

**PERANAN MEDIATOR DALAM PENYELESAIAN SENGKETA
HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA DINAS TENAGA KERJA
KOTA BANDA ACEH**

(Tinjauan Pasal 58 Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014
tentang Ketenagakerjaan)

SKRIPSI



Diajukan Oleh:

TARI MAGHFIRAH

NIM. 160106081

Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum
Prodi Ilmu Hukum

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
BANDA ACEH
2021 M/ 1443 H**

**PERANAN MEDIATOR DALAM PENYELESAIAN SENGKETA
HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA DINAS TENAGA KERJA
KOTA BANDA ACEH**

(Tinjauan Pasal 58 Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014
tentang Ketenagakerjaan)

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Syari'ah dan Hukum
Universitas Negeri Islam (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Studi Program Sarjana (S1)
dalam Ilmu Hukum

Oleh:

TARI MAGHFIRAH

NIM. 160106081

Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum
Prodi Ilmu Hukum

جامعة الرانيري

Disetujui untuk Dimunaqasyahkan oleh:

Pembimbing I,



Prof. Dr. Syahrizal Abbas, M. A
NIP. 197010271994031003

Pembimbing II,



Dr. Jamhir, S. Ag, M. Ag
NIP. 197804212014111001

**PERANAN MEDIATOR DALAM PENYELESAIAN SENGKETA
HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA DINAS TENAGA KERJA
KOTA BANDA ACEH**

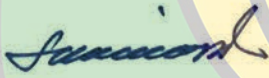
(Tinjauan Pasal 58 Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan)

SKRIPSI

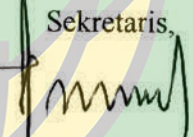
Telah Diuji oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi
Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry
dan Dinyatakan Lulus serta Diterima
Sebagai Salah Satu Studi
Program Sarjana (S1)
dalam Ilmu Hukum
Pada Hari/Tanggal : Senin, 29 November 2021
di Darussalam, Banda Aceh

Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi :

Ketua,


Prof. Dr. Syahrizal Abbas, M. A
NIP. 197010271994031003

Sekretaris,


Dr. Jamhir, S. Ag, M. Ag
NIP. 197804212014111001

Penguji I,

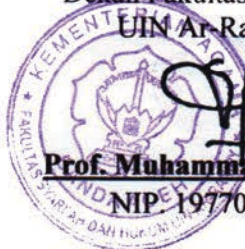

Dr. AH, M. Ag
NIP. 197101011996031003

Penguji II,


Yenny Sri Wahyuni, M.H
NIP. 198101222014032001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
UIN Ar-Raniry banda Aceh




Prof. Muhammad Siddiq, MH., Ph. D
NIP. 197703032008011015



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Tari Maghfirah
NIM : 160106081
Prodi : Ilmu Hukum
Fakultas : Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

1. *Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggung jawabkan.*
2. *Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.*
3. *Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.*
4. *Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.*
5. *Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggung jawab atas karya ini.*

Bila dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

A R - R A N I R Y

Banda Aceh, 2 November 2021
Yang menyatakan,



METERAI
TEMPEL

331AJX627717589

Tari Maghfirah
NIM. 160106081

ABSTRAK

Nama : Tari Maghfirah
NIM : 160106081
Fakultas/Prodi : Syari'ah dan Hukum/Ilmu Hukum
Judul : Peranan Mediator dalam Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh (Tinjauan Pasal 58 Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan)
Tanggal Sidang : 29 November 2021
Tebal Skripsi : 85 Lembar
Pembimbing I : Prof. Dr. Syahrizal Abbas, M. A
Pembimbing II : Dr. Jamhir, S. Ag, M. Ag
Kata Kunci : Mediator, Mediasi, Perselisihan Hubungan Industrial, Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh

Skripsi ini membahas tentang Peranan Mediator dalam Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial, dimana terdapat banyak masalah yang terjadi di perusahaan dengan berbagai macam faktor penyebab perselisihan hubungan industrial seperti perselisihan hak; perselisihan kepentingan; PHK; dan perselisihan antar serikat pekerja dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu dalam menyelesaikan setiap perselisihan hubungan industrial, dibutuhkan peranan mediator sebagai pihak ketiga yang memiliki peran aktif dalam menyelesaikan sengketa dan menciptakan hubungan yang baik antar para pihak. Namun, terdapat beberapa hambatan yaitu kasus yang masuk tidak sebanding dengan jumlah mediator yang ada; tidak hadirnya para pihak; para pihak bersifat anarkis dan tidak adanya iktikad baik. Tujuan penulisan ini untuk menjelaskan faktor penyebab timbulnya sengketa hubungan industrial, peran mediator dalam menyelesaikan sengketa hubungan industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh, dan hambatan mediator dalam menyelesaikan sengketa yang terjadi. Skripsi ini menggunakan metode penelitian yuridis empiris dengan pendekatan kualitatif yaitu menelaah peraturan perundang-undangan serta melakukan penelitian dan mewawancarai langsung kepala mediator di Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh. Dari hasil penelitian ini menunjukkan faktor pemutusan hubungan kerja merupakan penyebab utama perselisihan hubungan industrial. Selain itu, terdapat peranan mediator dalam menyelesaikan hubungan industrial yaitu membantu penyelesaian sengketa serta menciptakan perdamaian antar kedua belah pihak. Akan tetapi, banyaknya kasus yang tertunda diakibatkan karena jumlah mediator tidak sebanding dengan jumlah kasus yang masuk dan juga tidak adanya iktikad baik antar kedua belah pihak.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, segala puji dan syukur kepada Allah SWT., yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya. Shalawat dan salam tersampaikan kepada Nabi Muhammad SAW., beserta keluarga, para sahabat dan seluruh umatnya yang setia terhadap ajaran Islam yang dibawa oleh Rasulullah sampai akhir zaman. Atas izin Allah SWT., serta bantuan semua pihak hingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **“Peranan Mediator dalam Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh (Tinjauan Pasal 58 Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan)”**. Skripsi ini dikerjakan dalam rangka memenuhi syarat guna mencapai sarjana pada prodi Ilmu Hukum Fakultas Syari’ah dan Hukum UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh.

Selama penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa tersusunnya skripsi ini tidak lepas dari ridha dan limpahan rahmat Allah SWT., serta bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Terutama penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada Bapak Prof. Dr. Syahrizal Abbas, M. A, selaku pembimbing pertama dan Bapak Dr. Jamhir, S. Ag, M. Ag. Selaku pembimbing kedua yang telah bersedia membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Hanya Allah SWT., yang mampu membalas semua kebaikan Bapak sekalian.

Selanjutnya, terimakasih kepada Bapak Prof. Dr. H Warul Walidin Ak, M.A selaku Rektor UIN Ar-Raniry, Bapak Dr. Muhammad Shiddiq M.H selaku Dekan Fakultas Syari’ah dan Hukum, Dr. Khairani, S. Ag. M.H selaku Ketua Prodi Ilmu Hukum, yang telah memberikan arahan dan nasehat yang sangat berguna bagi penyelesaian perkuliahan dan skripsi ini, dan seluruh dosen serta karyawan yang ada dalam lingkungan Fakultas Syari’ah dan Hukum UIN Ar-Raniry.

Terimakasih penulis ucapkan kepada Ibu Sitti Mawar, S.Ag. M.H selaku pembimbing akademik dan seluruh Dosen yang telah mendidik dan membekali penulis dengan ilmu pengetahuan dengan tulus hati yang tidak dapat terbalaskan.

Teristimewa ucapan terimakasih penulis ucapkan kepada kedua orang tua, kepada Ayahanda tercinta Sofyan dan Ibunda tercinta Teti Mahdalina yang selalu menyayangi ananda, memberi dukungan dan perhatian serta senantiasa mendoakan ananda yang tidak pernah putus, mendukung baik materil maupun immaterial, memberikan suntikan motivasi kepada penulis untuk dapat melanjutkan pendidikan dari awal hingga akhir di Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry. Tidak lupa juga ucapan terimakasih kepada Saudara Kandung saya yaitu Tiya Maulidiya, Sophia Munarisa, Sapria Mutiaramadhani, dan Muhammad Raja Naufal, dan keluarga besar yang telah memberikan dukungan moral kepada penulis, sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.

Terimakasih kepada Bapak T. Hamdan S.H dan Bapak Drs. Sofyan S.Sos M.Si yang telah bersedia memberikan data, ilmu, bantuan dan informasi guna penyelesaian skripsi ini.

Terimakasih penulis ucapkan kepada yang tak henti-hentinya memberikan semangat, motivasi dan yang siap kapan saja saya membutuhkannya, dan teruntuk para sahabat yaitu Lisa Aprilia Qadrina, Muzzammil, Rina Raehana, Miftahul Jannah, Lismawati, Ria Andasari, Rizki Amelia, Febby Dewiyan, Lisna Dewita, Ulfa Adhimah, Rina Arismunanda, Arief Rinaldy, dan ucapan terimakasih kepada seluruh teman angkatan 2016, yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang senantiasa selalu mendukung dan memberikan motivasi dan berbagi pemikiran kepada penulis.

Penulisan skripsi ini telah diupayakan semaksimal mungkin, namun tidak luput dari berbagai kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan karena terbatasnya ilmu yang dimiliki. Untuk itu, kritik dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak yang sangat dibutuhkan. Semoga skripsi ini dapat

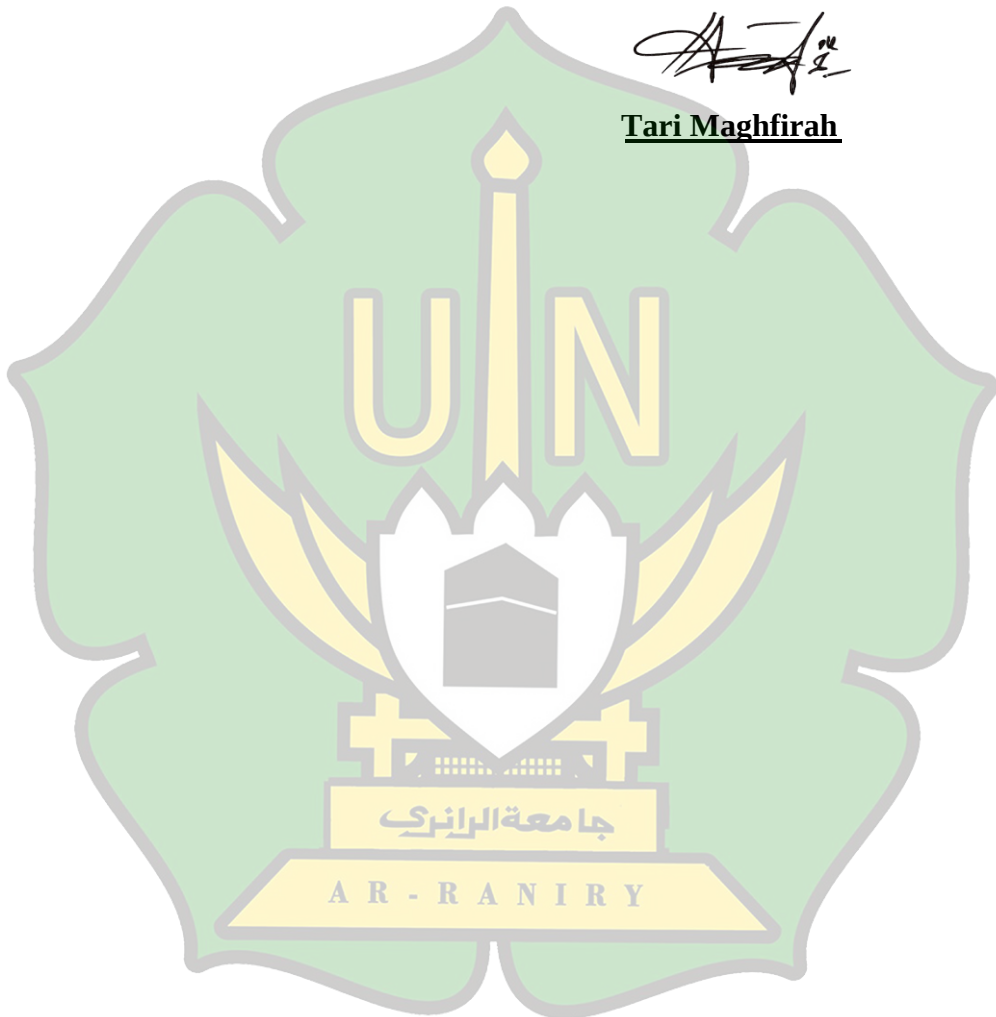
memberikan manfaat dan berguna bagi semua pihak terutama bagi penulis sendiri.
Aamiin Yaa Rabbal 'alamiin.

Banda Aceh, 2 November 2021

Penulis,



Tari Maghfirah



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Berkas Mediator	62
Lampiran 2	Berkas Proses Perundingan	71
Lampiran 3	Surat Keputusan Penetapan Pembimbing	76
Lampiran 4	Kontrol Bimbingan	77
Lampiran 5	Surat Penelitian	80
Lampiran 6	Dokumentasi	81



DAFTAR TABEL

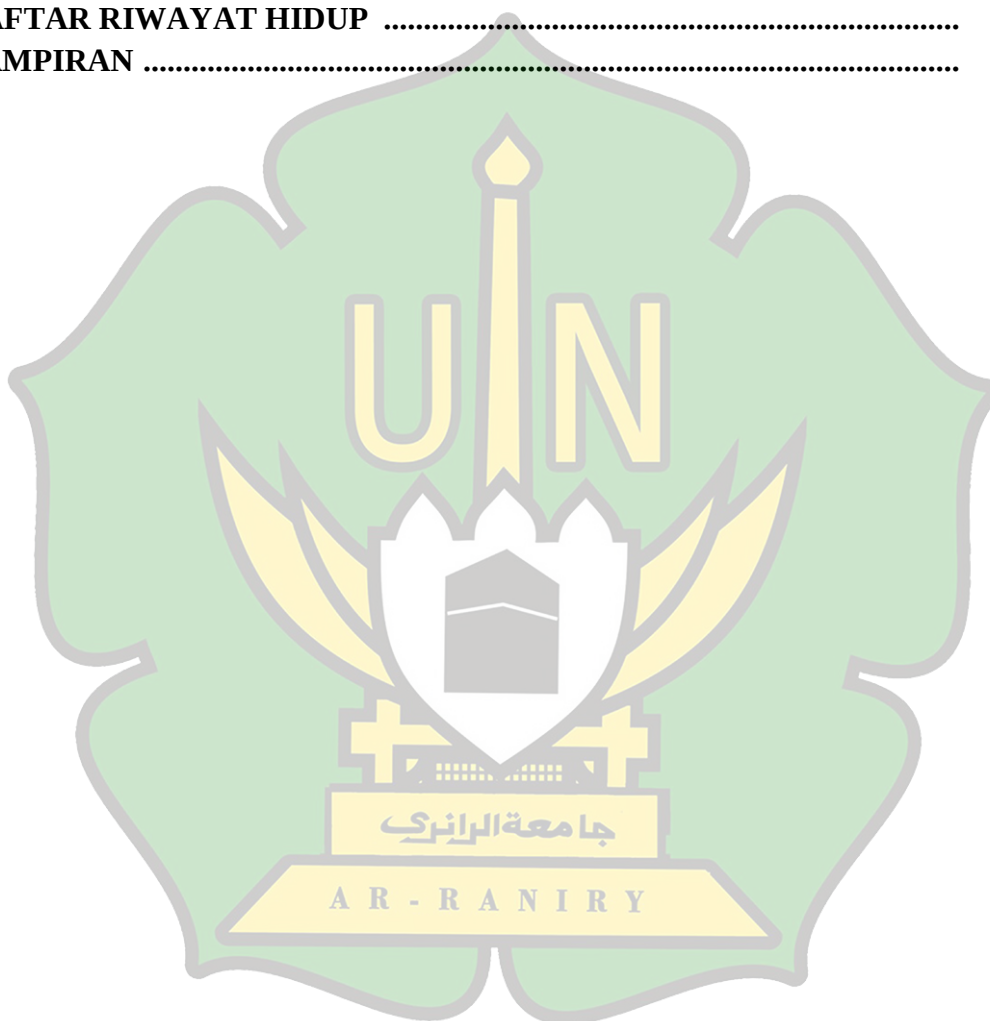
TABEL 1	Data kasus yang terjadi di Kota Banda Aceh yang ditangani oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh	37
TABEL 2	Data kasus yang masuk di Kota Banda Aceh yang ditangani oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh	43



DAFTAR ISI

LEMBARAN JUDUL	i
PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN SIDANG	iii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR LAMPIRAN	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR ISI	xi
 BAB I PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Penjelasan Istilah	9
F. Kajian Pustaka	10
G. Metode Penelitian	12
H. Sistematika Pembahasan	15
 BAB II MEDIASI SEBAGAI ALTERNATIF PENYELESAIAN SENKGETA	 17
A. Mediasi	17
B. Mediator	21
C. Peraturan Perundang-Undangan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.....	31
 BAB III PERAN MEDIATOR TERHADAP PENYELESAIAN SENKGETA HUBUNGAN INDUSTRIAL	 36
A. Faktor Penyebab Timbulnya Sengketa Hubungan Industrial Peran Mediator dalam Menyelesaikan Sengketa Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh menurut Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan	36 46
B. Hambatan Mediator dalam Menyelesaikan Sengketa Hubungan Industrial	52

BAB IV	PENUTUP	54
	A. Kesimpulan	54
	B. Saran	56
DAFTAR PUSTAKA		57
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		61
LAMPIRAN		62



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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. Dalam hal hubungan industrial melibatkan pekerja dan pemberi kerja. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan. Sedangkan pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹

Perselisihan hubungan industrial merupakan perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara perusahaan dengan pekerja atau serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar pekerja dalam satu perusahaan.² Perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pekerja dengan perusahaan biasanya terjadi karena adanya suatu permasalahan yang dihadapi pekerja. Perselisihan yang paling sering dihadapi oleh pekerja dan perusahaan merupakan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Menurut Pasal 1 Ayat 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Timbulnya PHK dikarenakan adanya perbedaan pendapat di masing-masing pihak antara perusahaan dan pekerja. Pihak perusahaan memberikan keputusan tanpa memikirkan hak-hak

¹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

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

pekerja yang menurut pertimbangan perusahaan keputusan tersebut sudah baik dan dapat diterima oleh para pekerja, namun di pihak para pekerja keputusan tersebut tidak dapat diterima dikarenakan merasa tidak adil terhadap keputusan dari perusahaan, sehingga mengubah keinginan dan berkurangnya semangat pekerja dalam bekerja.

Ada beberapa yang menjadi awal terjadinya konflik yaitu adanya perbedaan pendapat, komunikasi yang tidak baik, kurangnya perhatian dari salah satu pihak, imbalan yang tidak layak, pribadi seseorang, dan sebagainya. Akibatnya, munculnya konflik atau perselisihan sebagaimana yang telah disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI).³ Oleh karena itu, yang dapat dilakukan adalah mencari cara untuk mencegah atau memperkecil perselisihan tersebut atau mensejahterakan kembali mereka yang sedang berselisih.⁴

Terdapat di dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Alternatif Penyelesaian Sengketa adalah lembaga penyelesaian sengketa atau beda pendapat melalui prosedur yang disepakati para pihak, yakni penyelesaian diluar pengadilan dengan cara konsultasi, negosiasi, mediasi, konsiliasi atau penilaian ahli. Sistematis mengenai mediasi merupakan suatu proses tindakan sebagai kelanjutan dari gagalnya negosiasi yang dilakukan oleh para pihak.⁵

Mediasi itu sendiri merupakan sebagai salah satu bentuk dari alternatif sengketa di luar pengadilan melalui proses perundingan secara damai untuk mencapai penyelesaian dalam bentuk kesepakatan para pihak yang akan di bantu oleh pihak ketiga yaitu mediator. Dengan begitu, jika terjadi sengketa hukum maka perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit. Dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang

³ Zaeni Asyhadie, *Peradilan Hubungan Industrial*, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2009), hlm 2.

⁴ R. Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), hlm 289.

⁵ Gunawan Wijaya dan Ahmad Yani, *Hukum Arbitrase*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2001), hlm 34.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terdapat ketentuan bahwa perundingan bipartit merupakan perundingan antara pekerja dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.⁶

Penyelesaian sengketa melalui mediasi menempatkan kedua belah pihak pada posisi yang sama, tidak ada pihak yang dimenangkan atau pihak yang dikalahkan. Dalam proses mediasi, yang digunakan adalah nilai-nilai yang hidup pada para pihak sendiri seperti; nilai hukum, agama, moral, etika dan rasa adil, terhadap fakta-fakta yang diperoleh untuk mencapai suatu kesepakatan. Kedudukan penengah (mediator) dalam mediasi hanya membantu para pihak untuk mencapai konsensus, karena pada prinsipnya para pihak sendirilah yang menentukan putusannya, bukan mediator.⁷

Menurut Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2008 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan, maksud mediator yaitu pihak netral yang membantu para pihak dalam proses perundingan untuk mencari penyelesaian sengketa tanpa menggunakan cara memutus atau memaksakan sebuah penyelesaian. Mediator yang berlaku adil dan bersikap netral mengandung pengertian bahwa mediator tidak berpihak kepada siapapun, tidak memiliki kepentingan dengan perselisihan yang sedang terjadi, serta tidak diuntungkan atau dirugikan jika sengketa dapat diselesaikan atau jika mediasi menemui jalan buntu.⁸

⁶ Ariani Arifin, *Pelaksanaan Fungsi Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam Penanganan Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja*, Tesis, Program Pascasarjana, Universitas Hasanuddin, (Makassar, 2007), hlm 35.

⁷ Sanusi Bintang dan Dahlan, *Pokok-Pokok Hukum Ekonomi dan Bisnis*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000), hlm 117.

⁸ Takdir Rahmadi, *Mediasi: Penyelesaian Sengketa Melalui Pendekatan Mufakat*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010), hlm 14.

Terdapat pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang UUPPHI didalam Pasal 9, menyatakan bahwa syarat mediator sebagai berikut:

1. Beriman dan bertakwa kepada tuhan Yang Maha Esa;
2. Warga negara Indonesia;
3. Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
4. Menguasai peraturan perundang- undangan di bidang ketenagakerjaan;
5. Berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
6. Berpendidikan sekurang- kurangnya Strata Satu (S1); dan
7. Syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri.

Mediator tidak berhak untuk memutus penyelesaian sengketa, tetapi mediator hanya menolong para pihak untuk menyelesaikan sengketa yang dikuasakan kepadanya.⁹ Dengan kata lain peran mediator adalah mengontrol proses, sedangkan peran pihak yang berselisih adalah mengontrol isi dari negosiasi.¹⁰ Sebagai pihak ketiga yang bersifat netral, independen, tidak memihak dan ditunjuk oleh para pihak secara langsung maupun melalui lembaga mediasi, mediator berkewajiban untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya berdasarkan pada kehendak dan kemauan para pihak.¹¹ Mediator harus mampu menciptakan suasana dan kondisi yang kondusif agar terciptanya jalan tengah diantara kedua belah pihak yang bersengketa untuk memperoleh hasil yang bermanfaat.¹²

Mediator melaksanakan perannya untuk membatasi para pihak yang bersengketa dan secara aktif mendorong para pihak dalam memberikan pemahaman yang benar tentang sengketa yang mereka hadapi dan memberikan alternatif solusi

⁹ Khotibul Umama, *Penyelesaian Sengketa di luar Pengadilan*, (Yogyakarta: Penerbit Pustaka Yustisia, 2010), hlm 10.

¹⁰ Musahadi, *Mediasi dan Resolusi Konflik di Indonesia*, (Semarang: Walisongo Mediation Center, 2007), hlm 84.

¹¹ Gunawan Widjaja, *Alternatif Penyelesaian Sengketa*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2001), hlm 91.

¹² Gunawan Wijaya dan Ahmad Yani, *Hukum Arbitrase*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2001), hlm 34.

yang terbaik bagi penyelesaian sengketa tersebut.¹³ Proses penyelesaian sengketa melalui mediasi juga sangat efektif bagi perselisihan yang melibatkan banyak pihak atau melibatkan masyarakat, seperti sengketa perburuhan, perusakan lingkungan, sengketa lahan, dan lain sebagainya. Sebab dengan memakai tenaga mediator, orang tidak perlu harus beramai-ramai ke pengadilan dalam hal menyelesaikan sengketa yang sedang terjadi.¹⁴

Dalam hal ini mediator juga terlibat pada sengketa hubungan industrial sesuai dengan ketentuan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI) disebutkan bahwa “Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat”.¹⁵ Apabila dalam hal perundingan bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada Dinas Tenaga Kerja dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.¹⁶

Apabila bukti-bukti upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit tidak dilampirkan, maka Dinas Tenaga Kerja akan mengembalikan berkas-berkas tersebut untuk dilengkapi dalam jangka waktu paling lambat 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas. Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, maka Dinas Tenaga Kerja wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui *konsiliasi*, mediasi dan atau melalui *abitrasi*. Apabila para pihak tidak menetapkan

¹³ Susanti Adi Nugroho, *Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa*, (Jakarta: PT Telaga Ilmu Indonesia, 2009), hlm 44.

¹⁴ Munir Fuady, *Arbitrase Nasional (Alternatif Penyelesaian Sengketa Bisnis)*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2003), hlm 48.

¹⁵ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

¹⁶ Pasal 4 Ayat 1 Huruf C Angka 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Tahun 2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit.

pilihan, maka Dinas Tenaga Kerja melimpahkan penyelesaian perselisihan secara mediasi kepada mediator.¹⁷

Penyelesaian kasus paling lama diselesaikan selama 30 hari kerja, jika lebih dari hari yang telah ditentukan maka diberi waktu selama 10 hari lagi. Penundaan ini biasanya dikarenakan pihak pengusaha yang ingin menunda penyelesaian kasusnya untuk menyelesaikan perselisihan dengan bermusyawarah secara kekeluargaan. Jika waktu tersebut telah habis, mediator tidak akan memberikan waktu lebih lama lagi dan mediator akan membuat panggilan yang ketiga. Penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial ini paling singkat diselesaikan selama 14 hari kerja.¹⁸

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan hukum dasar dalam Peraturan Perundang-undangan, yang mana Undang-Undang Dasar 1945 merupakan peraturan tertinggi dalam tata urutan Peraturan Perundang-undangan (salah satunya yaitu Peraturan Daerah atau Qanun). Perda adalah peraturan perundang-undangan yang dibentuk oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi dengan persetujuan bersama Gubernur. Termasuk dalam Peraturan Daerah Provinsi adalah Qanun yang berlaku di Provinsi Aceh,¹⁹ Pasal 1 Ayat 8 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2001 mendefinisikan Qanun adalah sebagai peraturan daerah (perda), yang menjadi peraturan pelaksanaan undang-undang di wilayah Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam dalam rangka penyelenggaraan otonomi khusus.²⁰

¹⁷ Pasal 4 Ayat 3-4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI).

¹⁸ Wawancara dengan Teuku Hamdan, Mediator yang terlibat dalam Sengketa Hubungan Industrial pada tanggal 1 Oktober 2019 di Banda Aceh.

¹⁹ Hasbi Maulana, “Peraturan Perundang-undangan : Jenis dan Hierarkinya”, <https://caritahu.kontan.co.id/news/peraturan-perundang-undangan-jenis-dan-hierarkinya>, diakses pada tanggal 30 November 2021, pukul 14.38 wib.

²⁰ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus Bagi Provinsi Daerah Istimewa Aceh Sebagai Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam.

Menurut Pemerintah²¹, Qanun adalah Perda Provinsi dalam rangka pelaksanaan kewenangan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan dimana Qanun Aceh membutuhkan Undang-Undang pendukung terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang yang sesuai dalam penelitian ini termaktub di dalam Qanun Aceh No 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan yang mana isinya berbunyi:

- (1) Pemerintah Aceh dan Pemerintah Kabupaten/Kota wajib memiliki mediator hubungan industrial.
- (2) Mediator hubungan industrial untuk Pemerintah Aceh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit 12 (dua belas) orang.
- (3) Mediator hubungan industrial untuk Pemerintah Kabupaten/Kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit 2 (dua) orang dan/atau sesuai jumlah perusahaan.

Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh memiliki target kasus yang masuk setiap tahunnya, antara lain pada tahun 2018 targetnya hanya 15 kasus. Pada tahun 2019 targetnya hanya 15 kasus. Dan pada tahun 2020 targetnya hanya 20 kasus. Sedangkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bagi perusahaan di Kota Banda Aceh pada tahun 2018 terdapat 14 kasus PHK yang terjadi. Pada tahun 2019 terdapat 76 kasus PHK yang terjadi. Dan pada tahun 2020 terdapat 71 kasus PHK yang terjadi.²² Terjadi penilaian terhadap peran mediator yang cukup terbatas dengan target dan jumlah kasus yang masuk pada Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh.

Jumlah perusahaan yang berdiri di Aceh milik pemerintah, swasta dan usaha kecil menengah terdapat 4.045 perusahaan,²³ dari 23 Kabupaten/Kota di Aceh, hanya 8 Kabupaten/Kota yang sudah memiliki mediator hubungan industrial.

²¹ Hukum Online, *Kontroversi Qanun, Perda Dengan Karakteristik Khusus*, <https://www.hukumonline.com/berita/baca/hol13872/kontroversi-iquanuni-perda-dengan-karakteristik-khusus>, diakses pada tanggal 30 November 2021, pukul 16.30 wib.

²² *Ibid.*, tanggal 18 Januari 2021.

²³ Wawancara dengan Sofyan, Kepala Bidang Hubungan Industrial Disnakermobduk pada tanggal 25 September 2019 di Banda Aceh.

Gambaran secara umum meliputi, Kota Banda Aceh, Kota Langsa, Kota Bireun, Kota Subulussalam, Kota Lhoksemawe, Kabupaten Aceh Tamiang, Kabupaten Aceh Tengah, Kabupaten Aceh Barat. Di setiap Kabupaten/Kota itu hanya memiliki 1 orang mediator.

Untuk memperjelas, mediator pada Provinsi Aceh hanya terdapat 3 orang mediator. Sehingga jumlah keseluruhan mediator hubungan industrial di Aceh hanya ada 11 orang mediator,²⁴ sedangkan jumlah mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh hanya terdapat 1 orang mediator.

Dengan tenaga 1 orang mediator, jika terjadi perselisihan hubungan industrial maka ini akan menjadi hal yang sulit untuk dilaksanakan penyelesaian perselisihan sengketa hubungan industrial. Meskipun telah ditegaskan dalam Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan tersebut, namun kenyataannya ayat (3) belum terwujud sebagaimana mestinya, sehingga mediator yang ada belum mampu menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang terjadi di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka penulis sangat ingin mengetahui bagaimana peran mediator dengan jumlah yang terbatas untuk menjalani tugas mediasi penyelesaian sengketa hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh, oleh sebabnya penulis tertarik untuk mengangkat judul : *Peranan Mediator dalam Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh (Tinjauan Pasal 58 Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan)*.

²⁴ Wawancara dengan Teuku Hamdan, Mediator yang terlibat dalam Sengketa Hubungan Industrial pada tanggal 1 Oktober 2019 di Banda Aceh.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah sebagaimana yang telah diuraikan di atas, maka dapat diutarakan yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana faktor penyebab timbulnya sengketa hubungan industrial?
2. Bagaimana peran mediator dalam menyelesaikan sengketa hubungan industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh menurut Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan?
3. Bagaimana hambatan mediator dalam menyelesaikan sengketa hubungan industrial?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui faktor penyebab timbulnya sengketa hubungan industrial.
2. Untuk mengetahui peran mediator dalam menyelesaikan sengketa hubungan industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh menurut Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan.
3. Untuk mengetahui hambatan mediator dalam menyelesaikan sengketa hubungan industrial.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penulisan ini diharapkan dapat memberikan ilmu dan pengetahuan dalam perkembangan ilmu hukum pada umumnya, khususnya dalam bidang Hukum Ketenagakerjaan terkait dengan Alternatif Penyelesaian Sengketa, serta mengetahui secara konkrit sejauh mana penerapan peran mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh.

2. Manfaat Praktis

Penulisan ini diharapkan dapat bermanfaat bagi penulis sendiri, maupun pembuatan kebijakan dan pihak-pihak yang berkaitan dengan bidang

ilmu hukum khususnya dalam peran mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha.

E. Penjelasan Istilah

Untuk menghindari pemahaman yang ganda dan keliru dalam memahami istilah-istilah yang terkandung dalam judul skripsi ini maka perlu adanya penjelasan beberapa istilah berikut, yaitu:

1. Mediator

Mediator adalah pihak ketiga yang bersifat netral dan turut membantu para pihak dalam proses mediasi dengan tujuan untuk menyelesaikan sengketa tanpa memutus atau memaksakan sebuah penyelesaian.

2. Mediasi

Mediasi adalah salah satu alternatif penyelesaian sengketa diluar pengadilan melalui proses perundingan untuk menyelesaikan sengketa antara para pihak dengan kesepakatan bersama melalui pihak ketiga sebagai penengah (disebut mediator).

3. Hubungan Industrial

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang pelakunya terdiri dari pekerja, pengusaha, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

4. Sengketa Hubungan Industrial

Sengketa/perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dan pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.

5. Pekerja

Pekerja adalah Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain.

6. Pengusaha

Pengusaha adalah seseorang, kelompok, ataupun lembaga yang melakukan kegiatan yang berhubungan dengan industrial.

7. Dinas Tenaga Kerja

Disingkat Disnaker adalah Lembaga Pemerintahan yang mempunyai fungsi sebagai Membina, mengendalikan dan pengawasan di bidang ketenagakerjaan dan memberikan pelatihan bagi calon pekerja agar memiliki keahlian khusus sesuai dengan permintaan para pencari tenaga kerja dan memberikan kesempatan kerja secara luas, peningkatan pelayanan penempatan tenaga kerja serta untuk memberikan informasi pasar kerja dan bursa kerja.

8. Bipartit

Bipartit adalah perundingan antara pekerja dengan pengusaha sebelum melakukan perundingan mediasi dengan tujuan untuk menyelesaikan sengketa hubungan industrial.

9. Anjuran

Anjuran adalah pendapat atau saran tertulis yang diusulkan oleh mediator kepada para pihak setelah perundingan mediasi dalam upaya menyelesaikan perselisihan para pihak.

F. Kajian Pustaka

Penelitian ini berjudul *Peranan Mediator dalam Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh (Tinjauan Pasal 58 Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan)*. Penelitian ini dilakukan atas ide dan pemikiran yang muncul untuk menyelesaikan suatu tugas akhir dalam bentuk skripsi. Hal ini juga tidak lepas dari berbagai masukan berbagai pihak dan penelitian sebelumnya guna membantu penelitian yang dimaksud. Beberapa karya tulis ilmiah yang hampir sama dengan judul ini sebagai berikut:

1. Lia Lestari, tahun 2019 yang berjudul *Peranan Mediator Dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Kasus Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara)*. Yang menjadi perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian penulis adalah tempat penyelesaiannya. Mediator di penelitian ini melakukan penyelesaian di Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh.
2. M. Egar Shabara, tahun 2018 yang berjudul *Mekanisme Penyelesaian Sengketa Perdata Tentang Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Dalam Penyelesaian Hubungan Industrial (Studi Kasus Di Pengadilan Negeri Kelas Ia Banda Aceh)*. Yang menjadi perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian penulis adalah penelitian ini berfokus pada Peranan Mediator terhadap Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial dan penelitian ini melakukan tempat penyelesaiannya di Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh.
3. Septian Maulana, tahun 2016 yang berjudul *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi (Suatu Penelitian Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Banda Aceh)*. Yang menjadi perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian penulis adalah penelitian ini berfokus pada Peranan Mediator terhadap Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh.
4. Ali Faqhan Bysi, tahun 2016 yang berjudul *Mediasi dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta*. Yang menjadi perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian penulis adalah penelitian ini mengangkat pembahasan mengenai Peranan Mediator terhadap Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial dan berbeda pula pada tempat penyelesaiannya. Mediator di penelitian ini melakukan penyelesaian di Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh.

5. Saifuddin, tahun 2013 yang berjudul *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial oleh Mediator di Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Provinsi Aceh*. Yang menjadi perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian penulis adalah penelitian ini berfokus pada Peranan Mediator terhadap Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh.
6. Muchlisin, tahun 2013 yang berjudul *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Mediasi (Suatu Penelitian pada negeri/Pengadilan Hubungan Industrial Banda Aceh)*. Yang menjadi perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian penulis adalah penelitian ini berfokus pada peranan mediator dan penyelesaiannya pada Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh.

Dari beberapa kajian pustaka menunjukkan bahwa penelitian penulis secara khusus belum diteliti, oleh karena itu penulis merasa layak menjadikan judul ini sebagai bahan penelitian.

G. Metode Penelitian

Penelitian merupakan terjemahan dari bahasa inggris yaitu *research* yang berasal dari kata *re* yang berarti (kembali) dan kata *to search* yang berarti (mencari).²⁵ Pada dasarnya yang dicari itu adalah “pengetahuan yang benar” untuk menjawab pertanyaan atau ketidaktahuan tertentu dengan menggunakan logika berfikir dan dipilih melalui penalaran yang induktif, deduktif, dan sistematis dalam penguraiannya.

Kemudian istilah metode penelitian terdiri dari dua kata, yaitu kata metode dan kata penelitian. Kata metode berasal dari bahasa Yunani, yaitu *methodos* yang berarti cara atau menuju suatu jalan. Metode merupakan kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan suatu cara kerja (sistematis) untuk memahami suatu subjek atau

²⁵ Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Indonesia, 2005), hlm 27.

objek penelitian, sebagai upaya untuk menemukan jawaban yang dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah dan termasuk keabsahannya.²⁶ Adapun pengertian penelitian adalah suatu proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis, untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.²⁷

1. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian hukum yuridis empiris. Penelitian yuridis empiris adalah penelitian hukum mengenai pemberlakuan atau implementasi ketentuan hukum normative secara *in action* pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat.²⁸

Penelitian yuridis empiris merupakan penelitian lapangan (penelitian terhadap data primer) yaitu suatu penelitian yang meneliti peraturan-peraturan hukum yang kemudian di gabungkan dengan data dan hal yang berlaku ditengah-tengah masyarakat. Penelitian hukum empiris atau penelitian lapangan ini merupakan penelitian yang mewawancarai langsung kepala mediator di Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh, yang bersangkutan dengan judul skripsi ini.

2. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif analisis yaitu dengan mengumpulkan data baik dari penelitian lapangan maupun dari hasil kajian kepustakaan, yang berkaitan dengan peran mediator dalam penyelesaian perselisihan sengketa hubungan insudtrial.

²⁶ Rosady Ruslan, *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2003), hlm 24.

²⁷ Jonaedi Efendi dan Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Depok: Prenadamedia Group, 2018, hlm 3.

²⁸ Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004), hlm 134.

3. Sumber Data

Bahan Hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah bahan hukum Primer, bahan hukum Sekunder.

a. Sumber Bahan Hukum Primer

Sumber data primer adalah data dari Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh.

b. Sumber Bahan Hukum Sekunder

Sumber bahan hukum sekunder yaitu berupa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI), dll yang menyangkut tentang peranan mediator dan mediasi.

c. Sumber Bahan Hukum Tersier

Sumber bahan hukum tersier merupakan bahan-bahan atau data-data yang memberikan informasi tentang hukum primer dan sekunder, contohnya adalah ensiklopedia, majalah, media massa dan internet.

4. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini mengacu pada judul dan rumusan masalah, maka jenis penelitian ini adalah penelitian kepustakaan dan juga melakukan metode *Interview* (wawancara). Metode pengumpulan data dalam penelitian kepustakaan yaitu untuk memperoleh data yang berkaitan dengan masalah yang dibahas, maka dilakukan penelaah dan mengambil data-data dari peraturan perundang-undangan, buku-buku, internet, jurnal dan artikel yang ada hubungannya dengan objek penelitian ini, sehingga dapat diperoleh teori-teori dan konsep-konsep yang diperlukan dalam pembahasan yang berkaitan dengan penelitian yang dikaji.

Metode pengumpulan data *Interview* (wawancara) yaitu salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan berhadapan langsung antara peneliti dengan yang diwawancara atau dengan informan, wawancara juga merupakan alat re-checking atau pembuktian terhadap informasi atau

keterangan yang diperoleh sebelumnya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis wawancara auto anamnesis (wawancara langsung peneliti dengan para informan yang telah dipilih dan berbagai unsur yang menjadi objek penelitian yang dilakukan terhadap para pejabat berkompeten yang berkaitan dengan kasus ini. Adapun informan atau sumber informan yang akan diwawancarai adalah Bapak Kepala Mediator di Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh.

5. Objektivitas dan Validitas Data

Data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah metode *interview* (wawancara) dan bahan-bahan kepustakaan. Penelitian melalui metode *interview* (wawancara) dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh. Sedangkan, penelitian hukum yang dilakukan dengan cara mengumpulkan bahan-bahan kepustakaan yaitu dari bahan hukum primer yaitu peraturan perundang-undangan, dokumen-dokumen dan teori yang berkaitan dengan penelitian ini.

6. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah langkah maju untuk mendapatkan hasil penelitian menjadi laporan. Dalam penelitian ini data yang diperoleh disajikan secara kualitatif, menggunakan teknik deskriptif, yaitu dengan mendeskripsikan data yang diperoleh ke dalam bentuk penjelasan sehingga menjadi konsep yang jelas. Kemudian dikompilasi menjadi sebuah karya yang dapat dipahami secara ilmiah dan dapat dipertanggungjawabkan. Ini berarti bahwa masalah dianalisis dan diselesaikan berdasarkan teori dan aturan yang ada, dan dilengkapi dengan analisis komparatif.

7. Pedoman Penulisan

Penulis berpedoman pada penulisan “Pedoman Penulisan Skripsi dan Karya Ilmiah Fakultas Mahasiswa Syari’ah” UIN Ar-Raniry, Banda Aceh Tahun 2019/2020.

H. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan dalam memahami isi dari penelitian ini, maka penulisan dan pembahasannya dibagi menjadi beberapa bab dan sub penulisan yang dimaksud sebagai berikut:

Pada Bab I merupakan Bab Pendahuluan. Bab ini terdiri dari beberapa sub bab, yaitu latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah, kajian pustaka, metode penelitian dan diakhiri dengan menguraikan mengenai sistematika pembahasan.

Pada Bab II dengan judul Tinjauan Umum tentang Mediasi sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa. Dalam bab ini terdiri dari beberapa sub bab, yaitu pengertian mediasi dan mediator; prinsip-prinsip dalam mediasi; tugas, wewenang dan fungsi mediator; peranan mediator dalam penyelesaian sengketa; dan diakhiri dengan tinjauan hukum Islam terhadap peranan mediator dalam menyelesaikan sengketa.

Pada Bab III dengan judul Peran Mediator terhadap Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial. Dalam bab ini terdiri dari beberapa sub bab, yaitu faktor penyebab timbulnya sengketa hubungan industrial, peran mediator dalam menyelesaikan sengketa hubungan industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh menurut Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan, dan hambatan mediator dalam menyelesaikan sengketa hubungan industrial.

Terakhir yaitu Bab IV merupakan Bab Penutup, berisikan kesimpulan yang diambil dari bab terdahulu. Pada bab ini juga dikemukakan beberapa saran sebagai solusi yang dianggap bermanfaat dalam menyelesaikan permasalahan yang ada.

BAB II

MEDIASI SEBAGAI ALTERNATIF PENYELESAIAN SENGKETA

A. Mediasi

1. Pengertian Mediasi

Secara etimologi, mediasi berasal dari bahasa latin yaitu “*mediare*” yang berarti ditengah atau berada ditengah, karena orang yang melakukan mediasi (mediator) harus menjadi penengah orang yang bertikai.²⁹ Mediasi merupakan proses negosiasi pemecahan masalah yang dibantu oleh pihak lain yang tidak memihak kepada siapapun dan bersifat netral bekerja dengan pihak yang bersengketa untuk membantu mereka memperoleh kesepakatan dalam rangka memperoleh hasil yang menguntungkan.

Secara terminologi, mediasi yaitu sebuah proses penyelesaian sengketa yang melibatkan pihak ketiga (mediator) yang netral dan *impartial* yang memiliki tugas memfasilitasi serta membantu para pihak untuk mencapai kesepakatan yang memuaskan.³⁰ Kata mediasi berasal dari bahasa Inggris “*mediation*” yang artinya penyelesaian sengketa yang melibatkan pihak ketiga sebagai penengah atau penyelesaian sengketa secara menengahi dan yang menengahinya disebut mediator atau orang yang menjadi penengah. Dalam terminologi hukum, istilah “*mediation*” berarti pihak ketiga yang ikut campur perkara cenderung mencari penyelesaiannya, sedangkan pihak yang menjadi penengah disebut dengan mediator.³¹

Mediasi juga bisa diartikan sebagai suatu proses penyelesaian sengketa antara dua pihak atau lebih melalui perundingan atau cara mufakat

²⁹ Rachmadi Usman, *Pilihan Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003), hlm 79.

³⁰ Muhammad Saifullah, *Mediasi Peradilan*, (Semarang: CV Karya Abadi Jaya, 2015), hlm 1.

³¹ Surya Perdana, *Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Melalui Mediasi*, (Medan: Ratu Jaya, 2013), hlm 23.

dengan bantuan pihak netral yang tidak memiliki kewenangan memutus.³² Mediasi yaitu metode penyelesaian yang termasuk dalam katagori *tripartite* karena melibatkan jasa atau bantuan pihak ketiga.³³

Bolle menekankan bahwa mediasi adalah proses pengambilan keputusan yang dilakukan para pihak dengan dibantu pihak ketiga sebagai mediator. Pernyataan Bolle menunjukkan bahwa kewenangan pengambilan keputusan sepenuhnya berada di tangan para pihak, dan mediator hanyalah membantu para pihak di dalam proses pengambilan keputusan tersebut. Kehadiran mediator menjadi amat penting karena ia dapat membantu dan mengupayakan proses pengambilan keputusan menjadi lebih baik, sehingga menghasilkan outcome yang dapat diterima oleh mereka yang bertikai.³⁴

2. Tujuan dan Manfaat Mediasi

Mediasi merupakan salah satu bentuk dari alternatif penyelesaian sengketa di luar pengadilan. Tujuan dilakukan mediasi adalah menyelesaikan sengketa antara para pihak dengan melibatkan pihak ketiga yang *netral* dan *imparsial*. Mediasi dapat mengantarkan para pihak pada perwujudan kesepakatan damai yang permanen dan lestari, mengingat penyelesaian sengketa melalui mediasi menempatkan kedua belah pihak pada posisi yang sama, tidak ada pihak yang dimenangkan atau pihak yang dikalahkan (*win-win solution*).³⁵

³² Takdir Rahmadi, *Mediasi Penyelesaian Sengketa melalui Pendekatan Mufakat*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010), hlm 12.

³³ D.Y. Witanto, S.H, *Hukum Acara Mediasi*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm 17.

³⁴ Syahrizal Abbas, *Mediasi dalam Perspektif Hukum Syariah, Hukum Adat dan Hukum Nasional*, (Jakarta: Kencana, 2011), hlm 2.

³⁵ Syahrizal Abbas, *Mediasi dalam Hukum Syariah dan Hukum Adat*, (Banda Aceh: Naskah Aceh (NASA) & Pascasarjana UIN Ar-Raniry, 2018), hlm 30.

Mediasi dapat memberikan sejumlah keunggulan dan manfaat antara lain, sebagai berikut:

- a. Relatif lebih murah dibandingkan dengan alternatif-alternatif yang lain.
- b. Adanya kecenderungan dari pihak yang bersengketa untuk menerima dan adanya rasa memiliki putusan mediasi.
- c. Dapat menjadi dasar bagi pihak yang bersengketa untuk menegosiasikan sendiri sengketa-sengketa yang mungkin timbul dikemudian hari.
- d. Terbukanya kesempatan untuk menelaah masalah-masalah yang merupakan dasar dari suatu sengketa.
- e. Membuka kemungkinan adanya saling kepercayaan diantara pihak yang bersengketa sehingga dapat dihindari rasa permusuhan dan dendam.³⁶
- f. Mediasi akan memfokuskan perhatian para pihak pada kepentingan mereka secara nyata dan pada kebutuhan emosi atau psikologis mereka, sehingga mediasi bukan hanya tertuju pada hak-hak hukumnya.
- g. Mediasi memberikan kesempatan para pihak untuk berpartisipasi secara langsung dan secara informal dalam menyelesaikan perselisihan mereka.
- h. Mediasi memberikan para pihak kemampuan untuk melakukan kontrol terhadap proses dan hasilnya.³⁷

3. Prinsip-Prinsip dalam Mediasi

David Spencer dan Michael Brogan merujuk pada pandangan Ruth Carlton tentang lima prinsip dasar mediasi. Menurut Ruth Carlton terdapat lima prinsip dasar mediasi yang dikenal dengan lima dasar filsafat mediasi, yaitu prinsip kerahasiaan (*confidentialty*), prinsip sukarela (*volunteer*), prinsip

³⁶ Munir Fuady, *Arbitrase Nasional: Alternative Penyelesaian Sengketa Bisnis*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2005), hlm 50.

³⁷ Syahrizal Abbas, *Mediasi dalam Hukum Syariah dan Hukum Adat*, (Banda Aceh: Naskah Aceh (NASA) & Pascasarjana UIN Ar-Raniry, 2018), hlm 32.

pemberdayaan (*empowerment*), prinsip netralitas (*neutrality*), dan prinsip solusi yang unik (*a unique solution*).³⁸

a. Prinsip Kerahasiaan (*confidentialty*)

Kerahasiaan yang dimaksud adalah bahwa segala sesuatu yang terjadi dalam pertemuan yang diselenggarakan oleh mediator dan pihak-pihak yang bersangkutan tidak boleh disiarkan kepada publik atau pers oleh masing-masing pihak. Demikian juga oleh mediator harus menjaga kerahasiaan dari isi mediasi tersebut, serta sebaiknya menghancurkan seluruh dokumen di akhir sesi yang ia lakukan.

b. Prinsip sukarela (*volunteer*)

Masing-masing pihak yang bertikai datang ke mediasi atas keinginan dan kemauan mereka sendiri secara sukarela dan tidak ada paksaan dan tekanan dari pihak-pihak lain atau pihak luar. Prinsip kesukarelaan ini dibangun atas dasar bahwa orang akan mau kerja sama untuk menemukan jalan keluar dari persengketaan mereka, bila mereka datang ke tempat perundingan atas pilihan mereka sendiri.

c. Prinsip pemberdayaan (*empowerment*)

Prinsip ini didasarkan pada asumsi bahwa orang yang mau datang ke mediasi sebenarnya mempunyai kemauan untuk menegosiasikan masalah mereka sendiri dan dapat mencapai kesepakatan yang mereka inginkan. Kemampuan mereka dalam hal ini harus diakui dan dihargai, dan oleh sebab itu setiap solusi atau jalan penyelesaiannya sebaiknya tidak dipaksakan dari luar. Penyelesaian sengketa harus muncul dari pemberdayaan terhadap masing-masing pihak, karena hal itu akan lebih memungkinkan para pihak untuk menerima solusinya.

³⁸ Syahrizal Abbas, *Mediasi dalam Hukum Syariah dan Hukum Adat*, (Banda Aceh: Naskah Aceh (NASA) & Pascasarjana UIN Ar-Raniry, 2018), hlm 35-38.

d. Prinsip netralitas (*neutrality*)

Di dalam mediasi, peran seorang mediator hanya memfasilitasi prosesnya saja, dan isinya tetap menjadi milik para pihak yang bersengketa. Mediator hanyalah berwenang mengontrol proses berjalan atau tidaknya mediasi.

e. Prinsip solusi yang unik (*a unique solution*)

Solusi yang dihasilkan dari proses mediasi tidak harus sesuai dengan standar legal, tapi dapat dihasilkan dari proses kreativitas. Oleh karena itu, hasil mediasi mungkin akan lebih banyak mengikuti keinginan kedua belah pihak, yang terkait dengan konsep pemberdayaan masing-masing pihak.

B. Mediator

1. Pengertian Mediator

Menurut Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2008 pada Pasal 1 menyebutkan bahwa, pengertian mediator yaitu pihak netral yang membantu para pihak dalam proses perundingan guna mencari berbagai kemungkinan penyelesaian sengketa tanpa menggunakan cara memutus atau memaksakan sebuah penyelesaian.³⁹

Ciri-ciri penting dari mediator adalah:⁴⁰

- a. Netral
- b. Membantu para pihak.
- c. Tanpa menggunakan cara memutus atau memaksakan sebuah penyelesaian.

³⁹ Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2008 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan.

⁴⁰ Mahkamah Agung Republik Indonesia Pengadilan Agama Kuningan, “*Mediator*”, <https://www.pa-kuningan.go.id/layanan-hukum/layanan-mediasi/mediator>, diakses pada tanggal 1 Desember 2021, pukul 19.52 wib.

Jadi, peran mediator hanyalah membantu para pihak dengan cara tidak memutus atau memaksakan pandangan atau penilaiannya atas masalah-masalah selama proses mediasi berlangsung kepada para pihak.⁴¹

Mediator yang netral mengandung pengertian bahwa mediator dalam melakukan negosiasi sebagai proses mediasi yang tidak memiliki kepentingan apa-apa dan tidak diuntungkan atau dirugikan. Baik sengketa diselesaikan atau mediasi menemukan jalan buntu, bantuan yang diberikan mediator bersifat prosedural dan mencakup tugas tugas memimpin, memandu dan merancang sesi-sesi pertemuan atau perundingan, sedangkan pengertian substansial berupa masukan-masukan dari mediator kepada pihak-pihak.⁴²

Mediator dalam mediasi, berbeda halnya dengan arbiter atau hakim, mediator tidak mempunyai kekuasaan atau kekuatan untuk melakukan upaya paksa penyelesaian pada pihak-pihak yang bersengketa, namun bentuk penyelesaian yang dilakukan mediator menyelesaikan masalah dengan mengedepankan kepentingan para pihak berdasarkan hasil negosiasi dan bimbingan yang benar-benar hasil kesepakatan dan tidak ada pihak yang menang dan kalah.⁴³

2. Tugas, Wewenang dan Fungsi Mediator

a. Tugas Mediator

Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri yang bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran

⁴¹ *Ibid.*,

⁴² Takdir Rahmadi, *Mediasi Penyelesaian Sengketa melalui Pendekatan Mufakat*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010), hlm 14.

⁴³ Nurnaningsih Amriani, *Mediasi Alternatif Penyelesaian Sengketa Perdata di Pengadilan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), hlm 2.

tertulis kepada pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan yang dilimpahkan kepadanya⁴⁴

Mediator berperan aktif dalam menjembatani sejumlah pertemuan antar para pihak, memimpin dan mengendalikan pertemuan, menjaga keseimbangan proses mediasi, dan menuntut para pihak mencapai suatu kesepakatan merupakan peran utama yang harus dimainkan oleh mediator.⁴⁵ Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI pada Pasal 7 Tahun 2004 menyebutkan bahwa mediator bertugas melakukan mediasi kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan.⁴⁶

Tugas-Tugas Mediator, sebagai berikut:⁴⁷

- 1) Mediator wajib mempersiapkan usulan jadwal pertemuan mediasi kepada para pihak untuk dibahas dan disepakati.
- 2) Mediator wajib mendorong para pihak untuk secara langsung berperan dalam proses mediasi.
- 3) Apabila dianggap perlu, mediator dapat melakukan kaukus.
- 4) Mediator wajib mendorong para pihak untuk menelusuri dan menggali kepentingan mereka dan mencari berbagai pilihan penyelesaian yang terbaik bagi para pihak.

⁴⁴ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja-Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Rajawali Press, 2008), hlm 161.

⁴⁵ Syahrizal Abbas, *Mediasi dalam Perspektif Hukum Syariah, Hukum Adat dan Hukum Nasional*, (Jakarta: Kencana, 2011), hlm 77.

⁴⁶ Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi.

⁴⁷ Mahkamah Agung Republik Indonesia Pengadilan Negeri Kabanjahe, “*Prosedur Mediasi*”, <https://www.pn-kabanjahe.go.id/2015-06-22-15-03-59/materi-mediasi.html>, diakses pada tanggal 1 Desember 2021, pukul 20.13 wib.

b. Wewenang Mediator

Mediator memiliki sejumlah kewenangan dalam menjalankan proses mediasi, antara lain sebagai berikut:⁴⁸

- 1) Mengajukan kepada para pihak yang berselisih untuk berunding terlebih dahulu dengan itikad baik sebelum dilaksanakan mediasi;
- 2) Meminta keterangan, dokumen, dan surat-surat yang berkaitan dengan perselisihan;
- 3) Mendatangkan saksi atau saksi ahli dalam mediasi apabila diperlukan;
- 4) Membuka buku dan meminta surat-surat yang diperlukan dari para pihak dan instansi atau lembaga terkait;
- 5) Menerima atau menolak wakil para pihak yang berselisih apabila ternyata tidak memiliki surat kuasa.

Mediator mempunyai kewajiban :⁴⁹

- 1) Memanggil para pihak yang berselisih untuk dapat didengar keterangan yang diperlukan;
- 2) Mengatur dan memimpin mediasi;
- 3) Membantu membuat perjanjian bersama, apabila tercapai kesepakatan;
- 4) Membuat anjuran secara tertulis, apabila tidak tercapai kesepakatan penyelesaian;
- 5) Membuat risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- 6) Membuat laporan hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

c. Fungsi Mediator

Mediator adalah pihak yang bersifat netral dan tidak memihak, yang berfungsi membantu para pihak yang berselisih dalam mencari

⁴⁸ Pasal 9 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi Tahun 2004

⁴⁹ Pasal 8 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi Tahun 2004.

berbagai kemungkinan penyelesaian sengketa dan tentunya juga ahli di bidang yang di sengketakan.⁵⁰

Mediator sebagai penengah dalam suatu proses mediasi mempunyai fungsi tersendiri sebagai seorang mediator. Fungsi yang dimaksud adalah sebagai berikut:⁵¹

- 1) Memperbaiki kelemahan komunikasi antara para pihak yang biasanya ada hambatan dan sekat-sekat psikologis.
- 2) Mendorong terciptanya suasana yang kondusif untuk memulai negosiasi yang fair.
- 3) Secara tidak langsung mendidik para pihak atau memberi wawasan tentang proses dan substansi negosiasi yang sedang berlangsung.
- 4) Mengklarifikasi masalah-masalah substansial dan kepentingan masing-masing para pihak.

Menurut Fuller dan Riskin yang dikutip oleh Suyud Margono dalam bukunya, ada 7 (tujuh) fungsi mediator:⁵²

- 1) Sebagai katalisator, mengandung pengertian bahwa kehadiran mediator dalam proses perundingan mampu mendorong lahirnya suasana yang konstruktif bagi diskusi.
- 2) Sebagai pendidik berarti seseorang harus berusaha memahami aspirasi, prosedur kerja, keterbatasan politis, dan kendala usaha dari para pihak. Oleh sebab itu, mediator harus berusaha melibatkan diri dalam dinamika perbedaan di antara para pihak.
- 3) Sebagai penerjemah, berarti mediator harus berusaha menyampaikan dan merumuskan usulan pihak yang satu kepada pihak lainnya melalui bahasa atau ungkapan yang baik dengan tanpa mengurangi sasaran yang dicapai oleh pengusul.
- 4) Sebagai narasumber, berarti mediator harus mendaya gunakan sumber-sumber informasi yang tersedia.

⁵⁰ Gatot Soemartono, *Arbitrase dan Mediasi di Indonesia*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2006), hlm 119-120.

⁵¹ D.Y. Witanto, *Hukum Acara Mediasi dalam Perkara Perdata di Lingkungan Peradilan Umum dan Peradilan*, (Bandung: CV Alfabeta, 2011), hlm. 101.

⁵² Suyud Margono, *ADR (Alternative Dispute Resolution) dan Arbitrase*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000), hlm 60.

- 5) Sebagai penyandang berita jelek, berarti seorang mediator harus menyadari bahwa para pihak dalam proses perundingan dapat bersikap emosional. Untuk itu mediator harus mengadakan pertemuan terpisah dengan pihak-pihak terkait untuk menampung berbagai usulan.
- 6) Sebagai agen realitas, berarti mediator harus berusaha memberi pengertian secara jelas kepada salah satu pihak bahwa sasarannya tidak mungkin atau tidak masuk akal tercapai melalui perundingan.
- 7) Sebagai kambing hitam, berarti seorang mediator harus siap disalahkan, contohnya dalam membuat kesepakatan hasil perundingan.

3. Peranan Mediator dalam Penyelesaian Sengketa

Mediator memiliki peran aktif dalam menghubungkan sebuah pertemuan antar para pihak. Mediator berperan dalam menentukan proses mediasi. Mediator sebagai pihak ketiga yang membantu penyelesaian sengketa para pihak, yang mana ia tidak melakukan intervensi terhadap pengambilan keputusan. Mediator menjembatani pertemuan para pihak, melakukan negosiasi, menjaga dan mengontrol proses negosiasi, menawarkan alternatif solusi dan secara bersama-sama para pihak merumuskan kesepakatan penyelesaian sengketa. Meskipun mediator terlibat dalam menawarkan solusi dan merumuskan kesepakatan, bukan berarti ia yang menentukan hasil kesepakatan. Keputusan akhir tetap berada di tangan para pihak yang bersengketa. Mediator hanyalah yang membantu mencari jalan keluar, agar para pihak bersedia duduk bersama menyelesaikan sengketa yang mereka alami.

Membangun kepercayaan diri merupakan modal bagi seorang mediator. Kepercayaan diri tumbuh karena ia prihatin terhadap sengketa atau konflik yang terjadi antarpada pihak. Ia berempati dan berusaha membantu mencari jalan penyelesaian, karena sengketa tanpa diupayakan penyelesaiannya tidak akan pernah selesai. Hal ini akan berbahaya, tidak hanya bagi individu atau pihak yang bersengketa melainkan juga berdampak pada

kehidupan sosial yang lebih luas. Kepercayaan diri juga tumbuh bila mediator tidak memiliki kepentingan apa pun terhadap sengketa yang terjadi antarpara pihak, dan ia secara tulus memikirkan dan mencari alternatif solusi, sehingga kedua belah pihak dapat duduk bersama dan membicarakan kemungkinan-kemungkinan untuk penyelesaian sengketa.

Mediator memiliki peranan dalam menentukan suatu proses mediasi. Gagal tidaknya mediasi juga sangat ditentukan oleh peran yang ditampilkan dari seorang mediator. Ia berperan aktif dalam menjembatani sejumlah pertemuan antar para pihak, memimpin pertemuan dan mengendalikan pertemuan, menjaga kesinambungan proses mediasi dan menuntut para pihak mencapai suatu kesepakatan. Mediator sebagai pihak ketiga yang netral melayani kepentingan para pihak yang bersengketa. Mediator harus membangun interaksi komunikasi positif, sehingga ia mampu meyelami kepentingan para pihak dan berusaha menawarkan alternatif dalam pemenuhan kepentingan tersebut.⁵³ Mediator membantu para pihak untuk memahami pandangan masing-masing dan membantu mencari persoalan-persoalan yang dianggap penting bagi mereka. Mediator mempermudah pertukaran informasi, mendorong diskusi perbedaan-perbedaan kepentingan, persepsi, penafsiran terhadap situasi dan persoalan-persoalan dan juga mediator membantu para pihak memprioritaskan persoalan-persoalan dan menitikberatkan pembahasan mengenai tujuan dan kepentingan umum.⁵⁴

Sebelum mediasi dilakukan, mediator harus menggali sejumlah informasi awal tentang persoalan utama yang menjadi sumber sengketa. Informasi yang diinginkan mediator bersifat menyeluruh dan tidak parsial, sehingga memudahkan bagi dirinya untuk menyusun strategi dan

⁵³ Syahrizal Abbas, *Mediasi dalam Perspektif Hukum Syariah, Hukum Adat dan Hukum Nasional*, (Jakarta: Kencana, 2011), hlm 78.

⁵⁴ Rachmadi Usman, *Mediasi di Pengadilan dalam Teori dan Praktik*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2012), hlm 83.

memposisikan persoalan tersebut dalam kerangka penyelesaian konflik melalui jalur mediasi. Persoalan pokok yang dipersengketakan dan pola-pola penyelesaian melalui mediasi perlu disampaikan kepada kedua belah pihak, sehingga mereka dapat mempertimbangkan menggunakan jalur tersebut untuk menyelesaikan sengketa. Mediator harus menginformasikan se jelas mungkin tentang mediasi, langkah-langkah kerja dalam mediasi, manfaat mediasi dan menjelaskan situasi-situasi yang sama seperti dialami para pihak juga digunakan jalur mediasi oleh beberapa pihak lain. Mediator harus mampu mengarahkan mereka untuk mengambil sikap, untuk sama-sama menuju masa depan yang lebih baik dan damai.⁵⁵

Ada beberapa peran mediator yang sering yang ditemukan ketika proses mediasi berjalan. Peran tersebut antara lain:⁵⁶

- a. Menumbuhkan dan mempertahankan kepercayaan diri antara para pihak;
- b. Menerangkan proses dan mendidik para pihak dalam hal komunikasi dan menguatkan suasana yang baik;
- c. Membantu pada pihak agar menyadari bahwa sengketa bukanlah sebuah pertarungan untuk dimenangkan, tetapi sengketa harus diselesaikan;
- d. Menyusun dan mengusulkan alternatif pemecahan masalah; dan
- e. Membantu para pihak menganalisis alternatif pemecahan masalah.⁵⁷

Pada saat pelaksanaan mediasi dilakukan, di sini mediator dituntut mampu mengendalikan dan menciptakan kondisi pertemuan yang nyaman bagi kedua belah pihak, sehingga salah satu pihak tidak merasa tertekan atau tidak

⁵⁵ Syahrizal Abbas, *Mediasi dalam Hukum Syariah dan Hukum Adat*, (Banda Aceh: Naskah Aceh (NASA) & Pascasarjana UIN Ar-Raniry, 2018), hlm 49.

⁵⁶ Syahrizal Abbas, *Mediasi Dalam Perspektif Hukum Syariah, Hukum Adat dan Hukum Nasional*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm 22.

⁵⁷ Syahrizal Abbas, *Mediasi dalam Hukum Syariah, Hukum Adat, dan Hukum Nasional*, (Jakarta: Kencana, 2011), hlm 80-81.

bebas untuk menyatakan pandangannya.⁵⁸ Pada saat berdiskusi dan negosiasi, mediator harus mendampingi dan memandu kedua belah pihak. Mediator menjaga urutan, struktur, permasalahan, mencatat kesepahaman, reframe dan meringkas, mengatur arah diskusi dan sesekali mengintervensi untuk membantu proses komunikasi antar pihak.⁵⁹ Mediator harus mampu menciptakan rasa aman bagi kedua belah pihak saat mediasi berlangsung.⁶⁰

Dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang mediator harus mempunyai sejumlah peranan dalam mediasi. Peran penting seorang mediator dapat digambarkan sebagai berikut:⁶¹

- a. Mediator harus berada di tengah para pihak, mediator bertindak sebagai pihak ketiga yang menempatkan diri benar-benar di tengah para pihak.
- b. Mengisolasi proses mediasi. Mediator tidak berperan sebagai hakim yang bertindak menentukan pihak mana yang salah dan benar, bukan pula bertindak dan berperan sebagai pemberi nasihat hukum, juga tidak mengambil peran sebagai penasihat hukum atau mengobati melainkan hanya berperan sebagai penolong.
- c. Mediator harus mampu menekan reaksi, dalam point ini seorang mediator harus mampu berperan untuk menghargai apa saja yang dikemukakan kedua belah pihak, ia harus menjadi seorang pendengar yang baik mampu mengontrol kesan buruk sangka, mampu berbicara dengan terang dengan bahasa yang netral, mampu menganalisa

⁵⁸ Syahrizal Abbas, *Mediasi dalam Hukum Syariah dan Hukum Adat*, (Banda Aceh: Naskah Aceh (NASA) & Pascasarjana UIN Ar-Raniry, 2018), hlm 59.

⁵⁹ *Ibid.*, hlm 61-62.

⁶⁰ *Ibid.*, hlm 53.

⁶¹ Restiana, *Penyelesaian Sengketa Tanah Warisan Melalui Mediasi (Studi Kasus di Pengadilan Agama Watampone Kelas 1B)*, Skripsi, Fakultas Syariah dan Hukum UIN Alauddin, (Makassar, 2016), hlm 20-21.

dengan cermat fakta persoalan yang kompleks serta mampu berpikir di atas pendapat sendiri.

- d. Mampu mengarahkan pertemuan pemeriksaan, sedapat mungkin pembicaraan pertemuan tidak melentur dan menyinggung serta mampu mengarahkan secara langsung kearah pembicaraan ke arah pokok penyelesaian.
- e. Pemeriksaan bersifat konfidensi, segala sesuatu yang dibicarakan dan dikemukakan oleh para pihak harus dianggap sebagai informasi rahasia, oleh karena itu mediator harus memegang teguh kerahasiaan persengketaan maupun identitas pihak-pihak yang bersengketa.
- f. Hasil kesepakatan dirumuskan dalam bentuk kompromis kedua belah pihak tidak ada yang kalah dan tidak ada yang menang, tetapi sama-sama menang.

Peran mediator ini hanya mungkin diwujudkan bila ia mempunyai sejumlah keahlian (skill). Keahlian ini diperoleh melalui sejumlah pendidikan, pelatihan dan sejumlah pengalaman dalam menyelesaikan konflik atau sengketa. Mediator yang memiliki pengalaman banyak akan memudahkan dirinya menjalani proses mediasi karena ia sudah terbiasa menghadapi situasi konflik dimana kedua belah pihak bertikai. Sebaliknya, mediator yang miskin pengalaman dan terbatasnya keahlian akan berpengaruh pada lemahnya kemampuan dalam menjalankan mediasi.⁶²

Mediator menampilkan peran yang lemah, bila dalam proses mediasi ia hanya melakukan hal-hal sebagai berikut:⁶³

- a. Menyelenggarakan pertemuan;

⁶² Syahrizal Abbas, *Mediasi Dalam Perspektif Hukum Syariah, Hukum Adat dan Hukum Nasional*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm 80.

⁶³ *Ibid.*, hlm 81.

- b. Memimpin diskusi rapat;
- c. Memelihara atau menjaga aturan agar proses perundingan berlangsung secara baik;
- d. Mengendalikan emosi para pihak; dan
- e. Mendorong pihak/perundingan yang kurang mampu atau segan mengemukakan pandangannya.

Sedangkan mediator menampilkan peran kuat, ketika dalam proses mediasi ia mampu melakukan hal-hal sebagai berikut:

- a. Mempersiapkan dan membuat notulensi pertemuan;
- b. Merumuskan titik temu atau kesepakatan dari para pihak;
- c. Membantu para pihak agar menyadari bahwa sengketa bukanlah sebuah pertarungan untuk dimenangkan, tetapi sengketa tersebut harus diselesaikan;
- d. Menyusun dan mengusulkan alternatif pemecahan masalah;
- e. Membantu para pihak menganalisis alternatif pemecahan masalah;
- f. Membujuk para pihak untuk menerima usulan tertentu dalam rangka penyelesaian sengketa.⁶⁴
- g. Mediator harus mampu berperan untuk menghargai apa saja yang dikemukakan kedua belah pihak, dan mediator juga harus menjadi pendengar yang baik dan mampu mengontrol kesan buruk sangka, mampu berbicara netral.⁶⁵

Mediator harus membangun kepercayaan dari kedua belah pihak, baik kepercayaan atas proses maupun terhadap dirinya pribadi. Mediator bersikap netral di antara kedua belah pihak dan tidak berpihak kepada siapapun mengenai mediasi, setidaknya selama kedua belah pihak menganggap kesepakatan itu adil bagi mereka sendiri.⁶⁶

⁶⁴ *Ibid.*, hlm 81.

⁶⁵ Yayah Yarotul Salamah, *Mediasi dalam Proses Beracara di Pengadilan*, Pusat Studi Hukum dan Ekonomi, (Jakarta, 2010), hlm. 46.

⁶⁶ Surya Perdana, *Mediasi merupakan Salah Satu Cara Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja pada Perusahaan di Sumatera Utara, Disertasi*, (Medan: Universitas Sumatera Utara, 2008), hlm 145.

C. Peraturan Perundang-Undangan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Di Indonesia hukum ketenagakerjaan telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mana Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan induk dari Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang merupakan hukum dasar dalam Peraturan Perundang-undangan, yang mana Undang-Undang Dasar 1945 merupakan peraturan tertinggi dalam tata urutan peraturan perundang-undangan (salah satunya yaitu Peraturan Daerah atau Qanun).

Mengenai pembahasan dalam penelitian ini, peran mediator dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial haruslah berlandaskan dan sesuai dengan substansi dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan hukum lainnya yang terkait.

Hukum ketenagakerjaan mengatur segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah kerja dengan tujuan untuk:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.⁶⁷

Selain itu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mengatur hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Di dalam menjalankan aktivitas perusahaan, pengusaha mempunyai kewajiban untuk memenuhi hak dari setiap pekerja. Apabila pekerja merasa bahwa hak-haknya tidak terpenuhi dan diabaikan oleh pengusaha maka hal tersebut akan

⁶⁷ Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

dapat menyebabkan perselisihan-perselisihan tertentu antara pengusaha dan pekerja. Jika perselisihan itu terjadi, maka peraturan hukum di Indonesia telah mengaturnya di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam pasal 1 menyatakan bahwa Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.

Di atur dalam Pasal 8 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Dalam Pasal 1 Peraturan Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2003 disebutkan mediasi adalah penyelesaian sengketa melalui proses perundingan para pihak dengan dibantu oleh mediator. Dari ketentuan Pasal 1 Peraturan Mahkamah Agung dapat dipahami bahwa esensi dari mediasi adalah perundingan antara para pihak bersengketa yang dipandu oleh pihak ketiga yaitu mediator. Perundingan akan menghasilkan sejumlah kesepakatan yang dapat mengakhiri persengketaan. Dalam perundingan dilakukan negosiasi antara para pihak mengenai kepentingan masing-masing pihak yang dibantu oleh mediator.⁶⁸

Keberadaan mediator sebagai pihak ketiga, sangat tergantung pada kepercayaan yang diberikan para pihak untuk menyelesaikan sengketa mereka.⁶⁹ Pengalaman menyelesaikan konflik dan adanya sedikit pengetahuan tentang

⁶⁸ Syahrizal Abbas, *Mediasi dalam Hukum Syariah, Hukum Adat, dan Hukum Nasional*, (Jakarta: Kencana, 2011), hlm 316.

⁶⁹ Syahrizal Abbas, *Mediasi dalam Hukum Syariah, Hukum Adat, dan Hukum Nasional*, (Jakarta: Kencana, 2011), hlm 61.

masalah yang dihadapi para pihak, akan cukup memperkuat kapasitas mediator.⁷⁰ Untuk menjadi mediator diperlukan berbagai persyaratan yang telah ditentukan oleh beberapa peraturan hukum yang terkait. Syarat menjadi mediator adalah mahir dalam berkomunikasi, mampu mendengarkan kedua belah pihak dengan netral, mampu mengontrol kedua belah pihak yang berseteru, pandai dalam pemilihan kata untuk menyampaikan pesan yang dimaksud, dan lain sebagainya. Mediator harus mampu menemukan berbagai informasi tentang persoalan utama yang menjadi sumber sengketa.

Menurut pengertian mediator di buku Prof. Syahrizal Abbas, mediator adalah pihak yang bersifat netral dan tidak memihak, yang berfungsi membantu para pihak mencari berbagai kemungkinan penyelesaian sengketa.⁷¹ Menurut Pasal 9 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menyatakan bahwa mediator harus memenuhi syarat sebagai berikut:

1. Beriman dan bertakwa kepada tuhan Yang Maha Esa;
2. Warga negara Indonesia;
3. Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
4. Menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;
5. Berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
6. Berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1); dan
7. Syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri.

Menurut Pasal 3 ayat 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Serta Tata Kerja Mediasi, menyatakan bahwa untuk menjadi mediator, seseorang harus memenuhi persyaratan yaitu :

1. Pegawai Negeri Sipil pada instansi/dinas yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan;

⁷⁰ *Ibid.*, hlm 64.

⁷¹ Syahrizal Abbas, *Mediasi dalam Hukum Syariah, Hukum Adat, dan Hukum Nasional*, (Jakarta: Kencana, 2011), hlm 316.

2. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
3. Warga negara Indonesia;
4. Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
5. Menguasai peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan;
6. Berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan tidak tercela;
7. Berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1); dan
8. Memiliki legitimasi dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Untuk memperoleh legitimasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat 1 huruf h, juga dijelaskan dalam Pasal 3 ayat 2 yaitu legitimasi harus memenuhi syarat :

1. Telah mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan teknis hubungan industrial dan syarat kerja yang dibuktikan dengan sertifikat dari Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia; dan
2. Telah melaksanakan tugas di bidang pembinaan hubungan industrial sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun setelah lulus pendidikan dan latihan teknis hubungan industrial dan syarat kerja.

Membahas mediator, tidak hanya tentang persyaratan menjadi mediator saja tetapi dalam peraturan hukum juga membahas tentang pemberhentian mediator. Menurut Pasal 17 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-92/MEN/VI/2004 tentang pengangkatan dan pemberhentian mediator serta tata cara mediasi, menyatakan bahwa pemberhentian mediator dilakukan dengan pencabutan legitimasi oleh Menteri.

Pemberhentian mediator dapat dilakukan oleh menteri tenaga kerja dan transmigrasi, dengan alasan :

1. Meninggal dunia;
2. Permintaan sendiri;
3. Memasuki usia pensiun;
4. Diberhentikan sebagai pegawai negeri sipil;
5. Tidak bertugas lagi pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan; dan
6. Telah dikenakan pemberhentian sementara sebanyak tiga kali.



BAB III

PERAN MEDIATOR TERHADAP PENYELESAIAN SENGKETA HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. Faktor Penyebab Timbulnya Sengketa Hubungan Industrial

Sengketa hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha biasanya terjadi akibat adanya permasalahan yang muncul karena masing-masing pihak merasa dirugikan. Perselisihan yang paling sering dihadapi oleh pekerja dan perusahaan merupakan pemutusan hubungan kerja (PHK). Timbulnya PHK dikarenakan adanya perbedaan pendapat di masing-masing pihak antara perusahaan dan pekerja.

Faktor penyebab timbulnya sengketa hubungan industrial biasanya terjadi karena pihak perusahaan memberikan keputusan tanpa memikirkan hak-hak pekerja yang menurut pertimbangan perusahaan keputusan tersebut sudah baik dan dapat diterima oleh para pekerja, namun di pihak para pekerja keputusan tersebut tidak dapat diterima dikarenakan merasa tidak adil terhadap keputusan tersebut akan mengisyaratkan bahwa ia tidak lagi bersemangat dalam bekerja bahkan kinerja yang ia berikan tidak memuaskan lagi seperti biasanya. Pengusaha merasa dirinya lebih berkuasa karena ia mempunyai segalanya (harta dan tahta).⁷² Padahal pada dasarnya pengusaha tidak ada apa-apanya jika tidak ada pekerja (yang bekerja diperusahaannya).⁷³ Jika terjadi sengketa hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha di Kota Banda Aceh, sengketa tersebut biasanya ditangani oleh mediator yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh.

⁷² Wawancara dengan Teuku Hamdan, Mediator yang terlibat dalam Sengketa Hubungan Industrial pada tanggal 30 November 2021 di Banda Aceh.

⁷³ Wawancara dengan Sofyan, Kepala Bidang Hubungan Industrial Disnakermobduk pada tanggal 30 November 2021 di Banda Aceh.

Faktor penyebab timbulnya sengketa hubungan industrial ada bermacam-macam.⁷⁴ Berikut data faktor penyebab timbulnya sengketa hubungan industrial yang didapatkan oleh penulis yang mana masalahnya pernah ditangani oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh, sebagai berikut:

1. Pemutusan hubungan kerja sepihak.
2. Peralihan status pekerja tanpa pemberitahuan terlebih dahulu.
3. Melakukan kesalahan berat (penipuan, pencurian, penggelapan, merugikan perusahaan, melakukan perbuatan asusila, menganiaya, mengancam, mengintimidasi teman sekerja, dll).
4. Selama bekerja, pekerja tidak pernah diberikan Surat Perjanjian Kerja/Kontrak Kerja.
5. Gaji tak terbayarkan atau gaji telat dibayar.
6. Gaji tidak sesuai dengan jam kerja atau gaji dibawah UMR.
7. Pekerja sering sakit karena dianggap kinerja dalam bekerja menurun.
8. Pengusaha mengintimidasi pekerja dalam berserikat.
9. Pekerja merasa diancam oleh perusahaan.
10. Pengusaha merumahkan pekerja dengan alasan pandemi (Covid-19).
11. Perusahaan mengurangi hak pekerja atas pesangon dengan alasan pekerja bukan karyawan tetap.
12. Penutupan kantor berimbas kepada pekerja.
13. Pekerja dimutasi ketempat lebih jauh dari rumah dan perusahaan tidak memberikan gaji tambahan.
14. Merumahkan pekerja dengan alasan terhentinya pendapatan pengusaha.
15. Merumahkan pekerja dan tidak ada kepastian yang jelas dari pengusaha kapan kembali bekerja.

⁷⁴ *Ibid.*, tanggal 30 November 2021.

Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial membagi beberapa faktor-faktor penyebab perselisihan, yaitu:

1. Perselisihan hak

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

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 karena pemutusan hubungan kerja

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 dalam suatu perusahaan

Perselisihan antar serikat pekerja adalah perselisihan antara serikat pekerja dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Ada berbagai faktor penyebab terjadinya perselisihan di Kota Banda Aceh yang masalahnya ditangani oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh periode 2020-2021, yaitu :

Tabel 1. Data kasus yang terjadi di Kota Banda Aceh yang ditangani oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh.

(Data Pertanggal 15 September 2021).

Tahun 2019

Bulan	Pihak yang Berselisih		Jenis Perselisihan	Faktor Penyebab Perselisihan
	Perusahaan	Pekerja		
Feb	PT. Berlian Global Perkasa	Lisa Wiranda	Perselisihan PHK	PHK sepihak dan menyatakan status Pekerja beralih dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).
Mar	PT. Berlian Global Perkasa	Defrion Herry	Perselisihan PHK	Pekerja diberhentikan karena melakukan kesalahan berat yang diduga melakukan pencurian atau penggelapan barang milik perusahaan. Tetapi PHK tersebut dinyatakan tidak sah dan PN menghukum perusahaan untuk membayar Pesangon dan hak-hak lainnya kepada pekerja.
Mar	PT. Darussalam	Monisa Kurnia	Perselisihan PHK	Pengusaha melakukan PHK secara sepihak bukan karena

	Berlian Motor			adanya kesalahan yang dilakukan pekerja, melainkan karena perusahaan tidak bersedia menerima untuk mempekerjakan kembali pekerja. Selama bekerja, pekerja tidak pernah diberikan Surat Perjanjian Kerja/Kontrak Kerja oleh pihak perusahaan, dengan kata lain tidak pernah ada perjanjian kerja dalam bentuk tertulis.
Sept	PT. Darussalam Berlian Motor	Qausar	Perselisihan PHK	Menyatakan PHK sepihak sejak 2018 dan menyatakan status pekerja adalah PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu)

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh dan Pengadilan Negeri Banda Aceh

AR - R A N I R Y
(Data Pertanggal 15 September 2021).

Tahun 2020

Bulan	Pihak yang Berselisih		Jenis Perselisihan	Faktor Penyebab Perselisihan
	Perusahaan	Pekerja		
Juni	PT. Nia Yulided Bersaudara	Yuni Annisa	Perselisihan PHK	Menuntut hak sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan

Juli	PT. Berlian Global Perkasa	Zulfahmi rullah	Perselisihan PHK	Pengusaha mengakhiri kontrak kerja dengan alasan bahwa pekerja sering sakit dan kinerja dalam bekerja menurun.
Sept	PT. Ayani Family Group	Suwardi, M. Sayuti, Nissa Ambar, M. Maulizar , Juanda, Zulham Satria, Ardinal, Ramadha n, M. Ari Rizky, Mahlin, Maidatul Fadli, Juli Saputra, Chika Nia,	Perselisihan PHK	Perusahaan melakukan tindakan menghalang- halangi hak pekerja untuk berserikat dalam bentuk intimidasi dan mengancam PHK sepihak. Pengusaha juga melakukan tindakan merumahkan para pekerja dengan alasan pandemi Covid-19 tanpa dibayar upah dan hak lainnya.

		Rachmat, Naufal Ijlal		
Nov	PT. Dipo Raya Aceh Sultan Hotel	Eko Susanto, Halimah, Teuku Kaifan	Perselisihan PHK	Pekerja menuntut hak berupa kekurangan gaji, hak atas pesangon, penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak, akibat PHK, namun Perusahaan menolak dengan alasan para pekerja bukanlah karyawan tetap tetapi karyawan kontrak.
Des	PT. Aceh Media Grafika Banda Aceh	Rama Adhi Negara Z	Perselisihan PHK	Pihak pengusaha menyatakan bahwa kontrak kerja tidak akan diperpanjang lagi dengan alasan menurunnya kinerja pekerja dan juga tidak ada posisi lain kalau pekerja mau dipindahkan. Maka Pekerja diberhentikan bekerja dan pada akhir bulan Desember dengan dilakukannya PHK sepihak.

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh dan Pengadilan Negeri Banda Aceh

(Data Pertanggal 15 September 2021).

Tahun 2021

Bulan	Pihak yang Berselisih	Jenis	Faktor Penyebab
-------	-----------------------	-------	-----------------

	Perusahaan	Pekerja	Perselisihan	Perselisihan
Jan	PT. Selular Media Infotama	Maulvi Eriksa	Perselisihan PHK	Menyatakan PHK sepihak sejak Juni 2020 dan menyatakan status pekerja adalah PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu)
Mar	PT. Nanggroe Aceh Abadi Hotel Medan	Mulyadi, Martunis, Hendra G, Cut Rika A, Muhajir, Nasrul, Linda R, Nainunis I, Teguh Satria, Subahan Salasa, Syafriadi, Jamaluddin, Afrizal J, Mukti Damai Y, Rizal Efendi, Muhammad Y, Syahrial,	Perselisihan PHK	Pengusaha merumahkan para pekerja dengan alasan pandemi Covid-19 tanpa batasan waktu yang jelas serta tidak membayarkan upah/hak para pekerja sebagaimana ketentuan perundang-undangan.

		Rival Ivandi, Dedi Irwansyah		
Mar	PT. Ansuransi Kredit Indonesia Pusat PT. Jaminan Pembiayaan Askrindo Syariah Cabang Banda Aceh	Muliadi	Perselisihan PHK	Pengusaha melakukan PHK secara sepihak terhadap pekerja, dengan alasan dilakukannya penutupan kantor PT. Askrindo Cabang Banda Aceh, tanpa memberikan hak-hak pekerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.
April	PT. Garuda Kreasi Mandiri	Widya Ningsih	Perselisihan PHK	Perusahaan memberikan gaji kepada pekerja dibawah UMR. Pekerja dimutasi ke salah satu cabang perusahaan yang mana tempatnya lebih jauh dari rumah pekerja dan perusahaan tidak memberikan gaji tambahan.
Apr	Yayasan U'budiyah Indonesia Universitas	Syahbuddin bin Ismail	Perselisihan PHK	Perusahaan merumahkan pekerja untuk sementara dengan alasan terhentinya pendapatan pengusaha

	U'budiyah Indonesia			sehingga dilakukan pengurangan karyawan (dikualifisir sebagai efisiensi). Selama dirumahkan pekerja juga tidak mendapat upah dari pengusaha, padahal pekerja masih ingin bekerja. Selain itu tidak ada kepastian yang jelas dari pengusaha kapan kembali bekerja.
Mei	PT. Agro Sinergi Nusantara	Syafril Sahputra Ahmad	Perselisihan PHK	PHK sepihak dan perusahaan menyatakan bahwa hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha adalah perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT)
Juni	PT. Matahari Department Store	Yuni, Syarifah	Perselisihan PHK	Melakukan pelanggaran berat yang dibuat oleh perusahaan

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh dan Pengadilan Negeri Banda Aceh

B. Peran Mediator dalam Menyelesaikan Sengketa Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh menurut Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan

Di Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh, terdapat hanya satu orang mediator, yaitu T. Hamdan, SH., yang telah memenuhi persyaratan yang telah diatur di dalam Pasal 9 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial⁷⁵ dan Pasal 3 ayat 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Serta Tata Kerja Mediasi.⁷⁶

Berikut merupakan alur berlangsungnya mediasi⁷⁷:



Adapun langkah-langkah perundingan mediasi dalam menyelesaikan sengketa hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh, diantaranya adalah:

1. Sebelum mediasi para pihak wajib melakukan Bipartit terlebih dahulu dan harus melampirkan bukti-bukti penyelesaian secara bipartit. Bipartit adalah perundingan yang dilakukan oleh kedua belah pihak antara pengusaha dan pekerja guna mencari perdamaian. Dalam melakukan

⁷⁵ Dapat dilihat di BAB II, poin C, hlm

⁷⁶ Dapat dilihat di BAB II, poin C, hlm

⁷⁷ Sumber data pribadi.

perundingan bipartit, para pihak wajib memiliki itikad baik, bersikap santun dan tidak anarkis, tidak boleh intervensi dari pihak lain dan harus memahuti tata tertib perundingan yang disepakati. Jika para salah satu pihak tidak bersedia melanjutkan perundingan bipartit, maka para pihak atau salah satu pihak dapat mencatatkan perselisihannya kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh.

Penyelesaian perundingan bipartit diselesaikan paling lama 30 hari kerja sejak perundingan dilakukan. Apabila perundingan bipartit mencapai kesepakatan maka para pihak wajib membuat Perjanjian Bersama dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial. Setiap perundingan harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih. Apabila salah satu pihak tidak bersedia menandatangani, maka hal ketidaksediaan itu dicatat dalam risalah yang dimaksud.

Risalah yang dimaksud sekurang-kurangnya memuat :

- Nama lengkap dan alamat para pihak;
- Tanggal dan tempat perundingan;
- Pokok masalah atau objek yang diperselisihkan;
- Pendapat para pihak;
- Kesimpulan atau hasil perundingan;
- Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.

2. Apabila Bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan sengketaanya kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh. Dalam keterangan bahwa para pihak gagal melakukan perundingan bipartit dengan melampirkan risalah sebagai bukti proses perundingan. Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, maka Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui *konsiliasi*, mediasi dan atau melalui *abitrasi*. Apabila para pihak tidak menetapkan pilihan, maka

Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh melimpahkan penyelesaian sengketa secara mediasi kepada mediator.⁷⁸

3. Setelah mediator menerima pelimpahan penyelesaian sengketa, selanjutnya mediator harus melaksanakan mediasi secepatnya. Sebelumnya, mediator akan melakukan panggilan kesatu secara tertulis kepada para pihak agar dapat menghadiri proses mediasi. Jika mediator telah melakukan pemanggilan secara tertulis dan ternyata pihak yang mencatatkan perselisihan tidak hadir sebanyak 3 kali, maka pencatatan perselisihan dihapus dari buku registrasi perselisihan. Di satu sisi lain, mediator dapat mengeluarkan anjuran tertulis berdasarkan data yang ada. Penundaan ini biasanya dikarenakan pihak pengusaha yang ingin menunda penyelesaian kasusnya untuk menyelesaikan perselisihan dengan bermusyawarah secara kekeluargaan.
4. Dalam proses mediasi, mediator menjelaskan kembali cara kerja mediasi dan peran yang harus dilakukan seorang mediator dihadapan para pihak, walaupun para pihak sudah mengetahui itu sebelumnya. Selanjutnya, mediator mempersilahkan para pihak yang bersengketa untuk melakukan klarifikasi permasalahan yang dihadapi oleh para pihak. Para pihak melakukan perundingan yang diawasi oleh mediator sebagai penengah harus bersifat netral (tidak memihak ke siapapun). Mediator hanya memfasilitasi lancarnya komunikasi para pihak dan mengarahkan serta membantu para pihak agar mampu membuat penilaian yang objektif. Saat mediasi, mediator diharuskan untuk menciptakan suasana yang tenang dan kondisi yang kondusif agar memperoleh hasil yang diharapkan oleh para pihak yang bersengketa.
5. Penyelesaian kasus paling lama diselesaikan selama 30 hari kerja, jika lebih dari hari yang telah ditentukan maka diberi waktu selama 10 hari lagi

⁷⁸ Wawancara dengan Teuku Hamdan, Mediator yang terlibat dalam Sengketa Hubungan Industrial pada tanggal 1 Oktober 2019 di Banda Aceh.

apabila penyelesaian tidak mencapai kesepakatan. Jika waktu tersebut telah habis, mediator tidak akan memberikan waktu lebih lama lagi dan mediator akan mengeluarkan anjuran secara tertulis kepada para pihak. Penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh paling singkat diselesaikan selama 14 hari kerja.⁷⁹

6. Jika mediasi berhasil, maka mediator membantu para pihak untuk membuat perjanjian bersama secara tertulis yang kemudian akan ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan langsung oleh mediator. Perjanjian Bersama bertujuan untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Mediator juga membantu untuk memberitahu para pihak agar mendaftarkan perjanjian bersama yang telah disepakati dan ditandatangani oleh para pihak ke Pengadilan Hubungan Industrial.
7. Apabila mediasi gagal, maka mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh menyerahkan kasus tersebut kepada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk (Disnakermobduk) Provinsi Aceh, jika mediasi di Disnakermobduk Provinsi Aceh juga tidak menemukan titik temu (kesepakatan), maka mediator akan mengeluarkan anjuran tertulis kepada para pihak untuk diberikan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.⁸⁰

Membahas peran mediator di Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh, untuk saat ini mediator berusaha semampu mungkin untuk menangani kasus yang masuk dan hasil untuk saat ini juga cukup terbilang sangat baik dikarenakan mediator menyadari bahwa itu semua merupakan tanggungjawab dari seorang mediator. Mediator sadar bahwa peranannya sangatlah penting dalam suatu penyelesaian sengketa.⁸¹ Beberapa peran mediator⁸², sebagai berikut:

⁷⁹ Wawancara dengan Teuku Hamdan, Mediator yang terlibat dalam Sengketa Hubungan Industrial pada tanggal 1 Oktober 2019 di Banda Aceh.

⁸⁰ *Ibid.*, tanggal 1 Oktober 2019.

⁸¹ *Ibid.*, tanggal 30 November 2021.

1. Memberitahu para pihak bahwasanya penyelesaian sengketa dengan cara mediasi bukanlah suatu perlombaan yang harus dimenangkan tetapi sengketa merupakan suatu hal yang harus diselesaikan. Mediator menempatkan kedua belah pihak pada posisi yang sama sehingga tidak ada pihak yang dimenangkan ataupun pihak yang dikalahkan.
2. Mediator harus pintar dalam menangani kedua belah pihak yang karakternya sudah pasti berbeda dari pihak lainnya. Mediator harus menciptakan suasana yang kondusif saat proses mediasi berlangsung. Sederhananya, mediator memiliki tanggung jawab atas permasalahan yang sedang dihadapi oleh kedua belah pihak agar kedua belah pihak mampu dalam mengambil keputusan yang menguntungkan bagi dirinya sendiri.
3. Mengajak para pihak untuk mengerti jika ia berada dipihak itu. Mengarahkan para pihak agar melihat dari perspektif yang berbeda dengan tujuan agar para pihak saling mengerti satu sama lain. Pekerja harus memahami bagaimana kondisi pengusaha, begitu pengusaha harus mengerti bagaimana kondisi pekerja. Contohnya seperti angka 6 yang dilihat dari sisi yang berbeda. Di satu sisi tetaplah angka 6, tetapi dari sisi lainnya akan terlihat angka 9. Mediator harus memberikan pemahaman kepada kedua belah pihak yang sebenarnya tidak ada yang salah disini, hanya saja kedua belah pihak merasa dirinya paling benar pada saat itu.
4. Menciptakan perdamaian antar kedua belah pihak. Mediator harus bisa menumbuhkan rasa ingin berdamai diantara kedua belah pihak. Pihak pengusaha merasa memiliki kekuasaan sepenuhnya di dalam perusahaan, sehingga rasa ingin berdamai tersebut berkurang. Ini juga dikarenakan pengusaha merasa mediator berada dipihak peker. Padahal mediator bersifat menengahi dan tidak memutus. Ini salah satu peran tersulit

⁸² Wawancara dengan Sofyan, Kepala Bidang Hubungan Industrial Disnakermobduk pada tanggal 30 November 2021 di Banda Aceh.

dikarenakan disetiap permasalahan, seringkali ada pihak yang tidak ada niat sama sekali untuk berdamai.

Berdasarkan hasil penelitian pada Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh, terdapat rekaptulasi jumlah kasus penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PHK) di Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh pada tahun 2018-2020, sebagai berikut:

Tabel 2. Data kasus yang masuk di Kota Banda Aceh yang ditangani oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh.

(Data Pertanggal 18 Januari 2021).

No	Tahun	Target	Kasus Dilaporkan	Melalui Mediator			Bipartit
				Perjanjian Bersama	Anjuran	Jumlah	
1	2018	15 Kasus	14	9	5	14	0
2	2019	15 Kasus	76	19	2	21	55
3	2020	20 Kasus	71	16	10	26	29
Total			161	44	17	61	84

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh

Ada 2 contoh kasus sengketa hubungan industrial yang terjadi di Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh, yang dilihat menurut penyelesaian akhirnya, yaitu⁸³:

1. Penyelesaian sengketa hubungan industrial pada PHK dalam bentuk Perjanjian Bersama

Pada tanggal 07 Juni 2021, bertempat di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh, telah berlangsung mediasi perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan manajemen salah satu PT (Mall) yang berada di

⁸³ Sumber data dari Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh.

sekitaran Kota Banda Aceh. Ani (nama samaran) dan Ayu (nama samaran) selaku pekerja telah di PHK oleh pihak manajemen PT (Mall) tanpa alasan yang jelas dan tanpa Surat Peringatan (SP) kesatu, kedua, dan ketiga.

Awalnya pada tanggal 07 Mei 2021, pekerja dan pihak manajemen yang ada di Jakarta sudah melakukan bipartit bahwa pekerja mendapatkan 25%. Pihak pekerja sebenarnya merasa tidak keberatan akan tetapi pihak pekerja menyatakan agar Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh yang akan mengambil keputusan (dilakukannya tripartit). Pada saat mediasi, mediator meminta manajemen untuk menjelaskan mengapa para pekerja di PHK tanpa ada kejelasan dan tanpa Surat Peringatan (SP) kesatu, kedua, dan ketiga. Menurut keterangan pihak manajemen, kedua pekerja telah melakukan pelanggaran berat (tanpa dijelaskan secara detail) dan konsekuensi sesuai Peraturan Perusahaan (PP) dinyatakan PHK, serta untuk status menurut Peraturan Perusahaan (PP) pekerja tidak bekerja lagi dan selama ini pihak manajemen menyatakan bahwa memang tidak ada surat Surat Peringatan (SP) namun mengarah pada Peraturan Perusahaan (PP) yang menyatakan sesuai dengan Peraturan Perusahaan (PP) bahwa pekerja sudah diberhentikan.

Pada tanggal 27 Mei 2021 terjadi tripartit yang dibantu oleh mediator dan pihak manajemen memberikan keputusan bahwa pekerja akan diberikan 100% dan bulan Mei gaji 100%. Akan tetapi pekerja menanyakan dan meminta kejelasan 100% itu apa sementara para pekerja belum tau arah dari permasalahan ini, kemudian mediator meminta pihak manajemen untuk melakukan penjelasan terhadap maksud 100% tersebut. Pihak manajemen menjelaskan, berdasarkan Peraturan Perusahaan (PP) pelanggaran berat dapat diberhentikan dan diberikan uang pisah 25% diubah menjadi 100% dengan hitungan : Ani (2 bulan gaji x pesangon) dan Ayu (3 bulan gaji x pesangon). Para pihak pun menyetujui kesepakatan tersebut dan mediator menanyakan untuk pelunasannya apa ditransfer atau dibayar dihadapan mediator. Pihak

manajemen memberi jawaban akan kita bayarkan dihadapan mediator langsung.

2. Contoh penyelesaian sengketa hubungan industrial pada PHK dalam bentuk Anjuran

Pada tanggal 20 Juli 2020, telah terjadi mediasi di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh, dengan pokok masalah di PHK sepihak dan pekerja menuntut hak sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan. Melati (nama samaran) telah bekerja di salah satu PT (SPBU) yang berada di sekitaran Kota Banda Aceh kurang lebih 1 tahun 1 bulan sejak 20 Januari 2019 s.d 18 Januari 2020 sesuai dengan kesepakatan perjanjian kerja dengan upah terakhir Rp. 1.690.000 dengan jabatan Operator. Melati bekerja di salah satu PT (SPBU) dengan perjanjian lisan dan tidak ada perjanjian kerja yang tertulis untuk menentukan status karyawan baik kontrak ataupun karyawan tetap. Perjanjian kerja berdasarkan pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perjanjian atas dasar lisan/PKWT tidak berbentuk lisan otomatis berubah menjadi PKWTT dengan status karyawan tetap.

Perjanjian kerja yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan pasal 57 ayat 2 dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) adalah status pekerja karyawan tetap yang akan mendapatkan hak berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Bahwa pemutusan hubungan kerja pengusaha dengan melakukan penyimpangan terhadap ketentuan yang dimaksud pada ayat 3 berdasarkan pasal 155 berupa tindakan skorsing kepada pekerja yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasanya diterima pekerja. Sedangkan, pihak pengusaha yaitu Jasmin (nama samaran) tidak dapat didengar karena berdasarkan Panggilan Dinas kesatu (1), kedua (2), dan ketiga (3) tidak hadir, tidak kooperatif terhadap panggilan pemerintah Dinas Tenaga Kerja dengan tidak ada keterangan baik

melalui surat maupun konfirmasi dengan pihak dinas melalui mediator pihak yang melaksanakan mediasi untuk menghasilkan satu kesepakatan atau titik temu para pihak dalam mediasi dan pengusaha tidak menghargai/menaati Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pertimbangan Mediator; (1) setiap perselisihan yang terjadi di satu perusahaan, wajib diselesaikan secara bipartit antara pengusaha dan pekerja, bila upaya secara bipartit tidak berhasil maka salah satu pihak yang berselisih melaporkan/mencatat kasus tersebut ke instansi yang membidangi Ketenagakerjaan setempat, karena kasus perselisihan ini tidak dapat diselesaikan secara bipartit/gagal, maka pekerja melaporkan/mencatat ke Instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004) tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.; (2) bahwa pimpinan perusahaan/Kepala Cabang dapat dijatuhi hukuman penjara/pidana karena: a. Membayar upah sangat rendah dari ketentuan Pergub UMP 2019, bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003; b. Pihak pimpinan perusahaan dapat dijatuhkan sanksi pidana karena pekerja tidak ditanggung dalam BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan juga bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003; c. Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam pasal 151 ayat 3, batal demi hukum karena perjanjian kerja bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tanpa pengesahan dinas; d. Pemutusan hubungan kerja belum ditetapkan berdasarkan pasal 155 ayat 3, pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat 3 berupa tindakan skorsing kepada pekerja yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah dan hak lainnya kepada pekerja.

Putusan akhir menyatakan bahwa berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tuntutan Melati sebagai pekerja telah sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan; Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 pasal 156 ayat 2 dan ayat 4, hak Melati sebagai pekerja wajib dibayar oleh pihak Jasmin selaku pimpinan perusahaan dengan hitungan, sebagai berikut:

• Uang pesangon berdasarkan UMP tahun 2019 (2.916.810) + UMK 2020 (3.200.000)	Rp. 6.116.810
• Uang penggantian hak 15% dari pesangon (6.116.810 x 15%	Rp. 917.522
• Cuti selama masa kerja 1 tahun 1 bulan Rp. 3.200.000 bagi 26 Hari kerja (123,076 x 12)	Rp. 1.476.923
• Gaji terakhir yang belum dibayar pihak pimpinan perusahaan bulan 11 – 12 tahun 2019	Rp. 5.833.620
• BPJS Ketenagakerjaan + BPJS Kesehatan (100.000 x 13 bulan)	Rp. 1.300.000
• PHK berdasarkan pasal 155 ayat 3 adalah bulan 11 – 12 tahun 2019 dan Januari + Februari (4 bulan x 3.200.000)	Rp. 12.800.000
TOTAL	Rp. 28.444.875

Pemutusan Hubungan Industrial yang paling sering terjadi dari tahun ke tahun ialah karena pengunduran diri (*resign*) atas keinginan dari diri pekerja sendiri dikarenakan pekerja merasa bahwa haknya sebagai pekerja tidak terpenuhi sebagaimana mestinya.

Menurut data yang diperoleh dari Kepala Bidang Hubungan Industrial Disnakermobduk, jumlah perusahaan yang berdiri di Aceh milik pemerintah,

swasta dan usaha kecil menengah terdapat 4.045 perusahaan⁸⁴ sedangkan, jumlah mediator pada mediator pada Provinsi Aceh hanya terdapat 3 orang mediator sedangkan jumlah mediator pada Kota Banda Aceh tepatnya di Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh hanya terdapat 1 orang mediator saja.⁸⁵ Jumlah tersebut tentu tidak memadai untuk menyelesaikan kasus saat terjadinya perselisihan kerja yang terjadi di seluruh Kota Banda Aceh. Bahkan dari 23 Kabupaten/Kota di Aceh, hanya 8 Kabupaten/Kota yang sudah memiliki mediator hubungan industrial. Diantaranya meliputi, Kota Banda Aceh, Kota Langsa, Kota Bireun, Kota Subulussalam, Kota Lhoksemawe, Kabupaten Aceh Tamiang, Kabupaten Aceh Tengah, Kabupaten Aceh Barat.

Mediator hubungan industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh masih sangat minim. Padahal mediator hubungan industrial dibutuhkan untuk mewujudkan hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja yang harmonis dan kondusif. Banyak masyarakat terutama pekerja yang masih belum mengenal tugas dan fungsi seorang mediator. Ini bukan terjadi di masyarakat yang tinggal jauh dari perkotaan saja, melainkan para sarjana bahkan doktor yang mempunyai gelar pun tidak sedikit dari mereka yang tau tentang UU Ketenagakerjaan.⁸⁶ Jadi, jika terjadi perselisihan, para pekerja hanya bisa diam karena tidak tau adanya mediator yang harusnya ikut serta membantu dalam perselisihannya tersebut. Padahal jika para pekerja tidak hanya diam maka para pekerja akan mendapatkan kembali haknya yang telah dirampas. Pada kejadian tersebut, para pengusaha seringkali menekan pekerja agar tidak melaporkan perselisihannya kepada Dinas Tenaga Kerja. Maka dari itu, Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Provinsi Aceh pun juga mengusul kepada Rektor Universitas yang ada di Aceh

⁸⁴ Wawancara dengan Sofyan, Kepala Bidang Hubungan Industrial Disnakermobduk pada tanggal 25 September 2019.

⁸⁵ Wawancara dengan Teuku Hamdan, Mediator yang terlibat dalam Sengketa Hubungan Industrial pada tanggal 1 Oktober 2019 di Banda Aceh.

⁸⁶ Wawancara dengan Sofyan, Kepala Bidang Hubungan Industrial Disnakermobduk pada tanggal 4 Desember 2019 di Banda Aceh.

agar mewajibkan setiap fakultas untuk dapat mempelajari mata kuliah Ketenagakerjaan dikarenakan UU Ketenagakerjaan ini sangat dibutuhkan untuk setiap orang yang akan bekerja baik swasta ataupun negeri.⁸⁷ Pengangkatan Mediator oleh Menteri di bidang Ketenagakerjaan yaitu orang yang sudah mengikuti dan lulus pelatihan atau pendidikan mediasi, mendapatkan sertifikat yang dikeluarkan oleh lembaga yang telah terakreditasi oleh Mahkamah Agung.⁸⁸

Mediator yang memiliki sertifikat masih sangat kurang terutama di Kota Banda Aceh yang merupakan Ibukota dari Provinsi Aceh. Pada ketentuannya, telah ditegaskan jumlah mediator dalam Pasal 58 Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan, yang pada kenyataannya belum terwujud sebagaimana mestinya. Meskipun mediator di Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh masih sangat sedikit, namun penyelesaian mediasi dalam hubungan industrial berjalan dengan baik. Karena mediator menyadari bahwa adanya tanggungjawab besar atas tugas yang telah diberikan kepadanya. Mediator berusaha lebih keras agar semua kasus yang masuk teratasi dengan baik.⁸⁹

C. Hambatan Mediator dalam Menyelesaikan Sengketa Hubungan Industrial

Dalam setiap penyelesaian sengketa dipastikan ada beberapa kendala yang menghambat jalannya mediasi, berikut ada 2 faktor penghambat, diantaranya:

1. Faktor Internal

Faktor internal yaitu hal yang bersumber dari dalam diri seseorang berupa sikap yang bersifat melekat pada pribadi seseorang.

a. Kurangnya mediator di Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh

Kota Banda Aceh merupakan Ibukota dari Provinsi Aceh yang mana sebagai pusat kegiatan ekonomi. Sehingga 1 mediator

⁸⁷ *Ibid.*, tanggal 2 Desember 2019.

⁸⁸ *Ibid.*, tanggal 18 Januari 2021.

⁸⁹ Wawancara dengan Teuku Hamdan, Mediator yang terlibat dalam Sengketa Hubungan Industrial pada tanggal 1 Oktober 2019 di Banda Aceh.

yang ada, harus menangani kasus yang masuk lebih banyak daripada di wilayah Aceh lainnya.⁹⁰ Minimnya mediator hubungan industrial di Aceh dikarenakan juga syaratnya dianggap terlalu berat oleh calon pelamar :

- Diwajibkan PNS
- Menjalani pendidikan mediator di Jakarta (3 bulan 15 hari⁹¹) dan di Aceh selama 3 bulan.
- Batas umur maksimal 45 tahun untuk menjalani pendidikan kejuruan mediator
- Biaya 100% tanggungan sendiri⁹².

b. Masuknya kasus yang dilimpahkan kepada mediator tidak sebanding dengan jumlah mediator yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh⁹³, dan mengapa ada target kasus disetiap tahunnya⁹⁴, itu dikarenakan target merupakan hak mediator yang mampu dibayar oleh negara. Jika targetnya 15 kasus, maka hanya 15 kasus yang akan dibayar oleh Negara. Selebihnya (kasus yang dilaporkan dan ditangani oleh mediator)⁹⁵ adalah kerelaan diri mediator dalam menangani masalah tanpa diberi gaji.⁹⁶

⁹⁰ Wawancara dengan Sofyan, Kepala Bidang Hubungan Industrial Disnakermobduk pada tanggal 26 Agustus 2021 di Banda Aceh.

⁹¹ Wawancara dengan Teuku Hamdan, Mediator yang terlibat dalam Sengketa Hubungan Industrial pada tanggal 26 Agustus 2021 di Banda Aceh.

⁹² Wawancara dengan Sofyan, Kepala Bidang Hubungan Industrial Disnakermobduk pada tanggal 26 Agustus 2021 di Banda Aceh.

⁹³ *Ibid.*, tanggal 26 Agustus 2021.

⁹⁴ Dapat dilihat di BAB III, poin B, Tabel 2, hlm

⁹⁵ Dapat dilihat di BAB III, poin B, Tabel 2, hlm

⁹⁶ Wawancara dengan Teuku Hamdan, Mediator yang terlibat dalam Sengketa Hubungan Industrial pada tanggal 26 Agustus 2021 di Banda Aceh.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah hal yang bersumber dari luar diri seseorang berupa sikap yang bersifat melekat pada pribadi seseorang. Faktor ini meliputi lingkungan di sekitar termasuk orang-orang terdekat.

- a. Salah satu atau kedua belah pihak tidak hadir saat dilakukannya mediasi. Tidak hadirnya pihak yang bersengketa merupakan salah satu penghambat dalam menyelesaikan sengketa hubungan industrial karena mediasi akan berlangsung jika kedua belah pihak ikut serta saat mediasi berlangsung.
- b. Agar terciptanya suatu kesepakatan diharuskan adanya iktikad baik dari salah satu atau kedua belah pihak. Jika tidak ada iktikad baik, maka saat mediasi akan sangat sulit dijalani. Niat damai dari kedua belah pihak juga merupakan kunci keberhasilan mediasi.
- c. Salah satu atau kedua belah pihak bersifat anarkis. Kedua belah pihak tidak bersedia untuk melakukan perundingan, tidak ada keinginan untuk berdamai atau tidak berniat untuk menyelesaikan sengketa melalui mediasi.
- d. Minimnya pemahaman masyarakat terhadap penyelesaian melalui mediasi. Para pihak tidak mengetahui dan menaati tata tertib peraturan perundang-undangan sehingga menyulitkan mediator dan para pihak sendiri dalam melakukan mediasi.⁹⁷

⁹⁷ Wawancara dengan Sofyan, Kepala Bidang Hubungan Industrial Disnakermobduk pada tanggal 29 Agustus 2021 di Banda Aceh.

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari penulisan skripsi ini adalah :

1. Faktor yang menyebabkan timbulnya perselisihan hubungan industrial yaitu biasanya terjadi akibat adanya permasalahan yang muncul karena masing-masing pihak merasa dirugikan. Pemutusan Hubungan Industrial yang paling sering terjadi dari tahun ke tahun ialah karena pengunduran diri (*resign*) atas keinginan dari diri pekerja sendiri dikarenakan pekerja merasa bahwa haknya sebagai pekerja tidak terpenuhi sebagaimana mestinya.
2. Peranan mediator dalam menyelesaikan hubungan industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh dapat dikatakan berjalan dengan baik, meskipun mediator di Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh masih sangat sedikit. Para mediator berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan kasus yang masuk karena mediator menyadari bahwa adanya tanggungjawab besar atas tugas yang telah diberikan kepadanya. Mediator berusaha lebih keras agar semua kasus yang masuk tersebut teratasi dengan baik.
3. Hambatan mediator dalam menyelesaikan sengketa hubungan industrial yaitu terdapat 2 faktor penghambat, diantaranya:
 - Faktor Internal : Kurangnya mediator; Masuknya kasus yang dilimpahkan kepada mediator tidak sebanding dengan jumlah mediator yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh;
 - Faktor Eksternal : Para pihak tidak hadir saat dilakukannya mediasi; Tidak adanya iktikad baik dari para pihak; Para pihak bersifat anarkis; dan Minimnya pemahaman masyarakat terhadap penyelesaian melalui mediasi.



B. Saran

1. Disarankan kepada mediator dalam menyelesaikan sengketa hubungan industrial agar menjunjung tinggi sikap professional.
2. Disarankan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh agar dapat membina dan melakukan pengawasan secara intensif dan melakukan pelatihan terhadap mediator dan para pihak agar untuk memudahkan jalannya proses mediasi dengan baik, serta disarankan kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh untuk lebih memperhatikan jumlah pegawai mediator dan jumlah kasus yang masuk agar hambatan yang ditemukan dipenelitian ini tidak terulang kembali, dan diharapkan kepada Pemerintah Aceh untuk lebih memperhatikan calon pegawai mediator terutama dalam sisi biaya agar Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh dapat memiliki jumlah mediator yang sesuai dengan Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan.
3. Disarankan kepada pekerja dan pengusaha agar dapat menghadiri panggilan sidang mediasi yang diselenggarakan oleh mediator, memberikan data-data yang lengkap dan memahami ketentuan hukum tentang Ketenagakerjaan untuk memudahkan para pihak dan mediator dalam penyelesaian perselisihan melalui proses mediasi.
4. Disarankan kepada mahasiswa/mahasiswi UIN Ar-Raniry untuk mengangkat dan meneliti judul skripsi yang berkaitan dengan peran mediator lebih dalam dengan menggunakan variable lainnya serta menggunakan tehnik kuantitatif.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku dan Kitab

- Abbas, Syahrizal. *Mediasi Dalam Perspektif Hukum Syariah, Hukum Adat dan Hukum Nasional*, Jakarta: Kencana, 2009.
- Abbas, Syahrizal. *Mediasi dalam Perspektif Hukum Syariah, Hukum Adat dan Hukum Nasional*, Jakarta: Kencana, 2011.
- Abbas, Syahrizal. *Mediasi dalam Hukum Syariah dan Hukum Adat*, Banda Aceh: Naskah Aceh (NASA) & Pascasarjana UIN Ar-Raniry, 2018.
- Amriani, Nurnaningsih. *Mediasi Alternatif Penyelesaian Sengketa Perdata di Pengadilan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011.
- Asyhadie, Zaeni. *Hukum Kerja-Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Rajawali Press, 2008.
- Asyhadie, Zaeni. *Peradilan Hubungan Industrial*, Jakarta: Raja Grafindo, 2009.
- Bambang, R. Joni. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia, 2013.
- Bintang, Sanusi dan Dahlan. *Pokok-Pokok Hukum Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000.
- Efendi, Jonaedi dan Ibrahim, Johnny. *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Depok: Prenadamedia Group, 2018.
- Fuady, Munir. *Arbitrase Nasional (Alternatif Penyelesaian Sengketa Bisnis)*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003.
- Fuady, Munir. *Arbitrase Nasional: Alternative Penyelesaian Sengketa Bisnis*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2005.
- Margono, Suyud, *ADR (Alternative Dispute Resolution) dan Arbitrase*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000.
- Muhammad Abdulkadir. *Hukum dan Penelitian Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004.
- Musahadi, *Mediasi dan Resolusi Konflik di Indonesia*. Semarang: Walisongo Mediation Center, 2007.
- Nugroho, Susanti Adi. *Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa*, Jakarta: Telaga Ilmu Indonesia, 2009.
- Perdana, Surya. *Mediasi merupakan Salah Satu Cara Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja pada Perusahaan di Sumatera Utara, Disertasi*. Medan: Universitas Sumatera Utara, 2008.

- Perdana, Surya. *Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Melalui Mediasi*, Medan: Ratu Jaya, 2013.
- Rahmadi, Takdir. *Mediasi Penyelesaian Sengketa melalui Pendekatan Mufakat*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010.
- Ruslan, Rosady. *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2003.
- Saifullah, Muhammad. *Mediasi Peradilan*. Semarang: Karya Abadi Jaya, 2015.
- Salamah, Yayah Yarotul. *Mediasi dalam Proses Beracara di Pengadilan*, Pusat Studi Hukum dan Ekonomi, Jakarta, 2010.
- Soemartono, Gatot. *Arbitrase dan Mediasi di Indonesia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2006.
- Sunggono, Bambang. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo Indonesia, 2005.
- Umama, Khotibul. *Penyelesaian Sengketa diluar Pengadilan*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Yustisia, 2010.
- Usman, Rachmadi. *Pilihan Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003.
- Usman, Rachmadi. *Mediasi di Pengadilan dalam Teori dan Praktik*. Jakarta: Sinar Grafika, 2012.
- Widjaja, Gunawan. *Alternatif Penyelesaian Sengketa*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001.
- Witanto, D.Y. *Hukum Acara Mediasi dalam Perkara Perdata di Lingkungan Peradilan Umum dan Peradilan Agama*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Witanto, D.Y. *Hukum Acara Mediasi*. Bandung: Alfabeta, 2012.

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Alternatif Penyelesaian Sengketa.

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus Bagi Provinsi Daerah Istimewa Aceh Sebagai Provinsi Nangroe Aceh Darussalam

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

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

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Tahun 2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Tahun 2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit.

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

C. Skripsi dan Tesis

Ariani Arifin, *Pelaksanaan Fungsi Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam Penanganan Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja*, Tesis, Program Pascasarjana, Universitas Hasanuddin, Makassar, 2007.

Restiana, *Penyelesaian Sengketa Tanah Warisan Melalui Mediasi (Studi Kasus di Pengadilan Agama Watampone Kelas 1B)*, Skripsi, Fakultas Syariah dan Hukum UIN Alauddin, Makassar, 2016.

Surya Perdana, *Mediasi merupakan Salah Satu Cara Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja pada Perusahaan di Sumatera Utara*, Disertasi, Medan: Universitas Sumatera Utara, 2008.

D. Website

Hasbi Maulana, “Peraturan Perundang-undangan : Jenis dan Hierarkinya”, <https://caritahu.kontan.co.id/news/peraturan-perundang-undangan-jenis-dan-hierarkinya>.

Mahkamah Agung Republik Indonesia Pengadilan Agama Kuningan, “Mediator”, <https://www.pa-kuningan.go.id/layanan-hukum/layanan-mediasi/mediator>.

Hukum Online, “Kontroversi Qanun, Perda Dengan Karakteristik Khusus”, <https://www.hukumonline.com/berita/baca/hol13872/kontroversi-iqanuni-perda-dengan-karakteristik-khusus>.

Mahkamah Agung Republik Indonesia Pengadilan Negeri Kabanjahe, “Prosedur Mediasi”, <https://www.pn-kabanjahe.go.id/2015-06-22-15-03-59/materi-mediasi.html>.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama/NIM : Tari Maghfirah/160106081
Tempat/Tgl. Lahir : Banda Aceh, 05 September 1998
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kebangsaan/Suku : Indonesia/Aceh
Status Perkawinan : Belum Kawin
No. HP : 0822-4637-4519

Orang Tua
Nama Ayah : Drs. Sofyan S.Sos., M.Si
Nama Ibu : Teti Mahdalina S.Pd
Alamat : Jalan Tgk Chik Dipineung, Komplek Villa Citra,
Banda Aceh

Pendidikan
SD/MI : MI Negeri 7 Banda Aceh
SMP/MTs : SMP Negeri 17 Banda Aceh
SMA/MA : SMA Negeri 4 Banda Aceh
Perguruan Tinggi : UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Demikian riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Banda Aceh, 2 November 2021



Tari Maghfirah

BERKAS MEDIATOR

1.



PEMERINTAH KOTA BANDA ACEH
DINAS TENAGA KERJA
Jln. Soekarno-Hatta KM. 2 No. 4 Mibo Kecamatan Banda Raya
Banda Aceh 23238 Telepon (0651) 44391
email : disnakerbandaaceh@gmail.com, website : disnaker.bandaaacehkota.go.id

KEPUTUSAN KEPALA DINAS TENAGA KERJA KOTA BANDA ACEH
NOMOR 15.1 TAHUN 2020

TENTANG
PENGANGKATAN MEDIATOR HUBUNGAN INDUSTRIAL
KOTA BANDA ACEH

KEPALA DINAS TENAGA KERJA KOTA BANDA ACEH,

Menimbang : a. bahwa sebagai pelaksanaan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial perlu mengangkat Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh;

b. bahwa untuk maksud tersebut perlu ditetapkan dalam suatu Keputusan.

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

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

3. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh;

4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah kedua kalinya dengan Undang-Undang Nomor 9 tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;

5. Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 1983 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Banda Aceh;

6. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP. 92/MEN/VI/2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi, mengatur persyaratan untuk menjadi Mediator Hubungan Industrial;

7. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.184/MEN/VII/2011 tentang Pengangkatan Mediator Hubungan Industrial;

8. Qanun Kota Banda Aceh Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Banda Aceh;

9. Qanun Kota Banda Aceh Nomor 4 Tahun 2019 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Kota Banda Aceh Tahun 2020;

10. Peraturan Walikota Banda Aceh Nomor 47 Tahun 2016 tentang Susunan, Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh;
11. Peraturan Walikota Banda Aceh Nomor 73 Tahun 2019 tentang Penjabaran Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2020.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

- KESATU** : Mengangkat **Sdr. T. Hamdan, SH, NIP. 196703092006041002** selaku pegawai pada Dinas tenaga Kerja Kota Banda Aceh Sebagai Mediator Hubungan Industrial wilayah kerja Kota Banda Aceh.
- KEDUA** : Dalam melaksanakan tugasnya Mediator Hubungan Industrial berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh.
- KETIGA** : Segala biaya yang timbul akibat dikeluarkannya Keputusan ini dibebankan pada DPA-SKPD Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh Tahun Anggaran 2020.
- KEEMPAT** : Keputusan ini berlaku surut sejak tanggal 2 Januari 2020, apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan ini, akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Banda Aceh
Pada tanggal : 25 Februari 2020

KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KOTA BANDA ACEH

MAIRUL HAZAMI, SE, MSI
Pembina Utama Muda
NIP. 196405061986031003



MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA

KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA

NOMOR KEP. 184 / MEN / VII / 2011

TENTANG

PENGANGKATAN MEDIATOR HUBUNGAN INDUSTRIAL
PADA DINAS SOSIAL DAN TENAGA KERJA KOTA BANDA ACEH
PROVINSI ACEH

MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mediator Hubungan Industrial merupakan pegawai pemerintah yang telah memenuhi persyaratan tertentu untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui mediasi;
- b. bahwa Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP. 92/MEN/VI/2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi, mengatur persyaratan untuk menjadi Mediator Hubungan Industrial;
- c. bahwa Kepala Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banda Aceh Provinsi Aceh, berdasarkan surat Nomor 560/295, tanggal 07 April 2011 mengusulkan T. Hamdan, SH., NIP. 19670309 200604 1 002 untuk diangkat sebagai Mediator Hubungan Industrial;
- d. bahwa setelah mempelajari usulan tersebut pada butir c, maka T. Hamdan, SH., dipandang telah memenuhi syarat untuk diangkat menjadi Mediator Hubungan Industrial dan selanjutnya perlu ditetapkan dengan Keputusan Menteri.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) ;
2. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
3. Keputusan Presiden Nomor 84/P Tahun 2009;
4. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP. 92/MEN/VI/2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi.

**LAMPIRAN
KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA**

NOMOR KEP.

TENTANG

**PENGANGKATAN MEDIATOR HUBUNGAN INDUSTRIAL
PADA DINAS SOSIAL DAN TENAGA KERJA KOTA BANDA ACEH
PROVINSI ACEH**

NAMA	PANGKAT / GOL RUANG	UNIT ORGANISASI/ WILAYAH KERJA
T. Hamdan, SH., NIP. 19670309 200604 1 002	Penata Muda Tk. I (III/b)	Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banda Aceh Provinsi Aceh

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal

جامعة الرانري

A R - R A N I R

**MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,**

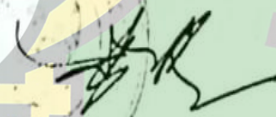

Drs. H.A. MUHAIMIN ISKANDAR, M.Si

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan :
KESATU : Mengangkat Pegawai Negeri Sipil yang namanya tersebut dalam Lampiran Keputusan Menteri ini sebagai Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banda Aceh Provinsi Aceh.
- KEDUA : Mediator Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada Diktum KESATU, disamping menjalankan fungsi mediasi juga menjalankan fungsi pembinaan dan pengembangan hubungan industrial.
- KETIGA : Keputusan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 21 Juli 2011

**MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,**


Drs. H.A. MUHAIMIN ISKANDAR, M.Si.

Tembusan :

1. Kepala Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banda Aceh Provinsi Aceh;
2. Yang bersangkutan.



SURAT JANDA TAMAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Nomor : 39 / SJ - DL / STTPP / VIII / 2009

Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 dan ketentuan-ketentuan pelaksanaannya menyatakan, bahwa :

N a m a : G. Zamdan, SSh.
N. I. P. : 390 046 134
Tempat/Tanggal Lahir : Bulo Teungoh, 09 Januari 1967
Pangkat/Golongan : Penata III/a
J a b a t a n : Staff Disoender Kota Banda Aceh.
Unit Organisasi : Disoender Kota Banda Aceh.

L U L U S

Diklat Perantara/Mediator Hubungan Industrial Angkatan 57, yang diselenggarakan di Jakarta, selamat ± 3 (tiga) bulan, mulai dari tanggal 11 Mei sampai dengan 6 Agustus 2009 yang meliputi 660 jam pelajaran @ 45 menit.



Jakarta, 6 Agustus 2009
Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai

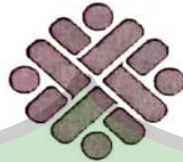
Dr. Ir. Suharyoto, MS.
NIP. 19550712 198003 1 006

3.



4.





KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA

SERTIFIKAT

Diberikan kepada :

T. Hamdan, SH

Disnaker Kota Banda Aceh

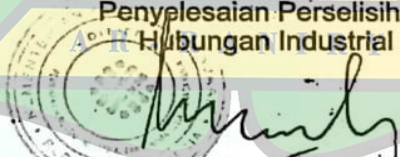
Sebagai
Peserta

**Kegiatan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
di Luar dan di Dalam Pengadilan Hubungan Industrial**

Hotel Grand Arabia, Kota Banda Aceh
Tanggal 10 - 12 Juli 2019

جامعہ اسلامی
Direktur

Penyelesaian Perselisihan
Hubungan Industrial


Drs. John W. Daniel Saragih, MSi.
NIP. : 19600910 198903 1 001



KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA

SERTIFIKAT

Diberikan kepada :

T. Hamdan, SH

Disnaker Kota Banda Aceh

Sebagai
Peserta

**Kegiatan Peningkatan Kapasitas
Penyusunan Anjuran**

Hotel Cambridge Medan – Provinsi Sumatera Utara
Tanggal 2 – 4 Oktober 2019

جامعہ انڈی
Direktur
Penyelesaian Perselisihan
Hubungan Industrial

Drs. John W. Daniel Saragih, MSi.
NIP. : 19600910 198903 1 001

BERKAS PROSES PERUNDINGAN

1. Sebelum mediasi, wajib melakukan perundingan bipartit terlebih dahulu.
Lembar Permintaan Perundingan Secara Bipartit

LAMPIRAN 1
PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR PER.31/MEN/XII/2008
TENTANG
PEDOMAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI PERUNDINGAN BIPARTIT

PERMINTAAN PERUNDINGAN SECARA BIPARTIT

Nomor : (Tempat), (tanggal)
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal. : Permintaan Perundingan Kepada yth.
Sdr.

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya permasalahan yang perlu dirundingkan secara Bipartit maka kami mengajukan untuk melakukan musyawarah pada :

Hari :
Tanggal :
Pukul :
Tempat :

Untuk menyelesaikan masalah sebagai berikut :

1.
2.
3. dst

Atas perhatian dan kesediaannya kami ucapkan terima kasih.

Pihak
(*)Pengusaha/Pekerja/Buruh/
Serikat Pekerja/Serikat Buruh
ttd.
(Nama)

*) Coret yang tidak perlu.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 30 Desember 2008

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

Dr. Ir. ERMAN SUPARNO, MBA. M.Si.

2. Daftar Hadir Para Pihak pada Proses Perundingan Bipartit

LAMPIRAN II
PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA

NOMOR PER.31/MEN/XII/2008

TENTANG

PEDOMAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI PERUNDINGAN BIPARTIT

DAFTAR HADIR PERUNDINGAN

HARI :
TANGGAL :
TEMPAT :
ACARA : SIDANG (I, II, III)
MASALAH :

NO.	NAMA	ALAMAT	PIHAK PENGUSAHA/ PEKERJA/ BURUH/ SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH	TANDA TANGAN	KETERANGAN

AR - RANIRY

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 30 Desember 2008

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttid.

Dr. Ir. ERMAN SUPARNO, MBA. M.Si.

3. Lembar Risalah (Catatan/Rangkuman) Perundingan Bipartit



LAMPIRAN III
PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA

NOMOR PER.31/MEN/XII/2008

TENTANG

PEDOMAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI PERUNDINGAN BIPARTIT

RISALAH PERUNDINGAN PENYELESAIAN
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL SECARA BIPARTIT

1. Nama Perusahaan	:	
2. Alamat Perusahaan	:	
3. Nama Pekerja/Buruh/ Serikat Pekerja/Serikat Buruh	:	
4. Alamat Pekerja/Buruh/ Serikat Pekerja/Serikat Buruh	:	
5. Tanggal dan Tempat Perundingan	:	
6. Pokok Masalah/Alasan Perselisihan	:	
7. Pendapat Pekerja/Buruh/ Serikat Pekerja/Serikat Buruh	:	
8. Pendapat Pengusaha	:	
9. Kesimpulan atau Hasil Perundingan	:	
200.....		
Pihak Pengusaha		Pihak Pekerja/Buruh/ Serikat Pekerja/Serikat Buruh
ttd		ttd
(Nama)	AR - RANIRY	(Nama)

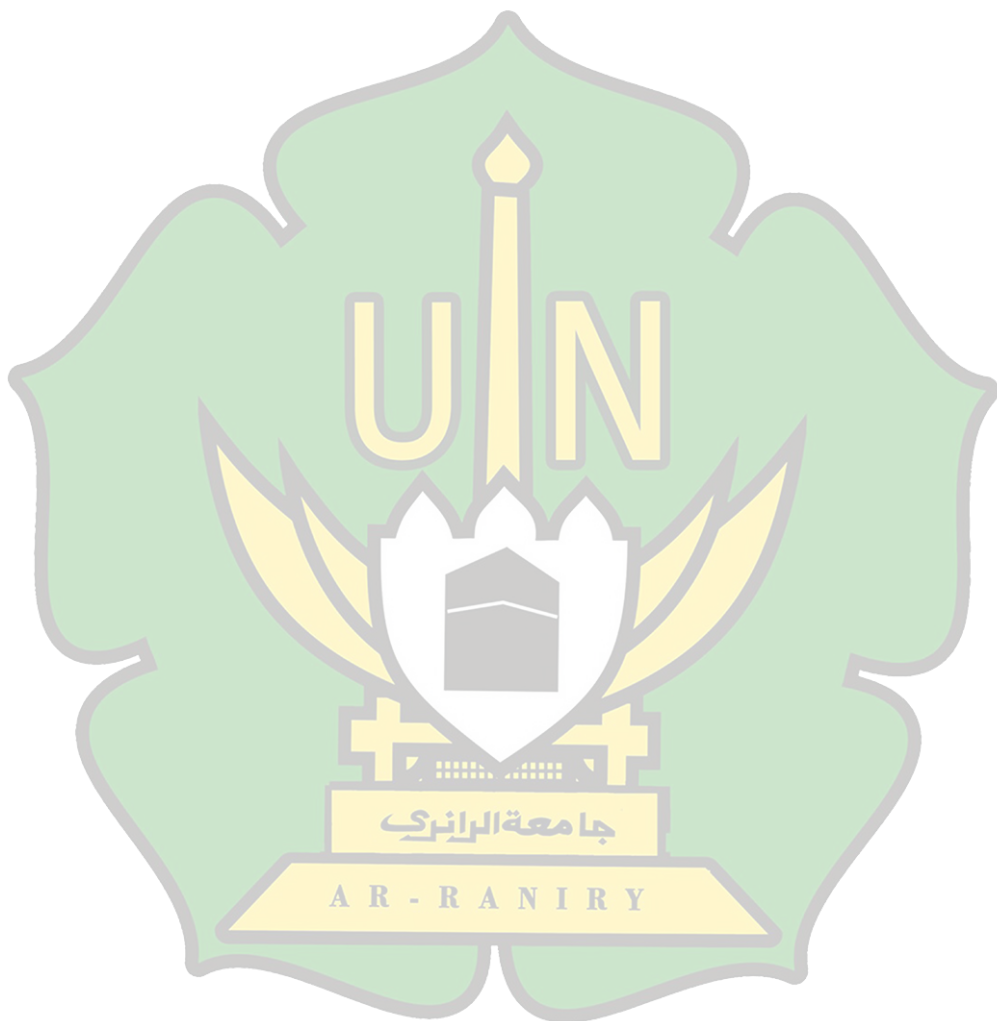
Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 30 Desember 2008

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

Dr. Ir. ERMAN SUPARNO, MBA. M.Si.

5. Jika perundingan bipartit gagal/tidak mencapai kesepakatan, maka akan dibuat permohonan untuk dilaksanakannya mediasi.
- Lembar Permohonan Mediasi



LAMPIRAN V
PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR PER.31/MEN/XII/2008
TENTANG
PEDOMAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI PERUNDINGAN BIPARTIT

**PERMOHONAN PENCATATAN
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

Nomor : (Tempat), (tanggal).....
Lampiran : I (satu) berkas
Hal : Permohonan pencatatan perselisihan
Hubungan Industrial

Kepada Yth.
Sdr.....
(instansi yang bertanggung jawab
di bidang ketenagakerjaan)
di -

Dengan hormat,
Setelah dilakukan upaya secara maksimal untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara :

1. Nama Perusahaan :
2. Jenis Usaha :
3. Alamat :

- dengan
1. Nama Pekerja/Buruh/Serikat Pekerja/Serikat Buruh :
2. Alamat Pekerja/Buruh/ Serikat Pekerja/Serikat Buruh :

dengan duduk permasalahan sebagai berikut :

.....dst.

Permasalahan di atas telah dirundingkan secara bipartit, namun tidak menghasilkan kesepakatan, maka sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Pasal 4 ayat (1) dengan ini kami mohon bantuan Saudara untuk mencatat dan membantu menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dimaksud (risalah perundingan terlampir).

Atas perhatian dan kesediaannya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,
Pihak Pengusaha/Pekerja/Buruh/
Serikat Pekerja/Serikat Buruh*)

AR - RANIRY ttd
(Nama)

*) Coret yang tidak perlu.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 30 Desember 2008

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

Dr. Ir. ERMAN SUPARNO, MBA. M.Si.

SURAT KEPUTUSAN PENETAPAN PEMBIMBING



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp./Fax. 0651-7557442 Email: fsh@ar-raniry.ac.id

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
Nomor :4185/Un.08/FSH/PP.009/11/2020

TENTANG

PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA

- Menimbang** : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan KKK Skripsi pada Fakultas Syariah dan Hukum, maka dipandang perlu menunjuk pembimbing KKK Skripsi tersebut;
- b. Bahwa yang namanya dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing KKK Skripsi.
- Mengingat** : 1. Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Operasional Pendidikan;
5. Peraturan Menteri Agama Nomor 10 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
6. Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2013 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri IAIN Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi Universitas Islam Negeri ;
7. Keputusan Menteri Agama 492 Tahun 2003 tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS di lingkungan Departemen Agama RI;
8. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2015 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Ar-Raniry;
10. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor 01 Tahun 2015 tentang Pemberi Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Kepada Para Dekan dan Direktur Program Pasca Sarjana dalam Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** :
- Pertama** : Menunjuk Saudara (i) :
- a. Prof. Dr. H. Syahrizal, MA
b. Jamhir, S.Ag., M.Ag
- Sebagai Pembimbing I
Sebagai Pembimbing II
- untuk membimbing KKK Skripsi Mahasiswa (i) :
- Nama** : Tari Magfirah
NIM : 160106081
Prodi : Ilmu Hukum
Judul : Peranan Mediator Dalam Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh (Tinjauan Pasal 58 Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014)
- Kedua** : Kepada pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- Ketiga** : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2020;
- Keempat** : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya apabila ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini.
- Kutipan Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.



Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada tanggal : 20 November 2020

Tembusan :

1. Rektor UIN Ar-Raniry;
2. Ketua Prodi Ilmu Hukum;
3. Mahasiswa yang bersangkutan;
4. Arsip.

LEMBAR KONTROL BIMBINGAN

Nama/NIM : Tari Maghfirah / 160106081
 Prodi : Ilmu Hukum
 Judul Skripsi : Peranan Mediator dalam Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh (Tinjauan Pasal 58 Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014).
 Tanggal SK : 20 November 2020
 Pembimbing I : **Prof. Dr. H. Syahrizal, MA**
 Pembimbing II : Jamhir, S.Ag., M.Ag

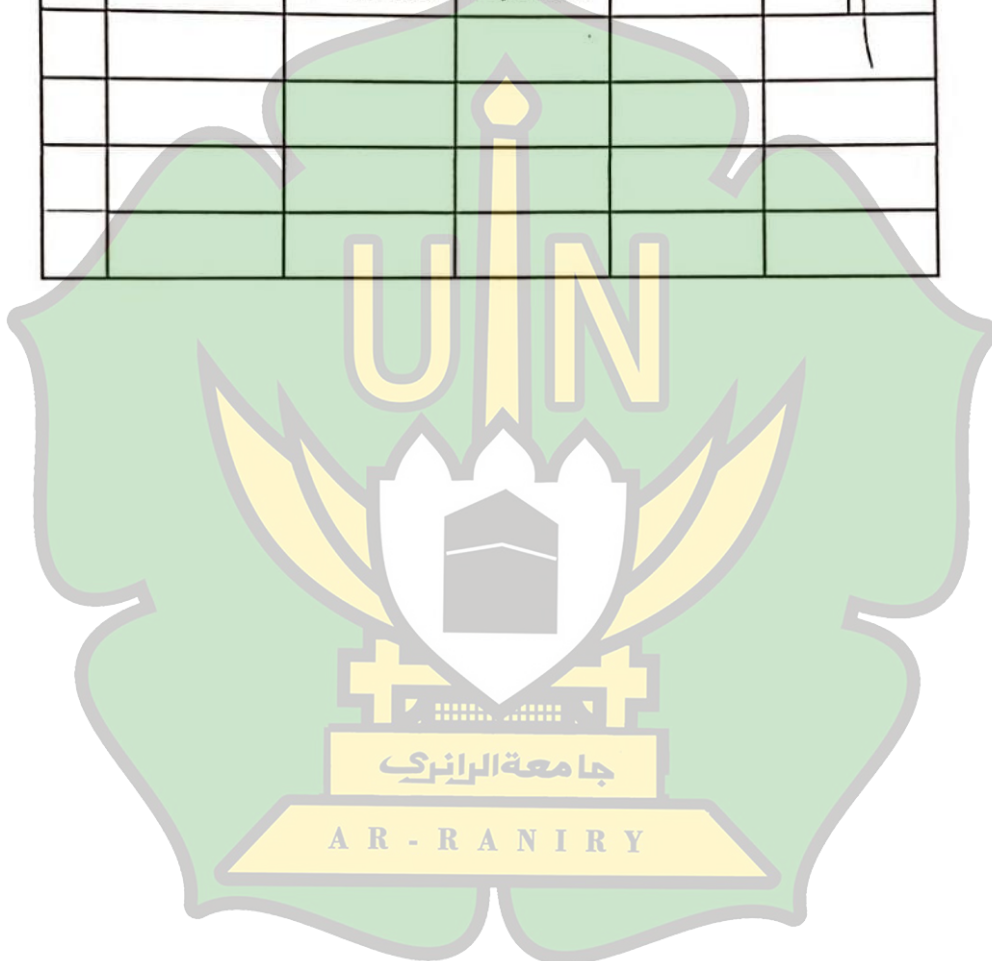
No	Tanggal Penyerahan	Tanggal Bimbingan	Bab yang Dibimbing	Catatan	Tanda Tangan Pembimbing
1	8 Des 2020	8 Des 2020	BAB I		<i>Success</i>
2	9 Mar 2021	9 Mar 2021	BAB II		<i>Success</i>
3	5 Apr 2021	5 Apr 2021	BAB III & IV		<i>Success</i>
4	1 NOV 2021	1 NOV 2021	DAFTAR ISI		<i>Success</i>
5	13 NOV 2021	13 NOV 2021	ABSTRAK		<i>Success</i>
6					
7					
8					
9					
10					

LEMBAR KONTROL BIMBINGAN

Nama/NIM : Tari Maghfirah / 160106081
 Prodi : Ilmu Hukum
 Judul Skripsi : Peranan Mediator dalam Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh (Tinjauan Pasal 58 Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014).
 Tanggal SK : 20 November 2020
 Pembimbing I : Prof. Dr. H. Syahrizal, MA
 Pembimbing II : Jamhir, S.Ag., M.Ag

No	Tanggal Penyerahan	Tanggal Bimbingan	Bab yang Dibimbing	Catatan	Tanda Tangan Pembimbing
1	8 Des 2020	8 Des 2020	BAB I		
2	21 Jan 2021	21 Jan 2021	BAB I		
3	3 Feb 2021	3 Feb 2021	BAB II		
4	4 Feb 2021	4 Feb 2021	BAB II		
5	15 Feb 2021	15 Feb 2021	BAB II		
6	19 Apr 2021	19 Apr 2021	BAB III & IV		
7	21 Apr 2021	21 Apr 2021	BAB III & IV		
8	28 Apr 2021	28 Apr 2021	BAB III & IV		
9	4 Mei 2021	4 Mei 2021	BAB III & IV		
10	12 Mei 2021	12 Mei 2021	BAB III & IV		
11	23 Ags 2021	23 Ags 2021	BAB III & IV		
12	24 Ags 2021	24 Ags 2021	BAB III & IV		

13	30 Aqs 2021	30 Aqs 2021	BAB III & IV		
14	15 Sep 2021	15 Sep 2021	BAB III & IV		
15	4 Nov 2021	4 Nov 2021	BAB IV		
16	7 Nov 2021	7 Nov 2021	ABSTRAK		



DOKUMENTASI

