

**PELAKSANAAN MEDIASI
DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
MELALUI DINAS SOSIAL DAN TENAGA KERJA KOTA PADANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Guna

Memperoleh Gelar Sarjana Hukum

Oleh :

SASTRAWAN ADI PUTRA

06140096

Program Kekhususan : Hukum Perdata Ekonomi (PK II)



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ANDALAS
PADANG**

2010

**” PELAKSANAAN MEDIASI DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI DINAS SOSIAL DAN TENAGA KERJA
KOTA PADANG”**

(Sastrawan Adi Putra, 06140096, Fakultas Hukum Universitas Andalas, Program Kekhususan
Perdata Ekonomi (PK II), hlm70 , 2011)

ABSTRAK

Hubungan industrial merupakan hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam produksi barang/jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945. Yang mana sewaktu-waktu dapat menimbulkan perselisihan hubungan industrial yang merupakan perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dengan buruh atau serikat pekerja karena adanya perselisihan. Perselisihan ini dapat diselesaikan secara litigasi maupun secara non-litigasi dimana diatur berdasarkan UU. No. 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial. Perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan diluar pengadilan salah satunya adalah mediasi. Dalam penyelesaian perselisihan secara mediasi ini, perlu dilihat bagaimana pelaksanaan mediasi dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial tersebut, terutama di kota Padang. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk menjadikannya sebagai objek penelitian. Adapun perumusan masalah yang diutarakan pada penelitian ini yakni : apa saja bentuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kota Padang, bagaimanakah proses pelaksanaan mediasi terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industrial di kota Padang, apasajakah yang menjadi hambatan pada pelaksanaan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan bagaimanakah efektivitas tingkat penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi pada Dinas Sosial Tenaga Kerja Kota Padang. Bentuk metode yang dilakukan adalah metode penelitian yuridis sosiologis. Dalam pelaksanaan Undang-undang tersebut yakni pada proses pelaksanaan mediasi di Dinas Sosial Tenaga Kerja maka penulis tertarik untuk menjadikan permasalahan ini sebagai objek penelitian saya. Teknik pengumpulan data/bahan hukum yang dilakukan adalah penelitian hukum sosiologis yaitu dengan mengumpulkan data yang didapat langsung dari masyarakat melalui wawancara, pengamatan langsung pada dinas sosial tenaga kerja kota Padang. Hasil yang didapat adalah Jenis Perselisihan Hubungan Industrial yang paling banyak terjadi pada perusahaan di Kota Padang dan sekitarnya adalah masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dialami oleh karyawan maupun buruh yang bekerja pada perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) maupun perusahaan swasta. Prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004 adalah yakni salah satunya dapat diselesaikan melalui mediasi. Penyelesaian secara mediasi efektif dan mampu dalam menangani masalah perselisihan hubungan industrial dengan cepat, adil dan murah baik itu perselisihan secara perorangan maupun secara kolektif. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata kasus yang masuk tiap tahunnya yaitu 37 kasus per tahun yang didominasi oleh kasus perselisihan hak dalam masalah Pemutusan Hubungan Kerja dalam suatu perusahaan pada daerah Provinsi Sumatera Barat.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia dibutuhkan dalam menjalankan perusahaan yang dapat mendukung aktivitasnya, yakni tenaga kerja dalam rangka mengelola unsur-unsur pada ruang lingkup manajemen perusahaan, dalam hal ini menyangkut tentang visi dan misi yang telah ditetapkan sebagai usaha demi tercapai tujuan yang dicita-citakan. Pencapaian tujuan yang dimaksud adalah untuk mencari keuntungan atau laba yang sebesar-besarnya demi kemajuan perusahaan, kesejahteraan bersama, serta terpelihara eksistensi perusahaan dengan kinerja.

Dalam upaya pengoperasian seringkali melibatkan beberapa pihak internal yang mengorganisasikan perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia yang ada serta dengan menempatkan pekerja sebagai pihak yang selalu dapat diatur. Hal ini disebut dengan hubungan industrial. Namun, tidak hanya itu saja yang merupakan industrial tetapi juga meliputi fenomena yang telah terjadi baik di dalam maupun di luar tempat kerja yang berkaitan dengan penempatan dan pengaturan hubungan kerja.¹ Seperti yang tercantum dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (16) yang berisi bahwa “Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.”²

Pada dasarnya yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan tenaga kerja / buruh, yang terjadi setelah diadakannya perjanjian kerja oleh

¹ Lalu Husni, 2004, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Diluar Pengadilan*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 16,

²Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*.

buruh dengan majikan dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah, maka perjanjian yang demikian disebut perjanjian kerja.³ Perjanjian kerja tersebut adalah perjanjian perburuhan dimana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.⁴

Hubungan Industrial Pancasila (HIP) telah menjelaskan bahwa baik pengusaha, majikan, dan buruh mempunyai hubungan sederajat, artinya antara pengusaha dengan buruh merupakan suatu partner dalam berproduksi, merupakan satu mitra dalam menanggung kerugian.⁵ Oleh karena itu, dalam kehidupan sehari-hari tidak tertutup kemungkinan terjadinya perselisihan hubungan kerja atau sering disebut dengan perselisihan hubungan industrial. Hubungan buruh dan pengusaha telah diatur berbagai hak dan kewajiban itu kurang dapat dipenuhi secara efektif sehingga dapat menimbulkan perselisihan.

Menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bahwa yang dimaksud dengan perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dengan buruh atau serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan. Walaupun telah diatur sedemikian rupa hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha tetapi tetap saja terjadi Perselisihan Hubungan Industrial. Oleh karena itu, diperlukan suatu peraturan yang mengatur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut.

Pada Tahun 1957 sudah ada peraturan yang mengatur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang pada waktu itu disebut dengan perselisihan perburuhan yaitu

³Sri Subiandini Gultom, 2005, *Aspek Hukum Hubungan Industrial*, Hecca Mitra Utama , Jakarta, hlm. 90,

⁴ Kitab Undang-undang Hukum Perdata, Pasal 1601 (a),

⁵Sri Haryani, 2002, *Hubungan Industrial Di Indonesia*, UPP AMP YKPN, Yogyakarta, hlm. 121.

Undang-undang No. 22 Tahun 1957. Menurut undang-undang ini, perselisihan perburuhan diselesaikan oleh suatu lembaga yang disebut Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4). Lembaga ini terdiri dari unsur pekerja, pengusaha dan pemerintah. Proses penyelesaian yang dilakukan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) sangat rumit dan panjang karena melalui beberapa tahapan sehingga untuk menyelesaikan suatu perselisihan perburuhan memerlukan waktu yang panjang dan tentunya juga memerlukan biaya yang besar.

Dalam Pasal 1 ayat (1) huruf c Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang dimaksud Perselisihan Perburuhan adalah “pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan”. Peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang penyelesaian hubungan industrial selama ini ternyata belum dapat mewujudkan penyelesaian secara sederhana, cepat, adil dan murah, bahkan sebaliknya prosedurnya panjang dan tidak ada jaminan kepastian hukum.

Menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) dapat dilakukan melalui 2 (dua) pilihan, yakni :

1. Pengadilan Hubungan Industrial yang berada dalam lingkungan Pengadilan Negeri,
2. Penyelesaian diluar Pengadilan yang terdiri dari 4 cara yang dapat dipilih oleh para pihak yang berselisih.

Melalui undang-undang PPHI penyelesaian perkara Perselisihan Hubungan Industrial dapat dilakukan melalui proses mediasi. Mediasi merupakan salah satu bentuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan. Mediasi mempertemukan antara pekerja/buruh yang berselisih dengan majikan/pengusaha dengan bantuan mediator dari

setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota. Dalam mediasi ini perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha biasanya dapat selesai dan berakhir dengan damai, tapi kadang kala tidak dapat diselesaikan dengan adanya proses mediasi saja.

Hal ini disebabkan karena salah satu pihak tidak merasa puas dengan keputusan yang di hasilkan dalam proses mediasi. Maka dengan adanya undang-undang baru inilah penulis merasa tertarik untuk melakukan pengkajian yang lebih mendalam tentang proses penyelesaian PHI secara mediasi. Dengan lahirnya Undang-undang. No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) ini, diharapkan dapat menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial yang semakin meningkat dan kompleks yaitu dengan mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang sederhana, cepat, adil dan murah yang juga dilihat dari aspek hukum acara perdata.

Berdasarkan masalah diatas penulis tertarik untuk mengangkat masalah ini menjadi sebuah skripsi dengan judul **"PELAKSANAAN MEDIASI DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI DINAS SOSIAL DAN TENAGA KERJA KOTA PADANG"**

B. Perumusan Masalah

1. Apa bentuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kota Padang?
2. Bagaimanakah proses pelaksanaan mediasi terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industrial di kota Padang?
3. Apa sajakah yang menjadi hambatan pada pelaksanaan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kota Padang?
4. Bagaimanakah efektivitas tingkat penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang?.

C. Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah diatas maka dapat disimpulkan tujuan dari penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui serta memahami bentuk-bentuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kota Padang.
2. Untuk memahami serta mempelajari bagaimanakah proses pelaksanaan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kota Padang.
3. Mengetahui hambatan-hambatan pelaksanaan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kota Padang.
4. Untuk mengetahui keefektivitasan mediasi sebagai suatu bentuk upaya hukum dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

D. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini penulis mengharapkan adamanfaat yang dapat diambil yaitu :

1. Secara Teoritis
 - a. Sebagai dasar dalam pengembangan ilmu hukum khususnya mengenai pelaksanaan mediasi dalam perselisihan hubungan industrial.
 - b. Diharapkan dapat menjadi pedoman dan literatur bagi pembaca yang ingin mendalami permasalahan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal ini berkaitan dengan pelaksanaan mediasi dalam hubungan industrial.
2. Secara Praktis
 - a. Bagi pihak-pihak terkait

Agar penelitian yang akan dilangsungkan ini dapat memberikan manfaat ataupun bahan masukan bagi pihak-pihak terkait seperti :

 - 1) Pemerintah

- 2) Aparat Penegak Hukum
- 3) Para Pengusaha
- 4) Pekerja/buruh khususnya yang terkait dengan permasalahan yang dikaji.

b. Bagi masyarakat

Agar bermanfaat bagi masyarakat terutama dalam menghadapi masalah perselisihan hubungan industrial.

E. Metode penelitian

Untuk memperoleh data yang konkrit sebagai bahan dalam penelitian ini, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Pendekatan Masalah

Untuk mendapatkan data yang diinginkan dan mencapai hasil yang baik, Peneliti menggunakan metode pendekatan masalah secara yuridis sosiologis yaitu penelitian hukum dengan melihat norma hukum yang berlaku dan menghubungkannya dengan fakta yang ada dalam masyarakat serta dihubungkan dengan permasalahan yang ditemukan dalam penelitian dengan mengadakan pengukuran terhadap peraturan perundang-undangan tertentu mengenai efektifitasnya dalam menyikapi terhadap peristiwa hukum yang terjadi dalam masyarakat.

2. Sumber Data dan Jenis Data

a. Sumber data

Sumber data yang dipakai dalam penulisan skripsi ini adalah :

1) Studi Lapangan (*Field Research*)

Dengan studi lapangan ini data yang diperoleh dan digunakan adalah data primer, yaitu data yang penulis kumpulkan di lapangan. Penulis memperoleh data dengan langsung melihat prakteknya di lapangan dengan mengadakan wawancara secara

terstruktur, dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah disusun terlebih dahulu. Penelitian di lapangan dilaksanakan dengan jalan mengunjungi Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang yang bertujuan untuk memperoleh data yang mendukung penelitian ini.

2) Penelitian Kepustakaan (*library research*), yakni penelitian yang dilakukan dengan mencari literatur yang ada, seperti buku-buku, karangan ilmiah, peraturan perundang-undangan, dan peraturan lainnya yang terkait.

b. Jenis Data yang Digunakan dalam Penulisan Skripsi ini Adalah : .

1) Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh melalui penelitian langsung di lapangan guna memperoleh data yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti. Peneliti memperoleh data dengan langsung melihat prakteknya di lapangan dengan mengadakan wawancara secara terstruktur, dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah disusun terlebih dahulu, selanjutnya dilakukan pencatatan hasil wawancara dengan petugas Dinas Sosial dan Tenaga Kerja yakni Bapak Baharuddin, SH. dalam hal ini bertindak sebagai Mediator dan Kepala Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

2) Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari buku-buku dan dokumen-dokumen. Data hukum yang erat kaitannya dengan bahan hukum primer yang dapat membantu, menganalisis, memahami dan menjelaskan bahan hukum primer, antara lain hasil-hasil penelitian, karya tulis dari ahli hukum serta teori dan para sarjana yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.⁶

3. Sifat Penelitian

⁶ Soejono dan H. Abdurrahman, 1997, *Metode Penelitian Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta, hlm. 55.

Penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu penelitian yang memberikan data yang tepat serta menggambarkan keadaan yang terjadi sebagaimana mestinya yaitu dalam pelaksanaan mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial.⁷

4. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan perselisihan hubungan industrial yang masuk ke Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang, populasi yang diambil dari tiga periode yang terdapat pada tahun 2008 sampai dengan tahun 2010 yang terdiri dari 122 kasus yang masuk ke Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang.

b. Sampel

Dalam tulisan ini penulis mengambil cara *non-probability* sample secara *purposive sampling* yakni penarikan sampel dengan cara mengambil subjek berdasarkan atas alasan tertentu karena keterbatasan waktu, biaya dan tenaga sehingga tidak dapat mengambil sampel yang lebih banyak jumlahnya, dengan pertimbangan sampel yang diambil dapat mewakili populasi yang ada. Sampel yang diambil pada kasus ini diambil dua buah contoh kasus yang selesai melalui Mediasi dan dua buah contoh kasus yang tidak selesai melalui proses Mediasi dan dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipakai dalam skripsi ini adalah :

- a. Studi dokumen, yaitu dengan mempelajari dokumen-dokumen yang berhubungan dengan masalah yang penulis akan teliti.

⁷ Zainuddin Ali, 2009, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 98.

b. Wawancara, yaitu dengan melakukan tanya jawab secara lisan, tertulis dan terstruktur dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah disusun terlebih dahulu terhadap beberapa orang narasumber.

6. Pengolahan Data⁸

Pengolahan data dalam penulisan skripsi ini dengan cara *Editing*, yaitu meneliti kembali catatan-catatan yang ada untuk mengetahui apakah catatan-catatan tersebut telah cukup baik dan dapat segera disiapkan untuk keperluan proses berikutnya.

7. Analisis Data⁹

Analisis Data yang dilakukan adalah analisis data kualitatif yaitu tidak menggunakan angka-angka (tidak menggunakan rumus matematika), tetapi menggunakan kalimat, pandangan para pakar, peraturan perundang-undangan, termasuk data yang penulis peroleh di lapangan yang memberikan gambaran secara detil mengenai permasalahan sehingga memperlihatkan sifat penelitian yang deskriptif.

F. Sistematika Penulisan

Untuk lebih memudahkan dalam menelusuri uraian dalam skripsi ini, penulis mencoba menentengahkan sistematika penulisan agar pembaca dapat mengetahui secara umum keseluruhan pembahasan. Sistematikanya sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan Bab awal dari penulisan skripsi yang membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

⁸ Amiruddin, dkk, 2003, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 163
⁹*Ibid*, hlm. 163

Dalam Bab ini meninjau tentang Tinjauan Umum Tentang Mediasi meliputi Pengertian Mediasi, Proses mediasi, Keuntungan dan kerugian dari proses mediasi, Prinsip-prinsip mediasi, Tipe atau model mediasi, Tinjauan Umum Tentang Perselisihan Hubungan Industrial meliputi Terjadinya Hubungan Perburuhan atau Hubungan Industrial, Terjadinya Perselisihan atau sengketa, Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004, Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia meliputi Mediasi dalam hukum acara perdata dan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, Penyelesaian Perselisihan Perburuhan/Hubungan Industrial di luar pengadilan dan Penyelesaian Perselisihan Perburuhan/Hubungan Industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial

BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang hasil dan pembahasan tentang bentuk-bentuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kota Padang, Proses pelaksanaan mediasi terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kota Padang, Hambatan-hambatan pelaksanaan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kota Padang dan Tingkat efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang.

BAB IV : PENUTUP

Bab ini merupakan akhir dari penulisan. Pada bab ini penulis akan menarik kesimpulan yang merupakan jawaban dari identifikasi masalah dan memberi saran yang bermanfaat berkaitan dengan penelitian yang telah dilakukan.

BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. Bentuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial di kota Padang adalah penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial dan penyelesaian di luar pengadilan hubungan industrial yaitu penyelesaian melalui Bipartit dan penyelesaian melalui Medias. Bipartit merupakan perundingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara Bipartit tersebut pada pelaksanaannya buruh atau pekerja ada menghadapi kendala-kendala sehingga penyelesaian secara Bipartit tidak selalu menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Pekerja/buruh yang masih kurang puas dengan keputusan yang dihasilkan melalui Bipartit dapat mengajukan proses Mediasi ke Dinas Sosial dan Tenaga Kerja setempat, mediasi merupakan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan melibatkan pihak ke-3 sebagai penengah dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, dimana pihak ke-3 tersebut adalah mediator yang ditunjuk oleh pemerintah yang diwakili oleh Dinas Sosial dan Tenaga Kerja.
2. Proses pelaksanaan mediasi terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industrial Di Kota Padang adalah pihak yang merasa dirugikan membuat surat permohonan ke Dinas Sosial dan Tenaga Kerja setempat, surat permohonan tersebut akan di proses di bagian umum Dinas Sosaial dan Tenaga Kerja, surat tersebut akan diserahkan ke bagian bidang tenaga kerja dan diserahkan ke mediator, mediator memeriksa kelengkapan dari syarat-syarat kelengkapan dari surat permohonan yang diajukan oleh para pihak yang merasa dirugikan, mediator membuat surat panggilan kepada para pihak yang berselisih dan

menentukan hari pemanggilan kepada para pihak, mediator meminta keterangan kepada para pihak yang berselisih, mediator membuat risalah perundingan atas permasalahan yang terjadi antara kedua belah pihak, setelah itu mediator membuat perjanjian bersama yang ditandatangani kedua belah pihak yang berselisih, namun apabila salah satu pihak masih merasa dirugikan dan tidak tercapai kesepakatan, maka mediator membuat surat anjuran kepada kedua belah pihak, dan seterusnya apabila masih tidak ada kesepakatan antara kedua belah pihak, maka pihak yang masih merasa dirugikan dapat mengajukan perselisihan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial.

3. Dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial para pihak tentunya akan menghadapi berbagai hambatan yang berarti bagi masing-masing pihak yang bersengketa maupun bagi pihak yang membantu dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut dalam hal ini mediator.

Hambatan yang dihadapi bagi pihak mediator dalam hal ini, mediator mendapatkan berita kosong dari penyelesaian perselisihan hubungan industrial dikarenakan para pihak sering tidak memberikan laporan penyelesaian perkara; Mediator menghadapi kesulitan dalam kasus penyelesaian perselisihan hubungan industrial akibat adanya kekuatan sepihak dari pihak yang bersengketa sehingga aturan hak dari pihak lainnya terabaikan dalam pemenuhan tuntutan hak; Mediator dalam hal ini sebagai pihak netral menghadapi hambatan-hambatan tak terduga seperti pengunduran jadwal mediasi akibat para pihak yang tidak dapat memenuhi panggilan secara tepat waktu. Berdasarkan penjelasan tersebut masih terdapatnya hambatan-hambatan yang dihadapi oleh seorang mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang harus diminimalisir sebaik mungkin.

4. Efektifitas Mediasi pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang memiliki putusan yang bersifat hukum tetap sehingga memiliki hak untuk dapat melakukan eksekusi terhadap putusannya yang telah berkekuatan hukum tetap sesuai dengan jadwal yang telah

ditentukan. Hal ini terdapat 57 kasus telah diselesaikan secara mediasi di kota Padang selama 3 tahun terakhir. Hal ini merupakan bukti bahwa mediasi sampai sekarang masih efektif untuk dilakukan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

B. SARAN

Berdasarkan uraian pada kesimpulan, keterbatasan penelitian dan aplikasi penelitian, maka dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Sebagai lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan di Indonesia, Dinas Sosial dan Tenaga Kerja harus selalu dievaluasi dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanannya bagi pencari keadilan dalam bidang hubungan industrial, mediator yang memeriksa suatu perkara hubungan industrial tersebut harus diberikan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kinerja dari mediator sehingga dapat membuat putusan yang adil sesuai dengan hati nurani dan keyakinan berdasarkan pertimbangan-pertimbangan yuridis, formil, materil dan proses mediasi berjalan sesuai dengan koridor dan ketentuan perundang undangan yang berlaku. Pelatihan-pelatihan tersebut diharapkan dilakukan secara berkala atau berkelanjutan karena perselisihan hubungan industrial yang terjadi akan semakin meningkat dan kompleks.
2. Perlunya sosialisasi berupa penyuluhan kepada masyarakat secara terus menerus terutama kepada buruh, serikat pekerja/serikat buruh, pengusaha dan asosiasi pengusaha terhadap lahirnya UU PPHI tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menggantikan UU Perselisihan Perburuhan dan UU No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja. Kemudian juga terhadap UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Agar buruh, serikat pekerja/serikat buruh, pengusaha dan asosiasi pengusaha dapat mengerti dan paham akan UU yang baru tersebut sehingga jika terjadi perselisihan hubungan industrial maka para pihak tersebut mengerti akan hak dan

kewajibannya masing-masing.

3. Sosialisasi dapat diberikan kepada masyarakat melalui pelatihan-pelatihan secara berkala kepada buruh, serikat pekerja/serikat buruh, pengusaha dan asosiasi pengusaha yaitu dalam bentuk seminar, *workshop*, dialog interaktif di televisi dan radio; menerbitkan buku-buku dan artikel-artikel yang berkaitan dengan itu diberbagai mass media.
4. Pemerintah hendaknya melengkapi sarana dan prasarana yang dibutuhkan oleh Dinas Sosial dan Tenaga Kerja. Dalam kaitan ini, Pemerintah Daerah dan DPRD Propinsi, Kabupaten/Kota hendaknya mengalokasikan dana pada APBD guna menunjang kegiatan kegiatan yang berkaitan dengan kegiatan kesadaran hukum masyarakat pekerja dan masyarakat pengusaha agar dapat berkurang terjadinya kasus perselisihan hubungan industrial.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

A. Buku-buku

Ali, Zainuddin, 2009, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta,

Abdussalam, H.R, 2002, *Hukum Ketenagakerjaan*, Restu Agung, Jakarta,

Amiruddin, dkk, 2003, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT.Raja Grafindo Persada,
Jakarta,

Departemen Pendidikan Nasional, 2005, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka,
Jakarta,

Emirzon, Jhon , 2001, *Alternatif Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan (Negoisasi,
Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase)*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Gultom, Sri Subiandini, 2005, *Aspek Hukum Hubungan Industrial*, Hecca Mitra Utama ,
Jakarta,

Husni, Lalu, 2004, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan
dan Diluar Pengadilan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta,

Haryani, Sri, 2002, *Hubungan Industrial Di Indonesia*, UPP AMP YKPN, Yogyakarta,

Nugroho, Susanti Adi, 2009, *Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa*, Telaga
Ilmu Indonesia, Jakarta,

Pratiwi, 2009, *Panduan Penulisan Skripsi*, Tugu, Yogyakarta.

Soejono dan H. Abdurrahman, 1997, *Metode Penelitian Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta.

B. Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang No. 22 Tahun 1957, Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan,

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan,

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial,

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP-92/MEN/VI/2004 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi,

Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2008, Tentang Prosedur Mediasi Di Pengadilan Mahkamah Agung Republik Indonesia.

