# PERANAN MEDIATOR DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (STUDI DI DINAS SOSIAL TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN SEMARANG)

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Universitas Negeri Semarang**

**Oleh**

**Jesisca Sinaga**

**3450407112**

PERPUSTAKAAN UNNES

**FAKULTAS HUKUM**

**UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

**2011**

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Skripsi ini telah disetujui pembimbing untuk diajukan ke Sidang Panitia Ujian Skripsi pada :

Hari :

Tanggal :

| Dosen Pembimbing I | Dosen Pembimbing II |
| --- | --- |
| **Tri Sulistiyono, S.H, M.H.**<br>**NIP. 197 505 242 000 031 002** | **Ubaidilah Kamal, S.Pd, M.H.**<br>**NIP. 197 505 041 999 031 001** |

Mengetahui

Pembantu Dekan Bidang Akademik

**Drs. Suhadi, S.H, M.Si.**
**NIP. 196 711 16 1993 091 001**

# HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini telah dipertahankan di hadapan Sidang Ujian Skripsi Fakultas Hukum

Universitas Negeri Semarang pada:

Hari :
Tanggal :

Panitia:

Ketua

Drs. Sartono Sahlan, M.H
NIP. 19530825 198203 1 003

Sekretaris

Drs. Suhadi, S.H., M. Si.
NIP. 19671116 199309 1 001

Penguji Utama

Drs. Sugito, SH. M.H
NIP. 19470805 197603 1 001

Penguji/Pembimbing I

Tri Sulistiyono, S.H., M. H
NIP. 197 505 242 000 031 002

Penguji/Pembimbing II

Ubaidilah Kamal, S.Pd, M.H
NIP. 197 505 041 999 031 001

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN UNNES

## PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya orang lain, baik sebagian maupun seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Semarang, Agustus 2011

**Jesisca Sinaga**
**3450407112**

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**MOTTO :**

Serahkanlah perbuatanmu kepada Tuhan, maka terlaksanalah segala rencanamu (Amsal 16 : 5)

Selalu berusahlah jadi boru panggoaran yang serep roha agar berguna dalam keluarga, pertemanan, dan lingkungan terutama di hadapan Tuhan (J. Sinaga)

Kalau kamu tidak merasakan apa yang namanya susah, kamu tidak akan merasakan apa yang namanya senang, semua ada masanya bersemangatlah (Hendra Rumara)

**PERSEMBAHAN**

1. Bapak dan Mamakku serta Kedua adikku yang selalu mendoakan dan memberikan semangat untuk keberhasilan anaknya.
2. Hendra Rumara
3. Mahasiswa Fakultas Hukum angkatan 2007

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan, sehingga penulis dapat menyelesaikan pembuatan skripsi ini. Penulisan skripsi ini tidak lepas dari hambatan dan rintangan, tetapi berkat bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, kesulitan itu dapat teratasi untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan terima kasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Prof. Dr. H. Sudijono Sastroatmodjo, M.Si, Rektor Universitas Negeri Semarang;
2. Drs. Sartono Sahlan, M.H , Dekan Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang;
3. Drs. Sugito, S.H, M.H Ketua Bagian Perdata Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang;
4. Tri Sulistyono, S.H, M.H selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini;
5. Ubaidilah Kamal, S.pd, M.H selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini;
6. Dewi Sulistianingsih, S.H, M.H selaku dosen wali yang selalu memberikan arahan selama empat tahun dalam kegiatan perkuliahan;
7. Dosen dan karyawan fakultas hukum yang telah mendukung dan memperlancar dalam penyelesaian skripsi ini;

8. Drs. Y. Tyas Iswinarso, MM selaku kepala Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang yang bersedia memberikan izin sebagai objek dalam penelitian ini;
9. Mediator dan pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang yang telah memberikan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini;
10. Bapak dan mamakku juga kedua adikku (Nanda Midola Sinaga dan N. Bona Tua Sinaga) yang selalu memberikan kasih sayang dan dukungan. Bapak dan mamak terimakasih aku memiliki hidup yang bahagia karena aku memiliki orangtua yang selalu mengajarkan aku untuk bersyukur dan tetap mengandalkan Tuhan dalam mengahadapi setiap cobaan, kebersamaan kita berlima dalam melewati susah dan senang selama ini. Semoga aku bisa jadi boru panggoaran kebangaan bapak mamak dan jadi kakak yang baik buat si abang dan si adik.
11. Seluruh keluarga yang selalu mendokan dan memberikan dukungan, khusunya keluargaku di Batang, maktua dan paktua yang memberikan kasih sayangnya selama empat tahun ini sehingga aku boleh merasakan memiliki orangtua di perantauan, keluargaku di Salatiga, yang selalu mendoakan aku, serta keluargaku di Bekasi, kakak dan nantulang yang selalu mendukungku dan mengajarkan hal-hal yang berarti dalam hidupku;
12. Abang-abangku , Parlien Simanjorang, S.E, Anton Prabowo, S.H, dan para sahabatku Dermawati Purba, Minarti Nainggolan, Christina Panjaitan, Sari Simatupang, Fitri Sihotang, Junita Pohan, Zetti Napitupulu, persahabatan kita

13. yang memberi hal-hal indah dalam mewarnai kehidupanku, serta adikku Junita Simamora, Arlianti Simanjuntak
14. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu dalam penelitian ini**.**

Kemudian atas bantuan dan pengorbanan yang telah diberikan, semoga mendapat berkah dari Tuhan Yang Maha Esa. Penulis menyadari sepenuhnya dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan, sehingga kritik dan saran dari pembaca sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak pada umumunya dan bagi mahasiswa hukum pada khusunya.

Semarang, 2011

Penulis

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

# ABSTRAK

**Sinaga, Jesisca**. 2011: ***"****Peranan Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang)"*, skripsi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Negeri Semarang. Tri Sulistyono, S.H, M.H. Ubaidilah Kamal, S.Pd, M.H.

**Kata kunci**: Mediator, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan hubungan industrial yang meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dapat diselesaikan melalui dua jalur yaitu melalui pengadilan dan di luar pengadilan. Pihak yang berselisih wajib menempuh jalur di luar pengadilan sebelum melanjutkan ke jalur pengadilan. Mediasi sebagai salah satu alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan banyak dijadikan alternatif penyelesaian perselisihan dibandingkan dengan konsiliasi dan arbitrase yang juga merupakan alternatif penyelesaian di luar pengadilan.

Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah : (1) Bagaimana peranan mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang (Dinsosnakertrans) Kabupaten Semarang, (2) Bagaimana proses pelaksanaan mediasi dalam menangani perselisihan hubungan industrial oleh mediator di Dinsosnakertrans Kabupaten Semarang, (3) Apa kendala yang dihadapi mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinsosnakertrans Kabupaten Semarang. Penelitian ini bertujuan : (1) untuk mengetahui peranan mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di Dinsosnakertrans Kabupaten Semarang dan (2) untuk mengetahui proses pelaksanaan mediasi dalam menangani perselisihan hubungan industrial oleh mediator di Dinsosnakertrans Kabupaten Semarang, (3) untuk mengetahui kendala yang dihadapi mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinsosnakertrans Kabupaten Semarang.

Metode yang digunakan dalam penelitiaan ini adalah metode kualitatif. Penelitian ini dilakukan Dinsosnakertrans Kabupaten Semarang. Fokus penelitian ini adalah : (1) peranan mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di Dinsosnakertrans Kabupaten Semarang, (2) proses pelaksanaan mediasi dalam menangani perselisihan hubungan industrial oleh mediator di Dinsosnakertrans Kabupaten Semarang, (3) kendala yang dihadapi mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinsosnakertrans Kabupaten Semarang. Tehnik pengumpulan data yang digunakan adalah : (1) metode wawancara, (2) metode observasi, (3) metode doukumentasi. Pengolahan keabsahan data menggunakan tehnik triangulasi. Analisis dan pengolahan data

PERPUSTAKAAN UNNES

yang digunakan dalam penelitian ini adalah : (1) pengumpulan data, (2) reduksi data, (3) penyajian data, (4) penarikan kesimpulan atau verifikasi.

Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan peranan mediator selain sebagai pihak ketiga yang netral untuk menegahi pihak yang berselisih dalam mediasi seperti pada Undang-undang No.2 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial juga berperan dalam memberikan pengawasan dan pelayanan terhadap pihak yang berselisih. Pada proses pelaksanaan mediasi adanya penggunaan tehnik setengah kamar yang tidak terdapat dalam undang-undang. Kendala yang dihadapi mediator meliputi kurang aktifnya peran para pihak yang berselisih, minimnya sarana dan prasarana dalam pelaksanaan sidang mediasi, jumlah tenaga mediator yang terbatas, dan pengaturan kekuatan mediator dalam undang-undang.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa peranan mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial sudah sesuai dengan Undang-undang No.2 Tahun 2004 dan Kepmen No.92 Tahun 2004, untuk memaksimalkan peranan mediator Dinsosnakertrans Kabupaten Semarang memberikan kebijakan-kebijakan khusus seperti memfasilitasi pihak yang berselisih dalam mengadakan perundingan biparpit. Pada proses mediasi, mediator menggunakan tehnik setengah kamar dalam proses pelaksanaan sidang mediasi. Kendala yang dihadapi mediator terdapat dari pihak yang berselisih, pihak pemerintah/dinas yaitu minimnya sarana dan prasarana ruang sidang serta jumlah tenaga mediator, pengaturan kekuatan mediator dalam undang-undang. Saran dalam penelitian ini adalah : (1) bagi pekerja hendaknya lebih terbuka menerima arahan dari mediator sebagai pihak yang netral untuk penyelesaian kasus perselisihan yang sedang dihadapi, (2) Pemerintah hendaknya melakukan perbaikan serta pembaharuan terhadap undang-undang dan peraturan hukum yang berhubungan dengan perselisihan hubungan industrial khususnya penyelesaian melalui mediasi, (3) Bagi Dinsosnakertrans Kabupaten Semarang melakukan perbaikan sarana dan prasarana yang memadai dan penambahan jumlah mediator di Dinsosnakertrans Kabupaten Semarang.

PERPUSTAKAAN
UNNES

## DAFTAR ISI

Daftar Halaman

HALAMAN JUDUL ..... i

PERSETUJUAN PEMBIMBING ..... ii

PENGESAHAN KELULUSAN..... iii

PERNYATAAN ..... iv

MOTTO DAN PERSEMBAHAN..... v

KATA PENGANTAR ..... vi

ABSTRAK ..... ix

DAFTAR ISI ..... xi

DAFTAR BAGAN ..... xvi

DAFTAR TABEL ..... xvii

**BAB I PENDAHULUAN**..... 1

**1.1 Latar Belakang Masalah**..... 1

1.2 Identifikasi dan Pembatasan Masalah ..... 8

1.2.1 Identifikasi Masalah ..... ` 8

1.2.2 Pembatasan Masalah ..... 9

**1.3 Rumusan Masalah..... 9**

**1.4 Tujuan Penelitian ..... 10**

**1.5 Manfaat Penelitian**..... 10

1.5.1 Manfaat Teoritis..... 11

1.5.2 Manfaat Praktis ..... 11

**1.6 Sistematika Penulisan** ..... 12

1.6.1 Bagian Awal Skripsi ..... 12

1.6.2 Bagian Isi Skripsi ..... 12

1.6.3 Bagian Akhir Skripsi ..... 13

**BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA** ..... 14

**2.1 Landasan Teori** ..... 14

2.1.1 Hubungan Kerja dan Hubungan Industrial ..... 14

2.1.1.1 Pengertian Hubungan Kerja dan Hubungan Industrial ..... 14

2.1.1.2 Ciri-Ciri Hubungan Industrial ..... 15

2.1.1.3 Para Pihak Dalam Hubungan Industrial ..... 16

2.1.1.4 Sarana Pendukung Hubungan Industrial ..... 16

2.1.2 Perselisihan Hubungan Industrial ..... 17

2.1.2.1 Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial ..... 17

2.1.2.2 Jenis Perselisihan Hubungan Industrial ..... 18

2.1.3 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ..... 20

2.1.3.1 Penyelesaian Melalui Pengadilan Hubungan Industrial ..... 20

2.1.3.2 Penyelesaian di luar Pengadilan Hubungan Industrial ..... 23

2.1.3.2.1 Penyelesaian Melalui Biparpit ..... 23

2.1.3.2.2 Penyelesaian Melalui Mediasi ..... 27

2.1.3.2.3 Penyelesaian Melalui Konsiliasi ..... 31

2.1.3.2.4 Penyelesaian Melalui Arbitrase ..... 35

2.1.4 Mediator dalam Mediasi Hubungan Industrial ..... 41

2.1.4.1 Mediasi ..... 41

2.1.4.2 Mediator ..... 43

**BAB 3 PENELITIAN** ..... 51

**3.1 Metodologi Penelitian** ..... 51

3.1.1 Pendekatan Penelitian ..... 51

3.1.2 Jenis Penelitian ..... 51
3.1.3 Lokasi Penelitian..... 52
3.1.4 Fokus dan Variabel Penelitian ..... 52
3.1.5 Sumber Data Penelitian ..... 53
3.1.5.1 Data Primer ..... 53
3.1.5.1.1 Responden..... 53
3.1.5.1.2 Informan ..... 54
3.1.5.2 Data Sekunder..... 54
3.1.6 Metode Pengumpulan Data ..... 55
3.1.6.1 Metode Wawancara..... 56
3.1.6.2 Metode Observasi..... 56
3.1.6.3 Dokumentasi ..... 57
3.1.6.4 Penelitian Kepustakaan ..... 58
3.1.7 Keabsahan Data ..... 58
3.1.8 Analisis dan Pengolahan Data ..... 59
3.1.8.1 Pengumpulan Data ..... 59
3.1.8.2 Reduksi Data..... 60
3.1.8.3 Penyajian Data ..... 60
3.1.8.4 Penarikan Kesimpulan atau Verifikasi ..... 60
**BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN** ..... 62
**4.1 Hasil Penelitian** ..... 62
4.1.1 Gambaran Umum Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang..... 62
4.1.2 Peranan Mediator dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Kabupaten Semarang ..... 65
4.1.3 Proses Pelaksanaan Mediasi dalam Menangani Perselisihan Hubungan Industrial oleh mediator di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang ..... 78
4.1.4 Kendala yang Dihadapi Mediator dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang ..... 87
**4.2 Pembahasan** ..... 91
4.2.1 Peranan Mediator dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang ..... 91
4.2.2 Proses Pelaksanaan Mediasi dalam Menangani Perselisihan Hubungan Industrial oleh mediator di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang ..... 96
4.2.3 Kendala yang Dihadapi Mediator dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang ..... 109
**BAB 5 PENUTUP** ..... 112
**5.1 Simpulan**..... 112
**5.2 Saran**..... 114
**DAFTAR PUSTAKA**
**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

## DAFTAR BAGAN

Bagan Halaman

Bagan 2.1 Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Biparpit..... 25
Bagan 2.2 Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi..... 29
Bagan 2.3 Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Konsiliasi..... 33
Bagan 2.4 Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Arbitrase ..... 37
Bagan 2.5 Kerangka Berpikir ..... 48
Bagan 3.1 Komponen Analisis Data ..... 61
Bagan 4.1 Struktur Organisasi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang ..... 64

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

## DAFTAR TABEL

Tabel Halaman

Tabel 4.1 Jumlah Perusahaan Berdasarkan Kualifikasi Tingkatan Perusahaan..... 65

Tabel 4.2 Jumlah Perselisihan Hubungan Industrial dan Penyelesaiaanya di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang Januari 2010-Mei 2011 ..... 67

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

# BAB 1

# PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Masalah

Permasalahan dalam bidang ketenagakerjaan saat ini telah menjadi pemandangan keseharian pada berbagai negara baik di negara negara maju maupun negara yang berkembang. Permasalahan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan terjadi karena peluang kerja sudah semakin sempit sedangkan jumlah penduduk yang mencari kerja terus saja mengalami peningkatan.

Berbagai permasalahan tenaga kerja dapat muncul karena tidak terjaminnya hak-hak dasar dan hak normatif dari tenaga kerja serta terjadinya diskriminasi di tempat kerja sehingga menimbulkan konflik yang meliputi tingkat upah yang rendah, jaminan kesehatan, jaminan keselamatan kerja, jaminan hari tua fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan demikian jika terjadi sengketa hukum (*legal dispute*) menyangkut ketenagakerjaan maka penyelesainya dapat diajukan melalui peradilan khusus selain peradilan biasa atau penyelesaian di luar pengadilan seperti arbitrase, konsiliasi dan mediasi.

Cara seperti ini sesuai dengan ketentuan Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menentukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh secara musyawarah atau mufakat.

Mediasi dalam hubungan industrial 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. Terjadinya perselisihan diantara manusia khususnya di bidang ketenagakerjaan merupakan masalah umum yang akan dialami oleh para pengusaha dengan para buruh. Umumnya hal tersebut timbul dikarenakan adanya perasaan-perasaan kurang puas dari masing-masing pihak. Pengusaha mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan pasti sudah diterima oleh para pekerja/buruh. Namun, karena para pekerja/buruh juga memiliki pertimbangan yang berbeda, maka buruh yang merasa puas dengan kebijakan para pengusaha akan menunjukkan semangat kerjanya sedangkan buruh yang tidak puas akan menunjukkan semangat kerja yang menurun dan buruk. Akibatnya, sudah dapat diterka akan timbul konflik atau perselisihan yang dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Menurut Gunawi Kartasapoetra dalam buku Zaeni Asyhadie (2004:202), disebutkan bahwa pokok pangkal perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha pada umunya memuat masalah-masalah :

1. pengupahan;
2. jaminan sosial;

PERPUSTAKAAN UNNES

3. perilaku penugasan yang kadang-kadang dirasakan kurang sesuai dengan kepribadian;
4. daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus diemban;
5. adanya masalah pribadi.

Pemerintah berkewajiban untuk melindungi negara dan warga negara, oleh karena itu, pemerintah bahkan para pekerja/buruh serta pengusaha tidak menginginkan adanya konflik atau perselisihan diantara mereka karena hanya akan menimbulkan kerugian baik kerugian bagi pengusaha, maupun bagi para pekerja itu sendiri yang pada akhirnya juga dapat menimbulkan kerugian pada masyarakat luas.

Mencermati konflik antara pekerja/buruh dengan pengusaha tidak dapat dilihat secara hitam:putih semata, melainkan melalui berbagai sudut pandang. Hal tersebut dikarenakan masalah ketenagakerjaan merupakan masalah yang memang cukup kompleks. Oleh karena itu, pemerintah menerbitkan Undang–undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagai rangkaian pendukung diterbitkannya Undang–undang No. 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang terlebih dahulu dikeluarkan.

Hal ini tentu saja membuat para pekerja/buruh mempunyai kesempatan untuk menyelesaikan perselisihan yang mereka hadapi dan penyelesaian perselisihan yang demikian dapat memberikan perlindungan hukum yang kuat terhadap para pihak yang sedang dilanda konflik. Mulai dari penyelesaian para pihak secara kooperatif dengan bantuan orang lain atau

pihak ketiga yang bersifat netral dan sebagainya. Penyelesaian semacam ini lazim disebut penyelesaian perselisihan di luar pengadilan atau *alternative dispute resolution* (ADR) yang dalam masyarakat Indonesia penyelesaian perselisihan semacam ini sudah banyak dikenal, yakni musyawarah baik dengan melibatkan pihak lain maupun tidak. Namun, apabila para pihak yang berkonflik tidak mencapai titik temu dalam penyelesaian sengketa yang dihadapi selanjutnya mereka dapat menempuh jalur pengadilan.

Menurut Yahya Harahap (2004:229) secara teori masih benar pandangan, bahwa dalam negara hukum yang tunduk pada *the rule of law*, kedudukan peradilan dianggap sebagai pelaksana kekuasaan kehakiman (*judical power*) yang memiliki peranan:

1. sebagai katup penekan (*pressure valve*) atas segala pelanggaran hukum dan ketertiban masyarakat;
2. oleh karena itu, pengadilan masih tetap relevan sebagai *the last resort* atau tempat mencari kebenaran dan keadilan, sehingga secara teoritis masih diandalkan sebagai badan yang berfungsi dan berperan menegakkan kebenaran dan keadilan (*to enforce the truth and justice*).

Penyelesaian melalui pengadilan selain mahal, menyita cukup banyak waktu serta dapat membangkitkan pertikaian yang mendalam karena putusan pengadilan ada dua alternatif kalah dan menang. Sedangkan penyelesaian sengketa melalui ADR menjadi alternatif pilihan yang ditempuh oleh para pihak khususnya di kalangan usahawan karena penyelesaian yang demikian masih dianggap relatif murah, cepat, dan putusannya dapat melanggengkan hubungan karena sifatnya *win-win solution*.

PERPUSTAKAAN UNNES

Menurut H.Soeharto (2005:16) ada beberapa faktor mengapa penyelesaian sengketa melalui ADR mulai mendapat perhatian yang lebih di Indonesia, misalnya faktor-faktor sebagai berikut :

1. faktor ekonomis, dimana alternatif penyelesaian sengketa melalu potensi sebagai sarana untuk meyelesaikan sengketa yang lebih ekonomis, baik dari sudut pandang biaya maupun waktu;
2. faktor ruang lingkup yang dibahas, alternatif penyelesaian sengketa memiliki kemampuan untuk membahas agenda permasalahan secara lebih luas komprehensif dan fleksibel dan;
3. faktor pembinaan hubungan yang baik, dimana alternatif penyelesaian sengketa yang mengandalkan cara-cara penyelesaian yang kooperatif sangat cocok bagi mereka yang menekankan pentingnya hubungan baik antar manusia yang telah berlangsung maupun yang akan datang.

Menyadari tentang berbagai keuntungan penyelesaian perselisihan di luar pengadilan/nonlitigasi maupun melalui pengadilan/litigasi, maka peraturan perundang-undangan Indonesia sudah mulai mengatur penyelesaian perselisihan tersebut termasuk dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mengakomodir kedua cara penyelesaian perselisihan tersebut. Terlebih dalam era industrialisasi seperti saat ini, perselisihan hubungan industrial menjadi semakin meningkat dan rumit sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah.

PERPUSTAKAAN UNNES

Mediasi termasuk salah satu penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan/nonlitigasi yang dilakukan oleh seorang penengah yang disebut mediator. Pada dasarnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi adalah wajib, apabila para pihak tidak memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase setelah instansi yang

bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan menawarkan kepada pihak-pihak yang berselisih. Berbeda dengan hakim atau arbiter, mediator tidak berwenang untuk memutuskan sengketa. Mediator hanya membantu para pihak untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang dikuasakan kepadanya. Dan pada umumnya dalam suatu perselisihan ada salah satu pihak yang lebih kuat dan cenderung menunjukkan kekuasaanya, maka pihak ketiga yang memegang peranan penting untuk menyetarakanya. Kesepakatan dapat tercapai dengan cara mediasi karena pihak yang bersengketa berhasil mencapai saling pengertian dan bersama-sama merumuskan penyelesaian sengketa dengan arahan konkret dari pihak ketiga.

Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan maupun di dalam pengadilan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan merupakan penyelesaian wajib yang harus ditempuh para pihak sebelum para pihak menempuh penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial.

Berdasarkan UU No. 2 tahun 2004 pasal 59, Pengadilan Hubungan Industrial berkedudukan di Pengadilan Negeri pada setiap kabupaten/kota yang berada di setiap ibukota provinsi yang daerah hukumnya meliputi provinsi yang bersangkutan. Di Kabupaten Semarang, pengadilan ini belum ada. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti dari Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang, ada 789 perusahaan yang sangat rentan dengan Perselisihan Hubungan Industrial di Kabupaten Semarang.

Pengadilan Hubungan Industrial yang dapat di tempuh adalah di Pengadilan Negeri Semarang. Di sisi lain, hukum acara Peradilan Hubungan Industrial juga belum sempurna, karena 70 % masih mengacu pada hukum acara perdata. Ketidaksempurnaan keberadaan pengadilan hubungan industrial menguatkan fungsi mediator untuk menuntaskan perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Semarang.

Menurut data yang diperoleh peneliti dari Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Dinsosnakertrans) Kabupaten Semarang, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) dengan mediasi diperlukan. Terbukti dari 21 kasus Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) yang masuk sampai pada akhir juli, 16 kasus dapat diselesaikan melalui mediasi, 1 kasus dapat diselesaikan melalui penyelesaian secara bipartit, 1 kasus kasus lain dibawa ke pengadilan perselisihan hubungan industrial, sedangkan 3 kasus lainnya sedang dalam proses klarifikasi diantara para pihak yang berselisih. Dari data tersebut, terbukti banyak pihak yang lebih memilih penyelesaian secara mediasi dibandingkan dengan penyelesaian lainnya. Banyak pihak mengambil upaya penyelesaian perselisihan melalui mediasi yang prosesnya cepat, tepat, adil, dan murah. Hal inilah yang akhirnya membuat atau menimbulkan rasa ingin tahu peneliti tentang bagaimana sebenarnya peranan mediator sebagai pihak ketiga diantara para pihak yang bersengketa dalam menyelesaikan perselisihan tanpa harus melalui pengadilan di dalam prakteknya/di lapangan. Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk mengambil judul :

PERPUSTAKAAN UNNES

PERANAN MEDIATOR DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (STUDI DI DINAS SOSIAL TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN SEMARANG )

## 1.2 Identifikasi dan Pembatasan Masalah

### 1.2.1 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang di atas maka dapat diidentifikasikan beberapa permasalahan sebagai berikut ;

1. Hubungan antara pekerja dan pengusaha yang secara tertulis dituangkan dalam perjanjian kerja tidak selamanya berjalan mulus. Ada kalanya salah satu atau kedua belah pihak melalaikan kewajibannya dan atau tidak memenuhi haknya. Dengan tidak dipenuhinya hak atau kewajiban tersebut, dapat menimbulkan perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha.
2. Perselisihan sewajarnya bisa diselesaikan sendiri antara masing-masing pihak secara musyawarah mufakat. Tetapi seringkali dengan jalan tersebut tidak ditemui kata sepakat, sehingga masalah perselisihan diselesaikan melalui mediator untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi.
3. Faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha.
4. Peranan dan fungsi mediator dalam menyelesaiakan perselisihan hubungan industrial di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang.

5. Efektifitas pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh mediator di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang.
6. Kendala yang dihadapi mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan upaya dalam mengatasi kendala tersebut di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang.

### 1.2.2 Pembatasan masalah

Berbicara mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial tentunya akan sangat luas cakupan dan sudut pandangnya. Oleh karena itu, peneliti perlu membatasi masalah yang akan diteliti agar penelitian ini tetap konsisten dengan tema serta judul penelitian.

Permasalahan yang peneliti teliti yaitu mengenai peranan mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, menjelaskan proses pelaksanaan mediasi dalam menangani perselisihan hubungan industrial oleh mediator di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang, serta menjelaskan pula kendala yang dihadapi mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang.

PERPUSTAKAAN UNNES

## 1.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimana peranan mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang?

2. Bagaimana proses pelaksanaan mediasi oleh mediator dalam menangani perselisihan hubungan industrial di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang?
3. Apa kendala yang dihadapi mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang?

## 1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui peranan mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang.
2. Untuk mengetahui proses pelaksanaan mediasi oleh mediator dalam menangani perselisihan hubungan industrial di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang.
3. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Semarang.

## 1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat, yang dapat dijadikan acuan bagi pengambilan keputusan, terutama dalam menyelesaikan berbagai permasalahan ketenagakerjaan pada umumnya, dan permasalahan perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha pada khususnya, Hubungan industrial antara pekerja

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN UNNES

dan pengusaha harus diselesaikan secara mufakat agar tidak merugikan salah satu pihak saja, yaitu pekerja dan pengusaha.

### 1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan untuk kemajuan ilmu hukum khususnya dalam bidang ketenagakerjaan, yang diharapkan dapat dijadikan tambahan untuk pengembangan dan pembaharuan hukum yang membahas tentang peranan mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam proses mediasi. Selain itu untuk menambah wawasan baik peneliti sendiri maupun siapa saja yang membacanya dan dapat menjadi pedoman penelitian skripsi lainnya.

### 1.5.2 Manfaat Praktis

Diharapkan dengan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pemerintah dan para pelaku usaha maupun para pekerja dan juga berbagai kalangan yang menaruh perhatian terhadap persoalan–persoalan ketenagakerjaan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan serta pengetahuan bagi pembaca, khususnya bagi mahasiswa yang ingin mengetahui peranan mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial sehingga tidak perlu sampai kepada tahap litigasi karena perselisihan hubungan industrial merupakan masalah yang hendaknya diselesaikan dengan cepat dan tepat yang menghasilkan *win-win solution* .

## 1.6 Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk memberikan kemudahan dalam memahami skripsi serta memberikan gambaran yang menyeluruh secara garis besar, sistematika skripsi dibagi menjadi tiga bagian. Adapun sistematikanya adalah :

### 1.6.1 Bagian Awal Skripsi

Bagian awal skripsi mencakup halaman sampul depan, halaman judul, abstrak, halaman pengesahan, motto dan persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar bagan, daftar tabel, daftar pustaka, dan daftar lampiran.

### 1.6.2 Bagian Isi Skripsi

Bagian isi skripsi mengandung lima (5) bab yaitu, pendahuluan, landasan teori, metode penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan serta penutup.

**Bab 1 Pendahuluan,** pada bab ini penulis menguraikan latar belakang, perumusan dan pembatasan masalah, tujuan, manfaat, penegasan istilah dan sistematika penulisan.

**Bab 2 Landasan Teori,** bab ini berisi tentang teori yang memperkuat penelitian seperti teori perselisihan hubungan industrial, penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan dan melalui pengadilan, serta hal-hal yang berkenaan dengan peranan mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

**Bab 3 Metode Penelitian,** pada bab ini menguraikan tentang: jenis penelitian yang digunakan, lokasi penelitian, sumber data, fokus penelitian tehnik pengumpulan data, dan analisis serta keabsahan data.

**Bab 4 Hasil Penelitian Dan Pembahasan,** bab ini menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang memuat tentang hasil penelitian dan pembahasan mengenai peranan mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang.

**Bab 5 Penutup Skripsi,** pada bagian ini merupakan bab terakhir yang berisi simpulan dan saran dari pembahasan yang diuraikan diatas.

### 1.6.3 Bagian Akhir Skripsi

Bagian akhir skripsi ini berisi tentang daftar pustaka dan lampiran. Isi daftar pustaka merupakan keterangan sumber literatur yang digunakan dalam penyusunan skripsi. Lampiran dipakai untuk mendapatkan data dan keterangan yang melengkapi skripsi.

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

# BAB 2

# TINJAUAN PUSTAKA

## 2.1 Landasan Teori

### 2.1.1 Hubungan Kerja dan Hubungan Industrial

#### 2.1.1.1 Pengertian Hubungan Kerja dan Hubungan Industrial

Menurut pasal 1 angka 15 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dinyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Hubungan kerja menurut Imam Soepomo (1987:1) adalah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, dimana hubugan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah.

Lalu Husni dalam buku Asikin (1993:51) menyebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan si buruh dengan membayar upah.

Berbeda dengan hubungan kerja yang hanya melibatkan pengusaha dengan pekerja/buruh, hubungan industrial tidak hanya sekedar manajemen organisasi perusahaan yang dijalankan oleh seorang *manager*, yang menempatkan pekerja sebagai pihak yang selalu dapat diatur. Namun, hubungan industrial meliputi fenomena baik di dalam maupun di luar tempat kerja yang berkaitan dengan penempatan dan pengaturan hubungan kerja.

Hubungan industrial menurut Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku usaha dalam proses produksi barang dan jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun1945.

Berdasarkan Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila (HIP) dari Departemen Tenaga Kerja dalam buku Abdul Khakim (2007:86) pengertian HIP adalah suatu sistem yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha, dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945, yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.

**2.1.1.2 Ciri -Ciri Hubungan Industrial**

Menurut Shamad (1995:12) adapun ciri-ciri hubungan industrial di Indonesia adalah :

1. Mengakui dan menyakini bahwa bekerja bukan sekedar mencari nafkah saja, melainkan juga sebagai pengabdian manusia kepada Tuhannya, sesama manusia, masyarakat, bangsa, dan negara.
2. Menganggap pekerja bukan hanya sekedar faktor produksi belaka melainkan sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya.
3. Melihat antara pekerja dan pengusaha bukan mempunyai kepentingan yang bertentangan, melainkan mempunyai kepentingan yang sama untuk kemajuan perusahaan.
4. Setiap perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha harus diselesaiakan dengan jalan musyawarah untuk mencapai mufakat yang dilakukan secara kekeluargaan.
5. Adanya keseimbangan antara hak dan kewajiaban untuk kedua belah pihak, atas dasar rasa keadilan dan kepatutan.

**2.1.1.3 Para Pihak Dalam Hubungan Industrial**

Para pihak dalam pelaksanaan hubungan industrial menurut Abdul Khakim (2007:90) :

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

**2.1.1.4 Sarana Pendukung Hubungan Industrial**

Menurut Abdul Khakim (2007:92) untuk mengimplementasikan konsep hubungan industrial diperlukan beberapa sarana kelembagaan yaitu :

1. serikat pekerja/serikat buruh;
2. organisasi pengusaha;
3. lembaga kerja sama biparpit (disingkat LKS biparpit);
4. lembaga kerja sama tripartit (disingkat LKS Triparpit);
5. peraturan perusahaan;
6. perjanjian kerja bersama (disingkat PKB);

7. peraturan Perundang-undangan ketenagakerjaan;
8. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

### 2.1.2 Perselisihan Hubungan Industrial

#### 2.1.2.1 Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan identik dengan pembahasan konflik. Secara sosiologis, perselisihan dapat terjadi dimana-mana, seperti di lingkungan rumah tangga, sekolah, pasar, terminal, lingkungan kerja, dan sebagainya. Secara psikologis, perselisihan merupakan luapan emosi yang mempengaruhi hubungan seseorang dengan orang lain. Jadi, masalah perselisihan merupakan hal yang wajar karena telah menjadi kodrat manusia itu sendiri (Asyahdi dalam buku Asikin, 1993:163). Langkah strategis adalah bagaimana *me-manage* perselisihan itu dengan baik untuk memperoleh solusi yang tepat dan akurat.

Demikian pula mengenai perselisihan hubungan industrial itu sendiri terkadang tidak dapat dihindari. Oleh sebab itu, semua pihak yang terlibat dalam perselisihan harus bersifat dan bersikap lapang dada serta berjiwa besar untuk menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapi tersebut.

Secara historis, pengertian perselisihan perburuhan adalah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh. Perselisihan dapat terjadi karena tidak adanya kesesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja, dan keadaan perburuhan (Pasal 1 ayat (1) huruf c Undang-undang No.22 Tahun 1957). Selanjutnya, berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor

Kep-15.A/Men/1994, istilah perselisihan perburuhan diganti menjadi perselisihan hubungan industrial.

Sedangkan menurut ketentuan pasal 1 angka 22 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dan pasal 1 angka 1 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.

**2.1.2.2 Jenis Perselisihan Hubungan Industrial**

Menurut Charles D Drake (Lalu Husni 2004:42) perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha dapat terjadi karena didahului oleh pelanggaran hukum dapat terjadi dan bukan karena pelanggaran hukum. Perselisihan yang terjadi akibat pelanggaran hukum pada umumnya disebabkan karena :

1. Terjadi perbedaan paham dalam pelaksanaan hukum perburuhan. Hal ini tercermin dari tindakan pekerja/ buruh atau pengusaha yang melanggar suatu ketentuan peraturan hukum. Misalnya, pengusaha tidak mempertanggungkan buruh/pekerjanya pada program Jamsostek, membayar upah di bawah ketentuan standar minimum yang berlaku, tidak memberikan cuti dan sebagainya.
2. Tindakan pengusaha yang diskriminatif, misalnya dalam hal jabatan, jenis pekerjaan, pendidikan, masa kerja yang sama tapi karena perbedaan jenis kelamin lalu diperlakukan berbeda-beda.

Sedangkan perselisihan perburuhan yang terjadi tanpa didahului olehsuatu pelanggaran umumnya disebabkan oleh :

1. Perbedaan dalam menafsirkan hukum perburuhan. Misalnya menyangkut cuti melahirkan dan gugur kandungan, menurut pengusaha buruh/pekerja wanita tidak berhak atas cuti penuh karena mengalami gugur kandungan, tetapi menurut buruh/serikat buruh hak cuti harus tetap diberikan dengan upah penuh meskipun buruh hanya mengalami gugur kandungan atau tidak melahirkan.

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

Menurut Asri Wijayanti (2009:178), 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.

Perselisihan hubungan industrial dapat pula disebabkan oleh pemutusan hubungan kerja. Hal ini terjadi karena hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha merupakan hubungan yang didasari oleh kesepakatan para pihak untuk mengikatkan diri dalam hubungan kerja.

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

1. Perselisihan Hak

   Adalah perselisihan yang timbul akibat tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang–undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian bersama.

2. Perselisihan Kepentingan

   Adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan atau

perubahan syarat-syarat kerja yang tidak ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan

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

4. Perselisihan Antar Serikat pekerja/serikat buruh

   Adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain dalam satu perusahaaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat pekerja

   Dengan demikian hak hak yang diatur dalam Undang-undang merupakan hak normatif yaitu, hak yang telah ditetapkan dalam perjanjian dan/atau peraturan perUndang-undangan ketenagakerjaan. Perselisihan itu dapat terjadi karena kelalaian atau akibat adanya perbedaan pelaksanaaan atau penafsiran, atau ketidakpatutan salah satu pihak, atau para pihak dalam melaksanakan ketentuan normatif tidak mengindahkan apa yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan atau perjanjian (penjelasan pasal 145 Undang-undang No.13 Tahun 2003).

### 2.1.3 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

#### 2.1.3.1 Penyelesaian Melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Menurut Zaeni Asyhadie (2007:158) pengadilan hubungan industrial adalah pengadilan khusus yang berada pada pengadilan lingkungan

peradilan umum, yang bertugas dan berwenang untuk memeriksa dan memutus :

1. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan kerja.
2. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan dan antarserikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan.

Perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan adalah pengadilan khusus dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yagn berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Pengadilan Hubungan Industrial mulai dibentuk sejak ditetapkannya Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Pasal 1 ayat 17).

Pengadilan hubungan industrial adalah pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Menurut Undang-undang No.4 Tahun 2004 tentang kekuasaan kehakiman ditetapkan bahwa segala urusan mengenai peradilan, baik yang menyangkut teknis yudisial maupun urusan organisasi, administrasi, dan finansial berada dibawah satu atap yakni Mahkamah Agung. Ketentuan tersebut direalisasikan oleh Kepres No 21 tahun 2004 tentang pengalihan organisasi, administrasi, dan finansial dalam Lingkungan Peradilan Umum, Peradilan Tata Usaha Negara dan Peradilan Agama ke Mahkamah Agung, serta Keppres No. 56 tahun 2004 untuk peralihan Peradilan Militer. Dengan demikian pengadilan hubungan industrial berada dibawah Mahkamah Agung.

Melalui UUPPHI ini, Pengadilan Hubungan Industrial akan dibentuk pada setiap Pengadilan Negeri kabupaten/kota yang berada di setiap ibukota provinsi yang daerah hukumnya meliputi provinsi yang bersangkutan. Dengan pengecualian Pengadilan Hubungan Industrial dapat pula dibentuk di daerah kabupaten /kota yang padat industri, melalui Keputusan Presiden. Untuk tahap pertama akan dibentuk 35 pengadilan hubungan industrial di 32 ibukota provinsi dan tiga di daerah yang padat industri serta memiliki potensi terjadinya sengketa cukup tinggi.

Kemudian pasal 56 menyebutkan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial berwenang memeriksa dan memutus ;

1. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
2. di tingkat pertama dan akhir perselisihan kepentingan;
3. di tingkat pertama perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja;
4. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan.

Ketentuan Pasal 60 ayat (1) menyebutkan bahwa susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri adalah:

1. Hakim karier.
2. Hakim ad hock.
3. Panitera muda.
4. Panitera pengganti.

Pasal 60 ayat (2) menyebutkan susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung, yaitu ;

PERPUSTAKAAN UNNES

1. Hakim Agung.
2. Hakim Ad hock pada mahkamah Agung, dan
3. Panitera.

**2.1.2.3 Penyelesaian di Luar Pengadilan**

**2.1.2.3.1 Penyelesaian Melalui Bipartit**

PPHI mengharuskan setiap perselisihan hubungan industrial diselesaikan terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat (Pasal 3). Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk menyelesaiakan perselisihan hubungan industrial.

Penyelesaian secara bipartit disebut juga dengan penyelesaian secara negosiasi.kata negosiasi berasal dari bahasa inggris *negotiation* yang berarti perundingan atau musyawarah. Secara umum negosiasi berarti upaya penyelesaian sengketa oleh para pihak dengan tidak melibatkan pihak lain dengan tujuan mencapai kesepakatan bersama atas dasar kerja sama yang harmonis dan kreatif.

Penyelesaian secara musyawarah ini jug di amanatkan oleh UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu dalam Pasal 136 ayat (1) yang menyebutkan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat. buruh secara musyawarah untuk mufakat. Dan dalam ayat (2) menyebutkan bahwa dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, maka pengusaha dan

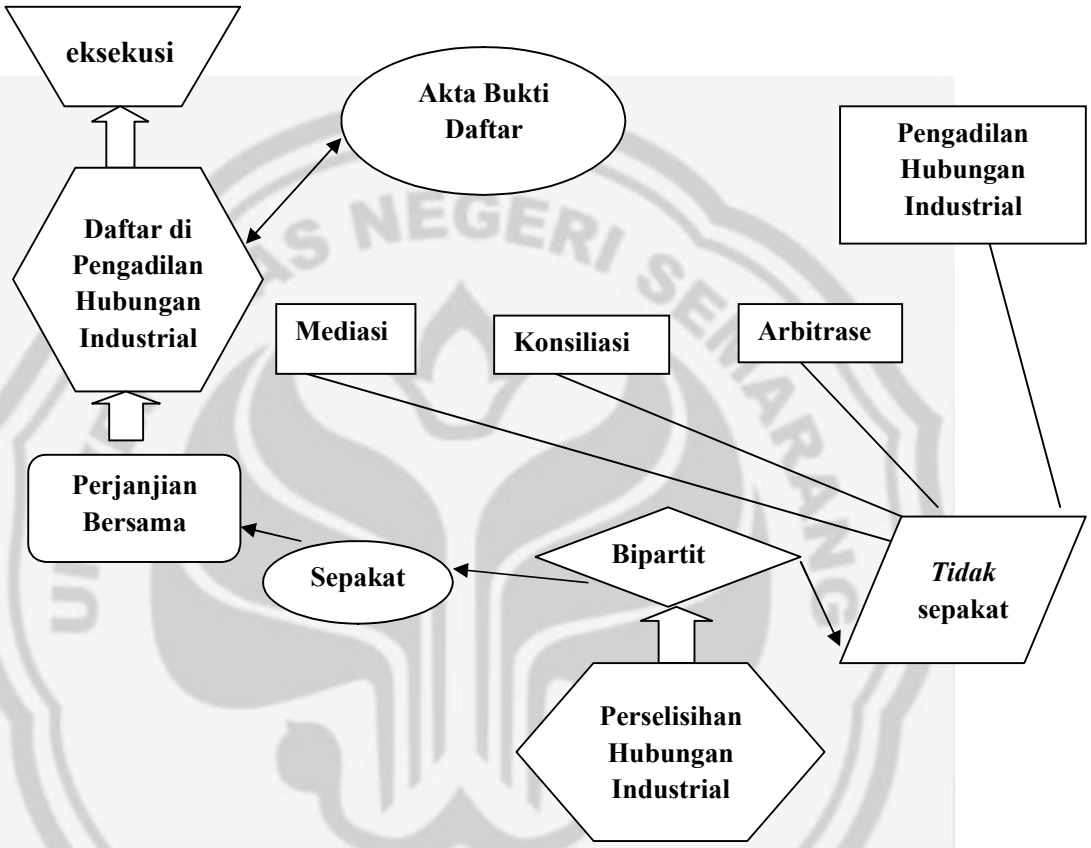
pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan.

Hubungan industrial yang diatur dengan Undang-undang. Penyelesaian secara bipartit ini wajib dilaksanakan dan dibuat risalah yang ditandatangani oleh kedua belah pihak. Proses bipartit ini harus selesai dalam waktu 30 hari, dan jika melewati 30 hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau perundingan tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal. Jika perundingan mencapai kesepakatan, maka dibuat Perjanjian Bersama yang mengikat dan menjadi hukum bagi para pihak. Perjanjian bersama tersebut harus didaftarkan PHI pada pada pengadilan negeri setempat dan apabila salah satu pihak tidak menepati Perjanjian Bersama, maka salah satu pihak dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada PHI dimana perjanjian bersama didaftar untuk mendapatkan penetapan eksekusi.

Dalam hal upaya bipartit gagal, salah satu pihak atau para pihak dapat mencatatkan perselisihannya ke Dinsosnakertrans setempat dengan melampirkan bukti-bukti penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan (Pasal 4 ayat 1). Selanjutnya dalam Pasal 4 ayat (3) dan ayat (4) disebutkan bahwa setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, dinas tenaga kerja menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui mediasi/konsiliasi atau melalui arbitrase dalam waktu tujuh hari, dinas tenaga kerja melimpahkan

penyelesaian perselisihan kepada mediator. Melengkapi uraian di atas berikut juga peneliti sajikan bagan alur penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara biparpit, yaitu sebagai berikut:

**Bagan 2.1 Bagan Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui *Bipartit***




Sumber: Sehat Damanik, 2006:39

Dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 serta penjelasan dari bagan di atas, mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit diatur sebagai berikut:

1. Harus diselesaikan paling lama tiga puluh hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan (Pasal 3 ayat (2)).
2. Apabila dalam jangka waktu tiga puluh hari kerja salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka upaya melalui bipartit dianggap gagal (Pasal 3 ayat (3)).
3. Apabila upaya melalui bipartit gagal, maka salah satu pihak atau kedua pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui bipartit telah dilakukan (Pasal 4 ayat (1)).
4. Apabila bukti-bukti tersebut tidak dilampirkan, maka kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu tujuh hari kerja sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas (Pasal 4 ayat (2)).
5. Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbritase (Pasal 4 ayat (3)).
6. Apabila para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam jangka waktu tujuh hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat

melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator (Pasal 4 ayat (4)).

7. Setiap perundingan bipartit harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak (Pasal 6).
8. Risalah perundingan sekurang-kurangnya memuat:
    1) nama lengkap dan alamat para pihak;
    2) tanggal dan tempat perundingan;
    3) pokok masalah atau alasan perselisihan;
    4) pendapat para pihak;
    5) kesimpulan atau hasil perundingan; dan
    6) tanggal serta tandatangan para pihak yang melakukan perundingan (Pasal 6 ayat (2).
9. Apabila tercapai kesepakatan, maka dibuat Perjanjian Bersama (PB) yang ditandatangani oleh para pihak (Pasal 6 ayat (2)).
10. Perjanjian Bersama (PB) wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran (Pasal 7 ayat (3 dan 4)).

PERPUSTAKAAN UNNES

**2.1.3.2.2 Penyelesaian Melalui Mediasi**

Upaya penyelesaian perselisihan melalui mediasi diatur dalam pasal 8 sampai dengan pasal 16 Undang-undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Menurut Asri Wijayanti, (2009:187) mediasi adalah intervensi terhadap suatu sengketa oleh pihak ketiga yang dapat diterima, tidak berpihak dan netral serta membantu

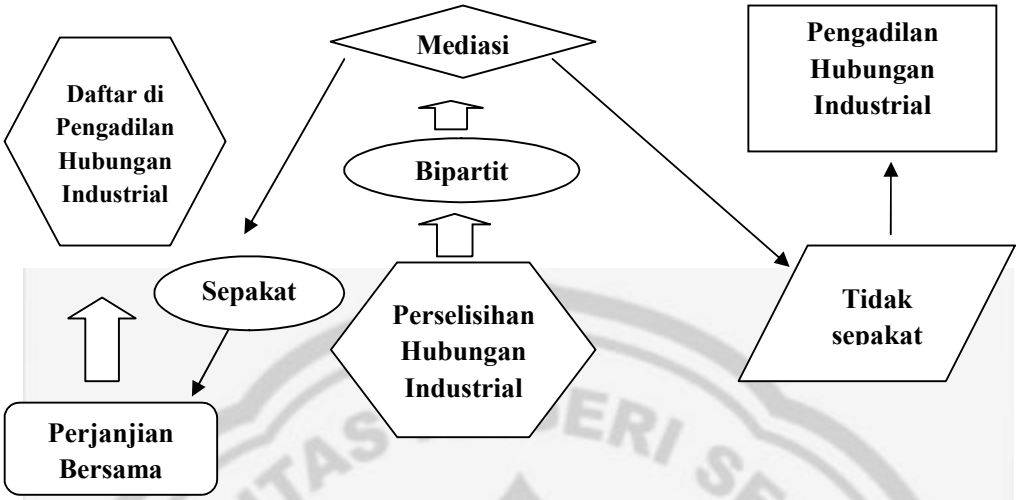
para pihak yang berselisih mencapai kesepakatan secara suakrela terhadap permasalahan yang disengketakan.

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Atau dengan kata lain, yang menjadi mediator adalah pegawai dinas tenaga kerja perbedaannya dengan UU No. 22 tahun 1957 adalah jika sebelumnya setiap perselisihan wajib melalui proses perantaraan (mediasi) terlebih dahulu, maka berdasarkan UU PPHI ini (selain perselisihan hak), pihak dinas tenaga kerja terlebih dahulu menawarkan kepada para pihak untuk dapat memilih konsiliasi atau arbitrase (tidak langsung melakukan mediasi).

Jika para pihak tidak menetapkan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari, maka penyelesaian kasus akan dilimpahkan kepada mediator. Melengkapi uraian di atas berikut juga peneliti sajikan bagan alur penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara mediasi, yaitu sebagai berikut :

PERPUSTAKAAN
UNNES

**Bagan 2.2 Bagan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi**




Sumber: Sehat Damanik, 2006:42

Berdasarkan ketentuan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 serta penjelasan bagan di atas, mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industial melalui mediasi diatur sebagai berikut:

1. Dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten atau kota (pasal 8). Mediator Hubungan Industrial adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan perselisihan antar

Serikat Pekerja (SP) atau Serikat Buruh (SB) hanya dalam satu perusahaan (pasal 1 angka 12).

2. Selambat-lambatnya tujuh hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan hubungan industrial mediator harus mengadakan penelitian tentang duduk perkara dan segera mengadakan sidang mediasi (pasal 10).
3. Apabila tercapai kesepakatan, maka dibuat Perjanjian Bersama (PB) yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran (pasal 13 ayat (1)).
4. Apabila tidak tercapai kesepakatan, maka: 1) mediator mengeluarkan anjuran tertulis; 2) anjuran tertulis harus sudah disampaikan kepada para pihak selambat-lambatnya sepuluh hari kerja sejak sidang pertama; 3) para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator selambat-lambatnya sepuluh hari kerja sejak menerima anjuran tertulis, yang isinya menyetujui atau menolak anjuran; 4) para pihak yang tidak memberikan jawaban dianggap menolak anjuran tertulis; 5) apabila para pihak menyetujui anjuran tertulis, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama (PB) selambat-lambatnya tiga hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui yang kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran (pasal 13 ayat (2)).

5. Mediator menyelesaikan tugas mediasi selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja sejak pelimpahan perkara (pasal 15).

**2.1.3.2.3 Penyelesaian Melalui Konsiliasi**

Adalah Penyelesaian Perselisihan Kepentingan, Perselisihan PHK atau perselisihan Antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengah oleh seorang atau lebih Konsilisator Netral (Pasal 1 ayat 4). Konsiliator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan (Pasal 1 angka 14) dapat dilihat bahwa konsiliator berasal dari pihak ketiga, di luar pegawai dinas tenaga kerja. Lingkup perselisihan yang dapat ditangani oleh konsiliator tidak termasuk perselisihan hak.

Setelah konsiliator menerima pelimpahaan penyelesaian perselisihan dari kepala atau pejabat yang ditunjuk pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan atau konsiliator yang menerima penunjukan dari para pihak untuk menyelesaikan perselisihannya, maka selambat–lambatnya 7 (tujuh) hari kerja harus sudah melalui penelitian berkas perselisihan sebagai berikut ;

PERPUSTAKAAN UNNES

1. surat permintaan dan disepakati oleh para pihak;
2. risalah Perundingan Biparpit;
3. surat kuasa dari para pihak;
4. memeriksa jenis perselisihan yang dihadapi.

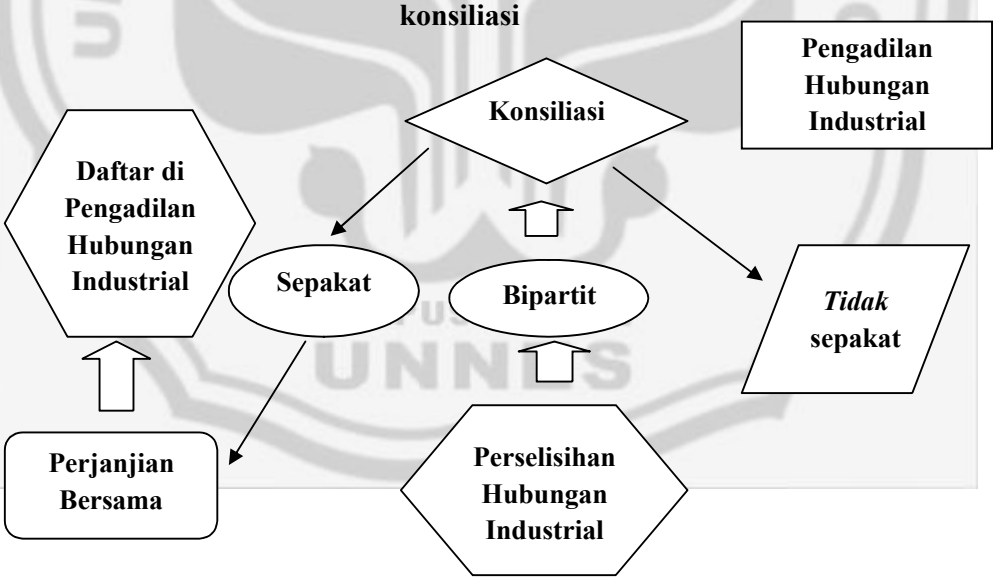
Selambat-lambatnya pada hari kerja kedelapan harus sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama. konsiliator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang konsiliasi guna diminta dan didengar keterangannya.

Dalam hal tercapai kesepakatan PPHI melalui konsiliasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator dan didaftar di PHI pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran Jika tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis.

Jika para pihak menerima anjuran tersebut, maka konsiliator wajib membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di PHI pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Namun, jika salah satu atau para pihak menolak anjuran tersebut maka salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke PHI pada pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak berselisih.

Dapat dilihat bahwa konsiliasi dan mediasi tidak diposisikan sebagai *Alternatif Despute Resolution* (ADR). Dalam UU PPHI ini, konsiliasi dan mediasi diposisikan sebagai "mekanisme antara" yang harus ditempuh oleh para pihak yang berselisih sebelum mereka menempuh jalur PHI. Melalui mekanisme gugatan (Pasal 5), PHI wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat jika pengajuan gugatan jika tidak dilampiri penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi (Pasal 83 ayat (1)). Ketentuan ini memperpanjang proses dan menunjukkan belum adanya perubahan yang signifikan jika dibandingkan dengan Peraturan PerUndang-undangan yang lama. Melengkapi uraian di atas berikut juga peneliti sajikan bagan alur penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara konsiliasi, yaitu sebagai berikut:

**Bagan 2.3 bagan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi**




Sumber: Sehat Damanik, 2006:44

Berdasarkan ketentuan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 serta penjelasan bagan di atas, mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi diatur sebagai berikut:

1. Dilakukan oleh konsiliator (pasal 19) yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten atau kota (pasal 17). Konsiliator Hubungan Industrial adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atau perselisihan antar Serikat Pekerja atau Serikat Buruh (SB) hanya dalam satu perusahaan (pasal 1 angka 14).
2. Dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak (pasal 18 ayat (2)).
3. Selambat-lambatnya tujuh hari kerja setelah menerima permintan tertulis dari pihak-pihak yang berselisih, konsiliator mengadakan penelitian tentang duduk perkara dan selambat-lambatnya pada hari kedelapan mengadakan persidangan konsiliasi pertama (pasal 20).
4. Apabila tercapai kesepakatan melalui konsiliasi, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak dan disaksikan oleh konsiliator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri

di wilayah pihak yang mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran (pasal 23 ayat (1)).

5. Apabila tidak tercapai kesepakatan, maka: 1) konsiliator mengeluarkan surat anjuran tertulis; 2) anjuran tertulis harus sudah disampaikan kepada para pihak selambat-lambatnya sepuluh hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama; 3) para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator selambat-lambatnya sepuluh hari kerja sejak menerima anjuran tertulis, yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis; 4) para pihak yang tidak memberikan jawaban dianggap menolak anjuran tertulis; 5) apabila para pihak menyetujui anjuran tertulis, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama (PB) selambat-lambatnya tiga hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui yang kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran (pasal 23 ayat (2)).
6. Konsiliator menyelesaikan tugas konsiliasi selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja sejak menerima permintaan penyelesaian perkara (pasal 25).

PERPUSTAKAAN UNNES

**2.1.3.2.4 Penyelesaian Melalui Arbitrase**

Penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar PHI melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan

penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang pemutusannya mengikat para pihak dan bersifat final ( Pasal 1 angka 15).

Arbiter Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final (Pasal 1 angka 16). PPHI melalui arbiter atau majelis arbiter (sebanyak-banyaknya 3 orang) dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih, yang dituangkan dalam suatu perjanjian tertulis.

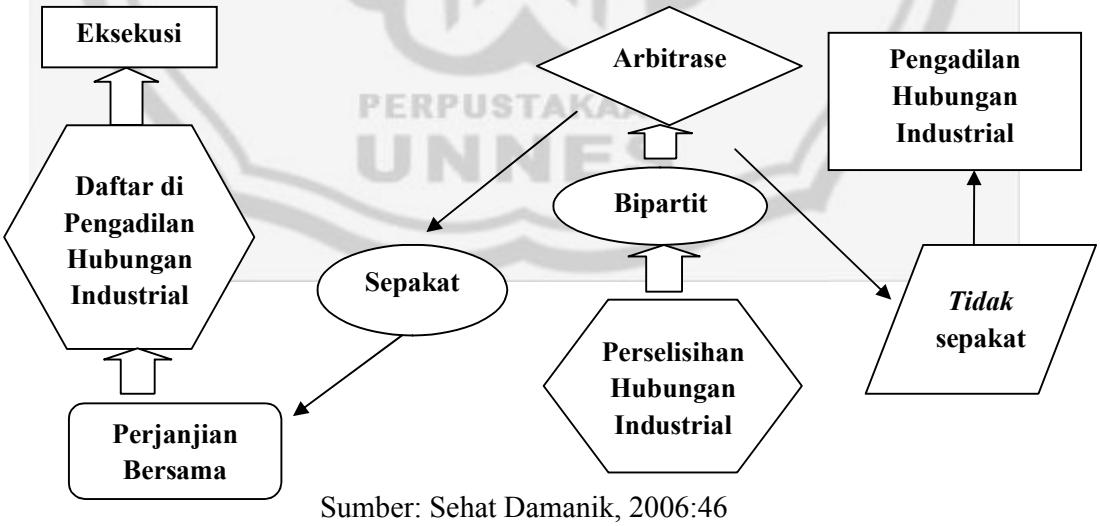
Arbiter wajib menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter dan pemeriksaan atas perselisihan penunjukan arbiter harus dimulai dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja setelah penandatanganan surat perjanjian.

PPHI oleh arbiter harus diawali dengan upaya mendamaikan kedua belah pihak yang berselisih. Apabila perdamaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercapai, maka arbiter atau majelis arbiter wajib membuat Akta Perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter atau majelis arbiter dan mendaftarkan akta tersebut ke PHI pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian.

Apabila usaha perdamaian gagal, maka arbiter (Majelis Arbiter) meneruskan sidang arbitrase. Dalam sidang, para pihak diberi kesempatan untuk menjelaskan pendirian masing-masing serta mengajukan bukti-bukti. Arbiter (Majelis Arbiter) dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk bersaksi di persidangan arbitrase.

Putusan sidang arbitrase ditetapkan berdasarkan peraturan Perundang-undangan yang berlaku, perjanjian, kebiasaan, keadilan dan kepentingan umum. Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap, serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan. Melengkapi uraian di atas berikut juga peneliti sajikan bagan alur penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara arbitrase, yaitu sebagai berikut:

**Bagan 2.4 Bagan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui *Arbitrase***




Sumber: Sehat Damanik, 2006:46

Menurut ketentuan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 serta penjelasan bagan di atas, mekanisme penyelasaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase diatur sebagai berikut:

1. Dilakukan oleh arbiter (pasal 29). Arbitrase Hubungan Industrial adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar Serikat Pekerja atau Serikat Buruh (SB) hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat dan bersifat final (pasal 1 angka 15).
2. Dilaksanakan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih (pasal 32 ayat (1)).
3. Kesepakatan para pihak yang berselisih tersebut dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase, yang dibuat rangkap tiga (pasal 32 ayat (2)).
4. Apabila para pihak telah menandatangani surat perjanjian arbitrase, maka para pihak berhak memilih arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan menteri (pasal 33 ayat (1)).
5. Arbiter yang bersedia untuk ditunjuk para pihak yang berselisih membuat perjanjian penunjukan arbiter dengan para pihak yang berselisih tesebut (pasal 34 ayat (1)).

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG PERPUSTAKAAN UNNES

6. Apabila arbiter telah menerima penunjukan dan menandatangani surat perjanjian penunjukan, maka arbiter yang bersangkutan tidak dapat menarik diri, kecuali atas persetujuan para pihak (pasal 35 ayat (1)).
7. Arbiter wajib menyelesaikan tugas arbitrase selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter (pasal 40 ayat (1)).
8. Arbiter harus memulai pemeriksaan atas perselisihan selambat-lambatnya tiga hari kerja setelah penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter (pasal 40 ayat (2)).
9. Atas keksepakatan para pihak, arbiter berwenang memperpanjang jangka waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial satu kali perpanjangan selambat-lambatnya empat belas hari kerja (pasal 40 ayat (3)).
10. Pemeriksaan oleh arbiter atau majelis arbiter dilakukan secara tertutup, kecuali para pihak yang berselisih menghendaki lain (pasal 42).
11. Dalam sidang arbitrase, para pihak yang berselisih dapat diwakili oleh kuasanya dengan surat kuasa khusus (pasal 42).
12. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh arbiter diawali dengan upaya mendamaikan kedua belah pihak yang berselisih (pasal 44 ayat (1)).
13. Apabila perdamaian tercapai, maka arbiter atau majelis arbiter wajib membuat akta perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter atau majelis arbiter, kemudian didaftarkan di

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian (pasal 44 ayat (2 dan 3)).

14. Apabila upaya perdamaian tersebut gagal, arbiter atau majelis arbiter meneruskan sidang arbitrase (pasal 44 ayat (5)).
15. Terhadap kegiatan dalam pemeriksaan dan sidang arbitrase dibuat berita acara pemeriksaan oleh arbiter atau majelis arbiter (pasal 48).
16. Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap (pasal 51 ayat (1)).
17. Putusan arbitrase didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan (pasal 51 ayat (2)).
18. Terhadap putusan arbitrase, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung (MA) dalam waktu selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja sejak ditetapkan putusan arbiter, apabila putusan diduga mengandung unsur-unsur sebagai berikut: 1) surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan di jatuhkan, di akui atau dinyatakan palsu; 2) setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang di sembunyikan oleh pihak lawan; 3) putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan; 4) putusan melampaui kekuasan arbiter hubungan industrial; atau 5) putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan (pasal 52 ayat (1)).

19. Perselisihan hubungan industrial yang sedang atau telah diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial (pasal 53).

### 2.1.3 Mediator Dalam Mediasi Hubungan Industrial

#### 2.1.4.1 Mediasi

Mediasi berasal dari istilah asing yaitu *mediation* yang artinya penyelesiana sengketa yang melibatkan pihak ketiga sebagai penengah atau penyelesaian sengketa secara menengah dan yang menengahinya disebut sebagai mediator atau orang yang menjadi penengah Rachmadi Usman (2003 :79).

Istilah mediasi dalam kamus besar bahasa Indonesia (1990:569) adalah "Proses pengikut sertaan pihak ketiga di penyelesaian suatu perselisihan sebagai penasehat". Menurut Goodpaster (1995:11), mediasi adalah proses negoisasi pemecahan masalah dimana pihak luar yang tidak memihak (*impartial*) dan netral bekerja dengan pihak yang bersengketa untuk membantu mereka memperoleh kesepakatan perjanjian dengan memuaskan. John W Head (1997:42) menyebutkan mediasi adalah prosedur penengahan dimana seorang bertindak sebagai kendaraan untuk berkomunikasi antar para pihak, sehingga pandangan mereka yang berbeda atas sengketa tersebut dapat dipahami dan mungkin didamaikan.

Menurut Gunawan Widjaja (2002:2) berdasarkan sifat keterlibatan pihak ketiga yang menangani proses penyelesaian sengketa alternatif mediasi adalah suatu proses penyelesaian sengketa alternatif dimana pihak

ketiga yang dimintakan bantuanya untuk membantu proses penyelesaian sengketa bersifat pasif dan sama sekali tidak berhak atau berwenang untuk memberikan suatu masukan, terlebih lagi untuk memutuskan perselisihan yang terjadi.

Dalam pengertian secara yuridis berdasarkan pasal 1 butir 6 Peraturan Mahkamah Agung No. 2 Tahun 2003 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan (selanjutnya disingkat PERMA No.2 Tahun 2003) menyebutkan mediasi adalah penyelesaian sengketa melalui proses perundingan para pihak dengan dibantu oleh mediator.

Kemudian dijelaskan dalam pasal 1 angka 11 Undang-undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesain Perselisihan Hubungan Industrial 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.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi menurut ketentuan Pasal 4 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, didahului dengan tahapan sebagai berikut:

1. Jika perundingan bipartit gagal, salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti upaya penyelesaian secara bipartit sudah dilakukan.
2. Setelah menerima pencatatan, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase.

PERPUSTAKAAN UNNES

3. Jika dalam waktu 7 (tujuh) hari para pihak tidak menetapkan pilihan, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakeerjaan melimpahkan penyelesaian kepada mediator.

**2.1.4.2 Mediator**

Kamus Besar Bahasa Indonesia (1990:569) mengartikan mediator sebagai perantara (penghubung, penengah). Seorang meditor bertindak sebagai perantara, penghubung, penengah dalam penyelesaian sengketa mediasi. Penyelesaian sengketa melalui mediasi tentunya peranan mediator sangatlah diperlukan, guna mencari kesepakatan yang memuaskan antara kedua belah pihak yang bersengketa.

Menurut Emirzon (2001:76-78), ada beberapa macam tipe mediator sebagai berikut:

1. Mediator Hubungan Sosial

   Tipe mediator hubungan sosial sering dijumpai dalam masyarakat pedesaan, seperti pemuka adat, pemuka masyarakat dan alim ulama yang memiliki ciri-ciri seperti terhadap salah satu pihak mempunyai hubungan sosial, menjadi mediator atas dasar wibawa/pengaruh pribadi, menggunakan wibawa/pengaruh untuk mendorong para pihak menyelesaikan masalah/sengketa.

2. Mediator Autoritatif

   Adalah mediator yang bekerja di instansi pemerintah yang selalu bersama-sama dengan para pihak mencoba mencari penyelesaian yang adil dan menyeluruh dalam batas kewenangan

yang dimiliki dan mempunyai sumber daya untuk membantu pemantauan dan implementasi kesepakatan.

3. Mediator Mandiri

Mediator mandiri adalah mediator yang tidak mempunyai hubungan secara langsung atau tidak langsung dengan para pihak yang bersengketa dan tidak mempunyai sumber daya untuk memantau pelaksanaan kesepakatan.

Dalam Pasal 1 angka 12 Undang-undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesian Perselisihan Hubungan Industrial Mediator Hubungan Industrial adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (KEPMEN) No. 92/MEN/20004 tentang pengangkatan dan pemberhentian mediator serta tata kerja mediasi. Keputusan Menteri ini diterbitkan sebagai pelaksanaan dari pasal 9 huruf g dan pasal 16 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyebutkan perantara hubungan industrial adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan pembinaan dan pengembangan hubungan industrial serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial (pasal 1 ayat 4).

Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian

Perselisihan Hubungan Industrial pasal 9 disebutkan bahwa mediator dalam hubungan industrial harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

1. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
2. warga negara Indonesia;
3. berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
4. menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;
5. berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
6. berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1); dan
7. syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri

Sedangkan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 92 Tahun 2004 (pasal 3) syarat-syarat mediator adalah sebagai berikut:

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

Sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 (ayat 1) KEPMEN untuk memperoleh legitimasi mediator harus memenuhi syarat sebagai berikut :

1. Telah mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan tekhnis hubungan industrial dan syarat kerja yang dibuktikan dengan sertifikat dari Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia.
2. Telah melaksanakan tugas di bidang pembinaan hubungan industrial sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun setelah lulus pendidikan dan pelatihan teknis hubungan industrial dan syarat kerja.

Mediator memiliki tugas untuk melakukan mediasi kepada para pihak

yang berselisih untuk menyelesaikan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan antar pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan ((pasal 7) KEPMEN No.92 Tahun 2004).

Kewajiban mediator di dalam pasal 8 KEPMEN No. 92 Tahun 2004 adalah memanggil para pihak yang berselisih untuk dapat didengar keterangan yang diperlukan, mengatur dan memimpin mediasi, membantu membuat perjanjian bersama, apabila tercapai, membuat anjuran secara tertulis, apabila tidak tercapai kesepakatan, membuat risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial, membuat laporan hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Sebagai pihak penengah dan pihak yang netral yang menengahi perselisihan diantara para pihak, pada pasal 9 Kepmen No. 92 Tahun 2004 mediator mempunyai kewenangan dalam menangani proses mediasi, yaitu:

1. menganjurkan kepada para pihak yang berselisih untuk berunding terlebih dahulu dengan itikad baik sebelum dilaksanakan mediasi ;
2. meminta keterangan, dokumen, dan surat-surat yang berkaitan dengan perselisihan;
3. mendatangkan saksi atau saksi ahli dalam mediasi apabila diperlukan;
4. membuka buku dan meminta surat-surat yang diperlukan dari para pihak dan instansi atau lembaga terkait;
5. menerima atau menolak wakil para pihak yang berselisih apabila ternyata tidak memiliki surat kuasa.

Pada pasal 17 Kepmen No. 92 Tahun 2004 pemberhentian mediator dilakukan oleh pencabutan legitimasi oleh Menteri Tenaga Kerja yang dapat dilakukan karena faktor-faktor berikut:

1. meninggal dunia;
2. permintaan sendiri;
3. memasuki usia pensiun;
4. diberhentikan sebagai Pegawai Negeri Sipil;
5. telah dikenakan pemberhentian sementara sebanyak 3 (tiga) kali.

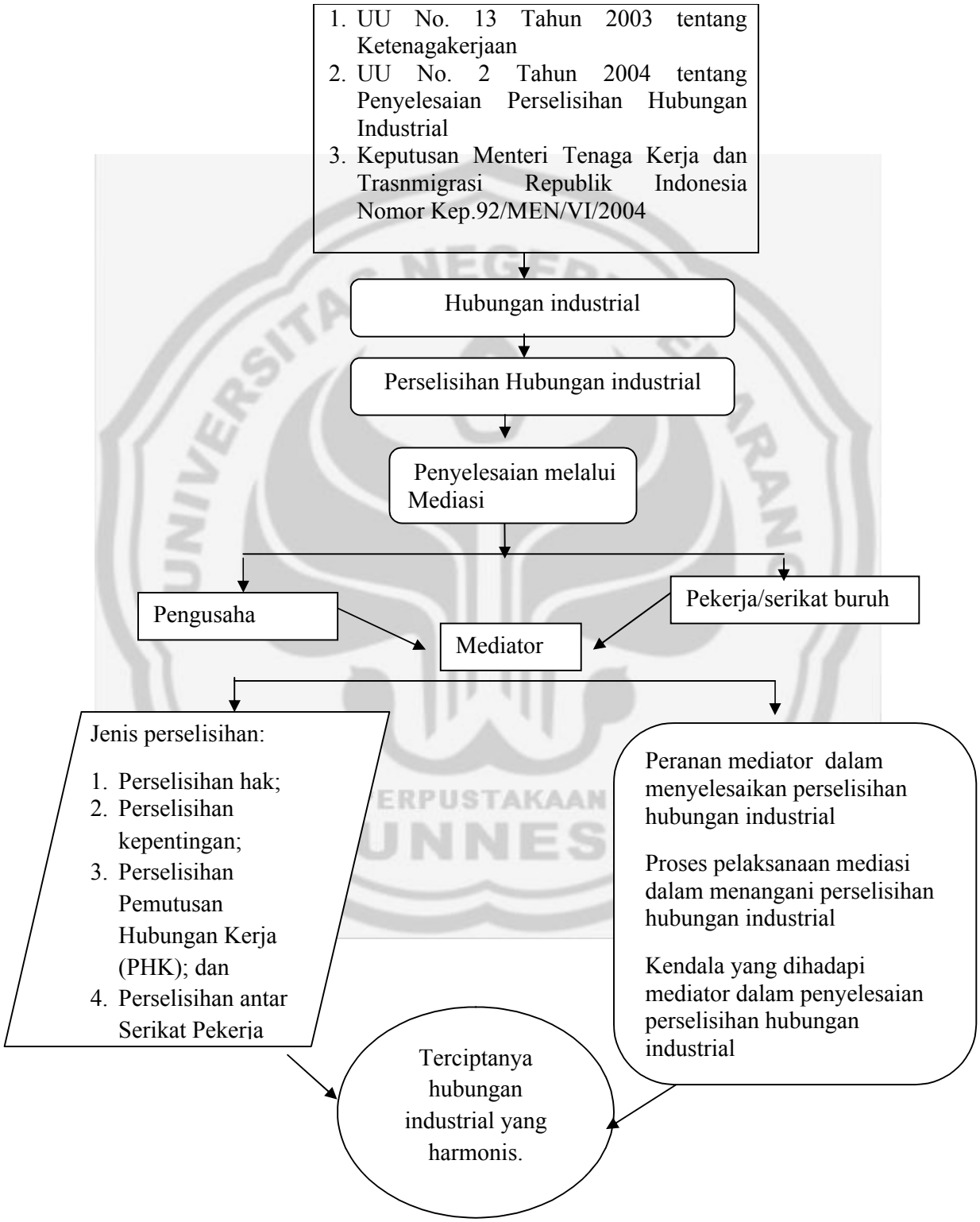
Mediasi diartikan penyelesaian sengketa melalui proses perundingan para pihak dengan di bantu oleh mediator, yaitu pihak netral yang membantu para pihak dalam proses perundingan guna mencari berbagai kemungkinan penyelsaian sengketa tanpa menggunakan cara memutus atau memaksakan sebuah penyelesaian. Dalam pasal 10 kode etik mediator disebutkan jenis sanksi yang diterapkan dalam pelanggaran kode etik sebagai mediator adalah:

1. teguran;
2. peringatan;
3. pemberhentian sementara untuk waktu tertentu;
4. pemberhentian secara permanen dari keanggotaan Mediator Pusat Mediasi Nasional.

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

## 2.2 Kerangka Berpikir

**Bagan 2.5 Bagan Kerangka Berpikir**



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

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

jelas, sistematis, tuntas, dan berkeadilan melalui musyawarah tanpa harus melalui pengadilan.

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

# BAB 3

# METODE PENELITIAN

## 3.1 Metodologi Penelitian

### 3.1.1 Pendekatan Penelitian

Metode pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis sosiologis yaitu suatu penelitian yang menekankan pada ilmu hukum dan juga menelaah kaidah-kaidah sosial yang berlaku. Pendekatan yuridis maksudnya pendekatan yang berdasarkan peraturan perUndang-undangan yang berlaku dengan masalah yang diteliti. Sedangkan yang dimaksud pendekatan sosiologis adalah penelitian yang bertujuan untuk memperjelas keadaan yang sesungguhnya di masyarakat terhadap masalah yang diteliti.

### 3.1.2 Jenis Penelitian

Dalam penelitian"peranan mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial (studi di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang)" ini peneliti menggunakan metode kualitatif. Metode kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain, secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah (Moleong, 2004 : 6).

PERPUSTAKAAN UNNES

Penelitian kualitatif tidak bertujuan untuk menguji atau membuktikan kebenaran suatu teori tetapi dikembangkan dengan data yang dikumpulkan. Digunakannya penelitian ini dengan alasan agar penelitian ini terarah pada proses-proses tentang peranan mediator dalam penyelesaian perselihan hubungan industrial di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Semarang.

### 3.1.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian ini dilaksanakan atau tempat dimana seseorang melaksanakan penelitian. Lokasi penelitian direncanakan di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang karena merupakan salah satu lembaga/instansi pemerintah yang memiliki mediator dalam penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial yang melibatkan antara pihak pekerja dan pengusaha di wilayah Kabupaten Semarang.

### 3.1.4 Fokus dan Variabel penelitian

Fokus penelitian menyatakan pokok persoalan apa yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian. Penelitian ini difokuskan terhadap peranan mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang, menjelaskan proses pelaksanaan mediasi dalam menangani perselisihan hubungan industrial oleh mediator di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang. Serta menjelaskan pula kendala yang dihadapi

mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang. Yang menjadi fokus penelitian adalah:

1. Peranan mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang
2. Proses pelaksanaan mediasi oleh mediator dalam menangani perselisihan hubungan industrial di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang.
3. Kendala yang dihadapi mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Semarang.

**3.1.5 Sumber Data Penelitian**

Sumber data penelitian adalah subjek dari mana data itu diperoleh Arikunto, (2002:107). Dalam penelitian kualitatif ini, maka sumber data yang digunakan antara lain :

**3.1.5.1 Data Primer**

Kata-kata atau tindakan yang yang diamati atau diwawancarai merupakan sumber data utama atau primer Moleong, (2006:157 ). Sumber data ini dicatatan tertulis yang dilakukan melalui wawancara yang diperoleh peneliti dari :

3.1.5.1.1 Responden

Responden adalah orang yang diminta keterangan tentang suatu fakta atau pendapat (Arikunto 2006 : hal 145). Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial Dan Pengawasan Ketenagakerjaan Di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang, mediator di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang, para pengusaha dan para pekerja/buruh yang terlibat dalam kasus perselisihan hubungan industrial yang upaya penyelesaian kasusnnya didaftarkan/diselesaikan melalui mediator Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang.

3.1.5.1.2 Informan

Informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian (Moleong, 2006:132). Dalam penelitian ini yang menjadi informan adalah Kepala Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang, pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang. Moleong (Moleong 2006 : 133) dalam hal ini memberikan dua cara untuk dapat menemukan informan yaitu melalui keterangan orang yang berwenang baik secara formal ataupun informal, serta melalui wawancara pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti.

**3.1.5.2 Data Sekunder**

Data sekunder sebagai pelengkap untuk melengkapi dan menyelesaikan data primer. Loftland (1987) menyebutkan bahwa selain

kata-kata atau tindakan sebagai sumber dan utama, data tambahan seperti dokumen dan lain-lain juga merupakan data (Moleong 2006:157). Moleong (2006:159) menyebutkan bahwa dilihat dari segi sumber data bahan tambahan yang berasal dari sumber tertulis dapat dibagi atas sumber buku dan manalah ilmiah, sumber data arsip, dokumen pribadi dan dokumen resmi. Data sekunder atau data yang tertulis yang digunakan dalam penelitian dapat berupa:

1. Peraturan perundang-undangan yaitu Undang-undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-undang No. 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, Peraturan Mahkamah Agung RI No. 2 Tahun 2003 Tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan, Peraturan Mahkamah Agung RI No. 1 Tahun 2008 Tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan.Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 92 Tahun 2004.
2. Buku dan literatur yang berkaitan dengan pelaksanaan peranan mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
3. Dokumen dan arsip-arsip yang ada kaitannya dengan peranan mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

PERPUSTAKAAN UNNES

### 3.1.6 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian perlu menggunakan metode pengumpulan data agar data yang diperoleh menjadi obyektif. Metode pengumpulan data yang

digunakan dalam pengumpulan data ini adalah metode wawancara, observasi dan dokumentasi.

3.1.6.1 Metode Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara *(interviewer)* yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara *(interviewee)* yang memeberikan jawaban atas pertanyaan itu (Moleong, 2004:186). Metode wawancara ini berupa interview yang mendalam terhadap informan. Wawancara mendalam ini dilakukan untuk mencari data-data mengenai obyek yang diteliti. Dalam penelitian ini, dilakukan wawancara dengan pihak instansi terkait yang memiliki wewenang dalam proses mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial yakni Mediator yang bekerja di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Semarang. Teknik pelaksanaan wawancara adalah dengan wawancara tidak berencana (tidak berpatokan), yakni peneliti dalam mengajukan pertanyaan tidak terikat pada aturan-aturan yang ketat. Alat yang digunakan adalah pedoman wawancara yang memuat pokok-pokok yang ditanyakan.

PERPUSTAKAAN UNNES

3.1.6.2 Metode Observasi

Metode observasi adalah pengamatan langsung kepada suatu objek yang akan diteliti, observasi dapat dilakukan dalam suatu waktu yang singkat (Gorys Keraf, 1979:162). Observasi adalah pengamatan yang dilakukan secara sengaja, sistematis mengenai fenomena soisal dengan

gejala-gejala psikis untuk kemudian dilakukan penelitian (Soemitro, 1985:62). Dalam penelitian ini menggunakan metode observasi langsung yaitu ke Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Semarang. Pengamatan dilakukan sendiri ditempat yang menjadi objek penelitian yang dimaksud disini adalah pengamatan terbatas.

Tujuan dari observasi ini adalah untuk mendiskripsikan kegiatan yang terjadi, orang yang terlibat di dalam kegiatan, waktu kegiatan dan makna yang diberikan oleh para pelaku yang diamati tentang suatu peristiwa yang bersangkutan.

3.1.6.3 Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata dokumen yang berarti barang-barang tertulis. Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, legger, agenda (Arikunto 1998: 231). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dokumentasi resmi yang berupa dokumentasi internal (risalah atau laporan rapat), dengan cara mencatat kasus-kasus perselisihan hubungan industrial di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang. Dokumentasi internal berupa memo, pengumuman, instruksi dan aturan suatu lembaga masyarakat tertentu yang di gunakan dalam kalangan sendiri. Termasuk di dalamnya risalah atau laporan rapat, keputusan pemimpin kantor dan semacamnya. Dokumentasi demikian dapat menyajikan informasi tentang keadaan, aturan, disiplin dan dapat memberikan petunjuk tentang gaya

kepemimpinan (Moleong, 2006:219) dan dalam penelitian ini peneliti mengabadikan gambar dengan alat pengumpulan data yang berupa foto. Foto menghasilkan data deskriptif yang cukup berharga dan sering di gunakan untuk menelaah segi-segi subyektif dan hasilnya sering di analisis secara induktif (Moleong, 2006:160).

3.1.6.4 Penelitian Kepustakaan

Penelitian kepustakaan meliputi pengkajian terhadap bahan-bahan pustaka atau materi yang berkaitan langsung dan tidak langsung dengan permasalahan yang sedang diteliti oleh peneliti.

**3.1.7 Keabsahan Data**

Pemeriksaan keabsahan data dilakukan dengan tehnik trianggulasi. Trianggulasi teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain (Moleong, 2006:330). Trianggulasi dengan sumber derajat dicapai dengan jalan:

1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara.
2. Membandingkan apa yang dikatakan orang didepan umum dengan apa yang dikatakannya secara pribadi.
3. Membandingkan apa yang orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu.
4. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang seperti rakyat biasa, orang yang berpendidikan menengah atau tinggi, orang berada, dan orang pemerintahan.

5. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan (Moleong, 2006:331).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Trianggulasi dengan sumber derajat dicapai dengan jalan:

1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara.
2. Membandingkan apa yang dikatakan orang didepan umum dengan apa yang dikatakannya secara pribadi dan.
3. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

**3.1.8 Analisis dan Pengolahan Data**

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data kedalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti disarankan data (Moleong,2001:103). Analisis data menggunakan metode deskriptif kualitatif, dimana pembahasan penelitian serta hasilnya diuraikan melalui kata-kata berdasarkan data empiris yang diperoleh.

Analisis data dalam penelitian kualitatif berlangsung secara interaktif, dimana pada setiap tahapan kegiatan tidak berjalan sendiri-sendiri. Tahap penelitian dilakukan sesuai dengan kegiatan yang direncanakan. Untuk menganalisis data dalam penelitian ini, digunakan langkah langkah (Miles, 1992:15-19) :

3.1.8.1 Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah mencari dan mengumpulkan data yang diperlukan yang dilakukan terhadap berbagai jenis dan bentuk data yang ada dilapangan kemudian data tersebut dicatat.

3.1.8.2 Reduksi Data

Reduksi data adalah proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan data kasar yang muncul dari catatan-catatan yang tertulis dilapangan (Miles and Huberman 1992:17). Dalam penelitian ini, proses reduksi data dilakukan dengan mengumpulkan data dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi kemudian dipilih dan dikelompokkan berdasarkan kemiripan data.

3.1.8.3 Penyajian Data

Penyajian data adalah pengumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan (Miles dan Huberman,1992:18). Dalam hal ini, data yang telah dikategorikan kemudian diorganisasikan sebagai bahan penyajian data. Data tersebut disajikan secara deskriptif yang didasarkan pada aspek yang teliti yaitu peranan mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

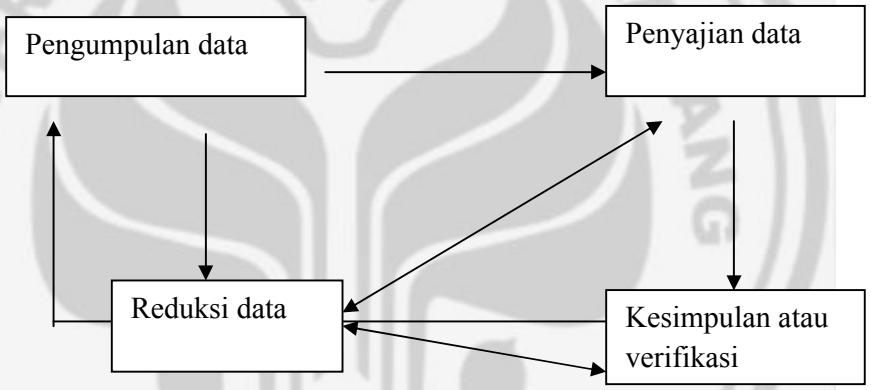
PERPUSTAKAAN UNNES

3.1.8.4 Penarikan Kesimpulan atau Verifikasi

Verifikasi data adalah sebagian dari suatu kegiatan utuh, artinya makna yang muncul dari data telah disajikan dan diuji kebenarannya, kekokohannya dan kecocokannya (Miles dan Huberman, 1992:19).

Keempat komponen tersebut saling interaktif, yaitu saling mempengaruhi terkait. Pertama-tama peneliti melakukan penelitian di lapangan dengan mengadakan wawancara dan observasi yang disebut tahap pengumpulan data. Karena data-data yang dikumpulkan banyak, maka diadakan reduksi data. Setelah direduksi kemudian diadakan sajian data, selain itu pengumpulan data juga digunakan untuk menyajikan data. Apabila ketiga tahap tersebut selesai dilakukan, maka akan diambil suatu kesimpulan atau verifikasi.

Bagan 3.1 : Komponen analisis data




Sumber :Miles dan Huberman (1992:20)

PERPUSTAKAAN UNNES

# BAB 4

# HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

## 4.1 Hasil Penelitian

### 4.1.1 Gambaran Umum Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang

Instansi yang bertanggungjawab dalam bidang ketenagakerjaan di Kabupaten Semarang adalah Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi (yang selanjutnya disebut Dinsosnakertrans). Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigarasi Kabupaten Semarang terletak di jalan Pemuda No. 7 Ungaran, Kabupaten Semarang. Pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang terdapat 89 orang pegawai yang bertugas sesuai kewajibanya masing-masing yang terdiri dari 50 pegawai laki-laki dan 39 pegawai perempuan. Sebagai sebuah instansi, maka Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang mempunyai visi dan misi yang menjadi acuan gerak kerja yaitu :

Visi : Terwujudnya kesejahteraan sosial oleh dan untuk masyarakat serta mewujudkan manusia karya yang produktif dan kompetitif

Misi:

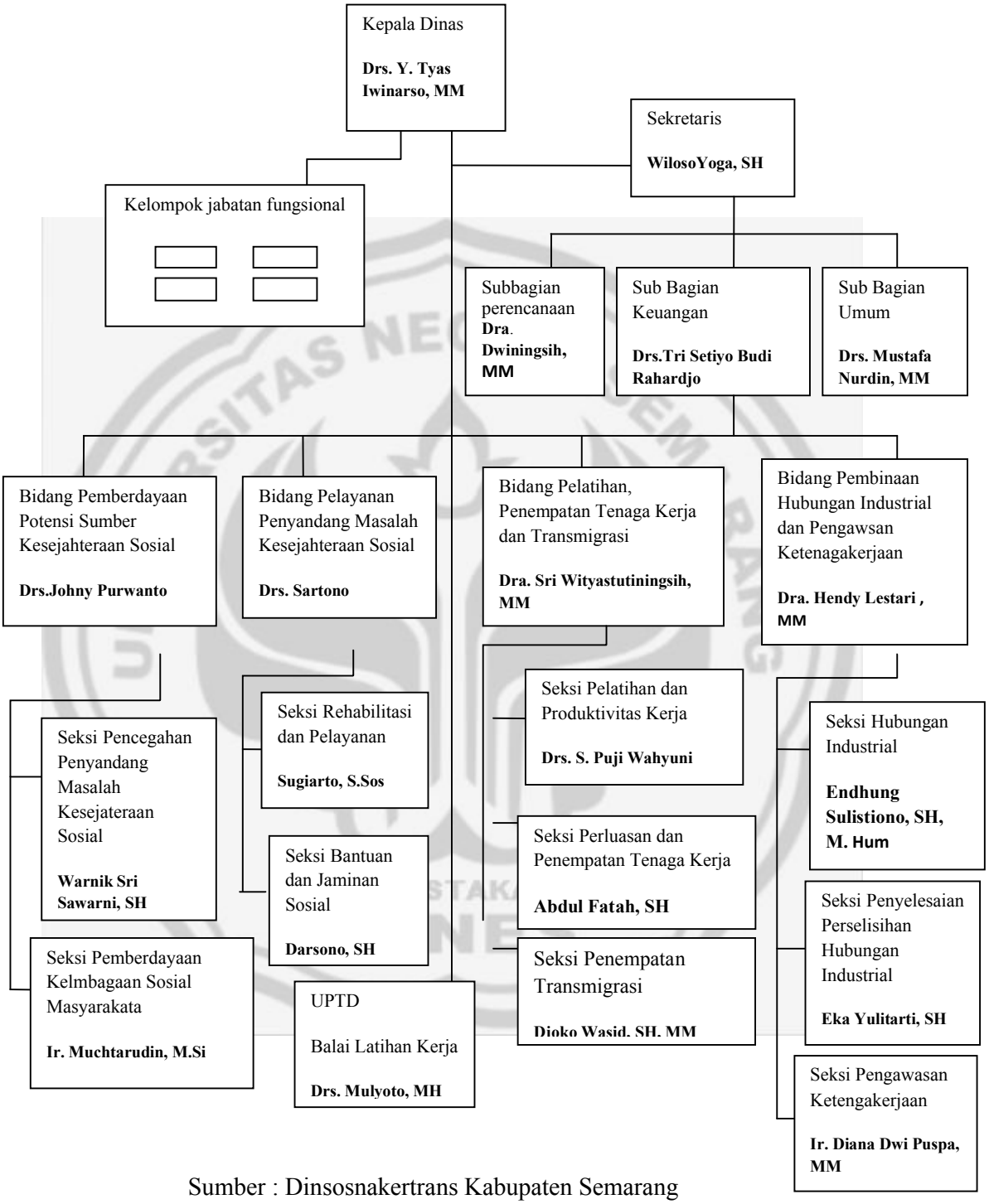
1. Menumbuhkan, mengembangkan prakarsa dan peran aktif masyarakat dalam pembangunan kesejahteraan sosial.
2. Mencegah, mengendalikan, dan mengatasi 26 penyandang masalah kesejahteraan sosial (PMKS).

3. Mendorong perluasan kesempatan kerja, meningkatkan penempatan tenaga kerja dan transmigrasi serta meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja.
4. Mendorong terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pekerja dengan pengusaha melalui pemberdayaan serikat pekerja/serikat buruh, pencegahan perselisihan hubungan industrial, penegakan hukum, pengawasan norma kerja dan norma ke-3 Jamsostek dan pengupahan.
5. Meningkatkan kualitas pembinaan manajemen dan dukungan administrasi dinas.

Dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsinya serta menjalankan roda organisasi secara aktif maka Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang mempunyai struktur organisasi yaitu sebagai berikut:

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

Bagan 4.1 : Struktur Organisasi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang




Sumber : Dinsosnakertrans Kabupaten Semarang

### 4.1.2 Peranan mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang.

Menurut data yang diperoleh peneliti di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang sendiri memiliki 723 perusahaan yang sangat rentan terhadap perselisihan hubungan industrial yang meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Adapun pembagian perusahaan-perusahaan tersebut berdasarkan klasifikasi tingakatan perusahaannya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1 : Jumlah perusahaan berdasarkan kualifikasi tingkatan perusahaaan

| Klasifikasi | Jumlah Perusahaan | WNI | | Jumlah |
|---|---|---|---|---|
| | | Laki Laki | Perempuan | |
| Besar TK > dari 100 | 99 | 20,349 | 59,733 | 80,082 |
| Sedang TK 50 - 59 | 34 | 1,511 | 881 | 2,392 |
| Menengah TK 25 - 49 | 72 | 1,760 | 690 | 2,450 |
| Kecil TK 1-24 | 518 | 2,740 | 1,378 | 4,118 |
| **Jumlah** | **723** | **26,360** | **62,682** | **89,042** |

Sumber : Dinsosnakertrans Kabupaten Semarang

Pada tabel tersebut, selain menunjukkan banyaknya perusahaan yang rentan mengalami perselisihan industrial, dapat dilihat jumlah tenaga kerja

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

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

PERPUSTAKAAN
UNNES

Tabel : 4.2 Jumlah perselisihan hubungan industrial dan penyelesaiannya di Dinsosnakertrans (Januari 2010 – Mei 2011)

| No | Jenis Perselisihan | Jumlah kasus | Penyelesaiannya | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | biparpit | mediasi | konsiliasi | arbitrase |
| 1 | Perselisihan hak | 19 | 4 | 15 | - | - |
| 2 | Perselisihan kepentingan | 7 | 2 | 5 | - | - |
| 3 | Perselisihan PHK | 37 | 9 | 28 | - | - |
| 4 | Perselisihan antar serikat | - | - | - | - | - |

Sumber : Data yang diolah peneliti

Tabel diatas menunjukkan jenis perselisihan hubungan industrial yang banyak terjadi sepanjang bulan Januari 2010 sampai bulan Mei 2011 adalah jenis perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan jumlah 37 kasus, perselisihan hak 19 kasus, dan perselisihan kepentingan 7 kasus. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut selama ini selesai pada tahap mediasi dan biparpit, untuk konsiliasi dan arbitrase sendiri belum pernah ada kasus yang penyelesaiannya melalui kedua tahap tersebut.

Dari 63 jumlah kasus perselisihan hubungan industrial keseluruhannya, kasus perselisihan hubungan industrial melalui biparpit (tahapan awal dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial) ada 15 kasus dan untuk penyelesaian melalui mediasi ada 48 kasus. Hal ini tentunya mengambarkan hampir keseluruhan kasus perselisihan hubungan industrial diselesaikan melalui mediasi.

Sebelum sampai kepada proses penyelesaian melalui mediasi, kedua belah pihak yang berselisih haruslah terlebih dahulu mengadakan

perundingan bersama secara musyawarah mufakat yang disebut perundingan biparpit. Dalam perundingan biparpit penyelesaian hanya dilakukan oleh kedua pihak yang berselisih tanpa ikut campur pihak lain. Apabila dalam perundingan biparpit tersebut tidak tercapai kesepakatan bersama atau gagal, maka pihak yang berselisih dapat menempuh alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan seperti mediasi, konsiliasi dan arbitrase. Penyelesaian melalui mediasi, konsiliasi, arbitrase dapat dilaksanakan apabila salah satu dari pihak yang berselisih mendaftarkan perselisihannya di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang.

Menurut Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang perlu dilakukan dinas setelah menerima pengaduan perselisihan hubungan industrial akan melakukan prosedur-prosedur sebagai berikut:

1. Mencatat perselisihan yang disampaikan oleh para pihak ke dalam Buku Register Perselisihan Hubungan Industrial oleh Petugas Administrasi Teknis.
2. Pencatatan perselisihan yang belum memiliki atau dilampiri bukti-bukti penyelesaian secara biparpit, Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang memberikan kebijakan tersendiri membantu para pihak untuk memanggil dan memfasilitasi perundingan secara biparpit terlebih dahulu, ini dikarenakan ada beberapa faktor yang meyebabkan perundingan biparpit sulit untuk dilakukan pekerja dengan perusahaan/pengusaha tempatnya bekerja.

3. Kepala Dinas atau Pejabat yang ditunjuk menawarkan kepada para pihak untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar Serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan melalui konsiliator.
4. Kepala Dinas atau Pejabat yang ditunjuk menawarkan kepada para pihak untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan melalui arbiter.
5. Dalam waktu 7 hari kerja para pihak tidak memilih penyelesaian melalui konsiliator ataupun arbiter maka Kepala Dinas atau Pejabat yang ditunjuk melimpahkan penyelesaian perselisihanya kepada mediator.(wawancara dengan Eka Yuliartarti, SH selaku Kepala Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pada tanggal 7 juni 2011).

Kepala Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang membenarkan hal tersebut. Beliau mengatakan :

"Dinsosnakertrans adalah instansi yang berfungsi melayani masyarakat karena kami adalah abdi masyarakat dan negara, untuk masalah pekerja yang belum melaksanakan biparpit kami memberikan kebijakan ini sebagai fasilitator saja, dalam arti menyediakan sarana untuk kedua belah pihak dapat bertemu melakukan perundingan biparpit yang diharapkan dapat mencapai perjanjian bersama. Kalau hanya mengikuti prosedur sesuai undang-undang yang menyatakan pihak Dinsosnakertrans dapat mengembalikan berkas pendaftaran pengaduan perselisihan apabila belum dilakukan perundingan biparpit, ini tentunya akan semakin mengabaikan nasib pekerja. Banyak terjadi di lapangan perundingan biparpit sendiri sulit dilakukan karena faktor-faktor seperti pihak pengusaha yang sulit untuk

ditemui dan cenderung menghiraukan niat baik si pekerja atau serikat pekerja untuk melakukan perundingan biparpit."(wawancara dengan Drs. Y. Tyas Iswinarso, MM selaku Kepala Dinsosnakertrans Kabupaten Semarang, pada tanggal 17 Juni 2011)

Dinsosnakertrans Kabupaten Semarang banyak menerima kasus pengaduan perselisihan hubungan industrial yang meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan antar serikat buruh/pekerja. Dari kasus-kasus pengaduan tersebut banyak kasus-kasus yang didaftarkan tidak memenuhi persyaratan yang lengkap sesuai dengan undang-undang. Dokumen–dokumen yang diperlukan untuk sampai pada tahap mediasi seperti risalah perundingan biparpit, bahkan perundingan biparpit itu sendiri yang belum pernah dilakukan antara kedua belah pihak sebelumnya. Dalam undang-undang apabila dokumen tersebut tidak dilengkapi maka pengaduan perselisihan hubungan industrial dikembalikan. Hal ini mendapat perhatian dari Dinsosnakertrans Kabupaten Semarang yaitu dengan memberikan kebijakan kepada pihak yang berselisih.

Pihak pengusaha dan pekerja yang belum pernah melakukan perundingan biparpit difasilitasi oleh Dinsosnakertrans Kabupaten Semarang untuk dapat melakukan perundingan biparpit. Seperti pemanggilan para pihak oleh Dinsosnakertrans Kabupaten Semarang yang mempertemukan kedua belah pihak agar melakukan perundingan biparpit yang tentunya lebih meguntungkan karena hanya diselesaikan oleh kedua pihak yang berselisih tanpa campur tangan pihak lain. Kebijakan tersebut

memberi dampak yang positif bagi penyelesaian perselisihan hubungan industrial itu sendiri, banyak kasus yang akhirnya dapat selesai di biparpit sebelum sampai ke tahap mediasi.

Perundingan biparpit yang terkadang sulit dilakukan oleh kedua pihak yang berselisih tidak lagi menjadi hambatan untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dinsosnakertrans Kabupaten Semarang memberikan pelayanan fasilitas yang memang diperlukan pihak yang berselisih.

"Saya memilih mendaftarkan kasus perselisihan saya di Dinsosnakertrans karena dulu pernah saya coba menemui perusahaan tempat saya dulu bekerja untuk membicarkan uang pesangon saya namun, mereka selalu sulit ditemui dengan berbagai alasan. Sehingga saya berpikir kalo saya mendaftarkan kasus ini di Dinsosnakertrans, pihak dinas akan membantu saya, pihak perusahaan pasti akan takut dan lebih menghargai namanya panggilan dinas daripada saya orang kecil yang ingin bertemu dengan mereka, kalaupun tidak bisa melalui biparpit, mediator akan membantu saya sebagai pihak yang netral menengahi kami"(wawancara dengan Agus Sujatmiko selaku mantan pekerja di PT. Nesia Pan Pasific Knit, pada tanggal 13 Juni 2011).

Sebelum sampai kepada tahap mediasi, kedua pihak yang berselisih mengisi pendaftaran pengaduan perselisihan hubungan industrial untuk selanjutnya ditangani oleh satu mediator atau lebih yang dicantumkan dalam lembar disposisi. Dalam lembar disposisi (terdapat dalam lampira) Kepala bidang PHI dan Kepala seksi penyelesaian perselisihan hubungan industrial menugaskan/menunnjuk siapa mediator yang bertugas menangani kasus tersebut biasanya sehari setelah pengaduan perselisihan hubungan industrial.

PERPUSTAKAAN UNNES

Menurut wawancara dengan Dra. Hendy Lestari, MM selaku Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan, pada tanggal 17 Juni 2011) lembar disposisi adalah surat tugas yang diberikan Kepala Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang diketahui oleh Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan sebagai penunjukkan siapa mediator yang bertugas dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan kasus tersebut.

Memang, tidak dibuat surat tugas khusus dalam penugasan kami sebagai mediator dalam menangani sebuah kasus, ini disebabkan agar proses penyelesaiannya sendiri dapat berlangsung cepat, tanpa proses yang berbelit-belit. Contohnya saja apabila dibuat surat tugas khusus yang memakai tanda tangan kepala dinas apa tidak merepotkan, sementara kasus yang masuk setiap hari bertambah. Kami tidak ingin pengaduan semakin menumpuk hanya karena surat tugas. Cukup dicantumkan dalam lembar disposisi itu sudah menjadi pegangan kami dalam menangani kasus perselisihan tersebut dan segera memecahahkan kepentingan kedua belah pihak menjadi kepentingan bersama yang nantinya tertuang dalam perjanjian bersama" (wawancara dengan Suyono, SH selaku mediator, pada tanggal 7 Juni 2011).

Mediator yang namanya tercantum dalam lembar disposisi akan segera membuat panggilan kepada para pihak untuk dimintai keterangannya/ klarifikasi berkaitan dengan surat pengaduan yang didaftarkan dan langsung ditandatangani oleh kepala dinas.

Dengan kehadiran kedua pihak yang berselisih, mediator akan berperan untuk medenga, mengumpulkan informasi dan, menggali keterangan dari masing-masing pihak tentang apa pokok pokok perselisihan

hubungan industrial yang dihadapi sehingga pihak yang berselisih dapat mengungkapkan apa sebenarnya yang menjadi kepentingan yang diiginkan pihak tersebut diterima oleh pihak lawannya.

Menurut wawancara dengan mengatakan di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang sendiri belum pernah ada kasus yang ditangani oleh konsiliator atau arbiter, sebelum ke proses mediasi yang diselesaikan oleh mediator kita selalu menawakan kepada para pihak untuk memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase. Tetapi memang mungkin pengaruh faktor kepercayaan masyarakat yang sudah tinggi terhadap mediator, secara tidak langsung dapat dilihat hampir seluruh pihak yang pernah atau sedang berselisih mempercayakan penyelesaian kasusnya melalui mediasi yang ditangani oleh mediator.

"Yang bertindak sebagai mediator adalah pegawai yang bertanggung jawab di bagian penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang sudah memiliki legitimasi mediator dari menteri. Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi sendiri memiliki 8 mediator dimana 2 dari antara mediator tersebutm menduduki jabatan funsional."(wawancara dengan Ruslina Butar-butar, SH selaku mediator, pada tanggal 8 juni 2011).

"Mediator adalah pegawai fungsional di Dinsosnakertrans tetapi tidak semua pegawai menjadi mediator hanya yang memiliki legitimasi mediator untuk melayani dan menjembatani perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh yang terjadi antara pekerja dan pengusaha." (Wawancara dengan Drs. Y. Tyas Iswinarso, MM selaku Kepala Dinas Dinsosnakertrans Kabupaten Semarang, pada tanggal 17 Juni 2011)

Adapun nama-nama mediator di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang adalah :

1. Budi Yowono , SH
2. Abdul Fatah, SH
3. Ruslina Butar-butar, SH
4. Priyani Sevi Astuti, SH
5. Drs. Sri Prihartiningsih
6. Drs. Ernie Trisniawaty
7. Suyono, SH
8. Sri Handoyono, SH

Data yang diperoleh peneliti menunjukkan semua kasus diselesaikan secara mediasi, tidak ada yang melalui konsiliasi ataupun arbitrase yang menangani perselisihan hubungan industrial.

Menurut wawancara dengan Suyono, SH selaku mediator, pada tanggal 7 juni 2011. Beliau mengatakan hal ini disebabkan bila dalam hal kedua belah pihak sepakat memilih konsiliator maka harus berdasarkan kesepakatan bersama kedua belah pihak. Tentunya ini sangat sulit karena mengingat kedua belah pihak tersebut adalah pihak yang berselisih sulit memilih satu konsiliator yang kemungkinan besar tidak bisa menjadi pihak yang netral walaupun dalam undang-undang atau teori konsiliator harus netral. Sedangkan untuk penunjukkan arbiter yang merupakan pihak luar dari kedua belah pihak harus mengeluarkan biaya lagi.

Mediator yang ditunjuk oleh Kepala Dinas atau Pejabat yang ditunjuk untuk menangani perselisihan industrial akan membuat surat panggilan kepada para pihak yang terlibat. Apabila para pihak belum melakukan perundingan secara biparpit, mediator akan memberikan blangko pengisian pengaduan perselisihan hubungan industrial untuk

memfasilitasi agar para pihak terlebih dahulu menyelesaikan secara biparpit.

"Dan mediator disini tidak terlibat sama sekali, hanya sarana untuk melindungi. Karena kedua belah pihak yang berselisihlah yang berwenang untuk memutuskan keputusan biparpit ke dalam perjanjian bersama apabila kedua belah pihak mencapai kesepakatan atau dilanjutkan pada tahap mediasi yang nantinya ditangani (wawancara dengan Suyono, SH selaku mediator, pada tanggal 7 juni 2011)."

Peran mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut mediator di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang adalah sebagai berikut :

"Mediator dapat berperan dalam dua hal yang pertama yaitu preventif ,yang berperan melakukan penyuluhan-penyuluhan untuk mengurangi rentan perselisihan hubungan industrial. Yang kedua yaitu represif disini mediator berperan dalam tindakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang membantu pihak-pihak yang berselisih mencapai kesepakatan yang dapat diterima oleh kedua belah pihak." (wawancara dengan Suyono, SH selaku mediator, pada tanggal 7 Juni 2011)."

"Penyuluhan yang dilakukan tidak harus mediator mendatangi perusahaan-perusahaan tetapi pada saat terjadi perselisihan hubungan industrial, mediator sudah melakukan pembinaan, pengawasan, pencegahan tentang bagaimanaa sebenarnya hubungan industrial yang harmonis, gambaran perselisihan dipengadilan yang banyak menelan waktu dan biaya, serta pengawasan pelaksanaan mediasi tanpa adanya tekanan pada salah satu pihak dan intervensi pihak lain yang cenderung tidak netral seperti kuasa hukum.(wawancara dengan Dra. Hendy Lestari, MM selaku Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan, pada tanggal 17 Juni 2011)

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

memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaiakan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

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

Menurut P. Sevi Astuti, SH selaku mediator, pada tanggal 7 Juni 2011. Peran mediator itu sendiri adalah sebagai sistem penyelesaian awal sebelum masuk ke pengadilan, dimana mediator selalu berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan jenis-jenis perselisihan hubungan industrial yang hasilnya, perselisihan tersebut dapat selesai ditahap mediasi tanpa harus lanjut ke pengadilan.

"Mediator sendiri dalam peranannya sebaiknya dapat menceritakan permasalahan dan gambaran solusi yang sama dalam dua posisi/versi hingga bisa dipercaya oleh kedua belah pihak. Inilah yang menunujukkan bahwa mediator bersikap netral dan bisa diterima oleh kedua belah pihak sebagai penengah." Suyono, SH (wawancara dengan Suyono,SH selaku mediator, pada tanggal 7 juni 2011).

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

Peneliti mengambil kesimpulan berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan mediator sebagai pihak ketiga yang netral yang menangani penyelesaian pereselisihan melalui mediasi memiliki peranan antara lain ;

1. Sebagai seorang penyelidik dalam arti mencari/menggali informasi dan keterangan dari masing-masing pihak yang berselisih untuk mendapatkan pokok-pokok perselisihan yang beruapa latar belakang dan fakta perselisihannya.
2. Sebagai sumber informasi dan ide, para pihak yang berselisih akan selalu diberikan informasi mengenai perselisihan yang dihadapi, gambaran penyelesaianya dan pandangan menurut undang-undang atau hal-hal yang memang ingin diketahui pihak yang berselisih mengenai perselisihan yang dihadapi. Serta, memberika ide-ide solusi penyelesaianya yang menampung kepentingan keduan belah pihak menjadi kepentingan bersama.
3. Sebagai lembaga pengayom dan penasehat, dalam peranannya selalu mengarahkan/menuntun para pihak yang berselisih dapat menyelesaikan perselisihanya dengan kesepakatan bersama. Perbedaan pendapat mengenai perselisihan yang dihadapi kedua pihak yang berselisih diarahkan mediator untuk disatukan.

4. Sebagai pelindung, yaitu melindungi masing-masing pihak yang berselisih dari tekanan atau intervensi pihak lain yang tidak netral. Contohnya pengunaan kuasa hukum yang cenderung untuk memperkeruh pelaksanaan mediasi atau menjatuhkan salah satu pihak. Maka mediator dalam hal ini akan melindungi para pihak yang berselisih dengan antara lain mengeluarkan/tidak mengizinkan pihak-pihak tersebut ikut dalam proses maupun pelaksanaan mediasi.

### 4.1.3 Proses pelaksanaan mediasi dalam menangani perselisihan hubungan industrial oleh mediator di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang

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

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

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

Persiapan sebelum sidang ;

1. Memahami permasalahan atau esensi perselisihan sesuai dengan berkas yang diterima.
2. Meneliti latar belakang perselisihan antara lain mengenai hal-hal yang menyebabkan perselisihan terjadi, baik sebab-sebab internal maupun sebab-sebab eksternal.
3. Mencari informasi apakah perselisihan tersebut pernah terjadi di perusahaan sejenis dan bagaimana hasil penyelesaian serta dasar-dasar dan bentuk penyelesaian.
4. Mempersiapkan dokumen dan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan bidang perselisihan.
5. Mempersiapkan ruang tempat sidang.

Pelaksanaan sidang mediasi ;

1. membuka sidang;
2. membacakan kuasa para pihak jika para pihak menguasakan;
3. memberikan kesempatan kepada para pihak untuk menyampaikan keterangan/penjelasan;
4. jika diperlukan mediator dapat memanggil sakasi/saksi ahli;
5. mengupayakan kepada kedua belah pihak dapat menyelesaikan perselisihan secara musyawarah mufakat;

6. bila mencapai kesepakatan dibuat perjanjian bersama oleh kedua belah pihak yang disaksikan oleh mediator;
7. perjanjian bersama didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial oleh para pihak;
8. penyelesaian perselisihan tidak tercapai kesepakatan kepada pihak–pihak disarankan untuk tetap melaksanakan kewajibannya;
9. dalam hal tidak tercapai kesepakaatan, Mediator dalam Waktu selambat–lambaatnya 10 (Sepuluh) hari kerja harus mengeluarkan anjuran tertulis sejak sidang pertama ;
10. sejak menerima anjuran tersebut, para pihak harus memberikan jawaban menerima atau menolak paling lambat 10 (Sepuluh) hari kerja ;
11. anjuran bila diterima kedua belah pihak dibuat perjanjian bersama dan apabila salah satu pihak menolak atau tidak memberikan tanggapan, Mediator berkewajiban membuat risalah penyelesaian perselisihan;
12. risalah penyelesaian perselisihan merupakan lampiran para pihak atau salah satu pihak untuk melakukan upaya hukum melalui gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Setempat;.

Dalam observasi yang dilakukan peneliti pada tanggal 13 Juni 2011, ada 3 sidang mediasi yang diikuti peneliti antara lain:

1. PT. Ara dengan mantan pekerja Sri Muningsih.

2. PT. Global Garment dengan mantan pekerja Rumini.
3. PT. Golden Flower dengan mantan pekerja Tri Warsih.

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

1. Persiapan sebelum sidang mediasi
   1) mediator mempersiapakan kelengkapan berkas dan termasuk undang-undang yang diperlukan dalam pelaksanaan sidang mediasi;
   2) mempersiapkan ruang sidang mediasi;
2. Pelaksanaan sidang mediasi
   1) membuka agenda sidang mediasi;
   2) menanyakan para pihak siapa saja yang hadir dalam sidang saat itu, jika ada pihak ketiga atau kuasa hukum, memastikan bukti keanggotaan advokasinya;
   3) memberitahu agenda sidang saat itu, seperti menerima keterangan saksi ataupun mendengar keterangan/ klarifikasi para pihak yang berselisih;
   4) menyuruh para pihak mengisi daftar hadir;
   5) memimpin jalannya persidangan dan menengahi suasana sidang yang memanas agar kembali tenang;
   6) memberikan pengarahan-pengarahan tentang penyelesaian perselisihan tersebut, seperti upah yang seharusnya diterima oleh pekerja sesuai undang-undang;

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG PERPUSTAKAAN UNNES

7) memberi gambaran-gambaran yang dapat menjadi pertimbangan para pihak untuk mengambil keputusan seperti alur penyelesaian melalui PPHI apabila tidak bisa diselesaikan melalui mediasi, agar para pihak mempunyai pertimbangan;
8) melaksanakan tehnik setengah kamar, apabila tidak dicapai titik temu dalam kesepakatan;
9) memberi keterangan-keterangan yang ditanyakan pihak yang berselisih mengenai peraturan undang-undang yang berkaitan perselisihannya, karena terkadang para pihak masih belum mengetahui apa sebenarnya hak dan kewajiban mereka apabila terjadi perselisihan;
10) menutup sidang mediasi dengan lanjutan sidang berikutnya ataupun jika tidak tercapai kesepakatan mediator memberitahu akan dibuat anjuran tertulis selambat-lambatnya 10 hari kerja setelah pelaksanaan sidang mediasi oleh mediator,

"Sebelum diadakan sidang mediasi terkadang para pihak yang dipanggil untuk mengadiri mediasi tidak hadir, sehingga hal ini menyita waktu yang dimiliki mediator dalam menyelesaikan mediasi pada tahapan sidang mediasi, pada saat para pihak hadir selain pihak pengusaha/perusahaan dan pekerja, mereka tidak jarang didampingi oleh LSM atau kuasa hukumnya."(wawancara dengan Suyono, SH selaku mediator, pada tanggal 07 Juni 2011)

Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada pasal 11 disebutkan mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keteranganya. Keputusan Menteri No. 92 Tahun 2004 pada pasal

15 ayat 2, dalam hal salah satu pihak atau para pihak menggunakan jasa kuasa hukum dalam sidang mediasi, maka pihak yang menggunakan jasa hukum tersebut harus tetap hadir.

"Mediasi memang memiliki ciri khas kedua belah pihak harus hadir meskipun menggunakan jasa kuasa hukum, berbeda dengan kasus hukum perdata seperti perceraian di pengadilan negeri, kedua pihak berselisih yang menggunakan jasa bantuan hukum, mempunyai hak untuk tidak mengadiri acara persidangan. Mediasi mengharuskan kedua pihak untuk hadir karena sidang mediasi yang dilakukan adalah kekeluargaan untuk kesepakatan bersama sehingga perlu dipertemukan dan diminta keterangannya secara langsung untuk dicarikan jalan keluar melalui mediasi yang diharapkan dapat dituangkan melalui perjanjian bersama."(wawancara dengan Suyono, SH selaku mediator, pada tanggal 7 Juni 2011).

Pada sidang mediasi tidak jarang mediator menyingkirkan pihak pihak yang tidak memiliki kewenangan untuk tidak mengikuti sidang mediasi. Pada observasi yang dilakukan peneliti pada sidang mediasi antara Perusahaan PT. Ara dengan Sri Muningsih sebagai pekerja tanggal 13 Juni 2011, peneliti melihat pihak yang terlibat dalam sidang mediasi tersebut adalah mediator, pihak pekerja dan kuasa hukumnya, pihak dari PT. Ara, dan para saksinya.

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

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

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

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

Menurut wawancara dengan P. Sevi Astuti, SH selaku mediator, pada tanggal 7 Juni 2011) keadaan bersitegang dalam sidang mediasi sering terjadi, bahkan jika tidak segera ditengahi akan melebar ke hal-hal yang seharusnya tidak perlu dibahas dalam sidang mediasi. Untuk itu mediator selalu menengahi dan mengendalikan suasana sidang.

"Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigarasi Kabupaten Semarang memiliki kebijakan pada sidang mediasi oleh mediator yaitu pengunaan tehnik mediasi yaitu tehnik setengah kamar yang tidak dimuat dalam undang-undang, hal ini dilakukan untuk melayani dan menjembatani kepentingan para pihak dengan mendengar keterangan masing masing pihak secara terpisah.". (wawancara dengan P. Sevi Astuti, SH selaku mediator, pada tanggal 7 juni 2011)

"Tehnik setengah kamar adalah tehnik yang digunakan mediator untuk mendengarkan keterangan pihak yang terlibat tanpa harus memberikan keterangan dihadapan pihak lawan, dengan tehnik seperti ini tentunya pihak yang berselisih lebih terbuka untuk mengeluarkan keterangannya dan keinginannya yang disampaikan kepada pihak penengah yaitu mediator. Sehingga nantinya mediator dapat menampungnnya dan mencari solusi yang terbaik yang dapat menciptakan kesepakatan anatara pihak pengusaha dan pekerja apabila menerima usulan penyelesaian yang ditawarkan mediator."(wawancara dengan Suyono, SH selaku mediator, pada tanggal 7 juni 2011).

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

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

"Hasil sidang mediasilah yang menggambarkan mediator berhasil atau tidak dalam menyelesaikan tugasnya ini dikarenakan apabila tidak tercapai kesepakatan itu sendiri berarti mediator gagal dalam mencarikan kesepakatan yang dapat diterima oleh kedua belah pihak." (wawancara dengan Suyono, SH selaku mediator, pada tanggal 13 juni 2011).

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

Pada kasus perselisihan hubungan industrial melalui mediasi dalam undang undang disebutkan batasan waktu adalah selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, (pasal 15 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Hal ini juga dikemukakan oleh kepala seksi penyelesaian perselisihan hubungan industrial bahwa "batas waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah 30 hari kerja kecuali ada kemungkinan-kemungkinan lain yang mempengaruhi proses mediasi tersebut."(wawancara dengan Eka Yuliatarti selaku Kepala Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pada tanggal 7 juni 2011).

PERPUSTAKAAN UNNES

"Selama menjadi mediator banyak kasus-kasus yang saya tangani melebihi batasan waktu yang diberikan oleh undang-undang bahkan dalam prakteknya jauh dari undang-undang itu sendiri ada beberapa kasus menghabiskan jangka waktu 4 bulan baru bisa diselesaikan, hal ini dikarenakan pada kasus perselisihan yang belum diselesaikan secara biparpit maka mediator memposisikan diri untuk memfasilitasi perundingan tersebut terlebih dahulu, pada saat pemanggilan para pihak, tidak sedikit pihak yang tidak hadir, ini juga tentunya menyita waktu yang ditentukan. Dan sidang mediasi yang rata-rata dilakukan sampai dua kali rentan memakan waktu yang cukup lama. Kebijakan yang dikeluarkan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam pengunaan batas waktu yang kadang melebihi batas waktu bertujuan ingin menyelesaikan kasus perselisihan hubungan industrial melalui tahapan musyawarah atau mediasi yang terjadi Kabupaten Semarang". (wawancara dengan P. Sevi Astuti, SH selaku mediator, pada tanggal 7 juni 2011).

### 4.1.4 Kendala yang dihadapi mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh mediator di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang

Dalam setiap langkah penyelesaian perselisihan hampir dipastikan ada beberapa kendala yang menghambat jalannya mediasi. Dalam tugasnya melakukan mediasi dan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial mediator mengalami kendala kendala yaitu kendala yang berasal dari Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang sendiri dan kendala yang berasal dari pihak perusahaan dan pihak tenaga kerja.

"Menurut seksi penyelesaian perselisihan hubungan industrial kendala terdapat pada pihak-pihak yang berselisih yaitu pihak yang dipanggil tidak hadir untuk dimintai keterangannya dalam sidang mediasi yang sudah dijadwalkan sehingga batasan penyelesaian perselisihannya melampaui batas waktu yang ditentukan undang-undang." (wawancara dengan Eka Yuliatarti,

SH selaku Kepala Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pada tanggal 7 juni 2011).

Menurut Drs. Y. Tyas Iswinarso, MM selaku Kepala Dinas Dinsosnakertrans Kabupaten Semarang, pada wawancara tanggal 17 Juni 2011, sebenarnya kendala yang dihadapi mediator tidak merupakan masalah yang besar karena yang penting adalah kami selalu semakimal mungkin berusaha untuk menyelesaikannya, mungkin ada kendala seperti sarana dan prasarana ruang sidang yang ada, mengingat hanya ada satu ruangan sementara dalam sehari agenda sidang dapat mencapai tiga kasus, ini tentunya cukup memghambat pelaksaan sidang mediasi. Sumber Daya Manusia (SDM) dari pekerja itu sendiri kadang mempengaruhi proses mediasi, tidak sedikit pada beberapa kasus pekerja tidak mau menerima masukan dari mediator yang memberi masukan sudah sesuai undang-undang. Dari pihak perusahaan/pengusaha , faktor domisili pengusaha itu sendiri banyak yang domisilinya diluar negeri atau diluar kota sehingga sulit meluangkan waktunya, kalaupun ada kewenangan yang diberikan kepada bagian personalia kewenangan yang terbatas sehingga harus bolak balik menunggu keputusan dari pengusaha/atasannya.

Kendala juga didapat pada perusahaan yang mengutus pejabat yang berwenang atas nama perusahaan/pengusaha dalam penyelesaian perselisihannya dengan pekerja tetapi dalam sidang mediasi tidak diberi sepenuhnya untuk mengambil keputusan dalam sidang mediasi, kadang mengabaikan atau menghiraukan proses mediasi, ini terlihat pada

perusahaan - perusahaan dimana pejabat yang harusnya berwenang tidak hadir hanya diwakilkan sehingga pejabat yang mewakilkan pun mengalami kesulitan dalam proses mediasi. Dalam pengamatan yang dilakukan peneliti pada sidang mediasi kasus PT. Golden dengan Tri Warsih, dimana pihak dari perusahaan yang hadir tidak dapat dimintai keputusan apakah menerima kesepakatan untuk perjanjian bersama atau menolaknya. Karena harus terlebih dahulu menanyakan kepada pemimpin perusahaan.

”Seharusnya kami mengharapkan dari perusahaan pemimpinlah yang langsung hadir dalam sidang, agar kesepakatan lebih dapat ditempuh ataupun jika pejabat pada perusahaan yang diutus untuk mediasi sudah diberi kekuasaan penuh untuk menentukan langkah selanjutnya, sebagai contoh pada saat menanyakan apakah sepakat untuk perjanjian bersama pejabat tersebut meminta waktu untuk menanyakan pada atasanya kembali. Ini tentu memakan waktu yang tidak sedikit.”(wawancara dengan P. Sevi Astuti,SH selaku mediator, pada tanggal 7 juni 2011).

Dari hasil pengamatan peneliti sarana ruang sidang yang dimiliki oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang ruang sidang yang digunakan untuk mediasi hanya ada satu ruangan, padahal setiap harinya sidang mediasi dilakukan, bahkan sehari dapat mencapai 3 kasus perselisihan. Pada tanggal 13 juni 2011 peneliti mengamati ada 3 kasus perselisihan. Sidang mediasi dua kasus tersebut dilaksanakan diruangan kerja mediator dan diruangan Kepala bidang pembinaaan hubungan industrial dan pengawasan ketenagakerjaan karena ruang sidang mediasi digunakan.

“Sarana ruang sidang merupakan kendala yang kami rasakan, apabila ruang sidang dipakai untuk sidang mediasi kasus lain yang harus ditangani,

dan tidak ada ruangan lain yang dapat digunakan sebagai alternatif ruang pengganti kami terpaksa harus menunggu kosong ruang sidang atau diganti jadwal lain". (wawancara dengan pengusaha /pihak perusahaan PT. Golden Flower, pada tanggal 13 juni 2011).

"Selain kendala tersebut, kendala juga dihadapi dari pihak pihak yang sulit untuk diajak kompromi karena tetap berpegang teguh pada standar masing-masing sehingga mediator sendiri mengalami kesulitan dalam menengahi atau sulit untuk mencapai kesepakatan antara kedua belah pihak. Hal inilah tak jarang menyebakan kesepakatan ditolak sehingga mediator mengeluarkan anjuran tertulis yang pada dasarnya mediator bertujuan semua perselisihan dapat diselesaikan melalui mediasi dan kesepakatannya dituangkan dalam perjanjian bersama."(wawancara denganP. Sevi Astuti, SH selaku mediator, pada tanggal 7 juni 2011).

Kendala ini dutunjukkan pada pengamatan yang dilakukan peneliti pada sidang mediasi dimana pihak pekerja tidak bersedia untuk menerima upah pesangon yang diberikan perusahaan padahal sudah dilakukan tehnik setengah kamar dan perusahaan bersedia menaikkan upah pesangon namun pekerja tetap bersikeras. Sehingga sidang mediasi gagal karena mediator mengeluarkan anjuran tertulis.

"Selain dari pihak-pihak tersebut kendala yang dihadapi mediator juga berasal dari undang-undang dimana mediator telah dibuat tidak berdaya oleh Undang-undnag No. 2 tahun 2004 sebab mediator tidak mempunyai upaya paksa kepada pihak yang menolak anjuran yang juga tidak melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan hubungan Industrial untuk mematuhi dan melaksanakan isi anjuran." (wawancara dengan Suyono, SH selaku mediator, pada tanggal 13 juni 2011)

Kabupaten Semarang memiliki jumlah tenaga kerja sebesar 89,062 pekerja tentunya bisa dibayangkan bagaimana jika semua pekerja tersebut mengalami perselisihan inilah yang juga menjadi kendala mediator di Dinsonakertrans yang masih memiliki jumlah mediator hanya 6 dengan jadwal yang padat. Ini merupakan kendala yang juga kami hadapi." (wawancara dengan Drs. Hendy Lestari, MM selaku Kepala Bidang

Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan, pada tanggal 17 Juni 2011).

Kendala yang dihadapi mediator dipengaruhi dari beberapa unsur berikut :

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

## 4.2 Pembahasan

### 4.2.1 Peranan mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang

Dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004 dan tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Keputusan Menteri No. 92 Tahun 2004 disebutkan mediator adalah pegawai pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Peranan mediator itu sendiri tentunya tidak terlepas dari tugas, kewajiban dan kewenangan yang dimiliki mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang ditanganinya.

1. Tugas Mediator,

Mediator memiliki tugas melakukan mediasi kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan hak, perselisihan kepentingan,perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan (pasal 7 kepmen No. 92 Tahun 2004 )

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh menunjukkan bahwa tugas mediator selain melakukan mediasi juga bertugas untuk melakukan penyuluhan, pengawasan, dan pembinaan kepada pihak yang berselisih untuk mengurangi rentan kasus perselisihan hubungan industrial yang terjadi di Kabupaten Semarang. Penyuluhan dan pembinaan yang dilakukan tidak selalu terjun ke lapangan tetapi juga pada saat proses mediasi. Mediator memberi gambaran-gambaran tentang bagaimana seharunya hubungan industrial yang harmonis.

Dari hasil penelitian di Dinsosnakertrans Kabupaten Semarang tugas mediator selain melakukan medasi dan menyelesaikan perselisihan juga melakukan pelayanan dan pengawasan agar pelaksanaan mediasi dapat terlaksana dengan baik tanpa ada intervensi dari pihak luar seperti kuasa hukum salah satu pihak yang berselisih. Dalam hal memberikan pelayanan, mediator bukan hanya melakukan mediasi saja tetapi memfasilitasi pihak pihak yang berselisih sebelum sampai pada tahap mediasi untuk melakukan perundingan biparpit apabila perundingan biparpit belum dilaksanakan.

2. Kewajiban mediator

1) Mediator mempunyai kewajiban

(1) memanggil para pihak yang berselisih untuk dapat didengar keterangan yang diperlukan;

(2) mengatur dan memimpin mediasi;

(3) membantu membuat perjanjian bersama, apabila tercapai;

(4) membuat anjuran secara tertulis, apabila tidak tercapai kesepakatan;

(5) membuat risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial ;

(6) membuat laporan hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

2) Bentuk risalah, laporan dan tata cara pelaporan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan huruf f diatur denganKeputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial.( pasal 8 kempen No. 2 Tahun 2004).

Dari hasil wawancara dan pengamatan yang dilakukan peneliti kewajiban mediator Dinsosnakertrans Kabupaten Semarang sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3. Kewenangan mediator

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

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. (pasal 9 kepmen No 92 Tahun 2004)

Berdasarkan wawancara dan pengamatan di Dinsosnakertrans pelaksanaan kewenangan yang dimiliki mediator sudah sesuai dengan yang terdapat dalam undang-undang. Tetapi melihat faktanya, kewenangan yang dimiliki mediator ini membuat posisi mediator menjadi lemah dalam prakteknya. Kewenangan yang diberikan membuat mediator dibatasi dalam upaya maksimalnya untuk menyelesaikan perselsihan melalui mediasi.

Misalnya, dalam pemanggilan pihak yang berselisih, bagi pihak yang tidak hadir atau terkesan mengabaikan panggilan maka mediator tidak memiliki kewenangan untuk memaksa. Atau dalam pelaksanaan mediasi itu sendiri, mediator yang sudah mengeluarkan anjuran tertulis dan

pihak yang berselisih tidak melakukan langkah selanjutnya ke pengadilan. Maka mediator tidak memiliki kewenangan untuk memaksa para pihak melaksanakan anjuran tersebut. Kewenangan mediator dibatasi padahal fakta di lapangan memerlukan kewenangan mediator yang lebih dalam perananya menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui mediasi.

Peranan mediator di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang adalah;

1. Melakukan mediasi kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan dan membantu para pihak yang berselisih untuk memperkecil perbedaan mereka dan mencapai suatu penyelesaian yang dapat diterima atau dapat disepakati yang tujuan utamanya selesai pada kesepakatan yang tertuang dalam perjanjian bersama.
2. Selain itu mediator juga berperan sebagai pihak yang melayani masyarakat bukan hanya pada saat pelaksanaan mediasi tetapi juga peranannya dalam pembinaan, penyuluhan, dan pencegahan agar perselisihan hubungan industrial tidak semakin banyak terjadi di Kabupaten Semarang dan dapat tercipta hubungan industrial yang harmonis.
3. Mediator berperan sebagai pihak ketiga yang netral yang mempunyai peranan sebagai seorang penyelidik, sumber

informasi, lembaga pengayom dan penasehat, dan sebagai pelindung dalam proses mediasi yang selalu diharapkan untuk dapat mencapai kesepakatan bersama tanpa harus melalui penyelesaian melalui jalur pengadilan.

### 4.2.2 Proses pelaksanaan mediasi dalam menangani perselisihan hubungan industrial oleh mediator di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang

Proses pelaksanaan mediasi dalam menangani perselisihan hubungan industrial berdasarkan peraturan perundang-undangan adalah sebagai berikut :

1. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi.
2. Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya. Saksi atau saksi ahli yang memenuhi panggilan berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Menteri.
3. Barang siapa yang diminta keterangannya oleh mediator guna penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan undang-undang ini, wajib memberikan keterangan termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan.Dalam hal

keterangan yang diperlukan oleh mediator terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaan, maka harus ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Mediator wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

4. Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan melalui mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka:
    1) mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
    2) 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;
    3) 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;

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

4) pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;
5) dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada 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.
6) Pendaftaran Perjanjian Bersama di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) huruf e dilakukan sebagai berikut:
   (1) bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama;
   (2) apabila Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) huruf e tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan

Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi;

(3) dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

7) Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Proses pelaksanaan mediasi berdasarkan keputusan menteri No. 92 Tahun 2004 adalah sebagai berikut :

1. Segera setelah menerima pelimpahan berkas perselisihan maka mediator harus :
   1) melakukan penelitian berkas perselisihan;
   2) melakukan sidang mediasi paling lambat 7 ( tujuh hari kerja setelah menerima pelimpahan tugas untukmenyelesaikan perselisihan;
   3) mengundang para pihak secara tertulis untuk menghadiri sidang denganmempertimbangkan waktu panggilansehingga sidang mediasi dapat dilaksanakan selambat-lambatnya 7 (hari) kerja sejak menerima pelimpahantugas untuk menyelesaikan perselisihan;
   4) melaksakan sidang mediasi dengan mengupayakan penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat;
   5) mengeluarkan anjuran secara tertulis kepada para pihak apabila penyelesaian tidak mencapai kesepakatan dalamwaktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang pertama;
   6) membantu membuat perjanjian bersama secara tertulis apabila tercapai kesepakatan penyelesaian, yangditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator;
   7) memberitahu para pihak untuk mendaftarkan perjanjian bersana yang telah ditandatangani para pihak ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat dimana perjanjian

bersama ditandatangani untukmendapatkan akta bukti pendaftaran;

8) membuat risalah pada setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

2. Dalam hal salah satu pihak atau para pihak mengunakan jasa kuasa hukum dalam sidang mediasi, maka pihak yangmenggunakan jasa hukum tersebut harus tetap hadir.
3. Dalam hal para pihak telah dipanggil dengan mempertimbangkan waktu penyelesaian ternyata pihak pemohon tidak hadir, maka permohonan tersebut dihapus dari buku perselisihan.
4. Dalam hal para pihak telah dipanggil dengan mempertimbangkan waktu penyelesaian ternyata pihak termohon tidakhadir, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis berdasarkan data - data yang ada.
5. Dalam hal para pihak tidak menjawab anjuran secara tertulis maka para pihak dianggap menolak anjuran, mediator mencatat dalam buku perselisihan bahwa perselisihan tidak dapat diselesaikan melalui mediasi dan melaporkan kepada pejabat yang memberi penugasan.
6. Dalam hal para pihak menyetujui anjuran dan menyatakannya secara tertulis, maka mediator membantu pembuatan perjanjian bersama secara tertulis selambat - lambatnya 3 (3) hari kerja sejak anjuran disetujui para pihak yang kemudian ditandatangani oleh para pihak dan mediator sebagai saksi.
7. Anjuran tertulis mediator memuat :

1) keterangan pekerja / buruh atau keterangan serikat pekerja / serikat buruh;
2) keterangan pengusaha;
3) keterangan saksi / saksi ahli apabila ada;
4) pertimbangan hukum dan kesimpulan mediator;
5) isi anjuran.

8. Dalam hal mediator mengeluarkan anjuran dengan mempertimbangkan keterangan yang harus dirahasiakan menurut permintaan pemberi keterangan, maka dalam anjuran mediator cukup menyatakan kesimpulan berdasarkan keteranganyang harus dirahasiakan dalam pertimbangannya.
9. Dalam hal diperlukan, mediator dapat melakukan dengan pegawai pengawas ketenaga kerjaan

Berdasarkan hasil wawancara pada pelaksanaan proses mediasi terdapat hal-hal yang berbeda di Dinsosnakertrans Kabupaten Semarang yaitu, pelaksanaan sidang mediasi yang dilakukan untuk kedua kalinya tidak jarang memiliki rentan waktu yang lama. Dari data yang diperoleh peneliti pada beberapa berkas kasus perselisihan hubungan industrial jarak rentan waktu pelaksanaan sidang mediasi berjarak 14 hari. Yang sudah melampaui batasan waktu yang ditentukan undang-undang jika diurutkan pada saat pendaftaran penyelesian perselisihan hubungan industrial.

Dari hasil wawancara dan pengamatan terhadap proses pelaksanaan mediasi di Dinsosnakertrans Kabupaten Semarang terdapat penggunaaan

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG PERPUSTAKAAN UNNES

tehnik setengah kamar oleh mediator di Dinsosnakertrans Kabupaten Semarang yang tidak terdapat dalam undang-undang. Tehnik setengah kamar adalah tehnik yang digunakan mediator untuk mendengarkan keterangan pihak yang terlibat tanpa harus memberikan keterangan dihadapan pihak lawan, dengan tehnik seperti ini tentunya pihak yang berselisih lebih terbuka untuk mengeluarkan keterangannya dan keinginannya yang disampaikan kepada pihak penengah yaitu mediator. Sehingga nantinya mediator dapat menampungnnya dan mencari solusi yang terbaik yang dapat menciptakan kesepakatan anatara pihak pengusaha dan pekerja apabila menerima usulan penyelesaian yang ditawarkan mediator.

Hal ini merupakan hal yang positif yang terdapat di Dinsosnakertrans Kabupaten Semarang dalam proses pelaksanaan mediasi, kemungkinan penyelesaian secara mediasi akan semakin besar dengan adanya tehnik setengah kamar ini. Dan tentunya penyelesaian mediasi tidak memakan waktu yang lama.

Dalam batas waktu penyelesaian mediasi dalam undang –undang dan keputusan menteri terdapat ketentuan sebagai berikut:

1. Dalam undang-undang : Mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (4).

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

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan, mediator Dinsosnakertrans Kabupaten Semarang dalam menangani kasus-kasus perselisihan hubungan industrial yang melebihi jangka waktu yang ditentukan. Hal ini dikarenakan pada kasus perselisihan yang belum diselesaikan secara biparpit maka mediator memposisikan diri untuk memfasilitasi perundingan tersebut terlebih dahulu, pada saat pemanggilan para pihak, tidak sedikit pihak yang tidak hadir, ini juga tentunya menyita waktu yang ditentukan. Dan sidang mediasi yang rata-rata dilakukan sampai dua kali rentan memakan waktu yang cukup lama.

Dinsosnakertrans Kabupaten Semarang mengeluarkan kebijakan dalam pengunaan batas waktu yang melebihi batas waktu karena memang dalam kenyataanya banyak faktor yang mempengaruhi mediator dalam upaya pelaksnaan mediasi dari awal hingga akhir. Kebijakan tersebut diberikan dengan tujuan agar penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial yang ditangani mediator dapat diselesaikan melalui tahapan musyawarah atau mediasi yang terjadi Kabupaten Semarang.

Maka Proses pelaksanaan mediasi yang ditangani oleh mediator di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang adalah sebagai berikut :

1. **Penelitian berkas perselisihan**

Setelah mediator menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan dari kepala atau pejabat yang ditunjuk pada instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan dan atau mediator yang menerima penunjukan dari para pihak untuk menyelesaikan perselisihannya, maka dalam waktu selambat – lambatnya 7 (tujuh) hari kerja harus sudah melakukan penelitian berkas sebagai berikut :

1) surat permintaan dari salah satu pihak atau dari para pihak;
2) risalah perundingan bipartit;
3) surat kuasa dari para pihak;
4) memeriksa jenis perselisihan yang dihadapi sebagai berikut;

(1) Perselisihan kepentingan

Misalnya berhubungan dengan penyusunan syarat kerja dan kondisi kerja baru, Tuntutan/usulan pekerja/buruh atau Sp/SB mengenai jaminan kerja, kebnaikan upah, tunjangan atau perbaikan syarat kerja dan kondisi kerja lainnya.

(2) Perselisihan hak

Misalnya berhubungan dengan hak-hak pekerja yang sudah diatur secara jelas dalam peraturan

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG PERPUSTAKAAN UNNES

perundang- undangan yang berlaku untuk ditetapkan oleh pegawai pengawas pada instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan dan mediator menyelesaikan hak – hak yang diatur didalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

(3) Perselisihan Pemutusan Hubungan kerja (PHK)

Misalnya alasan penyebab PHK, kompensasi akibat PHK sesuai Peraturan perundang – undangan yang berlaku.

(4) Perselisihan antar SP/SB dalam satu perusaan

Misalnya jumlah keanggotaan, iuran anggota, hak berunding dalam pembuatan PKB, hak mewakili dalam kelembagaan, melindungi dan membela angota dari hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya.

PERPUSTAKAAN UNNES

**2. Pemanggilan para pihak**

1) menetapkan jadwal sidang mediasi;
2) menyampaikan panggilan tertulis kepada para pihak yang berselisih.

**3. Sidang Mediasi**

1) Persiapan Sebelum Persidangan.

(1) memahami permasalahan atau esensi perselisihan sesuai dengan berkas yang diterima;

(2) meneliti latar belakang perselisihan antara lain mengenai hal-hal yang menyebabkan perselisihan terjadi, baik sebab-sebab internal maupun sebab-sebab eksternal;

(3) mencari informasi apakah perselisihan tersebut pernah terjadi di perusahaan sejenis dan bagaimana hasil penyelesaian serta dasar-dasar dan bentuk penyelesaian;

(4) mempersiapkan dokumen dan peraturan perundang – undangan yang berkaitan dengna bidang perselisihan;

(5) mempersiapkan ruang tempat sidang

2. Pelaksanaan Sidang Mediasi.

1) membuka sidang;

2) membacakan kuasa para pihak jika para pihak menguasakan;

3) memberikan kesempatan kepada para pihak untuk menyampaikan keterangan/penjelasan;

4) jika diperlukan mediator dapat memanggil sakasi/saksi ahli;

5) mengupayakan kepada kedua belah pihak dapat menyelesaikan perselisihan secara musyawarah mufakat;

6) melaksanakan tehnik setengah kamar, apabila tidak dicapai titik temu dalam kesepakatan;

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

7) memberi keterangan-keterangan yang ditanyakan pihak yang berselisih mengenai peraturan undang-undang yang berkaitan perselisihannya, karena terkadang para pihak masih belum mengetahui apa sebenarnya hak dan kewajiban mereka apabila terjadi perselisihan;
8) bila mencapai kesepakatan dibuat perjanjian bersama oleh kedua belah pihak yang disaksikan oleh mediator;
9) penyelesaian perselisihan tidak tercapai kesepakatan kepada pihak-pihak disarankan untuk tetap melaksanakan kewajibannya;
10) dalam hal tidak tercapai kesepakaatan, mediator dalam waktu selambat – lambaatnya 10 (Sepuluh) hari kerja harus mengeluarkan anjuran tertulis sejak sidang pertama;
11) sejak menerima anjuran tersebut, para pihak harus memberikan jawaban menerima atau menolak paling lambat 10 (Sepuluh) hari kerja;
12) anjuran bila diterima kedua belah pihak dibuat perjanjian bersama dan apabila salah satu pihak menolak atau tidak memberikan tanggapan. Mediator berkewajiban membuat risalah penyelesaian perselisihan;
13) risalah penyelesaian perselisihan merupakan lampiran para pihak atau salah satu pihak untuk melakukan upaya hukum melalui gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan Negeri Setempat;

### 4.2.3 Kendala yang dihadapi mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial terdapat kendala yang dihadapi mediator yang berasal dari ;

1. Pihak pekerja dan perusahaan, seperti Sumber Daya Manusia(SDM) pekerja yang sangat berpengaruh dalam mediasi. Pengusaha yang domisilinya diluar negeri atau diluar kota sehingga sulit meluangkan waktunya. Serta kewenangan terbatas yang diberikan perusahaan kepada kepada personalia menghambat proses mediasi.
2. Dinsosnakertrans Kabupaten Semarang, seperti sarana dan prasarana. Dinsosnakertrans Kabupaten Semarang hanya memiliki satu ruang sidang sementara agenda sidang mediasi padat sehingga tak jarang memakai ruangan lainnya seperti ruang kerja.
3. Jumlah mediator yang masih belum memadai dibandingkan dengan jumlah perusahaan sebesar 723 dan pekerja 89,042 yang rentan mengalami perselisihan hubungan industrial.
4. Peraturan perundang-undangan, mediator tidak memiliki kewenangan untuk memaksa pihak yang berselisih agar menyelesaikan perselisihan melalui mediasi dan menerima anjuran tertulis yang dikeluarkan oleh mediator . Misalnya, pihak berselisih

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG PERPUSTAKAAN UNNES

menolak anjuran tetapi tidak melanjutkan ke tahap pengadilan maka mediator tidak dapat memaksa agar anjuran tertulis dilaksanakan.

Kendala yang dihadapi mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinsosnakertrans Kabupaten Semarang adalah sebagai berikut :

1. Kendala yang berasal dari beberapa (sebagian kecil) pekerja atau perusahaan adalah keterlibatan pihak yang berselisih kurang aktif dalam meneriman panggilan dari mediator yang berakibat menghambat batas waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang sesuai dengan batas waktu sesuai undang-undang. Selain itu terdapat pihak perusahaan dan pihak pekerja yang juga sulit untuk diajak berkompromi.
2. Masih minimnya sarana penunjang sidang mediasi yang digunakan dalam proses sidang mediasi yaitu hanya satu ruangan sidang.
3. Mediator telah dibuat tidak berdaya oleh Undang-undang No. 2 Tahun 2004 sebab mediator tidak mempunyai upaya paksa kepada pihak yang menolak anjuran yang juga tidak melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan hubungan Industrial untuk mematuhi dan melaksanakan isi anjuran. Mediator dapat menerbitkan anjuran tetapi mediator tidak dapat menegakkan anjuran. Mediator yang menerbitkan anjuran tidak punya kewenangan untuk memaksa pihak yang menolak anjuran

untuk mematuhi dan melaksanakan anjuran apabila pihak yang menolak anjuran tidak melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Sehingga mediator hanya dapat menyelesaikan Perselisihan namun tidak dapat menuntaskannya.

4. Jumlah mediator yang dimiliki Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang yang tidak sebanding masih sedikit apabila melihat jumlah tenaga kerja yang mencapai ribuan di Kabupaten Semarang dan rentan mengalami perselisihan hubungan industrial.

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

# BAB 5

# PENUTUP

## 5.1 Simpulan

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat dirumuskan beberapa kesimpulan yaitu:

1. Peranan mediator dalam perselisihan hubungan industrial di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Dinsosnakertrans) Kabupaten Semarang sudah sesuai dengan Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Kepmen No. 92 Tahun 2004 yaitu melakukan mediasi kepada pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Untuk memaksimalkan peranan mediator, Dinsosnakertrans Kabupaten Semarang memfasilitasi pihak yang berselisih untuk melakukan perundingan biparpit yang belum terlaksana oleh pihak yang berselisih dimana hal ini tidak terdapat di dalam undang-undang. Mediator dalam peranannya juga berperan melakukan fungsi penyuluhan, pengawasan, pencegahan dalam fungsinya sebagai mediator untuk meminimalisasi perselisihan hubungan industrial yang terjadi di Kabupaten Semarang , sekaligus untuk melindungi pihak pekerja maupun pengusaha dari intervensi pihak yang tidak bertangggung jawab.

2. Pada proses pelaksanaan mediasi dalam menangani perselisihan hubungan industrial oleh mediator di Dinsosnakertrans Kabupaten Semarang terlaksana sesuai dengan peraturan perundang-undangan, dari tahap awal sebelum pelaksanaan mediasi, pada sidang mediasi sampai akhir sidang medasi. Mediator di Dinsosnakertrans Kabupaten Semarang menggunakan tehnik setengah kamar dalam proses pelaksanaan sidang medasi.
3. Dalam peranan dan proses pelaksanaan mediasi oleh mediator di Dinsosnakertrans Kabupaten Semarang terdapat kendala-kendala yang dihadapi mediator antara lain, berasal dari kurang aktifnya sikap pihak yang berselisih dalam proses mediasi itu sendiri, masih minimnya sarana dan prasarana yaitu hanya ada satu ruang sidang yang terdapat di Dinsosnakertrans Kabupaten Semarang sehinga tidak jarang menggunakan ruangan lain/ ruangan kerja untuk sidang mediasi. Jumlah tenaga mediator yang kurang di Dinsosnakertrans dibandingkan rentan perselisihan yang harus ditangani di wilayah Kabupaten Semarang. Kendala yang terakhir dari undang-undang yang membatasi peranan mediator dalam penyelesaian perselisihan melalui mediasi. Mediator tidak mempnuyai upaya paksa terhadap pelaksanaan anjuran tertulis yang dikeluarkan oleh mediator. Padahal apabila anjuran tertulis yang dikeluarkan mediator setelah menyatukan persepsi pihak yang berselisih tidak dilaksanakan maka salah satu pihak yang berselisih akan dirugikan.

## 5.2 Saran

1. Bagi pekerja hendaknya lebih berperan aktif dalam penyelesaian perselisihan melalui mediasi itu sendiri. Pekerja dan perusahaan dapat berperan aktif dengan lebih merespon panggilan sidang mediasi oleh mediator secara tepat waktu, lebih terbuka menerima arahan dari mediator sebagai pihak yang netral untuk penyelesaian kasus perselisihan yang sedang dihadapi, dan selalu mengutamakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui musyawarah mufakat.
2. Bagi pemerintah banyaknya pilihan penyelesaian yang menggunakan mediasi sebagai tempat penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat meringankan beban pengadilan dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis, pemerintah harusnya memberikan aturan hukum yang memberikan kekuatan kepada lembaga mediasi terutama memberikan kekuatan eksekutorial atas putusan-putusan yang dikeluarkannya. Pemerintah hendaknya melakukan perbaikan serta pembaharuan terhadap undang-undang dan peraturan hukum yang berhubungan dengan perselisihan hubungan industrial khususnya penyelesaian melalui mediasi.
3. Bagi Dinsosnakertrans Kabupaten Semarang melakukan perbaikan sarana dan prasarana yang memadai dan penambahan jumlah mediator di Dinsosnakertrans Kabupaten Semarang.

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

# DAFTAR PUSTAKA


**Buku:**

Abbas, Syarizal. 2009. *Mediasi dalam Perspektif Hukum Syariah,Hukum Adat dan Hukum Nasional.*Jakarta:Kencana.

Asyhadie, Zaeni. 2007. *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja.* Jakarta:PT Grafindo Persada

Husni, Lalu, 2005. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui pengadilan & di Luar Pengadilan.* Jakarta:Rajawali Pers.

Ibrahim, Johnny. 2007. *Teori & Metodologi penelitian Hukum Normatif.* Surabaya : Bayumedia

Khakim, Abdul,2007. Pengantar *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang – undang No.13 Tahun 2003(Edisi Revisi)*.Bandung:Citra Aditya Bakti.

Maimun, 2007. *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*.Jakarta:PT Pradnya Paramitha.

Miles dan Huberman, 1984. *Analisis Data Penelitian Kualitatif.* Diterjemahkan oleh Tjetjep Rohendi Rohidi. Jakarta: UI Press.

Moleong, Lexy, J. 2004. *Metodologi Penelitian Kualitatif.* Bandung : *PT.* Remaja Rosdakarya, Bandung.

Prinst, Darwin, 1994 *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung:PT Citra Aditya Bakti

Wijayanti, Asri. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi.* Jakarta:Sinar Grafika

**Peraturan Perundang-undangan:**

Undang–Undang No. 30 tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian sengeketa

Undang–Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang- Undang No.2 Tahun 2004 TentangPenyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial didalam pengadilan & luar pengadilan

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP-92/MEN/2004

**Internet:**

http://muharyanto.blogspot.com/2009/05/efektifitas-perma-1-tahun 2008.html

http://www.pemantauperadilan.com/delik/7/mediasi%20sebagai%20alternatif%20penyelesaian%20sengketa.pdf

www.google.com

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

# LAMPIRAN

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
FAKULTAS HUKUM
Kampus Sekaran Gunungpati, Gedung C.4. Telp. (024) 8507891-70709205, Semarang
Fax : (024) 8507891, Email : fh_Unnes@yahoo.co.id, Website : www.unnes.ac.id

No : 1687 / H37.1.8 / PP / 2011
Hal : Ijin Penelitian

Kepada
Yth. Kepala Kantor Kesbangpolinmas Kab. Semarang
. . Di Semarang

Dengan hormat,
Bersama ini, kami mohon ijin pelaksanaan penelitian untuk penyusunan skripsi/Tugas Akhir oleh mahasiswa sebagai berikut:

| | | |
|---|---|---|
| Nama | : | **JESISCA SINAGA** |
| NIM | : | 3450407112 |
| Prodi | : | Ilmu Hukum |
| Judul | : | Peranan Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang) |

Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Semarang, 24 Mei 2011
Dekan

**Drs. Sartono Sahlan, M.H.**
NIP. 195308251982031003

Tembusan :
1. Arsip
Fakultas Hukum Unnes

**FM-05-AKD-24**

PEMERINTAH KABUPATEN SEMARANG

**KANTOR KESATUAN BANGSA, POLITIK DAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT**

Jl. Ki Sarino Mangunpranoto No.1 Telp. (024) 6921250 Ungaran 50517

DHARMOTTAMA SATYAPRAJA

**SURAT IJIN / REKOMENDASI**

Nomor : 070 / 490 / V / 2011

Berdasarkan Surat : Dekan Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang
Tanggal / Nomor : 24 Mei 2011 / Nomor : 1687/H37.1.8/PP/2011
Perihal : Ijin penelitian

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Kantor Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat bertindak atas nama Bupati Semarang menyatakan tidak keberatan memberikan ijin / rekomendasi kepada :

1. Nama : **JESISCA SINAGA**
2. N I M : 3450407112
3. Alamat : sekaran Rt.03 Rw.02 Kelurahan Sekaran Kecamatan Gunungpati Kota Semarang
4. Jabatan : Mahasiswa
5. Kebangsaan : Indonesia
6. Maksud dan Tujuan : Permohonan Ijin melaksanakan kegiatan penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi dengan judul : " PERANAN MEDIATOR DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL **( Studi di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang )**
7. Lokasi : Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Semarang
8. Tanggal Pelaksanaan : 1 Juni s/d 31 juli 2011
9. Jumlah Peserta : -
10. Penanggung Jawab : **Drs. SARTONO SAHLAN, M.H**

Dengan ketentuan sebagai berikut :

a. Pelaksanaan kegiatan tersebut tidak disalah gunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu keamanan dan ketertiban.
b. Mentaati segala ketentuan dan petunjuk dari pejabat wilayah setempat.
c. Apabila masa berlaku surat ijin / rekomendasi ini sudah berakhir sedangkan pelaksanaan kegiatan belum selesai dapat diajukan permohonan perpanjangan.
d. Surat ijin / rekomendasi akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila dalam pelaksanaannya menyimpang dari ketentuan yang dikeluarkan oleh Instansi terkait.
e. Melaporkan hasil penelitian yang telah selesai dilaksanakan kepada Kantor Kesbang Pol dan Linmas Kabupaten Semarang.

Demikian Surat Ijin / Rekomendasi ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ungaran, 1 Juni 2011

A.n. BUPATI SEMARANG
KEPALA KANTOR KESBANG POL DAN LINMAS
U.b. Kepala Subag Tata Usaha

PEMERINTAH KABUPATEN SEMARANG KANTOR KESATUAN BANGSA, POLITIK DAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT

**SAPTANTI WAHYU MARTINI, S.Sos**
NIP. 19630319 198812 2 001

Tembusan : Kepada Yth :
1. Kepala Bappeda Kabupaten Semarang ;
2. Kepala Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang ;
3. Dekan Fakultas Hukum universitas Negeri Semarang ;
4. Sdr. JESSICA SINAGA

PEMERINTAH KABUPATEN SEMARANG
DINAS SOSIAL TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
JL. PEMUDA NO. 7 TELP. (024) 6921160 - 6923063 FAX. (024) 6925222
UNGARAN - 50511
DHARMOTTAMA SATYA PRAJA

**SURAT IJIN / REKOMENDASI**
Nomor : 070 / 1004 / 2011

Berdasarkan Surat Ijin / Rekomendasi dari Kantor Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Semarang Nomor : 070/490/V/2011, Tanggal 1 Juni 2011, Perihal Surat Ijin Rekomendasi.

Bersama ini kami memberikan ijin kepada :

1. Nama : **JESISCA SINAGA**
2. N I M : 3450407112
3. Alamat : Sekaran RT.03 RW.02 Kelurahan Sekaran Kecamatan Gunung Pati Kota Semarang
4. Pekerjaan : Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang.

Untuk melaksanakan kegiatan penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi dengan Judul : " ***Peranan Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.*** " yang akan di Dinsosnakertrans Kabupaten Semarang pada tanggal 1 Juni s/d 31 Juli 2011.

Demikian Surat Ijin / Rekomendasi ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ungaran, 6 Juni 2011

Kepala Dinas
Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Kabupaten Semarang

PEMERINTAH KABUPATEN SEMARANG DINAS SOSIAL, TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

**Drs. Y. TYAS ISWINARSO, MM**
Pembina Utama Muda
NIP. 19570417 198103 1 020

PEMERINTAH KABUPATEN SEMARANG
**DINAS SOSIAL TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI**
JL. PEMUDA NO. 7 TELP. (024) 6921160 - 6923063 FAX. (024) 6925222
UNGARAN - 50511
DHARMOTTAMA SATYA PRAJA

**SURAT KETERANGAN**
**Nomor : 070 / 1316 / 2011**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

| | |
|---|---|
| Nama | : **Drs. Y. TYAS ISWINARSO, MM** |
| NIP | : 19570417 198103 1 020 |
| Pangkat / Gol | : Pembina Utama Muda (IV/c) |
| Jabatan | : Kepala Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang |

**MENERANGKAN**

| | |
|---|---|
| Nama | : **JESISCA SINAGA** |
| NIM | : 3450407112 |
| Alamat | : Sekaran RT.03 RW.02 Kelurahan Sekaran, Kecamatan Gunung Pati, Kota Semarang |
| Pekerjaan | : Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang. |

Benar-benar telah melakukan kegiatan penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi dengan Judul : *"Peranan Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial"* di Dinsosnakertrans Kabupaten Semarang pada tanggal 1 Juni 2011 s/d 31 Juli 2011.

Demikian surat Keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan guna seperlunya.

Ungaran, 1 Agustus 2011

Kepala Dinas
Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Kabupaten Semarang

PEMERINTAH KABUPATEN SEMARANG DINAS SOSIAL, TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

**Drs. Y. TYAS ISWINARSO, MM**
Pembina Utama Muda
NIP. 19570417 198103 1 020