

TESIS

**SANKSI ADMINITRASI UNTUK MEDIATOR DALAM PENYELESAIAN
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**



OLEH :

ANDREA PEATRIC HATANE

NIM: 031924153024

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM
MINAT STUDI PEMERINTAHAN
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2022**

**SANKSI ADMINITRASI UNTUK MEDIATOR DALAM PENYELESAIAN
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

TESIS

**Diajukan Untuk Memperoleh Gelar Magister Hukum
Pada Program Studi Magister Ilmu Hukum
Minat Studi Peradilan Pada Fakultas Hukum
Universitas Airlangga**

Oleh:

ANDREA PEATRIC HATANE

NIM: 031924153024

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM
MINAT STUDI PERADILAN
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2022**

LEMBAR PENGESAHAN

Tesis Ini Telah disetujui, Tanggal, 17 Juni 2021

Oleh

Pembimbing Ketua



Prof. Dr. Muhammad Hadi Shubhan , S.H., M.Hum.
NIP. 197304062003121002

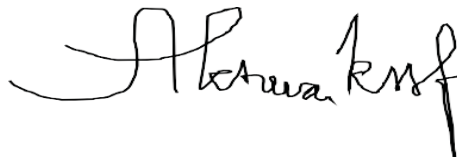
Pembimbing Kedua,



Dr. Rr. Herini Siti Aisyah, S.H.,M.H.
NIP. 196912251995122001

Mengetahui,

Koordinator Program Studi Magister Ilmu Hukum
Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya



Dr. Aktieva Tri Tjitrawati, S.H., M.Hum.

NIP. 196401071989032001

Tesis ini telah diuji dan dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tesis

Pada tanggal 31 Mei 2022

PANITIA PENGUJI TESIS :

Ketua : Dr. Lanny Ramli, SH, M.Hum.

**Anggota : 1. Prof. Dr. Muhammad Hadi Shubhan , S.H.,
M.Hum.**

2. Dr. Rr. Herini Siti Aisyah, S.H.,M.H.

3. Bagus Oktafian Abrianto, S.H.,M.H.

4. Indrawati S.H., LL.M.

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya :

- ❖ Nama : ANDREA PEATRIC HATANE
- ❖ N I M : 031924153024
- ❖ Alamat/No. Tlp. : The Taman Dhika C6 Sidoarjo/081330568308

dengan ini menyatakan bahwa :

1. Tesis saya ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatas namakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (plagiarism) dari hasil karya orang lain. Tesis ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Airlangga, maupun di Perguruan Tinggi lainnya;
2. Dalam Tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar kepustakaan;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis Tesis ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma pengaturan yang berlaku di Universitas Airlangga.

Surabaya, 19 Februari 2020



nyataan,

Andrea Peatric Hatane

NIM. 031924153024

ABSTRAK

Mediasi merupakan salah satu bentuk penyelesaian permasalahan hubungan industrial di luar pengadilan. Mediator merupakan penengah dari pelaksanaan mediasi tersebut yang dimana merupakan media penengah untuk penyelesaian permasalahan hubungan industrial. Sehubungan dengan itu, mediator dalam melaksanakan mediasi juga diatur dalam pelaksanaannya agar dapat menyelesaikan permasalahan tersebut selama 30 (tiga puluh) hari dengan jelas dimana permasalahan tersebut berhasil atau gagal. Apabila mediator tidak dapat menyelesaikan mediasi yang waktunya sudah diatur dalam perundang-undangan, maka mediator dalam hal ini akan diberikan sanksi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu Peraturan Pemerintah nomor 94 Tahun 2021 tentang Displin Pegawai Negeri Sipil. Berlakunya peraturan tersebut tidak sejalan dengan prakteknya dimana pelaksanaan sanksi yang diberikan kepada Mediator hanya berupa sanksi teguran lisan maupun tertulis. Bahwa dengan ini munculah rumusan masalah berupa bagaimana posisi mediator dalam mediasi dan sanksi yang sesuai untuk mediator yang tidak menjalankan kewajibannya dengan baik. Hubungan antara pengusaha dengan tenaga kerja atau pegawai merupakan hubungan timbal balik yang dibutuhkan untuk perusahaan. Selanjutnya mediator dalam hal ini juga memiliki hambatan dalam menyelesaikan perselisihan, mulai dari mempertemukan para pihak atau kurangnya fasilitas yang memadai. Peraturan Menteri Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi juga menjelaskan bahwa di satu sisi Mediator dapat memang diberikan teguran oleh Kepala Dinas dapat memberikan teguran secara lisan maupun tertulis, dengan demikian bahwa jelas mediator disini dapat ditegur secara lisan maupun tertulis yang disatu sisi tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk sanksi kepada mediator dalam hal ini adalah pegawai negeri sipil bagian ketenagakerjaan.

Kata Kunci: Mediator, Ketenagakerjaan, Pegawai Negeri Sipil

Abstract

Mediation is one form of settlement of industrial relations problems outside the court. The mediator is the mediator of the implementation of the mediation which is the mediating media for the resolution of industrial relations problems. In connection with that, the mediator in carrying out mediation is also regulated in its implementation so that it can resolve the problem for 30 (thirty) days clearly where the problem is successful or failed. If the mediator is unable to complete the mediation whose time has been regulated in the legislation, the mediator in this case will be given sanctions in accordance with the applicable laws and regulations, namely Government Regulation number 94 of 2021 concerning Civil Servant Discipline. The enactment of these regulations is not in line with the practice where the implementation of sanctions given to the Mediator is only in the form of verbal or written warnings. That with this comes the formulation of the problem in the form of what is the position of the mediator in mediation and appropriate sanctions for mediators who do not carry out their obligations properly. The relationship between employers and workers or employees is a reciprocal relationship that is needed for companies. Furthermore, the mediator in this case also has obstacles in resolving disputes, ranging from bringing together the parties or the lack of adequate facilities. Ministerial Regulation No. 17 of 2014 concerning the Appointment and Dismissal of Industrial Relations and Mediation Work Procedures also explains that on the one hand the Mediator can indeed be given a warning by the Head of the Service or can give a verbal or written warning, thus clearly the mediator here can be reprimanded verbally or in writing. which on the one hand is not in accordance with the applicable laws and regulations for sanctions against mediators in this case is a civil servant in the labor division.

Keywords: Mediator, Employment, Civil Servant

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat Tuhan yang membuat saya mampu dan berhasil menyelesaikan penyusunan Tesis ini yang berjudul “SANKSI ADMINITRASI UNTUK MEDIATOR DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL” sehingga dapat diselesaikan dengan baik. Tujuan penyusunan Tesis ini adalah untuk dapat memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Magister Ilmu Hukum di Fakultas Hukum Universitas Airlangga.

Dalam penyusunan Tesis ini saya mendapatkan banyak dukungan, masukan, saran, dan doa dari berbagai pihak. Pada kesempatan yang berbahagia ini perkenalkan saya untuk menyampaikan ucapan terima kasih saya kepada:

1. Rektor Universitas Airlangga, Prof. Dr. Mohammad Nasih, S.E., M.T., Ak. yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk berkarya dan menjadi mahasiswa Universitas Airlangga.
2. Dekan Fakultas Hukum Universitas Airlangga, Iman Prihandono, S.H., M.H., LL.M., Ph.D, beserta jajarannya Wakil Dekan I: Dr. Enny Narwati, S.H., M.H., Wakil Dekan II, Dr. Mohammad Syaiful Aris, S.H., M.H., LL.M., , dan Wadek III Bapak Dr. Maradona, S.H., LL.M. yang telah memberikan kesempatan menjadi bagian dari keluarga besar Fakultas Hukum Universitas Airlangga dan menikmati berbagai fasilitas selama perkuliahan di Fakultas Hukum Universitas Airlangga.

3. Dr. Aktieva Tri Tjitrawati, S.H., M.Hum., Ketua Program Studi Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Airlangga, yang telah memberikan kesempatan kepada saya menjadi bagian dari keluarga besar Fakultas Hukum Universitas Airlangga.
4. Dosen Pembimbing, Prof. Dr. M. Hadi Shubhan, S.H., M.H., CN dan Dr. Rr. Herini Siti Aisyah, S.H., M.H. yang telah berkontribusi besar dengan memberikan waktu, bimbingan, dan arahan dalam penyusunan Tesis ini.
5. Dosen Mata Kuliah Penunjang Tesis saya Dr. Lanny Ramli, S.H., M.Hum. yang juga ikut membantu dan berkontribusi besar dengan memberikan waktu, bimbingan dan arahan dalam penyusunan Tesis ini.
6. Dosen Penguji Tesis, Pak Bagus Oktafian Abrianto, S.H., M.H., Indrawati S.H., LL.M. telah menguji tesis saya untuk dapat berguna bagi bangsa dan negara ini.
7. Para Dosen Fakultas Hukum Universitas Airlangga yang telah dengan sepenuh hati memberikan ilmu dalam mendidik dan mengajar.
8. Para Tenaga Kependidikan Universitas Airlangga yang telah memberi pelayanan pengurusan administrasi dan pelayanan dalam peminjaman buku.
9. Kedua orang tua saya, Prof Dr. Hatane Samuel S.E. M.S yang telah membesarkan, mendidik, dan memberikan cintanya kepada saya dari kecil sampai sekarang serta yang selalu mendukung dan mendoakan saya dalam mengerjakan segala penulisan saya, serta tidak lupa kakak-kakak saya yang selalu memberikan saya motivasi untuk selalu menyelesaikan apa yang sudah saya kerjakan

10. Sahabat, pasangan, partner saya yang selalu ada buat saya dimanapun dan kapanpun saya butuhkan Ester Handriani yang telah memberikan saya semangat, motivasi untuk masa depan dan segala kebutuhan untuk menyelesaikan perkuliahan pascasarjana saya
11. Teman-teman yang lain yang tidak bisa saya sebutkan satu-satu, terima kasih telah berkontribusi atas semua kebutuhan saya untuk menyelesaikan kuliah saya.

Akhir kata, disampaikan terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan Tesis ini. Semoga Tesis ini berguna bagi rekan-rekan mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Airlangga dan Mahasiswa Fakultas Hukum lainnya terlebih lagi bagi bangsa dan negara ini.

Surabaya, 21 Juni 2021

Penyusun

Andrea Peatric Hatane, S.H

DAFTAR PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA No.39 Tahun 2003 TENAGA KERJA. Ketenagakerjaan. Perjanjian Kerja. Hubungan Kerja. Pengawasan. PHK. Lembaga Pekerja. Upah. Pemerintah Pusat. Pemerintah Daerah. (Penjelasan dalam Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 4279)

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iv
ABSTRAK.....	v
<i>ABSTRACT</i>.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN	x
DAFTAR ISI	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	6
1.4.2 Manfaat Praktis.....	6
1.5 Tinjauan Pustaka.....	7
1.5.1 Konsep Perselisihan Hubungan Industrial	7
1.5.2 Konsep Mediasi.....	11
1.5.3 Konsep Mediator Perselisihan Hubungan Industrial	14
1.5.4 Konsep Sanksi Administrasi.....	19
1.6 Metode Penelitian.....	20
1.6.1 Tipe Penelitian	20
1.6.2 Pendekatan Penelitian.....	21
1.6.3 Sumber Bahan Hukum.....	22
1.6.4 Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum.....	23
1.6.5 Analisis Bahan Hukum.....	23
1.7 Sistematika Penulisan.....	24

BAB II Kedudukan Mediator Ketenagakerjaan dalam Kapasitasnya Sebagai Pegawai Negeri Sipil.....	25
2.1 Karakteristik Mediator Pegawai Negeri Sipil	25
2.1.1 Pegawai Perantara.....	25
2.1.2 Peranan Mediator.....	29
2.1.3 Hambatan Mediator Pengadilan Hubungan Industrial.....	32
2.1.4 Regulasi Mediator sebagai Pegawai Negeri Sipil.....	34
2.2 Kewenangan Mediator.....	37
2.3 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	40
2.3.1 Hubungan Kerja dan Hubungan Industrial.....	40
2.3.2 Karakteristik Hubungan Industrial.....	41
2.3.3 Objek Penyelesaian Hubungan Industrial.....	43
BAB III Sanksi bagi Mediator yang Melalaikan Tugasnya.....	44
3.1 Hukum Adminstrasi sebagai Dasar Peraturan bagi Kewenangan Pejabat Publik.....	49
3.1.1 Diskresi menurut Hukum Administrasi	54
3.2 Larangan dan Sanksi Administrasi Sesuai Perundang-Undangan yang Berlaku.....	57
3.3 Karakteristik Sanksi Mediator Perselisihan Hubungan Industrial	63
BAB IV KESIMPULAN.....	70
4.1 Kesimpulan.....	70
4.2 Saran	72
DAFTAR BACAAN.....	73