



**PERAN MEDIATOR DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN  
HUBUNGAN INDUSTRIAL  
(Studi Di Disnakertrans Prov. NTB)**

**SKRIPSI**

Oleh:

**CAHYA PUTRI KHAIRANI**  
**2020F1A135**

**Program Studi Hukum**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM  
MATARAM  
2024**

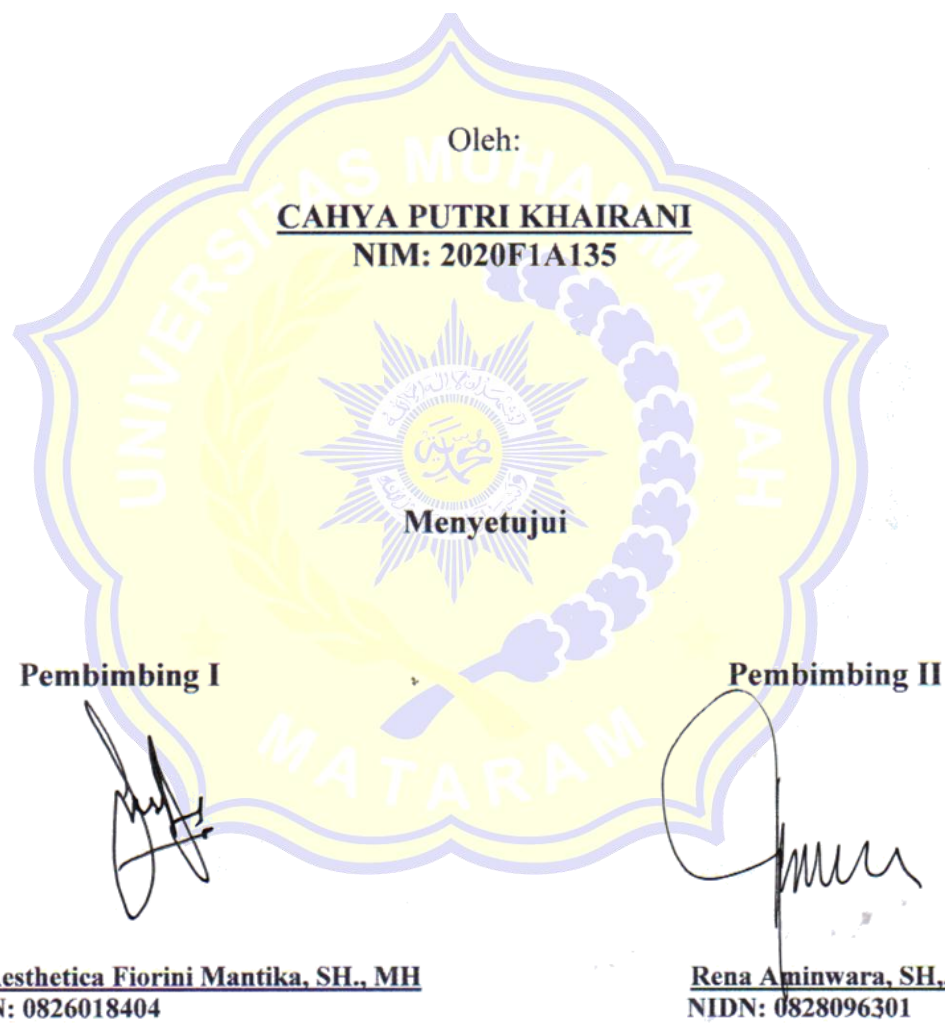
**HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING**

**SKRIPSI**

**“PERAN MEDIATOR DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN  
HUBUNGAN INDUSTRIAL  
(Studi Di Disnakertrans Prov. NTB)”**


Oleh:

**CAHYA PUTRI KHAIRANI**  
**NIM: 2020F1A135**

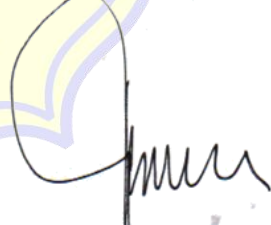


**Menyetujui**

**Pembimbing I**



**Pembimbing II**



**Dr. Aesthetica Fiorini Mantika, SH., MH**  
**NIDN: 0826018404**

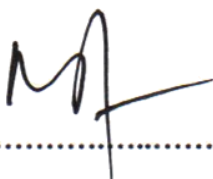
**Rena Aminwara, SH., M.Si**  
**NIDN: 0828096301**

**LEMBAR PENGESAHAN DEWAN PENGUJI**

**SKRIPSI INI TELAH DISEMINARKAN DAN TELAH DIUJI OLEH TIM  
PENGUJI  
PADA HARI Kamis, 25 Januari 2024  
Oleh  
DEWAN PENGUJI**


**Ketua,**

**Edi Yanto, S.H., M.H  
NIDN. 0809058503**

  
(.....)

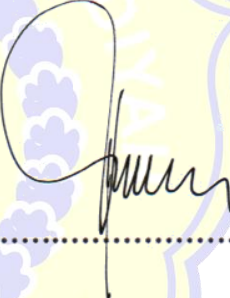
**Anggota I,**

**Dr. Aesthetica Fiorini Mantika, SH., MH  
NIDN. 0826018404**

  
(.....)

**Anggota II,**

**Rena Aminwara, S.H., M.Si  
NIDN. 0828096301**

  
(.....)

**Mengetahui  
Fakultas Hukum  
Universitas Muhammadiyah Mataram  
DEKAN,**

**Dr. Hilman Syahril Haq, S.H., L.LM  
NIDN. 0822098301**



**PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan ini saya menyatakan :

1. Skripsi yang berjudul :  
“PERAN MEDIATOR DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (STUDI DI DISNAKERTRANS PROV. NTB)” ini. Merupakan hasil karya tulis asli yang saya ajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Mataram.
2. Semua sumber yang saya gunakan dalam penulisan skripsi tersebut telah saya cantumkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Program Studi Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Mataram.
3. Jika di kemudian hari terbukti bahwa karya saya tersebut bukan hasil karya tulis asli saya atau jiplakan dari orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi yang berlaku di Program Studi Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Mataram.

Mataram, 25 Januari ..... 2024  
Yang membuat pernyataan



CAHYA PUTRI KHAIRANI  
NIM. 2020F1A135





**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN DAN  
PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM  
UPT. PERPUSTAKAAN H. LALU MUDJITAHID UMMAT**

Jl. K.H.A. Dahlan No.1 Telp.(0370)633723 Fax. (0370) 641906 Kotak Pos No. 108 Mataram  
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : [perpustakaan@ummat.ac.id](mailto:perpustakaan@ummat.ac.id)

**SURAT PERNYATAAN BEBAS  
PLAGIARISME**

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Cahya Putri Khairani  
NIM : 2020F1A135  
Tempat/Tgl Lahir : Sidoarjo / 09-02-2002  
Program Studi : Hukum  
Fakultas : Hukum  
No. Hp : 085338075295  
Email : Cahyaputri.khairani031@gmail.com

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi/KTI/Tesis\* saya yang berjudul :

Peran Mediator Dalam Penyelesaian Perkeluhan Hubungan  
Industri (studi di Disnakertrans Prov. NTB)

**Bebas dari Plagiarisme dan bukan hasil karya orang lain. 50%**

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari Skripsi/KTI/Tesis\* tersebut terdapat indikasi plagiarisme atau bagian dari karya ilmiah milik orang lain, kecuali yang secara tertulis disitasi dan disebutkan sumber secara lengkap dalam daftar pustaka, saya **bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum** sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Mataram.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari siapapun dan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Mataram, 26 Februari .....2024  
Penulis



Cahya Putri Khairani  
NIM. 2020F1A135

Mengetahui,  
Kepala UPT Perpustakaan UMMAT

Iskandar, S.Sos., M.A.  
NIDN. 0802048904



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN DAN  
PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM  
UPT. PERPUSTAKAAN H. LALU MUDJITAHID UMMAT**

Jl. K.H.A. Dahlan No.1 Telp.(0370)633723 Fax. (0370) 641906 Kotak Pos No. 108 Mataram  
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : [perpustakaan@ummat.ac.id](mailto:perpustakaan@ummat.ac.id)

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN  
PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Cahya Putri Khairani  
NIM : 2020F1A135  
Tempat/Tgl Lahir : Sidoarjo / 09-02-2002  
Program Studi : Hukum  
Fakultas : Hukum  
No. Hp/Email : 085338075295  
Jenis Penelitian :  Skripsi  KTI  Tesis

Menyatakan bahwa demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Mataram hak menyimpan, mengalih-media/format, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Repository atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama *tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta* atas karya ilmiah saya berjudul:

Peran Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan...  
Industrial (Studi di Disnakertrans Prov. NTB)

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah ini menjadi tanggungjawab saya pribadi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun.

Mataram, 26 Februari .....2024

Penulis



Cahya Putri Khairani  
NIM. 2020F1A135

Mengetahui,

Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT



Iskandar, S.Sos., M.A.  
NIDN. 0802048904

## MOTTO

“Musuh Terbesar dalam Hidup adalah Rasa Malas”





## PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

- ❖ Teruntuk kedua orang tua yang tercinta, Ayah penulis Slamet Raharjo dan Ibu penulis Khosyihin Nurul Hidayah yang selalu mendoakan, memberikan perhatian dan kasih sayang, memberikan semangat disaat penulis lelah serta memberikan motivasi hingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
- ❖ Kepada kakak tersayang Asti Amalia Rahayu dan adik tersayang M. Rizky Renaldy terimakasih telah memberikan semangat selama penulisan skripsi ini, terimakasih telah menjadi kakak dan adik yang baik.
- ❖ Kepada sahabat penulis M. Nur Azhari, Reynara Rafli Azra dan Lukmanul Hakim yang sudah seperti abang yang selalu memotivasi dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, terimakasih telah menjadi sahabat sekaligus abang yang baik.
- ❖ Kepada sahabat-sahabat penulis, Ni Luh Ketut Adnya Swari, Yenni Aprilia, Muliani dan Ayu Lestari yang selalu setia memberi motivasi dan semangat disaat penulis hampir menyerah dalam penyusunan skripsi ini. Terimakasih telah menjadi sahabat yang selalu ada disaat suka maupun duka. Kalian sahabat terhebat yang selalu menguatkan satu sama lain.
- ❖ Kepada teman-teman penulis yang tergabung dalam kelas A terimakasih telah menjadi bagian dari cerita perkuliahan dari semester I sampai semester V.
- ❖ Kepada seluruh teman-teman Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram khususnya yang angkatan 2020 yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terimakasih telah menjadi teman seperjuangan penulis.



## KATA PENGANTAR

*Assalamu'Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas berkah, rahmat dan hidayah-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada Rasulullah SAW yang mengantarkan manusia dari zaman kegelapan ke zaman yang terang benderang ini. Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Mataram. Adapun judul dari skripsi ini adalah “Peran Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi di Disnakertrans Prov. NTB)”

Penyusunan skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya bantuan serta kemurahan hati dari berbagai pihak. Oleh karena itu, disamping rasa syukur yang tak terhingga atas nikmat yang telah diberikan oleh Allah SWT penulis juga menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Drs. Abdul Wahab, MA., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Mataram.
2. Bapak Dr. Hilman Syahrial Haq, S.H., LL.M, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram..
3. Bapak Dr. Usman Munir, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram.
4. Ibu Anies Prima Dewi, S.H., M.H, selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram.
5. Bapak Edi Yanto, S.H., M.H., selaku Ketua Prodi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram.
6. Bapak M. Taufik Rachman, S.H., M.H., selaku Sekretaris Prodi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram.
7. Ibu Dr.Aesthetica Fiorini Mantika, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing I, yang telah memberikan waktu, membimbing dan mengarahkan penulis dalam proses penulisan skripsi ini.
8. Ibu Rena Aminwara, S.H., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II, yang telah memberikan waktu, membimbing dan mengarahkan penulis dalam proses penulisan skripsi ini.

9. Bapak Bahri Yamin, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing Akademik dari penulis, yang setiap semester selalu menanyakan dan memperhatikan serta memberikan nasehat terhadap penulis tentang perkembangan hasil IP atau IPK dari penulis, yang mana berkat beliaulah penulis semakin semangat dalam perkuliahan setiap semester berikutnya.
10. Seluruh Dosen Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataran, yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama di bangku perkuliahan.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna sehingga segala saran dan kritik akan diterima dari semua pihak dalam rangka penyempurnaan penulisan skripsi ini di masa mendatang.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna pada diri pribadi penulis, almamater, bangsa dan agama khususnya dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan di masa yang akan datang. Amin.

Mataran, .....202  
Penyusun,

Cahya Putri Khairani  
NIM: 2020F1A135

## ABSTRAK

### PERAN MEDIATOR DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (STUDI DI DISNAKERTRANS PROV. NTB)

Oleh : Cahya Putri Khairani

Oleh Dosen Pembimbing : Aesthetica Fiorini Mantika dan Rena Aminwara

Skripsi ini membahas tentang Peran Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Disnakertrans Prov. NTB. Peran mediator sangat dibutuhkan sebagai pihak ketiga yang bersifat netral dalam membantu Penyelesaian Hubungan Industrial hingga terciptanya perdamaian antar kedua belah pihak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran mediator dalam memediasi perkara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Disnakertrans Prov. NTB dan untuk mengetahui dan menganalisis apa saja yang dapat menjadi kendala dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Disnakertrans Prov. NTB. Jenis penelitian ini adalah penelitian Normatif dan Empiris dengan pendekatan Perundang-Undangan dan pendekatan sosiologis, sedangkan teknik dan alat pengumpulan data yaitu wawancara dengan salah satu mediator hubungan industrial. Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa terjadinya perselisihan hubungan industrial disebabkan oleh ketidaksepahaman antara pekerja dan pengusaha sehingga mengakibatkan terjadinya perselisihan. Jenis perselisihan yaitu meliputi: Perselisihan Hak, Perselisihan Kepentingan, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan Perselisihan antar Serikat Buruh/Serikat Pekerja. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja menjadi hal yang paling mendominasi dalam Disnakertrans Prov. NTB. Namun kendala yang sering terjadi dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Disnakertrans Prov. NTB yaitu banyaknya perkara yang tertunda disebabkan karena jumlah mediator yang tidak sebanding dengan jumlah perkara yang diajukan. Selain itu, ketidakhadiran salah satu pihak dalam proses mediasi serta tidak adanya itikad baik kedua belah pihak juga menjadi kendala dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

**Kata kunci:** *Peran, Mediator, Perselisihan Hubungan Industrial*

**ABSTRACT**

**THE ROLE OF MEDIATORS IN THE SETTLEMENT OF INDUSTRIAL  
RELATIONS DISPUTES  
(STUDY AT DISNAKERTRANS PROV. NTB)**

**By: Cahya Putri Khairani**

**By Supervisors: Aesthetica Fiorini Mantika and Rena Aminwara**

*This thesis discusses the Role of Mediators in the Settlement of Industrial Relations Disputes in Disnakertrans NTB province. As a neutral third party, the mediator must assist the Industrial Relations Settlement in resolving the dispute between the parties. The objective of this research endeavour was to ascertain the mediator's function in facilitating Industrial Relations Dispute Settlement cases at the Provincial Manpower and Transmigration Office, NTB and to find out and analyze what can be an obstacle in the Settlement of Industrial Relations Disputes in Disnakertrans Prov. NTB. This type of research is Normative and Empirical research with a Legislation approach and a sociological approach, while data collection techniques and tools are interviews with one of the industrial relations mediators. The results of this study show that industrial relations disputes are caused by disagreements between workers and employers, resulting in disputes. Disputes include disputes over rights, discrimination, and termination of employment. Disputes over the termination of employment are the most dominant in the Disnakertrans Prov. NTB. However, obstacles often occur when settling industrial relations disputes in Disnakertrans Prov. NTB is that many cases are delayed due to the number of mediators not being proportional to the number of cases filed. In addition, the absence of one of the parties in the mediation process and the absence of good faith of both parties are also obstacles in the Industrial Relations Dispute Resolution.*

**Keywords: Role, Mediator, Industrial Relations Dispute**

MENGESAHKAN  
SALINAN FOTO COPY SESUAI ASLINYA  
MATERAI

KEPALA  
KURTI P3B  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM



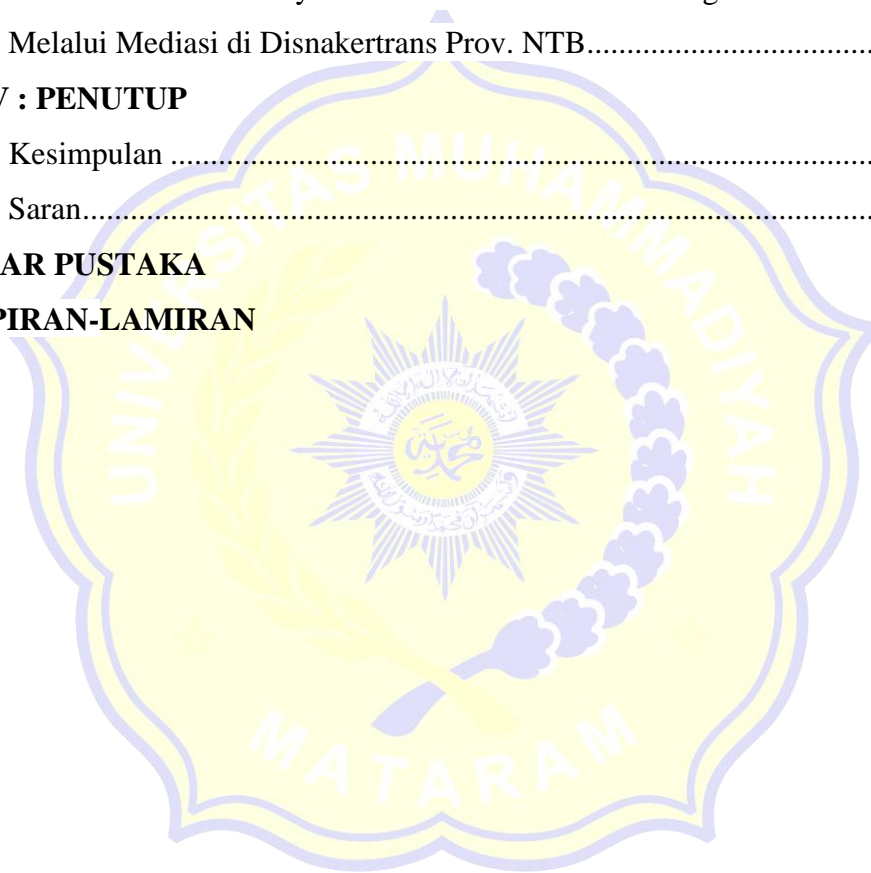
Humaira, M.Pd  
NIDN. 0903048601



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN DOSEN PEMBIMBING .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN DOSEN PENGUJI .....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI.....</b>	<b>v</b>
<b>SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI.....</b>	<b>vii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vii</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>viii</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
D. Orisinalitas Penelitian .....	9
<b>BAB II : TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Tinjauan Umum Perselisihan Hubungan Industrial .....	13
1. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial .....	13
2. Jenis-jenis Perselisihan Hubungan Industrial.....	13
3. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial .....	14
B. Tinjauan Umum Mediasi .....	20
1. Pengertian Mediasi.....	20
2. Tujuan Mediasi .....	22
3. Manfaat Mediasi.....	23
C. Tinjauan Umum Mediator.....	23
1. Pengertian Mediator .....	23
2. Tugas Mediator .....	25
3. Kewajiban dan Wewenang Mediator .....	26
4. Peran Mediator .....	27
<b>BAB III : METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	31

B. Pendekatan Penelitian .....	31
C. Jenis dan Sumber Bahan Hukum dan Data .....	32
D. Teknik Pengumpulan Data .....	34
E. Analisa Bahan Hukum .....	35
<b>BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Peran Mediator Dalam Memediasi Perkara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) di Disnakertrnas Prov. NTB .....	36
B. Kendala Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi di Disnakertrans Prov. NTB.....	58
<b>BAB V : PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	60
B. Saran.....	62
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMIRAN</b>	



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Pada dasarnya hak asasi manusia adalah untuk berkerja, untuk menerima kompensasi yang layak dan untuk diperlakukan secara adil dalam hubungan kerja. Sehingga negara memiliki kewajiban membentuk lapangan kerja yang luas bagi warga negaranya, selain itu negara juga berkewajiban mengatur sistem ketenagakerjaan yang adil agar pekerja dapat hidup sejahtera. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, untuk selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Selain hak, pekerja juga memiliki kewajiban yaitu melakukan pekerjaan sesuai dengan ketentuan kerjanya. Begitu pula hak pengusaha yaitu menerima hasil kerja, dan mengatur pelaksanaan pekerjaan. Kewajiban pengusaha adalah menyediakan alat-alat kerja, membayar upah, menjamin agar pekerja dapat melakukan pekerjaannya.<sup>1</sup>

Menurut Pasal 1 Angka (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, pengertian ketenagakerjaan yakni “Kerenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja”. Sedangkan tenagakerja memiliki arti tersendiri

---

<sup>1</sup>Muhammad Hanif dhakiri, *Dinamika Hubungan Industrial Di Era Revolusi Industri 4.0*, Q-Media, Yogyakarta, 2019, Hlm. 126

yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Selanjutnya dalam Pasal 1 Angka (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan tentang pengertian Pekerja/buruh yakni setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Kesimpulannya adalah setiap pekerja/buruh berhak menerima imbalan atau kompensasi dalam bentuk lain atas pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan pemberi kerja menurut Pasal 1 Angka 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Di negara berkembang seperti Indonesia, perkara perselisihan hubungan industrial sudah menjadi peristiwa umum yang dapat dialami oleh siapa saja. Oleh sebab itu, Prinsip hubungan industrial yang dianut di Indonesia harus dipergunakan sebagai acuan dalam mengatasi/memecahkan berbagai persoalan yang timbul dalam bidang ketenagakerjaan. Dalam hubungan industrial, setiap keluhan kesah yang terjadi ditingkat perusahaan dan masalah-masalah ketenagakerjaan lain yang timbul harus diselesaikan secara kekeluargaan atau musyawarah untuk mencapai mufakat.<sup>2</sup>

Namun demikian, disadari bahwa tidak semua keluhan kesah yang terjadi antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha atau gabungan pengusaha atau antarserikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan dapat diselesaikan secara kekeluargaan atau musyawarah. Hal ini antara

---

<sup>2</sup> Ida Hanifah, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Pustaka Prima, Medan, 2020, Hlm. 185



lain disebabkan karena adanya perbedaan pemahaman atau persepsi mengenai berbagai hal yang berkenaan dengan hubungan kerja dan atau syarat-syarat kerja lain, sehingga timbulnya perselisihan hubungan industrial tidak dapat dihindari.<sup>3</sup>

Dalam hubungan antara pengusaha dan pekerja tidak menutup kemungkinan terjadinya konflik. Dalam konflik tersebut, pekerja/buruh sering menjadi pihak yang paling dirugikan. Sehingga diperlukan adanya undang-undang yang mengatur tentang penyelesaian konflik perburuhan. Hingga terciptalah Undang-Undang yang mengatur tentang Perselisihan Hubungan Industrial antara pengusaha dengan pekerja, pengusaha dengan buruh atau antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh yang dikenal dengan UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) dan telah tertuang dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

Sesuai dengan Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa 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 suatu perusahaan.

Jika terjadi permasalahan perselisihan hubungan industrial, maka para pihak baik pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh terlebih dahulu harus

---

<sup>3</sup>Ida Hanifa, *Loc., Cit.*

melakukan upaya penyelesaian. Langkah pertama yang harus dilakukan adalah melalui sebuah perundingan bipartit, apabila dalam perundingan tersebut tercapai kesepakatan maka dibuatkan risalah bipartite atau Persetujuan Bersama (PB). Tetapi apabila tidak tercapai sebuah kesepakatan maka penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat diselesaikan melalui tripartite (mediasi, konsiliasi, dan arbitrase).

Kemudian jika melalui perundingan tripartit juga tidak menciptakan adanya kesepakatan, maka para pihak baik salah satu pihak atau kedua belah pihak tersebut dapat mengajukan sebuah gugatan, yang diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Jika perselisihan tersebut memiliki argumen yang mendasar, maka hasil keputusan tersebut dapat langsung diajukan ke Mahkamah Agung untuk kasasi.

Mediasi merupakan salah satu bentuk dari alternative penyelesaian sengketa di luar pengadilan melalui proses perundingan secara damai untuk mencapai penyelesaian dalam bentuk kesepakatan para pihak yang akan dibantu oleh pihak ketiga yaitu mediator. Dalam penyelesaian sengketa melalui mediasi, kedua belah pihak ditempatkan pada posisi yang sama; tidak ada pihak yang dimenangkan atau dikalahkan. Proses yang digunakan dalam mediasi adalah nilai-nilai yang hidup pada para pihak sendiri; nilai hukum, agama, etika dan rasa adil terhadap fakta-fakta yang diperoleh untuk mencapai suatu kesepakatan. Mediator adalah pihak ketiga yang membantu menyelesaikan perselisihan antara pihak, dimana dia tidak melakukan intervensi dalam pengambilan keputusan.

Proses penyelesaian konflik melalui mediasi juga sangat efektif untuk konflik yang melibatkan banyak pihak atau melibatkan masyarakat seperti perselisihan perburuhan, perusakan lingkungan hidup, perselisihan peralihan dan lain-lain. Dengan menggunakan mediator, masyarakat tidak perlu ke pengadilan untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi. Penyelesaian melalui mediasi ini menjadi pilihan dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial karena relatif murah dan cepat.

Jenis-jenis Perselisihan Hubungan Industrial adalah perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Dalam Perselisihan Hubungan Industrial yang paling sering dihadapi oleh pengusaha dan pekerja merupakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Menurut Pasal 1 Angka 25 Undang-Undang Ketenagakerjaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.

Sesuai dengan data Disnakertrans prov. NTB. pada tahun 2022 tercatat kasus hubungan industrial sebanyak 53 kasus yang melibatkan 189 tenaga kerja, dengan rincian yaitu perselisihan hak sebanyak 5 kasus melibatkan 124 tenaga kerja, perselisihan PHK sebanyak 47 kasus melibatkan 64 tenaga kerja, dan perselisihan kepentingan sebanyak 1 kasus melibatkan 1 tenaga kerja. Sedangkan pada tahun 2023 (Januari-Juni), tercatat sebanyak 25 kasus yang melibatkan 62 tenaga kerja, dengan rincian yaitu perselisihan Hak sebanyak 1 kasus melibatkan 1 tenaga kerja

dan perselisihan PHK sebanyak 24 kasus melibatkan 61 tenaga kerja. Yang diselesaikan melalui proses mediasi<sup>4</sup>

Banyaknya kasus mengenai Perselisihan Hubungan Kerja menjadi salah satu faktor dibutuhkan adanya seorang Mediator yang berkedudukan untuk membantu para pihak yang berselisih. Pandemi masih saja menjadi salah satu alasan pengusaha memutus hubungan dengan pekerja karena merasa tidak mampu membayar pekerja secara normal. Hingga saat ini Mediator memiliki kewajiban untuk mempertemukan para pihak yang sedang bersengketa, Mediator harus bisa menciptakan kondisi yang kondusif yang dapat menjamin terciptanya kompromi di antara kedua belah pihak yang bersengketa untuk memperoleh hasil yang sama-sama menguntungkan bagi para pihak. Oleh karena itu, penelitian terhadap Peran Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi menarik untuk ditelaah.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana peran mediator dalam memediasi perkara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) di Disnakertrans Prov. NTB?
2. Apakah yang menjadi kendala dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui mediasi di Disnakertrans Prov. NTB?

---

<sup>4</sup> Lalu Suparman Ambakti, "Kadisnakertrans NTB Dorong Penyelesaian Perselisihan dengan Dialog dan Musyawarah Mufakat", *MetroNTB.com*, 10 Juli, 2023, <https://www.google.com/amp/s/www.metrontb.com/pemerintahan/amp/8189427369/kadisnakertrans-ntb-dorong-penyelesaian-perselisihan-dengan-dialog-dan-musyawarah-mufakat>



## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari proposal ini antara lain:

- a. Untuk mengetahui peran mediator dalam memediasi perkara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) di Disnakertrans Prov. NTB.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis apa saja yang dapat menjadi kendala dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Disnakertrans Prov. NTB.

### **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari proposal penelitian antara lain:

#### **a. Manfaat Akademik**

Penelitian ini sebagai salah satu syarat dalam menempuh derajat sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Hukum Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram

#### **b. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan ilmu pengetahuan bagi pengembangan ilmu hukum khususnya terkait dengan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial oleh Mediator. Selain itu penelitian ini juga dapat dijadikan bahan pengembangan dan informasi bagi peneliti yang hendak penelitian lebih lanjut terhadap Peranan Mediator dalam Memediasi perkara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

#### **c. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis sendiri, maupun pembuatan kebijakan dan pihak-pihak yang berkaitan dengan bidang ilmu hukum khususnya dalam Memediasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara pekerja dengan pengusaha.



#### D. Orisinalitas Penelitian

No	Nama Peneliti Terdahulu	Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Hasil dari Penelitian
1.	Tari Maghfirah. Fakultas Syari'ah dan Hukum. Universitas Islam Negri Ar-Raniry. Banda Aceh (2021)	Peranan Mediator Dalam Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh (Tinjauan Pasal 58 Qanun Acah Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana faktor penyebab timbulnya sengketa hubungan industrial</li> <li>2. Bagaimana peran mediator dalam menyelesaikan sengketa hubungan industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh Menurut Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan</li> <li>3. Bagaimana hambatan mediator dalam menyelesaikan sengketa hubungan industrial</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pada penelitian ini menegaskan bahwa faktor pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan penyebab utama perselisihan hubungan industrial</li> <li>2. Peran mediator dalam menyelesaikan hubungan industrial yaitu membantu penyelesaian sengketa serta menciptakan perdamaian anyat kedua belah pihak</li> <li>3. Banyaknya kasus yang tertunda diakibatkan karena jumlah mediator tidak sebanding dengan jumlah kasus yang masuk dan tidak adanya itikad baik antara kedua belah pihak.</li> </ol>
2.	Jesisca Sinaga	Peranan Mediator Dalam	1. Bagaimana peran mediator dalam	1. Peran mediator selain sebagai pihak ketiga yang netral untuk menengahipihak yang berselisih

	Fakultas Hukum Universitas Negri Semarang Semarang (2011)	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang)	<p>menyelesaikan gangguan hubungan industrial di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang (Dinsosnakertrans) Kabupaten Semarang</p> <p>2. Bagaimana proses pelaksanaan mediasi dalam menangani gangguan hubungan industrial oleh mediator di Dinsosnakertrans kabupaten semarang</p> <p>3. Apa kendala yang dihadapi mediator dalam penyelesaian gangguan hubungan industrial di Dinsosnakertrans Kabupeten Semarang</p>	<p>dalam mediasi seperti pada Undang-Undang No 2 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial juga berperan dalam memberikan pengawasan dan pelayanan terhadap pihak yang berselisih</p> <p>2. Kendala yang di hadapi mediator yaitu kurang aktifnya peran para pihak yang berselisih, minimnya sarana dan pra sarana dalam pelaksanaan siding mediasi, jumlah tenaga mediator yang terbatas, dan pengaturan kekuatan mediator dalam Undang-Undang.</p> <p>3. Peran mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dan Keputusan Mentri No. 92 Tahun 2004, untuk memaksimalkan peran mediator Dinsosnakertrans kabupaten semarang memberikan kebijakan-kebijakan khusus seperti memfasilitasu pihak yang berselisih dalam mengadakan perundingan bipartite.</p>
--	---	--	---	---

TABEL 1



Terdapat beberapa perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini, antara lain:

Pertama, pada penelitian yang dilakukan oleh Tari Maghfirah mengenai Peranan Mediator Dalam Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh (Tinjauan Pasal 58 Qanun Acah Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan), Penelitian terdahulu ini pada dasarnya menggunakan metode normatif. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan metode normatif dan empiris. Yang menjadi perbedaan lainnya terletak pada penelitian Tari Maghfirah menggunakan Peraturan Daerah atau Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan, Sedangkan Prov. NTB belum mempunyai Peraturan Daerah tentang Ketenagakerjaan.

Kedua, pada penelitian yang dilakukan oleh Jেসিসca Sinaga mengenai Peranan Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang). Yang menjadi perbedaan penelitian Jেসিসca Sinaga dengan penelitian ini adalah tempat penyelesaiannya. Mediator dalam penelitian ini melakukan penyelesaian di Disnakertrans Prov. NTB, sedangkan peneliti terdahulu melakukan penyelesaian di Dinsosnakertrans Kab. Semarang. Selain itu, perbedaan selanjutnya terletak pada nilai-nilai kearifan lokalnya. Dalam prov. NTB terdapat kearifan lokal berupa Bale Mediasi sebagai alternatif penyelesaian sengketa perdata melalui peran tokoh masyarakat yang tidak bersertifikat.

Sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian terdahulu terletak pada rumusan masalah peneliti yakni peran mediator dalam Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial dan kendala yang dihadapi mediator dalam menangani Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

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

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

Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial telah diatur dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu dalam ketentuan Ayat (1) dijelaskan bahwa “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 Perselisihan Hubungan Industrial**

Terdapat 4 jenis Perselisihan dalam Hubungan Industrial dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 yaitu:

###### **a. Perselisihan Hak**

Pengertian 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

Pengertian 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

Pengertian 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 antara serikat pekerja/serikat buruh

Pengertian perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara 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 keserikat pekerjaan.

### 3. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Terdapat 3 langkah penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu melalui upaya Bipartit, tripartite, dan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial;<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Nafiatul Munawaroh, *3 Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, HukumOnline.com, 20 Oktober, 2022, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/3-mekanisme-penyelesaian-peselisihan-hubungan-industrial-lt4b82643d06be9/>



### 1) Perundingan Bipartit

Perundingan bipartite adalah perundingan antara pengusaha/gabungan pengusaha dan pekerja/serikat pekerja atau antar serikat pekerja dalam satu perusahaan yang berselisih.

Jika terjadi perselisihan, hal yang wajib diupayakan terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Perundingan ini harus diselesaikan maksimal 30 hari, namun jika salah satu pihak menolak berunding atau tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Apabila tercapai kesepakatan dalam perundingan bipartite maka dibuatlah Perjanjian Bersama (PB) yang ditandatangani oleh para pihak. Perjanjian ini bersifat mengikat dan menjadi hukum sehingga wajib dilaksanakan oleh para pihak.

Perjanjian Bersama juga wajib didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama. Sehingga, jika salah satu pihak tidak melaksanakan perjanjian tersebut, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi ke Pengadilan Hubungan Industrial tersebut.

### 2) Perundingan Tripartit

Apabila dalam pelaksanaan perundingan bipartite gagal, maka perselisihan hubungan industrial dapat dilaksanakan melalui perundingan tripartite. Perundingan tripartite adalah perundingan antara pekerja dan

pengusaha dengan melibatkan pihak ketiga sebagai fasilitator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Lembaga-lembaga penyelesaian hubungan industrial tripartite yaitu:

a. Mediasi

Mediasi dilakukan untuk kasus perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam suatu perusahaan, dengan cara musyawarah yang ditengahi oleh mediator yang netral yang berasal dari kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.

Jika dalam proses mediasi terdapat kesepakatan maka akan dibuatkan Perjanjian Bersama (PB) yang kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial. Namun jika dalam proses mediasi tidak tercipta kesepakatan maka mediator akan mengeluarkan anjuran tertulis pada para pihak dan para pihak juga harus memberikan jawaban tertulis kepada mediator untuk menyetujui atau menolak anjuran tersebut. Jika tidak ada tanggapan maka dianggap menolak anjuran tersebut.

Apabila para pihak menyetujui anjuran tersebut, maka dalam waktu paling lambat 3 hari kerja, mediator membantu para pihak membuat perjanjian bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan

Industrial. Apabila para pihak menolak anjuran tersebut, maka mediator dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Dalam proses mediasi, mediator hanya bertindak sebagai fasilitator yang bertugas membantu para pihak yang bersengketa dalam menyelesaikan masalah serta tidak memiliki kewenangan untuk mengambil keputusan. Mediator juga tidak memiliki kewenangan untuk memaksa para pihak yang bersengketa, tetapi memiliki kewajiban untuk mempertemukan para pihak yang bersengketa. Mediasi tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat.

b. Konsiliasi

Konsiliasi dilakukan khusus untuk perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja yang dilakukan oleh konsiliator netral dan terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/kota.

Jika melalui konsiliasi tercapai kesepakatan maka dibuat perjanjian bersama dan didaftarkan ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah hukum para pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Namun apabila dalam proses konsiliasi tidak tercipta kesepakatan maka konsiliator akan mengeluarkan anjuran tertulis pada para pihak dan para pihak juga harus memberikan jawaban tertulis untuk menyetujui/menolak anjuran tersebut. Jika tidak ada tanggapan maka dianggap

menolak anjuran tersebut dan pihak lainnya dapat mengajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Apabila para pihak menyetujui anjuran tersebut, maka akan dibuatkan perjanjian bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Apabila para pihak menolak anjuran tersebut, maka dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Jika salah satu pihak tidak melaksanakan perjanjian, maka pihak lain dapat mengajukan permohonan eksekusi.

Dalam proses konsiliasi, konsiliator dapat ikut memberikan pendapat kepada para pihak yang bersengketa namun pendapat tersebut tidak bersifat mengikat.

#### c. Arbitrase

Arbitrase meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Arbiter berasal dari kata *arbitrare* (latin) yang berarti kekuasaan untuk untuk menyelesaikan suatu perkara berdasarkan kebijaksanaan. Arbitrase adalah penyelesaian perselisihan di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Proses penyelesaian perselisihan melalui arbitrase dimuali dengan mendamaikan para pihak. Jika terjadi kesepakatan, maka akan dibuatkan akta perdamaian. Jika tidak terjadi kesepakatan, maka akan diteruskan



pemeriksaan hingga dikeluarkan putusan. Jika putusan arbitrase tidak dilaksanakan, maka dapat diajukan fiat eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial.

Putusan arbitrase dapat diajukan permohonan pembatalan ke Mahkamah Agung paling lambat 30 hari kerja sejak diputuskan dengan alasan sebagaimana tercantum dalam Pasal 52 Ayat (1) Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi:

“Terhadap putusan arbitrase, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak ditetapkannya putusan arbiter, apabila putusan diduga mengandung unsur-unsur sebagai berikut:”

- a. Surat dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui atau dinyatakan palsu;
- b. Setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan;
- c. Putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan;
- d. Putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial; atau
- e. Putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Namun jika telah diselesaikan melalui arbitrase maka tidak dapat diajukan lagi ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Dalam proses arbitrase, arbiter selaku pihak ketiga tidak seperti mediator yang hanya member masukan atau solusi saja, akan tetapi arbiter juga memiliki kebijaksanaan dalam memberikan putusan sengketa para pihak. Sehingga dapat dikatakan arbiter memiliki kewenangan yang lebih dari mediator. Putusan arbitrase bersifat final dan mempunyai kekuatan hukum tetap dan mengikat para pihak.

### 3) Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial

Upaya gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial dapat diajukan apabila upaya tripartite yang meliputi mediasi dan konsiliasi gagal. Namun tidak demikian jika perselisihan telah diselesaikan melalui arbitrase, karena tidak dapat diajukan lagi ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Dalam perselisihan hak dan perselisihan PHK masih dapat diajukan upaya hukum lebih lanjut yaitu melalui kasasi ke MA. Sedangkan untuk kasus perselisihan kepentingan dan perselisihan serikat pekerja dalam satu perusahaan tidak dapat diajukan kasasi ke MA. Setelah gugatan diajukan, selanjutnya akan dilaksanakan pemeriksaan oleh hakim dan akan diputus perkara perselisihannya. .

## **B. Tinjauan tentang Mediasi**

### **1. Pengertian Mediasi**

Mediasi secara etimologis lebih menekankan kepada keberadaan pihak ketiga yang menjembatani para pihak bersengketa untuk menyelesaikan

perselisihannya.<sup>6</sup>Pada dasarnya, Mediasi merupakan bentuk negosiasi yang melibatkan seorang mediator yang memiliki keahlian di bidang prosedur mediasi yang efektif. Mediator ini dapat membantu dalam situasi konflik untuk mengkoordinasikan aktivitas pihak-pihak yang terlibat agar proses tawar menawar menjadi lebih efektif. Bila tidak ada negosiasi maka tidak ada mediasi.

Pengertian mediasi menurut Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi Di Pengadilan berisi “Mediasi adalah cara penyelesaian sengketa melalui proses perundingan untuk memperoleh kesepakatan Para Pihak dengan dibantu oleh Mediator”<sup>7</sup>

Pengertian Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya di sebut mediasi telah diatur dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu dalam ketentuan Pasal 1 Ayat (1) dijelaskan bahwa “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.”

Untuk mengurangi penumpukan beban perkara perdata di Pengadilan, diperlukan mediasi sebagai salah satu instrument wajib yang harus ditempuh.

Kelebihan penyelesaian sengketa melalui mediasi adalah penyelesaian sengketa

---

<sup>6</sup> Dian Maris Rahmah, “*Optimalisasi Penyelesaian Sengketa Melalui Mediasi di Pengadilan*”, Jurnal Bina Mulia Hukum, No. 1. Vol.4, September, 2019. Hlm. 3.

<sup>7</sup> Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan.

dilakukan oleh orang yang benar-benar dipercayakemampuannya untuk mempertemukan kepentingan pihak-pihak yang bersengketa. Mediator membimbing para pihak untuk melakukan negosiasi sampai terdapat kesepakatan yang mengikat para pihak. Kesepakatan itu selanjutnya dituangkan dalam suatu perjanjian. Dalam mediasi tidak ada pihak yang menang atau kalah. Masing-masing pihak sama-sama menang, karena kesepakatan akhir yang diambil adalah hasil dari kemauan para pihak itu sendiri.

## **2. Tujuan Mediasi**

Tujuan dari proses mediasi adalah untuk mencapai kesepakatan yang damai antara pihak-pihak yang sedang berselisih atau bersengketa. Artinya, ini adalah cara lain yang dapat digunakan untuk mencapai kesepakatan yang memuaskan kedua belah pihak dengan adil tanpa memihak pada satu pihak lebih dari yang lain.

Oleh karena itu, kesepakatan yang dapat diterima oleh kedua belah pihak yang terlibat menjadi hasil akhir dari proses mediasi. Pada umumnya, hasil akhir mediasi berupa dokumen atau pernyataan yang berisi ketentuan penyelesaian sengketa yang ditandatangani oleh semua pihak yang terlibat dalam mediasi, termasuk mediator.

Tujuan mediasi adalah agar para pihak yang bersengketa dapat:

- a. Berbagi perasaan dan mengurangi permusuhan,
- b. Menjernihkan kesalah pahaman,
- c. Menentukan kepentingan dan kekhawatiran yang mendasarinya,



- d. Menemukan bidang kesepakatan, dan
- e. Menggabungkan bidang-bidang tersebut ke dalam solusi yang dirancang oleh para pihak sendiri

Dengan bantuan mediator, para pihak yang berselisih didorong untuk mendengarkan, menjaga kepercayaan, berempati, menanggukhan penilaian yang sudah terbentuk sebelumnya, menghormati nilai-nilai satu sama lain, dan fokus pada penyelesaian konflik yang mendasarinya.

### **3. Manfaat Mediasi**

Manfaat mediasi dalam penyelesaian sengketa perselisihan:

- a. Dengan adanya mediasi, dapat mengurangi penumpukan permasalahan perkara perdata,
- b. Mediasi merupakan proses penyelesaian sengketa yang cepat, murah dan adil
- c. Memperkuat dan memaksimalkan fungsi lembaga pengadilan dalam penyelesaian sengketa di samping proses adjudikasi

## **C. Tinjauan tentang Mediator**

### **1. Pengertian Mediator**

Menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan

mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis pada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Mediator harus memiliki ciri-ciri penting sebagai berikut:

1. Netral, tidak memihak pada salah satu pihak
2. Membantu para pihak
3. Tidak memutus atau memaksakan penyelesaian perselisihan

Dari ciri-ciri diatas dapat disimpulkan bahwa tugas mediator hanyalah membantu para pihak dalam menyelesaikan perselisihan tanpa memutus atau memaksakan kehendaknya atas masalah-masalah selama proses mediasi berlangsung. Bantuan yang diberikan mediator bersifat prosedural dan mencakup tugas-tugas memimpin, memandu dan merancang sesi-sesi pertemuan atau perundingan, sedangkan pengertian substansial berupa masukan-masukan dari mediator kepada pihak-pihak.

Dalam proses mediasi, mediator tidak memiliki kekuasaan ataupun kekuatan untuk melakukan upaya paksa dalam penyelesaian pada pihak-pihak yang sedang bersengketa, melainkan mengedepankan kepentingan para pihak berdasarkan hasil negosiasi dan bimbingan yang benar-benar hasil kesepakatan dan tidak ada pihak yang menang atau kalah.

## 2. Tugas Mediator

Mediator dalam melaksanakan tugasnya wajib memiliki sertifikat, karena pada dasarnya tiap orang yang menjalankan fungsi mediator di pengadilan wajib memiliki sertifikat mediator. Mediator di Pengadilan harus bersertifikat, karena untuk menjadi mediator yang baik, seseorang harus memiliki keterampilan dan teknik-teknik perundingan. Keterampilan dan teknik perundingan dapat diperoleh melalui pelatihan atau pendidikan.. Sertifikat merupakan dokumen yang membuktikan bahwa seseorang dinyatakan telah memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan fungsi mediator.

Tugas-tugas mediator menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi adalah sebagai berikut:<sup>8</sup>

- a. Mediator wajib mempersiapkan usulan jadwal pertemuan mediasi kepada para pihak untuk dibahas dan disepakati.
- b. Mediator wajib mendorong para pihak untuk secara langsung berperan dalam proses mediasi.
- c. Apabila dianggap perlu, mediator dapat melakukan kaukus

Mediator wajib mendorong para pihak untuk menelusuri dan menggali kepentingan mereka dan mencari berbagai pilihan penyelesaian yang terbaik bagi para pihak.

---

<sup>8</sup> Permen 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi.

### 3. Kewajiban dan Wewenang Mediator

#### 1) Kewajiban Mediator

Kewajiban Mediator menurut Keputusan Mentrai Tenaga kerja dan Transmigrasi RI tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi adalah sebagai berikut:<sup>9</sup>

- 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 Jendral atau Kepala Dinas Provinsi atau Kepala Dinas Kabupaten/Kota yang bersangkutan; dan
- i. Mencatat hasil penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam buku registrasi Penyelesaian Hubungan Industrial.

#### 2) Wewenang Mediator

---

<sup>9</sup> Pasal 9 Permen 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi.

Wewenang Mediator menurut Keputusan Mentrai Tenaga kerja dan Transmigrasi RI tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi adalah sebagai berikut:<sup>10</sup>

- a. Meminta para pihak untuk memberikan keterangan secara lisan dan tertulis
- b. Meminta dokumen dan surat-surat yang berkaitan dengan perselisihan dari para pihak
- c. Menghadirkan saksi atau saksi ahli dalam Mediasi apabila diperlukan
- d. Meminta dokumen dan surat-surat yang diperlukan dari Dinas Provinsi atau Dinas Kabupaten/Kota atau lembaga terkait; dan
- e. Menolak kuasa para pihak yang berselisih apabila tidak memiliki surat kuasa khusus.

#### **4. Syarat Menjadi Mediator**

Sesuai dengan Pasal 2 Permen 17 tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi, syarat-syarat menjadi mediator sebagai berikut:<sup>11</sup>

- 1) Beriman serta bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- 2) Merupakan Warga Negara Indonesia;
- 3) Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan;

---

<sup>10</sup> Pasal 10 Permen 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi.

<sup>11</sup> Pasal 2 Permen 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi



- 4) Berbadan sehat disertai surat keterangan dokter;
- 5) Menguasai Peraturan Perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;
- 6) Berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan tidak tercela;
- 7) Berpendidikan min. S1;
- 8) Memiliki SK; dan
- 9) Memiliki surat keputusan pengangkatan dari Menteri.

Memiliki surat keputusan pengangkatan dari menteri maksudnya adalah:

- a. Telah mengikuti dan berhasil menyelesaikan kursus pelatihan mediator, yang disertifikasi oleh sertifikat kementerian;
- b. Telah menjalankan fungsi di bidang hubungan kerja minimal 1 (satu) tahun atau berkontribusi dalam membangun dan menyelesaikan konflik hubungan kerja minimal 10 kasus; dan
- c. Dilaksanakan setelah penerapan standarisasi keterampilan vokasi nasional Indonesia. Bidang ketenagakerjaan dan subbidang hubungan perburuhan ditetapkan oleh menteri.

## **5. Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator**

Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator telah diatur dalam Permen 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi.

- 1) Pengangkatan Mediator:

Pengangkatan Mediator diusulkan oleh:<sup>12</sup>

- a. Direktur Jendral untuk Mediator pada Kementrian;
- b. Kepala Dinas Provinsi untuk Mediator pada Dinas Provinsi; dan
- c. Kepala Dinas Kab/Kota untuk Mediator pada Dinas Kab/Kota.

Penunjukan atau pengangkatan mediator hubungan industrial bergantung pada kebijakan perusahaan atau peraturan yang berlaku di suatu negara. Biasanya, mediator dipilih berdasarkan keahlian mereka dalam penyelesaian konflik, pemahaman hukum ketenagakerjaan, dan kemampuan komunikasi yang baik. Proses pemilihan dan penunjukan seorang mediator dapat melibatkan pihak manajemen, serikat pekerja, atau badan pengatur ketengakerjaan.

- a. Pengangkatan mediator oleh direktur jendral berlaku selama yang bersangkutan bertugas di bidang hubungan industrial yaitu di Dinas Provinsi atau Dinas Kabupaten/Kota.
- b. Jika yang bersangkutan pindah tugas ke bidang lain, maka yang bersangkutan tidak dapat menjalankan tugas dan wewenang sebagai mediator dan surat keputusan pengangkatan dari menteri tidak berlaku
- c. Jika yang bersangkutan bertugas kembali di bidang hubungan industrial, maka yang bersangkutan dapat menjalankan tugas dan

---

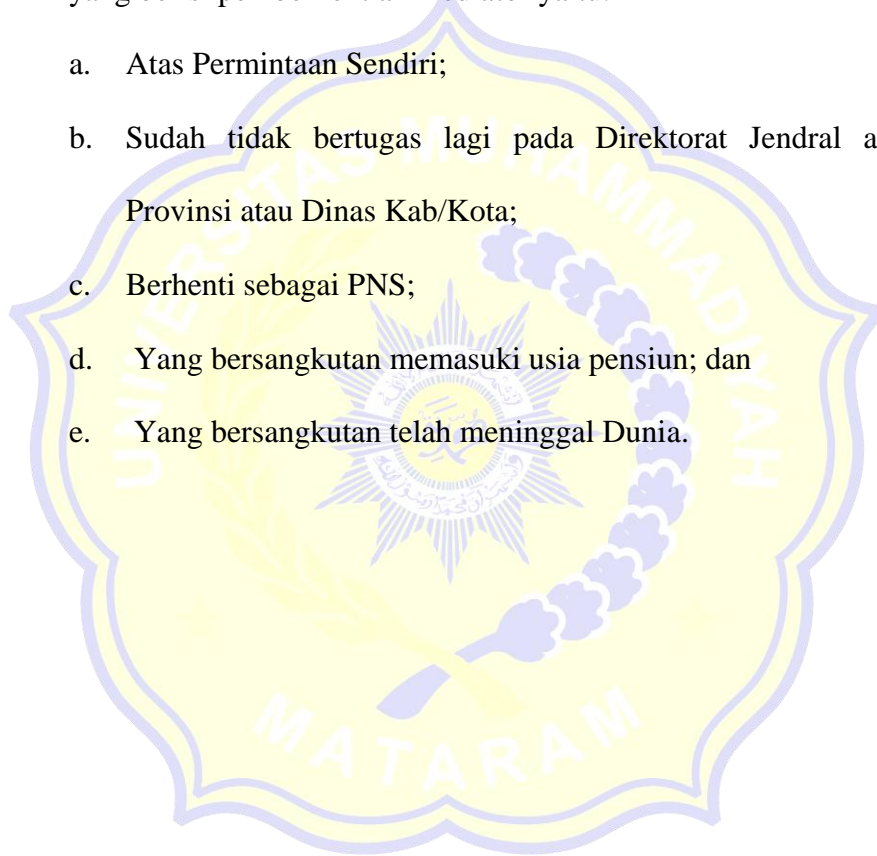
<sup>12</sup> Pasal 3 Ayat (2) Permen 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi

wewenang sebagai mediator setelah mendapat pengangkatan kembali dari Menteri.

2) Pemberhentian Mediator

Sesuai dengan ketentuan Pasal 18 Permen 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi yang berisi pemberhentian mediator yaitu:<sup>13</sup>

- a. Atas Permintaan Sendiri;
- b. Sudah tidak bertugas lagi pada Direktorat Jendral atau Dinas Provinsi atau Dinas Kab/Kota;
- c. Berhenti sebagai PNS;
- d. Yang bersangkutan memasuki usia pensiun; dan
- e. Yang bersangkutan telah meninggal Dunia.



---

<sup>13</sup> Pasal 18 Permen 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam menjawab permasalahan adalah dengan metode normatif empiris. Penelitian normatif adalah penelitian yang dilakukan terhadap asas-asas hukum, kaidah hukum dalam arti nilai (*norm*), peraturan hukum konkrit dan sistem hukum. Sedangkan pendekatan empiris adalah suatu pendekatan yang dilakukan dengan melihat atau memperhatikan penerapan berlakunya aturan-aturan hukum dalam praktik lapangan, yang berkaitan dengan pokok permasalahan yang diangkat dalam penelitian.<sup>14</sup> Pendekatan empiris merupakan penelitian dengan mewawancarai Disnakertrans prov. NTB

#### B. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, digunakan dua pendekatan untuk mengkaji permasalahan pendekatan tersebut antara lain:

1. Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*)

Pendekatan hukum adalah kegiatan menyelidiki Undang-Undang yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap pekerjaan yang bersumber dari Undang-Undang, buku teks, dokumen dan sumber lainnya<sup>15</sup>

2. Pendekatan Sosiologis (*Sosiologis Approach*)

---

<sup>14</sup> Sudikno Mertokusumo, *Penemuan Hukum*, Liberty: Yogyakarta, 2004. Hlm. 29.

<sup>15</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Penerbit Universitas Indonesia-UI Press Cetakan Ke-3 Tahun 2011, Hlm.114

Pendekatan sosiologis adalah pendekatan yang dapat menjelaskan hubungan antara hukum dan perilaku sosial, hubungan hukum dengan dengan perilaku sosial, dan hubungan hukum antara hukum dengan fakta sosial, dengan menggunakan hukum sebagai fenomena sosial.<sup>16</sup>

### C. Jenis Data dan Sumber Bahan Hukum

Adapun jenis data dan sumber bahan hukum dari data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

#### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh melalui penelitian hukum langsung dari responden dari sampel di penelitian. Data primer merupakan data utama yang digunakan peneliti untuk memperoleh jawaban atas masalah penelitian yang sedang dikaji. Data tersebut berkaitan dengan Peran Mediator dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Mediasi di Disnakertrans Prov. NTB.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data penunjang yang keberadaannya hanya digunakan untuk memperkuat, melengkapi, atau mendukung data primer. Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi kepustakaan Sumber bahan tersebut, antara lain:

##### a. Bahan Hukum Primer

---

<sup>16</sup> Soerjono soekanto, *Loc., Cit.*



Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang mempunyai otoritas (*autoritatif*).<sup>17</sup> Bahan hukum primer yaitu bahan hukum yang diperoleh dari peraturan perundang-undangan. Bahan hukum primer yang berkaitan dengan penelitian ini antara lain:

- 1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 2) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- 3) Peraturan Menteri 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi.
- 4) Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan.

b. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder adalah buku-buku hukum termasuk skripsi, tesis, dan disertai hukum dan jurnal-jurnal hukum yang berkaitan dengan penelitian. Di samping itu juga, kamus-kamus hukum, dan komentar-komentar atas putusan pengadilan. Pada dasarnya kegunaan sumber hukum sekunder adalah memberikan kepada peneliti semacam ‘petunjuk’ kearah mana penelitian melangkah. Apabila tulisan itu berupa tesis, disertasi atau artikel di jurnal hukum, boleh jadi tulisan itu member inspirasi bagi peneliti untuk menjadi titik anjak dalam memulai penelitian.<sup>18</sup>

c. Bahan hukum tersier

---

<sup>17</sup> Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika: Jakarta, 2016. Hlm. 47.

<sup>18</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Op. Cit.* Hlm. 155

Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk atau penjelasan bermakna terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus hukum, ensiklopedia, dan lain sebagainya yang berkaitan dengan peran mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.<sup>19</sup>

#### **D. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum**

Adapun teknik yang digunakan untuk mengumpulkan bahan dan data dalam penelitian iniantara lain:

1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan pengamatan mengenai fokus penelitian.

2. Studi lapangan melalui wawancara

Wawancara yaitu peneliti mengumpulkan data melalui wawancara, dengan menyiapkan instrument penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis fokus penelitian yang dijadikan oleh peneliti sebagai alat bantu untuk mewawancarai dengan metode terstruktur. Wawancara terstruktur adalah metode wawancara dimana pewawancara telah menyiapkan terlebih dahulu daftar pertanyaan yang hendak disampaikan kepada mediator Disnakertrans prov. NTB, dalam hal ini pewawancara terikat pada daftar pertanyaan yang dibuat agar mendapatkan data sesuai dengan permasalahan yang diteliti.

Peneliti melakukan wawancara dengan salah satu Mediator Disnakertrans Prov. NTB yakni Bapak Samsudduha, SE

---

<sup>19</sup> Johnny Ibrahim, *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang: Bayumedia, 2005. Hlm. 392.

### 3. Studi kepustakaan

Dalam proses pengumpulan data sekunder, peneliti menggunakan studi kepustakaan yaitu dengan mengumpulkan bahan hukum primer (peraturan perundang-undangan), bahan hukum sekunder (buku-buku dan pendapat para pakar) dan bahan hukum tersier (kamus hukum).

#### **E. Analisis Bahan Hukum dan Data**

Metode analisis yang digunakan adalah analisis Deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang berusaha untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada berdasarkan data-data, jadi ia juga menyajikan data, menganalisis dan menginterpretasi.<sup>20</sup> Sedangkan penelitian kualitatif yaitu penelitian yang rumusan pembenaran didasarkan pada kualitas dari pendapat-pendapat para ahli hukum, doktrin, teori, maupun dari rumusan norma hukum itu sendiri.<sup>21</sup>

Kemudian bahan hukum dan data dianalisis ditarik kesimpulan dengan metode deduktif yakni menarik kesimpulan dari suatu permasalahan yang bersifat umum terhadap permasalahan konkret yang dihadapi.<sup>22</sup> Selanjutnya bahan hukum yang ada dianalisis untuk melihat bagaimana peran mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

---

<sup>20</sup> Cholid Narbuko dan H. Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015. Hlm. 44.

<sup>21</sup> Meray Hendrik Mezak, *Jenis Metode dan Pendekatan Dalam Penelitian Hukum*, Law Review, Vol. V, No. J, 2006.

<sup>22</sup> Jonny Ibrahim, *Op.Cit.* Hlm. 393.