

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Hubungan Industrial selalu berhubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Bentuk hubungan ini menjadi harapan atas suatu keharmonisan antara buruh dengan pengusaha untuk mencapai perkembangan yang lebih maju dan lebih baik. Dilihat dari realita atau faktanya dapat diperhatikan tidak selamanya hubungan industrial atau hubungan antara perusahaan dan pekerja dapat berjalan dengan baik. Karena suatu hubungan pasti akan mengalami perbedaan dari pendapat ataupun kepentingan yang dapat menimbulkan konflik.

Bahwa dilihat dari sudut pandang tenaga kerja, permasalahan juga dapat timbul karena tidak adanya jaminan atas hak normatif dan hak dasar dari tenaga kerja ditambahkan dengan adanya perbedaan atau dibedakan yang terjadi di tempat kerja yang dapat melahirkan konflik contohnya seperti perbedaan taraf upah, keselamatan kerja, jaminan kesehatan dan jaminan di hari tua sebagai fasilitas yang disediakan perusahaan. Penyelesaian sengketa hukum ini yang lazimnya diajukan lewat pengadilan khusus atau bisa juga dilakukan di luar pengadilan melalui arbitrase, mediasi dan konsiliasi.

Bahwa ada 4 (empat) bentuk perselisihan hubungan industrial dimulai dari perselisihan mengenai hak dan kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam

satu perusahaan. Sehubungan dengan itu, perselisihan hubungan industrial yang berlangsung tidak bisa dibiarkan demikian, karena jika masalah tersebut tidak lekas di selesaikan maka dengan adanya perselisihan tersebut dapat menimbulkan kekhawatiran yang mampu mengganggu perihal pembangunan di Indonesia terlebih di faktor stabilitas sosial dan ketenagakerjaan. Bahwa perselisihan atau konflik tersebut juga berdampak terhadap peningkatan kesenjangan antara pengusaha dan pekerja/buruh. Terdapat 2 cara yang bisa dijalani untuk penyelesaian perselisihan tersebut yakni lewat pengadilan dan diluar pengadilan. Bahwa penyelesaian diluar pengadilan dibagi menjadi 4 pilihan yakni bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase.¹

Bahwa pengusaha dan pekerja sebetulnya dapat menyelesaikan perselisihannya melalui perundingan bipartit. Sehubungan dengan itu, sering terjadi dimana para pihak tidak bersedia untuk mengalah, dengan demikian sistem penyelesaian tersebut tidak dapat secara mudah menyelesaikan perselisihan yang terjadi. Dengan adanya intervensi pihak ketiga tentu yang bersifat netral dan tidak adanya keberpihakan dapat membantu penyelesaian perselisihan tersebut. Salah satu penyelesaiannya yaitu dengan menggunakan pihak ketiga yang disebut juga dengan mediasi yang melibatkan seorang mediator yang tidak berpihak kepada siapapun atau disebut netral. Sehubungan dengan itu, mediasi merupakan suatu sistem penengah yang mana seseorang melakukan tindakan sebagai

¹ Lalu Husni, “*Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*”, PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta, 2004, hal. 5.

“kendaraan” atau “penengah” untuk berhubungan antara pihak yang bersengketa yang dapat membuat adanya perbedaan dari pandangan mereka atas konflik tersebut sehingga dapat dimengerti dan mungkin dapat di selesaikan, namun tanggung jawab utama atau keputusan terhadap tercapainya damai tetap ada di tangan atau keputusan dari masing-masing pihak.

Seiring dengan adanya perselisihan antara pengusaha dan buruh adanya mediator hubungan industrial di tingkat sentra maupun di daerah mempunyai peranan yang diplomatis serta penting untuk memacu dan juga memperlancar penyelesaian sengketa atau perselisihan hubungan industrial, dan berjaga-jaga agar tidak terjadinya demo pekerja/buruh di tingkat perusahaan. Tugas serta fungsi kerja mediator hubungan industrial yaitu menjadi ujung tombang pada suatu prosedur atau mekanisme dalam mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Sehubungan dengan itu, mediator pada hal ini juga menjadi fasilitator yang mempertemukan kepentingan pekerja/buruh dengan pengusaha. Sehubungan dengan itu, terdapat hambatan atau halangan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yakni dengan adanya keterbatasan jumlah petugas mediator serta kualitas dan kuantitas mediator sebagai perantara yang belum merata.

Bentuk mediasi dalam perselisihan hubungan industrial telah tercantum di Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi (Permentrans) dan Undang-

Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) bahwa mediasi dilakukan oleh mediator yang ada di dinas ketenagakerjaan sesuai kota/kabupaten yang ada di tempat perkara. Sehubungan dengan itu, bahwa batas waktu mediasi diberikan dalam jangka waktu 30 (tiga puluh hari), dalam artian bahwa batas waktu mediasi tersebut juga sudah mencapai kesepakatan apakah mediasi tersebut gagal atau berhasil.

Sehubungan dengan itu dalam prakteknya sering ditemukan bahwa proses mediasi tersebut sering menjadi perdebatan karena sering terjadinya pembiaran dalam proses mediasi karena berbagai alasan seperti para pihak yang susah ditemukan, mediator yang kurang profesional dan banyak lainnya. Hal yang dapat disorot dalam penulisan ini bahwa mediator seharusnya mempunyai tanggung jawab lebih dalam menyelesaikan mediasi karena apabila proses mediasi tersebut berjalan lancar dan mendapat kesepakatan demi selesainya penyelesaian dalam hubungan industrial, maka antar pihak tidak mendapatkan kerugian karena waktu ataupun tenaga dalam penyelesaian di dalam pengadilan.

PERMENTRANS dan PPHI mengatur apabila mediator tidak dapat menyelesaikan permasalahan dalam tingkat mediasi dengan alasan yang jelas maka mediator tersebut mendapatkan sanksi administrasi berupa hukuman disiplin. Mediator dalam perkara ini merupakan mediator dari Dinas Ketenagakerjaan yang berarti Mediator adalah Pegawai Negeri Sipil yang hukuman disiplinnya diatur dalam PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 94 TAHUN 2021 TENTANG

DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL (PP Displin PNS). Dilihat dari Pasal 7 PP Disiplin PNS bahwa Tingkat hukuman disiplin terdiri dari hukuman disiplin ringan; hukuman disiplin sedang; dan hukuman disiplin berat. Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri dari: teguran lisan; teguran tertulis; dan pernyataan tidak puas secara tertulis. Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari: penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun; penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun. Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri dari: penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun; pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah; pembebasan dari jabatan; pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Penjelasan Peraturan tersebut menjelaskan bahwa terdapat hukuman yang ringan sampai hukuman yang berat bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak menjalankan tugasnya dengan baik. Sehubungan dengan itu, mediator seharusnya mempunyai integritas dalam menjalankan tugasnya terkait proses mediasi agar tidak mendapatkan hukuman disiplin tersebut. Berkaitan dengan penjelasan di atas dalam prakteknya memungkinkan terjadinya proses mediasi yang terbengkalai yang seharusnya menjadi tanggung jawab mediator dalam menyelesaikan masalah tersebut, karena dalam prakteknya mediator yang tidak melakukan tugasnya dengan baik

seringkali hanya diberi hukuman disiplin berupa hukuman disiplin ringan berupa teguran. Dengan begitu, mediator berarti tidak memiliki rasa tanggung jawab yang lebih karena mengetahui hukuman disiplin tersebut hanya berupa teguran saja baik lisan maupun tulisan. Maka berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik mengambil judul **“Sanksi Administrasi Untuk Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan dikaji adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana kedudukan mediator hubungan industrial dalam kapasitasnya sebagai pegawai negeri sipil ?
- b. Apa sanksi yang dapat dikenakan kepada mediator yang tidak menjalankan tugas dan kewenangannya sesuai ketentuan yang berlaku terutama terkait batas waktu penyelesaian mediasi tersebut ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Menganalisis Bentuk pertanggungjawaban mediator dalam kasus ketenagakerjaan dalam hal ini yang diperankan oleh dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi.

- b. Menemukan solusi apakah bentuk sanksi administrasi yang hanya berupa teguran sesuai dengan bentuk pertanggungjawaban mediator dalam penyelesaian hubungan industrial.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini Secara teoritis, bermanfaat untuk menambah dan melengkapi literatur pengetahuan hukum, Dan bagi mahasiswa fakultas hukum dan civitas akademika Universitas Airlangga Surabaya yang ingin lebih mendalami masalah tentang mediasi dan mediator dinas ketenagakerjaan perselisihan hubungan industrial.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini Secara praktis, bermanfaat untuk semua pihak yang terkait dalam bidang hukum. Penelitian ini bermanfaat sebagai sumbangan pemikiran bagi kalangan teoritis dan bagi praktisi hukum untuk meningkatkan pengetahuan tentang mediator serta tanggung jawabnya dalam melakukan suatu mediasi.

1.5 Tinjauan Pustaka

1.5.1 Konsep Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang PPHI menyebutkan bahwa terdapat 4 jenis perselisihan hubungan industrial terdiri atas: Perselisihan hak, Perselisihan Kepentingan, Perselisihan PHK,

Perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan.² Dengan berlakunya Undang-Undang PPHI dapat dilihat ada suatu ilustrasi bahwa proses menyelesaikan hubungan industri sudah melewati perkembangan yang cukup rumit. Bahwa sifat kompleks tersebut diperoleh sebab pengurusan perselisihan pada sekarang ini bisa ditempuh melalui (2) dua jalur, yang pertama yaitu Jalur Peradilan yang artinya bahwa penyelesaian perselisihan melalui jalur peradilan sudah diatur pada sistem peradilan dengan ditambahkannya Hakim dengan Hakim Ad-Hoc, dimana metode litigasi tersebut berjalan di peradilan umum.

Selanjutnya dalam sistem peradilan umum ini terdiri dari 2 (dua) tingkat saja yaitu, penyelesaian perselisihan hubungan industrial di tingkat pertama dan setelah itu di tingkat kasasi, dengan adanya perubahan ini, dapat terlihat bahwa secara jelas peradilan ini telah menggantikan sistem peradilan fiktif yang mulanya perselisihan perburuhan ini diurus melalui P4P atau P4D. Sistem ini diperlukan agar menjadi lebih ampuh agar dengan cara itu Hakim dalam peradilan hubungan industrial dapat menerapkan aspek keadilan hukum bagi pengusaha maupun kaum buruh.

Kedua, Penanganan Perselisihan di Luar Pengadilan, yaitu: (a) konsiliasi; (b) arbitrase; (c) mediasi Tujuan kedua sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial itu adalah, untuk: (a) Menciptakan

² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, Rajawali Pers: Depok, 2020, hal. 121,

ketenangan atau ketentraman dalam kerja serta ketenangan usaha; (b) Meningkatkan produksi; (c) Meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabat manusia, oleh karena itu hubungan industrial Pancasila harus dilaksanakan sesuai dengan asas tri kemitraan (three partnership) yaitu partnership in responsibility, partnership in production, dan partnership in profit. Penyelesaian perselisihan perburuhan dahulu dilandaskan pada Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, yang selanjutnya disebut Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957. Sementara itu, seiring dengan perkembangan jaman, maka Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tidak sesuai lagi dengan perkembangan keadaan dan kebutuhan di atas, hal ini disebabkan oleh beberapa hal, pertama, Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang selanjutnya disingkat dengan P4-Pusat yang semula final, pihak yang tidak menerima putusan tersebut dapat mengajukan gugatan pada pengadilan tingkat tinggi tata usaha negara, selanjutnya dapat dimohonkan kasasi pada Mahkamah Agung. Proses ini membutuhkan waktu yang relative lama serta sangat tidak sesuai jika diterapkan.

1.5.2 Konsep Mediasi

Menurut Laurence Boulle, “Mediasi yaitu upaya penyelesaian sengketa dengan melibatkan pihak ketiga yang netral, yang tidak mempunyai kewenangan mengambil keputusan yang membantu para pihak yang bersengketa mencapai penyelesaian yang diterima oleh

kedua belah pihak.”³ Sedangkan menurut John W. Head berpendapat bahwa: “Mediasi merupakan sebuah prosedur pencegahan yang mana seseorang bekerja sebagai “kendaraan” atas komunikasi antar pihak yang bersengketa, sehingga sudut pandang mereka yang berbeda atas konflik tersebut bisa saling dimengerti dan mungkin dapat ditemukannya perdamaian, namun tanggung jawab prioritas dalam tercapainya damai ada ditangan yang bersengketa.”⁴

Penjelasan tersebut merupakan upaya penyelesaian sengketa yang melibatkan pihak ketiga yang dalam pengambilan keputusan diserahkan lagi kepada pihak yang bersengketa bukan kepada mediator. Berdasarkan uraian-uraian di atas dapat disimpulkan bahwa mediasi adalah proses pengambilan keputusan untuk mencapai kata sepakat di luar pengadilan dengan dibantu mediator sebagai pihak ketiga yang netral.

Sehubungan dengan itu, dengan dikeluarkannya PERMA Nomor 1 Tahun 2008 tentang Prosedur Mediasi memberikan arah bagaimana pelaksanaan mediasi mewajibkan para hakim di Pengadilan Negeri pada sidang hari pertama menanyakan terlebih dahulu apakah telah menempuh jalan penyelesaian melalui mediasi atau belum, apabila para pihak belum melakukannya maka hakim wajib memerintahkan untuk melakukan jalur mediasi terlebih dahulu.

³ Laurence Boulle, *Mediation, Principles, Process, Practice*, Butterworths: Sydney, 1996, hal. 5.

⁴ John W. Head, *Pengantar Umum Hukum Ekonomi*, Jakarta, 1997, hal. 42.

Mahkamah Agung memandang perlu untuk mencari alternatif penyelesaian sengketa di luar Pengadilan, karena menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 jo Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 Tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 14 Tahun 1985 Tentang Kekuasaan dan Kewenangan Mahkamah Agung adalah sebagai berikut:Memeriksa dan memutus Permohonan kasasi, Permohonan peninjauan Kembali, Sengketa tentang kewenangan mengadili Memberi pertimbangan hukum kepada Lembaga Tinggi Negara, Memberi nasehat hukum kepada Presiden selaku Kepala Negara untuk pemberian atau penolakan grasi, Menguji secara metriil peraturan perundang-undangan di bawah Undang-Undang, Membuat peraturan sebagai pelengkap untuk mengisi kekurangan atau kekosongan hukum yang diperlukan demi kelancaran jalannya peradilan.

Ketentuan Nomor 5 di atas, Mahkamah Agung membuat peraturan tentang prosedur mediasi karena mediasi merupakan salah satu alternatif penyelesaian sengketa perdata yang sesuai dengan nilai-nilai dan filosofi bangsa Indonesia yang dari dahulu pada hakekatnya mengutamakan musyawarah untuk mufakat.

Mediasi dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial memiliki prosedur yang berbeda dari mediasi-mediasi pada umumnya dan diatur secara spesifik di dalam UU No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut; UU PPHI). Pada Pasal 1 angka (11) mengatakan bahwa: “Mediasi

Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut 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.” Dalam penyelesaian mediasi pada umumnya dapat dilakukan di dalam maupun di luar Pengadilan, namun dalam mediasi penyelesaian sengketa hubungan industrial, mediasi hanya dilakukan di luar Pengadilan yaitu pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan setempat dan ditengahi seorang mediator yang bersifat netral dan berasal dari kalangan pegawai negeri ketenagakerjaan setempat.

1.5.3 Konsep Mediator Perselisihan Hubungan Industrial

Menurut Undang-Undang PPHI yang menjadi mediator dalam mediasi hubungan industrial adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator hubungan industrial diperankan oleh pegawai perantara yang ada pada kantor Departemen Tenaga Kerja setempat.

Tugas perdana yang harus dilakukan oleh seorang mediator dalam menangani perselisihan hubungan industrial adalah pemeriksaan berkas. Undang-undang memberikan batas waktu paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sesudah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, seorang mediator sudah harus mengadakan observasi atau penelitian mengenai duduk perkara dan segera atau dengan cepat harus mengadakan sidang mediasi.

Penelitian atau pemeriksaan berkas dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari, bersifat imperative atau wajib dilakukan oleh seorang mediator. Kewajiban tersebut berupa penelitian berkas oleh seorang mediator. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi harus diselesaikan oleh mediator dalam waktu paling lambat 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, setelah sebelumnya para pihak tidak berhasil menyepakati untuk memilih cara penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase hubungan industrial. Apabila Mediator tidak dapat menyelesaikan tugasnya dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lambat 30 (tiga puluh) hari tanpa alasan yang sah, mediator sebagai penengah dapat dikenakan sanksi administrasi yaitu hukuman disiplin menurut peraturan perundang-undangan yang sah bagi Pegawai Negeri Sipil.

Dalam menjalankan tugasnya di bidang mediasi, seorang mediator berwenang untuk mengundang saksi atau saksi ahli supaya datang di sidang mediasi untuk diambil dan didengar keterangannya sebagai saksi. Dalam pengertian umum, saksi lazimnya dipahami sebagai seseorang yang mengalami, mengetahui dan mendengar sendiri mengenai suatu peristiwa dalam suatu perkara yang disengketakan. Pada dasarnya setiap orang dapat bertindak menjadi saksi serta wajib memberikan kesaksian, kecuali larangan yang ditentukan oleh undang-undang, seperti adanya hubungan keluarga

sedarah atau keluarga semenda, adanya hubungan kerja dengan salah satu pihak, anak-anak di bawah umur, orang gila, atau orang yang berada di bawah pengampuan.

Bahwa saksi maupun saksi ahli yang diundang mediator hubungan industrial, mempunyai kewajiban untuk menyampaikan keterangan juga membuka buku sebagai ahli dan memperhatikan surat yang dibutuhkan. Namun demikian apabila saksi atau saksi ahli yang karena jabatannya harus menjaga rahasia, maka mediator harus meminta keterangan saksi atau saksi ahli tersebut sesuai dengan prosedur yang berlaku.

Apabila saksi atau saksi ahli yang diundang oleh mediator tidak datang atau tidak bersedia memberikan keterangan, maka akan berakibat hukum pada saksi atau saksi ahli yang bersangkutan berupa sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 6 (enam) bulan dan atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 50.000.000,00 (limapuluh juta), perbuatan saksi atau saksi ahli tersebut diketgorikan sebagai tindak pidana pelanggaran. Mediator dalam menjalankan wewenang tersebut mempunyai kewajiban untuk merahasiakan semua keterangan yang diperolehnya dari saksi atau saksi ahli yang dipanggilnya untuk memberikan keterangan dalam siding mediasi yang dipimpinnya.

Para pihak yang bersengketa pada tahap mediasi tidak mencapai kesepakatan mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial di antara para pihak, maka mediator akan mengeluarkan anjuran

tertulis adalah pendapat atau saran tertulis yang diusulkan oleh mediator kepada para pihak dalam upaya menyelesaikan perselisihan mereka.

Anjuran tertulis dari mediator tersebut harus sudah disampaikan pada para pihak dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak siding pertama mediasi. Para.pihak yang menerima anjuran tertulis harus pula memberikan jawaban secara tertulis pada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis tersebut dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja setelah menerima anjuran tertulis tersebut. Pihak.yang memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis.

Dalam hal salah satu pihak atau para pihak menolak anjuran tertulis yang dianjurkan oleh mediator, maka para pihak atau satu satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan tersebut dengan cara mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Ketentuan mengenai pengajuan gugatan sesuai dengan hukum acara perdata yang berlaku pada lingkungan peradilan umum.

Undang-undang tidak memberikan sanksi, baik sanksi pidana maupun sanksi administrative bagi mediator yang tidak mengeluarkan anjuran tertulis kepada para pihak. hal ini berbeda dengan konsiliator yang tidak memberikan anjuran tertulis akan mendapatkan sanksi administrative. Seharusnya undang- undang memberikan sanksi kepada mediator yang tidak mengeluarkan anjuran tertulis baik berupa

sanksi administrative maupun sanksi pidana.

Sebagaimana dijelaskan sebelumnya, apabila tidak ada kesepakatan penyelesaian diantara para pihak dalam hal penyelesaian perselisihan melalui mediasi maka mediator akan mengeluarkan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih dalam rangka penyelesaian perselisihan tersebut. Para pihak bisa menolak atau menerima anjuran tertulis yang diajurkan mediator tersebut.

Berkaitan dengan hal itu para pihak menyetujui anjuran tertulis yang disampaikan mediator, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama untuk kemudian didaftarkan di Pengadilan. Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum tersebut, pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama untuk kemudian mendapatkan akta bukti pendaftaran. Perjanjian bersama juga bisa dibuat oleh para pihak, apabila sebelum mengeluarkan anjuran tertulis dan selama siding mediasi para pihak mencapai kesepakatan dalam menyelesaikan perselisihan melalui mediasi.

Mediator dalam menjalankan tugasnya harus mengupayakan agar tercapainya kesepakatan di antara pihak yang ada dalam perkara. Apabila terwujudnya perdamaian, maka kesepakatan perdamaianya dituangkan dalam sebuah perjanjian bersama. Mediator juga ikut masuk dalam penandatanganan perjanjian itu dalam kapasitasnya sebagai saksi. Setelah itu perjanjian itu kemudian didaftarkan ke

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), walaupun hal tersebut sebenarnya tidak wajib untuk dilakukan karena apabila kemauan dari pihak yang menggugat telah terpenuhi maka tidak perlu mereka mendaftarkan ke pengadilan hubungan industrial lagi.

Untuk perselisihan yang kompleks biasanya kedua belah pihak mengharapkan kehadiran penasehat yang profesional seperti pengacara, akuntan, atau ahli tertentu, yang dapat membantu pencapaian penyelesaian perselisihan. Posisi penasehat, jika mereka diikutsertakan berada disisi kliennya. Bahkan juga seorang klien mengharapkan penasehat dapat bertindak sebagai juru bicara pada tahap-tahap tertentu atau bahkan untuk keseluruhan perselisihan itu.

Sehubungan dengan praktiknya, alih-alih mediator dalam melakukan perdamaian antara para pihak sering tidak menemukan titik tengah atau gagal. Apabila terjadi seperti itu, mediator mengeluarkan bentuk anjuran tertulis yang mencantumkan permintaan untuk satu pihak melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Bilamana para pihak tidak keberatan atas anjuran berupa tulisan tersebut, maka dari itu para pihak harus menyalurkan kesepakatan tersebut ke dalam perjanjian bersama, yang dimana perjanjian bersama tersebut juga harus didaftarkan ke PHI. Namun apabila para pihak, merasakan ketidakpuasan atas anjuran tersebut, para pihak dapat melanjutkan untuk penyelesaian perselisihannya ke Pengadilan Hubungan Industrial.

1.5.4 Konsep Sanksi Administrasi

Pada umumnya administrasi dan perumusannya dihadapkan pada kenyataan administratif yang menjadi sanggahan pemerintah untuk melakukan dan melaksanakan kegiatan pemerintahan, bentuk nyatanya yaitu aksi sanksi administratif dan pembinaan yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil, sama dengan bentuk penjatuhan atau penindakan hukuman administratif terhadap Pegawai Negeri Sipil yang tidak mentaati peraturan disiplin yang berlaku pada Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Bahwa menurut Philipus M. Hadjon, dkk menjelaskan bahwa:

“Sanksi-sanksi merupakan bagian penutup yang penting di dalam hukum, juga dalam hukum administrasi. Pada umumnya tidak ada gunanya memasukkan kewajiban-kewajiban atau laranganlarangan bagi para warga didalam peraturan perundang-undangan tata usaha negara, manakala aturan-aturan tingkah laku tidak dapat dipaksakan oleh tata usaha negara (dalam hal dimaksud diperlukan). Selanjutnya pelaksanaan suatu sanksi pemerintahan berlaku sebagai suatu keputusan (ketetapan) yang memberikan beban *belastende beschkking*. Hal itu membawa serta hakikat (sifat) dari sanksi.”⁵

Bahwa dalam hal ini, hukum sebagai dasar utama dalam menjalankan kehidupan yang menjamin terhadap asas disiplin dan tertib agar teratur, menjamin rasa aman, kemerdekaan , dan pasti. Sehubungan dengan itu, hukum juga dapat menjadi payung antara segala bentuk tindakan dan perilaku manusia agar tercapainya asas perlindungan manusia. Selanjutnya, Philipus M. Hadjon, dkk

⁵ Philipus M. Hadjon dkk. 2002. *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, hal.245-247

menyatakan bahwa:

“Peran penting pada pemberian sanksi di dalam hukum administrasi memenuhi hukum pidana. Perbedaan antara sanksi administrasi dan sanksi pidana dapat dilihat dari tujuan pengenaan sanksi itu sendiri. Sanksi administrasi ditujukan kepada perbuatan pelanggarannya, sedangkan sanksi pidana ditujukan kepada sipelanggar dengan memberi hukuman berupa nestapa. Sanksi administrasi dimaksud agar perbuatan pelanggaran itu dihentikan. Sifat sanksi adalah “reparatoir” artinya memulihkan pada keadaan semula. Di samping itu perbedaan antara sanksi pidana dan sanksi administrasi ialah tindakan penegakan hukumnya. Sanksi administrasi diterapkan oleh pejabat tata usaha negara tanpa harus melalui prosedur peradilan, sedangkan sanksi pidana hanya dapat dijatuhkan oleh hakim pidana melalui proses peradilan”⁶

1.6 Metode Penelitian

1.6.1 Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian normatif yakni penelitian yang difokuskan untuk mengkaji kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif.

1.6.2 Pendekatan Masalah

Berdasarkan pendekatan-pendekatan tersebut diatas, maka pendekatan yang digunakan untuk penelitian hukum ini adalah pendekatan peraturan perUndang-Undangan (*statute approach*) dan pendekatan konsep (*conceptual approach*).

⁶ *Ibid*, hal. 247

- Pendekatan Undang-Undang (*statute approach*) dilakukan dengan cara menelaah semua Undang-Undang dan regulasi yang berkaitan dengan isu hukum yang akan dibahas dalam penelitian ini yakni terkait Undang-Undang Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang lain yang berkaitan. Dengan menggunakan pendekatan Undang-Undang ini diharapkan penulis akan menemukan terkait konsistensi ataupun kesesuaian antara satu Undang-Undang dengan Undang-Undang yang lain.
- Pendekatan konseptual (*conceptual approach*) merupakan pendekatan yang beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin dalam ilmu hukum, yang bertujuan untuk menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian-pengertian hukum, konsep-konsep hukum dan asas-asas hukum yang relevan dengan isu hukum yang dihadapi. Maka dalam kaitannya dengan penelitian ini merujuk pada doktrin-doktrin yang terkait dengan pembayaran utang pajak Ketika perusahaan tersebut dinyatakan pailit.

1.6.3 Sumber Bahan Hukum

Sumber penelitian hukum dalam hal ini menyangkut tentang bahan penelitian yang digunakan oleh peneliti, yakni:⁷

- a. Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat *otoritatif*, artinya mempunyai otoritas. Bahan-bahan primer ini terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan. Dalam hal ini peneliti menggunakan bahan hukum:

⁷ *Ibid*, hal. 181

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang- Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
4. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi.
6. Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- b. Bahan hukum sekunder merupakan publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, dan komentar-komentar atas putusan pengadilan. Dalam hal ini peneliti menggunakan bahan hukum:

1. Buku
2. Buku Elektronik
3. Jurnal Hukum

1.6.4 Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum

Penulisan Tesis ini diawali dengan melakukan pengumpulan bahan hukum melalui studi kepustakaan, yaitu dengan mengumpulkan bahan hukum yang terkait kemudian hasil analisis dikelompokkan secara sistematis untuk lebih mudah dalam memahami dan mempelajarinya.

Penulisan ini menggunakan cara yang bersifat deduktif yaitu diawali dari hal umum yang telah diketahui maupun pengetahuan hukum yang bersifat umum yang diperoleh dari peraturan perundang-undangan dan literatur yang akhirnya mengarah kepada hal yang bersifat lebih khusus sehingga diperoleh jawaban dari permasalahan yang bersifat khusus. Selanjutnya pembahasan digunakan penafsiran sistematis yakni terkait mengenai pengertian antara peraturan perundang-undangan yang ada beserta dengan pendapat sarjana dengan tujuan untuk mengetahui serta memahami permasalahan yang dibahas.

1.6.5 Analisis Bahan Hukum

Untuk menjawab permasalahan hukum yang terdapat dalam penelitian ini, dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:⁸ *Pertama*, akan menentukan isu hukum yang ditemukan melalui identifikasi fakta hukum dan mengeliminasi hal-hal yang tidak relevan; *Kedua*, mencari dan dikumpulkan bahan hukum seperti bahan hukum primer, sekunder atau bahan non hukum; *Ketiga*, menelaah isu hukum dengan menggunakan bahan-bahan yang telah dikumpulkan; *Keempat*, mengolah data dengan dilakukan interpretasi, disistematisasi, dianalisis dan disimpulkan dalam bentuk argumentasi yang menjawab isu hukum; *Kelima*, memberikan preskripsi berdasarkan argumentasi yang telah dibangun di dalam kesimpulan.

1.7 Sistematika Penulisan

⁸ *Ibid*, hal. 212

Berdasarkan sistematika, proposal tesis ini akan diuraikan dalam 4 (empat) bab, yaitu:

BAB I : Bab I ini membahas mengenai pengantar dan pendahuluan dari proposal tesis ini, bab ini berisi Latar Belakang Permasalahan, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Kajian Teoritik, Metode Penelitian, Serta Yang Terakhir Adalah Sistematika Penulisan.

BAB II : Bab II ini penulis akan menguraikan tentang jawaban - jawaban dari isu hukum yang pertama mengenai sanksi administrasi untuk mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

BAB III : Bab III ini penulis akan menguraikan tentang jawaban - jawaban dari isu hukum yang kedua mengenai Dasar Teori Sanksi Administrasi untuk mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

BAB IV : Bab IV ini merupakan akhir dari penulisan proposal tesis yang didalamnya akan diuraikan mengenai kesimpulan dan saran.