

KEDUDUKAN MEDIATOR HUBUNGAN INDUSTRIAL KABUPATEN/KOTA DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTARA PENGUSAHA DENGAN PEKERJA

Bayu Yudha Prasetya

Pemerhati Hukum Ketenaga Kerjaan

Jl. Jawa No. 02 RT 01/ RW 04 Kelurahan Gunungsimping Kecamatan Cilacap Tengah Kabupaten Cilacap

bayuyudha_prasetya@yahoo.com

ABSTRAK

Prinsip Negara kesejahteraan yang dianut oleh Indonesia membawa konsekuensi logis yaitu pemerintah seharusnya memiliki kewenangan untuk terlibat dalam mensejahterakan warga negara. Sektor hubungan industrial menuntut peran aktif pemerintah untuk terlibat mengupayakan keadilan dan kesejahteraan bagi para pihak. Faktanya Mediator Hubungan Industrial Kabupaten/Kota yang berada di "garis depan" penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial di wilayah Kerjanya, memiliki kewenangan yang terbatas. Solusi untuk Mediator Hubungan Industrial Kabupaten/Kota terhadap keterbatasan kewenangan ini, dapat dilakukan dengan menjalin koordinasi dengan para pemangku kepentingan terkait.

Kata kunci :Mediator Hubungan Industrial Kabupaten/ Kota, Mediasi, Peselisihan Hubungan Industrial

ABSTRACT

The principle of the welfare state adopted by Indonesia has the logical consequence that the government should have the authority to be involved in the welfare of citizens. The industrial relations sector requires the active role of the government to be involved in seeking justice and prosperity for the parties. The fact is that the Regency/City Industrial Relations Mediator which is at the "front line" of industrial relations dispute resolution in its Working area has limited authority. Solutions for the District/City Industrial Relations Mediator on the limitations of this authority can be done by coordinating with relevant stakeholders

Keywords :District/City Industrial Relations Mediator, Mediation, Industrial Relations Disputes

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manusia adalah makhluk hidup yang mempunyai kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi untuk bertahan hidup, namun manusia sebagai makhluk individu ternyata tidak mampu hidup sendiri. Ia dalam menjalani kehidupannya akan senantiasa bersama dan bergantung pada manusia lainnya. Manusia saling membutuhkan dan harus bersosialisasi dengan manusia lainnya, karena manusia dalam memenuhi kebutuhannya tidak dapat memenuhinya sendiri. Ia akan bergabung dengan kelompok-kelompok dalam rangka pemenuhan kebutuhan dan tujuan hidup.⁸

Salah satu cara yang umumnya dilakukan untuk memenuhi kebutuhannya adalah dengan bekerja. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya, dan orang berharap bahwa aktifitas kerja yang dilakukannya akan membawanya pada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada sebelumnya. Kerja merupakan bagian yang paling mendasar dari kehidupan manusia. Sebagai bagian yang paling dasar, ia akan memberikan status dari masyarakat yang ada di lingkungan.⁹

Konsepsi bangsa Indonesia mengenai kerja dalam suatu hubungan industrial, mempunyai pandangan tersendiri yang membedakan dengan pandangan konsepsi yang disepakati oleh masyarakat industrial di Indonesia, bekerja bukan hanya sekedar mencari nafkah semata, tetapi merupakan pula pengabdian manusia kepada Tuhan Yang Maha Esa, bhakti kepada sesama manusia, masyarakat, bangsa dan Negara. Dengan demikian, dalam bekerja mencari nafkah, bersamaan dengan itu, pekerja turut serta membangun bangsa dan Negara, serta beribadah kepada-Nya.¹⁰

Hubungan kerja antara Pengusaha dengan Pekerja tidak selalu berjalan harmonis sesuai yang di idealkan oleh para pemangku kepentingan. Kenyataan yang terjadi, kadang terjadi perselisihan yang disebabkan perbedaan pendapat

yang mengakibatkan pertentangan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Timbulnya konflik kerja merupakan proses sosial orang-orang yang berusaha mencapai tujuannya dengan jalan melanggar hak-hak orang lain yang sedang mengejar tujuannya pula. Adanya konflik yang berunsur negatif akan menurunkan produktivitas seseorang pekerja. Hal ini dikarenakan salah satu akibat dari konflik adalah timbulnya perasaan kecewa dan tekanan jiwa bagi seseorang yang mengalaminya. Padahal jika diselesaikan secara baik akan dapat meningkatkan produktivitas dan sudah barang tentu akan menguntungkan juga bagi organisasi dan pekerjaannya.¹¹

Pekerja maupun pengusaha merupakan aktor penting dalam pembangunan nasional, khususnya dibidang perekonomian Indonesia. Pengusaha dituntut berperan serta dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan masyarakat akan barang dan jasa sekaligus mengurangi jumlah pengangguran. Disisi lain, pembangunan nasional juga memerlukan peran serta pekerja untuk bekerja menghasilkan barang dan jasa bagi masyarakat. Pemerintah Republik Indonesia sebagai otoritas yang berwenang wajib menjaga situasi kondusif antara pengusaha dan pekerja.

Berkaitan dengan perselisihan hubungan Industrial, Menteri Ketenagakerjaan Hanif Dhakiri sebagaimana dikutip di Tempo.com mengatakan jumlah perselisihan hubungan industrial atau antara perusahaan dengan pekerja menurun dalam tiga tahun terakhir. Sejumlah bentuk perselisihan antara pekerja dan pengusaha yang meliputi masalah upah, kecelakaan kerja, jam kerja, dan yang melanggar norma ketenagakerjaan. Sebenarnya, menurut Hanif, perselisihan yang timbul biasanya akibat dari pelanggaran-pelanggaran norma ketenagakerjaan yang ada. "Norma ketenagakerjaan ada soal upah jam kerja, lembur, macam-macam, itu bisa berpotensi menimbulkan perselisihan," tuturnya. Lebih lanjut beliau menuturkan Untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial ini kemudian dibutuhkan Mediator.¹²

⁸ Hermianto dan Winarno.2013. *Ilmu Sosial & Budaya Dasar*. Bumi Aksara. Jakarta. Halaman 43

⁹ Panji Anoraga. 2014. *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta. Jakarta. Halaman 11-14.

¹⁰ Mohd. Syaufi Syamsuddin. 2004. *Norma Perlindungan dalam Hubungan Industrial*. Sarana Bhakti Persada. Jakarta. Halaman 9-10

¹¹ Panji Anogara. *Op.Cit*. Halaman 98-101

¹² Menaker: Perselisihan Hubungan Industrial Terus Turun. Sabtu, 25 November 2017. <https://bisnis.tempo.co/read/1036955/menaker-perselisihan-hubungan-industrial-terus-turun/full&view=ok> .Diunduh 07 November 2018.

Fakta tersebut menunjukkan bagaimana pentingnya pengaruh para Mediator hubungan industrial, khususnya di lingkup Kabupaten/Kota dalam menyelesaikan kasus-kasus ketenagakerjaan yang terjadi di masyarakat, namun penulis melihat masih adanya kendala-kendala yang timbul yang bersumber dari aspek hukumnya. Hal ini menyebabkan peran Mediator Kabupaten/Kota sebagai ujung tombak penyelesaian perselisihan hubungan industrial menjadi kurang maksimal. Berdasarkan hal tersebut, maka penulis akan mencoba menjawab bagaimana kedudukan Mediator hubungan industrial Kabupaten/Kota dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja dan apa implikasinya terhadap kewenangan Mediator hubungan industrial Kabupaten/Kota tersebut.

Tujuan Kajian

Tujuan kajian ini adalah untuk mengkaji kedudukan Mediator hubungan industrial Kabupaten/Kota dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja dan implikasinya terhadap kewenangan Mediator hubungan industrial Kabupaten/ Kota tersebut Sehingga dapat digunakan untuk mencari solusi terbaik terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Tinjauan Pustaka

Manusia adalah makhluk individu sekaligus makhluk sosial. Manusia dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhannya kadangkala memerlukan bantuan manusia lainnya. Cara yang umum dilakukan untuk memenuhi kebutuhannya adalah dengan bekerja. Dengan bekerja tujuan-tujuan yang hendak dicapainya diharapkan dapat terpenuhi.

Manusia dalam bekerja membutuhkan keadilan, maksudnya ia membutuhkan perlakuan dan pengakuan yang seimbang antara menuntut hak dan menjalankan kewajiban. Berkait dengan keadilan ditempat kerja, setiap pihak harus saling memahami kedudukan dan perannya masing-masing sebagai makhluk individu dan juga makhluk sosial, jika tidak maka terjadi perbedaan tafsir mengenai keadilan. Sebagai contoh, keadilan bagi pengusaha apabila keuntungan terbesar jatuh pada pihak pedagang, disisi lain keadilan bagi buruh adalah apabila upah dibayar

pada waktunya dan keuntungan perusahaan dibagi wajar pada buruh.¹³

Permasalahannya, hubungan antara pekerja dengan pengusaha tidak selalu berjalan harmonis. Hal ini mengingat pengusaha sebagai pemilik modal dan sumberdaya, secara alamiah memiliki kedudukan yang lebih kuat daripada pekerja. Ketidakseimbangan ini membuat kedudukan pekerja dalam hubungan kerja menjadi lemah.

Sebelum berlakunya UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pernah berlaku aturan-aturan KUH Perdata yang memandang pekerja sebagai “Barang” yang apabila tidak berproduksi, maka tidak dibayar/atau diupah. Hal ini tersebut dalam pasal 1602 KUH Perdata yakni “Tiada upah yang harus dibayar untuk jangka waktu selama si buruh tidak melaksanakan pekerjaan”. Demikian dengan hak-hak lain yang sepenuhnya diserahkan kepada majikan, karena dalam perspektif KUH Perdata, masalah perburuhan ini merupakan masalah keperdataan.¹⁴

KUH Perdata bercorak individualisme. Paham individualisme yaitupaham yang berpendapat bahwa kepentingan individu-lah yang harus diutamakan. Kesejahteraan individu merupakan nilai kebaikan yang tertinggi yang harus diperjuangkan melalui persamaan dan kebebasan. Jadi yang menjadi sentral dari individu adalah kebebasan seorang individu untuk merealisasikan dirinya. Paham individualisme selanjutnya melahirkan paham liberalisme. Paham ini disebut juga paham individualisme liberal.¹⁵

Tugas Negara dalam paham perspektif individualisme liberal adalah Negara yang bertugas sebagai “Penjaga Malam”, maksudnya paham ini menghendaki agar antara Negara berstatus pasif. Artinya rakyat harus tunduk pada peraturan Negara. Penguasa bertindak sesuai dengan hukum. Kaum liberal menghendaki agar antara penguasa dan yang dikuasai ada persetujuan dalam bentuk hukum. Kaum *borjuis* menginginkan agar hak-hak dan kebebasan pribadi masing-masing tidak diganggu, mereka tidak ingin dirugikan. yang mereka inginkan adalah penyenggarakan perekonomian atau

¹³Joko Tri Prasetya.2011. *Ilmu Budaya Dasar*. Rineka Cipta. Jakarta. Halaman 134-135

¹⁴Lalu Husni. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Rajawali Pers. Jakarta. Halaman 23

¹⁵ Hermianto dan Winarno. *Op. Cit* halaman 55

kesejahteraan diserahkan kepada mereka. Negara tidak boleh ikut campur dalam perekonomian tersebut. Jadi fungsi Negara hanya menjaga keamanan dan ketertiban/Negara sebagai penjaga malam.¹⁶

Kebebasan dari intervensi pemerintah dibidang bisnis dan perekonomian, pada akhirnya justru menimbulkan kesengsaraan bagi para kaum miskin. Liberalisme dan individualisme ternyata hanya menguntungkan kaum *borjuis* dan mereka yang kuat secara ekonomi saja. Kaum *borjuis* dengan kekayaannya, berhasil mendudukan wakil-wakilnya di parlemen dalam porsi besar. Dan parlemen inilah yang membuat aturan-aturan untuk menjadi hukum Negara yang harus dilaksanakan oleh pemerintah, maka masuk akal jika aturan-aturan yang keluar dari parlemen itu selalu menguntungkan kaum *borjuis*.¹⁷

Pada saat Belanda menjajah Indonesia, mereka menerapkan hukum-hukumnya yang bercorak individualisme dan liberalisme ke Indonesia. Permasalahannya, kadang hukum kolonial tidak cocok dengan kepribadian bangsa Indonesia yang bersifat komunal. Hal itu dapat dilihat dari kebiasaan bangsa Indonesia (Khususnya di pedesaan/Masyarakat hukum adat) yang lebih suka penyelesaian masalah melalui jalur musyawarah. Menurut Jimly Assidique sebagaimana dikutip dari buku Alwi Wahyudi, Lembaga rembuk desa dan musyawarah desa itu memang semuanya bersumber dari tradisi budaya masyarakat Indonesia asli yang bercampur baur dengan pengaruh agama Islam yang mengajarkan prinsip-prinsip musyawarah sebagai ajaran pokok dalam hubungan kemasyarakatan telah semakin menonjolkan corak demokratis dari lembaga rembuk desa. Bahkan istilah ‘musyawarah’ itu sendiri berasal dari bahasa al-Qur’an, berkenaan dengan konsep ‘*syuro*’ yang merupakan implementasi ajaran Tauhid yang tercermindari prinsip ‘Pemutlakan Tuhan’ dan sebagai konsekuensi logisnya prinsip persamaan derajat antar manusia.¹⁸

¹⁶ Lalu Husni. *Op. Cit.* Halaman 16-17

¹⁷SF Marbun dan Moh Mahfud MD. 2006. *Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara*. Liberty. Jakarta. Halaman 45

¹⁸Alwi Wahyudi. 2012. *Hukum Tata Negara dalam Perspektif Pancasila Pasca Reformasi*. Pustaka Pelajar.. Yogyakarta. Halaman 98

Pasca kemerdekaan Indonesia, peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang ketenagakerjaan saat ini mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berfungsi sebagai aturan pokok yang mengatur ketenagakerjaan di Indonesia, selain peraturan-peraturan pelaksana lainnya. Walaupun demikian, beberapa peraturan jaman kolonial Belanda di bidang ketenagakerjaan masih berlaku contohnya, perjanjian menunaikan jasa dan perjanjian pemborongan yang diatur dalam Pasal 1601, 1601b, 1604 sampai dengan 1616 KUH Perdata¹⁹

Berkaitan dengan dianutnya konsep *welfare state* dalam alinea ke IV konstitusi UUD 1945, maka secara filosofis tugas pemerintah bukan lagi sebagai “Penjaga Malam” dan tidak boleh pasif tetapi harus aktif turut dalam kegiatan masyarakat sehingga kesejahteraan bagi semua orang tetap terjamin. Pemerintah harus memberikan perlindungan di bidang sosial dan ekonomi, sehingga kesewenang-wenangan dari golongan kaya harus dicegah oleh pemerintah. Jadi dalam *welfare state* pemerintah disertai tugas penyelenggaraan kepentingan umum.²⁰

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan disusun dengan menggunakan tipe penelitian yuridis normatif, yaitu penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif.²¹ Sumber data yang digunakan adalah sumber data sekunder seperti peraturan perundangan, buku, internet dan lainnya. Seluruh data yang diperoleh selanjutnya akan dianalisis dengan menggunakan metode normatif kualitatif. Normatif karena penelitian ini bertitik tolak dari peraturan-peraturan hukum yang ada sehingga merupakan norma hukum positif.

¹⁹FX Djumadi. 2008. *Perjanjian Kerja*. Sinar Grafika. Jakarta. Halaman 2

²⁰SF Marbun dan Moh Mahfud MD.*Loc.Cit*

²¹Johnny Ibrahim. 2006. *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Bayumedia Publishing. Malang. Hal.295.

3. PEMBAHASAN

Intervensi Pemerintah dalam Hubungan Industrial

Manusia sebagai makhluk sosial tentunya membutuhkan bantuan manusia lain untuk mencapai kebutuhan-kebutuhannya. Kadangkala dalam memenuhi kebutuhannya, manusia berkonflik dengan manusia lainnya. Salah satu jenis konflik yang sering terjadi di masyarakat, yaitu konflik kerja/perselisihan hubungan industrial. Contohnya di Bekasi, Kasus perselisihan antara karyawan dengan perusahaan di Kota Bekasi mengalami peningkatan. Pada tahun 2016 lalu, ada 107 kasus penyelesaian hubungan industrial (PHI) yang ditangani pemerintah daerah. Jumlah ini naik pada 2017 dengan menembus 161 kasus.²²

Peraturan perundang-undangan memberikan rumusan tentang Perselisihan Hubungan Industrial yaitu dalam pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial yaitu : “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”.

Dampak dari perselisihan ini dapat menurunkan produktivitas pekerja, menghambat proses produksi barang/ jasa, memburuknya citra perusahaan dan pengusaha, kerugian materiil maupun imateriil bagi para pihak. Di lingkup makro, perselisihan hubungan industrial, berpotensi menghambat laju pembangunan nasional, khususnya di bidang perekonomian nasional, berpotensi memicu anarkisme, memicu maraknya kriminalitas dan menurunkan kepercayaan investor untuk menanamkan investasi di Indonesia.

Pemerintah sebagai salah satu pihak dalam hubungan industrial, dituntut berperan serta

menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dengan maksimal. Secara historis, pemerintahan pada awalnya dibentuk untuk menghindari keadaan dimana sebuah wilayah yang dihuni oleh manusia mengalami serba kekacauan. Keadaan itu kemudian memaksa lahirnya seseorang dengan pengaruh yang ditimbulkannya untuk membentuk kelompok yang terkuat bagi upaya menetralkan dan melindungi suatu kelompok dari gangguan kelompok lain. Dalam perkembangannya, kelompok inilah yang kemudian menjadi kelompok istimewa untuk melakukan apa saja bagi kepentingan perlindungan penyelamatan masyarakat.²³

Keterlibatan pemerintah dalam perselisihan hubungan industrial merupakan hasil perkembangan dari hukum ketenagakerjaan era liberalisme. Pada asalnya hukum perburuhan bersifat hubungan perdata antara buruh dan pengusaha, namun karena tidak adanya kesetaraan hubungan antara buruh dan pengusaha, dikarenakan secara natural kedudukan pengusaha lebih berkuasa daripada buruh dan buruh menggantungkan kesejahteraan diri dan keluarganya kepada pengusaha, maka pola hubungan tersebut sangat potensial terjadi eksploitasi, karena itu Negara hadir melalui peraturan perundangan maupun penegakan hukum untuk mencegah agar tidak terjadi eksploitasi dengan memberikan jaminan perlindungan dan penegakan hak-hak buruh secara adil, karena itu hukum perburuhan tidak hanya bersifat privat/perdata namun juga mengandung unsur hukum publik.²⁴

Berkaitan dengan tugas pemerintah di bidang ketenagakerjaan, Konstitusi NKRI mengamanatkannya dalam pasal 27 ayat 2 UUD 1945 yang menyatakan bahwa :”Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Ketentuan tersebut dipertegas dalam pasal 28D yang menyatakan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Sedangkan pasal 28 I ayat 4 menyatakan bahwa “Perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi

²²Wartakota Tribun News. Penulis Fitriyandi Al Fajri. *Kasus Perselisihan Karyawan dengan Perusahaan di Bekasi Meningkat*, Diakses di <http://wartakota.tribunnews.com/2018/01/24/kasus-perselisihan-karyawan-dengan-perusahaan-di-bekasi-meningkat>.. Tanggal 08 Desember 2018

²³Muhadam Labolo. 2006. *Memahami Ilmu Pemerintahan* .Raja Grafindo Persada. Jakarta. Halaman 15

²⁴Ikhwan Fahrojih. 2016. *Hukum Perburuhan (Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional)*. Setara Press. Malang. Halaman 3

manusia adalah tanggung jawab Negara, terutama pemerintah”.²⁵

Peran serta Pemerintah Indonesia sebagai penyelenggara Negara kesejahteraan/*welfare state* dituntut tetap sesuai dalam koridor hukum yang berlaku, hal ini mengingat dianutnya paham bahwa Indonesia adalah Negara hukum dalam pasal 1 ayat 3 UUD 1945. Konsep hukum *Civil Laws* yang dianut NKRI menempatkan peraturan perundang-undangan sebagai sumber hukum utama, dibandingkan putusan pengadilan, perjanjian, kebiasaan, dan doktrin ahli hukum.

Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Mediasi di Indonesia

Hak-hak setiap orang dalam ketenagakerjaan dilindungi oleh hukum. Begitu pula dengan kewajiban setiap orang untuk menghormati hak-hak orang lain, pelaksanaannya dapat dipaksakan dengan penegakan hukum. Upaya untuk memperoleh hak-hak tersebut merupakan monopoli pengusaha, dalam hal ini adalah Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Perorangan tidak diperkenankan untuk melaksanakan sanksi untuk menegakan hukum/Tindakan menghakimi sendiri/*Eigenrichting*.²⁶

Tata Cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur dalam Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial. Salah satu metode yang sering dilakukakan adalah penyelesaian perselisihan dengan cara mediasi. Pengertian mediasi terdapat dalam pasal 1 ayat 11 Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial yaitu “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”.

Sebelum memulai mediasi, Mediator hubungan industrial harus terlebih dahulu memastikan bahwa para pihak yang berselisih, sudah terlebih dulu menempuh jalur perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat sebagaimana tercantum dalam ketentuan

pasal 3 ayat 1 Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2004. Adapun perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Jadi dapat disimpulkan bahwa perundingan bipartit bersifat wajib dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Berdasarkan pasal 3 ayat 3 Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2004, mediasi hanya dapat dilakukan manakala salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan. Pasal 4 ayat 1 Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2004 menyatakan “Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan”.

Pasal 10 Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2004 menyatakan “Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan Mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi”.Selanjutnya Pasal 11 ayat 1 Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2004 mengatur bahwa “Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya”

Pasal 13 ayat 1 menyatakan bahwa “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”.

Pasal 13 ayat 2 menyatakan bahwa dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka:

- a) Mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
- b) anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
- c) para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada Mediator

²⁵ Ikhwan Fahroji. *Op. Cit.* Halaman 4

²⁶ Sudikno Mertokusumo. 2007. *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*. Liberty. Yogyakarta. Halaman 23

- yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
- d) pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;
- e) dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, Mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Pasal 14 ayat 1 menyatakan bahwa “Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat”.

Pasal 14 ayat 2 menyatakan bahwa “Penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat”.

Kedudukan Mediator Hubungan Industrial Kabupaten/Kota dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Secara abstrak, kedudukan berarti tempat seseorang dalam suatu pola tertentu.²⁷ Pengertian Mediator dalam pasal 1 ayat 12 Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial menyatakan “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 hubungankerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan”.

Kedudukan Mediator Kabupaten/Kota diatur dalam Pasal 11 huruf C Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi. Pasal 12 ayat 3 mengatur wewenang Mediator yang berkedudukan di Dinas Kabupaten/Kota sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf c, berwenang untuk melakukan Mediasi terhadap Perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi di kabupaten/kota yang bersangkutan dan melakukan Mediasi terhadap Perselisihan Hubungan Industrial atas pelimpahan dari Kementerian atau Dinas Provinsi.

Pasal 3 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi menyatakan bahwa Mediator hubungan Industrial Kabupaten/Kota diangkat oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi atas usulan Kepala Dinas Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota diketahui oleh Kepala Dinas Provinsi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi.

Di tinjau dari teori tentang pembagian kekuasaan, maka Mediator Hubungan Industrial dapat dikategorikan kedalam bidang “Eksekutif”. Menurut Gabriel Almond, kekuasaan eksekutif pada dasarnya melakukan apa yang disebut mengimplikasikan/*Rule Application* apa yang sudah ditentukan dan ditetapkan oleh Legislatif sebagai *Rule Making*.²⁸

Ditinjau dari sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka kedudukan Mediator Hubungan Industrial di Kabupaten/Kota merupakan penyelesaian non-litigasi yang melibatkan pihak ketiga yang netral. Dewasa ini penyelesaian perselisihan melalui cara non-litigasi sedang digencarkan, karena memiliki keunggulan-keunggulan tertentu dibandingkan dengan penyelesaian melalui jalur litigasi di Pengadilan PHI.

Keunggulan-keunggulan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi adalah sebagai berikut :

²⁷Soerjono Soekanto. 2010. *Sosiologi (Suatu Pengantar)*. Rajagrafindo Persada. Jakarta. Halaman 210

²⁸Muntir Jeddawi. 2012. *Hukum Administrasi Negara*. Total Media. Yogyakarta. Halaman 58

1. *Voluntary* : Keputusan untuk bermediasi diserahkan pada kesepakatan para pihak sehingga dapat diciptakan suatu keputusan yang merupakan kehendak dari para pihak. Oleh karena dikehendaki oleh para pihak/*Win-Win Solution*;
2. Informal dan Fleksibel;
3. *Interested Based* : Dalam mediasi tidak dicari siapa yang salah atau siapa yang benar, tapi yang lebih diutamakan adalah bagaimana mediasi tersebut menghasilkan dan mencapai kepentingan masing-masing pihak;
4. *Future Looking* : Hakikat mediasi karena lebih menjaga kepentingan masing-masing pihak sehingga lebih menekankan untuk menjaga hubungan para pihak yang bersengketa ke depan dan tidak berorientasi ke masa lalu;
5. *Parties Oriented*;
6. *Parties Control* : Mediator tidak dapat memaksakan kehendak atau pendapatnya untuk mencapai kesepakatan oleh karena penyelesaian sengketa melalui mediasi adalah keputusan dari pihak-pihak itu sendiri. Perkembangan mediasi di Indonesia merupakan cara penyelesaian sengketa yang sesuai dengan nilai budaya bangsa Indonesia, yaitu musyawarah dan mufakat.²⁹

Kedudukan Mediator yang netral diperlukan untuk menciptakan suasana kondusif dalam hubungan industrial yang berasaskan Pancasila. Pengusaha/Organisasi Pengusaha, Pekerja/Serikat Pekerja, maupun Masyarakat umum sangat mengharapkan peran serta Mediator Hubungan Industrial Kabupaten/Kota untuk berkontribusi memajukan pembangunan ketenagakerjaan di lingkup Kabupaten/Kota. Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Provinsi pun mengharapkan peran Mediator Hubungan Industrial Kabupaten/Kota dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di Kabupaten/Kota, mengingat Mediator Hubungan Industrial Kabupaten/Kota dianggap lebih memahami karakteristik masyarakat di daerahnya. Pemahaman akan karakteristik dan kondisi masyarakat di daerahnya merupakan modal

penting untuk menjalankan tugas pembinaan, pengembangan, dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan di daerahnya.

Kewenangan Mediator Hubungan Industrial Kabupaten/Kota dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Gagasan Negara hukum menuntut agar penyelenggaraan urusan kenegaraan dan pemerintahan harus didasarkan pada undang-undang dan memberikan jaminan terhadap hak-hak dasar masyarakat. Asas legalitas menjadi dasar legitimasi tindakan pemerintah dan jaminan perlindungan dari hak-hak rakyat. Sjahrin Basah mengatakan bahwa asas legalitas berarti sebuah upaya mewujudkan duet integral secara harmonis antara paham kedaulatan hukum dan paham kedaulatan rakyat berdasarkan prinsip monodualistis selaku pilar-pilar, yang bersifat hakikinya konstitutif.³⁰

Pemerintah sebagai pelaksanakekuasaan eksekutif dalam mengimplikasikan tujuan-tujuan Negara kesejahteraan/*Welfare State*, sebagaimana tercantum dalam alinea IV Pembukaan UUD 1945 harus berdasarkan hukum yang berlaku. Perlindungan kepentingan masyarakat umum harus dilakukan, namun hak-hak individu harus pula dilindungi. Hukum menjaga agar antara kepentingan individu dan kepentingan masyarakat umum terlindungi dari konflik dan kesewenangan dengan mengatur hak dan kewajiban setiap subjek hukum dalam kehidupan bermasyarakat.

Wewenang dimaksudkan sebagai suatu hak yang telah ditetapkan dalam tata tertib sosial untuk menetapkan kebijaksanaan, menentukan keputusan-keputusan mengenai masalah-masalah penting, dan untuk menyelesaikan pertentangan-pertentangan. Dipandang dari sudut masyarakat, kekuasaan tanpa wewenang merupakan kekuatan yang tidak sah. Kekuasaan harus mendapatkan pengakuan dan pengesahan dari masyarakat agar menjadi wewenang.³¹

Pasal 12 ayat 3 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi memberikan wewenang pada Mediator Kabupaten/ Kota untuk :

²⁹Mohammad Saleh dan Lilik Mulyadi. 2012. *Seraut Wajah Pengadilan Hubungan Industrial (Persektif Teoritis, Praktik, dan Permasalahannya)*. Penerbit Citra Aditya Bakti. Bandung. Halaman 63-64

³⁰ Muntir Jeddawi. *Op.Cit.* Halaman 71

³¹ Soerjono Soekanto. *Op.Cit.* Halaman 242-243

- 1 Melakukan Mediasi terhadap Perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi di kabupaten/kota yang bersangkutan;
- 2 Melakukan Mediasi terhadap Perselisihan Hubungan Industrial atas pelimpahan dari Kementerian atau Dinas Provinsi

Apabila dilihat secara perspektif yuridis normatif, maka kewenangan Mediator Hubungan Industrial Kabupaten/Kota hanya terbatas pada aspek non-litigasi/Penyelesaian diluar pengadilan, sedangkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di pengadilan/penyelesaian di dalam pengadilan merupakan kewenangan lembaga Yudikatif dalam hal ini adalah Pengadilan Hubungan Industrial.

Perlu diakui bahwa Peran dari lembaga Yudikatif menjadi sangat penting di dalam masyarakat demokratis. Lembaga Yudikatif data membantu pemerintahan sipil yang berjalan dengan menjadi penegak hukum yang baik dan juga menciptakan suasana yang baik untuk pertumbuhan ekonomi di sebuah Negara.³² Kedudukan Hakim pada pokoknya bersifat sangat khusus. Dalam hubungan kepentingan yang bersifat triadik antara Negara/*State*, pasar/*Market*, dan masyarakat madani/*Civil Society*, kedudukan hakim haruslah berada di tengah.³³Hakim PHI sebagai “Wakil Tuhan di Dunia” diharapkan berperan serta dalam pembangunan hukum ketenagakerjaan melalui putusannya.

Penegakan hukum ketenagakerjaan melalui putusan hakim dianggap lebih memiliki kepastian hukum. Kepastian hukum merupakan perlindungan *Yustiable* terhadap tindakan sewenang-wenang yang berarti bahwa seseorang akan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu. Masyarakat mengharapkan adanya kepastian hukum, karena dengan adanya kepastian hukum masyarakat akan lebih tertib, karena hukum bertugas menciptakan ketertiban masyarakat.³⁴ Pihak-pihak yang berselisih dalam PHI masing-masing menginginkan kepastian akan perlindungan hak-haknya dan masing-masing menginginkan pihak lain untuk melaksanakan kewajibannya.

³²Ikhsan Darmawan. 2015. *Mengenal Ilmu Politik*. Penerbit Buku Kompas. Jakarta. Halaman 79

³³Jimly Asshiddiqie. 2016. *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara*. Raja Grafindo Persada. Jakarta. Halaman 312

³⁴ Iswanto. 2008. *Pengantar Ilmu Hukum*. Penebit Universitas Jenderal Soedirman. Purwokerto. Halaman 163

Apabila dilihat secara perspektif yuridis sosiologis, keterbatasan kewenangan pemerintah Daerah dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial menimbulkan kekecewaan bagi beberapa pihak. Tim LBH Surabaya menilai Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah memaksa buruh untuk membawa konflik perburuhan ke ruang pengadilan. Konflik perburuhan yang sebenarnya ranah publik diseret sedemikian rupa menjadi konflik privat/Perdata. Menurut Syaiful, pekerja dipaksa untuk bertarung secara langsung dengan pengusaha, sementara Negara selalu mencari pembenaran untuk melepaskan kewajibannya untuk melakukan penegakan hukum. Dalam konflik ketenagakerjaan, keberadaan Negara terbatas menjadi pihak netral dan penengah antara pekerja dengan pengusaha dengan memainkan fungsi mediator, atau dengan mengutip pandangan Surya Tjandra yang menyatakan bahwa Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dianggap telah mengalihkan peran pemerintah/*Eksekutif* dalam perselisihan perburuhan ke pengadilan/*Yudikatif*.³⁵

Sikap pemerintah yang ambigu dan tidak konsisten dalam memegang prinsip serta paradigma pembangunan ekonomi pancasila sebagaimana amanat pasal 33 UUD 1945, dimana Negara berperan aktif dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat, di satu sisi arus liberalisasi semakin mencengkram kuat dan semakin mengintegrasikan perekonomian kita dengan ekonomi global, bahkan cabang-cabang produksi yang penting bagi Negara juga tidak lepas dari penguasaan ekonomi global.³⁶

Hasil akhir dari proses mediasi oleh mediator hubungan industrial Kabupaten/Kota berdasarkan Pasal 13 Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial yaitu :

- 1 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

³⁵Sayid Mohammad Rifqi Noval. 2017. *Hukum Ketenagakerjaan : Hakikat Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan*. Penerbit Refika Aditama. Bandung. Halaman 6

³⁶Ikhwan Fakhroji. *Op. Cit.* Halaman 53

- Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
- 2 Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka:
 - a) mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
 - b) anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
 - c) para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
 - d) pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;
 - e) dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Berdasarkan pasal tersebut dapat dilihat bahwa pada hakikatnya kewenangan mediator terbatas hanya sebagai pihak ketiga yang netral. Mediator tidak memiliki kewenangan untuk “Memutus Perkara” layaknya kewenangan lembaga Yudikatif/Hakim PHI. Hal ini dibuktikan dengan fakta bahwa mediator tidak bisa memaksakan para pihak untuk menyepakati penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur mediasi.

Pasal 14 ayat 1 menyatakan bahwa “Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para

pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat”. Walaupun secara hukum penyelesaian perselisihan secara litigasi adalah hak setiap orang, namun hal ini menjadi kendala tersendiri bagi pihak pekerja, karena faktanya masih banyak pekerja yang belum paham tata cara ber hukum beracara di pengadilan hubungan industrial. Di sisi lain Pengusaha juga dirugikan dengan proses penyelesaian perselisihan yang berlarut-larut. Beberapa jenis usaha, seperti misalnya usaha jasa konstruksi membutuhkan kecepatan pengerjaan agar memperoleh keuntungan maksimal.

4. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kedudukan Mediator Hubungan Industrial Kabupaten/Kota dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara pengusaha dengan pekerja berkedudukan sebagai pihak ketiga yang netral untuk memediasi perselisihan hubungan industrial yang terjadi di Kabupaten/Kota yang menjadi wilayah kerjanya. Hal ini dapat dimaknai sebagai perwujudan kehadiran Pemerintah untuk mengupayakan kebutuhan akan keadilan bagi masyarakat

Kewenangan Mediator Hubungan Industrial Kabupaten/Kota sebagai Pemerintah/ Kekuasaan Eksekutif terbatas hanya sampai tahapan proses penyelesaian perselisihan non-litigasi/di Luar Pengadilan, sedangkan proses Litigasi di Pengadilan merupakan kewenangan lembaga Yudikatif dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial. Di satu sisi masyarakat masih mengharapkan peran Mediator Hubungan Industrial Kabupaten/Kota dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Kabupaten/ Kotanya, namun di sisi lain aturan normatif membatasi kewenangan Mediator Kabupaten/ Kota untuk berperan lebih besar dalam mewujudkan gagasan “*Welfare State*/Negara Kesejahteraan”

Rekomendasi

Solusi dari keterbatasan kewenangan Mediator Hubungan Industrial Kabupaten/Kota dapat disiasati dengan mengembangkan prinsip koordinasi dengan para *stakeholder* terkait. Penjabarannya adalah sebagai berikut :

- 1 Koordinasi dengan Pengawas Ketenagakerjaan sesuai dengan pasal 16 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 17 Tahun 2014 tentang

- Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi. Koordinasi ini dewasa ini mengalami kendala dengan ditariknya kewenangan pengawasan ketenagakerjaan dari Kabupaten/Kota kepada Pemerintah Daerah Provinsi. Fungsi pengawasan di Kabupaten/Kota menjadi kurang optimal, berpotensi menyebabkan meningkatnya permasalahan-permasalahan ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota
- 2 Koordinasi dengan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten/Kota. DPRD Kabupaten/Kota sebagai penampung aspirasi rakyat di daerah tentunya mengetahui kebutuhan dan karakteristik masyarakat di Kabupaten/Kota. Hal ini merupakan modal penting untuk menyelesaikan perselisihan ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota
 - 3 Koordinasi dengan Pengadilan Hubungan Industrial. Perlu kiranya untuk digagas agar Mediator Hubungan Industrial Kabupaten Kota mendapat salinan putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial yang berhubungan dengan mediasi ditanganinya. Manfaatnya adalah Mediator Hubungan Industrial Kabupaten/Kota mengetahui hasil akhir dari perselisihan hubungan industrial yang terjadi di daerahnya, sehingga dapat digunakan sebagai bahan referensi (selain peraturan perundang-undangan sebagai yang utama) untuk proses pengembangan dan pembinaan hubungan industrial di daerahnya
 - 4 Koordinasi dengan Pengusaha/Organisasi Pengusaha. Pembinaan terhadap pengusaha/organisasi pengusaha merupakan salah satu tugas mediator. Mediator dapat memberikan pemahaman tentang keunggulan-keunggulan penyelesaian perselisihan hubungan secara mediasi.
 - 5 Koordinasi dengan Pekerja/Serikat Pekerja. Pembinaan terhadap Pekerja/Serikat Pekerja melalui sosialisasi. Mediator dapat memberikan pemahaman tentang keunggulan-keunggulan penyelesaian perselisihan hubungan secara mediasi.
 - 6 Koordinasi dengan Tokoh masyarakat dan Akademisi. Peran tokoh masyarakat dan akademisi dewasa ini semakin penting, mengingat sumbangsih pemikiran dan

solusi yang dapat mereka berikan pengembangan hubungan industrial di Kabupaten/Kota, mengingat permasalahan hubungan industrial dewasa ini tidak hanya berpengaruh terhadap para pihak yang berselisih, tetapi berpengaruh juga bagi masyarakat pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi Wahyudi. 2012. *Hukum Tata Negara dalam Perspektif Pancasila Pasca Reformasi*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Anonim, Undang-Undang Dasar 1945
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdat
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi.
- Dakiri, Hanif, 2017 „Perselisihan Hubungan Industrial Terus Turun. Sabtu, 25 November 2017. <https://bisnis.tempo.co/read/1036955/menter-perselisihan-hubungan-industrial-terus-turun/full&view=ok>. Diunduh 07 November 2018.
- Fajri Fitriyandi AL, 2018 *Kasus Perselisihan Karyawan dengan Perusahaan di Bekasi Meningkat*, Diakses di <http://wartakota.tribunnews.com/2018/01/24/kasus-perselisihan-karyawan-dengan-perusahaan-di-bekasi-meningkat>., Wartakota Tribun News Tanggal 08 Desember 2018
- FX Djumadi. 2008. *Perjanjian Kerja*. Sinar Grafika. Jakarta..
- Hermianto dan Winarno.2013. *Ilmu Sosial & Budaya Dasar*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Ikhsan Darmawan. 2015. *Mengenal Ilmu Politik*. Penerbit Buku Kompas. Jakarta.

- Ikhwan Fahrojih. 2016. *Hukum Perburuhan (Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional)*. Setara Press. Malang.
- Iswanto. 2008. *Pengantar Ilmu Hukum*. Penebit Universitas Jenderal Soedirman. Purwokerto.
- Jimly Asshiddiqie. 2016. *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara*. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Johnny Ibrahim. 2006. *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Bayumedia Publishing. Malang
- Joko Tri Prasetya. 2011. *Ilmu Budaya Dasar*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Lalu Husni. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Rajawali Pers. Jakarta
- Mohammad Saleh dan Lilik Mulyadi. 2012. *Seraut Wajah Pengadilan Hubungan Industrial (Persektif Teoritis, Praktik, dan Permasalahannya)*. Penerbit Citra Aditya Bakti. Bandung.
- Mohd. Syaafi Syamsuddin. 2004. *Norma Perlindungan dalam Hubungan Industrial*. Sarana Bhakti Persada. Jakarta.
- Muhadam Labolo. 2006. *Memahami Ilmu Pemerintahan*. RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Muntir Jeddawi. 2012. *Hukum Administrasi Negara*. Total Media. Yogyakarta.
- Panji Anoraga. 2014. *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta. Jakarta
- Sayid Mohammad Rifqi Noval. 2017. *Hukum Ketenagakerjaan : Hakikat Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan*. Penerbit Refika Aditama. Bandung.
- SF Marbun dan Moh Mahfud MD. 2006. *Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara*. Liberty. Jakarta
- Soerjono Soekanto. 2010. *Sosiologi (Suatu Pengantar)*. Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Sudikno Mertokusumo. 2007. *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*. Liberty. Yogyakarta