

SKRIPSI

MEDIASI SEBAGAI SALAH SATU MEKANISME PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL



METTY CHRESTIENA
NIM : 03011170 U

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2005**

SKRIPSI

PENYELIDIAN PENELITIAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
MEDIASI SEBAGAI SALAH SATU MEKANISME



METTY CHRESTIENA
1990 : 03071174

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2002

MEDIASI SEBAGAI SALAH SATU MEKANISME PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Dan Memenuhi Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Hukum**

Dosen Pembimbing,



Lanny Ramli, S.H., M.H.
NIP. 131 878 383

Penyusun,



Metty Chrestiena
NIM. 030111170 U

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2005**

...
...
...

DAFTAR ISI

...
...
...

...
...

...
...

...
...

...
...

...
...
...
...
...

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan di hadapan Panitia Penguji

Pada tanggal 23 Februari 2005, dan telah dinyatakan lulus.

Panitia Penguji Skripsi:

Ketua : H. Machsoen Ali, S.H., M.S.



Anggota : 1. Dr. M L Souhoka, S.H., M.S.



2. Lanny Ramli, S.H., M.H.



[illegible]

10-16-78 1978

2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025, 2026, 2027, 2028, 2029, 2030, 2031, 2032, 2033, 2034, 2035, 2036, 2037, 2038, 2039, 2040, 2041, 2042, 2043, 2044, 2045, 2046, 2047, 2048, 2049, 2050, 2051, 2052, 2053, 2054, 2055, 2056, 2057, 2058, 2059, 2060, 2061, 2062, 2063, 2064, 2065, 2066, 2067, 2068, 2069, 2070, 2071, 2072, 2073, 2074, 2075, 2076, 2077, 2078, 2079, 2080, 2081, 2082, 2083, 2084, 2085, 2086, 2087, 2088, 2089, 2090, 2091, 2092, 2093, 2094, 2095, 2096, 2097, 2098, 2099, 2100, 2101, 2102, 2103, 2104, 2105, 2106, 2107, 2108, 2109, 2110, 2111, 2112, 2113, 2114, 2115, 2116, 2117, 2118, 2119, 2120, 2121, 2122, 2123, 2124, 2125, 2126, 2127, 2128, 2129, 2130, 2131, 2132, 2133, 2134, 2135, 2136, 2137, 2138, 2139, 2140, 2141, 2142, 2143, 2144, 2145, 2146, 2147, 2148, 2149, 2150, 2151, 2152, 2153, 2154, 2155, 2156, 2157, 2158, 2159, 2160, 2161, 2162, 2163, 2164, 2165, 2166, 2167, 2168, 2169, 2170, 2171, 2172, 2173, 2174, 2175, 2176, 2177, 2178, 2179, 2180, 2181, 2182, 2183, 2184, 2185, 2186, 2187, 2188, 2189, 2190, 2191, 2192, 2193, 2194, 2195, 2196, 2197, 2198, 2199, 2200, 2201, 2202, 2203, 2204, 2205, 2206, 2207, 2208, 2209, 2210, 2211, 2212, 2213, 2214, 2215, 2216, 2217, 2218, 2219, 2220, 2221, 2222, 2223, 2224, 2225, 2226, 2227, 2228, 2229, 2230, 2231, 2232, 2233, 2234, 2235, 2236, 2237, 2238, 2239, 2240, 2241, 2242, 2243, 2244, 2245, 2246, 2247, 2248, 2249, 2250, 2251, 2252, 2253, 2254, 2255, 2256, 2257, 2258, 2259, 2260, 2261, 2262, 2263, 2264, 2265, 2266, 2267, 2268, 2269, 2270, 2271, 2272, 2273, 2274, 2275, 2276, 2277, 2278, 2279, 2280, 2281, 2282, 2283, 2284, 2285, 2286, 2287, 2288, 2289, 2290, 2291, 2292, 2293, 2294, 2295, 2296, 2297, 2298, 2299, 2300, 2301, 2302, 2303, 2304, 2305, 2306, 2307, 2308, 2309, 2310, 2311, 2312, 2313, 2314, 2315, 2316, 2317, 2318, 2319, 2320, 2321, 2322, 2323, 2324, 2325, 2326, 2327, 2328, 2329, 2330, 2331, 2332, 2333, 2334, 2335, 2336, 2337, 2338, 2339, 2340, 2341, 2342, 2343, 2344, 2345, 2346, 2347, 2348, 2349, 2350, 2351, 2352, 2353, 2354, 2355, 2356, 2357, 2358, 2359, 2360, 2361, 2362, 2363, 2364, 2365, 2366, 2367, 2368, 2369, 2370, 2371, 2372, 2373, 2374, 2375, 2376, 2377, 2378, 2379, 2380, 2381, 2382, 2383, 2384, 2385, 2386, 2387, 2388, 2389, 2390, 2391, 2392, 2393, 2394, 2395, 2396, 2397, 2398, 2399, 2400, 2401, 2402, 2403, 2404, 2405, 2406, 2407, 2408, 2409, 2410, 2411, 2412, 2413, 2414, 2415, 2416, 2417, 2418, 2419, 2420, 2421, 2422, 2423, 2424, 2425, 2426, 2427, 2428, 2429, 2430, 2431, 2432, 2433, 2434, 2435, 2436, 2437, 2438, 2439, 2440, 2441, 2442, 2443, 2444, 2445, 2446, 2447, 2448, 2449, 2450, 2451, 2452, 2453, 2454, 2455, 2456, 2457, 2458, 2459, 2460, 2461, 2462, 2463, 2464, 2465, 2466, 2467, 2468, 2469, 2470, 2471, 2472, 2473, 2474, 2475, 2476, 2477, 2478, 2479, 2480, 2481, 2482, 2483, 2484, 2485, 2486, 2487, 2488, 2489, 2490, 2491, 2492, 2493, 2494, 2495, 2496, 2497, 2498, 2499, 2500, 2501, 2502, 2503, 2504, 2505, 2506, 2507, 2508, 2509, 2510, 2511, 2512, 2513, 2514, 2515, 2516, 2517, 2518, 2519, 2520, 2521, 2522, 2523, 2524, 2525, 2526, 2527, 2528, 2529, 2530, 2531, 2532, 2533, 2534, 2535, 2536, 2537, 2538, 2539, 2540, 2541, 2542, 2543, 2544, 2545, 2546, 2547, 2548, 2549, 2550, 2551, 2552, 2553, 2554, 2555, 2556, 2557, 2558, 2559, 2560, 2561, 2562, 2563, 2564, 2565, 2566, 2567, 2568, 2569, 2570, 2571, 2572, 2573, 2574, 2575, 2576, 2577, 2578, 2579, 2580, 2581, 2582, 2583, 2584, 2585, 2586, 2587, 2588, 2589, 2590, 2591, 2592, 2593, 2594, 2595, 2596, 2597, 2598, 2599, 2600, 2601, 2602, 2603, 2604, 2605, 2606, 2607, 2608, 2609, 2610, 2611, 2612, 2613, 2614, 2615, 2616, 2617, 2618, 2619, 2620, 2621, 2622, 2623, 2624, 2625, 2626, 2627, 2628, 2629, 2630, 2631, 2632, 2633, 2634, 2635, 2636, 2637, 2638, 2639, 2640, 2641, 2642, 2643, 2644, 2645, 2646, 2647, 2648, 2649, 2650, 2651, 2652, 2653, 2654, 2655, 2656, 2657, 2658, 2659, 2660, 2661, 2662, 2663, 2664, 2665, 2666, 2667, 2668, 2669, 2670, 2671, 2672, 2673, 2674, 2675, 2676, 2677, 2678, 2679, 2680, 2681, 2682, 2683, 2684, 2685, 2686, 26

2012年12月15日

*SKRIPSI INI KUPERSEMBAHKAN
UNTUK
KEDUA ORANG TUA KU TERCINTA*

MOTTO

Tuhan berfirman, aku percaya, aku melakukan yang ku bisa,

Tuhan melakukan yang tak bisa kulakukan

(T A A T)

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Tuhan Yesus Kristus, karena atas hikmat, berkat dan lindungan-Nya saya dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat administrasi dalam memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Universitas Airlangga. Tak lupa saya ucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan arahan, dukungan dan petunjuk kepada saya dalam penulisan skripsi ini, antara lain :

1. Ibu Lanny Ramli S.H., M.H., selaku dosen pembimbing skripsi atas kesediannya meluangkan waktu dalam membimbing penulisan skripsi ini,
2. Bapak Machsoen Ali, S.H., M.S., atas kesediannya menguji memberikan masukan demi perbaikan skripsi ini, serta bapak Dr. Marteen Sauhoka, S.H., M.S., atas kesediannya menguji dan koreksi penulisan skripsi ini,
3. Dosen Pengajar Fakultas Hukum atas ilmu dan pendidikan yang diberikan serta karyawan administrasi FH Unair atas informasi dan bantuannya,
4. Mama tercinta Maria Milly Sasabone, atas curahan kasih sayangnnya serta dukungan doanya dalam mendidik dan membesarkan saya hingga saat ini,
5. Mama Evi Sasabone dan Papa Haryono tercinta, terima kasih atas tumpangan rumahnya selama ini, serta kasih sayangnnya dalam merawat saya hingga saat ini,
6. Keluarga besarku yang ada di Candramas Kakak, Koko, Ma Atak, Om Tres terima kasih atas bantuan materiil serta bantuan doanya,
7. Kak Deny dan Kak Tony, thanks banget laptopnya berguna banget dan telah meringankan keuangan mama.

8. Adikku Rudolf, Irene, Anna, Lia yang pada jomblo, thanks atas bantuan doa n' humornya selama ini. Badai pasti berlalu n Cha Yo'
9. Om dan Tante serta saudara yang lain yang telah memberikan dukungan doa dan semangat kepada saya,
10. Myrna, Mbak Yuli, Tiex, Indra, U'r the best friend, thanks for your support!!
11. Ochi, Lily, Rica, Setyo Herlambang (Tyo) thx atas bantuan pemikirannya, Veby, Rizal, Gendut, Risq, Taufan & all my friends in FH Unair angkatan 2001 yang tidak bisa kusebutkan satu persatu, thx atas bantuan serta keceriaan selama dibangku kuliah.

Dalam penulisan skripsi ini tentunya masih banyak terdapat kekurangan karena terbatasnya pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki, segala kritik dan saran dengan senang hati diterima sebagai koreksi guna pengembangan pemikiran yang lebih baik. Semoga penulisan ini dapat bermanfaat bagi pihak yang membacanya.

Surabaya, 28 Februari 2005

Metty Chrestiena

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii

BAB I PENDAHULUAN

1. Latar belakang dan Rumusan Masalah	1
2. Penjelasan Judul	7
3. Alasan Pemilihan Judul	11
4. Tujuan Penulisan	13
5. Metodeologi	
5.1 Pendekatan masalah	14
5.2 Sumber Bahan Hukum	14
5.3 Prosedur Pengumpulan dan pengolahan Bahan Huku....	15
5.4 Analisa Bahan Hukum	15
6. Pertanggungjawaban Sistematika	15

BAB II TATA CARA PENYELESAIAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI MEDIASI

1. Karakteristik Mediasi	17
2. Pendorong Utama Dilakukannya Mediasi	21
3. Tahap-Tahap Mediasi	25

BAB III UPAYA-UPAYA YANG DITEMPUH BERKAITAN DENGAN PELAKSANAAN PERJANJIAN BERSAMA

1. Berdasarkan Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 Tentang
Penyelesaian Perselisihan Perburuhan40
2. Berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang
Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial44

BAB IV PENUTUP

1. Kesimpulan47
2. Saran49

DAFTAR BACAAN

BAB I

PENDAHULUAN

1. LATAR BELAKANG DAN RUMUSAN MASALAHNYA

Setiap orang yang ingin mempertahankan kelangsungan hidupnya haruslah bekerja. Makna bekerja ditinjau dari segi kemasyarakatan adalah melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa guna memuaskan kebutuhan masyarakat¹. Dalam melaksanakan pekerjaan berarti ada beberapa pihak yang saling terkait dalam suatu hubungan kerja. Yang dimaksud Hubungan kerja adalah hubungan antara buruh atau pekerja dengan majikan atau pengusaha yang terjadi setelah para pihak sepakat untuk mengadakan perjanjian kerja dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah². Di mana keseluruhan proses kesepakatan untuk mengadakan ikatan hubungan kerja dimaksud, termasuk persyaratan-persyaratan yang disetujui oleh kedua belah pihak dapat dilakukan secara lisan ataupun tertulis.

Pada dasarnya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha diarahkan untuk terciptanya suatu hubungan yang serasi, aman, dan

¹ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995, h.2

² Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta, 1995, h. 63

dinamis, di mana masing-masing pihak saling menghormati, saling mengerti peran dan tugas serta hak dan kewajiban dalam seluruh kegiatan usaha. Sehingga diharapkan dapat terwujud kelangsungan dan perkembangan usaha yang langgeng.

Saat ini di Indonesia hubungan industrialnya berada pada masa transisi. Tampaknya hubungan industrial pada masa transisi ini cenderung diwarnai oleh adanya konflik kepentingan antara pekerja dengan pengusaha, disatu pihak pekerja menuntut perbaikan kesejahteraan seperti kenaikan upah dan kondisi/syarat kerja yang lebih baik, tuntutan ini dapat dipahami mengingat tingkat daya beli buruh/pekerja yang masih rendah, sementara itu di pihak lain kemampuan perusahaan untuk mengabulkan keinginan buruh/pekerja tersebut masih belum memungkinkan. Lebih-lebih dengan kondisi krisis ekonomi yang berkelanjutan serta naiknya beberapa komponen penunjang produksi, seperti listrik, bahan baker dan lainnya³. Sebagai konsekuensi hal tersebut, maka masalah yang berkaitan dengan hubungan kerja, hubungan industrial, perlindungan, kesejahteraan tenaga kerja, serta keserikatan pekerjaan akan menjadi semakin rawan dan berpotensi untuk menimbulkan suatu perselisihan perburuhan.

³ Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & Di Luar Pengadilan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, h. 33

Adapun yang dimaksud dengan perselisihan perburuhan sesuai dengan Pasal 1 ayat (1) huruf c undang-undang No. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan adalah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan.

Suatu kebijaksanaan manajemen perusahaan yang telah dipertimbangkan dengan matang, ternyata sering menimbulkan salah persepsi dikalangan pekerja. Walaupun suatu perusahaan telah mengeluarkan kebijaksanaan yang menguntungkan pekerja, namun bila kurang disosialisasikan akan dapat memunculkan benih-benih perselisihan. Suatu perselisihan perburuhan yang dapat memicu pemogokan dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). PHK selain membawa kesengsaraan bagi para pekerja berupa hilangnya sumber penghidupan juga menimbulkan kerugian bagi pengusaha. Sadar atau tidak, pengusaha akan kehilangan tenaga yang handal bila bidang yang

ditempati adalah vital. Sedangkan tindakan para pekerja yang melakukan mogok dapat mengakibatkan hal-hal sebagai berikut⁴ :

1. pekerja akan kehilangan mata pencaharian selama pemogokan
2. pengusaha mengalami gangguan target produksi dan mengalami kerugian
3. terganggunya proses produksi akan berpengaruh terhadap kebutuhan masyarakat maupun Negara
4. menimbulkan citra yang buruk bagi mitra usaha
5. dapat menimbulkan gangguan terhadap stabilitas nasional

Meskipun secara hukum hak mogok diakui sebagai hak pekerja, namun mengingat kerugian besar yang diderita para pihak, sebaiknya dicegah sedini mungkin. Dan pada dasarnya pekerja sendiri tidaklah menginginkan mogok selama hak-hak mereka tidak diabaikan.

Hubungan antara pihak pengusaha dan pihak buruh atau pekerja seyogyanya dilandasi dan dilaksanakan sesuai dengan hubungan industrial pancasila yaitu suatu hubungan antara para pelaku dalam proses produksi dan jasa (buruh, pengusaha dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang luhur yang merupakan pencerminan dari keseluruhan sila-sila yang ada dalam menghormati hubungan industrial

⁴ Saud Holomoan Batubara, *Masalah Penggunaan Hak Mogok dan Lock Out di Perusahaan*, BPHN, 1995, h. 309

pancasila dan mematuhi undang-undang guna menjamin keserasian industrial.

Prinsip Hubungan Industrial Pancasila yang diamut di Indonesia harus dipergunakan sebagai acuan dalam mengatasi/memecahkan berbagai persoalan yang timbul dalam bidang ketenagakerjaan. Dalam konsep Hubungan Industrial Pancasila, setiap keluhan kesah yang terjadi di tingkat perusahaan dan masalah-masalah ketenagakerjaan lain yang timbul harus diselesaikan secara kekeluargaan atau musyawarah untuk mencapai mufakat⁵. Perselisihan antara pekerja dengan pengusaha cukup diselesaikan dengan perundingan bipartit yang artinya dalam Pasal 1 angka 10 Undang-undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu perundingan antara pekerja atau buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, dimana cukup melibatkan pihak manajemen perusahaan dan wakil para pekerja. Penyelesaian secara bipartit ini menjadi pilihan utama, mengingat perselisihan perburuhan merupakan hal yang sensitif bagi suatu perusahaan. Namun penyelesaian secara bipartit ini bukannya tanpa kendala. Kendalanya berkisar pada kedudukan sosial ekonomi

⁵ Lalu Husni, *Op.cit.*, h. 39

pekerja yang relatif lemah dibandingkan pengusaha, sehingga akan mempengaruhi posisi tawar-menawar mereka dalam perundingan.

Oleh karena itu diperlukan adanya keseimbangan kedudukan antara pekerja dengan pengusaha, dibutuhkan adanya pihak yang dapat menjembatani suatu perselisihan. Bila suatu perselisihan tidak dapat diselesaikan melalui musyawarah dan bipartit, Dinas Tenaga Kerja melalui pegawai perantara akan bertindak sebagai penengah. Mekanisme penyelesaian perselisihan yang melibatkan pihak ketiga yang netral sebagai penengah ini disebut dengan mediasi atau pemerantaraan. Pegawai perantara selaku mediator dituntut untuk mampu mengadakan pendekatan yang manusiawi kepada pihak-pihak yang berselisih.

Namun kecenderungan belakangan ini, banyak pekerja yang melakukan unjuk rasa di DPR, Komnas HAM, dan akhir-akhir ini melalui Posko Kewaspadaan Nasional. Selain itu pemogokan di beberapa perusahaan swasta juga sering terjadi. Ada kalangan yang menganggap sebelah mata keberadaan pegawai perantara dalam menyelesaikan kasus-kasus perselisihan perburuhan. Juga ada suara-suara sumbang yang menyatakan bahwa pegawai perantara cenderung menguntungkan kepentingan pengusaha.

Sebenarnya lembaga-lembaga seperti DPR, Komnas HAM, dan Posko Kewaspadaan Nasional bukanlah lembaga yang berwenang dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan. Dalam kenyataannya, bila ada pekerja yang mengadukan keluhan kesahannya ke lembaga-lembaga tersebut, maka pengaduan tersebut diterima dan selanjutnya diserahkan kepada instansi yang berwenang yaitu Dinas Tenaga Kerja.

Dari latar belakang yang telah penulis uraikan diatas, maka dapat ditarik beberapa permasalahan, yaitu :

1. Bagaimana tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi?
2. Upaya hukum yang dapat ditempuh apabila salah satu pihak tidak melaksanakan kesepakatan yang telah dibuat dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi ditinjau berdasarkan UU No.22 tahun 1957 dan UU No. 2 tahun 2004?

2. PENJELASAN JUDUL

Sesuai dengan judul skripsi ini, maka akan dibahas peranan dan mekanisme mediasi dalam menyelesaikan suatu perselisihan hubungan industrial.

Yang dimaksud dengan Perselisihan Hubungan Industrial sesuai dengan Pasal 1 angka 1 UU No. 2 tahun 2004 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 dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Atas dasar itu, Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial membagi perselisihan hubungan industrial menjadi⁶:

a. Perselisihan hak

Perselisihan hak ini merupakan perselisihan normatif yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, peraturan perusahaan, atau peraturan perundang-undangan, penyelesaiannya tidak diberikan kepada konsiliasi maupun arbitrase, tapi sebelum diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial terlebih dahulu melalui mediasi.

b. Perselisihan kepentingan

Perselisihan kepentingan merupakan perselisihan yang terjadi akibat perbedaan pendapat atau kepentingan mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum diatur dalam perjanjian

⁶ *Ibid.*, h. 43, 83-85.

kerja, perjanjian kerja bersama, peraturan perusahaan, atau peraturan perundang-undangan. Perselisihan kepentingan pada tingkat pertama dan terakhir diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Umum (tidak dapat dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung), hal ini dimaksudkan untuk menjamin penyelesaian yang cepat, tepat, adil, dan murah

c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja

Perselisihan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan perselisihan yang terjadi karena para pihak atau salah satu pihak yang tidak sepaham mengenai PHK yang dilakukan. Perselisihan PHK penanganan pertama pada Pengadilan Perselisihan Industrial pada Peradilan Umum, dan dimungkinkan mengajukan Kasasi pada Mahkamah Agung.

d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatan pekerjaan.

Perselisihan antar serikat pekerja ini ditingkat pertama dan terakhir ditangani oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Peradilan Umum.

Perselisihan hubungan industrial dapat dikategorikan sebagai perkara perdata dalam ruang lingkup hukum publik. Yang mana dalam Pasal 2 ayat (1) Peraturan Mahkamah Agung No. 2 tahun 2003 menyatakan bahwa semua perkara perdata yang diajukan ke pengadilan tingkat pertama wajib untuk lebih dahulu diselesaikan melalui perdamaian dengan bantuan mediator atau dengan kata lain diselesaikan dengan cara mediasi⁷.

Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan keputusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral⁸.

Mediasi lazimnya terjadi setelah para pihak yang bersengketa melakukan negosiasi, karena itu sering dikatakan bahwa mediasi adalah

⁷ Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia No. 2 tahun 2003 tentang Prosedur Mediasi Di Pengadilan

⁸ Undang-undang No. 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial

merupakan negosiasi dengan melibatkan seorang pihak ketiga atau mediator.

Jadi secara keseluruhan, yang dimaksud dengan penyelesaian perselisihan perburuhan secara mediasi adalah suatu tahap pemecahan masalah perselisihan perburuhan karena pertentangan antara pekerja dan pengusaha dengan melibatkan pegawai perantara sebagai pihak ketiga yang netral untuk menengahi.

3. ALASAN PEMILIHAN JUDUL

Kita menyadari bahwa beberapa sengketa atau perselisihan diselesaikan dengan cara yang kurang memuaskan, sehingga menimbulkan suatu keadaan yang kecewa, atau tidak puas, baik dalam proses penyelesaiannya, maupun hasil yang dicapai. Penyelesaian tersebut terkadang memakan biaya yang tidak sedikit dan seringkali membutuhkan waktu yang cukup lama pula, sehingga dapat merenggangkan suatu hubungan pribadi yang terjalin dengan baik serta berkelanjutan menjadi konflik yang tengah terjadi semakin buruk.

Sementara itu di pihak lain kita melihat betapa besarnya beban perkara yang ada dalam lembaga-lembaga peradilan kita saat ini. Maka dengan demikian perlu dicari suatu solusi guna membantu lembaga-lembaga peradilan tersebut agar semua sengketa tidak ditampung

didalamnya. Sejalan dengan pemikiran untuk meringankan beban peradilan maka tiba saatnya bagi kita untuk memperkenalkan dan mengembangkan cara penyelesaian sengketa melalui pranata-pranata hukum lain atau *Alternative Disputes Resolution* (ADR).

Penyelesaian sengketa pada lembaga-lembaga peradilan memang sangat bermanfaat dan sesuai bagi pihak-pihak yang mencari keadilan untuk penyelesaian sengketa mereka, namun lembaga-lembaga peradilan tersebut bukanlah satu-satunya cara yang tepat untuk menyelesaikan sengketa. Alangkah baiknya jika kita terlebih dahulu melihat pada sejumlah perangkat alternatif penyelesaian sengketa yang ada daripada langsung membawa sengketa tersebut ke pengadilan.

Dewasa ini mediasi yang dipakai secara luas dalam sengketa perdata dan lingkungan merupakan salah satu alternatif penyelesaian sengketa disamping pengadilan. Mediasi dipilih karena dipandang mampu menyelesaikan sengketa secara murah dan cepat, putusannya dapat melanggengkan hubungan karena sifatnya win-win solution dibandingkan melalui pengadilan yang berlarut-larut.

Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam kenyataannya pemilihan mediasi sebagai jalan keluar masih menjadi pertanyaan mengingat ramainya aksi mogok kerja di beberapa

perusahaan. Banyak pekerja yang mengungkapkan keluhan kesahnya ke DPR, LBH, dan Posko Kewaspadaan Nasional. Keadaan demikian menimbulkan asumsi bahwa penyelesaian mediasi melalui jasa pegawai perantara kurang membawa hasil.

4. TUJUAN PENULISAN

Penulisan skripsi ini mempunyai dua tujuan, yaitu tujuan akademis dan tujuan praktis. Tujuan akademis adalah bahwa penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Hukum pada jenjang Strata 1 (satu) di Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya.

Adapun tujuan praktisnya adalah untuk menambah khasanah kepustakaan di bidang hukum perburuhan, khususnya dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi. Dimana analisa dan bahan hukum yang diperoleh diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran di dalam jalur hukum yang mana harus ditempuh dalam hal menyelesaikan perselisihan antara pihak pengusaha dan pekerja di bidang perburuhan.

Yang mana nantinya dengan penulisan skripsi ini diharapkan untuk dapat mengetahui secara mendalam bagaimana tatacara penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi dan mengetahui sejauh

mana mediasi mampu berfungsi secara efektif menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

5. METODOLOGI

5.1 Pendekatan Masalah

Dalam penulisan skripsi ini metode pendekatan masalah yang digunakan adalah pendekatan yuridis normatif, yaitu penulisan dilakukan dengan memperoleh keterangan ataupun penjelasan dari peraturan perundangan-undangan yang berkaitan dengan memperhatikan pada kondisi masyarakat yang bersangkutan sesuai dengan pembahasan.

5.2 Sumber Bahan Hukum

Untuk mendukung penulisan skripsi ini, maka bahan penulisan ini saya peroleh dari dua sumber, yaitu sumber bahan hukum primer dan sumber bahan hukum sekunder.

Sumber bahan hukum primer dalam hal ini adalah berupa segala peraturan perundangan-undangan yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam skripsi ini.

Sedangkan sumber bahan hukum sekunder adalah berupa literatur dari buku berbagai sarjana, catatan-catatan yang diperoleh selama masa perkuliahan serta bahan-bahan lain yang ada kaitannya dengan permasalahan yang dibahas dalam skripsi ini.

5.3 Bahan Pengumpulan Dan Pengolahan Bahan Hukum

Untuk memperoleh bahan hukum yang lengkap, studi kepustakaan yang diperoleh diuraikan dan dianalisa dengan fakta-fakta yang diperoleh di lapangan yang berasal dari berbagai nara sumber.

Selanjutnya dikaitkan dengan teori-teori dibidang hukum yang dibahas sehingga dapat diolah dirumuskan secara sistematis sesuai dengan masing-masing pokok bahasan.

5.4 Analisa Bahan Hukum

Dari bahan hukum yang diperoleh baik bahan primer maupun bahan hukum sekunder kemudian dianalisa dengan metode kualitatif, yaitu bahan penulisan dan fakta yang ada tersebut diterangkan sedemikian rupa serta dianalisa dengan mencari keterkaitan antara bahan penulisan dan fakta yang ada dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Yang kemudian di kaji dengan menggunakan teori-teori hukum yang ada.

6. PERTANGGUNG JAWABAN SISTEMATIKA

Penulisan skripsi ini secara keseluruhan terdiri dari 4 (empat) bab dan masing-masing bab terdiri dari beberapa Sub Bab.

Bab Pertama tentang pendahuluan yang berisi latar belakang dan rumusan masalahnya, penjelasan judul, alasan pemilihan judul, tujuan penulisan, metodologi, pertanggungjawaban sistematika.

Bab Kedua membahas mengenai tata cara penyelesaian hubungan industrial melalui mediasi. Sebagai awalan pembahasan akan dijelaskan mengenai karakteristik mediasi, pendorong utama dilaksanakan mediasi serta tahap-tahap mediasi.

Bab Ketiga akan membahas mengenai upaya-upaya yang ditempuh apabila salah satu pihak tidak melaksanakan kesepakatan yang telah dibuat dalam penyelesaian perselisihan perburuhan melalui mediasi ditinjau berdasarkan UU No. 22 tahun 1957 dan UU No. 2 tahun 2004.

Bab Keempat mengenai akhir permasalahan skripsi ini yaitu tentang penutup yang berisikan kesimpulan dan saran, yang merupakan inti sari pembahasan permasalahan dan saran-saran tersebut yang dapat memberikan masukan-masukan bagi para pihak yang terkait dalam proses produksi barang dan jasa sehingga tercipta suatu iklim kerja yang sehat dan kondusif antara pengusaha dan pekerja.

BAB II

TATA CARA PENYELESAIAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI MEDIASI

BAB II

TATA CARA PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI MEDIASI

1. Karakteristik Mediasi

a) Adanya Mediator

Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat bertindak sebagai Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan⁹.

Untuk dapat ditunjuk sebagai Mediator harus memenuhi syarat-syarat sebagaimana diatur dalam Pasal 9 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004:

- a. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;

⁹ Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

- b. warga Negara Indonesia;
- c. berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
- d. menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;
- e. berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
- f. berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1); dan
- g. syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri.

Dalam proses mediasi Mediator mempunyai peran yang penting dalam mewujudkan hubungan industrial, sebagai juru pendamai yang berperan memfasilitasi dan mengarahkan para pihak untuk menemukan penyelesaian kepentingan kedua pihak dengan memperhatikan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Secara garis besar dapat digambarkan kedudukan dan peran mediator :

1. Bertindak sebagai pihak ketiga yang benar-benar netral.
2. Memberikan anjuran tertulis yang masih dalam batas kewenangan mediator guna membantu para pihak mencari format penyelesaian, yang mana anjuran tersebut bukan merupakan keputusan yang bersifat mengikat.

3. Membantu para pihak agar dapat mencapai kesepakatan yang hanya dapat diputuskan oleh para pihak yang berselisih.
4. Membuat forum yang mempertemukan kedua belah pihak yang berselisih.
5. Menyusun prososal penyelesaian yang ditawarkan kepada para pihak yang berselisih.
6. Menciptakan kondisi yang kondusif yang dapat menjamin terciptanya kompromi diantara pihak-pihak yang bersengketa untuk memperoleh hasil yang sama-sama menguntungkan.
7. Menjaga kerahasiaan persengketaan maupun identitas pihak pengusaha maupun pihak pekerja.
8. Merumuskan kesepakatan dalam bentuk Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang bersengketa untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

b) Langsung Dilakukan Oleh Para Pihak Yang Berselisih.

Dalam Perselisihan Hubungan Industrial yang menjadi para pihak adalah pekerja/buruh, organisasi pekerja/organisasi buruh dengan pengusaha. Jika organisasi yang terlibat, hendaknya pengurus atau siapa saja yang ditunjuk oleh anggota harus segera mengadakan

perundingan/negosiasi dengan pihak pengusaha guna mencari solusi terbaik dari persoalan yang dihadapi. Sedangkan pihak pengusaha pada umumnya diwakili oleh pimpinan personalia.

Berhasil atau gagalnya proses pemerantaraan bergantung pada kehendak para pihak. Pada proses mediasi para pihak diharuskan untuk datang bersama secara pribadi dan saling berhadapan satu dengan yang lain. Dengan adanya forum yang mempertemukan kedua belah pihak tersebut maka para pihak lebih mudah untuk menyampaikan apa yang menjadi keluhan kesah serta saran yang diinginkannya secara langsung di hadapan pihak lawan dan Mediator.

Setelah masing-masing pihak menyampaikan kehendaknya, barulah mediator memainkan peran menjalankan fungsi sebagai penolong diantaranya meluruskan persamaan persepsi antara pihak pengusaha dan pihak pekerja, serta menyeimbangkan posisi kedua belah pihak yang kemudian mengemukakan atau menawarkan jalan keluar penyelesaian yang dapat diterima oleh para pihak.

c.) Secara Hukum Produk Pemerantaraan (Mediasi) Pemenuhannya

Bergantung Pada Itikad Baik Para Pihak.

Artinya, hasil pemerantaraan tidak dapat dipaksakan secara langsung terhadap pihak yang dinilai ingkar terhadap kesepakatan. Apabila ada

pihak yang ingkar, maka pelaksanaannya hanya mungkin apabila telah diputuskan oleh pengadilan setelah melalui proses gugatan.

2. Pendorong Utama Dilakukannya Mediasi

Penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih secara musyawarah tanpa adanya campur tangan dari pihak lain, sehingga dapat memperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak. Selain itu musyawarah dapat menekan biaya serta menghemat waktu¹⁰.

Dalam musyawarah bipartit, baik pengusaha maupun pekerja bernegosiasi dalam upaya mencapai kesepakatan terhadap hal-hal yang diperselisihkan. Namun demikian, disadari bahwa tidak semua keluhan kesah yang terjadi antara pekerja/buruh, organisasi pekerja/organisasi buruh dengan pengusaha atau organisasi pengusaha atau siapa saja yang ditunjuk oleh anggota organisasi pekerja dalam suatu perusahaan dapat diselesaikan secara kekeluargaan atau musyawarah. Hal ini antara lain disebabkan karena adanya beberapa faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya konflik antara pihak pengusaha dan pekerja.

¹⁰ Lalu Husni, *Op.cit.*, h. 53

Secara umum konflik yang terjadi disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya yaitu¹¹ :

a. Konflik Data

Konflik ini dapat terjadi karena kekurangan informasi, kesalahan informasi, adanya perbedaan pandangan, perbedaan interpretasi/penafsiran terhadap data. Karena itu sebelum melakukan suatu perbuatan hukum tertentu seseorang harus mencari informasi/data yang sejelas-jelasnya, dan sumber informasi harus jujur dalam memberikan informasi tersebut, jika tidak dapat menyedarkan pihak lain serta dapat menimbulkan konflik.

b. Konflik Kepentingan

Dalam hal konflik kepentingan dapat terjadi karena beberapa hal, yaitu :

- Adanya perasaan bersaing
- Adanya kepentingan substansial dari para pihak
- Adanya kepentingan prosedur
- Adanya kepentingan psikologi

Keempat hal tersebut dapat menyebabkan timbulnya konflik kepentingan di antara para pihak, karena dalam suatu hubungan kerja biasanya melahirkan perasaan persaingan di antara sejawat untuk

¹¹ *Ibid.*, h. 3-5.

memperoleh kedudukan yang lebih tinggi. Begitu pula halnya dengan kepentingan substansial yang merupakan tujuan seseorang untuk melakukan hubungan tertentu, misalnya seorang pekerja berkepentingan mendapatkan upah yang tinggi, sedangkan bagi pihak perusahaan orientasinya pada keuntungan, sehingga setiap pengeluaran harus ditekan seminim-minimnya. Demikian halnya dengan kepentingan prosedur dan psikologi.

c. Konflik Hubungan

Konflik hubungan dapat terjadi karena adanya kadar emosi yang kuat, adanya kesalahan persepsi, miskin komunikasi atau kesalahan komunikasi, dan tingkah laku negatif yang berulang-ulang. Karena itu para pihak yang mengadakan hubungan kerja sama harus mengontrol emosi dengan mengikuti aturan main yang telah disepakati, mengklarifikasi perbedaan persepsi, dan membangun persepsi yang positif, selanjutnya memperbaiki kualitas dan kuantitas komunikasi serta menghindari perilaku negatif yang dapat mengganggu hubungan dengan pihak lain.

d. Konflik Struktur

Konflik struktur terjadi karena adanya pola yang merusak perilaku atau interaksi, kontrol yang tidak sama, kepemilikan atau distribusi sumber

daya yang tidak sama, adanya kekuasaan dan kekuatan, atau faktor lingkungan yang menghalangi kerja sama, serta kurangnya waktu yang tersedia. Karena itu para pihak perlu memperjelas atau mempertegas aturan main, mengubah pola perilaku perusak, mengalokasi kembali kepemilikan atau kontrol sumber daya, membangun persaingan sehat, saling pengertian, mengubah proses negosiasi dari posisional menjadi penawaran berdasarkan kepentingan, memodifikasi tekanan luar pada para pihak serta mengalokasikan waktu yang cukup.

e. **Konflik Nilai**

Konflik ini terjadi karena perbedaan kriteria evaluasi pendapat atau perilaku, adanya perbedaan pandangan hidup, ideology agama, adanya penilaian sendiri tanpa memperhatikan penilaian orang lain. Untuk menghindari terjadinya konflik ini para pihak harus menghindari permasalahan nilai, mengizinkan para pihak untuk menyetujui atau tidak menyetujui, menciptakan lingkungan berpengaruh dengan satu nilai yang dominan, dan melakukan penelitian untuk mencari hasil di mana semua pihak mendapat bagian.

Negosiasi bukanlah suatu proses yang statis, tapi merupakan suatu proses yang dinamis¹². Para pihak saling berargumentasi untuk memperoleh apa yang diinginkan, namun ternyata tidak mampu merundingkan suatu penyelesaian karena masing-masing mencoba untuk memaksakan kehendaknya terhadap penyelesaian yang memungkinkan.

Suatu perselisihan yang tampaknya sukar ditangani sesungguhnya dapat dirundingkan, tapi para pihak tidak akan mampu bernegosiasi tanpa bantuan pihak luar. Mereka memerlukan pihak ketiga yang dapat dipercaya dan dapat menangani perselisihan dengan tidak memihak. Apalagi bagi pekerja yang secara sosial ekonomi lemah kedudukannya dibandingkan pengusaha, sangat memerlukan penasehat atau perantara yang dapat dipercaya.

3. Tahap-Tahap Mediasi

3.1 Tahap Pendahuluan (musyawarah bipartit)

Berdasarkan ketentuan pasal 3 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 bahwa Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit

¹² Gary Goodpaster, *Negosiasi dan Mediasi, Sebuah Pedoman Negosiasi dan Penyelesaian Sengketa melalui Negosiasi*, Elips Project, Jakarta, 1993, h.8.

secara musyawarah untuk mufakat. Yang mana perundingan tersebut dituangkan dalam suatu risalah yang memuat:

1. nama 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 tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.

Dalam hal kedua belah pihak gagal melaksanakan perundingan bipartit, maka 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.

Setelah menerima pencatatan, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase.

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

3.2 Tahap Mediasi

3.2.1. Pra Mediasi

a. Mengadakan Pertemuan/Kaukus

Pada tahap ini pertama-tama mediator mengadakan pertemuan dengan para pihak secara terpisah-pisah atau pertemuan kaukus, sebelum pertemuan lengkap diselenggarakan guna mengetahui informasi apa saja yang boleh dan yang tidak boleh diungkapkan dalam pertemuan lengkap. Kedua, mediator dapat mempengaruhi apa yang disampaikan oleh satu pihak kepada pihak lawannya dengan cara memodifikasi pesan dalam bahasa yang dapat diterima dan difahami oleh kedua pihak. Ketiga, Mediator juga dapat mengingatkan para pihak agar bersikap realistis, yakni manakala mereka memiliki harapan atau target yang begitu tinggi, sehingga mengemukakan tuntutan atau tawaran yang tidak masuk akal.

b. Mengumpulkan dan Menganalisa Informasi Latarbelakang Sengketa

Pengumpulan data dan penganalisaan konflik memungkinkan mediator untuk menyelidiki latar belakang perselisihan antara lain mengenai hal-hal yang menyebabkan terjadinya perselisihan yang meliputi sebab-sebab intern maupun ekstern. Mediator juga bertugas mengidentifikasi pihak-pihak utama yang terlibat dalam perselisihan hubungan industrial yaitu pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha/pihak perusahaan. Untuk mendapatkan informasi yang ingin didapatkan maka mediator dapat mengajukan beberapa pertanyaan kepada masing-masing pihak yang berkaitan dengan fakta. Mediator dapat juga mencari informasi apakah perselisihan tersebut pernah terjadi di perusahaan sejenis dan bagaimana hasil penyelesaian serta dasar-dasar dan bentuk penyelesaian.

Setelah mendapat informasi dan data-data dari masing-masing pihak, selanjutnya mediator meminta kepada para pihak untuk membuat proposal mengenai

bentuk perdamaian seperti apa yang mereka inginkan, yang diserahkan pada Mediator tanpa isinya diketahui oleh pihak lainnya¹³. Setelah itu mediator menentukan pokok masalah dan kepentingan-kepentingan para pihak yang dirumuskan dalam suatu rencana atau strategi mediasi.

c. Merumuskan Masalah-Masalah dan Menyusun Agenda

Tugas penting mediator sebelum membahas masalah-masalah substantif secara lebih intens adalah terlebih dahulu mengidentifikasi topik-topik umum permasalahan yang menjadi kepedulian para pihak, menyepakati sub-sub topic yang akan dibahas dalam proses perundingan. Penyusunan agenda dapat dilakukan dengan berbagai pendekatan. Pertama, satu pihak mengusulkan kepada pihak lainnya untuk membahas masalah tertentu dan pihak lain ternyata menyetujuinya. Setelah masalah tersebut selesai kemudian diikuti dengan pembahasan masalah lainnya. Kedua, dengan cara memberikan urutan dari segi pentingnya tiap masalah. Berdasarkan urutan nilai

¹³ Mediasi Bukan Basa-Basi, *Hukum Online*, 06 Juli, 2004, h.3.

pentingnya masalah, para pihak membahas tiap-tiap masalah. Ketiga, dengan cara membahas sebuah masalah yang dianggap masalah pokok, sehingga jika para pihak dapat mencapai kesepakatan tentang hal tersebut dengan sendirinya masalah-masalah kecil ikut akan dapat diselesaikan pula.

3.2.2 Sidang Mediasi

Batas waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi adalah selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Selama 30 hari tersebut proses pemerantaraan atau sidang mediasi dibatasi sampai 3 (tiga) kali pertemuan. Didalam Undang-Undang tidak ada ketentuan batas 3 kali pertemuan. Namun hal tersebut merupakan kebiasaan yang sudah menjadi pedoman dalam proses pemerantaraan atau sidang mediasi, agar proses pemerantaraan atau sidang mediasi membuahkan hasil dalam waktu yang tidak terlalu lama.

1. Sidang/Pertemuan Pertama

Setelah melalui tahap pra mediasi, dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi.

Pada sidang/pertemuan pertama ini, mediator membuka sidang mediasi dengan acara memperkenalkan dirinya pada para pihak dan kemudian membuat pernyataan pendahuluan yang menjelaskan proses mediasi, perannya sebagai penengah yang netral dan aturan-aturan bagi interaksi para pihak¹⁴. Mediator juga menjelaskan kepada para pihak bahwa dia memiliki peran yang netral dan tidak akan bertindak sebagai seorang penasihat hukum bagi satu pihak. Setelah mediator menjelaskan tentang pendahuluan sidang pertama, maka selanjutnya mediator meminta kepada para pihak untuk menunjukkan bukti-bukti perundingan bipartit yang telah dilaksanakan dalam bentuk lampiran bukti upaya penyelesaian bipartit.

¹⁴ Gary Goodpaster, *Op.cit.*, h.205.

2. Sidang/Pertemuan Kedua

Pada sidang/pertemuan kedua ini, mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya. Setelah mendengarkan keterangan para saksi barulah mediator masuk dalam tahap pemecahan masalah atau tahap tawar-menawar pemecahan masalah, dimana mediator bekerjasama dengan para pihak baik secara bersama maupun secara terpisah untuk memikirkan serta mengevaluasi pemecahan¹⁵. Dalam tawar-menawar, Mediator dapat memberikan usul-usul pemecahan masalah dengan mengacu pada ketentuan normatif. Misalnya upah minimum, upah lembur, cuti hamil, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja. Dalam tahap ini para pihak dengan bantuan mediator menganalisis sejumlah pilihan pemecahan masalah yang diharapkan dapat mengakhiri sengketa. Para pihak menganalisa sejauhmana suatu pemecahan masalah atau kombinasi pemecahan masalah dapat memuaskan atau

¹⁵ *Ibid.*, h. 209.

memenuhi kepentingan mereka. Tugas mediator adalah membantu pihak pekerja dan pengusaha dalam mengevaluasi pilihan-pilihan yang tersedia dan membantu mereka dalam menentukan untung ruginya bagi penerimaan atau penolakan terhadap suatu pemecahan masalah. Namun demikian, penyelesaian tetap berada pada para pihak. Mediator hanya mengusahakan agar perundingan tersebut terarah, terkendali dan tertib.

Namun jika dalam sidang/pertemuan kedua ini tidak tercapai kesepakatan penyelesaian melalui mediasi, maka¹⁶:

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

¹⁶ Lulu Hosni, *Op.cit.*, h. 64

- d. Jika para pihak tidak memberikan pendapatnya mereka dianggap menolak anjuran tertulis.
- e. Jika anjuran tertulis disetujui, dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari sejak anjuran tertulis para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftarkan di Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Jika anjuran tertulis yang dibuat oleh mediator ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

3. Sidang/Pertemuan Ketiga

Jika dalam sidang/pertemuan kedua yang membahas tentang penyelesaian melalui mediasi mencapai kesepakatan, maka dalam sidang/pertemuan ketiga ini harus 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.

BAB III

UPAYA-UPAYA YANG DITEMPUH BERKAITAN DENGAN PELAKSANAAN PERJANJIAN BERSAMA

Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi maka dibuat Perjanjian Bersama. Setiap isi dan klausula yang terdapat didalam Perjanjian Bersama itu merupakan hasil kesepakatan para pihak sendiri, dimana mereka sudah memperhatikan segala risiko untung ruginya, maka pada umumnya isi Perjanjian Bersama dilaksanakan secara sukarela oleh para pihak yang membuatnya. Kesepakatan bersama tersebut pada dasarnya merupakan perjanjian yang tunduk pada ketentuan pasal 1313 KUHPdata : “Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya.”

Dalam perjanjian, termuat beberapa unsur yaitu¹⁷:

- a. Ada pihak-pihak.

Pihak-pihak yang ada disini paling sedikit harus dua orang. Para pihak bertindak sebagai subyek perjanjian tersebut. Subyek mana bisa terdiri dari manusia atau badan hukum. Dalam hal para pihak terdiri dari

¹⁷ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995, h. 10, 11, 12.

manusia, maka orang tersebut harus telah dewasa dan cakap untuk melakukan hubungan hukum.

b. Ada persetujuan antara para pihak.

Para pihak sebelum membuat suatu perjanjian atau dalam membuat suatu perjanjian haruslah diberikan kesempatan untuk mengadakan *bergaining* atau tawar-menawar diantara keduanya, tanpa paksaan atau tipuan. Dalam hal ini Mediator bersikap pasif dalam negosiasi tawar-menawar antara pekerja dan pengusaha. Pekerja menerima tawaran dari pengusaha dengan sukarela tanpa paksaan atau tipuan. Apabila pekerja maupun pengusaha telah berhasil melakukan kompromi, maka tercapai suatu konsensus.

c. Ada tujuan yang akan dicapai.

Suatu perjanjian haruslah mempunyai satu atau beberapa tujuan tertentu yang ingin dicapai, yang mana tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum. Dalam kesepakatan bersama tujuan yang ingin dicapai adalah menyelesaikan perselisihan perburuhan atas dasar musyawarah.

d. Ada prestasi yang harus dilaksanakan.

Para pihak dalam suatu perjanjian mempunyai hak dan kewajiban tertentu, yang satu dengan yang lainnya saling berlawanan. Dalam

kesepakatan bersama, pengusaha berkewajiban memenuhi suatu prestasi, misalnya memberikan uang pesangon pada pekerja yang di-PHK. Maka bagi pekerja, pemberian uang pesangon tersebut merupakan suatu hak, yang bagi pengusaha merupakan suatu kewajiban.

e. Ada bentuk tertentu.

Suatu perjanjian dapat dibuat secara lisan maupun tertulis. Kesepakatan bersama yang dibuat oleh pekerja dan pengusaha adalah dalam bentuk tertulis, agar mempunyai kekuatan pembuktian.

f. Ada syarat-syarat tertentu.

Menurut pasal 1338 KUHPerdara pada ayat 1 menentukan bahwa suatu perjanjian atau persetujuan yang sah adalah mengikat sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Agar suatu perjanjian dapat dikatakan sah bila telah memenuhi syarat-syarat tertentu. Adapun syarat sahnya suatu perjanjian ditentukan dalam pasal 1320 KUHPerdara :

a. Sepakat mereka yang mengikatkan diri.

Artinya para pihak yang mengadakan perjanjian, dalam hal ini pekerja dan pengusaha sepakat atas hasil tawar-menawar dengan tanpa paksaan, kesesatan, dan penipuan.

b. Kecakapan membuat suatu perjanjian.

Yang bisa melakukan suatu hubungan hukum adalah mereka yang bisa dikategorikan sebagai pendukung hak dan kewajiban, yaitu orang dan badan hukum. Dalam kesepakatan bersama yang mengadakan perjanjian adalah pekerja dan pengusaha, yang tidak termasuk dalam kriteria pasal 1330 KUHPerdara, yang menentukan bahwa :

“Tak cakap untuk membuat perjanjian-perjanjian adalah”:

- a. Orang-orang yang belum dewasa.
- b. Mereka yang ditaruh dibawah pengampuan.
- c. Orang perempuan dalam hal-hal yang ditetapkan oleh undang-undang dan semua orang kepada siapa undang-undang telah melarang membuat suatu perjanjian-perjanjian tertentu.

Pekerja dan pengusaha yang tidak termasuk ketiga kriteria tersebut berhak membuat perjanjian dalam bentuk kesepakatan bersama.

- c. Suatu hal tertentu.

Yang dimaksud dengan suatu hal tertentu adalah sesuatu yang didalam perjanjian tersebut telah ditentukan dan disepakati. Dalam kesepakatan bersama sesuatu yang telah ditentukan dan

disepakati itu misalnya mengenai upah, pesangon, cuti dan sebagainya.

d. Suatu sebab yang diperbolehkan.

Yang dimaksud suatu sebab yang diperbolehkan adalah jika tidak dilarang oleh undang-undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan dan ketertiban umum. Dalam kesepakatan bersama, tidak boleh mengadakan perjanjian yang bertentangan atau dilarang oleh peraturan-peraturan ketenagakerjaan

Apabila isi Perjanjian Bersama tersebut disepakati dan dilaksanakan secara sukarela oleh para pihak tentunya tidak ada masalah, dan semuanya berjalan lancar sesuai dengan rencana. Artinya para pihak konsekuen dan konsisten untuk melaksanakan isi Perjanjian Bersama. Akan tetapi masalah akan timbul, bilamana Perjanjian Bersama itu ternyata tidak dilaksanakan secara sukarela oleh salah satu pihak.

Adapun upaya yang ditempuh oleh salah satu pihak apabila pihak lawan dengan itikad tidak baik mengingkari dan tidak melaksanakan Perjanjian Bersama yang telah disepakati :

- 1. Berdasarkan Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan**

Jika baik pekerja maupun pengusaha telah mencapai kompromi berarti telah tercapai suatu kesepakatan. Untuk selanjutnya kesepakatan tersebut dituangkan dalam bentuk tertulis yang bertitel Kesepakatan Bersama. Dasar hukum dari Kesepakatan Bersama ini adalah pada Kepmenaker No. Kep-15A/Men/1994 pasal 8 huruf (f):

“Dalam hal Pemerantaraan sebagaimana dimaksud dalam huruf c tercapai Kesepakatan Penyelesaian, maka dibuat Persetujuan Bersama secara tertulis yang ditandatangani oleh para pihak dan diketahui/disaksikan oleh Pegawai Perantara.”

Secara hukum produk pemerantaraan (mediasi) pemenuhannya bergantung pada itikad baik para pihak, artinya hasil mediasi tidak dapat dipaksakan secara langsung terhadap pihak yang dinilai ingkar, maka pelaksanaannya hanya mungkin apabila telah diputus oleh Pengadilan setelah melalui proses gugatan. Namun diakui, bahwa bila diajukan gugatan ke Pengadilan Negeri akan memakan waktu lama dan hasilnya belum pasti. Untuk mengatasi hal demikian maka realisasinya dilaksanakan bersama dengan pembuatan kesepakatan melalui bantuan Pegawai Pengawas, terutama terhadap hal-hal yang sifatnya normatif. Selanjutnya pada pasal 8 huruf (l) Kepmenaker RI No. Kep-15 A/Men/1994 dinyatakan :

Dalam hal Pemeranataran Perselisihan terdapat tuntutan yang bersifat normatif antara lain upah lembur, tunjangan kecelakaan dan cuti tahunan maka Pegawai Perantara meminta bantuan kepada Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat untuk menetapkan dan menghilangkan upah lembur tersebut.

Seperti yang telah dijelaskan pada bab-bab awal bahwa perselisihan perburuhan yang diselesaikan melalui mediasi yang diperantarakan oleh Pegawai Perantara adalah karena perselisihan hak yang merupakan perselisihan normatif yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, peraturan perusahaan atau peraturan perundang-undangan. Dalam pemerantaraan atas suatu perselisihan perburuhan, pengawasan itu dimaksudkan untuk mengatasi¹⁸:

- a. Apakah undang-undang dan peraturan pemerintah yang menyangkut bidang perburuhan dilaksanakan sebagaimana mestinya oleh para pengusaha dengan para pekerjanya ataukah tidak, atau adakah usaha-usaha untuk mengabaikannya atau menentangnya.
- b. Apakah kewajiban-kewajiban pengusaha dan para pekerjanya dijalankan dengan penuh ketaatan atau sebaliknya dan apakah hak

¹⁸ G. Kartasapoetra et al., *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, 1986, h.230.

masing-masing pihak dapat diperoleh sebagaimana mestinya atau sebaliknya.

Pengawasan yang diatur dalam Undang-undang No. 31 Tahun 1951 dimaksudkan agar perusahaan yang merupakan aset perekonomian tersebut dapat berjalan dengan lancar, berkembang menjadi perusahaan yang kuat dan tidak mengalami hambatan-hambatan yang disebabkan oleh pelanggaran peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selain itu pengawasan perburuhan dimaksudkan untuk mendidik agar pengusaha/perusahaan selalu tunduk menjalankan ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku sehingga akan dapat menjamin keamanan dan kestabilan pelaksanaan hubungan kerja, karena seringkali perselisihan perburuhan disebabkan karena majikan tidak memberikan perlindungan hukum kepada buruhnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Disamping itu pelaksanaan pengawasan perburuhan akan menjamin pelaksanaan peraturan-peraturan perburuhan disemua perusahaan secara sama, sehingga akan menjamin tidak terjadinya persaingan yang tidak sehat (*unfair competition*).

Pengawasan perburuhan/ketenagakerjaan dilakukan dengan melakukan kunjungan keperusahaan-perusahaan untuk mengamati, mengawasi pelaksanaan hak-hak normatif pekerja. Jika hak-hak pekerja belum

dipenuhi oleh pengusaha pegawai pengawas dapat melakukan teguran agar hak-hak pekerja diberikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada, jika tidak diindahkan pegawai pengawas yang merupakan penyidik pegawai negeri sipil dibidang perburuhan dapat menyidik pengusaha tersebut untuk selanjutnya dibuatkan berita acara pemeriksaan untuk diproses lebih lanjut kepengadilan¹⁹.

Karena koordinasi antara Pegawai Perantara dengan Pegawai Pengawas itulah, maka Pegawai Perantara dapat menekan pengusaha bila mereka dalam perselisihan tersebut melanggar hak-hak pekerja yang bersifat normatif.

2. Berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Dalam hal tercapainya kesepakatan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui mediasi maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para ahli 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.

¹⁹ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, h. 115.

Perjanjian Bersama yang telah mendapatkan Akta Bukti Pendaftaran bersifat mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak. Artinya pihak yang merasa dirugikan sebagai akibat tidak dilaksanakannya Perjanjian Bersama itu oleh pihak lawannya, maka dapatlah ia mengajukan permohonan eksekusi Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi. Jika pemohon eksekusi berdomisili diluar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama, 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.

Hal ini merupakan jalan terakhir dan satu-satunya yang dapat ditempuh oleh pihak yang dirugikan sebagai akibat telah tidak dilaksanakannya isi Perjanjian Bersama oleh pihak lawannya. Pihak pemohon eksekusi sudah barang tentu tidak dapat menunggu dan terus menerus menunggu datangnya itikad baik dari lawannya yang akan bersedia memenuhi isi Perjanjian Bersama secara sukarela.

Mencermati tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara mediasi seperti diatas, jelaslah bahwa kesepakatan yang dihasilkan oleh para pihak yang dibuat dalam bentuk Perjanjian Bersama mendapat jaminan hukum yang pasti dalam pelaksanaannya, yakni melalui upaya paksa (fiat eksekusi) ²⁰. Dengan demikian penyelesaian perselisihan hubungan industrial segera mendapat kepastian hukum.

²⁰ Lala Husni, *opcit.*, h. 56

BAB IV

PENUTUP

1. Kesimpulan

1. Tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi ada beberapa tahap:

a. Perselisihan hubungan industrial diselesaikan secara perundingan bipartit terlebih dahulu. Dalam hal kedua belah pihak gagal melaksanakan perundingan maka keduanya mencatatkan perselisihannya kepada instansi di bidang ketenagakerjaan untuk melimpahkan kepada Mediator dan diselesaikan secara mediasi

b. Pra Mediasi

Pada tahap ini Mediator memiliki peran aktif dalam mengadakan pertemuan kaukus dengan para pihak untuk mengumpulkan dan menganalisa informasi latarbelakang sengketa, serta merumuskan masalah dan menyusun agenda yang akan dibahas dalam sidang mediasi.

c. Sidang Mediasi

1. Sidang/Pertemuan Pertama

Berisi tentang pembukaan sidang dan pengenalan antara Mediator dengan para pihak yang dilanjutkan dengan penjelasan aturan-aturan dalam proses mediasi.

2. Sidang/Pertemuan Kedua

Berisi tentang pemanggilan saksi atau saksi ahli, dilanjutkan dengan tahap tawar-manawar pemecahan masalah. Apabila tidak tercapai kesepakatan pada pertemuan kedua ini maka Mediator mengeluarkan anjuran tertulis.

3. Sidang/Pertemuan Ketiga

Pembuatan Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak disaksikan oleh Mediator yang kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan Akta Bukti Pendaftaran.

2. Upaya-upaya yang ditempuh apabila salah satu pihak tidak melaksanakan Perjanjian Bersama yang telah disepakati

a. Perjanjian Bersama dilaksanakan bersamaan dengan pembuatan kesepakatan melalui Pegawai Pengawas, terutama

terhadap kesepakatan yang berkaitan dengan hal-hal yang bersifat normatif.

- b. Mengajukan permohonan eksekusi Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi.

2. Saran

1. Pemberdayaan pekerja dan pengusaha; Pekerja sebagai anggota serikat pekerja perlu diberdayakan sehingga mengetahui hak dan kewajibannya sesuai dengan ketentuan hukum termasuk penyadaran pekerja tentang pentingnya organisasi pekerja sebagai sarana memperjuangkan hak dan kepentingannya. Di sisi lain pengusaha juga perlu diberdayakan dengan memberikan pemahaman bahwa pekerja merupakan mitra kerja dan faktor produksi yang penting, karena itu harus diperhatikan hak-hak normatifnya sehingga mereka dapat bekerja secara optimal agar tercipta hubungan kerja yang kondusif yang merupakan prasyarat keberhasilan suatu usaha.
2. Setiap masalah yang diselesaikan dengan mediasi harus dilandasi dengan kesadaran yang tinggi dari masing-masing pihak untuk sedikit mengalah demi tercapainya kesepakatan bersama serta

itikad baik untuk melaksanakan setiap kesepakatan yang telah dirundingkan.

3. Hendaknya Mediator terus meningkatkan ketrampilan dan kemampuannya dalam usaha menyelesaikan setiap perselisihan hubungan industrial. Selain itu Mediator harus bersikap benar-benar netral dan tidak memihak kepada yang kedudukannya kuat, agar dapat menumbuhkan kepercayaan para pihak terhadap Mediator.
4. Penegakan hukum sangat penting dalam rangka menjamin terciptanya kemanfaatan dari aturan itu. Tanpa penegakan hukum yang tegas maka aturan normatif tersebut tidak akan berarti, hal ini disebabkan pihak majikan/pengusaha cenderung tidak konsekuen melaksanakan ketentuan perburuhan karena dirinya berada pada pihak yang memberikan pekerjaan/bermodal. Karena itu aparat pengawas perburuhan Depnaker sebagai penyidik pegawai negeri sipil harus berani menindak para pengusaha yang tidak mengindahkan hak-hak pekerja. Mengingat masalah perburuhan ini cukup kompleks, maka dengan kondisi aparat pengawas yang ada sekarang ini diperlukan peningkatan kualitas maupun kuantitasnya sehingga aparat pengawas perburuhan/ketenagakerjaan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

DAFTAR BACAAN

Buku

Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995.

Harahap, M. Yahya, *Beberapa Tinjauan Mengenai Sistem Peradilan dan Penyelesaian Sengketa*, CitraAditya Bakti, Bandung, 1997.

Hartono Widodo & Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 1992.

Gary Goodpaster, *Negosiasi dan Mediasi, Sebuah Pedoman Negosiasi dan Penyelesaian Sengketa melalui Negosiasi*, Elips Project, Jakarta, 1993.

G. Kartasapoetra et al., *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, 1986.

Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003.

—————, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & Di Luar Pengadilan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004.

Saud Holomoan Batubara, *Masalah Penggunaan Hak Mogok dan Lock Out di Perusahaan*, BPHN, 1995.

Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta, 1995.

Ramdlon Naning, *Perangkat Hukum Hubungan Perburuhan (Industrial) Pancasila*, Ghalia Indonesia, 1983

Majalah

Yudika, *Majalah Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya No. 2 Tahun III*, April-Mei, 1988

Yudika, *Majalah Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya No. 1 dan 2 Tahun VIII*, Januari-Pebruari-Maret-April, 1993

Yudika, Majalah Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya No. 4 Tahun XII, Juli-Agustus, 1997

Mediasi Bukan Basa-Basi, *Hukum Online*, 06 Juli, 2004.

Aturan Dasar dan Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar 1945

Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia No. 2 tahun 2003 tentang Prosedur Mediasi Di Pengadilan

Undang-undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : Kep-15A/Men/1994 tentang Petunjuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja di Tingkat Perusahaan dan Pemerantaraan.