



**PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL  
MELALUI MEDIASI MENURUT UNDANG-UNDANG  
NOMOR 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN  
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

**TESIS**



Oleh:

**IKA RIHANA RAHMAWATI**  
**NIM. 22002021006**

**PROGRAM MAGISTER ILMU HUKUM  
PROGRAM PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
MALANG  
2022**

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL  
MELALUI MEDIASI MENURUT UNDANG-UNDANG  
NOMOR 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN  
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

**Kata Kunci:** *Mediasi Perselisihan, Hubungan Industrial, Mediasi*

**Ika Rihana Rahmawati**

**Moh.Muhibbin**

**Abdul Rokhim**

**ABSTRAK**

Indonesia hubungan industrial (*Industrial relation*) yang dikenal selama ini merupakan hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Perselisihan hubungan industrial yang terjadi sebenarnya dapat diselesaikan oleh para pihak yang berselisih melalui perundingan bipartit. Namun, karena para pihak tidak ada yang bersedia mengalah sehingga cara penyelesaian tersebut tidak mampu menyelesaikan perselisihan yang terjadi. Penyelesaian sengketa dengan mediasi mengandung unsur-unsur sebagai berikut pertama, merupakan proses penyelesaian sengketa berdasarkan perundingan, kedua, pihak ketiga netral yang disebut sebagai mediator terlibat dan diterima oleh para pihak yang bersangkutan di dalam perundingan, ketiga, mediator bertugas membantu para pihak yang bersengketa untuk mencari jalan keluar penyelesaian atas masalah-masalah sengketa, keempat, mediator tidak mempunyai kewenangan membuat keputusan selama proses perundingan berlangsung, dan kelima, tujuan mediasi adalah untuk mencapai atau menghasilkan kesepakatan yang dapat diterima pihak-pihak yang bersengketa guna mengakhiri sengketa.

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif, yang meneliti dan mengkaji norma yang terdapat Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Bahan Hukum Primer adalah bahan-bahan hukum yang bersifat dan mengikat yang menjadi bahan hukum primer dalam penelitian ini adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi. Menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri melalui Mediasi.

Berdasarkan hasil pembahasan sebagaimana dikemukakan penulis di atas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi tidak ditawarkan bersamaan dengan konsiliasi atau arbitrase karena adanya keinginan pemerintah untuk mengimplementasikan fungsi Negara dengan memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Fungsi ini diwujudkan dalam bentuk peran pemerintah melalui mediator yang berwenang menyelesaikan empat jenis perselisihan hubungan industrial yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antara SP/SB dalam satu perusahaan dengan kewajiban mengeluarkan anjuran tertulis. Hanya Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berada pada Instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan saja yang dapat diangkat menjadi mediator penyelesaian perselisihan hubungan industrial karena mediator hubungan industrial sebagai upayah pemerintah memberikan pelayanan publik, sebagai bentuk tanggungjawab Negara dan ikut campur tangan menyelesaikan perselisihan

yang terjadi diantara warganya. khusunya dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Implikasi hukum tidak hadirnya para pihak memenuhi panggilan mediator untuk melakukan mediasi telah menimbulkan ketidakadilan bagi pemohon atau termohon mediasi karena terhadap perbuatan yang sama menimbulkan akibat hukum yang berbeda. Para pihak mempunyai hak dan kedudukan yang sama, Negara berkewajiban memberikan perlindungan yang sama kepada pemohon dan termohon mediasi. maka tidak hadirnya pemohon atau termohon haruslah menimbulkan akibat hukum yang sama.

2. Akibat hukum terhadap perselisihan yang diputus adalah lahirnya hak dan kewajiban yang harus ditaati dan dilaksanakan oleh para pihak yang berselisih sebagaimana mereka mentaati undang-undang. Hal ini karena perjanjian bersama yang telah dibuat memiliki kekuatan mengikat dan menjadi undang-undang bagi para pihak yang membuatnya sesuai dengan Pasal 1338 (1) KUHPerdara berkaitan dengan asas *Pacta Sunt Servanda*



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Hubungan industrial (*industrial relations*) tidak hanya sekadar manajemen organisasi perusahaan, yang menempatkan pekerja sebagai pihak yang selalu dapat diatur. Namun, hubungan industrial meliputi fenomena baik di dalam maupun di luar tempat kerja yang berkaitan dengan penempatan dan pengaturan hubungan kerja.<sup>1</sup> Indonesia hubungan industrial (*Industrial relation*) yang dikenal selama ini merupakan hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).<sup>2</sup> 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).<sup>3</sup>

Hubungan Industrial, yang merupakan keterkaitan kepentingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat, bahkan perselisihan antara kedua belah pihak. Perselisihan di bidang hubungan industrial yang selama ini dikenal dapat terjadi mengenai hak yang telah ditetapkan, atau mengenal keadaan ketenagakerjaan yang belum ditetapkan baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama maupun

---

<sup>1</sup> Lalu Husni, 2009, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan, PT RajaGrafindo Persada., Jakarta, hal. 16.

<sup>2</sup> Makalah Abdul Rachman Budiono, 2016 disampaikan pada Konferensi Nasional "Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial" di Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang.

<sup>3</sup> Abdul Rachmad Budiono, 2005, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal. 156.

peraturan perundang-undangan. Perselisihan hubungan industrial dapat pula disebabkan oleh pemutusan hubungan kerja. Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja yang selama ini diatur di dalam Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, ternyata tidak efektif lagi untuk mencegah serta menanggulangi kasus-kasus pemutusan hubungan kerja. Hal ini di sebabkan karena hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha merupakan hubungan yang didasari oleh kesepakatan para pihak untuk meningkatkan diri dalam suatu hubungan kerja.<sup>4</sup>

Salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat dalam hubungan kerja tersebut, maka sulit bagi para pihak untuk tetap mempertahankan hubungan yang harmonis. Perlu dicari jalan keluar yang terbaik bagi kedua belah pihak untuk menentukan bentuk penyelesaian, sehingga Pengadilan Hubungan Industrial yang diatur dalam Undang-undang ini akan dapat menyelesaikan kasus-kasus pemutusan hubungan kerja yang tidak diterima oleh salah satu pihak. Sejalan dengan era keterbukaan dan demokratisasi dalam dunia industri yang mewujudkan dengan adanya kebebasan untuk berserikat bagi pekerja/buruh, maka jumlah serikat pekerja/serkat buruh di satu perusahaan tidak dapat di batasi. Persaingan diantara serikat pekerja/serikat buruh di satu perusahaan ini dapat mengakibatkan perselisihan di antara serikat pekerja/serikat buruh yang pada umumnya berkaitan dengan masalah keanggotaan dan keterwakilan di dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama.

Proses produksi di perusahaan pihak-pihak yang terlibat secara langsung adalah perselisihan hubungan industrial yang subjek hukumnya dan pengusaha, sedangkan pemerintah termasuk sebagai para pihak dalam hubungan industrial karena berkepentingan untuk terwujudnya hubungan kerja yang harmonis sebagai syarat keberhasilan suatu usaha, sehingga produktivitas dapat meningkat yang pada akhirnya akan mampu menggerakkan pertumbuhan ekonomi dan dapat meningkatkan kesejahteraan seluruh lapisan masyarakat.<sup>5</sup> Produktivitas yang diinginkan, semua pihak yang terlibat proses produksi terutama pengusaha, perlu

---

<sup>4</sup> Abdul Rachmad Budiono, 2009, Hukum Perburuhan, PT Indeks, Jakarta, hal. 217

<sup>5</sup> Ibid., hal. 17



menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.<sup>6</sup> Hubungan industrial yang kondusif antara pengusaha dan pekerja menjadi kunci utama untuk menghindari terjadinya PHK, meningkatkan kesejahteraan pekerja, serta memperluas kesempatan kerja baru untuk menanggulangi pengangguran di Indonesia.<sup>7</sup>

Realita/fakta yang terjadi sekarang ini menggambarkan bahwa tidak selalu hubungan industrial berjalan dengan baik dan lancar. Setiap hubungan industrial akan terjadi perbedaan pendapat maupun kepentingan antara pengusaha dan pekerja/buruh yang dapat menimbulkan suatu perselisihan/konflik. Pengusaha memberikan kebijakan yang menurutnya benar tetapi pihak pekerja/buruh menganggap bahwa kebijakan yang telah ditetapkan oleh pengusaha tersebut merugikan mereka. Hal ini yang terkadang menjadi awal dari terjadinya perselisihan/konflik. Perselisihan/konflik dalam hubungan semacam ini sering dikenal dengan istilah perselisihan hubungan industrial. Pengertian dari perselisihan hubungan industrial telah tercantum secara jelas dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: “Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.” Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut di atas maka terdapat 4 macam/jenis perselisihan hubungan industrial yaitu Perselisihan mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Perselisihan hubungan industrial yang terjadi sebenarnya dapat diselesaikan oleh para pihak yang berselisih melalui perundingan bipatrit. Namun, karena para pihak tidak ada yang bersedia mengalah sehingga cara penyelesaian tersebut tidak

---

<sup>6</sup> Ibid., hal. 19

<sup>7</sup> <http://nasional.news.viva.co.id/news/read/287412-marak-demo-buruh--peran-mediator-ditingkatkan>.

mampu menyelesaikan perselisihan yang terjadi. Penyelesaian sengketa dengan mediasi mengandung unsur-unsur sebagai berikut pertama, merupakan proses penyelesaian sengketa berdasarkan perundingan, kedua, pihak ketiga netral yang disebut sebagai mediator terlibat dan diterima oleh para pihak yang bersangkutan di dalam perundingan, ketiga, mediator bertugas membantu para pihak yang bersengketa untuk mencari jalan keluar penyelesaian atas masalah-masalah sengketa, keempat, mediator tidak mempunyai kewenangan membuat keputusan selama proses perundingan berlangsung, dan kelima, tujuan mediasi adalah untuk mencapai atau menghasilkan kesepakatan yang dapat diterima pihak-pihak yang bersengketa guna mengakhiri sengketa.<sup>8</sup>

Mediator yang netral mengandung pengertian bahwa mediator tidak berpihak (*impartial*), tidak memiliki kepentingan dengan perselisihan yang sedang terjadi, serta tidak diuntungkan atau dirugikan jika sengketa dapat diselesaikan atau jika mediasi menemui jalan buntu (*deadlock*).<sup>9</sup> Hal tersebut penting agar hasil dari mediasi tersebut dapat membawa keadilan terhadap para pihak yang berselisih. Berdasarkan ketentuan yang berlaku umum, penyelesaian sengketa melalui mediasi tidak terdapat unsur paksaan antarpara pihak dan mediator, para pihak meminta secara sukarela kepada mediator untuk membantu penyelesaian konflik yang terjadi. Oleh karena itu, mediator hanya berkedudukan membantu para pihak agar dapat mencapai kesepakatan yang hanya dapat diputuskan oleh para pihak yang berselisih. Sebagai pihak yang berada di luar pihak yang berselisih, mediator tidak memiliki kewenangan untuk memaksa, mediator berkewajiban untuk bertemu atau mempertemukan para pihak yang bersengketa. Setelah mengetahui duduknya perkara mediator dapat menyusun proposal penyelesaian yang ditawarkan kepada para pihak yang berselisih. Mediator harus mampu menciptakan kondisi yang kondusif yang dapat menjamin terciptanya kompromi di antara pihak-pihak yang bersengketa untuk memperoleh hasil yang sama-sama menguntungkan (*win-win*). Jika proposal penyelesaian yang

---

<sup>8</sup> Absori, 2010, *Hukum Ekonomi Indonesia: Beberapa Aspek Bidang Pengembangan pada Era Liberalisasi Perdagangan*, Muhammadiyah University Press, Surakarta, hal. 203-204

<sup>9</sup> Takdir Rahmadi, 2010, *Mediasi: Penyelesaian sengketa melalui pendekatan mufakat*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, hal. 14.

ditawarkan mediator disetujui, mediator menyusun kesepakatan itu secara tertulis untuk ditandatangani oleh para pihak.<sup>10</sup> Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan judul yaitu Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

### **B. Rumusan Masalah**

Agar permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini menjadi jelas diperlukan suatu rumusan, maka penulis tertarik untuk membahas permasalahan tersebut dengan menitik beratkan pada rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui upaya mediasi menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri?
2. Bagaimana akibat hukum terhadap Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui upaya mediasi menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis akibat hukum terhadap Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian tentunya sangat diharapkan adanya manfaat dan kegunaan yang dapat diambil dalam penelitian tersebut. Adapun manfaat yang didapat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis, penulisan skripsi ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis terutama ilmu hukum dalam Penyelesaian Perselisihan

---

<sup>10</sup> Lalu Husni, Op.Cit., hal. 61.



Hubungan Industrial Melalui Mediasi Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

2. Bagi masyarakat, penulisan skripsi ini diharapkan dapat membantu menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi masyarakat terkait dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui upaya mediasi atau ini dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan hukum terutama hukum perdata yang menyangkut mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui upaya mediasi.

#### **E. Orisinalitas Penelitian**

Orisinalitas penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Irawan tahun 2013 dengan judul Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediator. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediator. Menurut UU No. 30 Tahun 1999 Pasal 6 ayat (3) apabila terjadi perselisihan, maka atas kesepakatan tertulis para pihak dapat menyelesaikan perselisihannya melalui mediator. Sedangkan UU No.2 Tahun 2004 Pasal 4 ayat (4), apabila para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu tujuh hari kerja, instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator. Penyelesaian melalui mediasi dilakukan oleh mediator pada setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota". Penyelesaian melalui mediasi tidak ditawarkan bersamaan dengan konsiliasi atau arbitrase karena pemerintah ingin melaksanakan fungsi memberikan pelayanan publik melalui mediator yang berwenang menyelesaikan empat jenis perselisihan. Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan saja yang dapat diangkat menjadi mediator penyelesaian perselisihan hubungan industrial karena pemerintah memberikan pelayanan publik, sebagai bentuk tanggungjawab Negara dan ikut campur tangan menyelesaikan perselisihan yang terjadi diantara warganya. Implikasi hukum tidak hadirnya para pihak memenuhi panggilan mediator menimbulkan

ketidakadilan bagi pemohon atau termohon mediasi karena terhadap perbuatan yang sama menimbulkan akibat hukum yang berbeda, maka tidak hadirnya pemohon atau termohon haruslah menimbulkan akibat hukum yang sama.

2. Sigit Risfanditama Amin tahun 2015 berjudul *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Luar Pengadilan Ditinjau Dari Undang-Undang No. 2 Tahun 2004*. Hakikat hukum ketenagakerjaan adalah perlindungan terhadap tenaga kerja, yakni dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja. Asas pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan berdasarkan atas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Tidak dapat dipungkiri dalam hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan terjadi pemutusan hubungan kerja, bahkan timbul perselisihan antar kedua pihak. Adapun pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Berdasarkan uraian tersebut di atas, yang melatarbelakangi permasalahan dalam penulisan ini ialah bagaimana mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan melalui bipartit dan mediasi menurut UU No. 2 Tahun 2004 serta bagaimana mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan melalui konsiliasi dan arbitrase menurut UU No. 2 Tahun 2004. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian yuridis normatif. Mengingat penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif, maka pendekatan yang digunakan adalah pendekatan yuridis normatif disertai dengan pendekatan historis hukum dan pendekatan empiris. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan Melalui Bipartit dan Mediasi Menurut UU No. 2/2004: Lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit meliputi keempat jenis perselisihan, yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan; Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit dilakukan melalui perundingan yang melibatkan kedua belah pihak yang berselisih yaitu antara pihak pengusaha atau gabungan pengusaha

dengan buruh atau serikat buruh; Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Selanjutnya Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Luar Pengadilan Melalui Konsiliasi dan Arbitrase Berdasarkan UU No. 2 /2004: Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 meliputi tiga jenis perselisihan, yakni perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antara serikat pekerja dalam satu perusahaan; Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan melalui bipartit dilakukan oleh para pihak yang berselisih tanpa melibatkan pihak lain sebagai penengah, apabila tercapai kesepakatan dibuat perjanjian bersama dan didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial, apabila tidak tercapai kesepakatan, maka salah satu pihak atau para pihak mencatatkan perselisihan pada instansi ketenagakerjaan. Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan melalui konsiliasi ditengahi oleh konsiliator yang bukan berasal dari pegawai pemerintah, jika tercapai kesepakatan, dibuat perjanjian bersama dan didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial. jika tidak tercapai kesepakatan Konsiliator akan mengeluarkan anjuran tertulis.

3. Ujang Charda tahun 2017 berjudul Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hukum ketenagakerjaan setelah lahirnya Undang-Undang

Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dikenal dengan model penyelesaian secara sukarela melalui bipartit, konsiliasi, mediasi, dan arbitrase; dan model penyelesaian secara wajib, yaitu melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Selain itu, adanya pembatasan bahwa hanya penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja saja yang dapat diajukan kasasi ke Mahkamah Agung tanpa melalui prosedur banding.

4. Rai Mantili tahun 2020 berjudul Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan *Melalui Combined Process (Med-Arbitrase)*. Serikat pekerja memiliki peranan yang sangat penting bagi pekerja, pengusaha maupun serikat pekerja itu sendiri dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah melalui Bipartit, Tripartit (mediasi hubungan industrial, konsiliasi hubungan industrial dan arbitrase hubungan industrial) kemudian ke Pengadilan Hubungan Industrial apabila upaya hukum non litigasi (kecuali arbitrase) tersebut tidak tercapai. Konsep *combined process* (med-arb) dianggap dapat memfasilitasi penyelesaian sengketa dalam perselisihan hubungan industrial karena konsep ini sudah dilakukan dalam sengketa bisnis dan dianggap lebih efektif. Penelitian ini memuat dua permasalahan yakni, mengenai konsep *combined process* (med-arb) yang diterapkan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara serikat pekerja dan pengusaha dan konsep kepastian hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara serikat pekerja dan pengusaha melalui *combined process* (med-arb). Hasil penelitian menunjukkan bahwa konsep *combined process* (med-arb) dapat diterapkan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara serikat pekerja dan pengusaha guna memberi efektifitas waktu dalam penyelesaian sengketa dan penerapan kepastian hukum.
5. Fatisia Laia tahun 2019 berjudul Peranan Mediator Dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Kasus Tentang PHK di

Disnaker Provinsi Sumatera Utara). Peranan Mediator Dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Banyak masalah pekerja/buruh yang pada akhirnya tidak mempunyai pekerjaan karena terjadi hubungan yang tidak baik antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Oleh karena itu dalam menyelesaikan setiap perselisihan hubungan industrial, dibutuhkan peranan mediator sebagai pembina dalam penyelesaian dan pengembangan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan. Tujuan penelitian untuk mengetahui bagaimanakah peranan mediator dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial khususnya di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara. Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan Peranan mediator dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara sudah efektif dan dijalankan sesuai dengan peraturan Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dan Undang-Undang RI No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Peranan mediator dapat dilihat dari pelaksanaan mediasi dan tugas-tugas mediator Sebagai Pembina, pengembangan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan. Jadi sesuai Penelitian bahwa mediator telah melaksanakan perannya dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

6. I Nyoman Jaya Kesuma tahun 2020 berjudul Mediasi Hubungan Industrial Sebagai Upaya Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Hubungan kerja pada umumnya merupakan hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja. Hubungan kerja tersebut tidak menutup kemungkinan adanya perselisihan yang disebut sebagai perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial yang terjadi tentu harus diselesaikan yang tentunya penyelesaiannya secara bertahap dimulai dari upaya penyelesaian di luar pengadilan hingga penyelesaian permasalahan melalui pengadilan. Berkenaan dengan penyelesaian di luar pengadilan, terdapat salah satu upaya penyelesaian perselisihan yakni upaya mediasi. Upaya mediasi dalam



penyelesaian perselisihan hubungan industrial memiliki ciri khas yang berbeda dengan penyelesaian sengketa perdata pada umumnya. Pada pembahasannya, keempat jenis perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan upaya penyelesaian melalui mediasi. Upaya penyelesaian sengketa melalui mediasi merupakan upaya penyelesaian di luar pengadilan yang penyelesaiannya dilakukan secara kekeluargaan sehingga menghasilkan hasil yang saling menguntungkan bagi para pihak yang bersengketa. Penyelesaian sengketa melalui mediasi juga diharapkan dapat menyelesaikan permasalahan hingga tuntas sehingga permasalahan tidak berlarut-larut hingga diajukan upaya penyelesaian melalui pengadilan. Pelaksanaan mediasi dan tugas-tugas mediator Sebagai Pembina, pengembangan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan. Jadi sesuai Penelitian bahwa mediator telah melaksanakan perannya dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial

Berdasarkan uraian tersebut adanya perbedaan dan persamaan. Perbedaannya penelitian terdahulu atas nama Irawan, Sigit Risfanditama Amin, Ujang Charda, Rai Mantili, Fatisia Laia, dan I Nyoman Jaya Kusume yang penelitian tersebut menggunakan jenis penelitian deskriptif dan studi kasus sedangkan peneliti menggunakan jenis penelitian normatif. Persamaannya yaitu Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi.

#### **F. Sistematika Penulisan**

Penulisan dalam penelitian ini dibagi menjadi 4 bab, yaitu sebagai berikut;

Bab I : Pendahuluan

Berisi gambaran umum isi Skripsi yang diurai secara singkat dan terdiri atas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penulisan, Manfaat penulisan, orisinalitas penelitian dan sistematika penulisan

**Bab II : Tinjauan Pustaka**

Berisi tentang Pengertian Pekerja atau Buruh, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara lain Pengertian Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Jenis Perselisihan Hubungan Industrial, Tata cara Penyelesaian Hubungan Industrial, Perselisihan Hubungan Industrial Menurut UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI. Mediasi sebagai Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara lain Pengertian Mediasi, Asas-asas Hukum Mediasi, Perkembangan Mediasi di Indonesia, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi.

**Bab III : Metode Penelitian**

Berisi tentang Jenis dan Pendekatan Penelitian, Sumber Bahan Hukum, Teknik Pengumpulan Bahan Hukum dan Teknik Analisis Bahan Hukum.

**Bab IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Berisi hasil penelitian dan pembahasan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui upaya mediasi menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri melalui Mediasi dan hasil penelitian dan pembahasan akibat hukum terhadap Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri melalui Mediasi.

**Bab IV : Penutup**

Berisi kesimpulan dan saran, kesimpulan berisi uraian singkat tentang pembahasan yang disimpulkan; kesimpulan dari proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui upaya mediasi menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industri melalui mediasi; kesimpulan dari akibat hukum terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industri melalui mediasi. saran berisikan masukan/tanggapan terhadap hasil kesimpulan; saran tentang proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui upaya

mediasi menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industri melalui mediasi; saran tentang akibat hukum terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industri melalui mediasi.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan sebagaimana dikemukakan penulis di atas, dapat disimpulkan bahwa:

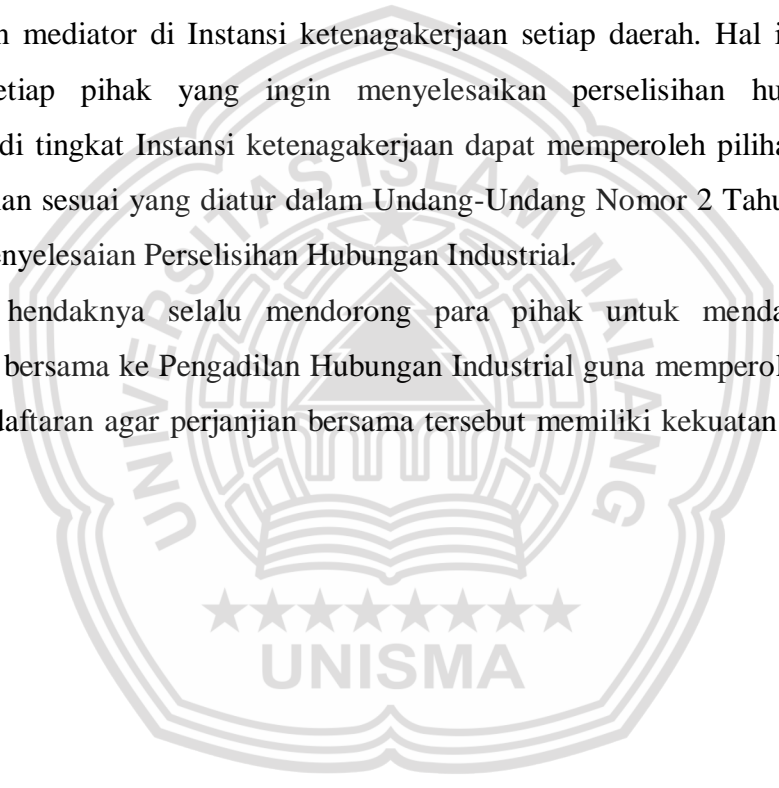
1. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi tidak ditawarkan bersamaan dengan konsiliasi atau arbitrase karena adanya keinginan pemerintah untuk mengimplementasikan fungsi Negara dengan memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Fungsi ini diwujudkan dalam bentuk peran pemerintah melalui mediator yang berwenang menyelesaikan empat jenis perselisihan hubungan industrial yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antara SP/SB dalam satu perusahaan dengan kewajiban mengeluarkan anjuran tertulis. Hanya Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berada pada Instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan saja yang dapat diangkat menjadi mediator penyelesaian perselisihan hubungan industrial karena mediator hubungan industrial sebagai upaya pemerintah memberikan pelayanan publik, sebagai bentuk tanggungjawab Negara dan ikut campur tangan menyelesaikan perselisihan yang terjadi diantara warganya. khususnya dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Implikasi hukum tidak hadirnya para pihak memenuhi panggilan mediator untuk melakukan mediasi telah menimbulkan ketidakadilan bagi pemohon atau termohon mediasi karena terhadap perbuatan yang sama menimbulkan akibat hukum yang berbeda. Para pihak mempunyai hak dan kedudukan yang sama, Negara berkewajiban memberikan perlindungan yang sama kepada pemohon dan termohon mediasi. maka tidak hadirnya pemohon atau termohon haruslah menimbulkan akibat hukum yang sama.
2. Akibat hukum terhadap perselisihan yang diputus adalah lahirnya hak dan kewajiban yang harus ditaati dan dilaksanakan oleh para pihak yang berselisih sebagaimana mereka mentaati undang-undang. Hal ini karena perjanjian

bersama yang telah dibuat memiliki kekuatan mengikat dan menjadi undang-undang bagi para pihak yang membuatnya sesuai dengan Pasal 1338 (1) KUHPerdara berkaitan dengan asas *Pacta Sunt Servanda*

## B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, maka penulis menyarankan agar kiranya:

1. Pemerintah hendaknya mencari solusi untuk mengatasi minimnya konsiliator, arbiter dan mediator di Instansi ketenagakerjaan setiap daerah. Hal ini agar supaya setiap pihak yang ingin menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di tingkat Instansi ketenagakerjaan dapat memperoleh pilihan jalur penyelesaian sesuai yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
2. Mediator hendaknya selalu mendorong para pihak untuk mendaftarkan perjanjian bersama ke Pengadilan Hubungan Industrial guna memperoleh akta bukti pendaftaran agar perjanjian bersama tersebut memiliki kekuatan hukum tetap.





## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Abdul Rachmad Budiono, 2005, Hukum Perburuhan di Indonesia, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Abdul Rachmad Budiono, 2009, Hukum Perburuhan, PT Indeks, Jakarta
- Absori, 2010, Hukum Ekonomi Indonesia: Beberapa Aspek Bidang Pengembangan pada Era Liberalisasi Perdagangan, Surakarta: Muhammadiyah University Press
- Fuady, Munir 2001. Arbitrase Nasional Alternatif Penyelesaian Sengketa Bisnis, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Ibrahim, Johny, S.H., M.Hum, 2006, Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif. Jawa Timur: Banyumedia
- I.P.M. Ranuhandoko, 2006, Terminologi Huku Inggris-Indonesia, Cetakan ke-IV, Sinar Grafika, Jakarta.
- Koesnoe, Mohammad, 1989, Catatan-catatan Terhadap Hukum Adat Dewasa Ini, Airlangga University Press, Surabaya.
- Lalu Husni, 2008. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: RajaGrafindo
- Lalu Husni, 2009, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan, PT RajaGrafindo Persada., Jakarta,
- Lalu Husni 1, 2010. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Edisi Revisi, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mahadi, 1991, Falsafah Hukum Suatu Pengantar, Alumni, Bandung.
- Mahkamah Agung, 2003, Court Dispute Resolution, Makalah, Puslitbang Hukum dan Peradilan Mahkamah Agung RI, Jakarta.
- Peter Mahmud Marzuki, 2009. Penelitian Hukum, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Prinst, Darwan, 2000, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Citra Aditya Bakti, Bandung

Priyatna Abdurrasyid dalam Sudiarto & Zaeni Asyhadie, 2004. Mengenal Arbitrase Salah Satu Alternatif Penyelesaian Sengketa Bisnis, RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Rahmadi, 2006. Hukum Acara Perdata Indonesia, Edisi ketiga, Liberty, Yogyakarta.

Rachmad, Budiono, Abdul, 2009, Hukum Perburuhan, Jakarta: PT Indeks.

Rahmadi, Takdir, 2010. Mediasi Penyelesaian Sengketa melalui Pendekatan Mufakat, Cetakan ke-satu Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Rachmadi Usman, 2003, Pilihan Penyelesaian Sengketa Di Luar pengadilan, Citra Aditya Bakti, Yogyakarta.

Satjipto Rahardjo, 1986, Ilmu Hukum, Alumni, Bandung.

Soedikno Mertokusumo, 2004. Mengenal Hukum (Suatu Pengantar). Yogyakarta: Liberty.

Sri Mamudji. 2006. Penelitian Hukum Normatif, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Sudargo Gautama, Undang-Undang Arbitrase Baru 1999, Citra Aditya Bakti, Bandung.

Syahrizal Abbas, 2001. Mediasi dalam Hukum Syari'ah, Hukum Adat dan Hukum Nasional, Cetakan ke dua, Prenada Media Group, Jakarta.

Takdir Rahmadi, 2010, Mediasi: Penyelesaian sengketa melalui pendekatan mufakat, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

### **Undang-undang**

KEP.04/M.EKUIIN/02/2000

Kepmenakertrans RI Nomor : Kep.92/Men/VI/2004

Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Undang-Undang No. 14 Tahun 1970

Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003

Undang-Undang No. 21 Tahun 2000

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004

Pasal 1 angka 16 Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997.

Pasal 1 angka 22 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004

Pasal 40 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2000

Undang-undang Nomor 1 Tahun 1951

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1979

Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999

Undang-undang Nomor 29 Tahun 2000

Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000

Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2000

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2001

Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2001

Undang-Undang ketenagakerjaan Indonesia. 2005. *Major Labour Laws of Indonesia, Edisi ke-dua Ministry Of manpower and Tranmigration Jakarta dan International Labour Organization (ILO) Jakarta.*

Undang-Undang ketenagakerjaan Indonesia *Major Labour Laws of Indonesia.*

### Jurnal

Abdul Rachman Budiono, 2016 disampaikan pada Konferensi Nasional "Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial" di Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang.

Lokakarya Terbatas, 2002, Teknik Mediasi (Tingkat Dasar), Makalah, Hotel Lido Lakes, Bogor, Jawa Barat, 18-20 Nopember 2002.

Mei L. Bicker, "Employment Dispute Resolution in the United State", Makalah Disampaikan pada Semiloka Penyelesaian Perselisihan Perburuhan di Indonesia dan Prospek Penerapan Sistem Arbitrase di Indonesia, Universitas Katolik Parahyangan, Bandung, 28 Juli 2001, hlm. 7

Muhammad Aulia Gislir, "Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Melalui Arbitrase", Jurnal Keadilan, Vol. 3 No. 4, Jakarta, Tahun 2003/2004, hlm. 9-10

Peradilan merupakan suatu kekuasaan (dalam arti fungsi) yang berdiri sendiri berdampingan dengan kekuasaan lainnya. Lihat Sjachran Basah, Eksistensi dan Tolok Ukur Badan Peradilan Administrasi di Indonesia, Alumni, Bandung, 1989, hlm. 23. Bdgk dengan Rochmat Soemitro, Masalah Peradilan Administrasi dalam Hukum Pajak di Indonesia, Eresco, Bandung, 1976

Suyud Margono, 2001. "Pelebagaan Altenative Dispute Resolution (ADR) di Indonesia", Prospek dan Pelaksanaan Arbitrase di Indonesia (Mengenang Alm. Prof. Dr. Komar Kantaatmadja), Citra Aditya Bakti, Bandung

#### Website

[www.wmc-iain.com/artikel/16-mediiasi-pemgantar-teori-dan-praktek](http://www.wmc-iain.com/artikel/16-mediiasi-pemgantar-teori-dan-praktek). Diakses tanggal 02 Juli 2017

<http://nasional.news.viva.co.id/news/read/287412-marak-demo-buruh--peran-mediator-ditingkatkan>. Diakses tanggal 02 Juli 2017

[www.wmc-iain.com/artikel/16-mediiasi-pemgantar-teori-dan-praktek](http://www.wmc-iain.com/artikel/16-mediiasi-pemgantar-teori-dan-praktek). Diakses tanggal 02 Juli 2017