

**PELAKSANAAN MEDIASI DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA DI DINAS SOSIAL TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI ROKAN HULU**

Oleh : Aidil Rahmat Fauzan

Pembimbing I : Dr. Maryati Bachtiar, SH.,M.Kn

Pembimbing II : Riska Fitriani, S.H.,M.H

Alamat: Jalan Akasia, Gg. Angsana, No. 40, Harapan Raya. Pekanbaru.

Email : aidilfzn@gmail.com / Telepon : 082391898096

ABSTRACT

The process of resolving disputes through mediation is emphasized in the deliberations or agreements of the parties, so that there is no element of coercion between the parties and mediators, the parties request voluntarily to the mediator to help resolve the conflict. Therefore, a mediator domiciled helps the parties to reach an agreement that can only be decided by the parties to the dispute. The mediator is an employee of a government agency responsible for the field of labor who fulfills the requirements as a mediator determined by the Minister to carry out mediation and has the obligation to provide written advice to the disputing parties to resolve rights disputes, interest disputes, termination of disputes, and disputes between trade unions / labor unions in only one company.

From the results of the research that the authors did, it can be concluded that the stages of mediation at the Office of Social Services, Manpower and Transmigration in Rokan Hulu Regency were in the stage of recording disputes, determining mediators to handle cases and research case files in accordance with procedures stipulated by Law Number 2 of 2004 regarding Industrial Relations Disputes, but in the next stage, the calling of the parties is not in accordance with the provisions of the Law, namely mediators calling parties only through telephone calls which should be regulated by the parties sent an invitation letter to attend the mediation session. Second, efforts that can be made to resolve industrial relations disputes in the Social Service, Manpower and Transmigration Office of Rokan Hulu Regency can be efficient and effective by increasing the trust of the parties to the mediator, increasing the number of mediators and increasing the mediator's abilities and expertise, and making space a special session for mediation that is clean and adequate.

Keywords: Mediation - Disputes - Termination of Employment.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tujuan diadakannya hukum adalah untuk mengatur pergaulan hidup secara damai. Perdamaian diantara manusia dipertahankan oleh hukum dengan melindungi kepentingan-kepentingan manusia. Oleh karenanya hukum bertindak sebagai perantara untuk mempertahankan perdamaian. Hukum hanya dapat mencapai tujuan jika hukum tersebut adil, artinya terdapat keseimbangan antara kepentingan-kepentingan yang dilindungi, dimana setiap orang memperoleh sebanyak mungkin yang menjadi bagiannya.¹

Kaitannya dengan hukum ketenagakerjaan, maka bukan orang yang bekerja atas usaha sendiri, tetapi yang bekerja pada orang atau pihak lain. Bekerja pada orang lain atau pihak lain menurut hukum ketenagakerjaan, maka didasarkan pada adanya suatu hubungan kerja.

Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”.

Berdasarkan pengertian hubungan kerja tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.² Hubungan kerja yang dianut di Indonesia adalah sistem hubungan industrial yang mempunyai kedudukan yang sangat strategis dalam pelaksanaan pembangunan nasional karena dapat menciptakan rasa kebersamaan antara pengusaha dan pekerja. Tidak selamanya hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berjalan dengan baik. Hal ini dimungkinkan adanya perselisihan, karena manusia sebagai makhluk sosial dalam berinteraksi sudah pasti terdapat persamaan dan perbedaan dalam kepentingan maupun pandangan, sehingga selama pelaksanaan hubungan kerja antara

pengusaha dan pekerja/buruh tidak tertutup kemungkinan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Sesuai dengan ketentuan Pasal 151 Ayat (2) dan Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, apabila PHK tidak dapat dihindari maka maksud dari PHK tersebut wajib dirundingkan antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh yang bersangkutan jika pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Apabila perundingan tersebut tidak mencapai kesepakatan maka pengusaha hanya dapat melakukan PHK setelah ada penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Sejalan dengan adanya putusan tersebut, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengeluarkan Surat Edaran Menakertrans Nomor: SE. 1 3/MEN/SJHK/I/2005 tanggal 7 Januari 2005, bahwa pengusaha yang akan melakukan PHK karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat dapat dilakukan setelah adanya Putusan Hakim Pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap sebagai bukti hukum yang nantinya dapat dijadikan bukti dalam sengketa PHK yang akan diajukan ke Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Proses penyelesaian perselisihan melalui mediasi ditekankan pada musyawarah atau kesepakatan para pihak, sehingga tidak terdapat unsur paksaan antara para pihak dan mediator, para pihak meminta secara sukarela kepada mediator untuk membantu penyelesaian konflik yang terjadi. Oleh karena itu, mediator berkedudukan membantu para pihak agar dapat mencapai kesepakatan yang hanya dapat diputuskan oleh para pihak yang berselisih. Mediator adalah seorang pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan

¹ Umu Hilmy, “Pelanggaran dan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perempuan di Kabupaten Malang”, *Jurnal Ilmu Hukum*, Jurnal Berkala Fakultas Hukum, Universitas Gajah Mada, Edisi 23, Nomor 3, Oktober 2011, hlm. 566.

² Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2010, hal. 63.

kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.³

Pada hari yang telah ditentukan untuk melakukan sidang mediasi hanya pihak perusahaan saja yang dapat hadir dan diwakili oleh Sdr. Widiyanto, SH yang merupakan Humas Wakil dari Perusahaan sedangkan pihak pekerja Sdr. Juprianto Tobing tidak dapat hadir dan hanya diwakili oleh Sdr. Saoduan Sandy.L yang merupakan Ketua SP. Panamtama, maka dari itu Mediator Hubungan Industrial di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rokan Hulu mengeluarkan pertimbangan hukum dan menarik kesimpulan bahwa Pekerja Sdr. Juprianto Tobing tidak masuk kerja lebih dari 5 (lima) hari kerja secara berturut-turut maka atas perbuatan pekerja tersebut sesuai ketentuan pasal 168 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi “Pekerja/ Buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih secara berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputuskan hubungan kerja karena dikualifikasikan mengundurkan diri” maka Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja Sdr. Juprianto Tobing alasan mangkir dengan Kualifikasi mengundurkan diri dan pekerja tidak mendapat hak.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang akan dituangkan dalam bentuk karya ilmiah dengan judul : **“Pelaksanaan Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Rokan Hulu”**

B. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah tahapan Mediasi di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Rokan Hulu lebih efektif dari pada Pengadilan Penyelesaian Hubungan Industrial?

2. Mengapa proses mediasi di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Rokan Hulu tidak berhasil sehingga para pihak harus ke Pengadilan Penyelesaian Hubungan Industrial?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui tahapan mediasi lebih efektif dari pada Pengadilan Penyelesaian Hubungan Industrial
- b. Untuk mengetahui proses mediasi yang tidak berhasil sehingga para pihak harus ke Pengadilan Penyelesaian Hubungan Industrial

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah:

- a. Diajukan untuk melengkapi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Hukum (S1) di Fakultas Hukum Universitas Riau.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang ilmu hukum.

D. Kerangka Teori

1. Teori Keadilan

Keadilan menurut N.E. Algar dalam Harun Utuh (1998), menyatakan bahwa keadilan adalah persoalan kita semua, dan dalam suatu masyarakat setiap anggota berkewajiban untuk melaksanakan keadilan itu.⁴

Pertanyaan mengenai apa keadilan itu menurut Sudikno Mertokusumo meliputi dua hal, yaitu yang menyangkut hakekat keadilan dan yang menyangkut isi atau norma untuk berbuat secara kongkrit dalam keadaan tertentu. Hakekat keadilan adalah penilaian terhadap suatu perlakuan atau tindakan dengan mengkajinya dari suatu norma yang menurut pandangan subjektifnya (subjektif untuk kepentingan kelompoknya, golongannya dan sebagainya) melebihi norma-norma lain.⁵

Tentang isi keadilan, sukar untuk membebi batasannya. Aristoteles dalam

³ Pasal 1 Angka (12) Undang-Undan Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

⁴ Said Sampara, *Buku Ajar Pengantar Ilmu Hukum*, Total Media, Yogyakarta, 2009, hlm. 44.

⁵ *Ibid.*

buah pikirannya “*Ethic Necomachea*” dan “*Rhetorica*” menyatakan hukum mempunyai tugas yang suci yakin memberi kepada tiap orang apa yang berhak diterima. Anggapan ini berdasarkan etika dan berpendapat bahwa hukum bertugas hanya membuat adanya keadilan saja (*Etische Theorie*).⁶

Salah satu pakar hukum penentang aliran teori etis, antara lain Sudikno Mertokusumo menyatakan bahwa kalau dikatakan bahwa hukum itu bertujuan mewujudkan keadilan, itu berarti bahwa hukum identik atau tumbuh dengan keadilan. Hukum tidaklah identik dengan keadilan, dengan demikian teori etis itu berat sebelah.⁷

2. Teori Efektivitas Hukum

Apabila membicarakan efektivitas hukum dalam masyarakat Indonesia berarti membicarakan daya kerja hukum dalam mengatur dan/atau memaksa warga masyarakat untuk taat terhadap hukum. Efektivitas hukum berarti mengkaji kaidah hukum yang harus memenuhi syarat, yaitu berlaku secara yuridis, sosiologis, filosofis.⁸

Mengutip Ensiklopedia administrasi, The Liang Gie menyampaikan pemahaman tentang efektivitas sebagai berikut:

Efektivitas adalah suatu keadaan yang mengandung pengertian mengenai terjadinya suatu efek atau akibat yang dikehendaki, kalau seseorang melakukan suatu perbuatan dengan maksud tertentu yang memang dikehendaki, maka orang itu dikatakan efektif kalau menimbulkan atau mempunyai maksud sebagaimana yang dikehendaki.⁹

Dari pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa semua hal dapat dikatakan efektif apabila hal tersebut sesuai dengan yang dikehendakinya. Artinya, pencapaian hal

yang dimaksud merupakan pencapaian tujuan dilakukannya tindakan-tindakan untuk mencapai hal tersebut. Efektivitas dapat diartikan sebagai suatu proses pencapaian suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Suatu usaha atau kegiatan dapat dikatakan efektif apabila usaha atau kegiatan tersebut telah mencapai tujuannya. Apabila tujuan yang dimaksud adalah tujuan suatu instansi maka proses pencapaian tujuan tersebut merupakan keberhasilan dalam melaksanakan program atau kegiatan menurut wewenang, tugas dan fungsi instansi tersebut.

3. Konsep Mediasi

a. Pengertian Mediasi

Mediasi adalah upaya penyelesaian konflik dengan melibatkan pihak ketiga yang netral, yang tidak memiliki kewenangan mengambil keputusan yang membantu pihak-pihak yang bersengketa mencapai penyelesaian (solusi) yang diterima oleh kedua belah pihak.¹⁰

Mediasi disebut *emergent mediation* apabila mediatornya merupakan anggota dari sistem sosial pihak-pihak yang bertikai, memiliki hubungan lama dengan pihak-pihak yang bertikai, berkepentingan dengan hasil perundingan, atau ingin memberikan kesan yang baik misalnya sebagai teman yang solider.

Pengertian mediasi menurut Priatna Abdurrasyid yaitu suatu proses damai di mana para pihak yang bersengketa menyerahkan penyelesaiannya kepada seorang mediator (seseorang yg mengatur pertemuan antara 2 pihak atau lebih yg bersengketa) untuk mencapai hasil akhir yang adil, tanpa biaya besar tetapi tetap efektif dan diterima sepenuhnya oleh kedua belah pihak yang bersengketa. Pihak ketiga (mediator) berperan sebagai pendamping dan penasihat. Sebagai salah satu mekanisme menyelesaikan sengketa, mediasi digunakan di banyak masyarakat

⁶ *Ibid*, hlm. 44-45.

⁷ *Ibid*, hlm. 45.

⁸ Zaenudin Ali, *Filsafat Hukum* Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm. 94

⁹ Anas,

<https://tesisdisertasi.blogspot.co.id/2010/10/teori-efektivitas.html>, diakses, tanggal 25 Juli 2016

¹⁰ Gatot P. Soemartono, *Arbitrase Dan Mediasi Di Indonesia*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2006, hlm. 12.

dan diterapkan kepada berbagai kasus konflik.

E. Kerangka Konseptual

1. Pelaksanaan adalah sebagai usaha-usaha yang dilakukan untuk melaksanakan semua rencana dan kebijaksanaan yang telah dirumuskan dan ditetapkan dengan melengkapi segala kebutuhan alat-alat yang diperlukan, siapa yang akan melaksanakan, dimana tempat pelaksanaannya dan kapan waktu dimulainya.¹¹
2. Mediasi adalah proses penyelesaian sengketa melalui proses perundingan atau mufakat para pihak dengan dibantu oleh mediator yang tidak memiliki kewenangan memutus atau memaksakan sebuah penyelesaian.¹²
3. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.¹³
4. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dan pengusaha.¹⁴
5. Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia adalah dinas yang bertugas dalam menangani dan menjalankan urusan rumah tangga negara didalam bidang tenaga kerja, bursa kerja, kesejahteraan tenaga kerja, hubungan industrial,

pelatihan tenaga kerja dan transmigrasi.¹⁵

6. Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Rokan Hulu adalah Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang berwenang di wilayah hukum Rokan Hulu Provinsi Riau.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian hukum sosiologis yaitu penelitian yang hendak melihat kesatuan antara hukum dan masyarakat dengan adanya kesenjangan antara *das sollen* dan *das sein*.¹⁶ Penelitian hukum maksudnya suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.¹⁷ Penelitian ini juga bersifat *deskriptif* yaitu penulis mencoba menggambarkan hukum sebagai suatu kontrol sosial yang berkaitan dengan pembentukan dan pemeliharaan aturan-aturan sosial, dengan suatu dasar pijakan bahwa kemampuan hukum untuk mengontrol perilaku-perilaku manusia dan menciptakan suatu kesesuaian di dalam perilaku-perilaku tersebut.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Rokan Hulu, lokasi ini dipilih penulis karena pada daerah ini jumlah pelaksanaan mediasi dalam penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Rokan Hulu belum berjalan sebagaimana mestinya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Mediasi

1. Pengertian Mediasi

Mediasi adalah cara penyelesaian sengketa melalui proses perundingan untuk memperoleh kesepakatan para

¹¹ Rahardjo Adisasmita, *Pengelolaan Pendapatan dan Anggaran Daerah*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2011, hlm. 35

¹² www.pn-labuha.go.id, diakses Tanggal 21 April 2016.

¹³ Pasal 1 Angka 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*.

¹⁴ Pasal 1 Angka 25 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*.

¹⁵ Pasal 54 Ayat 2 Peraturan Daerah Nomor 17 Tahun 2011 tentang *Kedudukan dan Tugas Pokok Dinas Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Rokan Hulu*

¹⁶ Nico Ngani, *Metodologi Penelitian dan Penulisan Hukum*, Pusaka Yustisia, Yogyakarta, 2012, hlm. 82.

¹⁷ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, 2010, hlm. 35.

pihak dengan dibantu oleh mediator.¹⁸ Mediasi berasal dari bahasa Inggris yang berarti menyelesaikan sengketa dengan menengahi. Mediasi merupakan proses negosiasi pemecahan masalah, dimana pihak luar yang tidak memihak (*impartial*) bekerjasama dengan pihak yang bersengketa untuk mencari kesepakatan bersama. Mediator tidak berwenang untuk memutus sengketa, tetapi hanya membantu para pihak untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang dikuasakan kepadanya.¹⁹

Mediasi dari pengertian yang diberikan, jelas melibatkan keberadaan pihak ketiga (baik perorangan maupun dalam bentuk suatu lembaga independen) yang bersifat netral dan tidak memihak, yang akan berfungsi sebagai mediator. Sebagai pihak ketiga yang netral, independen, tidak memihak dan ditunjuk oleh para pihak secara langsung maupun melalui lembaga mediasi, mediator berkewajiban untuk melaksanakan tugas dan fungsinya berdasarkan pada kehendak dan kemauan para pihak.²⁰ Dalam mediasi, penyelesaian perselisihan atau sengketa lebih banyak muncul dari keinginan dan inisiatif para pihak, sehingga mediator berperan membantu mereka mencapai kesepakatan. Dalam membantu pihak yang bersengketa, mediator bersifat *imparsial* atau tidak memihak. Kedudukan mediator seperti ini sangat penting, karena akan menumbuhkan kepercayaan yang memudahkan mediator melakukan kegiatan mediasi. Kedudukan mediator yang tidak netral, tidak hanya menyulitkan kegiatan mediasi tetapi dapat membawa kegagalan.

B. Tinjauan Umum Tentang Hubungan Kerja

1. Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha sesungguhnya adalah hubungan perdata yang didasarkan pada kesepakatan antara kedua belah pihak untuk mendapatkan hak dan menjalankan kewajiban masing-masing.²¹ Sedangkan menurut UU Ketenagakerjaan Tahun 2003, yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/ buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dari pengertian diatas, jelas bahwa hubungan kerja terjadi setelah ada perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Perjanjian kerja menurut UU Ketenagakerjaan Tahun 2003 adalah perjanjian antara pekerja/ buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Sedangkan menurut Pasal 1601a KUHPperdata, perjanjian kerja adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Dari pengertian perjanjian kerja menurut KUHPperdata, jelas bahwa hubungan antara pekerja dengan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan (*subordinasi*), yaitu pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial ekonomi yang memberikan perintah kepada pihak pekerja yang secara sosial ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu. Sedangkan dari Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja bersifat umum karena menunjuk pada hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

¹⁸ Ketua Mahkamah Agung RI, PERMA RI. No. 1 Tahun 2008 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan.

¹⁹ Khotibul Umam, *Penyelesaian Sengketa diluar Pengadilan*, (Yogyakarta: Penerbit Pustaka Yustisia, 2010), hlm. 10.

²⁰ Gunawan Widjaja, *Alternatif Penyelesaian Sengketa*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001), hlm. 91.

²¹ Libertus Jehani, *Hak-hak Pekerja Bila di PHK*, Visimedia, Jakarta, 2006, hlm. 2

C. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pihak Majikan

Pemutusan kerja oleh majikan ini adalah yang paling sering terjadi, baik karena kesalahan-kesalahan pihak buruh maupun karena kondisi perusahaan. Pemutusan hubungan kerja oleh majikan ini sering membawa dampak negative khususnya terhadap buruh dan keluarganya dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya.²²

PHK oleh majikan dapat terjadi karena alasan apabila buruh tidak lulus masa percobaan, apabila majikan mengalami kerugian sehingga menutup usaha, atau apabila buruh melakukan kesalahan. Lamanya masa percobaan maksimal adalah 3 bulan, dengan syarat adanya masa percobaan dinyatakan dengan tegas oleh majikan pada saat hubungan kerja dimulai, apabila tidak maka dianggap tidak ada masa percobaan. Ketentuan lainnya apabila majikan menerapkan adanya training maka masa percobaan tidak boleh dilakukan²³.

D. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan

Masing-masing pihak dalam perjanjian kerja dapat meminta pengadilan negeri agar hubungan kerja diputus berdasarkan alasan penting. Selanjutnya menurut pasal 1603 KUH perdata tiap pihak setiap waktu, juga sebelum pekerjaan dimulai berwenang berdasarkan alasan penting mengajukan permintaan tertulis kepada pengadilan tempat kediamannya yang sebenarnya untuk menyatakan perjanjian kerja putus.²⁴

²²Zainal Asikin, *op.cit.*, h. 181

²³Asri Wijayanti, *op.cit.*, h. 162

²⁴Zainal Asikin, *op.cit.*, h. 183

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Tahapan Mediasi Lebih Efektif dari pada PPHI .

Sebelum membahas satu persatu prosedur yang harus dilakukan, alangkah baiknya kita mengetahui dan memahami wewenang dan tugas Pengadilan Hubungan Industrial. Sebagaimana telah diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004, yang menjadi tugas dan wewenang dari Pengadilan Hubungan Industrial adalah sebagai berikut:

1. Ditingkat pertama mengenai Perselisihan Hak dan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
2. Ditingkat pertama dan terakhir mengenai Perselisihan Kepentingan dan Perselisihan Antar Serikat Dalam Suatu Perusahaan.

Sehingga dari uraian diatas dapat kita ambil kesimpulan bahwa untuk huruf (a) masih dimungkinkan untuk melakukan upaya hukum yakni melakukan upaya kasasi. Sedangkan, huruf (b) tidak lagi dilakukan upaya hukum, karena Pengadilan Hubungan Industrial merupakan tingkat pertama dan terakhir.

Pada dasarnya proses beracara di PHI sama dengan proses acara perdata pada lingkup pengadilan umum, hanya saja ada beberapa hal yang menjadi perbedaan dan ditentukan secara khusus dalam UU No.2 Tahun 2004. Pasal 57 UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan “Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini”

1. Kewenangan Pengadilan

Yang menarik dan penting menjadi sorotan ialah terkait dengan PHI yang berada dimana tempat gugatan itu harus diajukan, pertama harus diketahui terlebih dahulu bahwa PHI tidak terdapat disemua Pengadilan Negeri di seluruh Indonesia. PHI hanya terdapat di Pengadilan Negeri Ibukota Provinsi dengan cakupan kerja pada wilayah provinsi tersebut, serta di beberapa wilayah kabupaten/ kota tersebut. Kemudian terkait dengan ke Pengadilan mana gugatan diajukan, maka hal ini sedikit berbeda dengan hukum acara pidana atau perdata. Jika

dalam hukum pidana berlaku prinsip “tempat kejadian perkara”, dalam perdata yang pertama dijadikan pertimbangan yakni tempat tinggal tergugat. Maka dalam PHI pengadilan yang berwenang mengadili perkara yang bersangkutan ialah Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/ buruh pekerja.²⁵

2. Majelis Hakim

Setelah Ketua PN menerima gugatan, maka paling lambat selama 7 hari kerja harus menetapkan majelis hakim yang terdiri dari satu orang hakim ketua dan 2 orang hakim ad-hoc sebagai anggota majelis hakim yang masing-masing diusulkan oleh serikat pekerja dan organisasi pengusaha.²⁶

3. Proses Sidang

Satu hak yang perlu diperhatikan dalam PHI, terkait dengan adanya kemudahan yang diberikan kepada pihak penggugat terkait dengan tidak sempurnanya isi surat gugatan yakni Hakim berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatannya.²⁷ Hal ini tentunya akan sangat membantu para buruh/ pekerja yang tidak diwakili oleh advokat dalam membuat gugatan.

4. Pemeriksaan Dengan Acara Biasa

- a. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penetapan Majelis Hakim, maka Ketua Majelis Hakim harus sudah melakukan sidang pertama.²⁸
- b. Pemanggilan para pihak untuk menghadiri sidang²⁹
- c. Sidang terbuka untuk umum, kecuali majelis hakim menetapkan lain.³⁰ Ini berarti ada kemungkinan sidang tidak terbuka untuk umum dan hanya dalam pembacaan putusan saja nantinya yang terbuka untuk umum

- d. Jika salah satu atau para pihak tidak hadir dengan alasan yang tidak dipertanggung jawabkan maka majelis hakim menunda sidang.³¹
- e. Dalam hal sidang ditunda, majelis hakim menetapkan hari sidang berikutnya dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari kerja sejak hari penundaan.³²
- f. Penundaan sidang karena ketidakhadiran salah satu atau para pihak diberikan sebanyak-banyaknya 2 kali penundaan.³³
- g. Jika penggugat atau kuasa hukumnya tidak hadir dalam sidang penundaan terakhir, maka gugatan dinyatakan gugur, dan dapat diajukan gugatan dari awal kembali sebanyak satu kali.³⁴
- h. Jika tergugat atau kuasa hukumnya yang tidak hadir dalam sidang penundaan terakhir maka majelis hakim dapat memeriksa dan memutus perselisihan tanpa dihadiri oleh tergugat³⁵
- i. Dalam hal para pihak hadir dalam sidang pertama, dan secara nyata-nyata terbukti pihak pengusaha tidak menjalankan kewajibannya membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/ buruh untuk buruh/ pekerja yang diberikan skorsing oleh pengusaha dalam masa proses PHK. Maka Hakim Ketua Sidang harus segera menjatuhkan Putusan Sela pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua, berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/ buruh yang bersangkutan.³⁶
- j. Dalam hal selama pemeriksaan sengketa masih berlangsung dan Putusan sela tidak juga dilaksanakan oleh pengusaha.

²⁵ *Ibid*, Pasal 81.

²⁶ *Ibid*, Pasal 88 Ayat (1 dan 2)

²⁷ *Ibid*, Pasal 83 Ayat (2)

²⁸ *Ibid*, Pasal 89 Ayat (1)

²⁹ *Ibid*, Pasal 89 Ayat (2, 3, 4, dan 5)

³⁰ *Ibid*, Pasal 95 Ayat (1)

³¹ *Ibid*, Pasal 93 Ayat (1)

³² *Ibid*, Pasal 93 Ayat (2)

³³ *Ibid*, Pasal 93 Ayat (3)

³⁴ *Ibid*, Pasal 94 Ayat (1)

³⁵ *Ibid*, Pasal 94 Ayat (2)

³⁶ *Ibid*, Pasal 96 Ayat (1 dan 2)

Hakim ketua sidang memrintahkan Sita Jaminan dalam sebuah Penetapan Pengadilan Hubungan Industrial. Dan putusan sela tersebut tidak dapat diajukan perlawanan dan atau/ tidak dapat digunakan upaya hukum..³⁷

5. Pemeriksaan Dengan Acara Cepat

- a. Syarat untuk dilakukan pemeriksaan dengan acara cepat terdapat dalam pasal 98 Ayat (1) yang mengatakan “Apabila terdapat kepentingan para pihak dan atau salah satu pihak yang cukup mendesak yang harus dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan dari yang berkepentingan, para pihak dan atau salah satu pihak dapat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial supaya pemeriksaan sengketa dipercepat”. Meskipun bunyi pasal ini bisa menimbulkan multi tafsir, namun dalam penjelasannya hanya dituliskan kalimat yang populer “cukup jelas”
- b. Untuk permohonan pemeriksaan dengan acara cepat akan diputuskan Ketua PN dengan mengeluarkan penetapan tentang dikabulkannya atau tidak permohonan tersebut dalam jangka waktu 7 hari kerja.³⁸
- c. Jika permohonan dikabulkan maka ketua PN dalam jangka waktu 7 hari kerja setelah dikeluarkannya penetapan tersebut menentukan majelis hakim, hari, tempat, dan waktu sidang tanpa melalui prosedur pemeriksaan.³⁹
- d. Kemudian tenggang waktu untuk jawaban dan pembuktian kedua belah pihak, masing-masing ditentukan tidak melebihi 14 hari kerja setelah salinan putusan diterbitkan harus sudah mengirimkan salinan putusan kepada para pihak.⁴⁰

6. Upaya Hukum

Harus dipahami bahwa upaya hukum yang dapat ditempuh atas putusan PHI dan PN adalah kasasi ke MA. Namun sebagaimana yang telah disebutkan diawal bahwa hanya ada 4 jenis perselisihan yang dapat diproses di PHI. Dua diantaranya dapat diajukan kasasi dan dua yang lainnya merupakan putusan akhir dan bersifat tetap sejak putusan PHI dan PN.

Putusan PHI dan PN mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan akhir dan bersifat tetap.⁴¹ Sedangkan putusan PHI pada PN mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat diajukan kasasi.⁴²

7. Alur proses kasasi dan waktu

- a. Permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung harus diajukan dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak: bagi pihak yang hadir terhitung sejak putusan di bacakan dalam sidang majelis hakim, dan bagi pihak yang tidak hadir terhitung sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan.⁴³
- b. Salah satu pihak atau para pihak yang hendak mengajukan permohonan kasasi harus menyampaikan secara tertulis melalui Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negri setempat.⁴⁴
- c. Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negri dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi harus sudah menyampaikan berkas perkara

³⁷ *Ibid*, Pasal 96 Ayat (4)

³⁸ *Ibid*, Pasal 98 Ayat (2)

³⁹ *Ibid*, Pasal 99 Ayat (1)

⁴⁰ *Ibid*, Pasal 99 Ayat (2)

⁴¹ *Ibid*, Pasal 109

⁴² *Ibid*, Pasal 110

⁴³ *Ibid*, Pasal 110

⁴⁴ *Ibid*, Pasal 111

kepada ketua Mahkamah Agung.⁴⁵

- d. Penyelesaian perselisihan hak atau perselisihan keputusan hubungan kerja pada Mahkamah Agung selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi.⁴⁶

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan para pengusaha dan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat. Dimana penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, maka para pengusaha dan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang.⁴⁷

Pada prakteknya, para pihak yang berselisih semua memilih melalui proses mediasi dikarenakan para pihak lebih mudah dan praktis mendapat mediator di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rokan Hulu serta tidak dikenakan biaya dalam pendaftaran melalui mediasi. Ini karena mediator hubungan industrial merupakan instansi pemerintah, jika menggunakan jasa konsiliasi atau arbitrase para pihak harus membayar jasa konsiliasi atau arbiter tersebut.⁴⁸ Serta para pihak banyak yang tidak mengetahui dimana konsiliasi maupun arbiter di Kabupaten Rokan Hulu.

Untuk dapat menjalankan perannya dalam menjembatani kepentingan para pihak yang berbeda tersebut, seorang mediator harus memiliki kemampuan yang baik, misalnya mampu membangun komunikasi yang baik dengan para pihak yang berselisih, karena dalam praktiknya banyak ditemukan para pihak yang memiliki emosi yang tidak bisa ditahan dan sebaliknya ada juga pihak yang terlalu berani menyampaikan pokok

perselisihan dan tuntutan sehingga kadang-kadang dapat menyinggung pihak lain.⁴⁹

B. Kendala Yang Membuat Proses Mediasi Tidak Berhasil Sehingga Para Pihak Harus ke Pengadilan Penyelesaian Hubungan Industrial.

Kendala-kendala yang dialami oleh mediator pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Rokan Hulu sehingga mediasi tidak berhasil, antara lain:

1. Sulitnya Menyatukan Kepentingan Para Pihak

Kendala terbesar yang dialami oleh mediator dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah sulitnya menyatukan kepentingan dari para pihak yang berbeda-beda dan juga tercapainya kata sepakat yang menguntungkan kedua belah pihak secara adil. Pada dasarnya kesadaran para pihak untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui mediasi sudah cukup baik, mengingat proses mediasi cukup cepat, tidak memakan waktu yang lama serta memiliki biaya murah dibandingkan dengan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui jalur pengadilan. Akan tetapi dalam prosesnya sendiri, dirasakan sangat sulit bagi mediator untuk dapat menyatukan pemikiran dan kepentingan para pihak yang berselisih tersebut.

2. Kurangnya Tenaga Mediator Dan Kemampuan Setiap Mediator Yang Berbeda-Beda.

Penyebab tidak efektif dan gagalnya mediasi juga disebabkan kurangnya mediator di Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Rokan Hulu juga mempengaruhi keberhasilan mediasi. Dari data yang didapat bahwa mediator hanya berjumlah 2 (dua) orang di Kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rokan Hulu sedangkan banyaknya kasus perselisihan yang masuk setiap harinya.⁵⁰ Sehingga membuat mediator

⁴⁵ *Ibid*, Pasal 112

⁴⁶ *Ibid*, Pasal 115

⁴⁷ Sumanto, Hubungan Industrial, CAPS (Centre of Academic Publishing Service) Yogyakarta, 2014, hlm.150

⁴⁸ Hasil wawancara dengan pihak yang berselisih di Kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rokan Hulu pada tanggal 13 Desember 2016.

⁴⁹ Hasil wawancara dengan Ibu Rahmi Hidayat di Kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rokan Hulu pada tanggal 12 Desember 2016

⁵⁰ Hasil wawancara dengan Bapak Umar, S.Pd., Kepala Bidang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di

tidak bekerja dengan optimal. Selanjutnya setiap mediator juga memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam menyelesaikan suatu perselisihan. Ini berdasarkan dalam pengalaman bekerja dari setiap mediator yang berbeda-beda, dimana tidak setiap mediator memiliki kemampuan yang sama dalam menjalankan tugasnya.

3. Ruang Sidang Mediasi Tidak Ada

Salah satu penunjang keberhasilan mediasi juga ditentukan oleh suasana tempat sidang yang mendukung. Pelaksanaan sidang mediasi di Kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rokan Hulu tidak memiliki ruang sidang khusus untuk mediasi. Jadi sidang mediasi hanya dilakukan di ruangan kerja Mediator yang terdapat satu meja yang besar yang diletakkan di tengah-tengah yang dimana tempat dilakukan nya sidang mediasi. Hal ini menjadi tidak efektif dalam hal ruangan karena sidang mediasi dilakukan di ruangan kerja mediator dan juga karena meja mediasi hanya ada satu jadi, sidang mediasi banyak dilakukan di meja kerja mediator.

C. Upaya-Upaya yang Dilakukan Agar Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berhasil Dilakukan.

1. Meningkatkan Kepercayaan Para Pihak Terhadap Mediator.

Seorang mediator harus mampu mengembangkan kepercayaan para pihak terhadap peran mediator, hal tersebut merupakan sikap yang harus ditunjukkan oleh mediator kepada para pihak bahwa mediator tidak memiliki kepeningan apapun terhadap penyelesaian perselisihan tersebut. Mediator hanya membantu para pihak untuk mengakhiri perselisihan. Mediator dalam memfasilitasi dan melakukan negosiasi antar para pihak yang berselisih harus bersifat netral dan tidak memihak kepada salah satu pihak dalam menjalankan proses mediasi tersebut. Seorang mediator harus mampu mendengarkan permasalahan dari setiap pihak secara seimbang dan dapat

menunjukkan sikap empati kepada para pihak, dimana mediator harus memiliki rasa peduli terhadap perselisihan tersebut. Rasa empati ini ditunjukkan mediator dengan cara sungguh-sungguh untuk mencari jalan keluar terbaik dari perselisihan yang sedang terjadi dan menguntungkan kedua belah pihak secara adil. Dengan terciptanya rasa kepercayaan para pihak kepada mediator maka terjalin komunikasi yang baik sehingga kepentingan kedua belah pihak dapat disampaikan dengan keterbukaan dan para pihak dibantu mediator dapat mencari solusi terbaik untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang sedang mereka hadapi.

2. Menambah Jumlah Mediator Dan Meningkatkan Kemampuan Mediator

Kemampuan maupun keahlian dari mediator dalam menyelesaikan suatu perselisihan hubungan industrial diantara para pihak dapat ditingkatkan melalui sejumlah pendidikan dan pelatihan (*training*) dibidang Ketenagakerjaan. Dari setiap pendidikan dan pelatihan ini, setiap mediator diharapkan mampu meningkatkan keahliannya dalam menjembatani kepentingan para pihak yang berbeda melalui komunikasi yang baik dengan para pihak sehingga dapat menjalankan perannya dengan baik untuk mencapai kesepakatan yang akan menguntungkan setiap pihak (*win-win solution*). Penambahan mediator junior juga perlu dilakukan, apabila mediator semakin banyak maka kasus perselisihan dapat diselesaikan dengan lebih baik lagi. Dengan demikian, melalui penambahan mediator di Kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rokan Hulu serta melakukan pelatihan dan pendidikan tersebut kemampuan setiap mediator menjadi merata, dan setiap mediator dapat saling berbagi pengalaman sehingga tidak terjadi ketimpangan keahlian diantara kedua mediator dalam menyelesaikan perselisihan.

3. Membangun Ruang Sidang Yang Memadai.

Di kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rokan Hulu diketahui bahwa tidak adanya ruang mediasi

tersendiri. Melainkan ruang sidang yang menyatu dengan ruang kerja mediator. Sehingga upaya yang harus dilakukan adalah membangun ruang sidang mediasi yang layak dan terpisah dari ruang kerja mediator sehingga sehingga sidang mediasi dapat berjalan dengan nyaman dan konsentrasi. Dalam hal ini, Kepala Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rokan Hulu harus lebih berperan dalam hal pembangunan dan perbaikan di ruang sidang mediasi di Kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rokan Hulu.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Dalam bab terakhir ini, maka dapat ditarik kesimpulan dari penjabaran dalam bab-bab sebelumnya adalah:

1. Proses tahapan mediasi di Kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rokan Hulu dalam tahap pencatatan perselisihan, penentuan mediator untuk menangani perkara dan penelitian berkas perkara sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial, namun dalam tahap selanjutnya yaitu pemanggilan para pihak tidak sesuai dengan ketentuan UU, yaitu mediator memanggil para pihak hanya melalui via telepon saja yang seharusnya dalam UU diatur para pihak yang termohon harus dikirimkan surat undangan untuk hadir dalam sidang mediasi. Selanjutnya dalam proses sidang mediasi juga ada hal yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan seperti proses sidang yang berlangsung cepat, suasana sidang yang kurang nyaman dan juga dalam hal pihak termohon yang tidak pernah datang untuk mediasi dan hanya diwakili oleh kuasa hukumnya, yang seharusnya dalam UU No.2 Tahun 2004, para pihak harus tetap hadir dalam sidang mediasi meskipun ada kuasa hukumnya, kuasa hukumnya hanya dapat menjadi pendamping

dalam sidang mediasi, tidak bisa mewakili para pihak maupun menjadi kuasa penuh sampai proses berakhirnya mediasi. Hal-hal ini yang membuat proses penyelesaian mediasi menjadi kurang efektif dan efisien yang dapat diketahui dari hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi sepanjang tahun 2014 sampa 2015 tingkat keberhasilan belum mencapai angka 50 %.

2. Upaya-upaya yang dapat dilakukan agar penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rokan Hulu dapat efisien dan efektif adalah dengan cara meningkatkan kepercayaan para pihak terhadap mediator, menambah jumlah mediator dan meningkatkan kemampuan dan keahlian mediator, dan membuat ruang sidang khusus untuk mediasi yang bersih dan memadai.

B. Saran

1. Hendaknya para pihak yang berselisih, lebih mengutamakan bentuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur non litigasi yaitu melalui mediasi. Serta para pihak harus lebih percaya kalau perselisihan dapat diselesaikan melalui mediaasi. Selain itu juga untuk menghindari menumpuknya perkara di Pengadilan, biaya yang dikeluarkan lebih ringan, dapat menghemat tenaga dan waktu serta tidak menimbulkan kesan buruk kepada salah satu pihak, karena keputusan yang tercapai bersifat *win-win solution*.
2. Untuk kepentingan perannya, seorang mediator sebaiknya mengikuti pendidikan atau pelatihan di bidang ketenagakerjaan, khususnya dengan meningkatkan kemampuan mediator secara personal dalam menyelesaikan suatu perselisihan hubungan industrial. Selain itu, mediator juga hendaknya lebih banyak bertukar pikiran dan berbagi pengalaman dengan mediator yang lebih senior yang lebih banyak memiliki pengalaman dalam

menyelesaikan suatu perselisihan. Dengan demikian, mediator dapat menjalankan perannya secara maksimal

3. Untuk lebih meningkatkan keberhasilan seorang mediator dalam menjalankan perannya, ada baiknya dilakukan sosialisasi mengenai keuntungan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi yang dipimpin oleh seorang mediator, dimana mediator dengan lebih aktif mensosialisasikan apa itu mediasi.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abbas, Syahrial, 2009, *Mediasi Dalam Perspektif Hukum Syari'ah, Hukum Adat, dan Hukum Nasional*, Kencana, Jakarta.
- Adisasmita, Rahardjo, 2011, *Pengelolaan Pendapatan dan Anggaran Daerah*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Ali, Achmad, 2010, *Menguak Teori Hukum dan Teori Peradilan Vol. 1*, Kencana, Jakarta.
- Ali, Zaenudin, 2011, *Filsafat Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Ashshofa, Burhan, 2013, *Metode Penelitian Hukum Cetakan ke-7*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Asikin, Zaenal, 2006, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo, Jakarta.
- Djumialdji, F.X, dan Wiwoho Soejono, 1985, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta.
- Farianto dan Darmanto Law Firm, 2009, *Himpunan Putusan Mahkamah Agung dalam Perkara PHI tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Disertai Ulasan Hukum*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Faudy, Munir, 2013, *Teori-Teori Besar Dalam Hukum*, Kencana, Jakarta.
- H. Manulang, Sendjun, 1988, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Mahmud Marzuki, Peter, 2010, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta.
- Maimun, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta.
- Ngani, Nico, 2012, *Metodelogi Penelitian dan Penulisan Hukum*, Pusaka Yustisia, Yogyakarta.
- Pujiyo, Ugo, 2011, *Hukum Acara Penyelesaian, Perselisihan Hubungan Industrial*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Sampara, Said, 2009, *Buku Ajar Pengantar Ilmu Hukum*, Total Media, Yogyakarta.
- Silondae Akbar, Wirawan B, 2005, *Pokok-Pokok Hukum Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta.
- Soekanto, Soerjono, 1986, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta
- Soepomo, Iman, 1974, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta.

Supranto, Johannes, 2003, *Metode Penelitian Hukum dan Statistik*, PT Rineka Cipta, Jakarta.

Sudarminta, J, 2004, *Epistemologi Dasar, Pengantar Filsafat Pengetahuan - Pustaka Filsafat*, Kanisius, Yogyakarta.

Sunggono, Bambang, 2006, *Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Sutedi, Adrian, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.

Sutiyoso, Bambang, 2008, *Hukum Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa*, Gama Media, Yogyakarta.

Widjaja, Gunawan, 2001, *Alternatif Penyelesaian Sengketa*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

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

B. Jurnal

Haryono, Dody, 2010, "Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hak-Hak Pekerja Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial", *Jurnal Ilmu Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Riau, Edisi I, No. 1 Agustus.

Hilmy, Umu, 2011, "Pelanggaran dan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perempuan di Kabupaten Malang", *Jurnal Ilmu Hukum*, Jurnal Berkala Fakultas Hukum,

Universitas Gajah Mada, Edisi 23, No. 3 Oktober.

C. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

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

Peraturan Daerah Nomor 17 Tahun 2011 tentang Kedudukan Dan Tugas Pokok Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rokan Hulu

Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia, Nomor 1 Tahun 2008 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal, 1603 e, Tentang Perjanjian Kerja

D. Website

Hukum, Puslitbang, dan Peradilan M.A.R.I., 2007, Naskah Akademik Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, <http://www.litbangkumdil.net/publikasi-litbang/201naskahakademis-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial.html> diakses tanggal 13 April 2012.

www.pn-labuha.go.id, diakses, tanggal 21 April 2016.

https://www.academia.edu/9568999/Teori_Efektivitas_Hukum, diakses, tanggal 25 Juli 2016.