

PERANAN MEDIATOR DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTARA PEMBERI KERJA DENGAN PEKERJA/BURUH

Nicholas Sutrisman

Program Doktor Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
nichorossi@yahoo.com (Corresponding Author)

ABSTRAK

Penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten atau kota. Menurut Pasal 1 ayat (12) Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mediator yang berperan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah pegawai instansi pemerintah di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan mediasi untuk menyelesaikan Perselisihan Pemutusan Hubungan kerja, Perselisihan Kepentingan, perselisihan hak, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Maksimal atau tidak maksimalnya mediator dalam melaksanakan tugas dan perannya, disertai minimnya atau bahkan tidak adanya kepercayaan para pihak, perbedaan pendapat, perbedaan pandangan dalam berkomunikasi, sehingga berdampak pada keinginan dan kebutuhan para pihak yang berbeda dan mengakibatkan tidak tercapai musyawarah mufakat dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial sehingga berlanjut ke pengadilan dan unjuk rasa pekerja/buruh.

Kata kunci: *Perselisihan Pemutusan hubungan kerja, Mediator, Dinas Ketenagakerjaan.*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu bentuk penyelesaian sengketa alternatif yang biasa digunakan adalah melalui mediasi. Mediasi ini secara langsung merupakan suatu kewajiban yang harus dilakukan dalam proses persidangan di pengadilan. Penyelesaian sengketa perdata melalui mediasi ini dengan “win-win solution” yang menggunakan pengadilan sebagai sarana mediator dan sekaligus dapat berperan sebagai katup penekan. Yang diharapkan tidak hanya lebih efektif dan efisien bagi para pihak yang bersengketa, tapi juga bagi pengadilan yang bertugas menyelesaikan sengketa mereka, dalam hal mengurangi penumpukan perkara yang dapat berimplikasi pada konflik tersebut. Mediasi merupakan suatu proses penyelesaian sengketa antara dua pihak atau lebih melalui perundingan atau cara mufakat dengan bantuan pihak netral yang tidak memiliki kewenangan memutus (Wijaya, 2001).

Dalam Suatu hubungan Industrial tarik-menarik kepentingan antara Buruh / pekerja dengan Pemberi kerja / perusahaan pasti lah kerap menimbulkan perbedaan pendapat tentang hak maupun kewajiban dari masing-masing pihak, sehingga peranan

pemerintah menjadi sangat penting dalam peningkatan hubungan industrial secara nasional.

Tidak jarang Perbedaan pendapat tidak menemukan titik temu sehingga terjadi perselisihan antara pekerja dengan pemberi kerja/perusahaan yang dikenal dengan perselisihan hubungan industrial.

Mediasi juga merupakan salah satu upaya penyelesaian dimana para pihak yang berselisih atau bersengketa bersepakat untuk menghadirkan pihak ketiga yang independen guna bertindak sebagai mediator (penengah). Mediasi sebagai salah satu proses penyelesaian sengketa di luar pengadilan, dewasa ini digunakan oleh pengadilan sebagai proses penyelesaian sengketa. Bentuk penyelesaian sengketa dengan cara Mediasi yang sekarang dipraktikkan terintegrasi dengan proses peradilan. Penyelesaian sengketa dengan cara Mediasi yang dewasa ini dipraktikkan di pengadilan memiliki kekhasan, yaitu dilakukan ketika perkara sudah di daftarkan di pengadilan (Connected to the court). Mencermati latar belakang lembaga Mediasi dapat dikatakan merupakan hal yang sangat ideal dalam mewujudkan asas peradilan yang cepat, sederhana dan biaya ringan apabila berhasil diterapkan. Betapa tidak dengan memperhatikan latar belakang Mahkamah Agung RI mewajibkan bagi para pihak menempuh Mediasi sebelum perkara diputus oleh hakim melalui Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan, dimana proses Mediasi diharapkan dapat mengatasi jumlah penumpukan perkara. Kedua, Mediasi dipandang sebagai cara penyelesaian sengketa yang lebih cepat dan murah dibanding dengan proses litigasi. Ketiga, pemberlakuan Mediasi diharapkan dapat memperluas akses bagi para pihak untuk memperoleh rasa keadilan. Keempat, institusionalisasi proses Mediasi ke dalam sistem peradilan dapat memperkuat dan memaksimalkan fungsi lembaga pengadilan dalam penyelesaian sengketa (Karsona, dkk, 2022).

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial, merumuskan perselisihan hubungan industrial adalah Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh, karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, jenis perselisihan hubungan industrial meliputi: (Pangaribuan, 2012)

1. 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
2. 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
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja Adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

4. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan 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 serikat pekerja.

Dalam suatu hubungan industrial tidak selamanya hubungan antara pengusaha dan pekerja berjalan dengan baik, dimana kadangkala pengusaha dan pekerja tidak selalu memiliki persamaan pendapat, sehingga perbedaan pendapat antara pengusaha dan pekerja dapat menyebabkan adanya perselisihan hubungan industrial. Perselisihan yang terjadi akibat adanya perbedaan yang mengakibatkan pertentangan, karena pada dasarnya manusia merupakan makhluk sosial yang dalam berinteraksi memiliki persamaan dan perbedaan dalam kepentingan maupun cara pandang, sehingga sangat dimungkinkan terjadinya perselisihan yang berujung pada pemutusan hubungan kerja.

Mediasi sebagai salah satu parnata penyelesaian senketa bisnis mulai dikenal di Indonesia sejak tahun 1990-an, mediasi mempunyai karakteristik yang khas, yaitu mempunyai jalan kompromi dengan melibatkan pihak ketiga yang disebut mediator. Mediator sebagai seorang pegawai negeri sipil tentu mempunyai atasan maupun bawahan, tidak menutup kemungkinan adanya intervensi dari atasan. UU No. 2 Tahun 2004 yang mengatur tentang mediator kelihatannya kabur, diskriminatif, karena tidak ada ketentuan yang memperbolehkan mediator lain selain dari PNS dibidang ketenagakerjaan (Supriyanto, 2010)..

Berbagai permasalahan kerja dapat pula muncul karena tidak terjaminnya hak-hak dasar dan hak normatif dari tenaga kerja serta terjadinya diskriminasi ditempat kerja. Sehingga menimbulkan konflik yang meliputi yang tingkat upah yang rendah, jaminan kesehatan, jaminan keselamatan kerja, jaminan hari tua, fasilitas yang diberikan oleh perusahaan, dan biasanya berakhir dengan pemutusan hubungan kerja (PHK).

PHK oleh pihak perusahaan sering menimbulkan perselisihan dengan pekerja, terutama menyangkut hak normatif pekerja yang di phk secara sewenang-wenang. Penyelesaian perselisihan secara bipartite, mediasi, arbitrase dan sering mengecewakan bagi pekerja yang telah kehilangan nafkah hidup beserta keluarganya. Hal inilah yang menyebabkan pekerja menggunakan jalur aksi adu kekuatan melalui pemogokan atau unjuk rasa terhadap perusahaan. Pengusaha menggunakan kekuatan sosial ekonominya dengan merumahkan pekerja sampaimelakukan penutupan perusahaan. Penyelesaian yang seharusnya secara hukum ketenagakerjaan melalui UUK dan UUPPHI tidak berjalan secara efektif (Yusuf, dkk, 2022).

Berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja, tenaga kerja selalu jadi pihak yang lemah apabila dihadapkan pada pemberi kerja yang merupakan pihak yang memiliki kekuatan. Sebagai pihak yang selalu jarang para tenaga kerja selalu mengalami ketidakadilan apabila dihadapkan dengan kepentingan perusahaan

Pemutusan hubungan kerja (PHK) berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. PHK merupakan suatu keadaan dimana buruh berhenti bekerja dari majikannya. PHK bagi pekerja merupakan permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan mencukupi keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya.

Sehingga pemutusan hubungan kerja merupakan peristiwa yang tidak akan diharapkan. Khususnya bagi pekerja, karena pemutusan hubungan kerja akan memberikan dampak psikologis dan *financial* bagi pekerja dan keluarganya. PHK harus dijadikan tindakan terakhir apabila ada perselisihan hubungan industrial.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut UU PPHI Tahun 2004) terdapat dua cara penyelesaian, yaitu penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial (litigasi) dan diluar pengadilan hubungan industrial (non litigasi) yang meliputi penyelesaian secara bipartid, mediasi, konsiliasi, atau arbitrase.

Setiap perselisihan hubungan industrial, termasuk perselisihan pemutusan hubungan kerja wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartid. Perundingan bipartid dilakukan dengan cara musyawarah antara pekerja dan pengusaha. Apabila dalam perundingan bipartid tidak terjadi kesepakatan maka, salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Selanjutnya dinas ketenagakerjaan akan menawarkan mediasi untuk perselisihan PHK.

B. Rumusan Masalah

Terdapat permasalahan yang diambil dalam penelitian ini, Bagaimana Pelaksanaan Mediasi Oleh Mediator Sesuai Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Industrial.

C. Metode Penelitian

Suatu penelitian tidak dapat dikatakan penelitian apabila tidak memiliki metode penelitian (Koto, 2021). Metode penelitian adalah suatu proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis, untuk mencapai tujuan tertentu. Pengumpulan dan analisis data dilakukan secara alami, baik kuantitatif maupun kualitatif, eksperimental dan non-eksperimental, interaktif dan non-interaktif (Koto, 2020). Metode Penelitian yang digunakan yaitu penelitian yuridis normatif, yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data skunder (Koto, 2022). Analisis bahan hukum dilakukan menggunakan metode analisis kualitatif yang digunakan untuk menjelaskan peristiwa hukum, bahan hukum atau produk hukum secara rinci untuk memudahkan hukum penafsiran (Zainuddin & Ramadhani, 2021). Analisis bahan hukum adalah dilakukan dengan menggunakan metode analisis isi (*content analysis method*) yang dilakukan oleh menguraikan materi peristiwa hukum atau produk hukum secara rinci untuk memudahkan penafsiran dalam diskusi (Ramadhani, 2020). Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan masalah, yaitu dengan pendekatan hasil dari kajian empiris teoritis dengan melihat berbagai pendapat para ahli, penulis dan kajian hukum dan peraturan yang berkaitan dengan masalah berdasarkan prinsip hukum dan merumuskan definisi hukum (Ramadhani, 2021). Dalam penelitian kualitatif, proses perolehan data sesuai dengan tujuan penelitian atau masalah, dipelajari secara mendalam dan dengan pendekatan holistic (Rahimah, Koto, 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Musyawarah dan Penerapannya Dalam Mediasi Perselisihan Hubungan Industrial

Konsepsi negara hukum, sudah dicetuskan sejak abad ke-17 di Negara-negara eropa barat, bersama-sama dengan timbulnya perjuangan kekuasaan yang tidak terbatas dari penguasa, yaitu para raja yang berkekuatan absolut. Cita-cita itu, pada mulanya sangat dipengaruhi oleh aliran individualisme dan mendapat dorongan yang kuat dari Renaissance serta reformasi (Fadjar, 2004).

Konsepsi atau ide negara hukum yang berhadapan secara kontroversial dengan negara-negara kekuasaan (negara dengan pemerintahan absolut), pada hakikatnya, merupakan hasil dari perdebatan yang terus-menerus selama berabad-abad dari para sarjana dan ahli filsafat tentang negara dan hukum, yaitu mengenai persoalan hakikat, asal mula, tujuan negara, dan sebagainya. Khususnya masalah yang inti, yaitu: dari manakah negara mendapatkan kekuasaannya untuk mengadakan tindakan-tindakannya dan ditaati tindakan-tindakan itu oleh rakyat.

Negara hukum merupakan konsep yang berawal dari istilah nomokrasi yang berkembang dari pemikiran barat. Istilah nomokrasi tersebut berasal dari kata nomos yang artinya norma, dan cratos yang artinya kekuasaan. Negara hukum merupakan suatu konsep pemerintahan negara yang didasarkan atas hukum. Berikut pandangan Aristoteles mengenai negara hukum:

Yang dimaksud dengan Negara Hukum adalah negara yang berdiri di atas hukum yang menjamin keadilan kepada warga negaranya. Keadilan merupakan syarat bagi tercapainya kebahagiaan hidup untuk warga negaranya, dan sebagai dasar dari pada keadilan itu perlu diajarkan rasa susila kepada setiap manusia agar ia menjadi warga negara yang baik. Demikian pula peraturan hukum yang sebenarnya hanya ada jika peraturan hukum itu mencerminkan keadilan bagi pergaulan hidup antar warga negaranya.

Pengaturan Indonesia sebagai negara hukum dalam Undang-Undang Dasar Negara Kesatuann Republik Indonesia Tahun 1945 juga menegaskan bahwa segala tindakan penguasa atau pemerintah memerlukan suatu bentuk hukum tertentu dan harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pernyataan tersebut mengandung arti adanya supremasi hukum dan konstitusi, dianutnya prinsip pemisahan dan pembatasan kekuasaan menurut sistem konstitusional yang diatur dalam Undang-Undang Dasar 1945, adanya prinsip peradilan yang bebas dan tidak memihak yang menjadi persamaan setiap warga Negara dalam hukum serta jaminan keadilan bagi setiap orang termasuk penyalahgunaan wewenang oleh pihak yang berkuasa (Assidiqie, 2004).

Negara hukum ialah negara yang susunannya diatur dengan sebaik-baiknya dalam undang-undang sehingga segala kekuasaan dari alat-alat pemerintahannya didasarkan hukum. Rakyat tidak boleh bertindak sendiri-sendiri menurut semuanya yang bertentangan dengan hukum. Negara hukum itu ialah negara yang diperintahi bukan oleh orang-orang, tetapi oleh undang-undang (state the not governed by men, but by laws). Karena itu, di dalam negara hukum, hak-hak rakyat dijamin sepenuhnya oleh negara dan terhadap negara, sebaliknya dengan tunduk dan taat kepada segala peraturan pemerintah dan undang-undang negara.

Pada dasarnya hubungan Industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan perlu diwujudkan secara optimal sesuai dengan nilai-nilai Pancasila. Dalam era industrialisasi, masalah perselisihan hubungan Industrial menjadi semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil dan murah. Setiap Perselisihan hubungan industrial pada

awalnya diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat oleh para pihak yang berselisih (bipartite). Dalam hal perundingan oleh para pihak yang berselisih (bipartite) gagal, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat. Pasal 8 UU No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur bahwa Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan Kab/kota. Pasal 9 UU No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur syarat menjadi mediator adalah a. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa; b. Warga Negara Indonesia; c. berbadan sehat menurut keterangan dokter; d. menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan; e. berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan tidak bercela; f. berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1) dan f. syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri. Di dalam Pasal 2 Ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 seseorang mediator harus memenuhi persyaratan a. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa; b. warga negara Indonesia; c. Pegawai Negeri Sipil pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan; d. berbadan sehat menurut surat keterangan dokter; e. menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan; f. berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan tidak bercela; g. berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S-1); h. memiliki sertifikasi kompetensi; i. memiliki surat keputusan pengangkatan dari Menteri. Ayat (2) mengatur untuk memperoleh surat keputusan pengangkatan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) huruf I, harus memenuhi syarat : a. telah mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan mediator yang dibuktikan dengan sertifikat dari kementerian; dan b. telah melaksanakan tugas di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun atau ikut mendampingi dalam pembinaan dan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial paling sedikit 10 (sepuluh) kasus. Ayat (3) mengatur bahwa persyaratan sertifikat kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) huruf h dilaksanakan setelah pemberlakuan Standarisasi Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Sektor Ketenagakerjaan Sub Sektor Hubungan Industrial ditetapkan oleh menteri. Berdasarkan kedua peraturan yang dikutip di atas yang mengatur tentang syarat menjadi mediator terdapat beberapa syarat tambahan yang diatur dalam Permenaker 17 Tahun 2014 di luar syarat yang diatur dalam UU No 2 Tahun 2004, diantaranya adalah syarat merupakan Pegawai Negeri Sipil, Syarat memiliki sertifikasi kompetensi dan syarat surat keputusan pengangkatan oleh menteri. Dari tiga syarat tersebut, dua syarat yakni memiliki sertifikasi kompetensi dan syarat surat keputusan pengangkatan oleh menteri memiliki hubungan terkait dengan kompetensi dan ketrampilan khusus dari seorang mediator. Dimana artinya seorang mediator diharapkan memiliki kualifikasi yang mumpuni untuk melaksanakan tugas dan perannya dalam mengupayakan agar setiap perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan dengan cepat, tepat, adil dan murah. Mediator dalam melaksanakan tugasnya memiliki sejumlah kewenangan yang diatur dalam UU No 2 Tahun 2004 diantaranya adalah memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna didengar keterangannya. Pihak yang dipanggil untuk hadir di sidang mediasi pun wajib hadir memberikan keterangan dan memberikan surat-surat dan membukakan buku yang dianggap penting dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang sedang ditangani. Mengingat betapa pentingnya mediasi sebagai sarana penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil dan murah maka peran mediator melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban untuk memberikan anjuran atas perselisihan hubungan industrial yang ditanganinya sangat

SANKSI 2024

(Seminar Nasional Hukum, Sosial dan Ekonomi)

ditentukan oleh kualifikasi dan kompetensi yang mumpuni. Keberhasilan mediasi dikukur dari adanya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dicatatkan ke dinas ketenagakerjaan melalui dokumen Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Banyaknya jumlah kasus Perselisihan Hubungan Industrial yang ditangani Pengadilan Hubungan Industrial memunculkan hipotesa bahwa mediasi di tingkat Dinas Ketenagakerjaan yang dilaksanakan oleh mediator belum maksimal. Ketidakmaksimalan mediasi tidak bisa tidak dikaitkan dengan peran mediator dalam mengupayakan tercapainya kesepakatan antar kedua belah pihak yang berselisih. Peran mediator dapat tercapai juga apabila para pihak yang berselisih memiliki kesadaran dan tanggung jawab dalam mengupayakan tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan. Kesadaran dan tanggungjawab dimaksud adalah menyadari bahwa mediasi adalah upaya penyelesaian secara musyawarah mufakat. Maknanya adalah kedua belah pihak dalam posisi mencari jalan tengah bagi kedua belah pihak tidak mencari jalan penyelesaian bagi satu pihak semata, mediasi adalah penerapan dari budaya musyawarah yang ada dalam jiwa bangsa Indonesia. Terkait dengan peran mediator dalam mediasi diatur dalam Pasal 13 Ayat (1), Pasal 14 dan 15 Permenaker 17 Tahun 2014 dengan ,melakukan langkah-langkah yakni : a. melakukan penelitian tentang duduk perkara Perselisihan Hubungan Industrial; b. menyiapkan panggilan secara tertulis kepada para pihak untuk hadir dengan mempertimbangkan waktu panggilan secara patut sehingga sidang Mediasi dapat dilaksanakan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak menerima pelimpahan tugas untuk menyelesaikan perselisihan; c. melaksanakan sidang Mediasi dengan mengupayakan penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat; d. mengeluarkan anjuran secara tertulis kepada para pihak apabila penyelesaian tidak mencapai kesepakatan dalam waktu paling lama 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang Mediasi pertama; e. membantu membuat perjanjian bersama secara tertulis apabila tercapai kesepakatan penyelesaian, yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh Mediator; f. memberitahu para pihak untuk mendaftarkan perjanjian bersama yang telah ditandatangani para pihak ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat perjanjian bersama ditandatangani untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran; g. membuat risalah klarifikasi dan risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial; dan h. membuat laporan hasil penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial kepada Direktur Jenderal atau Kepala Dinas Provinsi atau Dinas Kabupaten/Kota yang bersangkutan.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Peran mediator dapat tercapai juga apabila para pihak yang berselisih memiliki kesadaran dan tanggung jawab dalam mengupayakan tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan. Kesadaran dan tanggungjawab dimaksud adalah menyadari bahwa mediasi adalah upaya penyelesaian secara musyawarah mufakat.

B. Saran

Kementerian Ketenagakerjaan dan Pemerintah Daerah sangat penting untuk melakukan kegiatan up-grading kompetensi/keahlian mediator secara berkala dan memfasilitasi anggaran untuk meningkatkan kapasitas maupun kompetensi mediator

sehingga dapat maksimal menjalankan fungsinya untuk menyelesaikan perselsihan hubungan industrial melalui musyawarah dan mufakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Mukthie Fadjar. (2016). *Sejarah, Elemen Dan Tipe Negara Hukum*, Malang: Setara Press
- Agus Mulya Karsona, Hazar Kusmayanti Dan Anita Afriana. (2022). Peranan Disnakertrans Dalam Melakukan Mediasi Perselisihan Hubungan Industrial Di Masa Pandemi, *Jurnal Hukum Acara Perdata: Adhaper*, Vol. 8, No. 1.
- A. Mukthie Fadjar. (2004). *Tipe Negara Hukum*. Malang: Bayumedia Publishing.
- Bambang Heri Supriyanto. (2010). "Mediasi Sebagai Salah Satu Penyelesaian Senketa Bisnis Di Pusat Mediasi Nasional", *Jurnal Reformasi Hukum*, Vol. XIV No.1.
- Gunawan Wijaya. (2001). *Alternatif Penyelesaian Sengketa*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Ismail Koto. (2021). "Perlindungan Hukum Terhadap Korban Tindak Pidana Terorisme", *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2 No. 1.
- Ismail Koto. (2020). "Review Of Criminal Law On The Consumption Of Food And Drug Containing Narcotics And Psychotropics (Analysis Of Decision NO. 17 K/MIL/2016)", *International Proceeding Of Law & Economics*.
- Ismail Koto. (2022). "Kebijakan Hukum Terhadap Perbuatan Penggunaan Merek Yang Sama Pada Pokoknya", *SANKSI: Seminar Nasional Hukum, Sosial dan Ekonomi*
- Jimly Assidique. (2004). *Konstitusi Dan Konstitusionalisme Indonesia*, Jakarta: Mahkamah Konstitusi Ri
- Juanda Pangaribuan. (2012). *Tuntunan Praktis Penyelesaian Hubungan Industrial*, Jakarta: PT. Bumi Intitama Sejahtera.
- Rahimah & Ismail Koto. (2022). "Implications of Parenting Patterns in the Development of Early Childhood Social Attitudes". *IJRS: International Journal Reglement & Society* 3, No. 2
- Rahmat Ramadhani. (2020). "Legal Consequences of Transfer of Home Ownership Loans without Creditors' Permission", *IJRS:International Journal Reglement & Society* 1, No. 2.
- Rahmat Ramadhani. (2021). "Legal Protection for Land Rights Holders Who Are Victims of the Land Mafia", *IJRS:International Journal Reglement & Society* 2, No. 2.
- Yusmedi Yusuf, Muhammad Rizqi Fadhlillah, Rommy Pratama. (2022). Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Terhadap Perselisihan Hubungan Industrial Di Indonesia, "*Supremasi Hukum*" Volume 18 Nomor 1.
- Zainuddin, Rahmat Ramadhani. (2021). "The Legal Force Of Electronic Signaturesin Online Mortgage Registration", *Jurnal Penelitian Hukum De Jure* 21, No. 2.