

**PERAN MEDIATOR PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNAS) DALAM  
MENYELESAIKAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL  
( STUDI KASUS DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA  
TERNATE)**

**SKRIPSI**



**Oleh**

**Nabila Basri  
01011711228**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS KHAIRUN  
TERNATE  
2022**

**PERAN MEDIATOR PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNAS) DALAM  
MENYELESAIKAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL  
( STUDI KASUS DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA  
TERNATE)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum**



**Oleh**

**Nabila Basri  
01011711228**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS KHAIRUN  
TERNATE  
2022**

**PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING**

Skripsi dengan Judul : **PERAN MEDIATOR PEGAWAI NEGERI  
SIPIL (PNS) DALAM MENYELESAIKAN  
PERSELISIHAN HUBUNGA INDUSTRIAL  
(STUDI KASUS DINAS  
KETENAGAKERJAAN KOTA TERNATE)**

Atas Nama : Nabila Basri

Nomor Pokok Mahasiswa : 0101 1711 228

Program Studi : Ilmu Hukum

Bagian : Hukum Perdata

Telah diperiksa dan diteliti, dinyatakan memenuhi syarat untuk diajukan pada ujian Skripsi.

Ternate, 31 Oktober 2022

**KOMISI PEMBIMBING**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**



**Jamal Hi. Arsad, S.H., M.H**  
**Nip. 196908162003121001**

**Dr. Rusdin Alauddin, S.H, M.H.**  
**Nip. 197301122006041001**

**MENGETAHUI**

**Ketua Bagian Hukum Perdata**



**Amin Muhammad S.H., M.H**  
**NIP. 197507122002121002**

**PERAN MEDIATOR PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)  
DALAM MENYELESAIKAN PERSELISIHAN HUBUNGA  
INDUSTRIAL  
(STUDI KASUS DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA TERNATE)**

Disusun dan diajukan oleh :

**NABILA BASRI**

**0101 1711228**

Telah dipertahankan didepan panitia ujian skripsi

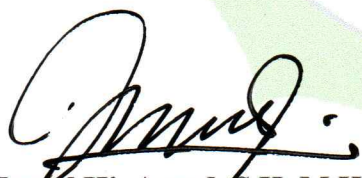
Pada 31 Oktober 2022

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

**KOMISI PEMBIMBING**


**Ketua**


**Anggota**

  
**Jamal Hi. Arsad, S.H., M.H**  
**Nip. 196908162003121001**

**Dr. Rusdin Alauddin, S.H, M.H.**  
**Nip. 197301122006041001**

**Ketua Bagian Perdata**

  
**Amin Muhammad, S.H., M.H**  
**Nip.197507122002121002**

**Dekan Fakultas Hukum  
Universitas Khairun**  
  
**Jamal Hi. Arsad, S.H., M.H.**  
**Nip. 196908162003121001**

## PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi A/n: **Nabila Basir**, dengan Judul Peran Mediator Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Kasus Dinas Ketenagakerjaan Kota Ternate).


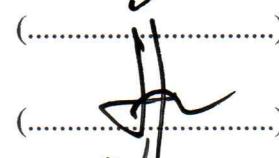



Telah di terima oleh Panitia Ujian Skripsi Fakultas Hukum Universitas Khairun, untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Hukum Bagian Hukum Perdata pada 31 Oktober 2022.

Disahkan oleh



### Panitia Ujian:

1. Ketua : Jamal Hi Arsad, S.H.,M.H
2. Sekretaris : Dr. Rusdin Alauddin, SH., MH
3. Penguji I : Dr. Suwarti, S.H., MH
4. Penguji II : Dahlai Hasim, S.H., M.H
5. Penguji III : Mardia Ibrahim, S.H., M.H

  
(.....)  
  
(.....)  
  
(.....)  
  
(.....)  
  
(.....)



## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul :

### **Peran Mediator Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial**

Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Khairun Ternate, sejauh yang saya ketahui bukan merupakan tiruan atau duplikasi dari skripsi yang sudah dipublikasikan atau pernah dipakai untuk mendapatkan gelar kesarjanaan di lingkungan Universitas Khairun maupun Perguruan Tinggi atau Institusi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya dicantumkan sebagaimana mestinya.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (Sarjana Hukum) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku (Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70 UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional).

Ternate, 31 Oktober 2022

Yang Bertandatangan



**NABILA BASRI**  
**NPM. 01011711228**

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

Diawali dengan suatu keyakinan dan usaha yang ikhlas Akan menghasilkan sesuatu yang indah dan bermakna di hari ini, esok dan mendatang

**“Penulis”**

### **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan kepada dua orang hebat dalam hidup saya’ Ayahanda **Alm. Basri Yusup Mesir** dan Ibunda Tercinta, **Taiba Abd Hamid** Keduanya lah yang membuat segalanya menjadi mungkin sehingga saya bisa sampai pada tahap di mana skripsi ini akhirnya selesai.

Terima kasih atas segala pengorbanan, nasihat dan doa baik yang tidak pernah berhenti kalian berikan kepadaku. Aku selamanya bersyukur dengan keberadaan kalian sebagai orangtua ku.”

Terima kasih juga kepada ketiga Kakaku Tercinta, Iksan Basri, Syahrudin Mesir, dan Nuryeti Basri yang telah banyak membantu penulis membantu penulis secara materil, serta memberi motivasi selama masa perkuliahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

## KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah, segala puji hanya bagi Allah SWT atas Rahmat dan HidayahNya yang sulit dikira tapi dapat dirasa sehingga penulis dapat merampungkan skripsi ini dengan judul **“Peran Mediator Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial”** walaupun sifatnya sangat sederhana baik ditinjau dari isi maupun bahasa hukumnya. Tujuan penyusunan skripsi ini, tidak lain untuk melengkapi dan memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna memperoleh gelar sarjana hukum dalam lapangan ilmu hukum pada Fakultas Hukum Universitas Khairun Ternate.

Salawat serta salam senantiasa diberikan kepada Rasulullah SAW, atas Ketulusan cintaNya kepada umat islam, yang tercatat sebagai pengorbanan dan perjuangan sehingga Islam dapat menjadi pelita hidayah yang menerangi kehidupan.

Skripsi sederhana ini, saya persembahkan kepada Ibunda Taiba Abd Hamid dan Ayahanda Alm. Basri yusup tercinta, dengan segala keterbatasan diri, mereka hadir bak embun pagi menenangkan hati dan menguatkan diri mendorong saya untuk tetap tegar disegala kemungkinan, semua orang sepakat bahwa mustail membalas semuanya ketulusan akan kasi dan sayang itu.

Dalam penulisan skripsi ini, banyak kendala dan hambatan yang dialami penulis. Bahkan penulisan skripsi ini tidak dapat diselesaikan dengan baik tanpa dukungan, bimbingan, arahan dan motivasi dari komisi pembimbing, yang telah



mengarahkan penulis dengan keiklasan dan kesabaran, meluangkan waktunya dalam beban kerja dan kesibukan yang luar biasa, oleh **Bapak Jamal Hi. Arsad, S.H., M.H** selaku pembimbing I, dan **Dr. Rusdin Alauddin S.H.,M.H** selaku pembimbing II, dengan ikhlas bersedia memberi nasihat dan bimbingan kepada penulis. Pada kesempatan ini pula penulis tidak lupa menyampaikan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Khairun Ternate, Bapak Dr. M Ridha Ajam S.H.,M.Hum
2. Dekan Fakultas Hukum Universitas Khairun Ternate, Bapak Jamal Hi. Arsad, S.H., M.H, yang dengan sabar mengelola dan membangun Fakultas dengan baik serta menciptakan Mahasiswa / Mahasiswi yang bermutu dan berkualitas, mempunyai pemikiran yang kritis dalam menghadapi berbagai persoalan tentang hukum.
3. Kepada para dosen Penguji, Dr. Suwarti, S.H.,M.H, Bapak Dahlai Hasim S.H.,M.H, Ibu Mardiah Ibrahim, S.H.,M.H yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan, arahan, kritikan serta motivasi kepada penulis.
4. Kepada Dosen Penasehat Akademik Bapak Yahya Yunus, S.H.,M.H, yang banyak membantu selama penulis selama masa kuliah di Fakultas Hukum.
5. Kepada bapak ibu dosen dan seluruh staf Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Khairun Ternate, yang telah banyak membantu penulis dari awal perkuliahan hingga skripsi dan dalam hal pengurusan administrasi.
6. Kepada Kepala Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Ternate dan seluruh sataf yang telah bersedia menerima penulis dalam melakukan penelitian.

7. Keluargaku tersayang kakaku iksan basri, dan syahrudin mesir , nuryeti basri, paman dan bibi yang tidak dapat penulis sebut satu persatu serta keluarga besar ( Alm. Basri yusup dan kedua orang tuaku) yang telah rela mengijinkan penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Khairun Ternate dan tabah dalam cobaan serta penderitaan selama ini.
8. Sahabat-sahabat seperjuangan dari masa sekolah sampai masa perkuliahan Indawati Halek S.P, Irna Tahisa S.H, Meliyanti Mursid S.T Magfira Salim, Rosmasari Muhammad S.M Nurul Wahida Amd.Kep Sepriyani sadek.
9. Sahabat-sahabat seperjuangan yang telah banyak membantu saya dalam situasi apapun Nurhalinda badi dan Nurlela hasan.
10. Kepada rekan-rekan mahasiswa / mahasiswi yang tidak dapat penulis ucapkan satu persatu tetapi telah banyak membantu dan memberi dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Dengan demikian segala kerendahan hati dan rasa sadar sebagai hasil karya manusia, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat buat kita semua, Amin. penulis ucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang selama ini telah membantu dan memberi dukungan serta memberikan motivasi kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini, oleh karena itu penulis harapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Wassalam.

Ternate, 31 Oktober 2022  
Hormat Penulis

**NABILA BASRI**  
**NPM. 01011711228**

**PERAN MEDIATOR PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNAS) DALAM  
MENYELESAIKAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL  
( STUDI KASUS DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA TERNATE)**

**Nabila Basri, Jamal Hi. Arsad, Rusdin Alauddin**

Fakultas Hukum Universitas Khairun

*Email: [Nabilabasri@gmail.com](mailto:Nabilabasri@gmail.com)*

**ABSTRAK**

Didalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan dengan menggunakan 5 metode atau cara, yaitu mediasi, konsiliasi, biparti, arbitrase, dan penyelesaian di pengadilan hubungan industrial. Didalam penulisan skripsi ini, peneliti mengambil mediasi sebagai objek kajian.

Dalam tulisan ini permasalahan yang diangkat adalah Peran Mediator Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial. Tipe penelitian ini merupakan penelitian hukum Empiris, yaitu penelitian yang menggunakan fakta-fakta empiris yang diambil dari pelaku manusia, baik pelaku verbal, yang dapat diwawancara maupun pelakunya yang dapat dilakukan melalui pengamatan langsung. Kesimpulan yang dapat diambil dari penulisan skripsi ini adalah Peranan Mediator dalam sangatlah urgen oleh karna perkara hubungan industrial (PHI) berhadapan langsung dengan pekerja yang notabenen sebagai buruh atau karyawan yang berpendapatan kecil karna itulah prosesi mediasi amat sangat penting peranannya. kurangnya fasilitas ruangan yang tidak memadai adaapun beberapa faktor hambatan lainnya pada saat proses komunikasi dan negosiasi berlangsung ditambah lagi meditor yang hanya seorang diri yang diperhadapkan dengan hampir rubuan perkara.

**Kata Kunci :** Mediator Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial

## **ABSTRAK**

Inside Undang-Undang Number 2 of 2004 About the Solution of the Association of Industrial Relationships, the resolution of industrial relations disputes can be resolved by using 5 methods or ways, namely mediation, conciliation, biparti, arbitration, and settlement in the court of industrial relations. In the writing of this scription, the researchers took mediation as a review object.

In this writing the issue that was appointed is the Role of the Civil State Supervisory Mediator (PNS) In Solving the Association of Industrial Relations. This type of research is Empiris's legal research, which is a discrepancy that uses the empirical facts taken from human actors, both verbal actors, which can be interviewed and the participants can be done through direct observation. The conclusion that can be taken from the writing of this script is the Role of Mediator in the shoulders by the carnation of industrial relations (PHI) faced directly with the notabenen workers as labor or cariyawan who argues small karna that the mediation is very important to the role. the lack of inadequate room facilities are some other barrier factors at the time of communication and negotiation process takes place plus the only one who is faced with almost pubs.

**Keywords : Mediator In Finishing Industrial Relationship**

## DAFTAR ISI

|   |            |
|---|------------|
| <b>Motto Dan Persembahan.....</b>   | <b>i</b>   |
| <b>Kata Pengantar .....</b>   | <b>ii</b>  |
| <b>Abstrak.....</b>   | <b>iii</b> |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b>  |            |
| A. Latar Belakang .....   | 1          |
| B. Rumusan Masalah .....  | 6          |
| C. Tujuan Penelitian .....  | 7          |
| D. Manfaat Penelitian .....   | 7          |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>  |            |
| A. Tinjauan Umum Tentang Mediator.....  | 8          |
| 1. Pengertian Mediator .....  | 8          |
| 2. Fungsi Dan Tugas Mediator.....   | 8          |
| 3. Dasar Hukum Mediator.....  | 9          |
| B. Tinjauan Umum Perselisihan Hubungan Industrial .....                               | 9          |
| 1. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial .....                                  | 9          |
| 2. Jenis-Jenis Hubungan industrial .....  | 10         |
| 3. Dasar Hukum Hubungan Industrial.....   | 11         |
| C. Tinjauan Umum Tentang Penyelesaian Sengketa<br>Hubungan Industrial.....            | 13         |
| 1. Penyelesaian Hubungan Industrial Menurut Undang-Undang<br>Nomor 2 Tahun 2004 ..... | 13         |
| 2. Penyelesaian Non Ajudikasi .....   | 15         |

|  |    |
|--|----|
| D. Perlindungan Hukum Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....                                       | 17 |
| 1. Prinsip – Prinsip Perlindungan Hukum Bagi Rakyat.....   | 17 |
| 2. Perlindungan Hukum Oleh Pengadilan Dalam Lingkungan Peradilan Umum Dan Pembentukan Administrasi Di Indonesia..... | 18 |

### **BAB III METODE PENELITIAN**

|                                 |    |
|---------------------------------|----|
| A. Tipe Penelitian .....        | 20 |
| B. Lokasi Penelitian.....       | 21 |
| C. Jenis Dan Sumber Data.....   | 21 |
| D. Teknik Pengumpulan Data..... | 22 |
| E. Teknik Analisis Data .....   | 22 |

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

|   |    |
|---|----|
| A. Peran Mediator Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial ..... | 23 |
| B. Hambatan Mediator dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial .....                         | 48 |
| C. Faktor-Faktor Penyebab Timbulnya Perselisihan Hubungan Industrial.....                               | 59 |

### **BAB V KESIMPULAN**

|                     |    |
|---------------------|----|
| A. Kesimpulan ..... | 61 |
| B. Saran.....       | 62 |

### **DAFTAR PUSTAKA**



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Hukum dan investasi adalah ibarat sekeping mata uang yang tak terpisahkan, hukum merupakan instrumen yang mengatur semua hal kehidupan masyarakat termasuk diantaranya adalah investasi. Indonesia sebagai negara hukum yang akhir-akhir ini tidak jelas menganut sistem hukum yang mana, semestinya menjadi moment yang baik untuk membuat kebijakan hukum yang sekiranya bisa memberikan warna hukum yang berbeda dan memberikan angin segar kepada dunia usaha. Hukum bagaimanapun sesungguhnya sangat di butuhkan untuk mengatur kehidupan bermasyarakat di dalam segala aspeknya, apakah itu kehidupan sosial, kehidupan politik, budaya, termasuk peranannya dalam mengatur kegiatan ekonomi dalam ranah industri berkaitan dengan ketenagakerjaan.

Faktor utama bagi hukum dalam pengaturan ketenagakerjaan adalah apakah hukum mampu menciptakan “stability” predictability dan “fairness” termasuk dalam fungsi stabilitas ( *stability*) adalah potensi hukum guna menyeimbangkan dan mengakomodasi kepentingan-kepentingan para pihak dalam relasi hubungan kerja. Persoalan ketenagakerjaan erat kaitanya dengan upaya kebutuhan fungsi hukum untuk dapat meramalkan (*predictability*) respon

investasi serta aspek keadilan (*fairness*) seperti, perlakuan yang sama terhadap buruh dan pengusaha guna membangun akses keadilan.<sup>1</sup>

Secara normatif, mengacu pada ketentuan pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dimaksud dengan perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja buruh atau serikat pekerja atau buruh karena adanya perselisihan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan. Dalam sebuah perselisihan hubungan industrial, para pihak yang terlibat adalah pengusaha atau gabungan pengusaha melawan buruh atau pekerja, pengusaha atau gabungan pengusaha melawan serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja dan serikat pekerja melawan serikat pada satu perusahaan yang mana perselisihan hubungan industrial tersebut didasari berdasarkan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan pada serikat pekerja/serikat buruh pada sebuah perusahaan.<sup>2</sup>

Mediasi adalah intervensi terhadap suatu sengketa oleh pihak ketiga yang dapat diterima, tidak berpihak dan netral serta membantu pihak yang berselisih mencapai kesepakatan. Secara normatif, Pasal 1 Angka 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur bahwa yang dimaksudkan dengan mediasi hubungan industrial yang

---

<sup>1</sup> Aries harianto, 2020, *hukum ketenagakerjaan*, lak sbang justitia: yogyakarta, hlm, 19-21

<sup>2</sup> Suratman, 2019, “ *pengantar hukum ketenagakerjaan indonesia*, PT. RajaGrafindo, depok, Hal 231

selanjutnya disebut sebagai mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Sedangkan yang dimaksud dengan mediator hubungan industrial selanjutnya disebut mediator sebagaimana rumusan dalam Pasal 1 Angka 12 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Berdasarkan ketentuan yang berlaku umum, dalam penyelesaian sengketa melalui mediasi tidak terdapat pada unsur paksaan para pihak dan mediator. Para pihak meminta secara sukarela kepada mediator untuk membantu penyelesaian perselisihan yang terjadi. Kedudukan mediator hanyalah membantu para pihak agar dapat mencapai kesepakatan, sedangkan mengenai hasil dari kesepakatan itu sendiri, sepenuhnya merupakan kewenangan untuk memaksa. Mediator tidak memiliki kewenangan untuk memaksa. Mediator berkewajiban untuk mempertemukan para pihak yang bersengketa. Setelah mediator mengetahui kedudukan perkara, mediator dapat menyusun proposal penyelesaian yang

ditawarkan kepada para pihak yang sedang berselisih. Jika proposal yang ditawarkan disetujui, mediator menyusun kesepakatan secara tertulis untuk ditandatangani oleh para pihak.

Kewajiban peran mediator adalah mempunyai kewajiban yaitu sebagai Berikut:

- a) meminta kepada para pihak untuk berunding sebelum dilaksanakan proses Mediasi;
- b) memanggil para pihak yang berselisih;
- c) memimpin dan mengatur jalannya sidang Mediasi;
- d) membantu para pihak membuat perjanjian bersama, apabila tercapai kesepakatan;
- e) membuat anjuran secara tertulis, apabila tidak tercapai kesepakatan;
- f) membuat risalah penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- g) menjaga kerahasiaan semua keterangan yang diperoleh;
- h) membuat laporan hasil penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial kepada Direktur Jenderal atau Kepala Dinas Provinsi atau Kepala Dinas Kabupaten/Kota yang bersangkutan; dan
- i) mencatat hasil penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam buku registrasi Perselisihan Hubungan Industrial.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Pasal 10 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 tahun 2014 tentang Pengangkatan dan pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi

Mengingat mediator berperan aktif dalam menjembatani sejumlah pertemuan antara para pihak, memimpin pertemuan dan mengendalikan pertemuan, menjaga kesinambungan proses mediasi dan menuntut para pihak pencapaian suatu kesepakatan mediator sebagai pihak ketiga yang netral melayani kepentingan para pihak yang bersengketa. Mediator harus membangun interaksi dan komunikasi positif, sehingga ia mampu menyelami kepentingan para pihak dan berusaha menawarkan alternatif dalam pemenuhan kepentingan tersebut. dalam memandu proses komunikasi, mediator ikut mengarahkan para pihak agar membicarakan secara bertahap upaya yang mungkin ditempuh keduanya dalam rangka mengakhiri sengketa. Ada beberapa peran mediator yang sering ditemukan proses mediasi berjalan. Peran tersebut antara lain:

- 1) Menumbuhkan dan mempertahankan kepercayaan diri antara para pihak.
- 2) Menerangkan proses dan mendidik para pihak dalam hal komunikasi dan menguatkan suasana yang baik
- 3) Membantu para pihak untuk menghadapi situasi atau kenyataan
- 4) Mengajar para pihak dalam proses dan ketrampilan tawar menawar
- 5) Membantu para pihak mengumpulkan informasi penting, dan menciptakan pilihan-pilihan untuk memudahkan penyelesaian problem.<sup>4</sup>

Mengingat kedudukan buruh yang lebih rendah daripada majikan maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya. Perlindungan hukum bagi pekerja pada dasarnya ditujukan untuk

---

<sup>4</sup> Jurnal ummul qura vol VII, No. 1 Maret 2016 “ *Peran Dan Fungsi Mediator Dalam Penyelesaian Perkara Perdata*”

melindungi haknya-haknya. Perlindungan terhadap hak pekerja bersumber pada pasal 27 ayat (2) Pasal 28D ayat (1) Pasal 28 D ayat (2) Undang –Undang Dasar 1945. Ketentuan tersebut, menunjukkan bahwa di Indonesia hak untuk bekerja telah memperoleh tempat yang penting dan lindungi oleh Undang-Undang 1945.

Didalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan dengan menggunakan 5 metode atau cara, yaitu mediasi, konsiliasi, biparti, arbitrase, dan penyelesaian di pengadilan hubungan industrial. Didalam penulisan skripsi ini, peneliti mengambil mediasi sebagai objek kajian.

Ais Idrus merupakan salah satu pegawai dari PT. Muara Group yang telah diputuskan hubungan kerja secara sepihak oleh PT. Muara Group, karena telah melakukan tindak pidana pelanggaran (Pemukulan) sesama karyawan dalam area perusahaan. Maka dari uraian diatas, peneliti berkehendak melakukan penelitian tentang **“Peran Mediator Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang diatas, maka penulis memaparkan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana peran mediator pegawai negeri sipil ( PNS) dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial?
2. Bagaimana hambatan mediator pegawai negeri sipil (PNS ) dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui peran mediator pegawai negeri sipil (PNS) dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial
2. Untuk mengetahui hambatan mediator pegawai negeri sipil (PNS) dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial

### **D. Manfaat dan kegunaan Penelitian**

1. Secara Teoritis, penulis berharap agar hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan serta memberikan pengembangan ilmu hukum khususnya hukum perdata
2. Secara praktis, penulis berharap memiliki nilai kemanfaatan untuk kepentingan penegak hukum, agar dapat dijadikan masukan dalam cara berfikir dan cara bertindak sebagai penegak hukum.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Umum Tentang Mediator**

##### **1. Pengertian Mediator**

Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Mediator adalah Hakim atau pihak lain yang memiliki Sertifikat Mediator sebagai pihak netral yang membantu para pihak dalam proses perundingan guna mencari berbagai kemungkinan penyelesaian sengketa tanpa menggunakan cara memutus atau memaksakan sebuah penyelesaian.

##### **2. Fungsi Dan Tugas Mediator**

Fungsi mediator yaitu menjadi penengah yang bersikap netral. Dengan menggunakan sikap yang netral, maka ikatan yang lahir tersebut hasil dari kepercayaan. Kewajiban dari mediator adalah melakukan tugas dan fungsinya sesuai dengan kehendak dan juga kemauan dari para pihak. Seorang mediator agar bisa menciptakan kondisi yang mendukung bagi para pihak yang bersengketa agar

bisa memperoleh hasil yang saling menguntungkan untuk kedua para pihak. Tujuan lain dari mediator yaitu menolong para pihak agar menggapai kesepakatan yang tetap netral sekaligus menjamin kerahasiaan dari para pihak tanpa merasa kehilangan, meskipun harus mengurangi hal yang menguntungkan para pihak agar mencapai kesepakatan.<sup>5</sup> Mediator, bertugas untuk melakukan: pembinaan hubungan industrial, pengembangan hubungan industrial, dan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di luar pengadilan

### **3. Dasar Hukum Mediator**

Pasal 1 peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2016 Tentang Prosedur Mediasi Dipengadilan.

## **B. Tinjauan Umum Perselisihan Hubungan Industrial**

### **1. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial**

Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.<sup>6</sup>

Perselisihan hubungan industrial adalah sebuah penyelesaian perselisihan didalam hubungan industrial yaitu kontradiksi antara majikan dengan pekerja atau buruh,

---

<sup>5</sup> Andi Musfira Asnur, Skripsi: "*Peranan Mediator Dalam Penyelesaian Sengketa ..Kewarisan Pada Pengadilan Agama Sengkang Kelas I B*" (Makassar: UIN, 2017), Hal. 20

<sup>6</sup> Ketentuan umum Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

karena adanya sesuatu yang tidak sepaham tentang hubungan kerja, syarat-syarat kerja maupun keadaan kerja.<sup>7</sup>

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja atau buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.<sup>8</sup>

Penyelesaian hubungan industrial di atur dalam Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian hubungan industrial ( UU PHI). Yang di maksud dengan perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat. Pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan,perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.

## **2. Jenis-Jenis Hubungan industrial**

Berdasarkan pasal 2 UU PHI, jenis-jenis hubungan industrial adalah sebagai berikut:

- a. Perselisihan Hak Berdasarkan Pasal 1 angka 2 UU Nomor 2 Tahun 2004  
perselihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya 31 perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap

---

<sup>7</sup>Kertha Semaya, “*Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Pekerja Dan Pengusaha*” vol 1 , No 05,juli 2013, hal 3

1 Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>8</sup> Suratman , *pengantar hukum ketenagakerjaan indonesia* PT. Raja Grafindo persada depok hal 225

ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

- b. Perselisihan Kepentingan Berdasarkan Pasal 1 angka 3 UU Nomor 2 Tahun 2004 Perselisihan Kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja berdasarkan Pasal 1 angka 4 UU Nomor 2 Tahun 2004 perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
- d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh berdasarkan Pasal 1 angka 5 UU Nomor 2 Tahun 2004 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 keserikatpekerjaan.

### **3. Dasar Hukum Hubungan Industrial**

1. Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

2. Pasal 5 ayat (1), Pasal 20, Pasal 24, Pasal 25, Pasal 27 ayat (1) dan ayat (2), dan Pasal 28 D ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
3. Undang-undang Nomor 14 Tahun 1970 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Tahun 1970 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2951) sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 35 Tahun 1999 (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 147, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3879)
4. Undang-undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung (Lembaran Negara Tahun 1985 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3316)
5. Undang-undang Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum (Lembaran Negara Tahun 1986 Nomor 20, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3327)
6. Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3989)
7. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279).
8. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

## **C. Tinjauan Umum Tentang Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial**

### **1. Penyelesaian Hubungan Industrial Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004**

Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ( PPHI) dalam pasal 4 ayat (3) menentukan bahwa “ Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.” Selanjutnya pada ayat ( 4) ditentukan bahwa “ Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 ( tujuh) hari kerja,maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian kepada mediator.”<sup>9</sup>

Mediasi adalah cara penyelesaian sengketa di luar pengadilan melalui perundingan yang melibatkan pihak ketiga yang bersikap netral ( non-intervensi) dan tidak berpihak ( impartial). Pihak ketiga disebut “ Mediator” atau “ penengah” yang tugasnya hanya membantu pihak-pihak bersengketa dalam menyelesaikan masalahnya dan tidak mempunyai kewenangan untuk mengambil keputusan.

---

<sup>9</sup><https://jurnalius.ac.id/ojs/index.php/jurnallus/article/download/243/215>

Dr.Aries Harianto,S.H.,M.H. juni 2020 *Hukum ketenagakerjaan* Laksbang justitia yogyakarta hlm 52

Dr. Broto Suwiryono,S.H., M.H.Mei 2017 *Hukum ketenagakerjaan* Laksbang PRESSindo Surabaya hlm 110

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh orang yang bertugas menengahi, yaitu melalui mediator netral yang tidak berpihak kepada siapapun. Adapun yang bertindak menjadi mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Kewajiban mediator hanyalah memberikan anjuran dalam batas-batas kewenangannya guna membantu para pihak untuk mencari format penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan anjuran tersebut bukan merupakan suatu keputusan yang bersifat mengikat para pihak yang bersengketa.

Mediasi dapat dilakukan pada semua jenis perselisihan apabila penyelesaian secara biparti tidak berhasil. Demikian pula jika mediasi tidak membawa hasil maka bisa dilanjutkan dengan penyelesaian secara konsiliasi. Namun apabila konsiliasi juga gagal setelah mendapatkan anjuran dan para pihak menolak maka bisa dilanjutkan penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial (PHI).

Apabila penyelesaian secara mediasi tersebut berhasil, maka dilibatkan kesepakatan secara tertulis yang ditandatangani oleh para pihak yang mana kesepakatan tersebut bersifat final dan mempunyai kekuatan eksekutorial setelah didaftarkan di kantor kepaniteraan pengadilan hubungan industrial setempat. Jika mediasi tersebut tidak berhasil maka para pihak dapat mengajukan penyelesaian hubungan industrial melalui konsiliasi atau ke lembaga arbitrase ataupun langsung mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial.



## 2. Penyelesaian Non Ajudikasi

Perselisihan hubungan industrial diselesaikan melalui dua jalur hukum, yaitu melalui pengadilan ( litigasi) dan di luar jalur pengadilan ( non litigasi). Penyelesaian perselisihan di luar pengadilan dilakukan melalui dua cara yaitu:<sup>10</sup>

- a) Secara non ajudikasi, yaitu penyelesaian sengketa diluar pengadilan tanpa melakukan pemeriksaan atau persidangan seperti di pengadilan
- b) Ajudikasi yaitu penyelesaian sengketa di luar pengadilan, akan tetapi dilakukan dengan pemeriksaan perkara seperti persidangan pengadilan, namun tidak dilakukan oleh pengadilan, melainkan oleh arbitrase.

Dalam Undang –Undang penyelesaian perselisihan hubungan industrial (UUPPHI) telah ditentukan bahwa setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak dapat langsung diajukan ke pengadilan hubungan industrial, melainkan terlebih dahulu harus melalui proses musyawarah di antara kedua belah pihak melalui prosedur non ajudikasi yaitu biparti, mediasi, konsiliasi maupun melalui prosedur ajudikasi yaitu arbitrase.

- Biparti

Salah satu bentuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara non ajudikasi adalah melalui forum biparti, yaitu perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial tanpa melibatkan pihak lain.

---

<sup>10</sup>*Ibid*, 109-111

Atas dasar itulah Undang –Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial menentukan bahwa dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial terlebih dahulu harus diselesaikan secara biparti. Apabila perundingan secara biparti tersebut berhasil, maka dibuat perjanjian bersama dan di laporkan kepada kantor dinas ketenaga kerja.

- Mediasi

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi di lakukan oleh orang yang bertugas menengahi, yaitu melalui mediator netral yang tidak berpihak kepada siapapun. Adapun yang bertindak menjadi mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Mediasi dapat di lakukan terhadap semua jenis perselisihan apabila penyelesaian secara biparti tidak berhasil. Demikian pula jika mediasi tidak membawa hasil maka bisa di lanjutkan dengan penyelesaian secara konsiliasi. Namun konsiliasi juga gagal setelah mendapatkan anjuran dan para pihak menolak maka bisa dilanjutkan penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial ( PHI).

- Konsiliasi

Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan oleh seorang penengah yang disebut konsiliator dengan mempertemukan atau memberi fasilitas kepada para pihak-pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial secara damai. Konsiliasi dapat dilakukan untuk menyelesaikan perkara

perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, serta perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan dan tidak dapat digunakan untuk menyelesaikan perkara perselisihan hak.

#### **D. Perlindungan Hukum Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

##### **1. Prinsip – Prinsip Perlindungan Hukum Bagi Rakyat**

Prinsip didahulukan karena atas dasar prinsip baru dibentuk sarannya, karena tanpa dilandaskan pada prinsip, pembentukan sarana menjadi tanpa arah. Dalam merumuskan prinsip-prinsip perlindungan hukum bagi rakyat ( di indonesia), landasan pijak kita adalah pancasila sebagai dasar ideologi dan dasar falsafah negara. Di samping itu pancasila merupakan sumber dari segala sumber hukum di indonesia, sehingga hukum yang bertjuan untuk memberikan perlindungan hukum bagi rakyat juga harus bersumber pada pancasila.<sup>11</sup>

Perlindungan hukum bagi rakyat di Negara barat bersumber pada konsep pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia serta konsep rechtsstaat dan “ the rule of law”. Konsep pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusi memberikan isinya sedangkan konsep “ rechtstaat dan “ the rule of law “ menciptakan sarannya. Dengan demikian pengakuan perlindungan terhadapm hak-hak asasi manusia akan subur dalam wadah “ rechtsstaat” atau “

---

<sup>11</sup>*Ibid*, hlm. 141

the rule of law “ sebaliknya akan gersang di dalam negara- negara dikator atau totaliter.<sup>12</sup>

Pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia dikatakan bersumber pada pancasila, karena pengakuan dan perlindungan terhadapnya secara intristik melekat pada pancasila dan seyogyanya memberi warna dan corak serta isi negara hukum yang berdasarkan pancasila.<sup>13</sup>

## **2. Perlindungan Hukum Oleh Pengadilan Dalam Lingkungan Peradilan Umum Dan Pembentukan Administrasi Di Indonesia**

Berdasarkan penafsiran luas terhadap pasal 1365 BW, bahwa pengadilan dalam lingkungan peradilan umum berwenang menangani perkara-perkara perbuatan melanggar hukum oleh pengusaha. Apakah dasar kewenangan pengadilan dalam lingkungan peradilan umum dalam menangani perkara-perkara tersebut, tidak di atur secara tegas oleh peraturan perundang –undangan.<sup>14</sup>

Dalam praktek dengan menelaah putusan- putusan pengadilan dapat di simpulkan bahwa ada tiga dasar yang digunakan oleh pengadilan untuk menyatakan kewenangan, namun tiga dasar tersebut tidak digunakan secara bersama-sama namun secara tidak konsisten, yaitu menggunakan ketentuan Pasal 2 RO dengan mendasarkan pada ketentuan Pasal 11 aturan peralihan Undang – Undang Dasar 1945. Dalam putusan lainnya, yurisprudensi diketetengahan

---

<sup>12</sup>*Ibid*, hlm 142

<sup>13</sup>*Ibid*

<sup>14</sup>*Ibid*, hlm 142-143

sebagai dasar dan dalam putusan lainnya diketengahkan sebagai dasar ialah karena belum adanya peradilan administrasi.

Meskipun dalam menangani perkara-perkara perbuatan melanggar hukum oleh penguasa, pengadilan mengelompokkan perkara-perkara tersebut sebagai perkara perdata ( mungkin didasarkan terhadap pasal 1365 BW). Namun demikian penanganan perkara tersebut termasuk dalam aspek perlindungan hukum bagi rakyat karena menyangkut tindak pemerintahan. Tidak efektifnya penanganan tersebut merupakan administrasi negara. Dengan terbentuknya peradilan administrasi negara apakah perkara-perkara tersebut tetap ditangani oleh pengadilan dalam lingkungan peradilan umum ataukah dialihkan ke dalam lingkungan peradilan administrasi negara. Hal ini menurut penulis hak-hak dari masyarakat, pekerja, pengusaha, dilindungi dengan adanya empat peradilan yang ada dalam sistem peradilan di indonesia seperti peradilan agama. Sedangkan peradilan yang melindungi pengusaha dan pekerja berada dalam lingkup peradilan umum yaitu pengadilan hubungan industrial yang keberadaanya diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian ini merupakan penelitian hukum Empiris, yaitu penelitian yang menggunakan fakta-fakta empiris yang diambil dari pelaku manusia, baik pelaku verbal, yang dapat diwawancara maupun pelakunya yang dapat dilakukan melalui pengamatan langsung, kemudian disandingkan dengan norma, dengan kata lain fakta dilapangan yang bertentangan dengan norma yang menjadi acuan manusia bertindak.

Dalam penelitian ini penulis juga menggunakan dua metode pendekatan untuk menjawab rumusan masalah diatas. *Pertama*, pendekatan perundang-undangan (*staute aproach*), yaitu dengan menelaah peraturan perundang-undangan yang bersangkutan paut dengan permasalahan yang sedang dihadapi. Adapun peraturan perundang-undangan yang ditelaah adalah peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan konsep ambang batas pencalonan kepala daerah.<sup>15</sup>

*Kedua*, pendekatan konseptual, yaitu pendekatan yang beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum, dengan mempelajari pandangan-pandangan dan doktrin di dalam ilmu

---

<sup>15</sup> Peter Mahmud Marzuki, *penelitian hukum*, Edisi Revisi. Prenadamedia Grup: Jakarta.2017.Hlm.135

hukum peneliti akan menemukan ide-ide untuk memecahkan permasalahan yang dihadapi.

### **B. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian penulis lakukan di Kota Ternate tepatnya di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Ternate.

### **C. Jenis dan Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

- a. Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat, dan terdiri dari : Peraturan Perundang-undangan, hukum yang tidak dikodifikasikan dan yurisprudensi. Dalam penelitian ini bahan hukum primer yang penulis gunakan yaitu Undang-Undang no 2 tahun 2004 Tentang ketenagakerjaan UU No 13 tahun 2003 uu no 11 tahun 2020 dan Peraturan Pemerintah 3417 tahun 2014.
- b. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti Rancangan Undang-Undang hasil-hasil penelitian, atau pendapat para pakar hukum.
- c. Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Dalam penelitian berupa Kamus Besar Bahasa Indonesia, Kamus Hukum, Kamus istilah inggris-indonesia.

### **C. Teknik Pengumpulan Data**

#### a. studi kepustakaan

Penelitian ini menggunakan teknik studi kepustakaan yang penulis gunakan dengan cara pengamatan dan pencatatan bahan atau data yang diperoleh melalui berbagai karangan para ahli yang berbentuk pengetahuan ilmiah ataupun pengetahuan baru tentang fakta yang diketahui maupun pengertian suatu gagasan baik dalam bentuk buku, laporan hasil penelitian, skripsi, tesis, disertai dan hal-hal lain yang memiliki keterkaitan dengan permasalahan yang diangkat penulis.

#### b. Studi Lapangan

studi lapangan dilakukan untuk memperoleh data primer dengan menggunakan teknik wawancara, wawancara langsung dengan informasi yang telah direncanakan sebelumnya. Wawancara dilaksanakan secara kangsung dan terbuka dengan mengadakan tanya jawab untuk mendapatkan keterangan atas jawaban yang bebas sehingga data yang diperoleh sesuai dengan yang diharapkan.

### **D. Teknis Analisis Data**

Dalam penelitian ini penulis menganalisis data-data yang telah dikumpulkan dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif adalah suatu teknik analisis yang menggambarkan secara tepat keadaan atau fenomena dengan kata-kata atau kalimat (bukan dengan angka-angka dalam teknik analisis statistik/kuantitatif). Penelitian deskriptif bertujuan untuk menentukan ada tidaknya hubungan antara suatu gejala dengan gejala lain.



## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Peran Mediator Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial**

Dalam kamus besar bahasa karangan Sutan Mohammad Zain dan J.S Badudu, peran mempunyai arti fungsi atau tugas. Jadi suatu lembaga akan efektif dan berguna dalam masyarakat dapat dilihat dari sejauh mana lembaga itu dapat menyelesaikan atau mengatasi permasalahan yang ada dalam masyarakat meskipun tidak semua dapat teratasi. Baik buruknya peranan mediator dapat dilihat dari baik atau buruknya pelaksanaan mediasi. Di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Ternat Provinsi Maluku Utara, terdapat satu orang mediator yaitu Erwin ismanto SH.

Sebagai mana diatur dalam pasal 3 keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI. No. Kep92/men/VI/2004 tentang pengangkatan dan pemberhentian mediator serta tata kerja mediasi dan syarat-syarat mediator yaitu:

- a) Pegawai Negeri Sipil pada Instansi/ dinas yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- b) Beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa`
- c) Warga negara indonesia
- d) Berbadab sehat menurut surat keterangan dokter
- e) Menguasai peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.
- f) Berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan tidak tercelah

- g) Berpendidikan sekurang-kurangnya strata satu (S1)
- h) Memiliki legitimasi dari menteri ketenagakerjaan dan transmigrasi

Peran mediator dinas ketenagakerjaan kota ternate adalah:

- 1) Sebelum diselesaikan melalui meditor, para pihak harus mengadakan perundingan terlebih dahulu secara biparti. Perundingan biparti adalah perundingan yang dilakukan oleh kedua belah pihak tanpa campur tangan pihak ketiga.

Dalam pelaksanaannya, sebelum melaporkan perselisihan ke mediator, para pihak yang berselisih biasanya melakukan perundingan biparti terlebih dahulu. Hal ini bisa dilihat dari adanya risalah yang dilampirkan pada saat salah satu pihak atau kedua belah pihak melaporkan perselisihannya pada mediator. Risalah harus memuat sesuai dengan undang-undang no 2 tahun 2004 diataranya :

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

Walaupun dalam prakteknya. Ada sebagian kecil yang belum melakukan perundingan biparti. Hal ini bisa diketahui dari adanya risalah perundingan yang dimanipulasi oleh salah satu pihak sehingga dikembalikan lagi kepada para pihak untuk dilakukan perundingan ulang.

- 2) Apabila perundingan biparti gagal, maka salah satu pihak melaporkan pada instansi yang berwenang untuk menyelesaikan perselisian, yaitu dinas ketenagakerjaan Kota Ternate, dalam laporannya para pihak harus melampirkan bukti perundingan atau risalah yang menyatakan bahwa perundingan biparti gagal ditempuh. Setelah itu baru dilakukan proses mediasi oleh mediator.

Dalam pasal 4 ayat (3) undang-undang nomor 2 tahun 2004 disebutkan bahwa instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan harus menawarkan penyelesaian melalui konsultasi atau arbitrase.

- 3) Setelah menerima laporan atau pelimpahan penyelesaian perselisian, maka harus segera dilakukan sidang mediasi. Sebelum dilakukan sidang, mediator membuat panggilan yang disampaikan kepada para pihak yang isinya bahwa para pihak diharapkan datang pada persidangan mediasi untuk mengikuti sidang mediasi. Panggilan biasanya ditanggapi dengan baik oleh para pihak.
- 4) Setelah para pihak memenuhi panggilan, maka segera dilakukan sidang. Dalam sidang mediasi, diadakan musyawarah antara para pihak dengan ditengahi seorang atau lebih mediator yang netral. Sidang mediasi dilakukan tergantung dengan kebutuhan, tetapi biasanya dilakukan sekali pertemuan saja sudah ditemui kata sepakat. Apabila dalam sidang sulit ditemui kata sepakat, maka mediator memberikan opsi-opsi atau pilihan-pilihan yang diambil dari keterangan para pihak kemudian para pihak menentukan opsi mana yang diambil.

- 5) Jika dalam sedang mediasi para pihak sudah menemui kata sepakat, maka dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan mediator yang kemudian didaftarkan ke pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
- 6) Mediator mengeluarkan anjuran tertulis, anjuran tertulis dapat berupa perjanjian bersama manakala anjuran tersebut disepakati oleh masing-masing pihak dan perselisihan dianggap sudah selesai. Apabila anjuran tidak disetujui para pihak, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak dapat menaikkan masalah tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial. Seperti dalam pasal 13 ayat (2) huruf e UU No. 2 tahun 2004, disebutkan bahwa dalam jangka waktu selambat-lambatnya tiga hari kerja anjuran tertulis disetujui, mediator sudah harus selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama.
- 7) Kewenangan hanya sampai pada anjuran tertulis saja. Apabila salah satu atau kedua belah pihak mau menaikkan ke pengadilan hubungan industrial atau tidak, sudah bukan urusan mediator dinas ketenagakerjaan Kota Ternate.

Dalam pasal 15 uu no 2 tahun 2004 disebutkan bahwa mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak menerima penyelesaian perselisihan. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Peran mediator itu sendiri tentu tidak terlepas dari

tugas, kewajiban dan kewenangan yang dimiliki mediator dalam perselisihan hubungan industrial yang ditanganinya. Tugas mediator selain melakukan mediasi juga bertugas untuk melakukan penyuluhan, pengawasan, dan pembinaan kepada pihak yang berselisih. Penyuluhan dan pembinaan tidak selalu terjun ke lapangan tetapi juga pada saat proses mediasi. Mediator memberi gambaran-gambaran tentang bagaimana seharusnya hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan perlu diwujudkan secara optimal sesuai dengan nilai-nilai Pancasila sebagaimana diatur didalam undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam pasal 3 ayat (1) perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaian terlebih dahulu melalui perundingan biparti secara musyawara untuk mencapai mufakat, ayat (2) Penyelesaian perselisihan melalui biparti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), harus diselesaikan paling lama (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. (3) Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan biparti dianggap gagal.<sup>16</sup>

Dalam UU yang sama Pasal 4 ayat (1) apabila dalam hal perundingan biparti gagal sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan biparti telah dilakukan. Ayat (2)

---

<sup>16</sup>Lihat undang-undang nomor 2 tahun 2004

Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas. Ayat (3) Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase. Ayat (4) Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.

Penyelesaian melalui mediasi peran mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial sebagaimana tertuang dalam undang-undang nomor 2 tahun 2004 pasal (10) Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi. pasal 11 ayat (1) mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya seperti dijelaskan dalam pasal 12 ayat (1) barang siapa yang diminta keterangannya oleh mediator guna penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan undang-undang ini, wajib memberikan keterangan termasuk membukakan buku dan

memperlihatkan surat-surat yang diperlukan.<sup>17</sup> pasal 13 ayat (1) apabila dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran ayat (2) apabila dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka:

a. Mediator mengeluarkan anjuran tertulis;

anjuran tertulis mediator memuat:

1. Keterangan pekerja/buruh atau keterangan serikat pekerja/serikat buruh
2. Keterangan pengusaha;
3. Keterangan saksi/saksi ahli apabila ada;
4. Pertimbangan hukum dan kesiupulan mediator

b. Anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf (a) dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus suda disampaikan kepada para pihak;

c. Para pihak harus suda memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menrima anjuran tertulis;

d. Pihak yang tidak meberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;

---

<sup>17</sup>Liat undang-undang nomor 2 tahun 2004 pasal 13 ayat (1) dan (2)

e. Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus suda selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama untuk kemudian didaftar dipengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran apabila perjanjian bersama seperti dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) huruf e tidak dilaksanakan oleh sala satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah perjanjian bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi; pasal 15 mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 ayat (4).

## **1. Tugas dan Fungsi Mediator**

### **a) Tugas.**

Mediator bertugas melakukan mediasi kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, penyelesaian pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan sebagaimana diatur dalam pasal 7, pasal 8, dan pasal 9 undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang perselisihan hubungan industrial.



Mediator bertugas untuk melakukan:

1. Pembinaan hubungan industrial yaitu pembinaan hubungan industrial sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 huruf a undang-undang nomor 14 tahun 2014 dilakukan melalui serangkaian usaha yang dimaksudkan untuk mewujudkan kemampuan dan kesadaran para pihak yang terlibat dalam proses produksi barang dan/ atau jasa yaitu pekerja/buruh dan organisasinya, pengusaha dan organisasinya serta pemerintah terhadap norma-norma yang berlaku sehingga menumbuhkan keserasian dalam iklim usaha yang sehat serta kesejahteraan pekerja/buruh.
2. Pengembangan hubungan industrial adalah sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 huruf b undang-undang nomor 17 tahun 2004 dilakukan melalui serangkaian usaha menciptakan, menyempurnakan, menegembangkan sistem, metode, teknik hubungan industrial agar dapat memenuhi tuntutan perkembangan dan perubahan situasi atau kondisi ketenagakerjaan baik pada lingkup sektoral, regional, nasional maupun internasional. Fakta dilapangan hanya terdapat beberapa aitem yang bisa diblang cukup menjawab tatangan jaman ditaranya sistem informasi yang dapat di akses melauai internet dan pendaftaran pengaduan hubungan indistrial dapat dilakukan secara elektronik namun hal ini atau amanat dalam norma ini akan selalu dilakukan untuk menyesuaikan perkembangan jaman.
3. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan yang dilakukan melalui mediasi merupakan penyelesaian pesoalan hubungan industrial para pihak melalui abritrase (mediasi) yang dilakukan oleh dinas

ketenagakerjaan bertindak sebagai mediator untuk terselesaikannya perselisihan agar jangan dulu ke pengadilan yang memakan waktu dan biaya yang cukup besar. .

- a. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- b. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
- d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antar serikat pekerja/buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lainnya hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatan pekerja.

#### **b) Fungsi**

Menurut Fuller, mediator mempunyai 9 fungsi, yaitu (Suyud Margono, 2004: 60-61) Sebagai katalisator (catalyst), mengandung pengertian bahwa kehadiran mediator dalam proses perundingan mampu mendorong lahirnya suasana yang konstruktif bagi diskusi. Fungsi mediator adalah bertindak sebagai

pihak netral untuk membantu para pihak dalam proses perundingan guna mencari kemungkinan penyelesaian sengketa tanpa menggunakan cara memutus atau memaksakan sebuah penyelesaian.

Fungsi-fungsi mediator diantaranya :

1. Sebagai pendidik (educator), berarti harus berusaha memahami aspirasi, prosedur kerja, keterbatasan politis, dan kendala dari usaha para pihak.
2. Sebagai penerjemah (translator), berarti berusaha menyampaikan dan merumuskan usulan pihak yang satu kepada pihak lainnya melalui bahasa atau ungkapan yang baik dengan tanpa mengurangi sasaran yang dicapai oleh pengusul.
3. Sebagai narasumber (resource person), berarti hanya mendayagunakan sumber-sumber informasi yang tersedia
4. Sebagai penyandang berita jelek (bearer of bad news), berarti harus menyadari bahwa para pihak dalam proses perundingan dapat bersikap emosional
5. Sebagai agen realitas (agent of reality), berarti harus berusaha memberi pengertian secara jelas kepada salah satu pihak bahwa sasarannya tidak mungkin/tidak masuk akal tercapai melalui perundingan.<sup>18</sup>
6. Melakukan mediasi kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja (PHK) dan perselisihan hubungan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan dan membantu para pihak yang berselisih

---

<sup>18</sup>Jurnal hukum acara perdata, Vol.6,No.2,juli-desember 2020 Hlm. 25-26

untuk memperkecil perbedaan mereka dan mencapai suatu penyelesaian yang dapat diterima atau dapat disepakati yang tujuan utamanya selesai pada kesepakatan yang tertuang dalam perjanjian bersama.

7. Selain itu mediator juga berperan sebagai pihak yang melayani masyarakat bukan hanya pada saat pelaksanaan mediasi tetapi juga peranannya dalam pembinaan, penyuluhan dan pencegahan agar perselisihan hubungan tidak semakin banyak terjadi dan dapat tercipta hubungan industrial yang harmonis.
8. Mediator berperan sebagai pihak ketiga yang netral yang mempunyai peranan sebagai seorang penyelidik, sumber informasi, lembaga pengayom dan penasehat, dan sebagai pelindung dalam proses mediasi yang selalu diharapkan untuk dapat mencapai kesepakatan bersama tanpa harus melalui penyelesaian melalui jalur pengadilan.<sup>19</sup>

### **Data Kasus Ketenagakerjaan**

#### **Tahun 2017-2021**

| <b>Kasus</b>       | <b>2017</b> | <b>2018</b> | <b>2019</b> | <b>2020</b> | <b>2021</b> |
|--------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>PHK</b>         | <b>18</b>   | <b>11</b>   | <b>7</b>    | <b>4</b>    | <b>2</b>    |
| <b>HAK</b>         | <b>15</b>   | <b>13</b>   | <b>19</b>   | <b>8</b>    | <b>5</b>    |
| <b>KEPENTINGAN</b> | <b>7</b>    | <b>5</b>    | <b>2</b>    | <b>-</b>    | <b>-</b>    |
| <b>SP/SB</b>       | <b>-</b>    | <b>-</b>    | <b>-</b>    | <b>-</b>    | <b>-</b>    |
| <b>Jumlah</b>      | <b>40</b>   | <b>29</b>   | <b>28</b>   | <b>12</b>   | <b>7</b>    |

<sup>19</sup>Ibid. Jurna. Vol.6, no.2, juli-desember 2020.

### 3. Kewajiban Mediator

- 1) Meminta kepada para pihak untuk berunding sebelum dilaksanakan proses mediasi;
- 2) Memanggil para pihak yang berselisih;
- 3) Memimpin dan mengatur jalannya sidang mediasi;
- 4) Membantu para pihak membuat perjanjian bersama, apabila tercapai kesepakatan;
- 5) Membuat anjuran secara tertulis, apabila tidak tercapai kesepakatan penyelesaian;
- 6) Membuat risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- 7) Menjaga kerahasiaan semua keterangan yang diperoleh;
- 8) Membuat laporan hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial kepada direktur jenderal atau kepala dinas provinsi atau kepala dinas kabupaten/kota yang bersangkutan;
- 9) Mencatat hasil penyelesaian hubungan industrial dalam buku registrasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

### 4. Kewenangan Mediator

- 1) Mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial mempunyai kewenangan:
  - a) Meminta para pihak untuk memberikan secara lisan dan tertulis;
  - b) Meminta dokumen dan surat-surat yang berkaitan dengan surat-surat dari para pihak.<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup>Ibid.

- c) Menghadirkan saksi atau saksi ahli dalam mediasi apabila diperlukan;
  - d) Meminta dokumen dan surat-surat yang diperlukan dari dinas provinsi atau dinas kab/kota atau lembaga terkait;
  - e) Menolak kuasa para pihak yang berselisih apabila tidak memiliki surat kuasa khusus
- 2) Selain kewenangan sebagai mana dimaksud pada ayat (1) mediator berkenaan menolak para pihak dan atau pemegang surat kuasa apabila terindikasi menghambat proses mediasi.
  - 3) Mediator sebelum melakukan mediasi dapat mengundang para pihak yang berselisih untuk melakukan klarifikasi permasalahan atau perselisihan hubungan industrial yang dihadapi para pihak.
  - 4) Klarifikasi sebagai mana dimaksud pada ayat (3) dilakukan untuk mendapatkan keterangan dan/atau melengkapi data perselisihan dari para pihak yang hasilnya dituangkan dalam risalah klarifikasi.

## **B. Hambatan Mediator dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial**

Dalam melakukan tindakan apapun, tidak jarang muncul suatu hambatan. Begitu juga yang terjadi dalam menyelesaikan perselisihan Hubungan Industrial antara pekerja dengan pengusaha yang dilakukan oleh mediator di kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Ternate.

Adapun hambatan yang dihadapi mediator adalah faktor eksternal yang sering dialami yaitu: tidak hadirnya para pihak mengenai mediasi merupakan

kendala yang tak dapat dihindari oleh karna masing-masing para pihak disibukan dengan pekerjaan yang dan kepentingannya, hal ini juga tak dapat dipungkiri mengulur waktu merupakan strategi tersendiri. Sedangkan faktor internal: kurangnya fasilitas ruangan yang tidak memadai adaapun beberapa faktor hambatan lainya pada saat proses komunikasi dan negosiasi berlangsung yaitu:

1. Kendala yang dihadapi meliputi kurang aktifnya peran para pihak yang berselisih.

Kendala internal ini terjadi oleh karna salah satu pihak mengabaikan pihak lain sehingga dalam prosesi mediasi berlangsung tidak berjalan efektif ditambah lagi pihak yang minim SDM cenderung tidak aktif dalam membijaki prosesi negosiasi.

2. Minimnya sarana dan prasarana dalam pelaksanaan sidang mediasi.

Sebagai mana pertemuan formal pada umumnya membutuhkan fasilitas yang memadai agar berjalanya pertemuan, dalam hal ini sidang mediasi yang ada di dinas ketenagakerjaan kota ternate masi perlu dibenahi agar prosesi sidang mediasi tak terkendala sarana prasarana pendukung, cotoh sederhana adalah spicer yang tak terdegar jelas suara yang dihasilkan.

3. Jumlah tenaga mediator yang terbatas`

Dalam sepulu tahun tahun dinas ketenagakerjaan kota ternate melelakukan aktifitas perkatoran, hanya memiliki satu orang yang bertindak sebagai mediator yaitu Pak Ewin. Jumlah kasus yang bergitu banyak dan jumlh perusahaan yang berbadab hukum maupun tidak

berbadan hukum juga banyak berbanding terbalik dengan jumlah mediator sebagai motor penggerak jalannya prosesi mediasi oleh karenanya kendala ini amat penting diperhatikan pemda.

4. komunikasi yang kurang efektif.

Upaya mendamaikan para pihak yang berperkara bukanlah perkara mudah ego masing-masing pihak sangat ditonjolkan hal ini berimbas pada harmonisasi komunikasi keduanya maupun pada mediator. Kekurang efektifan komunikasi menjadi tantangan tersendiri mediator dalam menjadi penengah para pihak yang berperkara

5. tidak terjadi umpan balik antara komunikator dan komunikan umpan balik pada dasarnya merupakan bagian dari proses klarifikasi dan konfirmasi terhadap informasi dan data yang diberikan.

6. Campur tangan pihak ketiga

Pihak ketiga yang dimaksud adalah subjek hukum baik dari pejabat atau perusahaan swasta yang tidak terlibat dalam sengketa hubungan industrial namun ikut menginterferensi jalannya mediasi. Prosesi mediasi tak terlepas dari keterlibatan dari pihak ketiga yang coba menggunakan jabatan dan kedudukannya untuk aktif mempengaruhi independensi dari mediator agar hendak memenuhi permintaan pihak ketiga tersebut.

7. Perselisihan diajukan oleh pekerja melalui Serikat Pekerja Nasional, tidak dilengkapi dengan surat kuasa dari pekerja, sehingga proses tidak dapat dilanjutkan kerna tertip administrasi tidak terpenuhi.



8. Sulit mendatangkan pengusaha untuk hadir dalam peremuan atau sidang yang dilakukan oleh mediator. Tidak mempunyai waktu untuk menghadiri pertemuan dan hanya diwakili oleh staf persionalnya saja. Hal ini dapat membuat prosesi mediasi berlangsung lebih lama walaupun ada jangka waktu penyelesaian, karena wakil perusahaan harus melaporkan hasil pertemuan terlebih dahulu kepada pengusaha. Pengusaha biasanya mempunyai kesibukan sendiri sehingga

### **C. Faktor-Faktor Penyebab Timbulnya Perselisihan Hubungan**

#### **Industrial**

Tidak selamanya dalam hubungan antara pekerja dan pengusaha berjalan dengan baik dan harmonis. Adakalanya dalam hubungan tersebut terjadi perselisihan karena tidak dipenuhinya hak dan tidak dilaksanakannya kewajiban masing-masing pihak. Di wilayah hukum kota Ternate tak jarang tak jarang terjadi perselisihan antara pekerja dan pengusaha, perselisihan tersebut biasanya ditangani oleh dinas tenaga kerja kota Ternate.

Apabila akan menyelesaikan perselisihan yang terjadi, langkah pertama yang harus dilakukan oleh mediator adalah mengetahui faktor penyebab perselisihan berikut akan dijabarkan beberapa faktor penyebab perselisihan hubungan industrial dari tahun 2017 sampai dengan 2021 yaitu :

- a. PHK karena kesalahan berat (melakukan mark up belanja sehingga merugikan perusahaan secara finansial)

- b. PHK karena mendapatkan surat peringatan 1,2 dan 3 dan sering terlambat masuk kerja.
- c. PHK karena menolak untuk dimutasi tanpa ada alasan yang jelas
- d. Perselisihan hak (citi tahun dan ramadhan, sisa gaji tidak dibayar dengan alasan perusahaan mengalami penurunan pendapatan.
- e. Perselisihan kepentingan karna melakukan pekerjaan diluar dari perjanjian kerja.

Umumnya, perselisihan hubungan industrial mencuat karena perbedaan pendapat yang berujung pertentangan.baik itu dialami pengusaha maupun gabungan pengusaha dengan buruh atau pekerja maupun antar sesama serikat pekerja atau serikat buruh dalam perusahaan yang sama. ada tiga faktor penyebab timbulnya hubungan indutrial diantaranya.

1. Perselisihan Hak muncul akibat tidak terpenuhinya hak, serta adanya perbedaan pelaksanaan maupun penafsiran dari aturan undang-undang, kejanggalan perjanjian kerja,peraturan perusahaan,dan perjanjian kerja sama.
2. Perselisihan kepentingan terjadi dalam hubungan kerja yang tidak memiliki kesesuaian pendapat.terutama perihal pembuatan,perubahan syarat-syarat tertentu yang tercantum dalam perjanjian kerja atau PKB ( perjanjian kerja bersama) maupun PP (peraturan perusahaan).  
Misalnya,kenaikan gaji,uang makan,dan transportasi.
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) adanya perselisihan karena perusahaan atau pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja

(PHK).biasanya terjadi akibat pendapat yang tidak sesuai dalam pengahiran hubungan kerja dari satu pihak saja. Misalnya , perbedeaan hitungan pesangon yang diterima pekerja atau buruh berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan dengan peraturan perusahaan.

Midiator Hubungan Industrial Kota Ternate, Erwin ismanto S.H. Bekerja sebagai mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Ternate, selama hampir satu dekade mulai dari 2013 sampai sekarang (2022), telah menagani kasus mediasi hubungan industrial menyetuh seratus kasus lebih selama karirnya.<sup>21</sup> Ia menyampaikan bahwa hambatan selama ia menajdi mediator adalah jumlah mediator di dinas ketenagakerjaan kota ternate hanya satu orang hal ini berbanding terbalik dengan jumlah perusahaan yang hampir ribuan baik yang berbadan hukum maupun yang tidak berbadan hukum.

Pak Erwin juga menjelaskan hambatan lainya juga ada seringkali pihak ketiga yang mengatasnamakan istitusi pemerintah, buru yang tidak memiliki legitimasi sehingga bukan penyelesaian yang diutamakan namun kepentingan pribadi dan golongan yang ditonjolkan. Pengutamaan Kepentingan inilah yang bagi mediator amat kesulitan memediasi para pihak yang berselisih. Dalam 9 tahun terakhir kasus tersulit yang Pak Erwin, tangani adalah Pemutus Hubungan Kerja (PHK) PT. NUSA PADMA (Illegal Logging) sebanyak 200 pekerja yang di PHK oleh perusahaan oleh karna perusahaan tersebut mengalami kebangkrutan, dalam penyelesaian kasus ini memakan waktu lebih dari satu tahun dan dapat selesai dengan menjual aset perusahaan, penjualan tersebut dimaksudkan untuk

---

<sup>21</sup>Hasil Wawancara dengan Mediator Dinas Ketenagakerjaan KotaTernate, pada 24 Januari 2022

membayar pesangon karyawan, dari 200 karyawan tersebut jumlah yang dibayar oleh perusahaan sebesar 3,5 Miliar.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> Hasil Wawancara dengan Mediator Dinas Ketenagakerjaan KotaTernate, pada 24 Januari 2022

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Kesimpulan yang dapat diambil dari penulisan skripsi ini adalah:

- 1) Peranan Mediator dalam sangatlah urjen oleh karna perkara hubungan industrial (PHI) berhadapan langsung dengan pekerja yang notabenen sebagai buruh atau kariyawan yang berpendapatan kecil karna itulah prosesi mediasi amat sangat penting perananya. Disadari pengadilan akan sangat memakan waktu yang berlarut-larut dan memakan biaya yang tidak sedikit hal ini tidak akan menguntungkan para pihak yang mengalami pentengan kepentingan antar warga negara dan perusahaan.
- 2) Hambatan yang dihadapi mediator adalah faktor eksternal yang sering dialami yaitu: tidak hadirnya para pihak mengenai mediasi. sedangkan faktor internal: kurangnya fasilitas ruangan yang tidak memadai adaapun beberapa faktor hambatan lainnya pada saat proses komunikasi dan negosiasi berlangsung ditambah lagi meditor yang hanya seorang diri yang diperhadapkan dengan hampir rubuan perkara. .

#### **B. Saran**

Berdasarkan pada hasil penelitian yang enulis akukan maka ada hal-hal yang perlu dilakukan dalam peran mediator dalam menyelesaikan PHI.

- 1) Pemerinta Kota Ternate diharapkan menambah jumlah mediator di kantor dinas ketenagakerjaan mengigat hanya ada satu mediator yang memimpin

mediasi yang dihadapkan dengan begitu banyak perkara hubungan industrial di kota ternate.

- 2) Fasilitas dalam melakukan mediasi masi terbatas hal ini mempegaruhi prosesi jalanya mediasi dan kepada instansi pemerinta yang ikut campur kewengan demi kependingan agar lebih bijak dan dewasa.

## DAFTAR PUSTAKA

Aries Hariant, 2020. *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: Laksbang Justitia.

Suratman, 2019. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Depok PT.

*Rajagrafindo.*

Dr. Broto Suwiryo, S.H., M.H., 2017 *Hukum Ketenagakerjaan*, Surabaya:

*Laksbang Pressindo.*

Peter Mahmud Marzuki, 2017, *Penelitian Hukum, Edisi Rrevisi*, Jakarta:

*Prenadamedia Grup.*

Kerta Semaya,, “*Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Pekerja*

*Dan Pengusaha “ vol 1 , No 05, Juli 2013.*

Husni. 2006. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia : PT. Raja Grafindo*

*Persada.*

Darwan Prinst. 2000. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan Bagi*

*Perja Untuk Mempertahankan Hak-Haknya)*. Bandung : Sinar Grafika.

Libertus Jehani. 2006. *Hak-Hak Pekerja Bila Di PHK*. Jakarta : Visimedia.

Andi Musfira Ansur , *Skripsi: ”Peranan Mediator Dalam Penyelesaian Sengketa.*

*Kewarisan pada Pengadilan Agama Sengkang Kelas I B” (Makasar: Uin 2007).*

C.S.T . Kansil. 1989. *Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Hukum Indonesia.*

*Jakarta : Balai Pustaka.*

Batubara, Cosmas. (2008). *Hubungan Industrial*. Jakarta: PPM

*Sumber lain:*

*Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian hubungan industrial*

Fitriyah, Rakha Gusti Wardhana *Hambatan Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian*

*Permasalahan Hubungan Industri Hlm, 112-126*

*Jurnal hukum acara perdata, Vol.6,No.2,juli-desember 2020 Hlm. 25-26*