubungan industrial untuk dapat di mediasi oleh mediator. Adapun peranan – peranan yang dilakukan oleh mediator selama proses mediasi berlangsung adalah sebagai berikut :

---

<sup>74</sup> Zaeni Asyhadi, 2007. *Hukum Kerja*. Jakarta : Raja Grafindo Persada Halaman 89

1. Mempertemukan masing-masing pihak dalam satu meja perundingan, dimana pihak-pihak diberikan kesempatan untuk menyampaikan hal-hal yang berkaitan dalam perselisihan yang terjadi..
2. Mendengarkan keterangan dari saksi-saksi dan tenaga ahli yang berkaitan dengan pokok permasalahan yang dihadirkan di mediasi.
3. Meneliti dan memeriksa bukti-bukti yang ada baik bukti dari pekerja/buruh maupun bukti-bukti dari pengusaha secara bertanggung jawab.
4. Mengambil kesimpulan dan mencari kesepakatan bersama diantara para pihak yang sedang berselisih hubungan industrial.

Secara rinci Hebron Gultom., selaku Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan menerangkan peranan-peranan mediator dalam tahap-tahap pelaksanaan sidang mediasi adalah sebagai berikut :

1. Membuka sidang
2. Membacakan surat kuasa dari para pihak jika para pihak menguasai
3. Memberikan kesempatan kepada para pihak untuk memberikan keterangan atau penjelasan
4. Ketika diperlukan mediator dapat memanggil saksi-saksi mengupayakan kepada kedua pihak dapat menyelesaikan perselisihan secara musyawarah untuk mufakat

5. Apabila penyelesaian tidak tercapai kesepakatan, mediator dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja harus mengeluarkan anjuran tertulis sejak sidang pertama. Apabila anjuran tersebut diterima oleh para pihak, maka mediator membuat perjanjian bersama, tetapi apabila anjuran tersebut tidak diterima para pihak, mediator membuat risalah penyelesaian perselisihan.
6. Bila mencapai kesepakatan dibuat perjanjian bersama oleh kedua belah pihak yang disaksikan oleh mediator<sup>75</sup>

Proses mediasi yang dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan yang ditangani seorang atau lebih mediator yang telah ditunjuk untuk memediasi perselisihan hubungan industrial akan berakhir apabila:

1. Tercapainya suatu kesepakatan dari masing-masing pihak.
2. Berakhirnya jangka waktu mediasi.
3. Salah satu pihak atau keduanya mengundurkan diri dari proses mediasi.
4. Atau salah satu pihak tidak mentaati perjanjian mediasi.

Apabila proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial berhasil mencapai kesepakatan damai maka hasil mediasi tersebut dituangkan kedalam akta perdamaian yang berbentuk berita acara penyelesaian sengketa dan ditandatangani oleh para pihak yang berselisih, kemudian akta perdamaian tersebut didaftarkan kepengadilan Negeri sebagai pemberitahuan bahwa telah terjadi perdamaian antara kedua belah pihak. Tetapi apabila tidak

---

<sup>75</sup> Wawancara dengan Hebron Gultom, Mediator Dinas Ketenagakerjaan Medan bulan agustus 2018.

tercapai kesepakatan damai maka Mediator memberikan anjuran tertulis kepada pekerja/buruh dan pengusaha dimana anjuran tersebut berisikan:

1. Keterangan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh.
2. Keterangan Pengusaha.
3. Keterangan saksi/saksi ahli apabila ada.
4. Pertimbangan hukum dan kesimpulan mediator.
5. Isi anjuran.

Ketika ditanyakan kepada Bapak Hebron gultom, Kapan Anjuran tertulis di berikan pada pihak-pihak yang bersengketa, ketika proses mediasi gagal mencapai kesepakatan, maka mediator memberikan ajuran tertulis kepada masing-masing pihak untuk di pelajari, setelah itu masing-masing pihak memberikan tanggapan apakah ajuran yang diberikan diterima atau ditolak. Dalam waktu 10 hari sejak pemberian anjuran kepada masing-masing pihak sudah memberikan jawaban mengenai anjuran yang diterima, apabila di terima maka dibuatkan perjanjian bersama dan apabila di tolak mediator membuat risalah penyelesaian perselisihan.

Pasal 14 ayat 1 Undang-Undang No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial<sup>76</sup> berbunyi :

“Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a 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.”

<sup>76</sup> Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial.

**BAB-III**  
**KENDALA-KENDALA YANG DIHADAPI MEDIATOR DALAM**  
**PELAKSANAAN MEDIASI PERSELISIHAN HUBUNGAN**  
**INDUSTRIAL SESUAI UNDANG-UNDANG NO.2 TAHUN 2004**  
**TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN**  
**INDUSTRIAL PADA DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MEDAN**

Dalam melaksanakan tugas atau tindakan dalam penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial, tidak jarang muncul suatu hambatan. Begitu juga yang terjadi dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha yang dilakukan oleh Mediator di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan .

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Ibu Hannalore Simanjuntak mengatakan<sup>77</sup>:

Hambatan yang dihadapi Mediator dalam menyelesaikan perselisihan Hubungan Industrial antara lain:

1. 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.
2. Risalah perundingan tidak di lampirkan oleh pekerja pada saat mencatatkan perselisihan ke Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Hal ini sering sekali terjadi dalam proses mediasi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan
3. Perselisihan yang diajukan oleh pekerja melalui Serikat Pekerja, tidak dilengkapi dengan surat kuasa dari pekerja, sehingga proses tidak bisa dilanjutkan karena tertib administrasi tidak dipenuhi.
4. Pengetahuan pekerja tentang aturan-aturan yang berlaku membuat sulitnya mediator untuk memberikan penjelasan kepada pekerja dalam

---

<sup>77</sup> Wawancara dengan Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Bulan agustus 2018 di Medan

penyelesaian perselisihan sengketa hubungan Industrial di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan .

5. Pengusaha merasa memiliki kekuasaan sehingga pengusaha sering menghilangkan azas itikat baik dalam penyelesaian sengketa, selain itu pengusaha juga sering mengulur waktu saat di undang untuk melaksanakan mediasi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan ”.

Mediasi merupakan salah satu media penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang tentunya mempunyai kelemahan-kelemahan yang mungkin saja bisa membuat penyelesaian sengketa tidak sesuai dengan yang diinginkan oleh para pihak-pihak yang bersengketa<sup>79</sup>

Pada umumnya para pihak yang bersengketa mengetahui bahwa mediasi bukanlah merupakan satu-satunya cara untuk menyelesaikan sengketa perselisihan hubungan industrial, sehingga masing-masing pihak akan berupaya bagaimana kepentingannya tidak dirugikan oleh pihak lain.

Maka, dalam proses mediasi akan ditemukan hambatan-hambatan yang dapat mempersulit proses penyelesaian sengketa perselisihan hubungan industrial sehingga apabila hambatan-hambatan tersebut tidak dapat dihadapi oleh mediator maka kemungkinan besar proses penyelesaian perselisihan melalui mediasi ini akan gagal dan tidak menemukan jalan keluar sehingga membutuhkan media lain untuk menyelesaikannya.

Banyak hambatan-hambatan yang akan ditemui selama proses mediasi, ketika pengusaha selaku pemberi kerja dituntut oleh pekerja/buruh karena dianggap tidak melaksanakan kewajibannya maka dalam proses perundingan pengusaha selalu merasa disalahkan padahal belum tentu semuanya disebabkan kelalaian pengusaha selaku pemberi kerja.

<sup>79</sup> Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, *op.cit.* Halaman 70

Ketika hal yang demikian ditanyakan kepada salah satu pengusaha yang ada di Kota Medan, mengapa begitu sering terjadi perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, dan bagaimana tindakan pemerintah menghadapinya, begitu banyak faktor-faktor penyebab terjadinya perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha, tetapi penyebabnya tidak lah seperti yang disangkakan semua orang, dimana penyebabnya adalah pengusaha yang tidak melaksanakan kewajibannya terhadap pekerja, tetapi ada kemungkinan penyebab perselisihan tersebut disebabkan oleh pekerja/buruh itu sendiri.

Tetapi pada kenyataannya pemerintah sadar tidak sadar selalu berpihak pada pekerja/buruh tanpa melihat permasalahannya terlebih dahulu, pengusaha Cuma berharap agar pemerintah dalam melakukan penyelesaian perselisihan untuk bersifat netral dan tidak memihak pada salah satu pihak saja.

Kalau kita lihat secara terperinci tentang hambatan-hambatan yang dihadapi oleh seorang mediator selaku pihak dari pemerintah dalam menyelesaikan sengketa hubungan Industrial antara pihak pengusaha maupun pekerja/buruh ataupun serikat pekerja melalui Mediasi adalah sebagai berikut:

### **A. Hambatan dari dalam Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.**

#### **1. Masih Kurangnya Jumlah Mediator berpengalaman.**

Di daerah, pejabat-pejabat yang menguasai hukum tenaga kerja jumlahnya sangat sedikit sedangkan perselisihan yang terjadi cukup banyak, bahkan kasus-kasus yang terjadi begitu rumit dan sulit diselesaikan, maka disini dibutuhkan mediator yang bukan saja menguasai perundang-undangan

tenaga kerja tetapi juga sudah berpengalaman menyelesaikan kasus-kasus besar. Apabila seorang mediator tidak mempunyai kemampuan yang cukup maka dipastikan proses mediator akan gagal.

Hal ini tidak dipungkiri oleh Hebron Gultom, selaku salah seorang Mediator yang ada di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan <sup>80</sup>, beliau mengatakan bahwa:

Jumlah mediator yang telah berpengalaman di Kota Medan semakin hari semakin berkurang dikarenakan mediator senior mulai pensiun, sedangkan perselisihan hubungan industrial yang terjadi sangat banyak, sehingga untuk menyelesaikan kasus-kasus tersebut dengan mediator yang sedikit akan sulit untuk mendapatkan hasil yang diinginkan, selaku pengusaha sangat mengharapkan agar Dinas Ketenagakerjaan segera menambah tenaga untuk dijadikan Mediator dan memfasilitasi Mediator – mediator yang ada untuk menambah pengalaman.<sup>81</sup>

## **2. Adanya tekanan luar kepada Mediator.**

Hal ini sangat sering terjadi dalam proses Mediasi dimana salah satu pihak atau keduanya sering melakukan lobi-lobi dengan mediator, agar mediator tersebut berpihak kepada pihak-pihak tertentu, maka di sinilah sangat dibutuhkan seorang mediator yang benar-benar bersifat profesional dalam menjalankan tugasnya, mediator tidak boleh mempunyai kepentingan lain selain untuk menyelesaikan proses perselisihan, selain itu seorang mediator juga tidak boleh memihak kepada salah satu pihak, apabila hal ini terjadi maka hasil yang didapatkan akan sulit diterima oleh pihak yang merasa dirugikan, dalam arti kata seorang mediator harus menjunjung tinggi etika, bersikap adil, netral, dan mandiri dan terbebas dari pengaruh dan

---

<sup>80</sup> Wawancara dengan Hebron Gultom, Mediator Dinas Ketenagakerjaan Medan bulan agustus 2018.

<sup>81</sup> *Ibid.*

tekanan pihak manapun. Apabila hal-hal tersebut terbukti dilanggar maka mediator tersebut harus berhenti atau diberhentikan.

Bapak April Waruwu selaku Ketua Serikat Buruh Sejahtera Indonesia di Kota Medan menerangkan bahwa<sup>82</sup>:

Dalam menentukan siapa yang menjadi mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi di Kota Medan adalah orang-orang tertentu yang dinilai mampu dan sanggup untuk menyelesaikan masalah, setiap mediator yang ditunjuk selalu diperintahkan untuk bersikap netral dan profesional dalam menyelesaikan suatu perselisihan. Untuk menjadi mediator di Dinas Ketenagakerjaan perlu melewati beberapa tes sehingga Mediator yang ditunjuk betul-betul memiliki integritas dalam menjalankan tugas dan fungsinya dan tidak mudah tergiur oleh rayuan oknum yang tidak bertanggungjawab.

Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan selalu melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap setiap Mediator yang telah ditunjuk menangani perselisihan hubungan industrial, agar dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dengan cepat dan adil bagi seluruh pihak-pihak yang berselisih, adapun hal-hal yang bisa dilakukan dalam pelaksanaan pembinaan dan pengawasan terhadap mediator adalah :

- a. Memberikan Arahan tentang langkah yang harus dilakukan mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

---

<sup>82</sup> Wawancara Penulis dengan April Waruwu Ketua Serikat buruh sejahtera Indonesia Kota Medan .

- b. Memantau dan mengikuti perkembangan selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- c. Memberikan Sanksi kepada mediator yang tidak dapat menyelesaikan tugas dalam waktu 30 hari tanpa alasan yang sah menurut peraturan yang berlaku.

## **B.Hambatan dari luar Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.**

### **1. Masing-masing pihak mengabaikan aturan yang telah ditentukan oleh peraturan perundangan-undangan yang berlaku.**

Sebelum proses mediasi dilaksanakan seorang mediator telah memberitahukan kepada pihak-pihak untuk mentaati aturan-aturan yang berlaku selama proses mediasi berlangsung, tetapi pada kenyataannya masih ada dari pihak-pihak yang melanggar peraturan yang telah dibuat, misalnya masing-masing pihak harus mempunyai etikat baik selama proses mediasi berlangsung, tetapi dalam persidangan masing-masing pihak seakan-akan ingin saling menjatuhkan dengan mengutarakan kelemahan dan keburukan pihak lain, selain itu banyak diantara pihak-pihak yang hadir tidak pada waktunya, bahkan tidak mau hadir ketika dipanggil oleh mediator. apabila ini terjadi maka dapat menghambat proses mediasi yang akan dilaksanakan.

Adapun aturan-aturan yang harus ditaati oleh masing-masing pihak antara lain:

- a. Melakukan proses Mediasi dengan etikat baik.
- b. Selama proses mediasi berlangsung, masing-masing pihak harus bersifat kooperatif dengan mediator.

- c. Menghadiri setiap pertemuan mediasi sesuai dengan tanggal dan tempat yang telah disepakati bersama.

## **2. Para Pihak Tidak Kooperatif Dan Memaksakan pendapat.**

Memaksakan pendapat sangat sering terjadi dalam perundingan mediasi masing-masing pihak memaksakan pendapatnya, pihak pengusaha misalnya sering bersikeras selaku pemberi kerja tidak pernah melakukan pelanggaran hak-hak para pekerja dengan mengajukan bukti-bukti atau saksi-saksi yang mungkin belum tentu kebenarannya.

Pihak pekerja juga demikian terkadang tuntutan yang mereka minta terlalu memberatkan pihak pengusaha selaku pemberi kerja sehingga pengusaha tetap pada pendiriannya, dengan demikian proses mediasi hubungan industrial akan gagal mencapai kesepakatan antara para pihak.

Selain itu masing-masing pihak tidak mau bersifat terbuka, mereka sering menutup-nutupi kenyataan yang terjadi, sehingga mediator sulit menemukan fakta-fakta yang sebenarnya terjadi dalam hubungan industrial.

Terkadang dalam proses perundingan sedang berlangsung para pihak yang berselisih sering kali terjebak dalam satu siklus yang menonjolkan posisi dalam memberikan pendapat, kedua belah pihak yang sedang melakukan perundingan sering kali tidak memahami apa yang menjadi pendorong atau motivasi dibalik posisi atau tuntutan mereka, sehingga masing-masing pihak selalu menganggap bahwa pendapat mereka yang harus dipatuhi tanpa memperhatikan keadaan atau pendapat orang lain.

Oleh sebab itu seorang Mediator harus menguasai suasana perundingan sehingga masing-masing pihak yang sedang berselisih hubungan industrial dapat memberikan dan memahami posisi masing-masing dan tujuan di adakan-nya mediasi oleh mediator, maka kalau tidak ada yang mau mengalah sedikit pun sudah pasti proses mediasi akan gagal mencapai kesepakatan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial..

### 3. Tidak Adanya Saksi

Saksi merupakan salah satu alat bukti yang bisa dijadikan pegangan bagi mediator untuk mencari kebenaran yang sebenarnya, sehingga ketika diambil kesepakatan benar-benar sesuai dengan kenyataan yang terjadi. Proses mediasi akan terhambat apabila tidak ada saksi yang memberikan keterangan untuk membenarkan perselisihan tersebut, jadi saksi disini mempunyai peran yang sangat besar dalam penyelesaian kasus. Ketika hal ini di tanyakan kepada salah seorang Ketua serikat buruh Kota Medan (Ketua SBSI Medan, April Waruwu) beliau menerangkan bahwa :

Banyak faktor-faktor yang menyebabkan kenapa saksi tidak mau memberikan keterangan<sup>83</sup> yaitu antara lain :

- a. Dia tidak mau terlibat dalam perselisihan yang terjadi.
- b. Saksi takut akan terjadi pengancaman oleh salah satu pihak apabila dia memberikan keterangan.
- c. Saksi tidak berani karena tidak ada perlindungan yang pasti terhadap dirinya apabila memberikan keterangan.<sup>84</sup>

Oleh sebab itu setiap pekerja harusnya menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh sehingga apabila terjadi permasalahan, serikat pekerja/serikat buruh bisa membantu untuk menyelesaikannya, tetapi pada

<sup>83</sup> *Ibid.*

<sup>84</sup> *Ibid.*

kenyataannya masih banyak pekerja/buruh yang belum masuk anggota serikat pekerja/serikat buruh yang ada di perusahaan tempat mereka bekerja.

Ketika suatu perselisihan yang terjadi antara Pekerja/buruh dengan pengusaha, dan kasusnya bersifat personal, maka akan sulit mencari saksi dalam kasus tersebut, ketika seorang mediator mempertanyakan kepada pekerja/ atau buruh, apakah ada saksi, maka kebanyakan mereka tidak mempunyai saksi. Oleh sebab itu maka sebaiknya setiap pekerja atau buruh harus menjadi anggota atau pengurus serikat buruh yang ada di perusahaan tersebut, sehingga mereka bisa meminta bantuan kepada serikat pekerja/buruh apabila terjadi perselisihan, sehingga lebih mudah untuk menyelesaikannya. Hal ini dikemukakan oleh Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan , ketika hal tersebut dipertanyakan oleh penulis.

Untuk menghindari kejadian ini maka dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dirumuskan bahwa Barang siapa yang diminta keterangannya oleh mediator guna penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan undang-undang ini, wajib memberikan keterangan termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan. Apabila ini tidak diberikan maka dapat dilaporkan untuk dapat dipidana.

#### **4. Keputusan Mediasi Terkadang Tidak Dilaksanakan.**

Walaupun Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industril melalui mediasi banyak digunakan oleh pekerja/buruh atau pengusaha dalam menyelesaikan perselisihan yang terjadi, akan tetapi kelemahan-kelemahan

dalam mediasi tersebut salah satunya adalah keputusan yang telah disepakati terkadang tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak.

Wawancara dengan Hebron Gultom, selaku mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan menyampaikan dalam wawancaran-ya <sup>85</sup>:

Pihak pihak yang bersengketa sangat sulit untuk didamaikan, Masing-masing dari mereka selalu berupaya dan berusaha untuk menyatakan bahwa merekalah yang paling benar, tanpa melihat pendapat dan penjelasan dari pihak lain, bahwa terkadang apabila pendapat mereka tidak diakomodir maka mereka akan mengancam untuk membawa perselisihan ini ke pengadilan. Bahkan ada perselisihan yang sudah mendapatkan kesepakatan bersama tetapi keputusan yang telah disepakati itu tidak dilaksanakan.

Selain hambatan-hambatan yang disebutkan diatas masih ada lagi hambatan-hambatan yang ditemui pada pekerja/buruh dan pengusaha yang bisa membuat proses mediasi tidak berjalan dengan baik dapat disimpulkan antara lain hambatan tersebut adalah :

1. Pihak pekerja/buruh ketika mengajukan permohonan mediasi sering tidak dapat membuktikan kapan mereka mulai bekerja, tidak bisa menunjukkan slip gaji, surat perintah kerja serta perjanjian kerja.
2. Pihak pengusaha sering mewakili penyelesaian perselisihan kepada staf yang tidak berkompeten, staf yang tidak mengerti dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. yang mewakili perusahaan tidak menunjukan surat kuasa dari perusahaan yang mewakili secara tertulis.

---

<sup>85</sup> Wawancara dengan Hebron Gultom, Mediator Dinas Ketenagakerjaan Medan bulan agustus 2018.

Apabila ketiga hal tersebut terjadi, maka proses mediasi akan terhambat serta akan sulit untuk memperoleh kesepakatan bersama antar pihak-pihak, Mediator akan sulit menemukan bukti-bukti yang konkrit tentang pokok permasalahan yang menjadi antara kedua belah pihak. dengan demikian yang menjadi tujuan proses mediasi antara pihak-pihak yang berselisih yaitu untuk mendapatkan kesepakatan bersama sulit tercapai.

Perselisihan Hubungan industrial yang tidak tercapai kesepakatan setelah dilakukan mediasi oleh Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan selama paling lama 30 hari setelah salah satu pihak ataupun para pihak melimpahkan perselisihan hubungan industrial ke Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, dapat diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial dengan melampirkan Risalah perundingan tripartit ataupun Anjuran yang diterbitkan oleh Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

Menurut Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pihak yang menolak isi anjuran dari Mediator dapat memperselisihkan perselisihan Hubungan Industrial ke Pengadilan Hubungan Industrial. Tetapi, faktanya justru di wilayah Kota Medan, pihak yang menolak anjuran mediator justru tidak memperselisihkan mengingat pelaksanaan isi anjuran mediator tersebut hanyalah sebatas menganjurkan yang tidak mempunyai kekuatan eksekusi dalam pelaksanaannya.

- h. Menghadirkan dari saksi-saksi atau tenaga ahli yang mempunyai keterkaitan dengan masalah yang terjadi apabila hal tersebut dibutuhkan demi kelancaran proses mediasi.
  - i. Meminta kepada pihak-pihak untuk mengajukan bukti-bukti yang mereka miliki sebagai penguat keterangan yang mereka berikan.
  - j. Apabila masing-masing pihak tidak mematuhi aturan yang berlaku maka seorang mediator berhak menghentikan proses mediasi.
  - k. Sebelum proses mediasi dilaksanakan seorang mediator memberitahukan aturan-aturan yang harus di patuhi
2. Hambatan-hambatan mediator dalam melakukan mediasi antara lain :
- a. Pekerja dan Serikat Pekerja tidak dapat menunjukkan surat kuasa.
  - b. Pekerja tidak memiliki pengetahuan tentang peraturan Kenagakerjaan.
  - c. Pengusaha merasa mempunyai kekuasaan.
  - d. Para Pihak tidak Komperatif .
  - e. Jumlah Mediator di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan terbatas.
  - f. Anggaran Pemerintah daerah tidak memadai.
  - g. Mediator tidak dapat menghadirkan pengusaha sendiri tetapi diwakilkan oleh staf personalia sehingga bisa menghambat proses mediasi karena wakil pengusaha harus melaporkan hasil sidang kepada pengusaha terlebih dahulu karna yang mewakili pengusaha tidak bisa mengambil keputusan.
  - h. Pelaksanaan mediasi belum sesuai Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

3. Upaya-upaya yang diambil dalam mengatasi hambatan-hambatan dalam menjalankan fungsi dan peran mediator untuk penyelesaian permasalahan Hubungan Industrial adalah :
  - a. Melakukan peningkatan Pengawasan di Bidang Ketenagakerjaan
  - b. Memberikan Perlindungan kerja kepada Pekerja/Buruh.
  - c. Menugaskan mediator yang berkualitas dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial.
  - d. Sering melakukan kunjungan kerja atau survey kelapangan untuk menginventaris serta mendata setiap perselisihan hubungan industrial.
  - e. Mengusulkan penambahan tenaga mediator yang berkualitas dan tidak memindahkan tenaga mediator di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.
  - f. Melakukan sosialisasi peranan mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui mediasi.

## **B.Saran**

- 1 Untuk meningkatkan peranannya, seorang mediator sebaiknya mengikuti pendidikan dan pelatihan di bidang ketenagakerjaan, khususnya meningkatkan kemampuan mediator secara personal dalam menyelesaikan suatu perselisihan hubungan industrial. Selain itu, mediator juga hendaknya lebih banyak bertukar pikiran dan berbagi pengalaman dengan mediator yang lebih senior yang lebih banyak pengalaman dalam menyelesaikan suatu perselisihan, dengan demikian mediator dapat menjalankan peranannya dengan lebih maksimal

- 2 Untuk dapat meningkatkan keberhasilan mediator dalam menjalankan peranannya, ada baiknya dilakukan sosialisasi mengenai keuntungan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi yang dipimpin oleh seorang mediator. Dimana Mediator dengan lebih aktif mensosialisasikan apa itu mediator, bagaimana peranannya dapat berjalan dengan efektif dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sehingga mediasi dapat berhasil dilakukan. Mengingat sampai dengan saat ini, pihak yang berpotensi berselisih hubungan industrial belum memahami peran mediator sebagai pihak ketiga yang bersifat netral, dapat membantu para pihak untuk bertukar pikiran, dan mencari solusi penyelesaian perselisihan dengan tidak menimbulkan kerugian dibandingkan penyelesaian dilakukan melalui jalur litigasi.
- 3 Agar Para Pihak yang berpotensi berselisih hubungan industrial lebih mempertimbangkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi yang dipimpin oleh seorang mediator, mengingat untuk menghindari biaya, menghemat tenaga, waktu, dan tidak menimbulkan kesan buruh kepada pihak lain, karena keputusan yang tercapai bersifat win-win solution.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku - buku

- Asikin, 2002, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta : PT.RajaGrafindo Persada.
- Asyhadie, Zaeni. 2007. *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Asikin, Zainal (Ed), Agusfiar Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie. 1997. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Agusminah. 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia-Dinamika & kajian Teori*, Bogor : Ghalia Indonesia.
- Agusmidah, 2006. *Politik Hukum dalam Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan*, Medan : Disertasi, SPS USU,.
- Djumadi, 2004. *Perjanjian Kerja*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Djumialdji, F.X., 1992. *Perjanjian Kerja*, Jakarta : Sinar Grafika.
- Harahap, M. Yahya, 1982. *Segi-segi Hukum Perjanjian*, Bandung : Alumni,.
- Hardijan, Rusli. 2011, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bogor : Ghalia Indonesia
- Soekanto, soerjono. 1984, *Pengantar penelitian Hukum*, Jakarta : Universitas Indonesia.
- Harjono, 2003. *Dasar-dasar perlindungan tenaga kerja*, Jakarta : CV.Makna jaya,
- Kansil, C.S.T. dan Christine S.T.Kansil. 2000, *Kamus Istilah Aneka hukum*, Jakarta : Pustaka Sinar Harapan.
- Khakim, Abdul, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti.
- Husni, Lalu. 2003, *Pengantar hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rajawali pers.
- Mulyadi, Lilik, dan Subroto Agus. 2011, *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial dalam Teori dan praktik*, Bandung : P.T.Alumni.
- Pohan, Masitah. 2008, *Tanggung jawab sosial perusahaan terhadap buruh*, Medan: Pustaka bangsa press.

- Prinst, Darwan, 2000. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan Bagi Pekerja Untuk Mempertahankan Hak-Haknya)*, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti.
- Rokhani, Endang, 2001. *Pengantar Dasar Tentang Hak-hak Buruh* , Jakarta : Yakoma PGI.
- Soekanto, Soerjono, dan sri mamuji. 2013, *penelitian hukum normatif : suatu tinjauan singkat*, Jakarta : Raja Grafindo persada.
- Saleh, K.Wantjik. 1981, *Hukum Acara perdata RBG/HIR*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Sutantio, Retno wulan. 2002, *Hukum acara perdata dalam teori dan praktek*, Bandung : Mandar Maju.
- Sujarweni, V.Wiratna, 2004. *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta : Pustaka Baru Press
- Sunyoto, Danang. 2013, *Hak Dan Kewajiban Bagi Pekerja & pengusaha*, Yogyakarta : Pustaka Yustisia.
- Soepomo, Iman, 1987, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta : Djambatan.
- Surayin, 2004, *Tanya jawan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Bandung: Yrama Widya.
- Toha, Halili, dan Hari Pramono, 1987. *Hubungan Kerja Antara majikan Dan Buruh*, Jakarta : Bina Aksara.
- Ugo dan Pujiyo. 2011, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Jakarta : Sinar Grafika.
- Wijayanti, Asri 2014. *Hukum Ketenagakerjaan pasca Reformasi*, Yogyakarta : Sinar Grafika.

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

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan.

Undang-undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial.

Undang-undang Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1986 Nomor 20, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3327);

Undang-undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1985 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3316);

Undang-undang No.21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta

Peraturan pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Perlindungan upah

Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi.

### **C.Internet :**

<http://www.pustakabersama.net/buku.php?id=8470&cari=>

<http://www.hukumtenagakerja.com/perselisihan-hubunganindustrial/mediasi-hubungan-industrial/>

<http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt5520d2d38c81f/langkah-hukum-jika-mediator-ketenagakerjaan-belum-memberikan-anjuran>

<https://www.rmol.co/read/2017/11/26/315917/Peran-Mediator-Hubungan-Industri-Penting-Untuk-Jembatani-Pekerja-Dan-Pengusaha->

<https://kbbi.web.id>

### **C.Karya ilmiah :**

Kusuma I Gede Wija, Program Pascasarjana Universitas Jember , 2012, Jember, judul penelitiannya yaitu: *“perlindungan Hukum dalam pemutusan hubungan kerja berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan ditinjau dari hak konstitusional pekerja/buruh”*

Majid Neni Vesna, Program Pascasarjana Universitas Andalas, 2011, di Padang, judul penelitiannya yaitu: *“penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada pengadilan negeri Kelas I-A Padang”*