

JURNAL KEADILAN PROGRESIF

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG**

TAMI RUSLI	Pembuktian Dalam Menentukan Kerugian Konsumen Dalam Transaksi Elektronik	1-11
AGUS ISKANDAR	Kedudukan Administrasi Negara Sebagai Mediator Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial	12-26
ZAINAB OMPU JAINAH	Analisis Motif, Alasan Umum Dan Model Penggunaan Pidana Mati Terhadap Terpidana Narkotika Di Indonesia	27-38
DIAN HERLAMBANG	Mekanisme Pengurusan Legalitas Bentuk Dan Kegiatan Usaha (Studi Empiris Pada Mahasiswa IIB Darmajaya)	39-49
S. ENDANG PRASETYAWATI	Pengampunan Pajak Dalam Perspektif Keadilan	50-65
ZULKARNAIN	Dinamika Pancasila Pada Era Globalisasi	66-77
HERLINA RATNA SN	Cita Hukum Pancasila Sebagai Landasan Filosofis Politik Hukum Hak Kekayaan Intelektual	78-95
DAMIRI	Kebijakan Hukum Pidana Penggunaan Motif Dalam Sistem Pidanaan	96-111

ISSN 2087-2089

KEADILAN PROGRESIF

**Jurnal Ilmu Hukum
Program Studi Ilmu Hukum
Fakultas Hukum
Universitas Bandar Lampung**

**Terbit pertama kali September 2010
Terbit dua kali setahun, setiap Maret dan September**

PENANGGUNG JAWAB

Rektor Universitas Bandar Lampung

KETUA PENYUNTING

Prof. Dr. Lintje Anna Marpaung, S.H., M.H

WAKIL KETUA PENYUNTING

Dr. Bambang Hartono, S.H., M.Hum

PENYUNTING PELAKSANA

Dr. Tami Rusli, S.H., M.Hum

Dr. Erlina B, S.H., M.H

Dr. Zainab Ompu Jainah, S.H., M.H

Indah Satria, S.H., M.H

Yulia Hesti, S.H., MH

PENYUNTING AHLI (MITRA BESTARI)

Prof. Dr. I Gusti Ayu Ketut Rachmi Handayani, S.H., M.M (Universitas Sebelas Maret)

Prof. Dr. I Gede A.B Wiranata, S.H., M.H (Universitas Lampung)

Dr. Nurhadiantomo, S.H., M.Hum (Universitas Muhammdiyah Surakarta)

Dr. Erina Pane, S.H., M.H (UIN Lampung)

Alamat Redaksi:

**Gedung B Fakultas Hukum
Universitas Bandar Lampung**

Jl. Zainal Abidin Pagar Alam No. 26, Labuhan Ratu, Bandar Lampung

Telp: 0721-701979/ 0721-701463, Fax: 0721-701467

Alamat Unggah Online:

<http://jurnal.ubl.ac.id/index.php/KP/article/view/>

KEDUDUKAN ADMINISTRASI NEGARA SEBAGAI MEDIATOR PENYELESAIAN SENGKETA HUBUNGAN INDUSTRIAL

AGUS ISKANDAR

Email: agus@ecampus.ut.ac.id

Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Terbuka Lampung

ABSTRACT

UU no. 17 Th. 2007 concerning the National Long Term Development Plan for 2005-2025 mandates that harmonious industrial relations with proper protection, as well as the realization of industrial settlement processes that satisfy all parties, are characteristic of the desired labor market. In connection with this, the purpose of this study is to examine and analyze the position of state administration as a mediator in creating harmonious relations. The method used in this research is normative juridical approach. To analyze data and draw conclusions from the results of the study, a qualitative normative analysis method is used. The results showed that the position of State Administration as a mediator in creating a harmonious relationship is as a coach and executor of resolving industrial relations disputes outside the court, in order to direct the disputing parties to deliberate so that they can produce a wise agreement and can be carried out as efficiently as possible to the system of norms, systems of behavior, and value systems that are in accordance with Pancasila as the ideology of the state. The government is expected to intensify the development of industrial relations to the public, especially the workers and employers community, by further highlighting complaints resolution institutions and making regular observations so that industrial relations disputes can be addressed early.

Keywords: *Mediator Position, Dispute Resolution, Industrial Relations*

I. PENDAHULUAN

Lahirnya hubungan industrial yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 merupakan kebutuhan praktis untuk menciptakan hubungan industrial yang tidak berpola kepada sistem-sistem yang telah bertahun-tahun mendominasi kehidupan di sektor produksi barang dan jasa (individualisme yang melahirkan paham liberalisme dan komunisme yang melahirkan pertentangan kelas dengan segala akibat negatifnya) yang ternyata tidak membawa ketenangan dan ketenteraman kerja serta keseimbangan dan kesinambungan usaha. (Pedoman

Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila, tth, 26).

Kenyataan menunjukkan bahwa hubungan industrial yang harmonis pada dewasa ini adakalanya masih sulit untuk diwujudkan karena masih adanya kepentingan pengusaha dan pekerja yang sukar untuk dipadukan, sehingga apabila salah satu pihak memaksakan kehendaknya kepada pihak yang lain, maka pemenuhan kebutuhan atau kepentingan pihak yang lain akan dirugikan. Oleh karena itu sejalan dengan perkembangan reformasi, Lalu Husni berpendapat bahwa setiap upaya yang menempatkan kaum pekerja pada posisi pinggiran harus dihindarkan karena

akan menciptakan situasi konflik yang berkepanjangan dan tidak akan pernah dapat diatasi. (Lalu Husni, 2004, 20).

Hubungan antara pengusaha dan pekerja harus diarahkan pada hubungan kemitraan agar hubungan yang harmonis di tempat kerja dapat diciptakan.

UU No. 17 Th. 2007 mengarahkan hubungan antara pekerja dan pengusaha kepada hubungan kemitraan untuk secara bersama-sama memajukan perusahaan. Suasana kemitraan (*partnership*) antara pekerja dan pengusaha harus dikembangkan baik mitra dalam produksi, mitra dalam keuntungan, maupun mitra dalam pertanggung jawaban sesuai dengan yang diamanatkan oleh Pasal 33 ayat (1) UUD 1945 bahwa perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan. Apabila ada perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha harus diselesaikan dengan jalan musyawarah melalui perundingan untuk mencapai mufakat sehingga tidak ada kehendak sepihak yang dipaksakan.

Sampai sekarang ini untuk mengatasi berbagai rintangan yang selalu menghadang bangsa Indonesia mencapai masyarakat adil dan makmur masih tetap merupakan impian yang tidak kunjung terwujudkan. Kesadaran hukum para pihak yang terlibat dalam proses produksi barang dan jasa tidak selalu seperti yang diharapkan sehingga sengketa hubungan industrial yang diikuti dengan pemogok-an dan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak makin sering terjadi.

Berbagai bentuk, jenis, atau sifat sengketa hubungan industrial pada dasarnya sangat disadari tidak menguntungkan semua pihak, baik pekerja, pengusaha, maupun pemerintah. Abraham Lincoln pernah mengatakan : “Dalam

setiap perkara sesungguhnya tidak ada pihak yang menang, semua kalah. Hanya satu yang menang yaitu penasehat hukum yang menerima bayaran dari pihak-pihak yang berperkara”. (H. Priyatna Abdurrasyid, 2002, ii).

Kenyataan yang terjadi, pihak-pihak bukan saja kehilangan harta benda, tetapi juga kehilangan persaudaraan dan silaturahmi di antara sesama mereka.

Persengketaan antara pekerja dengan pihak pengusaha kadang-kadang meluas yang seringkali mengakibatkan pekerjaan di perusahaan menjadi lumpuh. Pekerja tidak melaksanakan tugasnya sebelum tuntutan mereka dikabulkan oleh pengusaha. Mereka melakukan pemogokan karena menganggap bahwa pemogokan merupakan senjata yang ampuh dalam memperjuangkan tuntutannya. Akhirnya suasana menjadi semakin memuncak dan lebih panas.

Pengadilan Hubungan Industrial yang dibentuk secara khusus untuk menangani penyelesaian sengketa hubungan industrial, dalam kenyataannya masih menggunakan hukum acara yang terdapat dalam HIR (dengan beberapa pengecualian) mulai dari pendaftaran gugatan hingga eksekusi putusan sehingga bagi kebanyakan pekerja dirasa lebih sulit dan rumit daripada melalui P4 dulu.

Mulai dari pengajuan gugatan (pembuatan, pendaftaran, pembacaan), replik, pembuktian (surat, saksi, per sangkaan, pengakuan, dan sumpah), kesimpulan, hingga putusan perkara, belum lagi untuk proses perkara di pengadilan memakan waktu yang lama. Pada pengadilan tingkat pertama saja setidaknya pekerja harus bersidang antara 8 hingga 10 kali sehingga harus mengeluarkan biaya yang besar (transportasi dan konsumsi) untuk mengikuti proses

persidangan. Berlarut-larutnya per kara di pengadilan hubungan industrial hingga mendapatkan putusan yang tetap banyak terjadi di tingkat Mahkamah Agung. Birokrasi perkara di Mahkamah Agung setidaknya memakan waktu 8 (delapan) bulan yang berakibat pada ketidakjelasan berbagai putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang sebagian besar secara formal belum berkekuatan tetap, sebgus apapun putusan tersebut. Selain itu ada kekhawatiran, Mahkamah Agung akan bersikap terlalu legalistik formal dan melulu melihat pada penerapan hukum acara perdata secara murni sehingga menjadi satu persoalan mendasar yang mengganggu kinerja Pengadilan Hubungan Industrial. (Surya Tjandra, 2009, xii-xiii).

Adanya penyelesaian sengketa melalui jalur mediasi, sebenarnya telah dipraktikkan dalam kehidupan masyarakat Indonesia sejak dahulu kala. Mediasi yang merupakan salah satu bentuk alternatif penyelesaian sengketa telah tumbuh dan berkembang sejalan dengan tumbuhnya keinginan manusia menyelesaikan sengketa secara cepat dan memuaskan kedua belah pihak. Lembaga ini memberikan kesempatan kepada kedua belah pihak yang bersengketa untuk berperan meng ambil inisiatif guna menyelesaikan sengketa yang dibantu pihak ketiga sebagai mediator dengan prinsip *win-win solution* sehingga berbeda dengan putusan pengadilan yang mengandung prinsip *win-lose solution*. Aturan-aturan yang berhubungan dengan pembuktian tidak diterapkan dan tidak ada perekaman hasil sidang. Kedua belah pihak yang bersengketa diberi kesempatan berpartisipasi secara penuh baik dalam memberikan pandangan maupun dalam menggunakan kesempatan bertanya kepada pihak lainnya selama dengar pendapat.

Adanya bantuan pihak ketiga sebagai mediator yang dapat dipercaya dan netral serta mengerti dalam menangani seluruh sengketa dengan tidak memihak sangat dibutuhkan guna membantu para pihak untuk memecahkan permasalahan sehingga memungkinkan perundingan akan lebih efektif yang berakhir dengan musyawarah mufakat demi terciptanya lingkungan kerja yang harmonis.

Tujuan dari mediasi pada dasarnya adalah guna mewujudkan peradilan yang cepat, tepat, adil, dan murah melalui cara musyawarah untuk mencapai mufakat dengan diperantarai oleh pihak ketiga yang netral. Pihak ketiga membantu para pihak yang bersengketa guna mencapai kesepakatan secara suka rela serta untuk menghemat waktu dan menekan biaya yang lepas dari prosedur hukum acara pengadilan.

Berdasarkan Keputusan Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Nomor : Kep-96/PHIJSK/2006 tentang Pedoman Kerja Mediator, Konsiliator, dan Arbiter. Hubungan Industrial, mediator hubungan industrial adalah pelaksana penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan hubungan industrial yang berperan untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan serta bermartabat. Kenyataan dalam praktik menunjukkan bahwa penyelesaian sengketa hubungan industrial melalui jalur mediasi itu meskipun merupakan jalan yang terbaik karena cara ini akan tetap memelihara hubungan yang harmonis antara pekerja dan pengusaha, namun sampai kini masih banyak pekerja dan pengusaha yang belum yakin sepenuhnya terhadap netralitas mediator.

II. PEMBAHASAN

Pengertian Administrasi Negara

Yang dimaksud dengan Administrasi Negara dalam disertasi ini adalah administrasi negara dalam arti selain sebagai aparatur negara, adalah juga sebagai abdi masyarakat yang dibebani tanggung jawab untuk menjalankan fungsinya sebagaimana yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan. Administrasi Negara merealisasikan keputusan-keputusan pemerintah. (Philipus M. Hadjon, 1999, 5-6).

Senada dengan ini adalah pendapat Ridwan yang mengartikan administrasi negara sebagai keseluruhan aparatur pemerintah yang melakukan berbagai aktivitas atau tugas-tugas negara selain tugas pembuatan undang-undang dan pengadilan. (Ridwan HR, tth, 45). Administrasi Negara merealisasikan keputusan-keputusan pemerintah. (Philipus M. Hadjon, 1999, 5-6).

Di bawah UUD 1945, yang dimaksud dengan Pemerintah (*regering*) ialah organ yang dipimpin oleh Presiden Republik Indonesia sebagai penyelenggaranya yang tertinggi, dengan bagian-bagiannya yang terdiri dari Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah. (Bachsan Mustafa, 1985, 67).

Pemerintah Pusat di bawah Presiden adalah Menteri, dan di bawah Menteri adalah Direktur Jenderal. Di dalam praktik, pejabat-pejabat ini dapat melimpahkan sebagian dari wewenang pemerintahannya kepada pejabat-pejabat bawahan yang secara hukum negara sebenarnya hanya merupakan Administrator Negara. Dengan demikian pemerintah dalam arti luas mencakup pula administrasi negara yang dilimpahi wewenang pemerintah dan

pemerintahan. (S. Prajudi Atmosudirdjo, 1995, 15).

Dalam negara hukum modern pengertian Administrasi Negara sama dengan Pemerintah. Hal ini dapat dilihat pada argumen yang dikemukakan oleh Utrecht di antaranya : (E. Utrecht/Moh. Saleh Djindang, 1990, 1).

- a. Menurut Pasal 22 ayat (1) UUD 1945, dalam hal ihwal kegentingan yang memaksa, Presiden berhak menetapkan Peraturan Pemerintah sebagai pengganti undang-undang. Menurut Utrecht, dalam Pasal 22 ayat (1) UUD 1945 tersebut, Pemerintah (Presiden yang dibantu oleh Menteri) yaitu administrasi negara yang berdasarkan inisiatif sendiri dapat membuat peraturan.
- b. Di samping kekuasaan membuat peraturan atas inisiatif sendiri seperti yang terdapat dalam kekuasaan membuat Perpu, maka Pemerintah yaitu Administrasi Negara diberi kekuasaan membuat peraturan organik pada undang-undang.
- c. Pemerintah yaitu Administrasi Negara diberi tugas menyesuaikan peraturan-peraturan yang diadakan pembuat undang-undang pusat dengan keadaan sungguh-sungguh di masing-masing bagian wilayah negara atau menyesuaikan peraturan-peraturan tersebut dengan keadaan umum yang telah berubah sesudah peraturan-peraturan tadi diadakan (tetapi perubahan itu tidak boleh berupa perubahan asasi).
- d. Pemerintah (Administrasi Negara) dapat membuat peraturan pemerintah untuk menjalankan undang-undang sebagaimana

mestinya (Pasal 5 ayat (2) UUD 1945).

Keempat alasan tersebut di atas menunjukkan bahwa kata Pemerintah sama dengan Administrasi Negara.

Fungsi Pemerintah/Administrasi Negara dalam Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial

Fungsi menunjukkan keadaan gerak, aktivitas, dan termasuk dalam suasana kenyataan yaitu pelaksanaan dari tujuan negara yang hendak dicapai sehingga sifatnya riil dan konkret. (F. Isjwara, 1974, 143). Badan yang disertai tugas untuk melaksanakan tujuan negara itu adalah pemerintah. (F. Isjwara, 1974, 143).

Menurut Purnadi Purbacaraka, fungsi itu sama dengan peranan. Peranan berupa tugas dan wewenang. artinya aktualisasi dari peranan ada kalanya dalam bentuk tugas, ada kalanya dalam bentuk wewenang. Tugas (dalam lapangan hukum kenegaraan) sama dengan istilah kewajiban (dalam lapangan hukum perdata) yaitu peranan yang bersifat imperatif, sedang wewenang (dalam lapangan hukum kenegaraan) sama dengan istilah hak (dalam lapangan hukum perdata) yaitu peranan yang bersifat fakultatif. (Soerjono Soekanto dan Ote Salman, 1988, 7).

Sehubungan dengan pendapat Purnadi Purbacaraka tersebut, maka tugas administrasi negara dalam menyelesaikan sengketa hubungan industrial adalah melakukan mediasi kepada para pihak yang bersengketa untuk menyelesaikan sengketa hak, sengketa kepentingan, sengketa pemutusan hubungan kerja, dan sengketa antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Karena tugas itu dalam hukum kenegaraan sama dengan kewajiban dalam hukum perdata, maka kewajiban administrasi negara adalah melakukan

mediasi kepada para pihak yang bersengketa untuk menyelesaikan sengketa hak, sengketa kepentingan, sengketa pemutusan hubungan kerja, dan sengketa antar serikat pekerja dalam satu perusahaan dengan cara yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yaitu sebagai berikut :

- a. memanggil para pihak yang bersengketa untuk dapat didengar keterangannya yang diperlukan;
- b. mengatur dan memimpin mediasi;
- c. membantu membuat perjanjian bersama;
- d. membuat anjuran secara tertulis;
- e. membuat risalah penyelesaian sengketa hubungan industrial;
- f. membuat laporan hasil penyelesaian sengketa hubungan industrial.

Kedudukan Administrasi Negara sebagai Mediator

Istilah kedudukan dalam bahasa Belanda adalah *positie, situatie, status*, (A. Teeuw, 2002, 193). atau dalam bahasa Inggrisnya *situation, state, position, status*. (John M. Echols dan Hasan Shadily, Eds. John U. Wolff dan James T. Collins, 1994, 150). Baik istilah posisi, situasi, maupun status mengandung arti yang sama yaitu suatu keadaan atau tingkatan orang, badan, atau negara. Kedudukan juga dapat diartikan sebagai tempat pegawai tinggal untuk melakukan pekerjaan atau jabatannya. (Poerwadarminta, 1999, 50).

Kepmenakertrans Nomor Kep-92/Men/VI/2004 yang merupakan Peraturan Pelaksanaan UU No. 2 Tahun 2004 menetapkan bahwa mediator Hubungan Industrial adalah pegawai negeri sipil dari instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang telah memenuhi

syarat-syarat tertentu sebagai mediator. Persyaratan yang harus dipenuhi tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.
- b. Warga negara Indonesia.
- c. Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter.
- d. Menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
- e. Berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela.
- f. Berpendidikan sekurang-kurangnya strata satu (S1).
- g. Memiliki legitimasi dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan cara diusulkan oleh :
 - 1) Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial untuk calon mediator pada Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
 - 2) Gubernur untuk calon mediator pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi;
 - 3) Bupati/Wali Kota untuk calon mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota.

Untuk memperoleh legitimasi tersebut, harus dipenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

- a. telah mengikuti serta lulus pendidikan dan pelatihan teknis hubungan industrial dan syarat kerja yang dibuktikan dengan sertifikat dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
- b. telah melaksanakan tugas di bidang pembinaan hubungan industrial sekurang-kurangnya satu tahun setelah lulus pendidikan dan latihan teknis hubungan industrial dan syarat kerja.

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat memberikan legitimasi kepada kepala instansi yang bertanggung

jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/ Kota untuk menjadi mediator tanpa mengikuti persyaratan tersebut di atas berdasarkan pengusulan Kepala Daerah setempat.

Sebagai pegawai negeri sipil (PNS) dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, mediator baik yang berkedudukan di Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kantor/Dinas/Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi, maupun Kantor/Dinas/Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota, merupakan peran sentral yang sangat dominan dalam menjaga dan memelihara keseimbangan. Untuk mewujudkan keseimbangan kepentingan di antara para pelaku proses produksi barang dan jasa dalam rangka meningkatkan semangat kemitraan pekerja dan pengusaha dalam perusahaan, telah diberlakukan berbagai macam peraturan perundang-undangan dan mencabut yang dianggap sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan pembangunan. Hal ini dimaksudkan agar segala bidang kehidupan yang berhubungan dengan masalah hubungan industrial dapat dilakukan secara tertib. (Sri Haryani, tth, 25).

Untuk itu adanya kesadaran saling menyadari hak dan kewajiban masing-masing dipandang sebagai syarat penting yang harus diwujudkan. Pemerintah/administrasi negara mempunyai tanggung jawab baik langsung maupun tidak langsung untuk memberikan arahan dan pengaruh terhadap institusi-institusi dalam masyarakat.

Pemerintah sebagai pemegang otoritas kebijakan memainkan peranan penting dalam melaksanakan pembangunan untuk memotivasi kegiatan dan partisipasi

masyarakat melalui penyediaan berbagai fasilitas bagi perkembangan kegiatan ekonomi. Suatu variabel kunci dalam hubungan industrial adalah pembuat keputusan dalam wilayah yang berhubungan dengan kehidupan kerja. Keputusan-keputusan pemerintah direalisasikan oleh administrasi negara yang dalam rangka otonomi daerah sebagian dikelola oleh Dinas-Dinas yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

Kep. Menakertrans Nomor Kep-92/Men/VI/2004 menugaskan kepada mediator hubungan industrial untuk melakukan mediasi kepada para pihak yang bersengketa guna menyelesaikan sengketa hak, sengketa kepentingan, sengketa pemutusan hubungan kerja, dan sengketa antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Keputusan Menteri ini kemudian ditindaklanjuti dengan diterbitkannya Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Nomor : Kep-96/PHIJSK/2006 tentang Pedoman Kerja Mediator, Konsiliator dan Arbiter Hubungan Industrial yang pada bagian Menimbang huruf a nya menyatakan bahwa Mediator Hubungan Industrial adalah pelaksana penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar Pengadilan Hubungan Industrial yang berperan untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan serta bermartabat.

Salah satu metode yang digunakan oleh mediator untuk mencapai tujuannya adalah mengutamakan musyawarah untuk mencapai mufakat dengan berpedoman kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam setiap pelaksanaan sidang, pertama tama mediator harus mengkaji permasalahan

secara mendalam, menganalisisnya menggunakan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan kemudian menyampaikan hasil analisis kepada para pihak yang bersengketa. Jika pada akhir sidang pertama para pihak masih tidak dapat mencapai solusi, maka mediator akan memberikan saran dan usulan penyelesaian permasalahan bagi para pihak untuk dirundingkan pada sidang mediasi berikutnya.

Karena yang menjadi mediator tersebut adalah pegawai negeri sipil (PNS) atau administrasi negara dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, maka administrasi negara baik yang ada di Pusat maupun di Daerah dalam kedudukannya sebagai mediator penyelesaian sengketa hubungan industrial tidak berdiri sendiri, melainkan secara struktural ada di bawah instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan menempati posisi sebagai pembina yang mengayomi, membimbing, melindungi, dan mendamaikan.

Mengingat kedudukan administrasi negara sebagai mediator adalah sebagai pembina yang berperan untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis, maka mediator dapat melakukannya dengan mediasi preventif ataupun mediasi represif. Mediasi preventif maksudnya untuk mengantisipasi terjadinya sengketa hubungan industrial, yang dapat pula mencakup pemberian konsultasi, memberikan penyuluhan, maupun mengadakan pelatihan dalam berbagai jenis proses perubahan organisasi yang spesifik, kemampuan memecahkan masalah, dan mengambil keputusan secara perorangan atau kelompok. Mediator dapat membantu pihak manajemen dan pekerja/serikat pekerja mengidentifikasi kepentingan

bersama dan mencapai penyelesaian yang bersifat sama-sama menang (*win-win solution*) misalnya dalam masalah pembagian kerja dan keuntungan. Oleh karena itu, untuk membantu pengusaha dan pekerja/serikat pekerja mencapai tujuan bersama, mediator harus mampu membimbing kedua belah pihak dengan cara melakukan penilaian atas kualitas dan perkembangan hubungan mereka serta mengidentifikasi bidang-bidang yang membutuhkan perbaikan. Dalam menghadapi permasalahan yang akan menjurus kepada terjadinya sengketa hubungan industrial, setelah mediator melakukan diskusi dengan kedua belah pihak dan kemudian menganalisisnya, mediator dapat merekomendasikan untuk mengadakan pelatihan guna meningkatkan keahlian dan pemahaman yang tepat dalam membantu menyelesaikan berbagai macam permasalah-an.

Mediasi preventif adalah untuk membantu pengusaha dan pekerja/serikat pekerja mencapai tujuan bersama. Berdasarkan penelitian, mediasi preventif di Indonesia secara implisit memang sudah ada tetapi tidak ada peraturan perundang-undangan yang secara khusus mengaturnya. Apabila dibandingkan dengan di Singapura, ternyata Singapura lebih maju daripada Indonesia. Di Singapura, Divisi Hubungan Perburuhan Kementerian Perburuhan memiliki unit mediasi preventif. Divisi ini mendeteksi sengketa hubungan industrial secara dini melalui unit pelayanan informasi perburuhannya. Satu kali terdeteksi adanya sengketa hubungan industrial, pejabat kementerian perburuhan melibatkan diri dalam mediasi preventif untuk menghadang kemungkinan terjadinya sengketa hubungan industrial. (Sharma, Basu, 1985, 79).

Divisi Hubungan Industrial Kementerian Perburuhan memberikan perantara-an dan mendamaikan para pihak setelah menerima pemberitahuan adanya kemungkinan akan terjadi sengketa antara pekerja dan pengusaha.

Menurut Anantaraman, *pre ventive mediation is to prevent industrial conflict from becoming so entrenched as to develop into disputes and they need not be taken up by the ministry of labour.* (V. Anantaraman , 1990, 158). Untuk itu mediator harus mampu membimbing kedua belah pihak dengan cara melakukan penilaian atas kualitas dan perkembangan hubungan mereka dan mengidentifikasikan bidang-bidang yang membutuhkan perbaikan.

Adanya hubungan kerja sama yang erat, komunikasi yang lancar antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah/administrasi negara merupakan salah satu syarat untuk memecahkan masalah-masalah ketenagakerjaan secara baik. Pertemuan-pertemuan secara periodik antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah/administrasi negara untuk memecahkan berbagai macam permasalahan ketenagakerjaan perlu digalakkan dalam rangka menciptakan hubungan industrial yang harmonis. Gagasan-gagasan serta pemikiran masing-masing pihak dapat dikembangkan melalui forum tripartit. Usaha perbaikan dan tindakan-tindakan untuk mengurangi timbulnya persengketaan baik yang bersifat preventif maupun represif secara efektif dalam forum ini dapat ditingkatkan.

Adanya kelembagaan keluh kesah juga dalam setiap perusahaan sangat diperlukan. Di Malaysia, kebanyakan perusahaan yang telah membentuk serikat pekerja memiliki prosedur keluh kesah, dan ini akan memungkinkan dimasukkan ke dalam Perjanjian Kerja Bersama (*Collective*

Labour Agreemen). Di Indonesia sampai kini belum ada peraturan perundang-undangan yang secara khusus mengatur kelembagaan keluh kesah ini meskipun sejak zaman Orde Baru pemerintah telah menginstruksikan agar kelembagaan ini dikembangkan dalam setiap perusahaan. Agar kelembagaan dapat dipahami oleh semua pihak, maka perlu dituangkan dalam Peraturan Perusahaan atau dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Mekanisme keluh kesah ini perlu dibentuk sedemikian rupa agar semua pihak dapat menggunakannya secara efektif sehingga terjadinya sengketa hubungan industrial dapat diantisipasi secara dini.

Berdasarkan penelitian di lapangan, di beberapa perusahaan garmen telah diterapkan sistem SMS yang menangani keluh-kesah bagi para pekerja. Hal ini dilakukan karena kebanyakan keluhan dari para pekerja tidak terhubung dengan sistem dan tidak tercatat sebagaimana mestinya sehingga menyebabkan keluhan-keluhan yang masuk tidak dapat ditindaklanjuti tepat waktu.

Dengan adanya sistem SMS ini, para pekerja dapat menyampaikan keluhan-an mereka secara rahasia. Keluhan pekerja disampaikan dalam bentuk SMS melalui telephone genggam yang mereka miliki ke nomor telephone yang telah ditentukan dan dikelola secara sistematis oleh komputer. Sistem ini kemudian menyaring keluhan para pekerja sesuai dengan kategori yang telah ditentukan. Secara otomatis, sistem SMS ini akan memberikan ringkasan laporan analitis secara berkala (mingguan/bulanan) kepada pihak pengusaha serta pelacakan untuk memastikan tindak lanjut atas laporan tersebut. Selanjutnya, dengan sistem SMS ini dapat menciptakan pesan otomatis untuk memberitahukan bahwa keluhan para

pekerja telah diterima dan akan ditindaklanjuti oleh pihak yang berwenang. Perusahaan yang telah mengimplementasikan sistem SMS keluh kesah ini antara lain adalah PT Citra Abadi Sejati dan Adidas.

Keuntungan dari Sistem SMS Keluh Kesah ini adalah sebagai berikut :

- a. Para pekerja dapat mengirimkan keluhan melalui sebuah sistem yang dapat dijamin kerahasiannya.
- b. Sistem dapat menyaring sehingga dapat mengategorikan keluhan berdasarkan frekuensi pelaporan serta tingkat keseriusan suatu permasalahan.
- c. Para pekerja dapat mengirimkan keluhan mereka dengan biaya yang murah.
- d. Perusahaan dapat secara proaktif menginformasikan keputusan-keputusan yang diambil oleh manajemen karena memiliki data yang akurat.

Selain dengan SMS, dapat pula dilakukan melalui dialog sosial antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha. Dalam forum ini, pekerja/serikat pekerja dan pengusaha mampu bekerja sama menangani permasalahan yang timbul, menemukan solusi, dan membangun perusahaan yang mampu bertahan.

Suatu dilema yang dihadapi dalam kehidupan perusahaan di Indonesia sekarang ini adalah masih banyaknya perusahaan yang tidak membuat PKB karena tidak adanya serikat pekerja dalam perusahaan tersebut. Hanya sebagian kecil perusahaan saja yang telah mempunyai PKB dan itu juga hanya beberapa perusahaan besar, padahal dengan adanya PKB dalam perusahaan, hak serta kewajiban pekerja dan pengusaha akan

terlindungi sehingga sengketa hubungan industrial dapat diantisipasi secara dini.

Apabila perbedaan persepsi antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha masih belum dapat diselesaikan oleh kedua belah pihak dalam perusahaan, maka perlu segera masalahnya diajukan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat untuk diminta bantuannya. Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, setelah menerima pengajuan permasalahan dari salah satu atau kedua belah pihak yang bersengketa, dengan segera memberikan klarifikasi agar para pihak yang bersengketa mengadakan musyawarah. (wawancara dengan Mediator Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung, Februari 2019).

Apabila setelah diberi klarifikasi oleh pejabat yang berwenang tidak berhasil, maka pihak yang bersengketa melanjutkan perkaranya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Peraturan perundang-undangan sebagai sarana untuk menciptakan ketertiban dan kepastian hukum, mengatur keseimbangan serta keserasian kepentingan (hak-hak dan kewajiban) pekerja dan pengusaha. Dengan peraturan perundang-undangan ke tenagakerjaan, tekanan-tekanan sosial, ekonomi, dan politik dapat dihindarkan karena selain melindungi kaum pekerja, peraturan perundang-undangan juga menetapkan standar-standar minimum tertentu termasuk upah, mengatur pembinaan dan penempatan tenaga kerja, mengatur hubungan kerja dan perlindungan tenaga kerja, serta jaminan sosial tenaga kerja.

Pemerintah dalam pembentuk undang-undang merupakan pemeran utama yang dapat mengubah aturan dalam sistem yang ada. Hal ini tercermin dalam berbagai

peraturan yang memberikan kewenangan kepada pemerintah untuk menentukan beberapa hal seperti yang dikemukakan oleh Aloysius Uwiyono yaitu sebagai berikut: (Aloysius Uwiyono, 2004, 89).

- a. keabsahan suatu peristiwa hukum ketenagakerjaan hanya dapat diper-oleh melalui legalisasi, pendaftaran, atau melalui mekanisme perizinan pemerintah;
- b. peraturan perundang-undang an yang ditetapkan pe merintah berfungsi sebagai standar minimum atau standar maksimum.

Adanya asas kebebasan berkontrak juga dalam hukum ketenagakerjaan dipengaruhi oleh kebijakan pemerintah yang dominan dalam menetapkan peraturan perundang-undangan. Sebagai contoh adalah mengenai pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Pasal 132 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 menentukan bahwa PKB yang telah ditandatangani oleh para pihak yang membuatnya, kemudian didaftarkan oleh pengusaha pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Selanjutnya Pasal 27 ayat (3) Permenakertrans No. Per-08/Men/III/2006 tentang Perubahan Kepmenakertrans Nomor : Kep-48/Men/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama menentukan, bahwa pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan harus meneliti kelengkapan persyaratan formal dan materiil naskah PKB yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pejabat tersebut wajib menerbitkan Surat Keputusan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama dalam waktu paling lama enam hari kerja sejak

diterimanya permohonan pendaftaran. Apabila persyaratan tersebut tidak terpenuhi dan atau terdapat materi PKB yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka pejabat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan memberikan catatan pada surat keputusan pendaftaran mengenai pasal-pasal yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Isi PKB dapat dinyatakan bertentangan dengan undang-undang apabila isi PKB tersebut kualitas dan kuantitasnya lebih rendah dari peraturan perundang-undangan. Berdasarkan Pasal 124 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003, apabila isi PKB bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan. Akibatnya kebebasan berkontrak dalam hukum ketenagakerjaan telah tereduksi.

Menurut Uwiyo, Pembentuk undang-undang dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia yang menganut sistem hukum Eropa Kontinental adalah pemerintah sehingga mengakibatkan kebebasan berkontrak tereduksi karena: (Aloysius Uwiyo, 2004, 89).

- a. perjanjian yang dibuat secara suka-rela oleh para subjek hukum hanya sah jika perjanjian tersebut tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang ditetapkan oleh pemerintah;
- b. kebebasan berkontrak di sini hanya dapat dilakukan dalam merundingkan hal-hal yang berada di bawah standar maksimum atau di atas standar minimum yang ditetapkan

pemerintah melalui berbagai peraturan perundang-undangan;

- c. Berdasarkan alasan-alasan tertentu, suatu perjanjian dilarang atau diancam dengan sanksi batal demi hukum.

Meskipun tampak adanya pemantapan, pengakuan, dan apresiasi terhadap pekerja berupa usaha yang positif dengan jalan mengintensifkan dan mengekstensifkan hubungan kerja, namun hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha masih juga merupakan masalah yang penuh diliputi dengan problema kontroversial. Perbedaan-perbedaan yang menjadi sumber kontroversial antara pekerja dan pengusaha dalam banyak hal menjadi alasan timbulnya sengketa hubungan industrial yang tajam, bahkan dapat menjurus kepada suatu konfrontasi yang tidak menguntungkan bagi kedua belah pihak. Keadaan seperti ini dapat dimaklumi karena dalam era industrialisasi dengan semakin kompleksnya permasalahan, dapat memicu meningkatnya sengketa hubungan industrial yang semakin kompleks pula sehingga untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, maka diperlukan adanya sistem pengawasan yang baik. Pengawasan ini adalah termasuk kebutuhan untuk memastikan bahwa :

- a. peraturan perundang-undangan yang berlaku dipatuhi di tempat kerja;
- b. pengusaha dan pekerja mendapatkan informasi dan panduan mengenai bagaimana mematuhi persyaratan-persyaratan hukum;
- c. perusahaan mengadopsi tindakan-tindakan untuk memastikan praktik dan lingkungan di tempat kerja tidak menempatkan pekerja mereka dalam risiko-risiko yang

terkait dengan keamanan dan kesehatan;

- d. informasi umpan balik dan pembelajaran dari praktik-praktik yang digunakan sebagai cara untuk mengembangkan peraturan dalam memperbaiki lingkup perlindungan hukum, dengan mempertimbangkan risiko-risiko baru yang terkait dengan masalah sosial, fisik, dan psikologis.

Persoalan yang terjadi dalam merespons globalisasi, dengan adanya pengawasan ketenagakerjaan dapat diperoleh solusi yang komprehensif dikombinasikan dengan tanggung jawab perusahaan secara sosial dan hubungan industrial yang baik, dapat menjadi strategi “ *win-win* ” untuk mempromosikan pembangunan yang berkesinambungan. Setiap ada perbedaan pendapat antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha yang akan menjurus kepada terjadinya sengketa hubungan industrial dapat dicegah sedini mungkin meskipun timbulnya sengketa hubungan industrial dalam suatu negara, merupakan suatu kejadian yang wajar sebagai akibat belum serasinya pemakaian ukuran dan kaca mata dalam menilai permasalahan bersama yang kadang-kadang tidak dapat dihindarkan. Akibatnya kepentingan pihak yang satu berhadapan dengan kepentingan pihak lainnya yang berbeda seperti perbedaan pendapat antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha mengenai :

- a. syarat-syarat kerja dan kondisi kerja,
- b. interpretasi perjanjian kerja bersama atau putusan pengadilan industrial,
- c. tidak dilaksanakannya perjanjian kerja bersama atau putusan pengadilan industrial,

- d. substansi peraturan per undang-undangan ketenagakerjaan yang tidak menjamin adanya ketenteraman kerja dan ketenangan berusaha. Ketenteraman kerja dan ketenangan berusaha (*industrial peace*) ini dapat dicapai oleh peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan apabila dapat dipenuhinya tiga jaminan yaitu jaminan perlindungan ketenagakerjaan, jaminan adanya ketenangan berusaha, dan jaminan pelaksanaan demokrasi di tempat kerja. (Aloysius Uwiyono, 2003, 10).

Beberapa permasalahan yang muncul di tempat kerja bisa saja disebabkan karena kesalahpahaman yang disebabkan oleh perbedaan kebudayaan. Semakin ketatnya persaingan bisnis dan keterbatasan peluang untuk pengembangan usaha, menjadi pemicu juga terjadinya sengketa hubungan industrial meskipun menurut Lanny Ramli, adanya sengketa itu tidak selamanya membawa dampak negatif. Sengketa juga mempunyai beberapa fungsi yakni : (Lanny Ramli, 2007, 42).

- a. dapat mempromosikan iden titas,
- b. dapat membentuk, menegaskan, dan menyesuaikan dengan beberapa nilai yang telah ada,
- c. sering dapat membantu perkembangan atas kesadaran akan kesamaan,
- d. sering digunakan untuk menyatukan persamaan pikiran pada dan antara orang-orang dan kelompok.

Pemerintah/administrasi negara dalam posisinya sebagai mediator berperan untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan, dan

bermartabat. Dalam menjalankan fungsinya sebagai mediator pada dasarnya tidak jauh berbeda dengan mediator-mediator di bidang keperdataan lainnya yaitu menentukan suatu proses mediasi, tetapi dalam hubungan industrial, mediator berkewajiban pula untuk memberikan pembinaan. (Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Disnakertrans Kota Bandar Lampung, 12-2-2019).

Maksud pembinaan ini adalah selain untuk menciptakan hubungan yang harmonis antara pekerja dan pengusaha, juga merupakan salah satu di antara tugas mendiator hubungan industrial yaitu untuk membina hubungan pribadi dengan para pihak yang bersengketa. Keterlibatan aparatur pemerintah dalam kedudukannya sebagai mediator, maka fungsi pembinaan terhadap terwujudnya hubungan industrial yang harmonis, sekaligus sebagai pengendali.

Dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis, administrasi negara dalam kedudukannya sebagai mediator harus bersifat netral demi menjaga hubungan yang baik dengan para pihak yang bersengketa, jangan cenderung kepada salah satu pihak atau cenderung memihak posisi salah satu pihak yang bersengketa meskipun persepsi aparatur pemerintah dalam kedudukannya sebagai unsur pemerintah dan sebagai unsur administrasi, dapat dipengaruhi oleh banyak hal termasuk oleh konfigurasi politik yang berlaku. Sebagai unsur masyarakat, aparatur pemerintah persepinya akan dipengaruhi oleh sosial budaya yang berkembang dilingkungannya.

Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat khususnya kepada masyarakat pekerja dan pengusaha melalui jalur mediasi, administrasi negara dalam kedudukannya sebagai mediator

berkewajiban memfasilitasi penyelesaian sengketa yang terjadi dalam hubungan industrial dengan mempertemukan kepentingan kedua belah pihak yang bersengketa. Selain itu, berfungsi juga sebagai pendamping dan penasihat meskipun tidak mudah untuk mengembangkan kerja sama dan dialog dua arah yang di dalamnya terdapat berbagai kepentingan yang berbeda, namun hal itu dibutuhkan untuk menyamakan persepsi dan membangun kepercayaan demi kepentingan bersama. Karena itu, kedua belah pihak yang bersengketa harus duduk bersama dan tidak saling menyalahkan. Kedua belah pihak harus saling menghormati karena merupakan mitra kerja yang harus saling mendukung untuk kepentingan bersama. Dengan demikian, maka secara tidak langsung pemerintah/administrasi negara telah membina hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha dalam sengketa hubungan industrial yang diselesaikan dengan mediasi. Mediator dalam menyelesaikan sengketa di meja mediasi tersebut selalu mengutamakan pendekatan *win-win solution*, yaitu pendekatan mediasi di mana persengketaan diselesaikan tuntas oleh para pihak dengan kemenangan berimbang.

Administrasi Negara dalam kedudukannya sebagai mediator dalam menyelesaikan sengketa mempunyai tugas yang berat karena mediasi dalam kasus tertentu menjadi sangat sulit. Adanya benturan-benturan yang timbul sebagai akibat belum serasinya pemakaian ukuran dan kaca mata untuk menilai permasalahan bersama kadang-kadang apabila ada perbedaan paham antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha tidak bisa diatasi dengan jalan perdamaian, sehingga untuk menuju hubungan industrial yang harmonis

dan dinamis adakalanya sulit untuk dicapai. Oleh karena itu administrasi negara sebagai mediator harus memahami pelaksanaan sistem hubungan industrial di negaranya termasuk di antaranya :

- a. perkembangan serta struktur serikat pekerja dan asosiasi pengusaha,
- b. metode yang berlaku dalam perundingan bersama,
- c. prosedur dan pelaksanaan negosiasi,
- d. cara kerja lembaga negosiasi yang telah disepakati dan didirikan oleh kedua belah pihak, serta
- e. penyebab utama dan pola persengketaan.

Dalam penyelesaian sengketa pada tingkat perusahaan, setiap mediator perlu memahami pelaksanaan hubungan industrial di perusahaan yang bersangkutan termasuk :

- a. pemahaman manajemen sumber daya manusia,
- b. fungsi serikat pekerja dan peran perwakilan pekerja atau perwakilan serikat pekerja tingkat lokal atau sistem perwakilan pekerja lainnya,
- c. prosedur penyampaian keluhan dan tindakan disipliner, serta
- d. perangkat konsultasi bersama.

III. PENUTUP

Kedudukan Administrasi Negara sebagai mediator dalam menciptakan hubungan yang harmonis adalah sebagai pembina dan pelaksana penyelesaian sengketa hubungan industrial di luar pengadilan guna mengarahkan para pihak yang bersengketa menempuh musyawarah untuk mufakat yang dapat menghasilkan suatu kesepakatan yang bijaksana dan dapat dilaksanakan seefisien mungkin dengan

berlandaskan kepada sistem norma, sistem perilaku, serta sistem nilai yang sesuai dengan Pancasila sebagai ideologi negara. Saran Pemerintah diharapkan untuk lebih mengintensifkan pembinaan hubungan industrial kepada masyarakat khususnya masyarakat pekerja dan pengusaha, dengan lebih menonjolkan lembaga penyelesaian keluh kesah serta melakukan pengamatan-pengamatan yang teratur, agar sengketa hubungan industrial dapat ditanggulangi secara dini.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- Aloysius Uwiyono, *Masalah-masalah Aktual Hukum Perburuhan*, FH Pascasarjana Universitas Indonesia, Jakarta, 2004.
- Bachsan Mustafa, *Pokok-pokok Hukum Administrasi Negara*, Alumni, Bandung, 1985.
- E. Utrecht/Moh. Saleh Djindang, *Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia*, Cet. kesembilan, Ichtiar Baru, Jakarta, 1990, Lihat pula E.Utrecht/Moh. Saleh Djindang, *Pengantar dalam Hukum Indonesia*, Cet. Kesebelas, Ichtiar Baru, Jakarta, 1989 .
- F. Isjwara, *Pengantar Ilmu Politik*, Cet. ke-5, Binacipta, 1974.
- H. Priyatna Abdurrasyid, *Arbitrase & Alternatif Penyelesaian Sengketa Suatu Pengantar*, PT Fikahati Aneska bekerja sama dengan Badan Arbitrase Nasional Indonesia (BANI), 2002.
- John M. Echols dan Hasan Shadily, Eds. John U. Wolff dan James T. Collins, *Kamus Indonesia-Inggris*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1994.
- Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & di Luar Pengadilan*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004.

Philipus M. Hadjon, et.al., *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia (Introduction to the Indonesian Administrative Law)*, Cet. Keenam, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 1999.

Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, tanpa tahun.

Soerjono Soekanto dan Otje Salman, *Disiplin Hukum dan Disiplin Nasional*, Rajawali, Jakarta, 1988.

Sri Haryani, *Hubungan Industrial di Indonesia*, AMP YKPN, Yogyakarta, tanpa tahun.

Surya Tjandra (Ed.), *Hakim Ad Hoc Menggugat (Catatan Kritis Pengadilan Hubungan Industrial)*, Cetakan Pertama, TURC, Jakarta, 2009.

V. Anantaraman, *Singapore Industrial Relations System*, Mc Grow Hill Book Co., Singapore, 1990.

B. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

UU No. 17 Th. 2007 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025.

Keputusan Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Nomor : Kep-96/PHIJSK/2006 tentang Pedoman Kerja Mediator, Konsiliator, dan Arbiter

Keputusan Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Nomor : Kep-96/PHIJSK/2006 tentang Pedoman Kerja Mediator, Konsiliator dan Arbiter Hubungan Industrial

C. SUMBER LAIN

Aloysius Uwiyono, "*Implikasi Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 terhadap Iklim*

Investasi", *Jurnal Hukum Bisnis*, Vo. 22, No. 5-2003,

A. Teeuw, *Kamus Indonesia Belanda*, Kerja Sama Perwakilan Koninklijk Instituut voor Taal-, Land-, en Volkenkunde dengan Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia bersama Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2002.

Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Edisi kedua, Departemen Pendidikan Nasional, Balai Pustaka, Jakarta, 1999; Em Zul Fajri dan Ratu Aprilia Senja, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Difa Publisher, tanpa tahun; Muhammad Ali, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia Modern*, Pustaka Amani, Jakarta, tanpa tahun;

Sofyan Yacub, *Kamus Induk Istilah Ilmiah Seri Intelektual*, Target Press, Surabaya, 2003.

Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila (HIP), Penerbit Departemen Tenaga Kerja RI, tanpa tahun.

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Disnakertrans Kota Bandar Lampung.

Hasil wawancara dengan Mediator Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung.

PEDOMAN PENULISAN

1. Naskah bersifat orisinal, baik berupa hasil riset atau tinjauan atas suatu permasalahan hukum yang berkembang di masyarakat (artikel lepas), dimungkinkan juga tulisan lain yang dipandang memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu hukum.
2. Penulisan terdiri atas beberapa bab penulisan hasil penelitian terdiri dari 3 BAB, yaitu ; BAB I. PENDAHULUAN (Latar Belakang dan Rumusan Masalah) BAB II. PEMBAHASAN (Kerangka Teori dan Analisis), dan BAB III. PENUTUP (Kesimpulan dan Saran).
3. Tulisan menggunakan bahasa indonesia maupun bahasa inggris yang memenuhi kaidah bahasa yang baik dan benar, tulisan menggunakan bahasa indonesia disertai abstrak dalam bahasa inggris (200 kata) dan Kata kunci, ketentuan ini berlaku sebaliknya.
4. Setiap kutipan harus menyebutkan sumbernya, dan ditulis pada akhir kutipan dengan memberi tanda kurung (bodynote). Sumber kutipan harus memuat nama pengarang, tahun penerbitan dan halaman .Contoh : satu penulis (Bagir Manan, 1994: 20), Dua Penulis (Jimly Asshidiqqie dan M.Ali Syafa'at, 2005: 11), Tiga atau lebih penulis menggunakan ketentuan et.al (dkk). Untuk artikel dari internet dengan susunan: nama penulis, judul tulisan digaris bawah, alamat website, waktu download/unduh.
5. Naskah harus disertai dengan daftar pustaka atau referensi ,terutama yang digunakan sebagai bahan acuan langsung . Daftar pustaka dan referensi bersifat alfabetis dengan format; nama pengarang, judul buku, nama penerbit, kota terbit, dan tahun penerbitan. Contoh: Bagir Manan, Hubungan Antara Pemerintah Pusat dan Daerah Menurut UUD 1945, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 1994.
6. Panjang tulisan antara 15-25 halaman, font times new roman dengan 1,15 spasi. Dalam hal hal tertentu berlaku pengecualian panjang tulisan.
7. Naskah disertai nama lengkap penulis, alamat e-mail dan lembaga tempat berafiliasi saat ini, dan hal lain yang dianggap penting.

Jurnal **KEADILAN PROGRESIF** diterbitkan oleh Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Bandar Lampung. Jurnal ini dimaksudkan sebagai media komunikasi, edukasi dan informasi ilmiah bidang ilmu hukum. Dengan Keadilan Progresif diharapkan terjadi proses pembangunan ilmu hukum sebagai bagian dari mewujudkan cita-cita luhur bangsa dan negara.

Redaksi **KEADILAN PROGRESIF** menerima naskah ilmiah berupa laporan hasil penelitian, artikel lepas yang orisinal dari seluruh elemen, baik akademisi, praktisi, lembaga masyarakat yang berminat dalam pengembangan ilmu hukum.

Alamat Redaksi:
JURNAL KEADILAN PROGRESIF
Gedung B Fakultas Hukum Universitas Bandar Lampung
Jalan Zainal Abidin Pagar Alam No. 26, Labuhan Ratu
Bandar Lampung 35142
Telp: 0721-701979/ 0721-701463 Fax: 0721-701467
Email: keadilan_progresif@yahoo.com dan
tamirusli963@gmail.com

