

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN  
FAKULTAS HUKUM**

Terakreditasi Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi  
*Nomor: 429/SK/BAN-PT/Akred/S/XI/2014*

***Penataan Kembali Mekanisme Mediasi Perselisihan Hubungan Industrial Untuk  
Pembangunan Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Indonesia di Masa  
Depan***

OLEH

**Hanggara Muhamad Radiansyah  
NPM: 2013200317**

PEMBIMBING

*Dr. Ida Susanti, S.H., LL.M., C.N.*



Penulisan Hukum

Disusun Sebagai Salah Satu Kelengkapan  
Untuk Menyelesaikan Program Pendidikan Sarjana  
Program Studi Ilmu Hukum

2018/2019

Disetujui Untuk Diajukan Dalam Sidang  
Ujian Penulisan Hukum Fakultas Hukum  
Universitas Katolik Parahyangan

Pembimbing

(Dr. Ida Susanti, S.H., LL.M., CN.)

Dekan,

(Dr. Tristam Pascal Moeliono, S.H., M.H., LL.M)



## PERNYATAAN INTEGRITAS AKADEMIK

Dalam rangka mewujudkan nilai-nilai ideal dan standar mutu akademik yang setinggi-tingginya, maka Saya, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan yang beranda tangan di bawah ini:

Nama : Hanggara Muhamad Radiansyah

NPM : 2013200317

Dengan ini menyatakan dengan penuh kejujuran dan dengan kesungguhan hati dan pikiran, bahwa karya ilmiah / karya penulisan hukum yang berjudul:

**“Penataan Kembali Mekanisme Mediasi Perselisihan Hubungan Industrial Untuk Pembangunan Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Indonesia di Masa Depan”**

Adalah sungguh-sungguh merupakan karya ilmiah /Karya Penulisan Hukum yang telah saya susun dan selesaikan atas dasar upaya, kemampuan dan pengetahuan akademik Saya pribadi, dan sekurang-kurangnya tidak dibuat melalui dan atau mengandung hasil dari tindakan-tindakan yang:

- a. Secara tidak jujur dan secara langsung atau tidak langsung melanggar hak-hak atas kekayaan intelektual orang lain, dan atau
- b. Dari segi akademik dapat dianggap tidak jujur dan melanggar nilai-nilai integritas akademik dan itikad baik;

Seandainya di kemudian hari ternyata bahwa Saya telah menyalahi dan atau melanggar pernyataan Saya di atas, maka Saya sanggup untuk menerima akibat-akibat dan atau sanksi-sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku di lingkungan Universitas Katolik Parahyangan dan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pernyataan ini Saya buat dengan penuh kesadaran dan kesukarelaan, tanpa paksaan dalam bentuk apapun juga.

Bandung, 24 Mei 2019

Mahasiswa penyusun Karya Ilmiah/ Karya Penulisan Hukum

( \_\_\_\_\_ )

Hanggara Muhamad Radiansyah

2013200317

## ABSTRAK

*Ketentuan-ketentuan alternatif penyelesaian sengketa dalam Undang-Undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dirasa tumpang tindih dengan ketentuan-ketentuan dasar alternatif penyelesaian sengketa dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa. Mediasi dalam PPHI dapat dikatakan sebagai upaya hukum untuk melanjutkan penyelesaian perselisihan ke jalur litigasi, yaitu Pengadilan Hubungan Industrial. Hal tersebut berbeda dengan konsep mekanisme mediasi secara umum, yaitu mediasi menjadi metode alternatif penyelesaian sengketa yang menyampingkan penyelesaian secara litigasi. Dengan persamaan ruang lingkup sengketa, yaitu sama-sama sengketa yang bersifat perdata, kedua peraturan tersebut harus diselaraskan dan dilakukan penataan kembali mekanisme mediasi dalam peraturan perundang-undangan alternatif penyelesaian sengketa.*

Kata kunci: PPHI, Mediasi, Alternatif Penyelesaian Sengketa.

## KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala Rahmat dan KaruniaNya sehingga skripsi dengan judul “Penataan Kembali Mekanisme Mediasi Perselisihan Hubungan Industrial Untuk Pembangunan Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Indonesia di Masa Depan” ini dapat selesai. Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna dan terbilang cukup sederhana, serta masih banyak kekurangannya. Penulis mengharapkan kritik dan saran guna membangun dan memperbaiki skripsi ini. Penulis juga berharap agar skripsi ini dapat berguna baik bagi lingkungan Fakultas maupun yang lebih luas dalam masyarakat. Selesainya skripsi ini penulis sadari tidak lepas dari bantuan dan dukungan semua pihak yang telah mendukung penulis selama ini. Tidak lepas dari kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT, yang setia menyertai, membimbing dan melindungi penulis sebelum, selama dan setelah skripsi ini selesai.
2. Papa, Mama, Alsa dan Rafa yang selalu memberi dukungan dan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu Ida Susanti, selaku dosen pembimbing skripsi atas segala bimbingan dan arahan selama penulis menyusun skripsi ini.

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	3
1.3. Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Manfaat Penelitian.....	4
1.5. Metode Penelitian.....	5
1.6. Sistematika Penulisan.....	6
<b>BAB II MEKANISME PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL.....</b>	<b>8</b>
2.1. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial.....	8
2.2. Jenis-Jenis Perselisihan Hubungan Industrial.....	12
2.2.1 Perselisihan Hak.....	13
2.2.2 Perselisihan Kepentingan.....	14
2.2.3 Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja.....	14
2.2.4 Perselisihan Serikat Buruh/Serikat Pekerja Dalam Satu Perusahaan....	15
2.3 Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	15
2.3.1 Perundingan Bipartit.....	16
2.3.2 Mediasi.....	19
2.3.3 Konsiliasi.....	20
2.3.4 Arbitrase.....	23
2.3.5 Pengadilan Hubungan Industrial.....	27
<b>BAB III MEDIASI SEBAGAI METODE ALTERNATIF PENYELESAIAN SENGKETA.....</b>	<b>30</b>
3.1. Mediasi Secara Umum.....	30
3.2. Mediasi Menurut Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.....	42

3.3. Mediasi Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	50
3.4. Mediasi Menurut Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2016 Tentang Prosedur Mediasi Di Pengadilan.....	59

**BAB IV PENATAAN MEKANISME MEDIASI DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL UNTUK PERBAIKAN SISTEM MEDIASI PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL INDONESIA DI MASA DEPAN.....65**

4.1. Perselisihan Hubungan Industrial Sebagai Sengketa Perdata.....	66
4.2. Penataan Mekanisme Mediasi Dalam Perselisihan Hubungan Industrial Sebagai Mekanisme Alternatif Penyelesaian Sengketa.....	72
4.2.1. Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa.....	73
4.2.2. Penataan Mekanisme Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	75

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....78**

5.1. Kesimpulan.....	78
5.2. Saran.....	79

**DAFTAR PUSTAKA.....81**

## BAB 1

### 1.1. Latar Belakang

Pembinaan hubungan industrial dan peningkatan perlindungan kerja merupakan sesuatu yang penting dalam rangka pengembangan pembangunan nasional dalam sistem hubungan industrial yang menekankan pada kemitraan dan kesamaan kepentingan. Hal tersebut dapat memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal melindungi hak-hak dan kepentingan tenaga kerja, menjamin kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi menciptakan hubungan kerja yang harmonis, menciptakan ketenangan berusaha, meningkatkan produktivitas perusahaan, meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, memberikan kepastian hukum bagi pekerja, dan pada akhirnya mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju dan sejahtera.<sup>1</sup>

Pada kenyataannya menciptakan hubungan industrial yang harmonis tidaklah mudah. Walau pekerja dan pengusaha telah banyak mengupayakan, sering kali bukannya tercipta hubungan industrial yang tenang, dalam arti tenang bekerja dan tenang berusaha tetapi malah keteganganlah yang sering timbul dalam pelaksanaan hubungan industrial tersebut. Ketegangan antara pekerja dan pengusaha sering memicu terjadinya perselisihan hubungan industrial yang diakibatkan karena banyaknya kepentingan yang saling bertentangan. Konflik kepentingan itu terjadi apabila dalam melaksanakan atau mengejar kepentingannya seseorang merugikan orang lain dan dalam kehidupan bersama konflik itu tidak dihindarkan.<sup>2</sup>

Di era industrialisasi, masalah perselisihan hubungan industrial semakin berkembang dan kompleks, sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah, , sehingga perlu ditetapkan model

---

<sup>1</sup> Wawasan Yuridika, MODEL PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN SETELAH LAHIRNYA UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004, Vol. 1 No. 1 Maret 2017, Hal 1-23

<sup>2</sup> Sudikno Mertokusumo, Mengenal Hukum (Suatu Pengantar), Liberty, Yogyakarta, 1996, hlm. 4.

penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang yang dapat mengakomodir penyelesaian semua bentuk perselisihan hubungan industrial, baik secara litigasi maupun non litigasi, seperti halnya dalam hubungan industrial apabila terjadi perselisihan. Oleh karena itu, telah lahir Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut UU PPHI).

Namun, ketentuan-ketentuan alternatif penyelesaian sengketa dalam UU PPHI dirasa tumpang tindih dengan ketentuan-ketentuan dasar alternatif penyelesaian sengketa dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa (selanjutnya disebut UU AAPS). UU AAPS mengatur penyelesaian sengketa atau beda pendapat antar para pihak dalam suatu hubungan hukum tertentu yang telah mengadakan perjanjian arbitrase yang secara tegas menyatakan bahwa semua sengketa atau beda pendapat yang timbul atau yang mungkin timbul dari hubungan hukum tersebut akan diselesaikan dengan cara arbitrase atau melalui alternatif penyelesaian sengketa.<sup>3</sup>

Menurut pasal 6 ayat 1 UU AAPS, sengketa atau beda pendapat perdata dapat diselesaikan oleh para pihak melalui alternatif penyelesaian sengketa yang didasarkan pada itikad baik dengan mengesampingkan penyelesaian secara litigasi di Pengadilan Negeri. Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, UU PPHI menegaskan dimungkinkannya penyelesaian sengketa melalui Pengadilan Hubungan Industrial, apabila para pihak gagal menyelesaikan perselisihan melalui metode alternatif. Terdapat arti dari kata alternatif menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), adalah pilihan di antara dua atau beberapa kemungkinan.<sup>4</sup> Yang dimaksud sebagai alternatif, ialah pilihan metode penyelesaian sengketa selain melalui Pengadilan.

Menurut pasal 5 UU PPHI, dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial. Maka dari itu, dapat disimpulkan mediasi dalam PPHI menjadi suatu upaya hukum untuk melanjutkan penyelesaian perselisihan hubungan

---

<sup>3</sup> Lihat Pasal 2 Undang-Undang nomor 30 tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa

<sup>4</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia <https://kbbi.web.id/alternatif>

industrial di Pengadilan Hubungan Industrial. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, yang mana setara dengan mediasi, harus ada sebagai pilihan dari mediasi, bila salah satu pihak dalam perkara ingin melanjutkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial.<sup>5</sup>

Dengan adanya inkonsistensi dari dua pengaturan yang berbeda dalam peraturan perundang-undangan PPHI diperlukan penelitian mengenai masalah-masalah tersebut dan Penulis akan memberikan analisa apakah UU PPHI saling tumpang tindih dengan UU AAPS dan apabila terdapat tumpang tindih, apakah perlu penataan mekanisme mediasi dalam peraturan perundang-undangan PPHI di masa depan. Masalah yang akan diteliti sebatas mediasi dalam UU PPHI dan UU AAPS. Penelitian ini berfokus pada arah pembangunan hukum terhadap alternatif penyelesaian sengketa dalam PPHI, khususnya mekanisme mediasi dalam PPHI. Maka dari itu, Penulis akan melakukan penelitian terhadap masalah-masalah tersebut dengan judul **“PENATAAN KEMBALI MEKANISME MEDIASI PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL UNTUK PEMBANGUNAN HUKUM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL INDONESIA DI MASA DEPAN”**

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Dari uraian latar belakang diatas, mediasi dalam UU PPHI memiliki aturan yang berbeda dengan UU AAPS, walaupun keduanya dapat menyelesaikan masalah-masalah yang bersifat keperdataan. Adanya perbedaan tersebut memerlukan adanya penertiban dalam sistem hukum di Indonesia mengenai mekanisme mediasi. Maka dari itu, muncul pertanyaan sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang Nomor 30 tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa sama-sama mengatur tentang mediasi. Namun mekanisme tersebut diatur secara berbeda. UU PPHI menempatkan mediasi sebagai bagian dari upaya hukum untuk dapat menggugat melalui Pengadilan Hubungan Industrial,

---

<sup>5</sup> Lihat pasal 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

sementara UU AAPS mengatur mediasi sebagai metode alternatif dari litigasi. Apakah perbedaan pengaturan tersebut menunjukkan adanya inkonsistensi aturan di dalam hukum positif Indonesia tentang mediasi?

2. Secara teoritis, mediasi telah diakui sebagai metode alternatif penyelesaian sengketa. Perlukah dilakukan revisi terhadap UU PPHI, agar hukum Indonesia dapat lebih konsisten dalam menempatkan mediasi sebagai bagian dari metode alternatif penyelesaian sengketa?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Didalam penulisan hukum ini penulis mempunyai beberapa tujuan pokok yang akan dicapai di dalam pembahasan penulisan hukum ini. Adapun tujuan penulisan hukum ini adalah:

1. Untuk menganalisa apakah Undang-Undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial saling tumpang tindih dengan Undang-Undang nomor 30 tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.
2. Untuk menganalisa apakah seharusnya pengaturan mekanisme mediasi dalam Undang-Undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengikuti pengaturan Alternatif Penyelesaian Sengketa dalam Undang-Undang nomor 30 tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini dapat memberikan pengembangan ilmu pengetahuan untuk ilmu pengetahuan di bidang hukum dan sosial. Khususnya pada teori-teori mengenai penerapan hukum yang baik.

## 2. Manfaat Praktis

Dengan adanya skripsi ini akan memberikan informasi kepada masyarakat dan Pemerintah Pusat maupun Daerah tentang perlunya pengaturan yang lebih jelas mengenai mekanisme mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

## 1.5. Metode Penelitian

Penulisan akan menggunakan Metode Penelitian Hukum Normatif/Yuridis Normatif, yaitu penelitian terhadap asas-asas hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan, literatur-literatur dan tulisan-tulisan ilmiah yang berkaitan dengan obyek penelitian langsung. Penelitian Yuridis Normatif (*doctrinal legal approach*), menurut Soerjono Soekanto, yakni suatu metode penelitian yang dilakukan sepenuhnya menggunakan data sekunder.<sup>6</sup> Yuridis Normatif memakai pendekatan yang menggunakan konsepsi legis positivis. Konsep ini memandang hukum identik dengan norma-norma tertulis yang dibuat dan diundangkan oleh lembaga atau pejabat yang berwenang. Konsepsi ini memandang hukum sebagai suatu sistem normatif yang bersifat mandiri, tertutup dan terlepas dari kehidupan masyarakat yang nyata.<sup>7</sup> Data sekunder yang diteliti adalah sebagai berikut:

1. Bahan hukum primer diperoleh dari sumber berikut ini:
  - a. Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
  - b. Undang-Undang nomor 30 tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa;
  - c. Undang-Undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Penyelesaian Sengketa;
  - d. Undang-Undang nomor 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

---

<sup>6</sup> Soerjono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum, (Universitas Indonesia, Jakarta, 1984) hlm. 53.

<sup>7</sup> Ronny Hanitijo Soemitro, Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri, (Ghalia Indonesia, Jakarta, 1988), hlm. 13-14.

- e. Undang-Undang nomor 14 tahun 1970 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kekuasaan Kehakiman
- f. Peraturan Mahkamah Agung nomor 1 tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi Di Pengadilan;
- g. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia nomor; KEP.92/MEN /VI/2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi

2. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan yang memberikan penjelasan tentang bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder diperoleh dengan cara studi dokumen, mempelajari permasalahan dari buku-buku, literatur, makalah dan kamus hukum dan bahan-bahan lainnya yang berkaitan dengan materi ditambah lagi dengan kegiatan pencarian data menggunakan internet.

3. Bahan hukum tersier yang memberikan penjelasan lebih mendalam mengenai bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder antara lain:

- a. Ensiklopedia Indonesia;
- b. Kamus Hukum;
- c. Kamus bahasa Inggris-Indonesia;
- d. Berbagai majalah maupun jurnal hukum.
- e. Penelitian ini disebut juga sebagai ajaran murni karena adanya pengaruh hukum alam dan ilmu lain yang sarat akan empiri.

## **1.6. Sistematika Penelitian**

### **Bab I: Pendahuluan**

Bab ini berisi uraian tentang latar belakang masalah yang mendasari pentingnya diadakan penelitian, identifikasi masalah, tinjauan pustaka singkat, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode dan teknik penelitian yang digunakan serta sistematika penulisan dalam penjelasan tentang mekanisme mediasi dalam peraturan perundang-undangan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

### **Bab II: Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

Dalam bab ini, penulis akan membahas dan memaparkan mengenai pengertian dan mekanisme PPHI, serta jenis-jenis perselisihan hubungan industrial.

### **Bab III: Mediasi Sebagai Metode Alternatif Penyelesaian Sengketa**

Dalam bab ini, penulis akan membahas dan memaparkan teori mengenai mediasi sebagai alternatif penyelesaian sengketa dan mediasi dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia

### **Bab IV: Penataan Mekanisme Mediasi Dalam Peraturan Perundang-undangan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Masa Depan**

Dalam bab ini, penulis akan membahas dan menganalisa penataan mekanisme mediasi dalam peraturan perundang-undangan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di masa depan berfokus dengan pembentukan hukum alternatif penyelesaian sengketa.

### **Bab V: Kesimpulan dan Saran**

Dalam bab ini, penulis akan menuliskan kesimpulan akhir dari hasil analisa yang telah dilakukan oleh penulis. Melihat dari kesimpulan tersebut juga penulis akan memberikan beberapa saran mengenai permasalahan yang sudah dibahas tersebut dan diharapkan juga agar penulisan hukum ini berguna bagi masyarakat Indonesia dan Pemerintahan Indonesia sendiri.