

MEDIASI DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

DI DINAS SOSIAL, TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

KOTA YOGYAKARTA



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA UNTUK
MEMENUHI SEBAGIAN SYARAT-SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU DALAM ILMU HUKUM**

OLEH :

**ALI FAQHAN BYSI
NIM : 10340157**

PEMBIMBING :

- 1. ISWANTORO, S.H., M.H.**
- 2. M. MISBAHUL MUJIB, S.Ag., M.Hum.**

**ILMU HUKUM
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2016**

ABSTRAK

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri menyatakan bahwa apabila terjadi perselisihan antara pekerja dengan pengusaha sebaiknya diselesaikan dengan secara musyawarah dan mufakat sebelum masuk ke pengadilan hubungan industri. Yogya berhati nyaman tentu bukan hanya slogan yang tidak berdasar, hal itu dibuktikan dengan tingkat perselisihan hubungan industrial yang masuk kedalam pengadilan sangat rendah. Seperti data yang telah dirilis oleh Ditjen. Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) dan Jamsostek RI per provinsi bahwa tahun 2011-2013 ada 383 untuk kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), hal tersebut penyusun nilai relatif rendah jika dibandingkan dengan provinsi-provinsi besar lainnya. Menurut data resmi yang dikeluarkan oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dalam perkembangan penyelesaian kasus PHI dan PHK pertahun 2012 terdapat total 45 kasus PHK perorangan. Sedangkan pertahun 2013, total terdapat 45 kasus.

Berdasarkan hasil penelitian lapangan (*field research*) yang bersifat deskriptis-analitis mengkaji tentang mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kota Yogyakarta dan wawancara yang telah penyusun lakukan di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Dalam penetapan metode penyelesaian perselisihan ada kesepakatan antara dua belah pihak dengan melampirkan bukti perundingan bipartit. Mediasi diselesaikan dalam 30 (tigapuluh) hari kerja apabila menemui jalan buntu mediasi akan berbuah anjuran jika berhasil akan berbuah perjanjian bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Menurut data yang didapatkan penyusun dari Pengadilan Hubungan Industrial bahwa untuk jumlah perjanjian bersama yang merupakan hasil dari mediasi perselisihan hubungan Industrial di Kota Yogyakarta terdapat 12 buah perjanjian bersama pada tahun 2012 dan 20 buah perjanjian bersama pada tahun 2013. Terdapat kendala-kendala yang dialami oleh mediator, kendala tersebut ialah: iktikad baik para pihak, jenis perselisihan yang dihadapi, iktikad baik wakil para pihak dan jumlah ganti rugi.

Kata Kunci: (*Hubungan Industrial, Perselisihan, Mediasi*)

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ali Faqhan Bysi
NIM : 10340157
Jurusan : Ilmu Hukum
Fakultas : Syari'ah dan Hukum
Judul : MEDIASI DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL DI DINAS SOSIAL, TENAGA
KERJA DAN TRANSMIGRASI KOTA YOGYAKARTA.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya ini adalah benar asli hasil karya atau laporan penelitian yang saya lakukan sendiri dan bukan plagiasi dari hasil karya orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam penelitian ini dan disebutkan dalam acuan daftar pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Yogyakarta, 26 Februari 2015



ALI FAQHAN BYSI
NIM. 10340157



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Surat Persetujuan Skripsi

Kepada: Yth. Dekan Fakultas Syariah dan Hukum

UIN Sunan Kalijaga

di Yogyakarta.

Assalamu'alaikum Wr, Wb.,

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Ali Faqhan Bysi

NIM : 10340157

Judul Skripsi : MEDIASI DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI DINAS SOSIAL, TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KOTA YOGYAKARTA.

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Syari'ah dan Hukum Program Studi Ilmu Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Hukum.

Dengan ini mengharap skripsi atau tugas akhir tersebut di atas agar dapat segera diajukan ke sidang munaqosah. Demikian apa yang dapat disampaikan dan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr, Wb.,

Yogyakarta, 26 Februari 2015

Pembimbing I

Iswantoro, S.H., M.H.

NIP : 19661010 199202 1 001



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Surat Persetujuan Skripsi

Kepada Yth. Dekan Fakultas Syariah dan Hukum
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
di Yogyakarta.

Assalamu'alaikum Wr, Wb.,

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Ali Faqhan Bysi

NIM : 10340157

Judul Skripsi : MEDIASI DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL DI DINAS SOSIAL, TENAGA
KERJA DAN TRANSMIGRASI KOTA YOGYAKARTA.

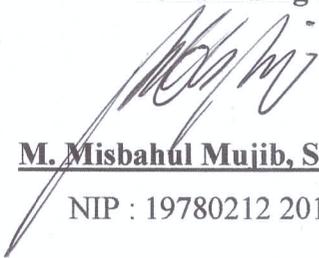
Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Syari'ah dan Hukum Program Studi Ilmu Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Hukum.

Dengan ini mengharap skripsi atau tugas akhir tersebut di atas agar dapat segera diajukan ke sidang munaqosah. Demikian apa yang dapat disampaikan dan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr, Wb.,

Yogyakarta, 26 Februari 2015

Pembimbing II


M. Misbahul Mujib, S.Ag., M.Hum.

NIP : 19780212 201101 1 002



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : UIN.02/DS/PP.00.9/110/2016

Tugas Akhir dengan judul : MEDIASI DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
DI DINAS SOSIAL, TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KOTA
YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ALI FAQHAN BYSI
Nomor Induk Mahasiswa : 10340157
Telah diujikan pada : Senin, 29 Februari 2016
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Iswantoro, S.H., M.H.
NIP. 19661010 199202 1 001

Penguji I

Faisal Luqman Hakim, S.H., M.Hum.
NIP. 19790719 200801 1 012

Penguji II

Hj. Fatma Amilia, S.Ag., M.Si.
NIP. 19720511 199603 2 002

Yogyakarta, 29 Februari 2016



Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag.
NIP. 19670518 199703 1 003

HALAMAN MOTTO

Berani karena benar, takut karena salah

-bokap-

Jangan menyerah sebelum berperang

-bokap-

Berpikir 1000 kali, bertindak 1 kali

-bokap-

Tenang, Tenang, Tenang,
Gunakan Akal Sehatmu

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsiku ini ku persembahkan untuk:

- NIYOKAP -



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله رب العالمين وبه نستعين على امور الدنيا والدين. اشهد ان لا اله الا الله و اشهد ان محمدا رسول الله. اللهم صل وسلم على محمد و على اله وصحبه اجمعين. اما بعد

Puji syukur kehadiran Allah Subhanallahu Wata'ala yang telah memberikan nikmat, rahmat, dan hidayah-Nya, sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Mediasi dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta”. Shalawat serta salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, yang kita nanti syafaatnya di hari kiamat.

Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi dan melengkapi persyaratan guna mencapai gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penyusun menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terwujud sebagaimana yang diharapkan, tanpa bimbingan dan bantuan serta tersedianya fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh beberapa pihak. Oleh karena itu, penyusun ingin mempergunakan kesempatan ini untuk menyampaikan rasa terima kasih dan hormat kepada :

1. Bapak Prof. Drs. H. Akh Minhaji, M.A., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

2. Bapak Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Ahmad Bahiej, S.H., M.Hum. selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Faisal Lukman Hakim, S.H., M.Hum. selaku Sekretaris Jurusan Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Bapak Iswantoro, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing Akademik dan Dosen Pembimbing I Skripsi yang selalu memberikan motivasi, dukungan, masukan serta kritik-kritik yang membangun sehingga penyusun dapat menyelesaikan Studi di Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
6. Bapak M. Misbahul Mujib, S.Ag., M.Hum. selaku Dosen Pembimbing II Skripsi yang selalu memberikan motivasi, dukungan, masukan serta kritik-kritik yang membangun sehingga penyusun dapat menyelesaikan Studi di Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah dengan tulus ikhlas membekali dan membimbing penyusun untuk memperoleh ilmu yang bermanfaat sehingga penyusun dapat menyelesaikan studi di Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

8. Staf Tata Usaha Jurusan Ilmu Hukum yang sangat sabar luar biasa menerima keluhan-keluhan mahasiswa.
9. Staf Pengadilan Negeri Yogyakarta yang telah memberikan izin penelitian kepada penyusun.
10. Staf Pengadilan Hubungan Industrial yang telah memberikan data.
11. Bapak H. Hadi Muhtar, S.E., MM. selaku Ketua dan Bapak Dwiyono, S.H., M.H., selaku Mediator di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta beserta jajarannya yang telah bersedia meluangkan waktu untuk diwawancarai dan memberikan informasi kepada penyusun dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Ibu Wulan selaku pihak SMK BOPKRI 2 yang pernah melakukan mediasi di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang telah bersedia meluangkan waktu untuk diwawancarai dan memberikan informasi kepada penyusun dalam menyelesaikan skripsi ini..
13. Bapakku Bambang Yulianto dan Ibuku Siti Wasidah yang senantiasa memberikan semangat, dorongan serta doanya dan kakakku Firas Bysi adikku Tsalis Fawwaz Bysi dan Syifa Basyasyah Bysi yang selalu mendorong untuk menyelesaikan skripsi.
14. Teman-teman Ilmu Hukum angkatan tahun 2010 yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas semangat, hiburan dan segala bantuannya.
15. Teman-teman KKN Fira, Fira, Ali, Maslul, Icad, Sofi, Funi, Eka, Kurnia, dan Isna yang telah bersama melewati masa KKN dan mensupport skripsi ini.

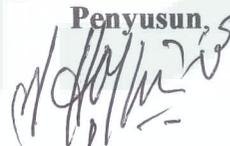
16. Semua pihak yang telah membantu penyusun dalam menulis skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat penyusun sebutkan satu persatu.

Penyusun menyadari bahwa dalam penyusunan karya tulis ini masih jauh dari sempurna, baik dari segi materi maupun penyusunannya, hal ini karena manusia tidak terlepas dari kesalahan dan kekhilafan serta keterbatasan materi, waktu, pengetahuan, serta kadar keilmuan dari penyusun. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penyusun harapkan. Akhirnya hanya kepada Allah penyusun meminta ampun atas segala kekurangan.

Semoga karya tulis ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan Ilmu Hukum pada khususnya, sehingga dapat diamalkan dalam pengembangan dan pembangunan hukum nasional dan tidak menjadi suatu karya yang sia-sia. Amin.

Yogyakarta, 15 Februari 2015

Penyusun,



ALI FAQHAN BYISI

NIM. 10340157

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iii
SURAT PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
D. Telaah Pustaka	10
E. Kerangka Teoritik	13
F. Metode Penelitian.....	17
G. Sistematika pembahasan	23
BAB II. GAMBARAN TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL	25
A. Hubungan Industrial.....	25
1. Perlindungan hukum	25
2. Pihak-pihak Hubungan Industrial	27
3. Kewajiban Pihak-Pihak Hubungan Industrial	28
4. Perselisihan/Konflik Hubungan Industrial	34
B. Penyelesaian Hubungan Industrial.....	38
1. litigasi	38
2. non-litigasi.....	41

C.	Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Serta Tata Kerja Mediasi....	62
1.	Syarat dan Legitimasi Mediator	62
2.	Tugas, Kewajiban, dan Wewenang Mediator	64
3.	Kedudukan Mediator	65
4.	Lingkup Kerja Mediator	67
5.	Batasan Waktu Kerja dan Sanksi Bagi Mediator	69
BAB III	GAMBARAN TENTANG PERSELISIHAN HUBUNGAN	
	INDUSTRIAL DI DINAS SOSIAL, TENAGA KERJA DAN	
	TRANSMIGRASI KOTA YOGYAKARTA	72
A.	Profil Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta....	72
1.	Sejarah berdirinya Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta	72
2.	Visi dan misi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.	73
3.	Struktur organisasi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta	74
4.	Fungsi dan rincian tugas Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi	78
5.	Program dan kegiatan Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi	98
B.	Perselisihan Hubungan Industrial Di Kota Yogyakarta	102
1.	Jenis Perselisihan Hubungan Industrial	102
2.	Latar Belakang Perselisihan Hubungan Industrial	104
3.	Metode dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	109
BAB IV	ANALISIS MEDIASI DALAM PENYELESAIAN HUBUNGAN	
	INDUSTRIAL DI DINAS SOSIAL, TENAGA KERJA DAN	
	TRANSMIGRASI KOTA YOGYAKARTA	112
A.	Praktek Mediasi di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta	112

B. Kendala yang Dialami Mediator dalam Menangani Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta	126
BAB V PENUTUP.....	137
A. Kesimpulan.....	137
B. Saran.....	139
DAFTAR PUSTAKA	140
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

- Surat Izin Penelitian
- Surat Bukti Telah Melakukan Penelitian
- Surat Bukti Wawancara
- Keputusan Menteri No. Kep.92/Men/VI/2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Serta Tata Kerja Mediasi
- Curriculum Vitae

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Bagan Struktur Organisasi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta	77
Tabel 2. Perkembangan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2012	107
Tabel 3. Perkembangan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2013	108
Tabel 4. Data Perjanjian Bersama Hasil Mediasi di Peradilan Hubungan Industrial Kota Yogyakarta	124

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan industri usaha di Indonesia yang kian hari kian pesat, masyarakat tentu sangat membutuhkan pekerjaan dikarenakan kehidupan dan pekerjaan seperti dua sisi mata uang, setiap orang harus bekerja untuk mendapatkan penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Indonesia sebagai sebuah negara yang berdaulat, menjamin hak akan pekerjaan yang layak untuk rakyatnya dengan adanya pasal yang berbunyi:

“Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”¹

Dari situ, tentu dibutuhkan lapangan pekerjaan yang hanya bisa di dapat dari seseorang yang mempunyai usaha yang selanjutnya disebut pengusaha. Seorang pengusaha tentu tidak bisa menjalankan sebuah perusahaan dengan seorang diri sehingga membutuhkan tenaga dari para pekerja. Tentu sudah seharusnya antara pekerja dan pengusaha bekerja sama guna mencapai tujuan perusahaan yaitu menghasilkan atau

¹ Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Republik Indonesia

memproduksi barang atau jasa guna mendapatkan keuntungan. Terciptanya suatu hubungan antara pekerja dan pengusaha dinamakan hubungan kerja.²

Dengan dikeluarkannya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menguatkan kedudukan antara pekerja dengan pengusaha tidak lagi timpang, karena dalam Undang-Undang tersebut diatur hak-hak dan kewajiban yang harus diberikan terhadap pekerja oleh pengusaha dan begitu juga sebaliknya. Dalam hubungan kerja atau hubungan industrial seorang pekerja harus menjalankan kewajibannya sebagai pekerja dengan melakukan pekerjaan, menaati tata tertib perusahaan atau hukum kerja yaitu serangkaian peraturan yang mengatur segala kejadian yang berkaitan dengan bekerjanya seseorang pada orang lain dengan menerima upah.³ Begitu juga dengan pengusaha yang harus menunaikan kewajibannya sebagai pengusaha dengan membayar upah yang telah disepakati, memberi waktu istirahat dan hari libur bersama, mengatur tempat kerja dan alat kerja, bertindak sebagai pengusaha yang baik dengan menaati peraturan yang sudah dibuat pemerintah.⁴

Akan tetapi pada kenyataannya, pekerja sering kali berada dalam posisi yang lebih rendah terhadap pengusaha. Pengusaha yang mempunyai kekuasaan tertinggi dalam perusahaan kerap mengesampingkan hak-hak

² Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja (Hukum Bidang Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, Cetakan ke 3, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 50.

³ *Ibid*, hlm 2.

⁴ F.X. Djumaidi, *Perjanjian Kerja (Edisi Revisi)*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2005), hlm. 26-43.

para pekerja. Perbedaan keinginan sering kali menjadikan perselisihan antara pengusaha dan para pekerja terjadi. Para pekerja yang menginginkan upah atau gaji yang tinggi, kesehatan yang terjamin, dan kesejahteraannya diperhatikan bersebrangan dengan keinginan para pengusaha yang menginginkan biaya produksi yang murah guna mendapatkan keuntungan yang berlimpah. Hal-hal tersebut memicu terjadinya sebuah konflik atau perselisihan yang tidak sedikit selalu dimenangkan pengusaha selaku seorang yang mempunyai hak atas pengambilan keputusan. Ada beberapa sumber konflik diantaranya perlakuan tidak manusiawi, keterbatasan sumber, tujuan yang berbeda, komunikasi yang tidak baik, interdependensi tugas, sistem imbalan yang tidak layak, keragaman sistem sosial, pribadi orang, ambiguitas yurisdiksi dan deferensiasi organisasi.⁵

Kalau sudah terjadi perselisihan seperti itu, tidak sedikit para pekerja yang hanya mengikuti atau menuruti keputusan yang telah ditentukan secara sepihak dan lebih menguntungkan pengusaha dengan mengesampingkan hak-hak pekerja. Pekerja hanya bersikap pasrah dengan keadaan yang menimpa mereka karena sangat membutuhkan pekerjaan tersebut. Alasan mereka masih tetap bertahan tidak lain karena kurangnya lapangan pekerjaan yang tersedia dan kurangnya kemampuan yang dimiliki pekerja.

⁵ Wirawan, *Konflik dan Manajemen Konflik (Teori, Aplikasi dan Penelitian)*, (Jakarta: Salemba Humanika, 2009), hlm 7-14.

Banyaknya korban Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat perselisihan antara pekerja dengan pengusaha semakin memperburuk keadaan. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha.⁶ Pemutusan hubungan pekerjaan tentu saja bukan hanya merugikan tenaga kerja tapi juga merugikan perusahaan karena harus melepas tenaga kerjanya yang selama ini sadar atau tidak sadar sudah dilatih dengan mengeluarkan biaya yang tidak sedikit dan sudah mengetahui cara-cara kerja yang dibutuhkan perusahaan. Namun pemutusan hubungan pekerjaan terkadang dilakukan untuk menyelamatkan perusahaan untuk mencegah hal-hal yang merugikan perusahaan lebih besar.

Tidak jarang juga yang melakukan aksi dengan turun kejalan, menutup perusahaan, menghambat jalur produksi guna mendapatkan hasil yang lebih baik dan mengutarakan kekecewaannya. Ada juga yang mencoba untuk mencari jalan lain dengan mengambil jalur hukum sehingga, memakan waktu yang lama dan biaya yang tidak murah. Pemerintah sebagai pemegang kekuasaan tertinggi dalam sebuah negara, sering kali mengutus atau menjadi pihak ketiga dan membentuk panitia untuk menyelesaikan permasalahan secara baik-baik melalui musyawarah bersama, kekeluargaan, dan kesepakatan bersama yang selanjutnya disebut

⁶ F.X. Djumaidi, *Perjanjian Kerja* hlm. 45.

mediasi guna menciptakan solusi di luar pengadilan, karena perselisihan ketenagakerjaan ini merupakan sengketa publik yang menyangkut stabilitas nasional.

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial semakin mempertegas keberadaan mediasi itu sendiri dan mekanisme penyelesaian perselisihan di luar pengadilan seperti arbitrase, konsiliasi, bipartit dan tripartit.

Kehadiran mediasi membuat pilihan baru dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, antara pengusaha dan pekerja diajak duduk bersama dengan bantuan orang ketiga yang menengahnya dinamakan “mediator”. Mediator adalah perantara (penghubung, penengah) bagi pihak-pihak yang bersengketa itu.⁷ Mediasi bisa menjadi alat sebagai solusi menyelesaikan perselisihan hubungan industrial tapi, tidak jarang juga menemui jalan buntu. Karena pada dasarnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial merupakan hukum privat yang tergantung berdasarkan kemauan antara pihak-pihak yang berselisih untuk menyelesaikan sengketa.

Diluar penyelesaian perselisihan hubungan industrial, Kehadiran mediasi itu sendiri semakin diperkuat lagi dengan dikeluarkannya Perma No. 01 Tahun 2008 tentang Prosedur Mediasi Di Pengadilan. Tidak

⁷ Ismail Nawawi, *Manajemen Konflik Industrial*, (Suabaya: Itspress. 2002), hlm 41.

menempuh mediasi merupakan pelanggaran terhadap ketentuan pasal 130 HIR dan atau pasal 154 yang mengakibatkan putusan batal demi hukum (Pasal 2 Ayat (3) Perma No 01 Tahun 2008 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan).

Yogya berhati nyaman tentu bukan hanya slogan yang tidak berdasar, hal itu dibuktikan salah satunya dengan tingkat perselisihan hubungan industrial yang masuk kedalam pengadilan sangat rendah. Seperti data yang telah dirilis oleh Ditjen. PHI dan jamsostek RI per provinsi bahwa Tahun 2011-2013 ada 383 untuk kasus PHK, hal tersebut penyusun nilai relatif rendah jika dibandingkan dengan provinsi-provinsi besar lainnya.⁸

Dan untuk kasus penyelesaian kasus Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menurut data resmi yang dikeluarkan oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta pertahun 2012 terdapat total 45 kasus PHK perorangan, yang berasal dari Klasifikasi Lapangan Usaha Indonesia (KLUI) listrik, gas dan air 1 kasus, perdagangan besar eceran, rumah makan, pergudangan dan komunikasi 36 kasus, keuangan, asuransi, usaha persewaan bangunan, tanah dan jasa perusahaan 4 kasus, dan yang terakhir jasa kemasyarakatan, sosial dan perseorangan 4 kasus.

⁸ pusdatinaker.balitfo.depnakertrans.go.id/ di akses tanggal 07 Februari 2014

Sedangkan pertahun 2013, total terdapat 45 kasus untuk perselisihan hubungan industrial dari usaha perdagangan besar, eceran, rumah makan dan hotel 35 kasus, angkutan pergudangan dan komunikasi 1 kasus, jasa kemasyarakatan, sosial dan perorangan 9 kasus.

Berdasarkan uraian di atas penyusun tertarik untuk mengkaji dan menganalisis lebih mendalam mengenai: MEDIASI DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI DINAS SOSIAL, TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KOTA YOGYAKARTA.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, inti dari permasalahan yang menjadi titik tolak penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah praktik mediasi dalam penanganan kasus perselisihan hubungan industrial di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta?
2. Apakah kendala yang dialami oleh Mediator dalam menangani kasus perselisihan hubungan industrial di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah:
 - a. Untuk mengetahui bagaimana penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dalam praktik beracara penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
 - b. Untuk mengetahui faktor penghambat atau kendala yang dialami oleh Mediator di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Kota Yogyakarta dalam praktik pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

2. Kegunaan dari penelitian ini adalah :

a. Kegunaan Teoretis

Diharapkan hasil dari penelitian ini menjadi bahan kajian dan memberi sumbangan pemikiran dalam upaya perkembangan proses beracara dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hasil dari penelitian ini diharapkan untuk kepentingan referensi peneliti selanjutnya dalam penyelesaian sengketa perkara-perkara hubungan industrial, melalui Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan menimbulkan pemahaman bagi pembaca mengenai bagaimana penyelesaian hubungan industrial di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

b. Kegunaan Praktis

Diharapkan dapat memberikan manfaat dan menjadi sumbangan pemikiran bagi hakim, praktisi hukum, dalam rangka menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, di Fakultas Hukum khususnya yang berkonsentrasi pada hukum perdata dan sebagai sumbangsih karya ilmiah hukum positif Indonesia.

D. Telaah Pustaka

Untuk dapat memecahkan masalah dan mencapai tujuan sebagaimana yang diungkapkan di atas, serta menguatkan proses penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan beberapa literatur hasil penelitian terdahulu yang membahas tentang mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi atau yang berkaitan. Referensi tersebut antara lain sebagai berikut:

Skripsi yang berjudul “Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena Kesalahan Berat pada Tingkat Mediasi di Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Purbalingga” yang membahas mengenai efektifitas penyelesaian perselisihan hubungan kerja (PHK) melalui mediasi, di Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Purbalingga. Dalam skripsi tersebut juga dibahas bagaimana prosedur pemutusan hubungan kerja.⁹ Sedangkan dalam skripsi ini, peneliti menitikberatkan pada mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.

⁹ Skripsi Sawitri Dian Kusumo, Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karena Kesalahan Berat pada Tingkat Mediasi di Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Purbalingga, Purwokerto: Universitas Jenderal Soedirman, 2012.

Artikel ilmiah Meria Utama Dkk, yang berjudul “Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Berbasis *Win-Win Solution*” yang membahas mengenai pentingnya bagaimana cara menyelesaikan sengketa hubungan industrial tidak melalui pengadilan atau diluar pengadilan tanpa adanya pihak yang merasa kalah. Sedangkan dalam skripsi ini, peneliti menitikberatkan pada mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.

Artikel ilmiah I Gusti Ngurah Adhi Pramudia Dkk, “Efektivitas Pelaksanaan Mediasi Sebagai *Alternative* Penyelesaian Sengketa Perselisihan Hubungan Industrial”, dalam artikel tersebut menitikberatkan pada efektifitas hukum acara mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.¹⁰ Sedangkan dalam skripsi ini lebih difokuskan pada hukum acara mediasi di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.

Skripsi “Peranan Mediator dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Antara Pekerja dan Pengusaha pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Kabupaten Sukoharjo”. Dalam skripsi tersebut membahas mengenai peran serta kinerja Mediator dalam

¹⁰ Artikel I Gusti Ngurah Adhi Pramudia Dkk, Efektivitas Pelaksanaan Mediasi Sebagai *Alternative* Penyelesaian Sengketa Perselisihan Hubungan Industrial, Bali: Fakultas Hukum, Universitas Udayana.

menyelesaikan perselisihan hubungan industrial serta hambatan yang didapat saat menangani sengketa di Kabupaten Sukoharjo.¹¹ Sedangkan dalam skripsi ini lebih menekankan di Kota Yogyakarta.

Skripsi yang berjudul “Efektifitas Peranan Mediator dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Kasus pada Kantor Ketenagakerjaan Kota Kediri)”. Dalam penelitian tersebut membahas mengenai peran dan wewenang serta efektifitas Mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (Nakertrans) Kota Kediri.¹² Sedangkan dalam skripsi ini lebih luas lagi karena juga memasukkan prosedur mediasi di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.

Sejauh yang peneliti ketahui, penelitian tentang Mediasi dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta ini belum pernah dilakukan oleh peneliti lain.

¹¹ Skripsi Etika Kurniasih, Peranan Mediator dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Antara Pekerja dan Pengusaha pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Kabupaten Sukoharjo, Surakarta: Fakultas Hukum, Universitas Negeri Surakarta, 2008.

¹² Skripsi Rahadyan Suryo, Efektifitas Peranan Mediator dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Kasus pada Kantor Ketenagakerjaan Kota Kediri), Malang: Fakultas Hukum, Universitas Brawijaya, 2006.

E. Kerangka Teoretik

1. Teori perlindungan hukum

Indonesia sebagai Negara hukum jelas harus menjunjung tinggi hukum yang telah di buat dan di tuangkan kedalam Undang-Undang dan Pancasila sebagai dasar guna melindungi hak-hak rakyatnya tanpa terkecuali. Menurut Satijipto Raharjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu di berikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.¹³ Menurut pendapat Pjillipus M. Hadjon bahwa perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah yang bersifat preventif dan represif.¹⁴

2. Teori hubungan kerja

Menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata perjanjian perburuhan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk melakukan pekerjaan dengan menerima upah.¹⁵

¹³ Satijipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000), hlm 53

¹⁴ Phillipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1987), hlm 2

¹⁵ Pasal 1601 (a) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

3. Teori hubungan industrial pancasila

Hubungan industrial pancasila adalah suatu sistem atau jasa yang terdiri dari unsur Pengusaha, unsur Karyawan dan Pemerintah yang didasarkan atas nilai-nilai Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945 Negara Kesatuan Republik Indonesia.¹⁶

4. Teori konflik atau perselisihan

Joni Emerson (1984:21) memberikan pengertian konflik/perselisihan adalah adanya pertentangan atau ketidaksesuaian antara para pihak yang akan dan sedang mengadakan hubungan atau kerja sama. Dalam menyelesaikan perselisihan yang telah disebutkan di atas agar tak berlarut-larut masyarakat diberikan mekanisme dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang dibedakan menjadi dua yaitu:

a. Melalui jalur pengadilan (litigasi)

Merupakan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur pengadilan dengan menggunakan pendekatan hukum (*law approach*) suatu proses gugatan atas suatu konflik yang diritualisasikan yang menggantikan konflik sesungguhnya, dimana para pihak dengan memberikan kepada

¹⁶ Pasal 1 ayat (16) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

seseorang pengambil keputusan dua pilihan yang bertentangan.¹⁷ Keputusannya bersifat mutlak dan memaksa yang pada dasarnya jalur litigasi merupakan *the last resort* atau *ultimatum remedium*, yaitu sebagai upaya terakhir manakala penyelesaian sengketa secara kekeluargaan atau perdamaian ternyata tidak menemukan titik temu atau jalan keluar.

b. Melalui luar pengadilan (non litigasi)

Merupakan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan, mengedepankan penyelesaian perselisihan dengan *win-win solution* di mana para pihak yang berselisih tidak ada yang merasa dirugikan dalam hasil yang dicapai karena menyelesaikan perselisihan melalui cara kesepakatan, musyawarah, perdamaian, kekeluargaan, penyelesaian adat dan lainnya. Mekanisme ini biasa disebut *Alternative Dispute Resolution* (ADR) sering diartikan sebagai *alternative to litigation* namun seringkali juga diartikan sebagai *alternative to adjudication*.¹⁸ Penyelesaian perselisihan di luar pengadilan mengedepankan penyelesaian sengketa yang sederhana, cepat, dan biaya ringan. Penggunaannya tidak hanya ditujukan untuk mengatasi hambatan finansial terhadap

¹⁷ Suyud Margono, *Penyelesaian Sengketa Bisnis Alternative Dispute Resolution (ADR)*, (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2010), hlm 17.

¹⁸ *Ibid*, hlm 30.

pengadilan, tetapi juga menghadapi permasalahan yang mengandung faktor budaya, geografi, dan psikologi.¹⁹ Pada umumnya, terdapat beberapa cara yang dapat dipilih jika menggunakan ADR yaitu:

- 1) **Negosiasi**, merupakan komunikasi 2 arah yang dirancang untuk mencapai kesepakatan pada saat pihak-pihak yang berselisih memiliki berbagai kepentingan yang sama maupun yang berbeda. Negosiasi merupakan saran bagi kedua belah pihak untuk mendiskusikan penyelesaiannya tanpa keterlibatan pihak ketiga sebagai penengah, yang tidak berwenang mengambil keputusan (mediasi), maupun pihak ketiga pengambil keputusan (arbitrase dan litigasi).²⁰
- 2) **Mediasi**, adalah upaya penyelesaian sengketa melalui bantuan pihak ketiga yang bersifat netral (mediator). dimana, pihak ketiga ini tidak berhak untuk mengambil keputusan hanya sebagai jembatan antara pihak yang dengan pihak lainnya dalam berselisih untuk berunding guna mencapai kesepakatan.²¹

¹⁹ Nurnaningsih Amriani, *Mediasi Alternatif Penyelesaian Sengketa Perdata Pengadilan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), hlm 12.

²⁰ *Ibid*, hlm 45.

²¹ Pasal 1 ayat (7) Perma No. 1 Tahun 2008 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan.

3) Arbitrase, merupakan penyelesaian perselisihan sengketa di luar pengadilan dengan bantuan pihak ketiga (Arbiter) yang dianjurkan oleh lembaga arbitrase dan mempunyai kekuatan hukum yang tetap dan kuat dalam menyelesaikan perselisihan.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*). Yaitu penelitian secara langsung di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta untuk mengetahui mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kota Yogyakarta.

3. Pendekatan yang digunakan

Pendekatan yang digunakan dalam memahami dan mendekati objek penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis empiris. Pendekatan yuridis (hukum dilihat sebagai norma atau *das sollen*),

karena dalam membahas permasalahan penelitian ini menggunakan bahan-bahan hukum tertulis, kemudian bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Pendekatan empiris (hukum sebagai kenyataan sosial, kultural atau *das sein*), karena dalam penelitian ini digunakan data primer yang diperoleh dari lapangan.

Jadi, pendekatan yuridis empiris dalam penelitian ini maksudnya adalah bahwa dalam menganalisis permasalahan dilakukan dengan cara memadukan bahan-bahan hukum (yang merupakan data sekunder) dengan data primer yang diperoleh di lapangan yaitu tentang mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.

4. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif analitis, maksudnya adalah analisis penelitian yang mengungkapkan suatu masalah atau keadaan atau peristiwa sebagaimana adanya sehingga bersifat mengungkapkan fakta.

5. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain menggunakan metode-metode sebagai berikut:

a. Wawancara

Yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh melalui informasi tanya jawab dengan narasumber secara langsung, secara sistematis dan berlandaskan pada tujuan penelitian. Metode ini peneliti gunakan untuk mengumpulkan data dari informan yang telah ditentukan sebelumnya. Dan dalam hal ini peneliti melakukan wawancara dengan para anggota di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.

b. Observasi

Adalah pengamatan secara langsung terhadap gejala-gejala subyek atau obyek yang diteliti dengan maksud untuk meyakinkan kebenaran data yang diperoleh dari wawancara.²² Dalam hal ini peneliti melakukan pengamatan terhadap mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.

c. Studi Kepustakaan

Adalah teknik pengumpulan data dengan cara membaca, mempelajari, dan mencatat data yang diperoleh dari berbagai

²² Sutrisno Hadi, *Metodologi Research* (Yogyakarta: Yayasan Penelitian Fakultas UGM, 1988), hlm.193.

buku hukum, surat kabar, majalah dan peraturan perUndang-Undangan yang berkaitan dengan penelitian.

6. Sumber Data

a. Data Primer

Adalah data yang diperoleh dari hasil wawancara narasumber yaitu Mediator atau Anggota Sekertariat di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.

b. Data Sekunder

Adalah data yang secara tidak langsung memberikan keterangan yang bersifat mendukung sumber data primer. Data tersebut digolongkan menjadi :

1) Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan yang berhubungan erat dengan permasalahan yang diteliti dan sifatnya mengikat, terdiri dari:

a) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

b) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

c) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian sengketa.

- d) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- e) Undang-Undang No. 02 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- f) Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
- g) Keputusan Menteri No. Kep92/Men/VI/2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Serta Tata Kerja Mediasi.
- h) Perma RI No. 01 Tahun 2008 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan.
- i) Peraturan Walikota Yogyakarta No. 75 Tahun 2008 tentang Fungsi, Rincian Tugas dan Tata Kerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.
- j) Data-data tentang mediasi Tahun 2012-2013 yang menjadi kewenangan Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.

k) Data-data tentang perjanjian bersama hasil mediasi yang didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial Kota Yogyakarta.

2) Bahan hukum Sekunder, yaitu bahan hukum yang berkaitan dengan penjelasan bahan hukum primer, terdiri dari:

a) Buku-buku yang berhubungan dengan hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

b) Dokumen-dokumen yang berkaitan dengan perselisihan hubungan industrial dan penyelesaiannya.

7. Analisis Data

Adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang mudah dibaca dan diinterpretasikan.²³ Penyusun dengan metode analisis deskriptif, yakni usaha untuk mengumpulkan data dan menyusun suatu data, kemudian dilakukan analisis terhadap data tersebut.²⁴ Seluruh data yang diperoleh akan diolah dengan menggunakan metode deduktif untuk menganalisis bagaimana Mediasi dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.

²³ Masri Singarimbun dan Sofyan Efendi, *Metode Penelitian Survei*, (Jakarta: LP3ES, 1989), hlm. 263.

²⁴ Winarno Surachman, *Pengantar Penelitian Ilmiah: Dasar, Metode, dan Teknik*, (Bandung:Tarsito,1990), hlm. 139.

G. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah penulisan hukum ini, maka penyusun dalam penelitiannya dibagi menjadi lima bab, dan tiap-tiap bab dibagi dalam subbab yang disesuaikan dengan luas pembahasan. Adapun sistematika penulisan hukum ini adalah sebagai berikut:

Bab Pertama, membahas mengenai latar belakang peneliti melakukan penelitian mengenai Mediasi dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta. Selain itu juga mengenai metode yang digunakan dalam penulisan skripsi ini.

Bab Kedua, menjelaskan secara mendalam terkait teori pendukung atas permasalahan yang diteliti yaitu tentang Mediasi dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.

Bab Ketiga, memaparkan mengenai wilayah penelitian yaitu Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, tentang sejarah terbentuknya Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, tugasnya serta kedudukan Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.

Bab Keempat, penyusun menganalisa bagaimana mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dan apakah kendala-kendala yang dialami oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di Kota Yogyakarta.

Bab Kelima, menyimpulkan dari pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dan memberikan saran atau rekomendasi sebagai bahan refleksi bagi semua pihak terkait temuan-temuan di lapangan mengenai perselisihan hubungan industrial di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada pembahasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dalam prakteknya mediasi adalah metode penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang ditawarkan terakhir kepada pihak-pihak yang berselisih di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Dalam penetapan metode penyelesaian perselisihan ada kesepakatan antara dua belah pihak dengan melampirkan bukti perundingan bipartit. Mediasi diselesaikan dalam 30 (tigapuluh) hari kerja. Dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja seorang mediator memanggil para pihak yang berselisih guna dimintai keterangan. Peranan mediator dalam mediasi adalah memahami permasalahan atau esensi perselisihan sesuai dengan berkas yang diterima; Meneliti latar belakang perselisihan antara lain mengenai hal-hal yang menyebabkan perselisihan terjadi, baik sebab-sebab intern ataupun sebab-sebab ekstern; Mencari informasi apakah perselisihan tersebut pernah terjadi di perusahaan sejenis dan

bagaimana hasil penyelesaian serta dasar-dasar dan bentuk penyelesaian; Mempersiapkan dokumen dan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan bidang perselisihan; Memberikan kesempatan kepada para pihak untuk menyampaikan keterangan/penjelasan; Mengupayakan kepada kedua belah pihak dapat menyelesaikan perselisihan secara musyawarah untuk mufakat; Bila mencapai kesepakatan dibuat perjanjian bersama oleh kedua belah pihak yang disaksikan oleh Mediator; apabila tidak mencapai kesepakatan maka mediator mengeluarkan anjuran; Anjuran bila diterima kedua belah pihak dibuat perjanjian bersama dan apabila salah satu pihak menolak atau tidak memberikan tanggapan Mediator berkewajiban membuat risalah penyelesaian perselisihan; Risalah penyelesaian perselisihan merupakan lampiran para pihak atau salah satu pihak untuk melakukan upaya hukum gugatan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Menurut data yang didapatkan penyusun dari Pengadilan Hubungan Industrial bahwa untuk jumlah perjanjian bersama yang merupakan hasil dari mediasi perselisihan hubungan Industrial di Kota Yogyakarta terdapat 12 buah perjanjian bersama pada tahun 2012 dan 20 buah perjanjian bersama pada tahun 2013.

2. Kendala yang dialami mediator ialah: iktikad baik para pihak, jenis perselisihan yang dihadapi, iktikad baik para wakil pihak jumlah ganti rugi.

B. Saran

1. Perlunya pencatatan terkait perselisihan hubungan Industrial di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta seperti yang tertera dalam Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
2. Para pihak yang berselisih hendaknya dapat menghadiri panggilan sidang mediasi dan dapat menyediakan data-data yang terkait dengan perselisihan secara cepat, sehingga tidak menghambat jalannya proses mediasi. Para pihak yang tidak terlibat perselisihan hendaknya tidak memperkeruh suasana dengan mengadakan penekanan-penekanan kepada mediator, agar obyektivitas mediator tetap terjaga.
3. Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial hendaknya segera membuat keputusan yang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan guna menutup kekosongan hukum akibat ketiadaan peraturan-peraturan pelaksana Undang-Undang yang berhubungan dengan mediasi, sehingga mediator dapat bekerja secara lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

B. Buku

- Abbas, Syahrizal. *Mediasi dalam Hukum Syariah, Hukum Adat, dan Hukum Nasional*, (Jakarta: Kencana, 2011).
- Agusmidah. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika Dan Kajian Teori*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010).
- Amriani, Nurnaningsih. *Mediasi Alternatif Penyelesaian Sengketa Perdata Pengadilan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011).
- Asyhadie, Zaeni. *Hukum Kerja (Hukum Bidang Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, Cetakan ke 3, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013).
- Djumaidi, F.X. *Perjanjian Kerja (Edisi Revisi)*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2005).
- Hadi, Sutrisno. *Metodologi Research* (Yogyakarta: Yayasan Penelitian Fakultas UGM, 1988).
- Hadjon, Phillipus M. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1987).
- Husni, Lalu. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2007).
- Margono, Suyud. *Penyelesaian Sengketa Bisnis Alternative Dispute Resolution (ADR)*, (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2010).
- Mulyadi, Lilik. dan Subroto, Agus. *Penyelesaian perkara pengadilan Hubungan Industrial Dalam Teori dan Praktik*, (Bandung: P.T Alumni, 2011).
- Nawawi, Ismail. *Manajemen Konflik Industrial*, (Suabaya: Itspress. 2002).
- Raharjo, Satijipto. *Ilmu Hukum*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000).

- Rahmadi, Takdir. *Mediasi Penyelesaian Sengketa melalui Pendekatan Mufakat*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011).
- Singarimbun, Masri dan Efendi, Sofyan. *Metode Penelitian Survei*, (Jakarta: LP3ES, 1989).
- Soepomo, Imam. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT. Djambatan: 1983).
- Surachman, Winarno. *Pengantar Penelitian Ilmiah: Dasar, Metode, dan Teknik*, (Bandung: Tarsito, 1990).
- Syukur, Fatahillah A. *Mediasi Perkara KDRT (Kekerasan dalam Rumah Tangga) Teori dan Praktek di Pengadilan Indonesia*, (Bandung: CV Mandar Maju, 2011).
- Ugo dan Pujiyo. *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, (Jakarta: Sinar Grafika 2011).
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009).
- Wirawan, *Konflik dan Manajemen Konflik (Teori, Aplikasi dan Penelitian)*, (Jakarta: Salemba Humanika, 2009).
- Witanto, D.Y. *Hukum Acara Mediasi dalam Perkara Perdata di Lingkungan Peradilan Umum dan Peradilan Agama Menurut PERMA No. 1 Tahun 2008 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan*, (Bandung: Alfabeta, 2011).

C. Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian sengketa.
- Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- KUHPerdata.

Keputusan Menteri No. Kep.92/Men/VI/2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Serta Tata Kerja Mediasi.

Perma No. 1 Tahun 2008 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan.

Peraturan Walikota Yogyakarta No. 75 Tahun 2008 tentang Fungsi, Rincian Tugas dan Tata Kerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.

D. Skripsi

Skripsi Etika Kurniasih, Peranan Mediator dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Antara Pekerja dan Pengusaha pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Kabupaten Sukoharjo, Surakarta: Fakultas Hukum, Universitas Negeri Surakarta, 2008.

Skripsi Rahadyan Suryo, Efektifitas Peranan Mediator dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Kasus pada Kantor Ketenagakerjaan Kota Kediri), Malang: Fakultas Hukum, Universitas Brawijaya, 2006.

Skripsi Sawitri Dian Kusumo, Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karena Kesalahan Berat pada Tingkat Mediasi di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Purbalingga, Purwokerto: Universitas Jenderal Soedirman, 2012.

E. Website

pusdatinaker.balitfo.depnakertrans.go.id/ di akses tanggal 07 Februari 2014.

www.hukumonline.com.html di akses tanggal 07 Februari 2015.

F. Lain-lain

Artikel I Gusti Ngurah Adhi Pramudia Dkk, Efektivitas Pelaksanaan Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa Perselisihan Hubungan Industrial, Bali: Fakultas Hukum, Universitas Udayana.





PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA
DINAS PERIZINAN

Jl. Kenari No. 56 Yogyakarta Kode Pos : 55165 Telp. (0274) 555241,515865,515866,562682
Fax (0274) 555241
EMAIL : perizinan@jogjakota.go.id
HOT LINE SMS : 081227625000 HOT LINE EMAIL : upik@jogjakota.go.id
WEBSITE : www.perizinan.jogjakota.go.id

SURAT IZIN

NOMOR : 070/3163
6324/34

- Membaca Surat : Dari Dekan Fak. Syariah dan Hukum - UIN SUKA Yk
Nomor : UIN.02/DS.1/PP.00.9/4017/2014 Tanggal : 15/10/2014
- Mengingat : 1. Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 10 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Susunan, Kedudukan dan Tugas Pokok Dinas Daerah
2. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 85 Tahun 2008 tentang Fungsi, Rincian Tugas Dinas Perizinan Kota Yogyakarta;
3. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 29 Tahun 2007 tentang Pemberian Izin Penelitian, Praktek Kerja Lapangan dan Kuliah Kerja Nyata di Wilayah Kota Yogyakarta;
4. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Perizinan pada Pemerintah Kota Yogyakarta;
5. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor: 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengembangan, Pengkajian dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta;

Dijijinkan Kepada : Nama : ALI FAQHAN BYSI NO MHS / NIM : 10340157
Pekerjaan : Mahasiswa Fak. Syariah dan Hukum - UIN SUKA Yk
Alamat : Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta
Penanggungjawab : Iswantoro, S.H., M.H
Keperluan : Melakukan Penelitian dengan Judul Proosal : MEDIASI DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRI DI DINAS KETENAGAKERJAAN YOGYAKARTA

Lokasi/Responden : Kota Yogyakarta
Waktu : 17/10/2014 Sampai 17/01/2014
Lampiran : Proposal dan Daftar Pertanyaan
Dengan Ketentuan : 1. Wajib Memberi Laporan hasil Penelitian berupa CD kepada Walikota Yogyakarta (Cq. Dinas Perizinan Kota Yogyakarta)
2. Wajib Menjaga Tata tertib dan mentaati ketentuan-ketentuan yang berlaku setempat
3. Izin ini tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan Pemerintah dan hanya diperlukan untuk keperluan ilmiah
4. Surat izin ini sewaktu-waktu dapat dibatalkan apabila tidak dipenuhinya ketentuan -ketentuan tersebut diatas
Kemudian diharap para Pejabat Pemerintah setempat dapat memberi bantuan seperlunya

Tanda tangan
Perizinan

ALI FAQHAN BYSI

Dikeluarkan di : Yogyakarta
pada Tanggal : 17-10-2014

An. Kepala Dinas Perizinan
DINAS PERIZINAN
Sekretaris

ENY RETNOWATI, SH
NIP. 196103031988032004

Tembusan Kepada :
Yth. 1. Walikota Yogyakarta (sebagai laporan)
2. Ka. Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta
3. Dekan Fak. Syariah dan Hukum - UIN SUKA Yk
4. Ybs.



PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA
**DINAS SOSIAL, TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI**

Jl. Kenari 56 Yogyakarta Kode Pos : 55165 Tlp.(0274) 515865, 562682, Fax. (0274) 561623
EMAIL : sosnakertrans@jogjakota.go.id
HOTLINE SMS : 08122780001 HOTLINE e-mail : upik@jogjakota.go.id
website : www.jogjakota.go.id

SURAT KETERANGAN

Yang bertandatangan dibawah ini adalah saya :

Nama : Dra. Sri Mulyaningsih
NIP. : 196012211985032004
Gol. : IV/b
Jabatan : Plh. Ka. Dinas Sosnakertrans Kota Yogyakarta

Sehubungan dengan Surat Izin Penelitian yang dikeluarkan Dinas Perizinan dengan Nomor : 070/3163 - 6324/34 tanggal 15-10-2014, menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Saudara :

Nama : Ali Faqhan Bysi
No. Mhs. : 10340157
Pekerjaan : Mahasiswa Fak. Syariah dan Hukum UIN Suka Yogyakarta.

Telah benar-benar melaksanakan penelitian di Dinas Sosnakertrans Kota Yogyakarta dalam rangka penyusunan Skripsi berjudul “ Mediasi dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta “ mulai tanggal 17-10-2014 s/d 17-01-2015.

Demikian Surat Keterangan ini untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 19 Januari 2015

Plh. Ka. DISNSOSNAKERTRANS





YAYASAN BOPKRI YOGYAKARTA
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN
SMK BOPKRI 2 YOGYAKARTA

TERAKREDITASI "A"
BIDANG STUDI KEAHLIAN : SENI, KERAJINAN, DAN PARIWISATA
PROGRAM STUDI KEAHLIAN : TATA BOGA ; TATA BUSANA
Jalan Bintaran Tengah 6 – ☎ (0274) 376563 – Yogyakarta 55151 – Email : smk_boda@yahoo.com
Web : smkbopkri2@sch.id

SURAT KETERANAGAN

Nomor : 262/F/SMK B 2/1/2015

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yuli Karyati, S. Pd.
NIP : 19650706 198703 2 006
Pangkat, Golongan : Pembina/IV-a
Jabatan : Kepala Sekolah
Unit Kerja : SMK BOPKRI 2 Yogyakarta

Menerangkan :

Nama : Ali Faqhan Bysi
No. Mhs/NIM : 10340157
Fakultas : Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Telah melaksanakan wawancara "Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta" di SMK BOPKRI 2 Yogyakarta.

Surat Keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya sesuai keperluan.

Yogyakarta, 15 Januari 2015

Kepala Sekolah



Yuli Karyati, S. Pd.

NIP. 19650706 198703 2 006

**MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA
KEPUTUSAN
MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR; KEP.92/MEN /VI/2004
TENTANG
PENGANGKATAN DAN PEMBERHENTIAN MEDIATOR
SERTA TATA KERJA MEDIAS**

MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA

Menimbang a. bahwa sebagai pelaksanaan Pasal 9 huruf g, Pasal 16 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perlu menetapkan syarat-syarat pengangkatan dan pemberhentian mediator serta tata kerja mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan Keputusan Menteri ;

Mengingat 1. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 60, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3839) ;
2. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)
3. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356) ;
4. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 228/M Tahun 2001 tentang Pembentukan Kabinet Gotong Royong;
5. Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 40/KEP/M/PAN/12/2000 tentang Jabatan Fungsional Perantara Hubungan Industrial dan Angka Kreditnya ;
6. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 48/MEN/IV/2000 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama ;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan: KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA TENTANG PENGANGKATAN DAN

**PEMBERHENTIAN MEDIATOR SERTA TATA KERJA MEDIASI.
BAB I
KETENTUAN UMUM**

Pasal 1

Dalam keputusan ini yang dimaksud dengan :

1. Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.
2. Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut adalah pegawai instansi pemerintahan yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat - syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
3. Perantara Hubungan Industrial adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan pembinaan dan pengembangan hubungan industrial serta penyelesaian perselisihan industrial.
4. 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 hanya dalam satu perusahaan.
5. Perselisihan hak adalah 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.
6. 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.
7. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
8. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lainnya hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatan pekerjaan

Pasal 2

Pegawai Negeri Sipil di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dapat melakukan mediasi sebagaimana diatur dalam Undang - undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial setelah memperoleh pengangkatan dengan pemberian legitimasi sebagi mediator dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

BAB II SYARAT - SYARAT MEDIATOR

Pasal 3

- 1). Untuk menjadi mediator, seseorang harus memenuhi persyaratan yaitu :
 - a. Pegawai Negeri Sipil pada instansi/dinas yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan ;
 - b. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa ;
 - c. Warga negara Indonesia ;
 - d. Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter ;
 - e. Menguasai peraturan perundang - undangan dibidang ketenagakerjaan ;
 - f. Berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela ;
 - g. Berpendidikan sekurang - kurangnya Strata Satu (S1) ; dan
 - h. Memiliki legitimasi dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

- 2) Untuk memperoleh legitimasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf h, harus memenuhi syarat :
 - a. Telah mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan teknis hubungan industrial dan syarat kerja yang dibuktikan dengan sertifikat dari Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia.
 - b. Telah melaksanakan tugas di bidang pembinaan hubungan industrial sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun setelah lulus pendidikan dan pelatihan teknis hubungan industrial dan syarat kerja.

BAB III LEGITIMASI MEDIATOR

Pasal 4

- 1). Tata cara untuk memperoleh legitimasi mediator sebagai berikut :
 - a. Calon mediator pada Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi diusulkan oleh Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial ;
 - b. Calon mediator pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Provinsi diusulkan oleh Gubernur ;

- c. Calon mediator pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten / Kota diusulkan oleh Bupati / Walikota.
- 2). Pengajuan usul sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilengkapi dengan :
 - a. Copy ijazah pendidikan Strata Satu (S1) ;
 - b. Copy SK pangkat terakhir ;
 - c. Copy SK penempatan atau SK penugasan pada unit kerja yang membidangi hubungan industrial ;
 - d. Copy sertifikat pendidikan teknis hubungan industrial dan syarat kerja ;
 - e. Surat keterangan berbadan sehat dari dokter ;
 - f. Foto berwarna terbaru ukuran 3x4 cm 2 (dua) lembar ;
 - g. Daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai 2 (dua) tahun terakhir.

Pasal 5

Di dalam kartu legitimasi dicantumkan wilayah kerja sesuai dengan wilayah kerja instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang mengusulkan.

BAB IV MEDIATOR KHUSUS

Pasal 6

1. Berdasarkan pertimbangan tertentu Menteri dapat memberikan legitimasi kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/ Kota untuk menjadi mediator .
2. Pemberian legitimasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak mengikuti persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3.
3. Pemberian legitimasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui pengusulan dari Kepala Daerah setempat.
4. Legitimasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku selama yang bersangkutan menjabat sebagai kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.

BAB V TUGAS KEWAJIBAN DAN WEWENANG MEDIATOR

Pasal 7

Mediator bertugas melakukan mediasi kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan

hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Pasal 8

- (1). Mediator mempunyai kewajiban
 - a. Memanggil para pihak yang berselisih untuk dapat didengar keterangan yang diperlukan ;
 - b. Mengatur dan memimpin mediasi ;
 - c. Membantu membuat perjanjian bersama, apabila tercapai
 - d. Membuat anjuran secara tertulis, apabila tidak tercapai kesepakatan ;
 - e. Membuat risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial ;
 - f. Membuat laporan hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial ;
- (2). Bentuk risalah, laporan dan tata cara pelaporan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan huruf f diatur dengan Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial.

Pasal 9

Mediator mempunyai kewenangan :

- a. Menganjurkan kepada para pihak yang berselisih untuk berunding terlebih dahulu dengan itikad baik sebelum dilaksanakan mediasi ;
- b. Meminta keterangan, dokumen, dan surat - surat yang berkaitan dengan perselisihan
- c. Mendatangkan saksi atau saksi ahli dalam mediasi apabila diperlukan ;
- d. Membuka buku dan meminta surat - surat yang diperlukan dari para pihak dan instansi atau lembaga terkait ;
- e. Menerima atau menolak wakil para pihak yang berselisih apabila ternyata tidak memiliki surat kuasa.

BAB VI KEDUDUKAN MEDIATOR

Pasal 10

Mediator berkedudukan di :

- a. Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi ;
- b. Kantor / Dinas / Instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan Provinsi ;
- c. Kantor / Dinas / Instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan Kabupaten / Kota.

Pasal 11

- (1). Mediator yang berkedudukan di Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, melakukan mediasi perselisihan hubungan industrial yang terjadi lebih dari satu wilayah Provinsi.
- (2). Mediator yang berkedudukan di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenga kerjaan Provinsi, melakukan mediasi perselisihan hubungan industrial yang terjadi lebih dari satu wilayah Kabupaten / Kota.
- (3). Mediator yang berkedudukan di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenga kerjaan Provinsi, melakukan mediasi perselisihan hubungan industrial yang terjadi lebih dari satu wilayah Kabupaten / Kota tempat pekerja / buruh bekerja.
- (4). Dalam hal satu wilayah kerja Kabupaten / Kota tidak mempunyai mediator atau mediator yang ada tidak mencukupi jumlahnya, maka untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten / Kota yang bersangkutan dapat meminta bantuan tenaga mediator kepada kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang terdekat dalam 1 (satu) Provinsi.

Pasal 12

Dalam hal perselisihan menimbulkan dampak yang mempengaruhi kepentingan nasional, maka Menteri tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat mengambil langkah penyelesaian, berkordinasi dengan Kepala Daerah setempat.

Pasal 13

Dalam hal perselisihan hubungan industrial menyangkut mengenai perundingan Perjanjian Kerja Bersama yang tidak dapat mencapai kesepakatan pada tingkat mediasi di Kabupaten / Kota atau Provinsi, maka berdasarkan kesepakatan para pihak, perselisihan dapat disampaikan kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk mendapatkan langkah - langkah penyelesaian.

BAB VII

KEDUDUKAN MEDIATOR

Pasal 14

- (1). Segera setelah menerima pelimpahan berkas perselisihan maka mediator

- harus :
- a. Melakukan penelitian berkas perselisihan;
 - b. Melakukan sidang mediasi paling lambat 7 (tujuh hari kerja setelah menerima pelimpahan tugas untuk menyelesaikan perselisihan ;
 - c. Mencapai para pihak secara tertulis untuk menghadiri sidang dengan mempertimbangkan waktu panggilan sehingga sidang mediasi dapat dilaksanakan selambat-lambatnya 7 (hari) kerja sejak menerima pelimpahan tugas untuk menyelesaikan perselisihan ;
 - d. Melaksanakan sidang mediasi dengan mengupayakan penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat ;
 - e. Mengeluarkan anjuran secara tertulis kepada para pihak apabila penyelesaian tidak mencapai kesepakatan dalam waktu selambat - lambatnnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang pertama ;
 - f. Membantu membuat perjanjian bersama secara tertulis apabila tercapai kesepakatan penyelesaian, yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator ;
 - g. Memberitahu para pihak untuk mendaftarkan perjanjian bersama yang telah ditandatangani para pihak ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat dimana perjanjian bersama ditandatangani untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran ;
 - h. Membuat risalah pada setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- (2). Dalam hal salah satu pihak atau para pihak menggunakan jasa kuasa hukum dalam sidang mediasi, maka pihak yang menggunakan jasa hukum tersebut harus tetap hadir.
 - (3). Dalam hal para pihak telah dipanggil dengan mempertimbangkan waktu penyelesaian ternyata pihak pemohon tidak hadir, maka permohonan tersebut dihapus dari buku perselisihan.
 - (4). Dalam hal para pihak telah dipanggil dengan mempertimbangkan waktu penyelesaian ternyata pihak termohon tidak hadir, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis berdasarkan data - data yang ada.
 - (5). Dalam hal para pihak tidak menjawab anjuran secara tertulis maka para pihak dianggap menolak anjuran, mediator mencatat dalam buku perselisihan bahwa perselisihan tidak dapat diselesaikan melalui mediasi dan melaporkan kepada pejabat yang memberi penugasan.
 - (6). Dalam hal para pihak menyetujui anjuran dan menyatakannya secara tertulis, maka mediator membantu pembuatan perjanjian bersama secara tertulis selambat - lambatnnya 3 (3) hari kerja sejak anjuran disetujui para pihak yang kemudian ditandatangani oleh para pihak dan mediator sebagai saksi.
 - (7). Anjuran tertulis mediator memuat :
 - a. Keterangan pekerja / buruh atau keterangan serikat pekerja / serikat

- buruh ;
 - b. Keterangan pengusaha ;
 - c. Keterangan saksi / saksi ahli apabila ada ;
 - d. Pertimbangan hukum dan kesimpulan mediator ;
 - e. Isi anjuran.
- (8). Dalam hal mediator mengeluarkan anjuran dengan mempertimbangkan keterangan yang harus dirahasiakan menurut permintaan pemberi keterangan, maka dalam anjuran mediator cukup menyatakan kesimpulan berdasarkan keterangan yang harus dirahasiakan dalam pertimbangannya.
- (9). Dalam hal diperlukan, mediator dapat melakukan dengan pegawai pengawas ketenaga kerjaan.

Pasal 15

Penyelesaian melalui mediasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 harus sudah selesai dalam waktu selambat - lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak diterimanya pelimpahan penyelesaian perselisihan.

Pasal 16

- (1). Dalam hal instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan menerima pemberitahuan pemogokan atau penutupan perusahaan, maka atas penunjukan kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mediator segera mengupayakan penyelesaian dengan mempertemukan para pihak untuk melakukan musyawarah agar tidak terjadi pemogokan atau penutupan perusahaan.
- (2). Dalam hal musyawarah untuk menghentikan pemogokan atau penutupan perusahaan tidak tercapai, maka penyelesaian perselisihan mengacu kepada ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 14.

BAB VIII

PENCABUTAN LEGITIMASI MEDIATOR

Pasal 17

- (1). Pemberhentian mediator dilakukan dengan pencabutan legitimasi oleh Menteri.
- (2). Pencabutan legitimasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan karena :

- a. Meninggal dunia ;
- b. Permintaan sendiri ;
- c. Memasuki usia pensiun ;
- d. Diberhentikan sebagai Pegawai Negeri Sipil ;
- e. Tidak bertugas lagi pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- f. Telah dikenakan pemberhentian sementara sebanyak 3 (tiga) kali.

Pasal 18

- (1). Dalam hal mediator dapat menyelesaikan tugas dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja maka atasan langsung mediator harus meneliti sebab - sebab tidak selesainya perselisihan.
- (2). Dalam hal sebab - sebab sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ternyata diakibatkan dari kelalaian mediator maka atasan langsung mediator menjatuhkan lisan.

Pasal 19

- (1). Teguran lisan dilakukan setiap kali mediator tidak dapat menyelesaikan tugas dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja.
- (2). Teguran tertulis diberikan setelah melalui teguran lisan sebanyak 3 (tiga) kali.
- (3). Pemberhentian sementara dilakukan setelah melalui teguran tertulis sebanyak 3 (tiga) kali.

Pasal 20

- (1). Pemberhentian sementara sebagai mediator berlaku untuk jangka waktu selama 2 (dua) bulan.
- (2). Pemberhentian sementara dilakukan dengan kartu legitimasi oleh kepala instansi tempat kedudukan mediator yang bersangkutan.
- (3). Selama pemberhentian sementara sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 mediator yang bersangkutan tidak boleh menangani perselisihan.

Pasal 21

- (1). Dalam hal mediator telah pernah dikenakan pemberhentian sementara pertama, maka apabila mediator yang bersangkutan melakukan kelalaian kembali sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 dikenakan pemberhentian

sementara yang kedua.

- (2). Dalam hal mediator telah pernah dikenakan pemberhentian sementara kedua, maka apabila mediator yang bersangkutan melakukan kelalaian kembali sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 dikenakan pemberhentian sementara yang ketiga.

Pasal 22

- (1). Sebelum mediator dikenakan pemberhentian tetap, maka yang bersangkutan diberi kesempatan untuk membela diri dalam waktu 14 (empat belas) hari kerja sejak tanggal penerimaan pemberhentian sementara yang ketiga.
- (2). Pembelaan diri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sebagai berikut :
 - a. Mediator yang berkedudukan di Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi pembelaan diri dilakukan dihadapan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial
 - b. Mediator yang berkedudukan di Provinsi pembelaan diri dilakukan dihadapan Gubernur.
 - c. Mediator yang berkedudukan di Kabupaten / Kota pembelaan diri dilakukan dihadapan Bupati /Walikota.
- (3). Dalam hal mediator menggunakan kesempatan membela diri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka pejabat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) membuat risalah tentang pembelaan diri mediator.
- (4). Risalah sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dengan dilampiri dokumen pendukung disampaikan kepada Menteri dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sejak selesainya dilakukan pembelaan diri oleh mediator.
- (5). Risalah sekurang - sekurangnya memuat :
 - a. Keterangan mediator;
 - b. Keterangan saksi apabila ada ;
 - c. Pendapat atasan langsung mediator ;
 - d. Pendapat pejabat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2).
- (6). Apabila mediator tidak menggunakan kesempatan membela diri dalam tenggang waktu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka pejabat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) mengusulkan kepada Menteri untuk mencabut legitimasi mediator yang bersangkutan.
- (7). Dalam hal pembelaan mediator sebagaimana dimaksud dalam ayat (1)dapat diterima, maka Menteri memberitahukan kepada pejabat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) mengembalikan kartu legitimasi mediator.
- (8). Dalam hal pembelaan diri tidak dapat diterima, maka Menteri menerbitkan keputusan pencabutan legitimasi mediator yang bersangkutan.

BAB IX

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 23

- (1). Pegawai perantara penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah diangkat sebelum diterbitkannya Keputusan Menteri ini dapat diberi legitimasi sebagai mediator.
- (2). Untuk mendapatkan legitimasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Bupati / Walikota atau Gubernur atau Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial mengusulkan kepada Menteri.
- (3). Pelaksanaan tugas mediator sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri ini berlaku efektif sejak mulai berlakunya Undang - undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

BAB X

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 24

Dengan ditetapkannya Keputusan Menteri ini, maka Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : PER-02/MEN/1985 tentang Syarat Penunjukan, Tugas, Kedudukan dan Wewenang Pegawai Perantara dinyatakan tidak berlaku lagi.

Pasal 25

Keputusan Menteri ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

CURRICULUM VITAE (CV)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Ali Faqhan Bysi
Tempat, tanggal lahir : Bekasi, 07 April 1993
Alamat : Perumahan Margahayu Jaya Blok C No. 574 RT. 01
RW. 16, Bekasi Timur, Indonesia
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
HP : 089512244122
Email : alifaqhanbysi@rocketmail.com

Pendidikan :

- TK Mandalahayu 1998-1999
- SDN Rawa Baru 1999-2000
- SDIT Thariq Bin Ziyad 2000-2003
- SMPIT Rafah 2004-2007
- SMA Bani Saleh 2007-2010
- S1 Ilmu Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2010-2016

Motto:

"Ketenangan sebagian dari kemenangan"