



**KEKUATAN HUKUM PERJANJIAN BERSAMA  
DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN  
HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI MEDIASI DI  
BP3TK PROVINSI JAWA TENGAH**

**SKRIPSI**

**Disusun untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum**

**Oleh**

**RIFI NANDA AENI**

**8111414256**

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG  
2018**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul “Kekuatan Hukum Perjanjian Bersama dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Mediasi di BP3TK Provinsi Jawa Tengah”, disusun oleh Rifi Nanda Aeni (NIM. 8111414256) telah disetujui untuk dipertahankan di hadapan Sidang Ujian Skripsi Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang, pada:

Hari : Senin

Tanggal : 9 April 2018

Menyetujui,

Pembimbing



**Tri Sulistiyono, S.H., M.H.**  
**NIP. 197505242000031002**

Mengetahui,

Wakil Dekan Bidang Akademik  
Fakultas Hukum UNNES



**Dr. Maritah, M.Hum.**  
**NIP. 196205171986012001**

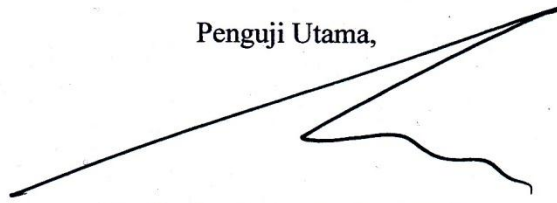
## PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Kekuatan Hukum Perjanjian Bersama dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Mediasi di BP3TK Provinsi Jawa Tengah” disusun oleh Rifi Nanda Aeni (NIM. 8111414256) telah dipertahankan di hadapan Sidang Ujian Skripsi Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang, pada:

Hari : Rabu

Tanggal : 30 Mei 2018

Penguji Utama,



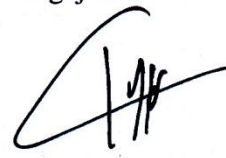
**Dr. Rodiyah, S.Pd., S.H., MSi**  
**NIP. 197206192000032001**

Penguji I



**Windiah Sari, S.Pd., M.Pd**  
**NIP.198011282008122001**

Penguji II



**Tri Sulistiyono, S.H., M.H**  
**NIP. 197505242000031002**

Mengetahui,

Dekan Fakultas Hukum UNNES



**Dr. Rodiyah, S.Pd., S.H., M.Si.**  
**NIP-197206192000032001**

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertandatangan di bawah ini:


Nama : Rifi Nanda Aeni

NIM : 8111414256

menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Kekuatan Hukum Perjanjian Bersama dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Mediasi di BP3TK Provinsi Jawa Tengah” adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari diketahui ada plagiasi maka saya siap mempertanggungjawabkan secara hukum.

Semarang, 9 April 2018

Yang menyatakan,



Rifi Nanda Aeni

NIM. 8111414256

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK  
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Negeri Semarang, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Rifi Nanda Aeni  
NIM : 8111414256  
Program Studi : Ilmu Hukum (S1)  
Fakultas : Hukum

demi perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Negeri Semarang **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-ekclusive Royalty Free Right*)** atas skripsi saya yang berjudul : **Kekuatan Hukum Perjanjian Bersama dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Mediasi di BP3TK Provinsi Jawa Tengah beserta perangkat yang ada (jika diperlukan).** Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Negeri Semarang berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Semarang  
Pada tanggal : 9 April 2018  
saya menyatakan,



Rifi Nanda Aeni  
NIM. 8111414256

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO :**

“Orang baik tidak memerlukan hukum untuk memerintahkan mereka agar bertindak penuh tanggung jawab, sementara orang jahat akan selalu menemukan celah di sekitar hukum”

-Plato-

### **PERSEMBAHAN**

Dengan mengucapkan syukur skripsi ini kupersembahkan untuk :

1. Kedua orang tua yang selalu memberikan doa dan kasih sayang.
2. Kakak-kakakku yang telah memberikan semangat dan dukungan.
3. Almamaterku.

## KATA PENGANTAR

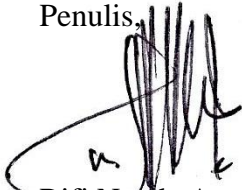
Puji syukur atas rahmat dan kuasa Illahi serta dukungan dari pihak-pihak yang telah membantu, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul “Kekuatan Hukum Perjanjian Bersama dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Mediasi di BP3TK Provinsi Jawa Tengah” sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum. Oleh karena itu dengan segenap kerendahan hati dan ucapan terimakasih saya sampaikan kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M.Hum, Rektor Universitas Negeri Semarang;
2. Dr. Rodiyah, S.Pd., S.H., M.Si, Dekan Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang;
3. Dr. Martitah, M.Hum, Wakil Dekan Bidang Akademik;
4. Tri Sulistiyono, S.H., M.H, Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan sekaligus dosen pembimbing yang telah memberikan segenap perhatian dan bimbingan serta arahan sehingga bisa terselesaikan penulisan skripsi ini;
5. Dani Muhtada, M.Ag., M.P.A., Ph.D, Ketua Bagian Hukum Tata Negara;
6. Seluruh Dosen dan Staf Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang;
7. Enik Nurhayatini, S.H., M.Hum, Kepala seksi Perselisihan Hubungan Industrial pada BP3TK Provinsi Jawa Tengah, Wagino, S.H selaku Mediator BP3TK Provinsi Jawa Tengah, Mahrus Siyam, S.H., M.H selaku Mediator BP3TK Provinsi Jawa Tengah dan Hareta Diyah Indrihastuti, S.H., M.Kn selaku Mediator BP3TK Provinsi Jawa Tengah, yang bersedia meluangkan waktu untuk membantu penulis menyelesaikan skripsi ini;

8. Noer Ali, S.H selaku Hakim Karir di Pengadilan Hubungan Industrial Semarang, Sugiyanto, S.H., M.H selaku Hakim Ad Hoc Pengadilan Hubungan Industrial, yang bersedia meluangkan waktu untuk membantu penulis menyelesaikan skripsi ini;
9. Kawan-kawanku angkatan 2014 Fakultas Hukum Unnes yang senantiasa memberi dukungan belajar selama di Fakultas Hukum Unnes;
10. Teman-temanku (Nova, Eta, Ria, Riris, Rini, Indah, Huda, Edy, Saiful, Yusuf, Arby) yang telah memberikan dukungan belajar;
11. Sahabat-sahabatku (Ira, Asri, Iqoh, Elsa, Hesti, Fia, Farikhah, Sandy, Deby, Falah Haputra) yang telah kebersamai dan membantu memberikan semangat;
12. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi dan menuntut ilmu di Universitas Negeri Semarang.

Semarang, 2 April 2018

Penulis,



Rifi Nanda Aeni



## ABSTRAK

Aeni, Rifi Nanda. 2018. *Kekuatan Hukum Perjanjian Bersama Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Mediasi di BP3TK Provinsi Jawa Tengah*. Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang. Pembimbing : Tri Sulistiyono, S.H., M.H.

**Kata kunci : Pendaftaran; Perjanjian Bersama; Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial; Pengadilan Hubungan Industrial; Mediasi**

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan bahwa perjanjian bersama wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak membuat perjanjian, namun dalam praktiknya perjanjian bersama dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Mediasi di BP3TK Provinsi Jawa Tengah tidak didaftarkan sebagaimana mestinya. Permasalahan yang dikaji dalam skripsi ini adalah kekuatan hukum perjanjian bersama dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi di BP3TK Provinsi Jawa Tengah dan upaya hukum yang dilakukan apabila salah satu pihak dirugikan atas tidak dilaksanakannya isi dari perjanjian bersama.

Kajian teori yang digunakan dalam penelitian adalah Teori Legalitas dan Teori Perlindungan Hukum. Dengan menggunakan jenis penelitian yuridis sosiologis. Teknik pengambilan data dilakukan dengan wawancara (Mediator BP3TK, Hakim PHI dan Pekerja) dan studi kepustakaan. Analisis data menggunakan analisis deskriptif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kekuatan hukum perjanjian bersama dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang tidak didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial tetap memiliki kekuatan hukum berdasarkan pada KUHPerduta yaitu sepanjang ada kesepakatan, sedangkan yang didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial statusnya sama dengan putusan hakim yang berkekuatan hukum tetap dan memiliki kekuatan eksekutorial. Upaya hukum yang dapat dilakukan untuk memberikan perlindungan hukum bagi pekerja yang dirugikan yaitu dengan mengajukan eksekusi ke Pengadilan Hubungan Industrial, apabila perjanjian bersama tersebut sudah didaftarkan maka dalam mengajukan eksekusi tidak perlu melakukan sidang dari awal hingga sidang pembacaan putusan.

Simpulan kekuatan hukum perjanjian bersama dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di BP3TK Provinsi Jawa Tengah yang tidak didaftarkan mengacu kepada pasal 1320 KUHPerduta sedangkan yang didaftarkan sama dengan putusan hakim yang sudah berkekuatan hukum tetap dan memiliki kekuatan eksekutorial. Upaya hukum yang dapat dilakukan adalah dengan mengajukan eksekusi ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak membuat perjanjian. Saran adanya aturan mengenai sanksi hukum yang tegas terhadap pengusaha yang tidak melaksanakan isi perjanjian bersama untuk memenuhi hak-hak pekerja.

# DAFTAR ISI

|  |      |
|--|------|
| <b>HALAMAN JUDUL</b> .....                       | i    |
| <b>PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....              | ii   |
| <b>PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....             | iii  |
| <b>PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI</b> .....    | iv   |
| <b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....               | v    |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....                      | vi   |
| <b>ABSTRAK</b> .....                             | ix   |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....                          | x    |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....                        | xiii |
| <b>DAFTAR BAGAN</b> .....                        | xiv  |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....                     | xv   |
| <b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....                   | 1    |
| 1.1 Latar Belakang .....                         | 1    |
| 1.2 Identifikasi Masalah .....                   | 7    |
| 1.3 Pembatasan Masalah .....                     | 8    |
| 1.4 Rumusan Masalah .....                        | 8    |
| 1.5 Tujuan Penelitian .....                      | 8    |
| 1.6 Manfaat Penelitian .....                     | 9    |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....             | 10   |
| 2.1 Penelitian Terdahulu .....                   | 10   |
| 2.2 Landasan Teori .....                         | 12   |
| 2.2.1 Asas Legalitas .....                       | 12   |
| 2.2.2 Teori Perlindungan Hukum .....             | 15   |
| 2.2.3 Tinjauan Umum tentang Penegakan Hukum..... | 16   |
| 2.3 Landasan Konseptual .....                    | 19   |

|  |           |
|--|-----------|
| 2.3.1 Perselisihan Hubungan Industrial .....   | 19        |
| 2.3.2 Mediasi Hubungan Industrial .....  | 34        |
| 2.3.3 Mediator Hubungan Industrial .....   | 36        |
| 2.3.4 Produk dari Mediasi .....  | 38        |
| 2.3.5 Tinjauan Umum Tentang Perjanjian .....   | 39        |
| 2.4 Kerangka Berfikir .....  | 41        |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>   | <b>42</b> |
| 3.1 Pendekatan Penelitian .....  | 42        |
| 3.2 Jenis Penelitian.....  | 43        |
| 3.3 Fokus Penelitian.....  | 44        |
| 3.4 Lokasi Penelitian.....   | 45        |
| 3.5 Sumber Data.....   | 45        |
| 3.6 Teknik Pengumpulan Data.....   | 50        |
| 3.7 Validitas Data.....  | 52        |
| 3.8 Analisis Data.....   | 54        |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>   | <b>57</b> |
| 4.1 Profil BP3TK Provinsi Jawa Tengah.....   | 57        |
| 4.2 Kekuatan Hukum Perjanjian Bersama dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Mediasi di BP3TK Provinsi Jawa Tengah                                    | 62        |
| 4.2.1 Kekuatan Hukum Perjanjian Bersama dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Mediasi yang tidak didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial ..... | 69        |
| 4.2.2 Kekuatan Hukum Perjanjian Bersama dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Mediasi yang tidak didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial ..... | 74        |
| 4.3 Upaya Hukum yang Dilakukan Apabila Salah Satu Pihak Dirugikan Atas Tidak Dilaksanakannya Isi dari Perjanjian Bersama .....   | 79        |
| <b>BAB V PENUTUP .....</b>   | <b>88</b> |
| 5.1 Simpulan .....   | 88        |
| 5.2 Saran .....  | 89        |

|                             |    |
|-----------------------------|----|
| <b>DAFTAR PUSTAKA</b> ..... | 90 |
| <b>LAMPIRAN</b> .....       | 94 |

## DAFTAR TABEL

|  |    |
|--|----|
| 1.1 Jumlah Perselisihan Hubungan Industrial di BP3TK Provinsi Jawa Tengah<br>Tahun 2015-2017 .....                             | 5  |
| 2.1 Penelitian Terdahulu .....   | 10 |
| 4.1 Data PPHI melalui Litigasi dan Non Litigasi .....  | 63 |
| 4.2 Data Perjanjian Bersama di BP3TK Provinsi Jawa Tengah Tahun 2015–<br>2017.....   | 70 |
| 4.3 Panjar Biaya Perkara PPHI Pengadilan Negeri/Niaga/HI/Tipikor Semarang<br>Kelas 1A Khusus.....                              | 74 |
| 4.4 Data Perselisihan Hubungan Industrial yang Didaftarkan ke Pengadilan<br>Hubungan Industrial Semarang Tahun 2015-2017 ..... | 76 |
| 4.5 Data Perkara Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan<br>Industrial Semarang Tahun 2015-2017.....           | 84 |

## **DAFTAR BAGAN**

|  |    |
|--|----|
| 3.1 Model analisis interaktif dan analisis kualitatif .....      | 57 |
| 4.1 Struktur Organisasi BP3TK Provinsi Jawa Tengah .....         | 60 |
| 4.2 Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ..... | 64 |

## **DAFTAR LAMPIRAN**

1. Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
2. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian
3. Perjanjian Bersama antara PT. Gentong Gotri dan Karyawannya
4. Surat Kesanggupan Membayaran Hak Pesangon Karyawan
5. Risalah Perundingan/Klarifikasi
6. Akta Pendaftaran Perjanjian Bersama

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pembangunan ketenagakerjaan adalah bagian dari pembangunan nasional yang didasarkan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan juga harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materil ataupun spiritual (Rusli, 2011:1).

Undang-Undang Dasar 1945 membahas banyak hal-hal mengenai hukum, politik, budaya, dan tatanan kehidupan serta tatanan kemasyarakatan di NKRI. Berkaitan dengan adanya tatanan kehidupan dan tatanan kemasyarakatan, hal ini mencakup kepada kesejahteraan pada tenaga kerja di Indonesia. Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945 mengatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”. Ayat tersebut menjelaskan bahwa kesejahteraan adalah kemampuan warga negara untuk menjalani kehidupan dan pekerjaan yang layak. Di mana kehidupan dan pekerjaan yang layak tersebut bertujuan untuk mendapatkan kehidupan yang sejahtera, karena kehidupan yang sejahtera adalah hak bagi setiap warga negara.

Selain itu dalam Pasal 28D UUD 1945 juga menyatakan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Artinya setiap orang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya harus bekerja dan berhak menerima upah/imbalan sebagai bentuk pembayaran atas apa yang sudah dikerjakan oleh pekerja kepada



perusahaan. Serta dalam menjalankan kewajibannya di dalam perusahaan, pekerja berhak mendapatkan perlakuan yang adil yaitu tanpa adanya perbedaan status, suku, maupun keyakinan, sehingga setiap pekerja merasa nyaman dan tenang atas perlakuan adil dan jaminan yang diberikan.

Manusia sebagai makhluk sosial cenderung menginginkan kesejahteraan dan ingin segala kebutuhannya dapat terpenuhi, sehingga manusia melakukan suatu usaha dengan menciptakan suatu hubungan kerja dengan manusia yang lain. Hubungan kerja tersebut terdapat pihak yang berperan yaitu pengusaha dan pekerja yang saling timbal balik dan berinteraksi. Pengusaha membutuhkan seorang pekerja untuk menjalankan usahanya memproduksi barang/jasa dan pekerja membutuhkan imbalan atas apa yang telah dikerjakannya berupa upah/gaji. Dari hubungan kerja tersebut akan terciptanya suatu hubungan yaitu hubungan industrial.

Hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja tidak selalu akan berjalan dengan lancar, kadangkala muncul suatu perselisihan yang dikarenakan perbedaan kepentingan/pendapat antara pengusaha dan pekerja/buruh. Salah satu penyebabnya adalah ketika pengusaha berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan kebijakan-kebijakan yang menurut pengusaha sudah yang terbaik dan akan diterima oleh pekerja, namun dari sisi pekerja/buruh memiliki pendapat/pemikiran yang berbeda sehingga menimbulkan perselisihan dan adanya perasaan tidak puas karena merasa hak-hak yang seharusnya mereka dapatkan tidak mereka terima.

Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan perundang-undangan yang dibuat oleh

pemerintah untuk menyelesaikan perselisihan-perselisihan yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja/buruh dengan cara musyawarah untuk mencapai kesepakatan kedua belah pihak. Pasal 1 angka 1 UU No. 2 Tahun 2004 menyebutkan perselisihan hubungan industrial adalah "Perbedaan pendapat dan 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".

Gunawi Kartasapoetra menyatakan bahwa yang menjadi pokok pangkal kekurangan itu umumnya berkisar pada masalah-masalah (Asyhadie, 1993:201-201): a. Pengupahan, b. Jaminan Sosial, c. Perilaku penugasan yang kadang-kadang dirasakan kurang sesuai kepribadian, d. Daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus diemban, e. Adanya masalah pribadi.

Pilihan yang dapat ditempuh oleh para pihak dalam menyelesaikan perkara perdata adalah melalui jalur litigasi atau non-litigasi. Legalitas penggunaan jalur non-litigasi untuk penyelesaian suatu perkara perdata dapat dilihat pada pertimbangan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa yang selanjutnya disebut UU AAPS yaitu menimbang bahwa berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, penyelesaian sengketa perdata di samping dapat diajukan ke peradilan umum juga terbuka kemungkinan diajukan melalui arbitrase dan alternatif penyelesaian sengketa (non-litigasi). Penyelesaian sengketa dilakukan secara non-litigasi ini dilakukan untuk menekan jumlah perkara yang masuk di

pengadilan, selain itu juga penyelesaian melalui jalur non-litigasi ini tidak memerlukan waktu yang lama serta biaya yang relatif murah, bahkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di BP3TK ini tidak dipungut biaya.

Setelah dilaksanakan upaya penyelesaian maka oleh seorang penengah dibuatkanlah suatu perjanjian untuk menandakan bahwa musyawarah yang dilakukan untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi antara pekerja/buruh telah terjadi kesepakatan bersama dan selesai. Sebagaimana yang diatur dalam Pasal 7 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 13 ayat (1), dan Pasal 23 ayat (1) UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pasal 7 ayat (1) menyatakan:

“Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak.”

Pasal 7 ayat (3) menyatakan:

“Perjanjian bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan Pejanjian Bersama.”

Pasal 13 ayat (1) menyatakan:

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

Pasal 23 ayat (1) menyatakan:

“Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan konsiliator dan didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.”

Di BP3TK Provinsi Jawa Tengah, penyelesaian perselisihan dilakukan dengan cara mediasi yaitu penyelesaian yang ditengahi oleh pihak ketiga yang

bersifat netral dan dihadiri oleh pengusaha dan pekerja/buruh. Pihak ketiga yang dimaksud di sini adalah Mediator di BP3TK Provinsi Jawa Tengah. Balai Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja (BP3TK) bekerja sebagai tempat alternatif penyelesaian untuk menyelesaikan permasalahan antara Pengusaha dan Pekerja/buruh sebelum lanjut ke Pengadilan karena dianggap lebih sederhana dalam penyelesaiannya, efisiensi waktu dan tidak memerlukan biaya dalam penanganannya.

Hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya jumlah perselisihan yang masuk ke Balai Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja (BP3TK). Adapun perselisihan hubungan industrial yang ditangani oleh BP3TK Provinsi Jawa Tengah, yang menurut penelitian ada 259 kasus yang pernah diselesaikan atau dimediasi dari tahun 2015-2017. Dengan rincian tahun 2015 ada 109 kasus, tahun 2016 ada 95 kasus, dan tahun 2017 ada 55 kasus. Dengan data sebagai berikut :

**Tabel 1.1 Data Perselisihan Hubungan Industrial Di BP3TK Provinsi Jawa Tengah**

| No. | Keterangan    | Jumlah |      |      |
|-----|---------------|--------|------|------|
|     |               | 2015   | 2016 | 2017 |
| 1.  | Perkara Masuk | 109    | 95   | 55   |
| 2.  | PB            | 56     | 45   | 41   |

Sumber: BP3TK Provinsi Jawa Tengah

Perselisihan yang dihadapi berbagai macam yakni mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Perselisihan Kepentingan, Perselisihan Hak ataupun Perselisihan Serikat Kerja/Serikat Buruh dalam satu perusahaan. Adapun latar belakang terjadinya suatu perselisihan hubungan industrial yang terjadi di BP3TK Provinsi Jawa Tengah salah satunya yaitu perselisihan mengenai Pemutusan

Hubungan Kerja (PHK) yang disebabkan karena pekerja tidak terima atas PHK yang dihadapinya.

Setelah adanya kesepakatan yang telah disepakati antara pengusaha dan pekerja/buruh yang dilakukan melalui mediasi dan ditengahi mediator maka dibuatkan Perjanjian Bersama (PB) yang ditandatangani kedua belah pihak sebagai tanda bahwa perselisihan tersebut sudah terselesaikan. Perjanjian tersebut dilakukan secara tertulis yang mana perlu memperhatikan syarat-syarat sah nya perjanjian sesuai Pasal 1230 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata selanjutnya disebut KUHPerdata. Apabila perjanjian tidak memenuhi syarat-syarat sah perjanjian yang dimaksud, maka dapat dilakukan pembatalan atau batal demi hukum.

Perjanjian bersama tersebut merupakan hasil kesepakatan para pihak untuk menyelesaikan perselisihannya secara damai melalui mediasi. Perjanjian bersama dibuat berlandaskan asas-asas dalam perjanjian pada umumnya yaitu bahwa perjanjian bersama dibuat berdasarkan konsensus dan itikad baik para pihak dalam memenuhi hak dan kewajibannya masing-masing. Oleh karenanya, perjanjian bersama mengikat bagi para pihak layaknya undang-undang.

Namun dalam pelaksanaannya, meskipun dibuat berdasarkan itikad baik dapat dimungkinkan terjadinya cidera janji oleh salah satu pihak yang mana akan menimbulkan kerugian kepada pihak lain, khususnya dalam hal ini adalah pekerja yang biasanya dirugikan. Sehingga untuk menimalisir adanya kerugian yang akan dialami maka setelah dibuatkan perjanjian bersama, perjanjian tersebut wajib didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Ketentuan dalam Pasal 13 ayat (1) UU Nomor 2 Tahun 2004, perjanjian bersama harus didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Namun dalam kenyataannya di BP3TK Provinsi Jawa Tengah, perjanjian bersama tidak didaftarkan sebagaimana mestinya. Sehingga dari data-data yang sudah didapatkan, peneliti ingin meneliti mengenai perjanjian bersama yang ada di BP3TK Provinsi Jawa Tengah untuk mengetahui bagaimana kekuatan hukumnya dan upaya-upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pihak yang merasa dirugiikan apabila isi perjanjian bersama tersebut tidak dilaksanakan.

Dari latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“KEKUATAN HUKUM PERJANJIAN BERSAMA DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI MEDIASI DI BP3TK PROVINSI JAWA TENGAH”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat ditarik suatu permasalahan bahwa dalam pelaksanaan perjanjian bersama di Balai Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja (BP3TK) Provinsi Jawa Tengah tidak sesuai dengan UU No. 2 Tahun 2004 pasal 7 ayat (3) yaitu perjanjian bersama setelah proses mediasi yang telah diselesaikan di BP3TK tidak ada yang didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial dan tidak memberikan informasi kepada pengusaha dan pekerja/buruh untuk mendaftarkannya sehingga menjadi tidak adanya dasar yuridis atas tidak didaftarkannya perjanjian bersama tersebut.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Pembatasan masalah dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mempersempit ruang lingkup permasalahan yang akan dikaji lebih lanjut.

Pembatasan masalah tersebut antara lain:

- 1) Kekuatan hukum perjanjian bersama dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui mediasi di BP3TK Provinsi Jawa Tengah.
- 2) Upaya hukum yang dilakukan apabila salah satu pihak dirugikan atas tidak dilaksanakannya isi dari perjanjian bersama.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Dalam penelitian ini, penulis merumuskan pokok masalah yang akan dikaji yaitu antara lain:

- 1) Bagaimanakah kekuatan hukum perjanjian bersama dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui mediasi di BP3TK Provinsi Jawa Tengah?
- 2) Bagaimanakah upaya hukum yang dilakukan apabila salah satu pihak dirugikan atas tidak dilaksanakannya isi dari perjanjian bersama?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan yang menjadi harapan penulis dalam penelitian ini adalah:

- 1) Mendeskripsikan kekuatan hukum perjanjian bersama dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui mediasi di BP3TK Provinsi Jawa Tengah.

- 2) Menemukan upaya hukum yang dilakukan apabila salah satu pihak dirugikan atas tidak dilaksanakannya isi dari perjanjian bersama.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Setelah penelitian ini, diharapkan hasilnya dapat bermanfaat bagi beberapa pihak. Manfaat penelitian ini meliputi manfaat teoritis dan manfaat praktis.

### 1) Manfaat Teoritis

- (1) Sebagai pengembangan ilmu hukum, khususnya hukum ketenagakerjaan
- (2) Sebagai bahan acuan bagi penelitian sejenis di masa yang akan datang.

### 2) Manfaat Praktis

- (1) Sebagai gambaran nyata dan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pemerintah dalam membuat suatu kebijakan dan lebih menimbang kembali mengenai faktor positif maupun negatif yang diambil.
- (2) Sebagai informasi bagi masyarakat keadaan yang sebenarnya di lapangan terkait dengan kesesuaian hukum mengenai pelaksanaan perjanjian bersama dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di BP3TK Provinsi Jawa Tengah.
- (3) Menemukan kejelasan hukum mengenai pelaksanaan perjanjian bersama yang tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil penelusuran kepustakaan Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang dan internet, penelitian mengenai : Kekuatan Hukum Perjanjian Bersama dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Mediasi di BP3TK Provinsi Jawa Tengah, peneliti menemukan beberapa Penulisan Hukum yang memiliki keterkaitan dengan penelitian dalam hal penyelesaian perkara perdata melalui mediasi yaitu :

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

| No. | Penelitian  | Hasil Penelitian   | Perbedaan  | Kebaruan   |
|-----|---|--|--|--|
| 1.  | Tinjauan Yuridis Perjanjian Perdamaian Dalam Penyelesaian Perkara Perdata. (Adlan Fakhrusy Hakim/C1001001 02/UMS) | <p>1. Akibat hukum dari putusan/akta perdamaian tersebut adalah sejak disepakati sarta ditandatanganinya akta perdamaian tersebut maka berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya, para pihak harus wajib memenuhi dan mentaati isi dari perjanjian tersebut dan mempunyai kekuatan eksekutorial. (Pasal 130 ayat (2) HIR dan Pasal 195 ayat (1) HIR.</p> <p>2. Akta perdamaian dibuat dengan prinsip adanya iktikad baik dari para pihak yang bersengketa dan bersifat final dan mengikat bagi para pihaknya sehingga menutup adanya upaya</p> | Peneliti terdahulu membahas mengenai akibat hukum putusan/akta perdamaian yang telah berkekuatan hukum tetap | Objek penelitian penulis yaitu perjanjian bersama hasil mediasi hubungan industrial yang merupakan bentuk perdamaian untuk perkara perdata khusus (Hubungan Industrial). |

|    |  |  |   |  |
|----|--|--|---|--|
|    |  | hukum banding terhadap putusan/akta perdamaian tersebut (Pasal 130 ayat (3) HIR).  |   |  |
| 2. | Kekuatan Hukum Akta Perdamaian Hasil Mediasi (Studi di Pengadilan Agama Kabupaten Malang). (Lailatul Qomariyah/1121 0103/UIN Maulana Malik Ibrahim Malang) | <p>1. Di dalam akta perdamaian ada 3 macam kekuatan hukum yaitu disamakan kekuatannya dengan kekuatan hukum tetap, mempunyai kekuatan hukum eksekutorial dan putusan akta perdamaian tidak dapat dibanding dan dikasasi. Sanksi bagi yang melanggar adalah langsung dimintakan eksekusi kepada Pengadilan.</p> <p>2. Proses hukum setelah adanya akta perdamaian tidak bisa diajukan menjadi perkara baru dan tidak bisa disengketakan ulang/tidak ada pelaksanaan sidang ulang. Apabila wanprestasi terjadi maka langsung dilakukan eksekusi oleh Pengadilan (Pasal 130 ayat 2 HIR)</p> | Peneliti terdahulu membahas mengenai akta perdamaian yang dihasilkan melalui Pengadilan | Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian penulis adalah penulis meneliti perjanjian bersama hasil mediasi yang dilakukan di luar pengadilan yaitu di BP3TK Provinsi Jawa Tengah. Sehingga lokasi penelitian berbeda dengan penelitian sebelumnya. |
| 3. | Tinjauan Akta Perdamaian Yang Dibuat Notaris Sebagai Upaya Penyelesaian Sengketa Perdata. (Tesis/Ahmad Anta Setiawan/UGM)                                  | 1. Notaris berperan penting dalam pembuatan kesepakatan perdamaian dalam bentuk secara tertulis khususnya sengketa sebagai implementasi Pasal 15 Undang-undang Nomor 30 Tahun 2004 Tentang Jabatan Notaris, dengan cara: pertama, notaris sebagai pejabat umum memiliki kewenangan atributif dari negara untuk melayani kebutuhan masyarakat yang  | Peneliti terdahulu membahas mengenai akta perdamaian yang dibuat oleh Notaris           | Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian penulis adalah objek penelitian penulis yaitu perjanjian bersama hasil mediasi hubungan industrial yang merupakan  |

|  |  |  |  |   |
|--|--|--|--|---|
|  |  | <p>melakukan hubungan hukum dengan membuat akta otentik sebagai alat bukti yang sah dan memiliki kekuatan pembuktian sempurna; kedua, sebagai implementasi Pasal 15 angka (2) huruf e Undang-undang Nomor 30 Tahun 2004, notaris memberikan penyuluhan dan nasihat hukum demi terjadinya kesepakatan perdamaian.</p> <p>2. Dapat terakomodasi ataupun tidaknya kepentingan para penghadap tersebut, sangat tergantung pada itikad baik masing-masing pihak. Untuk itu notaris harus berprakarsa untuk memberikan penjelasan tentang akibat hukum dari kepentingan-kepentingan tersebut kepada para pihak</p> |  | <p>bentuk perdamaian untuk perkara perdata khusus (Hubungan Industrial) dan Perjanjian Bersama peneliti dibuat oleh Mediator.</p> |
|--|--|--|--|---|

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Asas Legalitas

Asas legalitas merupakan salah satu prinsip utama yang dijadikan sebagai dasar dalam setiap penyelenggaraan pemerintahan dan kenegaraan di setiap negara hukum terutama bagi negara-negara hukum dalam sistem kontinental (Ridwan, 2016:90).

Istilah asas legalitas juga dikenal dalam Hukum Pidana; *nullum delictum sine pravia poenali* (tidak ada hukuman tanpa undang-undang), dan dikenal dalam Hukum Islam yang bertumpu pada ayat, *ma kaana mu'adziibina hatta nab'atsa*

*rasuula* “Kami tidak menjatuhkan siksa sebelum Kami mengutus seorang Rasul”. Kemudian asas legalitas ini digunakan dalam bidang Hukum Administrasi Negara yang memiliki makna “*Dat het bestuur aan de wet is onderworpen*” (bahwa pemerintah tunduk kepada undang-undang).

Pasal 5 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintah, disebutkan bahwa penyelenggaraan administrasi pemerintahan berdasarkan:

- a. Asas legalitas;
- b. Asas perlindungan terhadap hak asasi manusia; dan
- c. AUPB (Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik).

Asas legalitas yang dimaksud dalam pasal 5 huruf a, berarti penyelenggaraan Administrasi Pemerintahan mengedepankan dasar hukum dari sebuah Keputusan dan/atau pejabat pemerintahan. Asas legalitas menentukan bahwa semua ketentuan yang mengikat warga negara harus didasarkan pada undang-undang. Karena asas ini merupakan prinsip negara hukum yang sering dirumuskan dengan ungkapan “*het beginsel van wetmatigheid van bestuur*” yakni prinsip keabsahan pemerintahan (Ridwan, 2016:91)

Setiap tindakan pemerintah harus berdasarkan pada asas legalitas. Asas ini menentukan bahwa tanpa adanya dasar wewenang yang diberikan oleh suatu peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka segala macam aparat pemerintah tidak akan memiliki wewenang yang dapat mempengaruhi atau mengubah keadaan atau posisi hukum warga masyarakatnya.

Penerapan asas legalitas, menurut Indroharto akan menunjang berlakunya kepastian hukum dan kesamaan perlakuan. Kesamaan perlakuan terjadi karena

setiap orang yang berada dalam situasi seperti yang ditentukan dalam ketentuan undang-undang itu berhak dan berkewajiban untuk berbuat seperti apa yang ditentukan dalam undang-undang tersebut. Sedangkan kepastian hukum akan terjadi karena suatu peraturan dapat membuat semua tindakan yang akan dilakukan pemerintah itu dapat diramalkan atau diperkirakan lebih dahulu, dengan melihat pada peraturan-peraturan yang berlaku, maka pada dasarnya dapat dilihat atau diharapkan apa yang akan dilakukan oleh aparat pemerintahan yang bersangkutan. Dengan demikian, warga masyarakat yang menyesuaikan dengan keadaan tersebut.

Prajudi Atmosudirdjo (1981:78-90) menyebutkan beberapa persyaratan dalam penyelenggaraan pemerintahan, yaitu:

- 1) *Efektivitas*, artinya kegiatannya harus mengenai sasaran yang telah ditetapkan;
- 2) *Legimitas*, artinya kegiatan administrasi negara jangan sampai menimbulkan heboh oleh karena dapat diterima oleh masyarakat setempat atau lingkungan yang bersangkutan;
- 3) *Yurдикitas*, artinya syarat yang menyatakan bahwa perbuatan para pejabat administrasi negara tidak boleh melanggar hukum dalam arti luas;
- 4) *Legalitas*, artinya syarat yang menyatakan bahwa perbuatan atau keputusan administrasi negara yang tidak boleh dilakukan atas dasar undang-undang (tertulis) dalam arti luas; bila sesuatu dijalankan dengan dalih “keadaan darurat”, maka kedaruratan itu wajib

dibuktikan kemudian; jika tidak terbukti maka perbuatan tersebut digugat di pengadilan;

- 5) *Moralitas*, adalah salah satu syarat yang paling diperhatikan oleh masyarakat; moral dan etik umum maupun kedinasan wajib dijunjung tinggi; perbuatan tidak senonoh, sikap kasar, kurang ajar, tidak sopan, kata-kata yang tidak pantas, dan sebagainya wajib dihindarkan;
- 6) *Efisiensi* wajib dikejar seoptimal mungkin; kehematan dan produktivitas wajib diusahakan setinggi-tingginya;
- 7) *Teknik dan teknologi* yang setinggi-tingginya wajib dipakai untuk mengembangkan atau mempertahankan mutu prestasi yang sebaik-baiknya.

### **2.2.2 Teori Perlindungan Hukum**

Perlindungan hukum adalah segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada saksi dan atau korban. Perlindungan hukum korban kejahatan sebagai bagian dari perlindungan masyarakat, dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti melalui pemberian restitusi, kompensasi, pelayanan medis, dan bantuan hukum (Soekanto, 2012:133)

Secara teoritis terdapat 2 (dua) bentuk perlindungan hukum, yaitu (HS, Salim dan Elsis Septina N, 2016:264) :

1. Perlindungan Hukum Preventif. Perlindungan hukum preventif yang bersifat pencegahan. Perlindungan memberikan kesempatan kepada rakyat untuk mengajukan keberatan (*inspraak*) atas pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Sehingga perlindungan hukum ini bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada

- kebebasan bertindak karena adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi.
2. Perlindungan Hukum Represif. Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Peradilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia (Siregar, 1986:4).

Teori ini mengkaji tentang perlindungan hukum yang diberikan untuk masyarakat, karena dalam hal ini masyarakat berada pada golongan yang lemah sehingga memerlukan perlindungan hukum agar hak-haknya bisa terpenuhi. Di dalam peraturan perundang-undangan telah ditentukan bentuk-bentuk perlindungan yang diberikan kepada masyarakat atas adanya kesewenang-wenangan dari pihak lainnya, baik itu penguasa, pengusaha maupun orang yang mempunyai ekonomi lebih baik dari pihak korban. Pada prinsipnya, perlindungan terhadap pihak yang lemah atau korban HS, Salim dan Elsis Septina N, 2016:256).

### **2.2.3 Tinjauan Umum tentang Penegakan Hukum**

Hukum menurut J.C.T. Simorangkir, adalah peraturan-peraturan yang bersifat memaksa, yang menentukan tingkah laku manusia dalam lingkungan masyarakat yang dibuat oleh badan-badan resmi yang berwajib, pelanggaran mana terhadap peraturan-peraturan tadi berakibatkan diambilnya tindakan, yaitu dengan hukuman tertentu (Kansil, 1989:38 ).

Pelaksanaan hukum dapat berlangsung dalam masyarakat secara normal karena tiap-tiap individu menaati dengan kesadaran, bahwa apa yang ditentukan hukum tersebut sebagai suatu keharusan atau sebagai sesuatu yang memang

sebaiknya. Pelaksanaan hukum juga dapat terjadi karena pelanggaran hukum, yaitu dengan menegakkan hukum tersebut dengan bantuan alat-alat perlengkapan negara (Syahrani, 1991:161 ).

Soerjono Soekanto mengatakan penegakan hukum adalah kegiatan menyasikan hubungan nilai-nilai yang terjabarkan di dalam kaidah-kaidah/pandangan nilai yang mantap dan menjewantah dan sikap tindak sebagai rangkaian penjabaran nilai tahap akhir untuk menciptakan, memelihara dan mempertahankan kedamaian pergaulan hidup.

Titik Triwulan Tutik (2006:231) menurut Soerjono Soekanto, faktor-faktor penegakan hukum meliputi:

a. Faktor hukumnya sendiri

Semakin baik suatu peraturan hukum (undang-undang) akan semakin memungkinkan penegakan hukum. Secara umum peraturan hukum yang baik adalah peraturan hukum yang memenuhi tiga konsep keberlakuan, yaitu berlaku secara yuridis, sosiologis, dan filosofis.

b. Faktor penegak hukum

Peranan penegak hukum sangatlah penting, karena penegak hukum lebih banyak tertuju pada diskresi, yaitu dalam hal mengambil keputusan yang tidak sangat terikat pada hukum saja tetapi penilaian pribadi juga memegang peranan. Penegak hukum terdiri dari badan legislatif dan pemerintah (pihak yang membuat hukum) serta kepolisian, kejaksaan, kehakiman, kepengacaraan, dan masyarakat (pihak yang menerapkan hukum).



c. Faktor sarana atau fasilitas

Tanpa adanya sarana atau fasilitas tertentu, maka tidak mungkin penegakan hukum akan berlangsung dengan lancar. Sarana atau fasilitas tersebut antara lain mencakup tenaga manusia yang berpendidikan dan terampil, organisasi yang baik, peralatan yang memadai, keuangan yang cukup dan seterusnya. Kalau hal-hal tidak terpenuhi, maka mustahil penegakan hukum akan mencapai tujuannya.

d. Faktor masyarakat

Penegakan hukum berasal dari masyarakat dan bertujuan untuk mencapai kedamaian di dalam masyarakat. Sebab itu, masyarakat dapat mempengaruhi penegakan hukum di mana peraturan hukum berlaku atau diterapkan. Bagian terpenting dari masyarakat yang menentukan penegakan hukum adalah kesadaran hukum masyarakat. Semakin tinggi tingkat kesadaran hukum masyarakat, maka akan semakin memungkinkan penegakan hukum yang baik.

e. Faktor kebudayaan

Kebudayaan hakekatnya merupakan buah budidaya, cipta, rasa, dan karsa manusia di mana suatu kelompok masyarakat berada. Dengan demikian suatu kebudayaan di dalamnya mencakup nilai-nilai mana merupakan konsepsi-konsepsi abstrak mengenai apa yang dianggap baik (sehingga dituruti) dan apa yang dianggap buruk (sehingga dihindari).

## 2.3 Landasan Konseptual

### 2.3.1 Perselisihan Hubungan Industrial

#### 1. Pengertian Hubungan Industrial

Hubungan industrial merupakan suatu hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha, di mana hubungan tersebut timbul akibat adanya perjanjian kerja bersama yang telah disepakati untuk memenuhi hak dan kewajiban masing-masing pihak. Serta adanya peran pemerintah sebagai yang menempatkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Rumimpunu dalam jurnalnya yang berjudul Sistem Hubungan Industrial Pancasila Di Indonesia Dengan Tenaga Kerja, Perusahaan dilihat dari Aspek (Undang-Undang No.13 Tahun 2003), (2014:5) mengatakan bahwa:

Jika diperinci pada dasarnya hubungan industrial meliputi hal-hal: (1) Pembentukan perjanjian kerja/perjanjian kerja bersama yang merupakan titik tolak adanya hubungan industrial; (2) Kewajiban pekerja/buruh melakukan pekerjaan pada atau di bawah pimpinan pengusaha, yang sekaligus merupakan hak pengusaha atas pekerjaan dari pekerja/buruh; (3) kewajiban pengusaha membayar upah kepada pekerja/buruh yang sekaligus merupakan hak pekerja/buruh atas upah; (4) Berakhirnya hubungan industrial dan; (5) Caranya perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan diselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Dr. Payaman J. Simanjuntak menjelaskan hubungan industrial adalah:

Hubungan antara semua pihak yang terikat atau berkepentingan atau proses produksi barang atau pelayanan jasa di suatu perusahaan. Tujuannya adalah untuk menciptakan hubungan yang aman dan harmonis antara pihak-pihak tersebut, sehingga dapat meningkatkan produktivitas usaha. Dengan demikian, pembinaan hubungan industrial merupakan bagian atau salah satu aspek dari manajemen sumber daya manusia (Ugo, 2011:3).

Pasal 103 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya merupakan fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan

usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Begitu juga dengan pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruhnya dalam melaksanakan hubungan industrial mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan ketrampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. Adapun pemerintah dalam melaksanakan hubungan industrial mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan (Ugo, 2011:4).

Hubungan industrial lahir dari adanya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. Sulistiyono, Tri. 2015, dalam jurnalnya yang berjudul *A Study On The Informal Workers' Welfare In Micro Small Medium Enterprises' Business Places In Gunungpati Districk Area, Semarang Eamined Under The Act No. 13 Of 2003 On Manpower* (2015:115) mengatakan bahwa:

The characteristic of the employment relationship above is that the workers work under the command of others with a payment. Based on the understanding of the manpower definition, it also includes workers in the informal sectors.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya berdasarkan arahan atau perintah dari pengusaha, dengan adanya imbalan berupa gaji yang akan dibayarkan oleh pengusaha.

## 2. Pengertian dan Jenis-jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Dalam praktiknya tidaklah mudah menciptakan suatu hubungan industrial yang harmonis dan damai, yang dalam artian damai dalam bekerja dan damai berusaha tetapi malah dalam hubungan ini menimbulkan suatu ketegangan dalam pelaksanaan hubungan industrial tersebut. Sehingga ketegangan yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja/buruh sering memicu terjadinya perselisihan yang diakibatkan oleh adanya kepentingan-kepentingan yang saling bertentangan. S, Chandra Ujang dalam jurnalnya yang berjudul Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 (2017:6):

Suatu kebijaksanaan penguasa yang telah dipertimbangkan dengan matang akan diterima oleh para pekerja dengan rasa puas dan rasa kurang puas. Rasa kurang puas ini mengandung benih-benih perselisihan antara pemberi kebijaksanaan dengan mereka, dan apabila kurang puas diekspos serta dikembangkan akan terjadi kegoncangan dalam perusahaan yang mana kegoncangan ini harus segera diatasi dengan jalan musyawarah. Jadi, masalah timbulnya perselisihan antara pengusaha dengan para pekerja berpokok pangkal karena adanya perasaan-perasaan kurang puas tersebut.

Pengertian penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut UU

No. 2 Tahun 2004, adalah:

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan (Pasal 1 ayat (1)).

Prinsip Penyelesaian Perselisihan dalam Penyelesaian perselisihan hubungan industrial menganut prinsip-prinsip dalam penyelesaiannya, antara

lain (dikutip dari <https://nickdoren.wordpress.com/2011/01/31/penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial-2/>. Diakses pada tanggal 28 Desember 2017):

- 1) **Musyawarah Untuk Mufakat:** sebelum menempuh proses penyelesaian lebih lanjut, para pihak yang berselisih harus melakukan musyawarah untuk mufakat.
- 2) **Bebas Memilih Lembaga Penyelesaian Perselisihan:** para pihak untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang mereka hadapi berdasarkan kesepakatan bebas memilih penyelesaian melalui lembaga Arbitrase, Konsiliasi ataupun Mediasi, untuk menyelesaikan perselisihan yang mereka hadapi sebelum melakukan gugatan melalui Pengadilan Hubungan Industrial.
- 3) **Cepat, Adil, dan Murah:** undang-undang telah memberikan batasan waktu yang jelas terhadap setiap tahapan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Misalnya, proses bipartit (30 hari); arbitrase, konsoliasi atau mediasi (30 hari). Waktu penyelesaian pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah 50 hari kerja di mana untuk perselisihan kepentingan dan antar serikat pekerja/serikat buruh putusan Pengadilan Hubungan Industrial adalah final. Prinsip adil, tercermin dari penyelesaian yang dilakukan melalui musyawarah dan serta bila dilihat dari segi putusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung yang diputus oleh Hakim Majelis terdiri dari Hakim Karir dan Hakim Ad Hoc diharapkan dalam mengambil keputusan mencerminkan rasa keadilan. Prinsip murah, bahwa beracara di Pengadilan Hubungan Industrial pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya perkara yang nilai gugatannya di bawah Rp 150.000.000, tidak adanya upaya banding kepada Pengadilan Tinggi serta pembatasan perselisihan hubungan industrial yang dapat dilakukan Kasasi ke Mahkamah Agung.

Perselisihan di bidang hubungan industrial yang selama ini dikenal dapat terjadi mengenai hak yang telah ditetapkan, atau mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum ditetapkan, baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, maupun peraturan perundang-undangan (Wijayanti, 2013:178).

Perselisihan hubungan industrial juga dapat disebabkan oleh Pemutusan Hubungan Kerja atau sering disebut dengan PHK. Permasalahan ini sangat sering dijumpai di perusahaan-perusahaan Indonesia karena hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha merupakan hubungan yang didasari oleh kesepakatan para pihak untuk mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja. Apabila salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat dalam suatu hubungan kerja tersebut, maka akan sangat sulit bagi para pihak untuk melanjutkan atau mempertahankan hubungan yang harmonis.

Dalam Pasal 2 UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI menyebutkan ada 4 (empat) jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu:

1) Perselisihan Hak

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 2 UUPPHI).

Perselisihan hak juga disebut sebagai perselisihan normatif, yaitu perselisihan tentang hal-hal yang telah diatur atau telah ada dasar hukumnya.

Meskipun telah diatur, atau telah ada dasar hukumnya, tidak jarang para pihak melanggarnya, pihak yang melanggar kadang-kadang menganggap pihak yang lain (pekerja/buruh) dapat dilanggar dengan segala macam alasan, dengan argumentasi sekehendak mereka sendiri, sehingga pihak pekerja dirugikan haknya (bisa juga sebaliknya) (Ugo dan Pujiyo, 2013:27-28).

Dalam hal ini terdapat beberapa kemungkinan penyebab terjadinya perselisihan hak, diantaranya: 1. Tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan; 2. Tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan terhadap

ketentuan perjanjian kerja; 3. Tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan terhadap peraturan perusahaan; 4. Tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan terhadap ketentuan perjanjian kerja sama; 5. Tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan. (Budiono, 2011:218)

## 2) 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 (Pasal 1 angka 3 UUPPHI). Jika pasal tersebut disimpulkan, dapat diambil suatu kesimpulan terhadap unsur-unsur pembentuk perselisihan kepentingan tersebut yaitu: 1. Ada perselisihan; 2. Dalam hubungan kerja; 3. Tidak ada kesesuaian pendapat; 4. Mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja; 5. Di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Budiono, 2011:219).

## 3) Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Sebelum menjelaskan mengenai perselisihan PHK, penulis akan menjelaskan terlebih dahulu pengertian PHK. Menurut Pasal 1 angka 25 UU No. 13 Tahun 2003, PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Pemutusan hubungan kerja disini dilakukan oleh pihak perusahaan terhadap pekerjanya dengan alasan-alasan yang telah diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003.

Jadi, perselisihan PHK adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak (Pasal 1 angka 4 UUPPHI). Timbulnya perselisihan PHK ini disebabkan karena salah satu pihak tidak menyetujui adanya PHK tersebut atau dari adanya PHK tersebut hak-hak yang seharusnya didapatkan oleh pekerja/buruh tidak diterima.

#### 4) Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat pekerjaan (Pasal 1 angka 5 UU No. 2 Tahun 2004). Berdasarkan rumusan mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh tersebut dapat dibuat suatu kesimpulan bahwa perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh terdapat suatu unsur-unsur pembentuk yaitu: 1. Ada perselisihan antar serikat buruh. 2. Dalam satu perusahaan. 3. Tidak ada kesesuaian paham mengenai keanggotaan; tidak ada kesesuaian paham mengenai pelaksanaan hak serikat pekerja; tidak ada kesesuaian paham mengenai pelaksanaan kewajiban serikat pekerja (Budiono, 2011:219).

Gupta, Jitendra Kumar dalam jurnalnya yang berjudul *Impact of Trade Unionism on Industrial Relations* (2017) mengatakan:

According to Avinash Kumar, he has opined that worker employer relations or Mutual dealings or connectionship can be used as a mechanism for protection of workers' right, employers' right, and prevention of industrial conflict or disputesor contraventions and for the settlement of industrial conflict or disputesor contraventions. The field of



industrial relations or Mutual dealings or connections is not free from problems and difficulties.

Ia berpendapat bahwa hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau hubungan yang telah disepakati bersama dapat digunakan sebagai cara untuk melindungi hak pekerja, hak pengusaha, dan pencegahan timbulnya perselisihan industrial dan untuk menyelesaikan perselisihan industrial. Karena dalam bidang hubungan industrial tidak akan lepas dari masalah dan berbagai kesulitan.

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

Bhangoo, Kesar Singh dalam jurnalnya yang berjudul *Regional Pattern Of Industrial Disputes in India : A Study of Re-organised Punjab (1967-2003)* (2008:618) mengatakan bahwa:

Industrial disputes can be treated as an index variable for the industrial relations of a country. Industrial relations actors, i.e., goverment, employers, managements, trade and workers have earnestly desired to achieve harmonious industrial relations. In the present study industrial disputes denotes work stoppages as well as those differences and settled through the industrial relations machinery.

Sengketa industri dapat diperlakukan sebagai variabel indeks untuk hubungan industrial suatu negara. Pelaku hubungan industrial yaitu pemerintah, pengusaha, manajemen, perdagangan dan pekerja dengan tujuan untuk mencapai hubungan industrial yang harmonis. Dalam studi ini, perselisihan hubungan industrial menunjukkan alat bagi pekerja dalam menyelesaikan perbedaan pendapat.

UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI sudah diatur mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial, di mana penyelesaian tersebut

dapat dilakukan melalui 2 (dua) jalur yaitu melalui jalur non litigasi (di luar pengadilan) maupun melalui litigasi (di pengadilan).

PHK sebagai salah satu penyebab yang sering terjadi dalam perselisihan hubungan industrial adanya perlindungan hukum yang diterima bagi pihak yang dirugikan, seperti menurut Adam, Henry Garry (2016:153) dalam jurnalnya yang berjudul Analisa Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau dari UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, mengatakan:

Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, apabila terjadi PHK maka menurut Pasal 152 UU Ketenagakerjaan secara eksplisit menjelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak membuahkan kesepakatan. Dalam hal ini melakukan PHK, pengusaha tidak bisa begitu saja melakukan PHK tanpa memberikan hak-hak PHK atau kompensasi yaitu sebagaimana tercantum dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (1) : “Dalam hal ini pemutusan hubungan kerja pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”.

Berdasarkan UU No. 2 Tahun 2014, penyelesaian perselisihan hubungan industrial ada 3 tahap, yaitu :

1) Perundingan Bipartit

Perundingan bipartit ini adalah perundingan yang sangat wajib harus dilakukan sebelum menempuh jalur lainnya. Perundingan bipartit dilakukan oleh pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha, di mana perundingan tersebut dilakukan oleh kedua belah pihak dengan cara bermusyawarah untuk mencapai suatu kesepakatan bersama (mufakat).

Apabila terjadi kesepakatan penyelesaian, maka dibuatlah risalah perundingan yang sekurang-kurangnya memuat (Rusli, 2011:126) :

- a. Nama lengkap dan alamat para pihak;
- b. Tanggal dan tempat perundingan;
- c. Pokok masalah atau objek yang dipermasalahkan;
- d. Pendapat para pihak;
- e. Kesimpulan atau hasil perundingan
- f. Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.

Apabila tercapai kesepakatan maka para pihak harus membuat perjanjian bersama yang ditandatangani kedua belah pihak, sehingga perjanjian bersama tersebut mengikat dan menjadi undang-undang bagi pihak yang membuatnya serta wajib dilaksanakan. Setelah dibuatnya perjanjian bersama maka perjanjian bersama tersebut didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak membuat perjanjian (Pasal 7 ayat (3) UUPPHI).

Penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak berunding atau telah dilakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dinyatakan gagal. Kemudian langkah selanjutnya adalah kedua belah pihak atau salah satu pihak mendaftarkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui bipartit telah dilakukan tetapi gagal (Pasal 4 ayat (1) UUPPHI). Bukti tersebut berupa risalah perundingan yang telah dilaksanakan yaitu perundingan bipartit.

## 2) Penyelesaian di luar Pengadilan

### a. Arbitrase

Pradima (2013:6) dalam jurnalnya yang berjudul Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan, mengatakan bahwa Arbitrase dalam pengertian yang umum adalah penyelesaian suatu perselisihan atau perkara oleh seorang/beberapa orang wasit (arbiter) yang ditunjuk bersama oleh para pihak yang berperkara, untuk diselesaikan di luar pengadilan. Pada dasarnya arbitrase merupakan suatu proses penyelesaian sengketa para pihak yang dilakukan secara musyawarah dengan menunjuk pihak ketiga sebagai wasit, yang dituangkan sebelumnya dalam pembuatan perjanjian, atau setelah terjadinya perselisihan.

Arbiter wajib menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukkan arbiter. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbiter dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih. Kesepakatan para pihak yang berselisih dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase, dibuat rangkap 3 (tiga) dan masing-masing pihak mendapatkan 1 (satu) yang mempunyai kekuatan hukum yang sama.

Setelah adanya kesepakatan maka arbiter harus membuatkan akta perdamaian yang ditandatangani kedua belah pihak yang berselisih dan mendaftarkan akta perdamaian tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial sehingga apabila ada salah satu pihak yang merasa dirugikan bisa

mendapatkan penetapan eksekusi. Dan akta perdamaian yang dibuat oleh arbiter bersifat final.

Katuwal, Shyam Bahadur (2011:50) dalam jurnalnya yang berjudul *Legal Provisions For The Settlement of Industrial Disputes In Nepal* mengatakan bahwa:

The Labour Act 1992, section 74.4 has envisioned that collective disputes may be referred to the arbitrator appointed by the mutual consent of disputants. If such arbitrator could not be appointed, the government is authorised to form a tripartite committee representing equal members of the government, labour and management.

Dalam undang-undang tenaga kerja tahun 1992, bagian 74.4 telah menyebutkan bahwa perselisihan dapat dirujuk ke arbitrator yang ditunjuk berdasarkan kesepakatan bersama dari pihak yang berselisih. Jika arbiter tersebut tidak dapat ditunjuk, pemerintah berwenang untuk membentuk komite tripartit yang mewakili anggota pemerintah, pekerja dan pengusaha.

#### **b. Konsiliasi**

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 13 UU No. 2 Tahun 2004, konsiliasi hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.

Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang permasalahannya dan selambat-lambatnya pada hari kerja kedelapan harus sudah memulai persidangan konsiliasi pertama.

Apabila terjadi kesepakatan penyelesaian, maka konsiliator membuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh kedua belah pihak yang berselisih kemudian mendaftarkan perjanjian bersama tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri pada wilayah para pihak membuat perjanjian bersama agar memperoleh kekuatan eksekutorial.

Apabila tidak terjadi kesepakatan penyelesaian maka konsiliator membuat anjuran tertulis yang berisi menolak atau menerima anjuran, kemudian para pihak wajib memberikan jawabannya selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tersebut.

W Novalita, Debby (2016:9) dalam Jurnalnya yang berjudul Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja Melalui Konsiliasi Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pada PT. Jarsindo Karya Utama Di Kabupaten Siak, mengatakan bahwa:

Dalam setiap pelaksanaan sidang pertama, konsiliator mengkaji secara detail permasalahan secara mendalam, menganalisisnya menggunakan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan kemudian menyampaikan analisa mereka kepada para pihak yang berselisih. Konsiliator kemudian memberikan kebebasan bagi para pihak untuk mengintegrasikan analisa Konsiliator sebagai bahan berunding untuk mencapai solusi. Jika pada akhir sidang pertama para pihak masih tidak mencapai solusi, maka Konsiliator memberikan saran dan usulan penyelesaian permasalahan bagi para pihak untuk dirundingkan pada sidang kedua konsiliasi.

### **c. Mediasi**

Mediasi yaitu penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan adanya pihak ketiga yaitu mediator sebagai penengah yang netral untuk

membantu menyelesaikan perselisihan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Yang dalam penelitian ini kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan adalah di BP3TK (Balai Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja) Provinsi Jawa Tengah.

Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka (Wijayanti, 2013:187-188):

- a. mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
- b. anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
- c. para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
- d. pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;
- e. dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. (Pasal 13 UU No. 2 Tahun 2004)

Mamudji, Sri (2004:204) dalam jurnalnya yang berjudul Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa Di Luar Pengadilan mengatakan bahwa:

Keberhasilan mediasi ditentukan oleh kecakapan seorang mediator, oleh karena itu mediator harus menguasai berbagai ketrampilan dan teknik. Di awal pertemuan mediator hendaknya mampu membuka pertemuan dengan cara yang membuat para pihak tidak merasa canggung. Selanjutnya dalam proses perundingan mediator harus menguasai ketrampilan memfasilitasi para pihak agar dapat menyampaikan kepentingannya secara jelas dan tidak ragu-ragu sehingga mereka dapat bekerjasama dalam menyelesaikan sengketa. Ketrampilan lain yang diperlukan bagi seorang mediator adalah kemampuan mendengar secara efektif dan kemampuan berkomunikasi.

### 3) Pengadilan

Pengadilan yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memutus semua jenis perselisihan hubungan industrial adalah Pengadilan Hubungan Industrial yang berada pada lingkungan peradilan umum dan berpuncak pada Mahkamah Agung. Apabila perselisihan tidak selesai setelah melalui penyelesaian secara Bipartit, Konsiliasi / Arbiter / Mediasi maka langkah selanjutnya adalah diselesaikan melalui jalur pengadilan dengan cara mengajukan gugatan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:

- a. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c. Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- d. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Haryono, Dodi (2010:8) dalam jurnalnya yang berjudul Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hak-Hak Pekerja Dalam Undang-Undang



Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatakan bahwa :

Perlu diingat bahwa dalam Pengadilan Hubungan Industrial tidak dikenal pengadilan banding. Jadi, tidak ada pemeriksaan oleh pengadilan tinggi hubungan industrial. Dengan demikian terhadap pihak yang tidak puas dengan putusan pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri dapat langsung mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung. Meskipun demikian UU membatasi terhadap jenis-jenis perselisihan hubungan industrial yang dapat diajukan kasasi ke MA yaitu hanya terhadap perselisihan hubungan industrial mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja.

### **2.3.2 Mediasi Hubungan Industrial**

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi meliputi penyelesaian perselisihan: a) hak, b) kepentingan, c) PHK, dan d) perselisihan antar SP/SB dalam satu perusahaan melalui mediasi dilakukan dengan musyawarah yang ditengahi oleh seorang/para mediator yang netral (Pasal 1 butir 11 UU No. 2 Tahun 2004).

Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui cara mediasi bersifat wajib (*mandatory*) apabila cara penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase tidak disepakati oleh para pihak. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.

Penyelesaian perselisihan melalui Mediasi, mengutamakan penyelesaian musyawarah untuk mufakat, dan apabila dalam perundingan tersebut dicapai kesepakatan, dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Berdasarkan ketentuan Pasal 10 UU No. 2 Tahun 2004, diatur bahwa dalam selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduk perkaranya dan segera mengadakan sidang mediasi. Adapun mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi dilaksanakan sebagai berikut (dikutip dari <http://www.hukumtenagakerja.com/perselisihan-hubungan-industrial/mediasi-hubungan-industrial/>. Diakses pada tanggal 28 Desember 2017) :

1. Penyelesaian melalui mediasi dilaksanakan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan;
2. Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir pada sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya;
3. Bilamana ternyata dalam sidang mediasi tercapai kesepakatan, dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak, dengan disaksikan oleh mediator untuk kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang berselisih;
4. Bila ternyata dalam mediasi tidak tercapai kesepakatan, mediator membuat anjuran tertulis;
5. Mediator harus sudah mengeluarkan anjuran tertulis selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari setelah sidang mediasi dilaksanakan;
6. Pihak-pihak yang berselisih harus sudah menyampaikan tanggapan atau jawaban secara tertulis atas anjuran mediator selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari setelah anjuran mediator diterima;
7. Bila ternyata pihak-pihak yang berselisih tidak memberikan tanggapan atau jawaban tertulis, dianggap menolak anjuran mediator;
8. Dalam hal pihak-pihak yang berselisih dapat menerima anjuran mediator, selambat-lambatnya 3 (tiga) hari harus dibuatkan perjanjian Bersama untuk kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili hukum pihak-pihak yang berselisih untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran;
9. Dalam hal tidak tercapai kesepakatan dan atau pihak-pihak menolak anjuran mediator, salah satu pihak dapat

melanjutkan penyelesaian perselisihan dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pekerja/buruh bekerja.

Menurut Jhoniansyah, Derry dkk (2017:163-164) dalam jurnalnya yang berjudul Efektifitas Penyelesaian Sengketa Pembayaran Pesangon Melalui Mediasi Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Provinsi Bengkulu, mengatakan bahwa :

Efektifitas mediasi dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial tidak terlepas dari faktor pendukungnya. Faktor pendukung efektivitas mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam pembayaran pesangon adalah adanya iktikad baik dari para pihak, selain itu para pihak mau menerima saran atau anjuran dari mediator karena saran atau anjuran tersebut bertujuan untuk mendamaikan para pihak sehingga para pihak mencapai kata sepakat, faktor lain juga adalah biaya yang relatif murah sehingga para pihak tidak mengeluarkan uang yang banyak dalam proses mediasi, mediasi juga relatif tidak menyita banyak waktu seperti halnya upaya hukum dalam ranah Pengadilan, tidak kalah pentingnya mediator yang bersifat netral dan tidak memihak kepada salah satu pihak dan keberhasilan mediasi juga tidak terlepas dari pengetahuan yang luas tentang hukum ketenagakerjaan yang dimiliki mediator serta ketrampilan dalam mediasi.

### **2.3.3 Mediator Hubungan Industrial**

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 12 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, Mediator Hubungan Industrial adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban untuk memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan,

perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Berdasarkan PERMENAKERTRANS No. 17 Tahun 2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi, seorang mediator harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b. Warga Negara Indonesia;
- c. Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
- d. Menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;
- e. Berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
- f. Berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1);
- g. Memiliki sertifikat kompetensi; dan
- h. Syarat lain yang di tetapkan oleh Menteri.

Tugas, kewajiban dan wewenang mediator diatur dalam Pasal 8 ayat (1)

Kepmenakertrans Nomor Kep 92/Men/VI/2004, yaitu:

**Tugas mediator** adalah melakukan mediasi kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antarserikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. **Kewajiban mediator**, yaitu : (1). Memanggil para pihak yang berselisih untuk dapat didengar keterangan yang diperlukan (2). Mengatur dan memimpin mediasi (3). Membantu membuat perjanjian bersama apabila tercapai kesepakatan (4). Membuat anjuran secara tertulis apabila tidak tercapai kesepakatan penyelesaian (5). Membuat risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial (6). Membuat laporan hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Sedangkan **wewenang mediator**, yaitu : (1). Menganjurkan kepada para pihak yang berselisih untuk berunding terlebih dahulu dengan itikad baik sebelum dilaksanakan mediasi (2). Meminta keterangan, dokumen, dan surat-surat yang berkaitan dengan perselisihan (3). Mendatangkan saksi atau saksi ahli dalam mediasi apabila diperlukan (4). Membuka buku dan meminta surat-surat yang diperlukan dari para pihak dan instansi atau lembaga terkait (5). Menerima atau menolak wakil para pihak yang berselisih apabila ternyata tidak memiliki surat kuasa.

Sinaga, Frendy (2013:5) dalam jurnalnya yang berjudul Tinjauan Yuridis Terhadap Anjuran yang Dikeluarkan Mediator Hubungan Industrial Di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur, mengatakan bahwa:

Perlu digarisbawahi bahwa mediator tidak berwenang untuk memutuskan sengketa karena mediator tidak memiliki hak untuk itu tetapi mediator dapat berfungsi sebagai pihak untuk turut melaksanakan putusan yang diambil oleh para pihak bila kedua belah pihak sepakat untuk berdamai misalnya.

Pasal 15 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 menyebutkan bahwa mediator wajib menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan. Bila para pihak tidak memilih arbitrase atau konsiliasi untuk menyelesaikan masalah mereka, maka sebelum mengajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial terlebih dahulu harus melalui mediasi.

#### **2.3.4 Produk dari Mediasi**

Produk yang dihasilkan dari penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi adalah perjanjian bersama. Perjanjian bersama yaitu perjanjian tertulis yang berisi tentang kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha dan ditandatangani oleh kedua belah pihak. Perjanjian bersama ini akan mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak sesuai Pasal 7 ayat (2) UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI.

Setelah ditandatangani, perjanjian bersama tersebut wajib didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Peradilan Umum di wilayah para pihak membuat perjanjian. Hal ini sesuai yang diamanatkan oleh Pasal 7 ayat (3) UU No. 2 Tahun 2004.

### 2.3.5 Tinjauan umum tentang Perjanjian

Menurut Pasal 1313 KUHPdata, Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Sehingga dalam perjanjian tersebut akan menimbulkan hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak serta perjanjian tersebut berlaku sebagai undang-undang bagi pihak yang saling mengikatkan dirinya. Pengertian perjanjian ini mengandung unsur (dikutip dari Lista Kuspriatni, <file:///C:/Users/ACER/Downloads/Hukum%20Perjanjian.pdf> diakses pada tanggal 29 Desember 2017):

- a. Perbuatan, Penggunaan kata “Perbuatan” pada perumusan tentang Perjanjian ini lebih tepat jika diganti dengan kata perbuatan hukum atau tindakan hukum, karena perbuatan tersebut membawa akibat hukum bagi para pihak yang memperjanjikan;
- b. Satu orang atau lebih terhadap satu orang lain atau lebih, Untuk adanya suatu perjanjian, paling sedikit harus ada dua pihak yang saling berhadap-hadapan dan saling memberikan pernyataan yang cocok/pas satu sama lain. Pihak tersebut adalah orang atau badan hukum.
- c. Mengikatkan dirinya, Di dalam perjanjian terdapat unsur janji yang diberikan oleh pihak yang satu kepada pihak yang lain. Dalam perjanjian ini orang terikat kepada akibat hukum yang muncul karena kehendaknya sendiri.

Indiraharti, Noviana Sri (2014:18) dalam jurnalnya yang berjudul Aspek Keabsahan Perjanjian Dalam Hukum Kontrak (Suatu Perbandingan Antara Indonesia dan Korea Selatan), mengatakan bahwa:

Menurut Van Dunne perjanjian diartikan sebagai suatu hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kesepakatan untuk menimbulkan akibat hukum. Ada 3 (tiga) tahap dalam membuat perjanjian, yaitu :

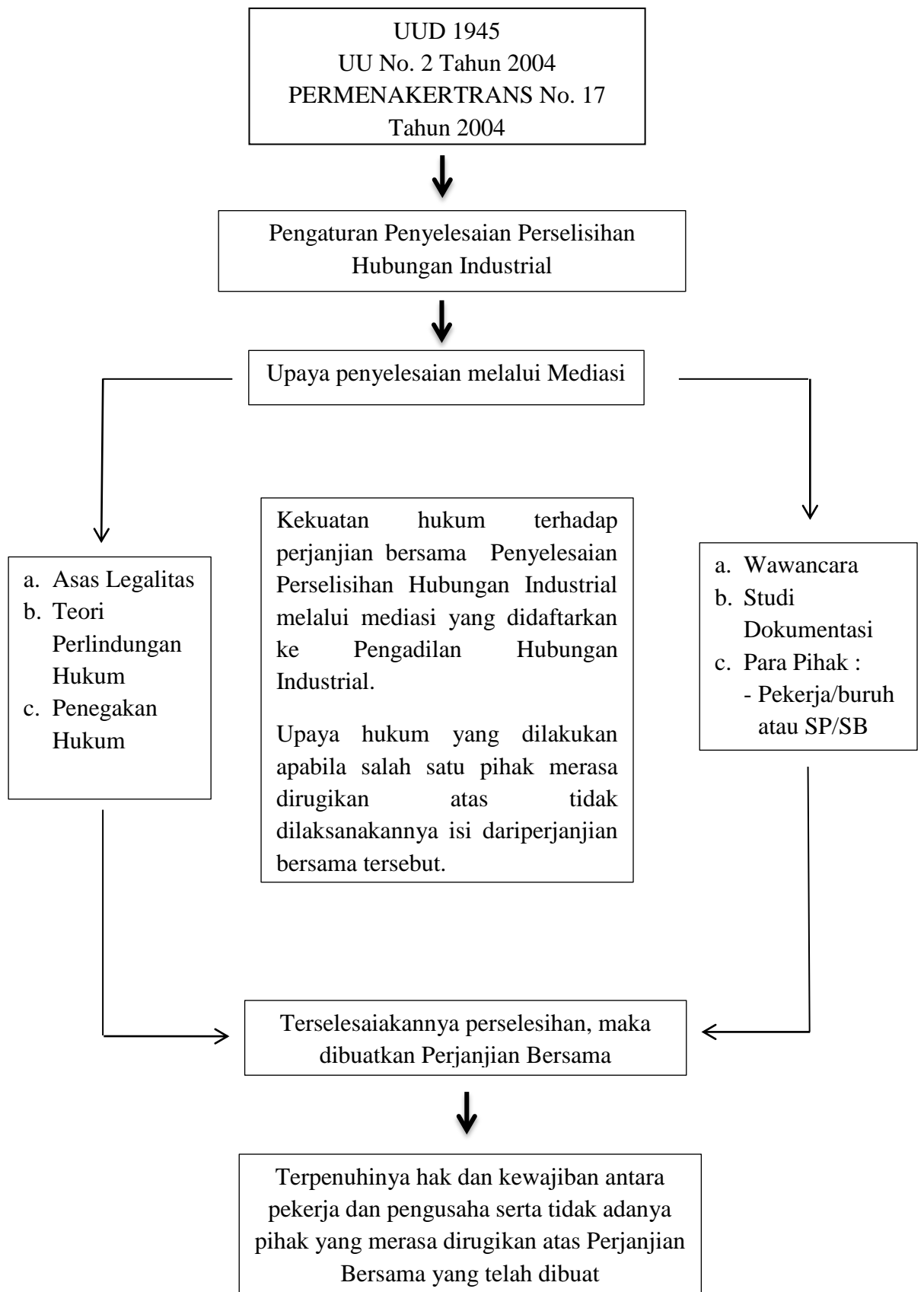
- 1) Tahap *pracontractual*, yaitu ada penawaran dan penerimaan;
- 2) Tahap *contractual*, yaitu adanya persesuaian pernyataan kehendak antara para pihak; dan
- 3) Tahap *post contractual*, yaitu pelaksanaan perjanjian.

Syarat sahnya perjanjian dalam Pasal 1320 KUHPerdara, menyebutkan syarat sahnya perjanjian ada 4 (empat) yaitu:

- a. **Sepakat** mereka yang mengikatkan dirinya, artinya para pihak yang membuat perjanjian sependapat mengenai apa yang diperjanjikan tanpa adanya unsur paksaan dari siapapun.
- b. **Kecakapan** untuk membuat suatu perikatan, artinya para pihak yang membuat perjanjian harus cakap/mampu melakukan perbuatan hukum. Menurut KUHPerdara, seseorang dikatakan cakap adalah seseorang yang telah berusia 21 tahun.
- c. **Suatu hal tertentu**, artinya dalam perjanjian harus ada sesuatu/objek yang diperjanjikan. Di dalam berbagai literatur disebutkan bahwa yang menjadi objek perjanjian adalah prestasi/pokok perjanjian (Salim HS, 2002:165).
- d. **Suatu sebab yang halal**, artinya perjanjian yang dibuat tidak bertentangan dengan UU, kesusilaan, dan ketertiban umum.

Dua syarat yang pertama menyangkut subyek atau orang yang melakukan perjanjian, oleh karena itu disebut sebagai syarat subyektif, sedangkan dua syarat yang terakhir dinamakan syarat obyektif karena menyangkut obyek dari perjanjian itu sendiri atau obyek dari perbuatan hukum yang dilakukan itu (Subekti, 1996:136).

## 2.4 KERANGKA BERPIKIR





# **BAB V**

## **PENUTUP**

### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan pemaparan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat penulis simpulkan :

1. Kekuatan hukum perjanjian bersama dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi di BP3TK Provinsi Jawa Tengah yang tidak didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial tetap memiliki kekuatan hukum yang berpedoman kepada KUHPerdara, yaitu perjanjian bersama tetap memiliki kekuatan hukum sepanjang dalam pembuatan perjanjian bersama adanya kesepakatan antara para pihak yang berselisih sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 1320 KUHPerdara. Sedangkan kekuatan hukum perjanjian bersama dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi yang didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial akan berubah statusnya menjadi sama dengan putusan hakim yang sudah berkekuatan hukum tetap / *incracht* dan perjanjian bersama yang didaftarkan memiliki kekuatan *executorial* yaitu apabila salah satu pihak tidak melaksanakan perjanjian bersama tersebut maka dapat langsung meminta penetapan eksekusi kepada pengadilan tanpa harus menunggu putusan hakim terlebih dahulu.
  
2. Upaya hukum yang dapat dilakukan apabila salah satu pihak merasa dirugikan terhadap tidak dilaksanakannya perjanjian bersama adalah pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi ke Pengadilan

Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak membuat perjanjian. Apabila perjanjian bersama tersebut telah didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial maka pihak yang merasa dirugikan mengajukan penetapan eksekusi ke Pengadilan, kemudian pengadilan akan memanggil pihak yang tidak melaksanakan perjanjian tersebut untuk diklarifikasi dan jika tidak memenuhi panggilan tersebut maka akan langsung dilaksanakan eksekusi. Apabila perjanjian bersama tersebut tidak didaftarkan maka harus mengajukan gugatan terlebih dahulu ke pengadilan dan mengikuti serangkaian sidang dari awal hingga sidang pembacaan putusan.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan pemaparan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Agar dalam pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial khususnya pada pendaftaran perjanjian bersama hendaknya mediator memberitahu kepada para pihak setelah membuat perjanjian bersama untuk didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial meskipun telah adanya kesepakatan sebagaimana yang telah tercantum dalam ketentuan-ketentuan perundang-undangan yang berlaku untuk menjamin tercapainya hak-hak pekerja.
2. Sebaiknya pemerintah lebih memperhatikan pekerja dalam memperjuangkan hak-haknya karena dalam pelaksanaan eksekusi masih terdapat kendala mengenai pembiayaan dalam pelaksanaan eksekusi.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

- Ashshofa, Burhan. 2004. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bacri, Bachtiar S. 2010. *Menyakinkan Validitas Data Melalui Trianggulasi pada Penelitian Kualitatif*. Surabaya
- Budiono, Abdul, R. 2011. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Indeks.
- Budiono, Herlien. 2010. *Ajaran Umum Hukum Perjanjian dan Penerapannya Di Bidang Kenotariatan*. Bandung : Citra Aditya.
- C.S.T . Kansil. 1989. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Diantha, I Made Pasek. 2016. *Metodologi Penelitian Hukum Normatif dalam Justifikasi Teori Hukum*. Jakarta : Prenada Media.
- Hardijan Rusli. 2011. *Hukum Ketenagakerjaan (Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya)*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- HS, Salim. 2002. *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*. Jakarta : Sinar Grafika.
- HS, Salim dan Elsis Septina N. 2016. *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Marwan M dan Jimmy P. 2009. *Kamus Hukum*. Surabaya : Reality Publisher.
- Marzuki, Peter Mahmud. 2011. *Penelitian Hukum*. Jakarta. : Kencana Prenada Media Group.
- Moleong, Lexy J. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nasution, S. 2003. *Metode Penelitian Naturalistik-Kualitatif*. Bandung: Tarsito.
- Patilima, Hamid. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Alfabeta CV.
- Prajudi Atmosudirjo. 1981. *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- R. Subekti. 1980. *Pokok-pokok Hukum Perdata Cetakan 15*. Jakarta : PT. Intermasa.
- Riduan Syahrani. 1991. *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*. Jakarta : Pustaka Kartini.

- Ridwan HR. 2016. *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ronny Hanitijo Soemitro, *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Semarang, 1990, hlm. 11-12
- Siregar Bismar. 1986. *Keadilan Hukum dan Berbagai Aspek Hukum Nasional*, . Jakarta:Rajawali Press.
- Soekanto, Soerjono. 2012. *Pengantar Penelitian Hukum Cetakan Ketiga*. Jakarta : UI Press.
- Sugiyono. 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta
- Titik Triwulan Tutik. 2006. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta : Prestasi Pustaka.
- Ugo dan Pujiyo. 2011. *Hukum Acara Penyelesaian Hubungan Industrial (Tata Cara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan)*. Jakarta : Sinar Grafika.
- Waluyo, Bambang. 2008. *Penelitian Hukum Dalam Praktek*. Jakarta : Sinar Grafika.
- Wijayanti, Asri. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta : Sinar Grafika.
- Zaeni Asyhadie. 1993. *Perselisihan Perburuhan dalam Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Mataram : PT. Raja Grafindo Persada. hal. 201-202.
- Zainuddin Ali. 2015. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta : Sinar Grafika.

#### **Peraturan Perundang-Undangan:**

- Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2004 tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi.

#### **Jurnal:**

- Adam, Henry Gerry. 2016. *Analisa Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau dari UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lex Privatum, Vol. IV/No. 7/Ags/2016*; diakses pada tanggal 20 Februari 2018.
- Bhangoo, Kesar Singh. 2008. *Regional Pattern Of Industrial Disputes in India : A Study of Re-organised Punjab (1967-2003)*, *IJIR, Vol. 43, No. 4, April 2008*; diakses pada tanggal 20 Februari 2018.
- Gupta, Jitendra Kumar. 2017. *Impact of Trade Unionism on Industrial Relations, Vol 1, Issue, 01. 5-11p, April, 2017*; diakses pada tanggal 21 Februari 2018.

- Haryono, Dodi. 2010. *Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hak-Hak Pekerja Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Edisi I No. 1 Agustus 2010*; diakses pada tanggal 20 Februari 2018.
- Indiraharti, Noviana Sri. 2014. *Aspek Keabsahan Perjanjian Dalam Hukum Kontrak (Suatu Perbandingan Antara Indonesia dan Korea Selatan), Vol. 4 No. 1 Tahun 2014*; diakses pada tanggal 30 Januari 2018.
- Jhoniansyah, Derry dkk. 2017. *Efektifitas Penyelesaian Sengketa Pembayaran Pesangon Melalui Mediasi Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Provinsi Bengkulu, Vol. 7 No.1 Tahun 2017*; diakses pada tanggal 20 Februari 2018.
- Katuwal, Shyam Bahadur. 2011. *Legal Provisions For The Settlement of Industrial Disputes In Nepal, IJRFM, Volume 1, Issue 4 (August, 2011)*; diakses pada tanggal 21 Februari 2018.
- Mamudji, Sri. 2004. *Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa Di Luar Pengadilan, Volume 34 Nomor 3 Juli-September 2004*; diakses pada tanggal 20 Februari 2018.
- Pradima, Akbar. 2013. *Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Luar Pengadilan, Pebruari 2013, Vol. 9, No. 17* : diakses pada tanggal 28 Desember 2017.
- Rato Dominikus. 2010. *Filsafat Hukum Mencari: Memahami dan Memahami Hukum*. Yogyakarta: Laksbang Pressindo
- Rumimpunu, Fritje. 2011. *Sistem Hubungan Industrial Pancasila Di Indonesia Dengan Tenaga Kerja, Perusahaan Dilihat Dari Aspek (Undang-Undang Tenaga Kerja No.13 Tahun 2003), Vol.II/No.2/Januari-Maret /2014 Edisi Khusus*: diakses tanggal 27 Desember 2017.
- S Chandra, Ujang. 2017. *Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Vol. 1 No. 1 Maret 2017*; diakses pada tanggal 5 Februari 2018.
- Sinaga, Frendy. 2013. *Tinjauan Yuridis Terhadap Anjuran Yang Dikeluarkan Mediator Hubungan Industrial Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur, Volume 2 Nomor 12* : diakses pada tanggal 28 Desember 2018.
- Sulistiyono, Tri. 2015. *A Study On The Informal Workers' Welfare In Micro Small Medium Enterprises' Business Places In Gunungpati Districk Area, Semarang Eamined Under The Act No. 13 Of 2003 On Manpower, Vol 4, April 18-19 2015*; diakses pada tanggal 20 Februari 2018.
- W Novalita, Debby. 2016. *Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja Melalui Konsiliasi Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang*

*Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pada PT. Jarsindo Karya Utama Di Kabupaten Siak, Volume III Nomor 2 Oktober 2016*; diakses pada tanggal 20 Februari 2018.

**Skripsi:**

Hakim, Adlan Fakhruy. 2015. *Tinjauan Yuridis Perjanjian Perdamaian Dalam Perkara Perdata*. Skripsi.

Kurniasih, Etika. 2008. *Peranan mediator Dalam menyelesaikan perselisihan Hubungan industrial antara Pekerja dengan pengusaha Pada dinas tenaga kerja dan mobilitas penduduk Kabupaten Sukoharjo*. Skripsi.

Qomariyah, Lailatul. 2015. *Kekuatan Hukum Akta Perdamaian Hasil Mediasi (Studi Pengadilan Agama Kabupaten Malang)*. Skripsi.

**Internet:**

<http://www.hukumtenagakerja.com/perselisihan-hubungan-industrial/mediasi-hubungan-industrial/>. Diakses pada tanggal 28 Desember 2017

<https://nickdoren.wordpress.com/2011/01/31/penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial-2/>. Diakses pada tanggal 28 Desember 2017

<file:///C:/Users/ACER/Downloads/Hukum%20Perjanjian.pdf>. Diakses pada tanggal 29 Desember 2017

<http://www.jurnalhukum.com/teori-teori-yang-digunakan-untuk-menentukan-terjadinya-kesepakatan/> diakses pada tanggal 14 Maret 2018

<http://www.hukumonline.com/klinik/detail/cl6986/makna-asas-legalitas-dalam-hukum-administrasi-negara> diakses pada tanggal 26 Mei 2018