JUSTITIA : Jurnal Ilmu Hukum dan Humaniora
ISSNCetak :2354-9033 |ISSN Online :2579-9398
http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/Justitia| Vol. 8 No. 6 Tahun 2021

MENGENAL PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL SECARA MEDIASI

Dhea Dwi Lestari, Rani Apriani
Fakultas Hukum, Universitas Singaperbangsa karawang

ABSTRAK

Mediasi hubungan industrial sendiri adalah penyelesaian perselisihan tentanghhak, perselisihanntentangkkepentingan,pperselisihan tentang pemutus atau pengakhiran pekerjaan serta perselisihannantara serikat buruh serta serikat pekerja dalam sebuah perusahaan dengan melalui proses musyawarah antara serikat pekerja atau serikat buruh yang dimediasi oleh setidaknya satu atau lebih mediator yang tidak memihak siapa pun sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004. Dalam Pasal 8 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mediasi tersebut dibantu oleh seorang perantara atau disebut mediator yang merupakan pegawai instansi pemerintah, bertanggunggjawab atas masalah ketenagakerjaaan yang memenuhi prasyarat sebagaiimediator yang dipilih dan ditetapkan oleh Menteri untuk ditugaskan melakukan mediasi dan yang berkewajiban memberikan bimbingan yang tersusun dan tertulis pada pihak yang sedang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan tentang haknya, perselisihan antar serikat pekerja serikat buruh hanya dalam sebuah perusahaan, serta penyelesaian hubungan kerja dan Kepentingannya.
Kata Kunci : **Mediasi, Penyelesesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mediator**

PENDAHULUAN

Pada dasarnya hubungan industrial itu merupakan hubungan yang mengikat pada hukum, dilakukan antara pengusaha yang mempunyai perusahaan dengan pekerja[2]. Dalam hubungan ini, secara umum tidak akan berjalan seperti yang diharapkan karena ketidakadaannya masalah yang muncul dari hubungan industrial ini. Hal ini dibuktikan dari banyaknya laporan di media sosial saat ini yang melaporkan banyaknya perselisihan di dalam hubungan indutrial ini. Banyak variabel yang menjadi penyebab masalah serta perselisihan hubungan industrial antar pengusaha dengan pekerja, yangg mencakup pengakhiran hubungan kerja secara sepihak serta tidak terpenuhinya hak dari pekerja tersebut.

E-Mail : dheadwi99@gmail.com, rani.apriani@fh.unsika.ac.id
DOI : www. dx.doi.org 10.31604/justitia.v8i6. 1710-1719
Publisher : ©2021 UM- Tapsel Press
[2] Wijayanti, *Asri Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hal 178

Selain itu, masalah hubungan industrial ini juga dapat terjadi antara para pekerja itu sendiri. Misalnya, antar asosiasi serikat pekerja dalam suatu perusahaan itu sendiri. Realitas saat ini menunjukan bahwa hubungan industrial umumnya tidak berjalan dengan lancar dan mudah. Dalam setiap hubungan industrial, akan ada perbedaan penilaian atau keperluan antar pelaku bisnis atau pengusaha dan buruh atau pekerja yang dapat memicu perselisihan. Pengusaha sendiri memberikan strategi yang mereka yakini benar namun para buruh atau pekerja mengira bahwa kebijakan atau pengaturan yang telah ditentukan oleh pihak pengusaha tersebut malah menghambat serta merugikan mereka. Hal inilah yang dapat mempengaruhi terjadinya perselisihan yang sering dikenal dengan istilah perselisihan hubungan industrial.

Makna yang di dapat dari perselisihan ini jelas telah diungkapkan didalam Pasal 1 angka 1 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial : "Perselisihan Hubungan Industtrial merupakan perbedaann penilaian yang melahirkan pertentangan antar pengusaha serta gabungan pengusaha yang mempunyai perusahaan dengan buruh dan/atau pekerja serikat buruh atauu serikat pekerja karna perseisihan tentang haknya, tentang kepentingan, tentang pengakhiran pekerjaan atau pemutus hubungan kerja antar serikat buruh/serikat pekerja dalam suatu perusahaan."

Dalam Pasal 1 angka 1 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka terdapat (4) empat macam, yaitu perselisihan khusus tentang hak, tentang kepentingan, tentang pengakhiran atau pemberhentian pekerjaan dan selisihan antara serikat buruh atau serikat pekerja pada suatu perusahaan.

Di dalam UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, ada (5) lima metode untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yaitu menggunakan cara Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase dan penyelesaiannya yaitu di Pengadilan Hubungan Industrial. Mediasi ini adalah cara strategi penyelesaian perselisihan Tripartit yang cukup sederhana dan relafif mudah dibandingkan dengan penyelesaianya di Pengadilan Hubungan Industrial.

Di dalam penyelesaian perselisihan dengan mediasi mengandung beberapa unsur, dan unsur – unsur tersebut yaitu pertama, adalah prosess penyelesaian dengan cara perundingan, yang kedu, merupakan pihak ketiga yang tidak memihak kepada siapa pun atau tidak memihak dengan siapa pun yang bisa disebut dengan mediator yang terlibat dan sudah diketahui oleh kedua belah pihak yang bersangkutan didalam perundiingan, yang ketiga, perantara dan/atau yang bisa disebut dengan mediator yang dipercayakan untuk membantu mencari jalan keluar atas masalah yang sedang dipermasalahkan oleh kedua belah pihak, yang ke empat, mediator tersebut tidak memiliki kewajiban membuat keputusan selama prundingan sedang berjalan, dan ke lima, maksud dari mediasi ini ialah agar tercapainya kesepakatan yang diterima dari kedua belah pihak yang mempunyai masalah agar menyelesaikan sengketanya[3]. Mediator juga tidak memihak siapapun menunjukkan bahwa mediator itu netral, tidak mempunyai kepentingan dengan sengketa yang sedang tejadi, dan tidak diuntungkaan serta dirugikan jika perselisihan dapat

[3] Absori, *Hukum Ekonomi Indonesia: Beberapa Aspek Bidang Pengembangan pada Era Liberalisasi Perdagangan*, Muhammadiyah University Press, Surakarta, 2010, hal. 203-204.

dibereskan dan/atau mediasi tidak menemukan titik keluar[4]. Hal ini sangat penting sehingga hasil mediasi dapat memberikan kesetaraan atau keadilan bagi kedua belah pihak.

Penyelesaian perselisihan melalui proses mediasi ini tidak ini mengandung paksaan antar kedua belah pihak dengan mediator, kedua belah pihak meminta agar mediator membantu dalam menyelesaikan perselisihan yang terjadi dengan secara sukarela. Jadi, mediator hanya ditempatkan untuk membantu kedua belah pihak yang sedang bersengketa hingga mencapai kesepakaan yang harus dipilih dan serta hanya dapat diputuskan oleh puhak yang bersengketa. Sebagai phak yang berada diluar pihak yang bersengketa, mediator yang merupakan pihak tengah tidak memiliki kekuatan atau pun kewenangan dalam memaksa, mediator wajib bertemu dengan kedua belah pihak yang berselisih. Setelah itu dapat diketahui dudukanya kasus yang bersengketa maka mediator dapat membuat proposal penyelesaianyang kemudian di berikan tawaran kepada kedua belah pihak. Oleh karena itu mediator harus bisa mencipakan suasana yang kondusif dan menjamin terbentuknya kesepakatan dari kedua belah pihak yang bersengketa agar mendapatkan hasil yang menguntungkan kedua belah pihak (*win-win solution*) Tetapi jiika proposal penyelesaian yang diberikan oleh mediator disepakati, maka mediator sebagai penengah, penyusun kesepakatan para pihak secara tertulis untuk ditandatangani oleh kedua belah pihak.

Berdasarkann uraian diatas, penulis sangat tertarik untuk membahas permasalahan dari uraian diatas ini lebih lanjut karena banyak masyarakat yang belum tau penyelesaiaan hubungan industrial dengan cara mediasai dengan judull Mengenal Penyelesaian Hubungan Industrial Secara Mediasi.

Sehubungan dengan itu, Rumusan masalah dalam penulisan artikel ini yaitu Apa yang dimaksud dengan Mediasi dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial? Dan Bagaimana efektifitas upaya Mediasi dalam perselisihan hubungan industrial ?

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini yaitu yuridis normative, dengan pendekataan konseptual (*conceptualapproach*), pendekatan perundang-undangan (*normative approach*) dan sinkronisasi hukum. Bahan-bahan hukum primer yang terdiri dari Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaia Perselisihan Hubungan Indusrial, Peraturan Mahkamah Agung No. 01 Tahun 2008 mengenai Mediasi di Pengadilan, Peraturan dan Keputusa Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kepmenakertrans) No. Kep: 92/ Men/VI/2004 tentang Pengangkatan dan PemberhentianMediator serta prosedur Mediasi. Serta Bahan hukum sekunder yangmana terdiri dari buku-buku, jurnal dan makalah hukum yang berhubungan dengan judul, bahan hukum tertier yaitu kamus hukum. Data yang ditemukan, kemudian diinterprestasi-kan, dievaluasi dan secara deduktif ditarik kesimpulannya. Hasil penelitian ini dimaksudkan agar bisa menjadi bahan masukan dan pertimbangan perubahan atau revisi UU No. 2 Tahun 2004.

[4] Takdir Rahmadi, *Mediasi: Penyelesaian sengketa melalui pendekatan mufakat*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2010, hal. 14.

PEMBAHASAN

Perselisihan hubungan industrial terbagi menjadi dua jenis apabila mengacu pada subjek hukumnya, yang pertama merupakan perselisiha hubungan industrial antara pengusaha maupun gabungan pengusaha dengan para buruh maupun serikat buruh kemudian yang kedua merupakan perselisihan hubungan industria antar serikat buruh dengan serikat buruh lainnya dalam perusahaan yang sama. Menurut Undang-undang nomor 2 tahun 2004 terdapat beberapa Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu Lembaga perlindungan bipartite, Lembaga mediasi, pengadilan hubungan industrial, Lembaga abitrase, dan Lembaga konsiliasi. Didalam hal menyelesaikan perselisihan hubungan industria Lembaga-lembaga tersebut memiliki kewenangan absolute yang tentunya berbeda beda. Namun pada prakteknya jalur mediasi merupakan cara penyelesaian yang paling sering di jalani oleh pihak yang berselisih dalam menyelesaikan perselisihannya.

Perselisihan hubungan industrial tentunya merupakan hal yang sangat mempengaruhi performa dan kesejahteraan pekerja, maka dari itu menjadi penting untuk melakukan penyelesaian kasus-kasus perselisihan yang terjadi dalam hubungan industrial untuk mencapai keharmonisan dan ketenangan pekerja yang akan berdaampak positif tentunya pada produktifitas industrial. Menurut UU No. 2 tahun 2004 terdapat beberapa aspek dalam pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara mediasi yaitu aspek kelembagaan dan juga aspek prosedural penyelesaian.

Pengaturann mediasi jika mengacu pada aspek kelembagaan yang berwenang dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial bisa di jelaskan sebagai berikut. Apabila penyelesaian yang di tempuh secara bipartite mengalami kegagalan maka dapat dilanjutkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan cara mediasi, hal tersebut apabila pada pihak yang berselisih tidak memilih Lembaga konsiliasii atau arbitrase dalam upaya menyelesaikan perselisiha mereka, isi dalam pasal 1 butir 11 UU No. 2 tahun 2004 yaitu penyelesaian dalam perselisihan hak, perselisihan dalam hal pemutusan hubungan kerja, perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja yang terdapat pada satuu perusahaan yang sama, dengan proses berunding yang di tengahi oleh mediator yang netral. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa semua jenis perselisihan dapat dilakukan penyelesaian melalui mediasi.

Yang dimaksud mediasi dalam hubungan industrial memili arti penyelesaian perseisihan kepentingan, perselisihan terkait hak,perselisihan mengenai pemberhentian hubungan industrial dan juga penyelesaian perselisihan antar serikat buruhh dalam satu perusahaan yang melalui proses perundigan yang mana dalam prosesnya di tengahi oleh seorang mediator yang tidak memihak, pengertian tersebut sama persis dengan Undang-Undang No.2 tahun 2004.

Mediasi memiliki karakteristik umum (As'adi 2012:3) yaitu:

1. Mediasi memiliki ciri-ciri pokok seperti :
    a) Terdapat prosess atau juga metode
    b) Didalamnya terdapat pihak yang saling berlawanan danatau perwakilannya,
    c) Adanya mediator yang membantu proses mediasi,
    d) Menyelesaikan perselisihan untuk mendapat keputusan yang di terima kedua belah pihak melalui diskusi dan juga perundingan.

2. Secara sederhana mediasii dapat di artikan sebagai cara pengambilan sebuah keputusan yang di terima pihak pihak yang terkait melalui bantuan pihak tertentu
3. Secara sistem mediasi dapat di artikan dimana mediator berperan mengatur jalannya suatu proses mediasi dan para pihak yang menentukan hasil aakhir.

Dalam kasus perselisihan hubungan industrial mediasi ialah cara yang paling sering di pilih jika di bandingkan dengan penyelesaian perselisihan melalui jalur pengadilan hal ini juga disampaikan Ketika penulis melakukan diskusi dengan salahsatu organisasi buruhh, aktivis perburuhan serta Lembaga pemerintahan yang bekerja padabidang ketenagakerjan, yang mana mediasi merupakan cara yang lebih mudah jika di bandingkan melalui system penal, hal ini karena mediasi memiliki tujuan untuk mencapai win-win solution sehingga kedua belah pihak bisa menghindari keputusan yang dapat merugikan salah satu pihak, sehingga tercipta keputusan penyelesaian jalan tengah atas perselisihan yang terjadii antar ke dua belah pihak.

Apabila kedua belah pihak yang berselisih menolak untuk menyelesaikan perselisihan melalui konsiliasi atau arbitrase maka dalam hal ini penyelesaian perselisihan melaui cara mediasi mejadi wajib (mandatory). Dalam prosesnya, penyelesaiana perselisihan melalui mediasi akan di bantu oleh mediatorr yang berada pada setiap kantor instansi di bidang ketenagakerjaan kabupaten dan/atau kota.

Dalam hal ini mekanisme dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui cara mediasi di laksanakan sebagai berikut :

1. Penyelesaian perselisihan melalui cara mediasi harus sudah memiliki hasil akhir atau keputusan penyelesaian paling lama 30 hari kerjaa terhitung sejak mediator menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan,
2. Mediator memiliki hak menghadirkan saksi atau saksi ahli untuk menghadiri sidang mediasi untuk di minta dan di dengar keterangannya,
3. Apabila sidang mediasi menghasilkan kesepakatan antara pihak yang berselisih maka akan di buatkan perjanjian yang di tanda tangani oleh kedua belah pihak yang di saksikan oleh mediator yang kemudian kesepakatan tersebut akan di daftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang ada di wilayah hukum pihak-pihak yang berselisih,
4. Apabila dalam proses mediasi ternyata tidak menghasilkan kesepakatan antar pihak yang berselisih maka mediator akan membuat anjuran tertulis,
5. Anjuran tertulis oleh mediator selambat lambatnya harus sudah di keluarkan 10 (sepuluh) hari terhitung setelah sidang mediasi dilaksanakaan,
6. Pihak yang berselisih wajib menyampaikan jawaban atau tanggapan secara tertulis mengenai anjuran dari mediator selambat-lambatnya 10 hari setelah anjuran dari mediator di terima,
7. Anjuran mediator akan di anggap di tolak apabila pihak-pihak yang berselisih tidak memberikan jawaban maupun tanggapan secara tertulis,
8. Apabila pihak-pihak yang berselisih setuju dengan anjuran mediatorr, maka dalam hal ini selambat-lambatnya 3 hari sudah harus di buatkan perjanjian bersama yang akan di daftarkan di pengadilan hubungan

industrial pada pengadilan negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang berselisih yang nantinya akan memperoleh akta bukti pendaftaran,

9. Dalam hal mediasi tidak mendapatkan kesepakatan antara pihak-pihak yang berselisih ataupun ditolaknya anjuran mediator, maka salah satu pihak bisa mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang berselisih.

Christopher W.Moore mengemukaan bahwa mediator atau pihak penengah dalam proses mediasi penyelesaian perselisihan terdiri dari 3 tipologi, pertama adalah *social network mediators,* yaitu mediator yang di pilih di dasari atas adanya hubungan sosial antara para pihak yang berselisih dengan mediator, sebagai contoh : pemuka agama, aktifis masyarakat.

Tipologi kedua adalah *authorative mediator,* merupakan mediator yang memiliki hubungan otoritatif dengan pihak-pihak yang berselisih, dan juga mediator tersebut memiliki kedudukan yang lebih kuat dibanding pihak-pihak yang berselisih sehingga berkemungkinan dapat mempengaruhi hasil keputusan akhir dari perselisihan pihak-pihak terkait, namun mediator ini tetap mencari penyelesaian dari perselisihan antara pihak-pihak terkait dengan mengupayakan kesepakatan Bersama dan tidak menggunakan kewenangan atau pengaruhnya, yang di dasarkan keyakinan pemecahan perselisihan tidak dapat di tentukan oleh sisinya yang memiliki kekuasaan atau kewenangan namun harus dari upaya pihak-pihak yang berselisih itu sendiri sehingga menghasilkan keputsan akhir yang dapat di terima oleh semua pihak.

Tipologi yang ketiga yaitu, *independent mediator*, merupakan mediator yang netral atau independent, yaitu mediator yang tidak memiliki hubugan dengan pihak manapun, tipe mediator ini juga lebih bersikap menjaga jarak dengan pihak manapun terkait persoalan perselisihan yang di hadapi oleh para pihak.

Dari ketiga tepi mediator yang di jelaskan sebelumnya menurut UU No. 2 tahun 2004 menetapkan mediator tersebut termasuk pada tipe authorative mediator, yang merupakan mediator yang berasal dari instansi pemerintah dan kewenangannya di tetapkan oleh undang undang.

Untuk menjadi mediator terdapat beberapa persyaratan, sebagaimana hal ini telah di tentukan pada pasal 9 UU No. 2 tahun 2004, namun pada pasal tersebut tidak di jelaskan secara terperinci mengenai persyaratan untuk mejadi mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Hal tersebut beralasan apabila melihat pada ketentuan yang di tulis pada pasal 9 huruf g yang mana syarat-syarat lain yang di tetapkan oleh mentri. Dan juga pasal 16 UU no. 2 tahun 2004 juga mengatur ketentuan tata cara pengangkatan dan juga pemberentian mediator, selain itu pelaksanaan mediasi di atur dengan keputusan Menteri. Untuk menunjang pelaksanaan pasal 9 huruf g dan juga pasal 16 UU No2 tahun 2004, maka di buatkan keputusan Menteri tenaga kerja No. Kep/ 92/VI/2004 yang memuat aturan oengangkatan dan juga pemberentian mediator dan juga tata kerja mediasi (yang kemudian di sebut Kepmenaker No. Kep/92/VI/2004). Adapun syarat seseorang untuk menjadi mediator di atur pada pasal 3 kepmenaker No. kep/92/VI/2004 sebagai berikut:

1. Kewarganegaraan Indonesia
2. Beriman kepada tuhan yang maha esa,

3. Memiliki surat keterangan sehat dari dokter
4. Memahami dan menguasai peraturan perundang-undangan di bidang tenaga kerja,
5. Pegawaii Negeri Sipil pada instansi/dinas yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan,
6. Berwibawa, jujur dan berkelakuan baik,
7. Memiliki latar belakang Pendidikan minimal strata satu (S1) dan
8. Memiliki legitimasidari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Untuk mendapatkan llegitimasi mediator, terdapat beberapa ketentuan yang di atur pada pasal 4 Kepmenaker No. Kep/92/VI/2004 sebagai berikut :

a) Calon mediator pada Departemen Tenaga Kerja danTransmigrasi diusulkan oleh Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial,
b) Calon mediator pada iinstansi yang bertanggung jawab di bidang ketenegakerjaan Provinsi diusulkan oleh Gubernur,
c) Calon mediator pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenegakerjaan Kabupaten/Kota diusulkan oleh Bupati atau Walikota.

Ketentuan di atas bisa di artikan, secara kelembagaan yang memiliki kewenangan untuk dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melaluii mediasi hanyalah mediator yang merupakan PNS di instasi pemerintah bidang ketenagakerjaan. Hal tersebut dapat di artikan bahwa tidak ada mediator di luar PNS yang mendapatkan sertifikasii mediator oleh Mentri Tenaga kerja.

Untuk menciptakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat di katakan adill dan objektif perlu adanya pengaturan mediasi yang ideal, sehingga dapat memberii jaminan tercapainya ke adilan dalam proses penyelesaian perselisihan. Yang di maksud dengan adil dan objektif merupakan kata yang saling berhubungan dimana keputusan yang adil tidak akan di hasilkan apabila di pegang oleh pihak penegak hukum yang tidak berlaku objektif dalam menilai dan mempertimbangkan hukum. Terdapat beberapa faktor untuk dapat dikatakan bahwa penegak hukum berlaku adil dan objektif yaitu : adanya aturn hukum yang adil dan juga objektif tidak terdapat potensi intervensii dari pihak manapun terhadap penegakan hukum tidak adanya diskriminsi dalam upaya negosiasi ataupun musyawarah; arif dan juga bijaksanaan dalam mendengar argument yang di utarakan para pihak yang bersengketa; memiliki pengetahuan yang mempuni dalam hal ketenagakerjan maupun objek perselisihan. Proses mediasi juga adalah salahsatu bentuk dalam usaha penegakkan hukum, oleh karena itu lima faktor yang di sebut di atas apa yang berlaku pada proses mediasi dalam upaya penyelesaian hubungan industria.

Para pihak yang bersengketa dapat memilih mediator yang di anggap mampu memberikan upaya penyelesaian perselisihan yang adil, hal ini sebagaimana konsep pengaturan mediasi yang ideal, yang mana tentunya penyelesaian yang adil dan objektif dapat di selesaikan oleh Lembaga penegak hukum yang adil dan tidak melakukan diskriminasi.

Beberapa profesi yang di anggap mampu dan mempuni dalam pokok sengketa seperti dosen, advokat, komnas HAM dan lain lain juga dapat di pertimbangkan sebagai pilihan menjadi seorang mediator. Hal tersebut di dasarkan dengan alasan. Di tunjuknya seorang mediator atas dasar kesepakatan pihak berselisih dalam hal ini meskipun orang tersebut bukan ber profesi sebagai praktisi hukum maupun akademisi namun di yakinin memiliki pengalaman atau di anggap mampu dan dan memiliki pengetahuan terhadap pokok perselisihan maka berkemungkinan atas kesepakatan pihak terkait di tunjuk sebagai mediator, sebagai contoh yaitu pensiunan PNS di instansi pemerinta yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjan.

Setelah itu, sesudah ditentukann pihak-pihak yang dapat menjadi mediator, kemudian akan didakan pembaharuan atau revisi pada ketentuan UU No. 2 Tahun 2004 dan peraturann pelaksananya. Bentuk perbaharuan tersebut adalah sebagai berikut. Pertama, mediator sebagaimana ketentuan Pasal 1 ayat (12) UU No. 2 Tahun 2004 direvisi menjadi konsep: "Mediator Hubungan Industrial selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instanspemerintah di bidang ketenagakerjan yang memenuhi syaratt atau pihak ketiga yang tidak memihak siapa pun ditunjuk oleh kedua belah pihak berdasarkn perjanjian dan mampu menyelesaikan perselisihan hubungan industrial untuk meng hasilkan anjuran". Dalam konteks tersebut, penelitii mengharapkan adanya perluasan mengenai jenis lembaga yang dapat menjadi mediator . Perluasan ini merupakan kesempatan untuk lembaga dan/atau institusi lain menjadi mediator yang menjadi penerapan dari asas kesaman kedudukan hukum bagi lembaga peradilan untuk menyelesaikan perselisihan serta penerapan asas kebebasn bagi para pihak yang berselisih agar memiliih lembaga peradilan yang kedua belah pihak percayai tidak memihak kepada siapapun dan mampu menyelesaikan perselisihan. Kedua, ketentuan Pasal 8 UU No. 2 Tahun 2004 harus direvisi menjadi "Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi bisa dilakukan oleh mediator dari pegawai negeri sipil khusus dibidang atau mediator yang di pilih oleh pihak yang berselisih berdasar perjanjian tertulis."

Dalam UU No. 2 tahun 2004 yang mengatur tentang prosedur mediasi dan peraturan pelaksana pada dasarnya juga dapat di aplikasikan pada prosedur mediasi pada mediator yang berjenis *independet*. Galenter berpendapat bahwa tidak di perlukannya kedatangan secara fisik dari pihak pengadilan alternatif, tapi juga dalam proses-proses yang berlangsung. Berarti apabila terjadi kesepakatan di luar dari ketentuan peraturan perundang-undangan yamg di setujui oleh pihak-pihak terkait, maka prosedural dapat di serahkan kepada mediator selain PNS dinasker asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang undangan. Meskipun adanya mediator pada proses penyelesaian perselisihan, mediator wajib memakai prinsip musyawarah untuk mencapai mufakat.

Prinsip yang di gunakan untuk menyelesai kan perselisihan di luar dari pengadilan adalah perundingan untuk mencapai mufakat. Adapun beberapa hal yang menjadi pedoman yang perlu di perhatikan oleh pihak-pihak terkait sebagai berikut : terdapat perjanjian yang tertulis dari kedua belah pihak terkait, yang di sebut perjanjian medias, Adapun hal yang perlu di atur dalam perjanjian iini meliputi: identitas dari setiap pihaknya yang berselisih, lokasi mediasi yang di tentukan, identitas meditor yang di tentukan, honorarium dan juga biaya perjalanan mediator, Adapun dalam prosesnya penyelesaian perselisihan ini memprioritaskan prinsip musyawarah untuk mencapai

mufakat, pihak yang terkait juga memiliki kewenangan untuk menerima maupun menolak anjuran dari mediator, batas penyelesaian bisa di tentukan sesuai kesepakatan, namun pada UU No. 2 tahun 2004 mengatur bahwa idealnya perselisihan dapat di selesaikan dalam kurun waktu 30hari, namun apabila perselisihan tidak menemukan titik penyelesaian maka kedua belahh pihak dapat mengajukan penyelesaian ke pengadilan sesuai dengan peraturan yang ada, dengan catatan terdapat risalah yang membuktikan bahwa pernah dilakukan upaya penyelesaian secara mediaasi.

PENUTUP

Kesimpulan

UU No. 2 tahun 2004 yang mengatur penyelesian perselisihan industriall melalui cara mediasi , memiliki beberapa aspek dimana aspek tersebut adalah kelembagaan dan prosedur penyelesaian. Aspek kelembagaan menjelaskan bahwa dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang di lakukan dengan cara mediasi dan di bantu oleh mediator yang mana mediator tersebut harus berasal dari pegawai negri sipil yang ada pada instansi pemerintah yang bertanggung jawab pada bidangnya ketenagakerjan. Kemudian prosedural penyelesaian dimana di atur dalam waktu paling lambat 7hari kerja setelah mediator menerima plimpahan penyelesaian perselisihan harus segera mengadakan penelitian mengenai duduk perkara dan juga langsung mengadakan sidang mediasi, dalam hal ini proses penyelesaian perselisihan melalui proses mediasi harus selesai sekiranya 30 hari kerjaa terhitung dari hari mediator menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan. Penyelesaian perselisihan yang di lakukan dalam upaya mediasi yang di laksanakan oleh dinsos, tenaga kerja dan transmigrasi yang merupakan pihak-pihak yang berselisih diharuskan melakukan upaya perundingan bipartite di tingkat internal perusahaan secara musyawarah; mendaftarkan atau melakukan aduan mengenai perselisihan hubungan industial kepada dinsos, tenaga kerja dan transmigrasi apabila proses perundingan bipartite yang di lakukan sebelumnya tidak membuahkan hasil dan juga membawa risalah perundingan bipartite untuk mendukung proses pengaduan, menetapkan untuk menempuh jalur mediasi untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial; mediator menggunakan surat panggilan dinas untuk memanggil para pihak yang terkait; sidang mediasi hanya dapat di laksnakan paling banyak 3 (tiga) kali sidang; setelah mencapai hasil dari mediasi akan di buat surat perjanjian Bersama yang memuat poin-poin kesepakatan dari para pihak yang berselisih yang kemudian di tandatangani oleh para pihak dan juga mediator.

Saran

UU N0.2 tahun 2004 yang mengatur tentang perselisihan hubungan industrial khususnya yang menyangkut aspek mediasi perlu di lakukan revisi. Hal ini di dasari dengan tujuan untuk dapat menyesuaikan dengan kebutuhan hukum dari masyarakat.

DAFTAR BACAAN

Buku

Wijayanti Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta : Sinar Grafika, 2009.

Absori, *Hukum Ekonomi Indonesia: Beberapa Aspek Bidang Pengembangan pada Era Liberalisasi Perdagangan*, Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2010

Takdir Rahmadi, *Mediasi: Penyelesaian sengketa melalui pendekatan mufakat*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2010

Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Indeks, 2009.

Peraturan Perundang-Undangan

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

Jurnal

Lanny Ramli, *Ratio PNS Sebagai Mediator Dalam Penyelesaian Hubungan Industria*l, Jurnal Magister Hukum, Vol. 1 No. 2, Tahun 2010