

# **JURNAL** **KEADILAN PROGRESIF**

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

<b>ZAINAB OMPU JAINAH</b>	<b>Kewajiban Rehabilitasi Medis Korban Penyalahgunaan Narkotika (Studi Peraturan Bersama Nomor: 01/111/2014/BNN)</b>	<b>1-15</b>
<b>AGUS ISKANDAR</b>	<b>Kedudukan Administrasi Negara Sebagai Mediator Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial</b>	<b>16-29</b>
<b>TAMI RUSLI</b>	<b>Analisis Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2012 Terhadap Tanggungjawab Sosial Perusahaan BUMN Sebagai Salah Satu Pelaku Usaha dalam Perekonomian (Studi Pada PT. Pembangunan dan Perumahan (Persero) Tbk)</b>	<b>30-39</b>
<b>ZAINUDIN HASAN</b>	<b>Pertanggungjawaban Pelaku Tindak Pidana Penggelapan dalam Jabatan di Perseroan Terbatas</b>	<b>40-48</b>
<b>S. ENDANG PRASETYAWATI</b>	<b>Pengaturan Kepemilikan Sertifikasi Kompetensi Bagi Tenaga Kerja Profesional (Studi Pada PT. Keandra Jaya Sakti Kota Bandar Lampung)</b>	<b>49-61</b>
<b>HERLINA RATNASI</b>	<b>Pelaksanaan Perjanjian Lisensi Antara Pemberi Lisensi dengan Penerima Lisensi Pada Rahasia Dagang (Studi Pada Direktorat Jenderal HKI Kementerian Hukum dan HAM Propinsi)</b>	<b>62-72</b>
<b>ITIE SYAHNAZ NATALIA</b>	<b>Tinjauan Yuridis Mengenai Transaksi E- Commerce Berdasarkan Perspektif Hukum Perdata</b>	<b>73-84</b>

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. 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 years The 2007 National Long Term Development Plan 2005-2025 mandates harmonious industrial relations with appropriate protection, and the process of creating an industry that meets all parties, is a desirable feature of the labor market. In connection with this, the purpose of this study is to study and analyze the position of the state administration as a mediator in creating harmonious relations, to study and analyze strengthening laws that support through mediation to create harmonious relations, and to study, analyze, and find concepts endorsed in a harmonious industry. The method used in this research is descriptive analytical with normative juridical approach, qualitative normative analysis method. The results of the study indicate that the position of the State administration as a mediator in finding harmonious relations is as an adviser and executor of industrial relations agreements outside the court, in order to connect the disputing parties with deliberations to reach consensus, be able to produce what is being done and can be seen looking efficient that can be sought For norm systems, policy systems and value systems that are in accordance with Pancasila as state ideology. The Government's suggestion is expected to intensify the fostering of industrial relations to the special community of workers and employers, with more institutions improving complaints and conducting regular monitoring, so that industrial relations disputes can be resolved early.*

**Keywords:** *State Administration Position, Mediator, 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.<sup>1</sup>

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”.<sup>2</sup> Kenyataan yang terjadi, pihak-pihak bukan

---

<sup>1</sup> Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila (HIP), Penerbit Departemen Tenaga Kerja RI, tanpa tahun, hlm. 26.

<sup>2</sup> H. Priyatna Abdurrasyid, *Arbitrase&Alternatif Penyelesaian Sengketa Suatu Pengantar*, PT Fikahati Aneska bekerja sama dengan Badan Arbitrase Nasional Indonesia (BANI), 2002, hlm. ii.

saja kehi-hilangan harta benda, tetapi juga kehilangan persaudaraan dan silaturahmi di antara sesama mereka. Situasi yang demikian itu menurut Otje Salman S. dan

Anthon F. Susanto sudah seharusnya diperbaiki, salah satunya adalah diperlukannya konsep berpikir holistik untuk memahami persoalan yang terjadi saat ini dan inilah suatu masa yang dapat dikatakan bahwa hukum di Indonesia mengalami masa transisi.<sup>3</sup> Abraham Lincoln menasihatkan : “Hindarilah berperkara di pengadilan, sedapat mungkin ajaklah tetangga-tetangga anda untuk berkompromi. Tunjukkan kepada mereka betapa orang yang menang berperkara seringkali merupakan orang yang kalah”.<sup>4</sup> Setiap ada perbedaan pendapat yang akan menjurus kepada timbulnya sengketa hubungan industrial dapat dimusyawarahkan agar dapat dicapai penyelesaian secara mufakat. Musyawarah merupakan media komunikasi antar mitra dalam segala hal untuk kemajuan perusahaan yang dirasakan sebagai milik bersama dalam suasana kesetiakawanan.

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 memperjuangkanuntutannya. Akhirnya suasana menjadi semakin memuncak dan lebih panas.

Kasus pemogokan yang terjadi di perusahaan-perusahaan menunjukkan bahwa pemogokan merupakan senjata yang ampuh karena dari kasus-kasus pemogokan yang terjadi di berbagai wilayah, para pengusaha baru mengabulkan tuntutan para pekerjanya setelah mereka mengadakan pemogokan.<sup>5</sup>

Pemogokan secara yuridis formal diakui sebagai hak dasar pekerja dalam memperjuangkan nasibnya meskipun akibatnya akan mengganggu kelancaran jalannya perekonomian apalagi apabila tindakan pemogokan tersebut disertai dengan tindakan anarkis yang dapat menimbulkan kerugian kepada pihak lainnya.

Menghadapi keadaan seperti ini, pemerintah juga mengalami dilema dalam menghadapi dan menyelesaikan kasus-kasus ketenagakerjaan terutama tuntutan pekerja akan hak-hak normatifnya. Di satu sisi, pemerintah ingin membela pihak pekerja, karena hak-hak normatif harus diberikan pihak pengusaha, namun di lain pihak, para pengusaha menghadapi beban akibat kenaikan harga bahan-bahan produksi apalagi setelah BBM, listrik, telepon, dan pajak juga naik sehingga pihak pengusaha masih belum mampu memberikan hak-hak normatif para pekerjanya secara layak karena terpaan krisis yang berkepanjangan. Keadaan seperti ini potensial menimbulkan kerawanan sosial karena adanya karakteristik tertentu dari para pekerja sehingga perlu ada penanganan dan pembinaan khusus sejak dini terhadap para pekerja serta pemahaman para pimpinan perusahaan terhadap berbagai hal yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Pemahaman terhadap hubungan industrial serta

---

<sup>3</sup> H.R. Otje Salman S. dan Anthon F. Susanto, *Teori Hukum (Mengingat, Mengumpulkan, dan Membuka Kembali)*, Cet. kelima, Refika Aditama, Bandung, 2009, hlm. 150.

<sup>4</sup> Nandang Sutrisno, “Dasar-dasar Penyelesaian Sengketa Alternatif”, *Makalah*, disampaikan dalam Pelatihan Alternative Dispute Resolution (ADR) yang diselenggarakan oleh Fakultas Hukum UII bekerja sama dengan The Asia Foundation, Yogyakarta, 1999, hlm.3-4.

<sup>5</sup> Aloysius Uwiyono, *Hak Mogok di Indonesia*, Program Pasca Sarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, 2001., hlm. 5.

pelaksanaannya dengan baik sungguh sangat penting karena pengalaman menunjukkan bahwa hal tersebut mempunyai kontribusi yang sangat berarti dalam menciptakan keharmonisan hubungan industrial dan kema-juan perusahaan.

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, persangkaan, 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 perkara 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, sebegus 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.<sup>6</sup>

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 mengambil 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.

Guna mendukung tercapai dan terpeliharanya hubungan industrial yang harmonis yaitu hubungan industrial yang selaras, serasi, dan seimbang dalam perusahaan berdasarkan kepada Pancasila dan UUD 1945, cara penyelesaian sengketa hubungan industrial melalui jalur mediasi dari segi kaca mata hukum merupakan pranata hukum yang sangat penting di luar

---

<sup>6</sup> Surya Tjandra (Ed.), *Hakim Ad Hoc Menggugat (Catatan Kritis Pengadilan Hubungan Industrial)*, Cetakan Pertama, TURC, Jakarta, 2009, hlm. xii-xiii.

proses pengadilan. Penyelesaian sengketa melalui mediasi hasilnya berdasarkan kesepakatan sehingga tidak ada pihak yang kalah dan menang.

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.

Berpijak kepada latar belakang di atas, peneliti mencoba untuk meneliti secara lebih mendalam “Kedudukan Administrasi Negara sebagai Mediator Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial dalam Menciptakan Hubungan yang Harmonis di Indonesia”

## II. PEMBAHASAN

### Peristilahan Hubungan Industrial

Istilah Hubungan Industrial (Industrial Relations) sudah lama dikenal di dunia terutama di negara-negara Eropa dan Amerika Serikat. Menurut Maimunah Aminuddin, istilah hubungan industrial itu merupakan suatu istilah yang aneh karena subjeknya tidak mempunyai hubungan antara industri yang

satu dengan yang lainnya, tetapi mengenai hubungan antara pekerja dan pengusaha yang menitikberatkan kepada pentingnya tiga bidang ilmu pengetahuan utama yaitu :<sup>7</sup>

- a. hubungan antara pengusaha dan serikat pekerja;  
(the relationship between employers and trade unions);
- b. kerangka yang ditetapkan oleh hukum ketenagakerjaan;  
(the framework provided by the employment laws);
- c. tata cara disiplin dan pengakhiran perjanjian kerja.  
(disciplinary procedures and termination of employment contract).

Studi hubungan industrial dan hukum ketenagakerjaan meliputi hubungan antara para pekerja dan pengusaha dalam hubungan kerja. Hukum ketenagakerjaan memberikan kerangka legislatif pada sistem hubungan industrial. Hubungan Industrial atau yang dalam bahasa Inggrisnya Industrial Relations, dikenal juga sebagai Employee Relations, Labour Relations, dan Employment Relations. Istilah Employee Relations dalam banyak organisasi lokal berhubungan dengan manajemen kesejahteraan dan komunikasi internal pekerja. An Employee Relations Department yang dibentuk oleh pengusaha sering dipercaya untuk melayani para pekerjanya dalam mengelola kantin, tempat beribadah, transportasi, olah raga, rekreasi, dan lain-lain. Labour Relations mempunyai hubungan yang sama dengan hubungan industrial (industrial relations) tetapi merupakan suatu istilah yang lebih umum digunakan di Amerika Serikat, sedangkan istilah Employment Relations menjadi istilah yang lebih populer di beberapa negara berkembang seperti Australia dan New Zealand yaitu hubungan antara para pihak dalam bekerja.<sup>8</sup> Di Indonesia, istilah hubungan industrial baru dikenal sejak tahun 1985 sebagai pengganti istilah hubungan perburuhan

---

<sup>7</sup> Maimunah Aminuddin, *Malaysian Industrial Relations and Employment Law*, Edisi kelima, Mc. Graw Hill Education, Malaysia, 2006., hlm.2-3.

<sup>8</sup> *Ibid.*

## **Pengertian Hubungan Industrial**

Hubungan Industrial adalah subjek yang berhubungan dengan tata cara dalam hubungan antara pengusaha atau kelompok pengusaha dengan para pekerjanya dan metode yang mereka gunakan dalam hubungannya satu sama lain.<sup>9</sup> Hubungan industrial membahas seluruh aspek dan permasalahan ekonomi, sosial, politik, dan budaya baik yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan hubungan pekerja dan pengusaha.<sup>10</sup>

Pasal 1 angka 16 UU No. 13 Tahun 2003 mengartikan Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja, dan pemerintah yang didasarkan kepada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945.

## **Kedudukan Administrasi Negara sebagai Mediator**

Istilah kedudukan dalam bahasa Belandanya adalah positie, situatie, status,<sup>11</sup> atau dalam bahasa Inggrisnya situation, state, position, status.<sup>12</sup> 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.<sup>13</sup>

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;

---

<sup>9</sup> Wu Min Aun, *The Industrial Relations Law of Malaysia*, Complete Revised 2<sup>nd</sup> Edition, Longman Malaysia SDN BHD, 1995, hlm. xvii.

<sup>10</sup> Sri Haryani, *Hubungan Industrial di Indonesia*, Op. Cit., hlm. 3.

<sup>11</sup> 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, hlm. 193.

<sup>12</sup> John M. Echols dan Hasan Shadily, Eds. John U. Wolff dan James T. Collins, *Kamus Indonesia-Inggris*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1994, hlm. 150.

<sup>13</sup> Lihat 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 Moderen*, Pustaka Amani, Jakarta, tanpa tahun; M. Dahlan Y. Al-Barry dan L. Lya Sofyan Yacub, *Kamus Induk Istilah Ilmiah Seri Intelektual*, Target Press, Surabaya, 2003.

- 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.<sup>14</sup> 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 diterbitkan-nya 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

---

<sup>14</sup> Sri Haryani, *Op.Cit.*, hlm. 25.



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 ketenaga-kerjaan, 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 permas-alahan.

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.<sup>15</sup> Divisi Hubungan Industrial Kementerian Perburuhan memberikan perantara dan mendamaikan para pihak setelah menerima pemberitahuan adanya kemungkinan akan terjadi sengketa antara pekerja dan pengusaha.

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.

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.<sup>16</sup> 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 keter-tiban dan kepastian hukum, mengatur keseimbangan serta keserasian kepentingan (hak-hak dan kewajiban) pekerja dan pengusaha. Dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, 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.

Adanya asas kebebasan berkontrak juga dalam hukum ketenagakerjaan dipengaruhi oleh kebijakan pemerintah yang dominan dalam menetapkan peraturan perundang-undangan. Sebagai contoh adalah mengenai pendaftaran Per-

---

<sup>15</sup> Bintoro Tjokroamidjojo, *Pengantar Administrasi Pembangunan*, LP3ES, Jakarta, 1990.

<sup>16</sup> Hasil wawancara dengan Mediator Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung.

janjian 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 :<sup>17</sup>

- 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.

Berbeda dengan yang berlaku di negara penganut sistem hukum Anglo Saxon yang pada umumnya dianut oleh negara-negara pelopor gerakan liberalisasi ekonomi dan perdagangan, pemerintah tidak mendominasi proses pembentukan hukum. Pembentukan hukum di negara-negara yang menganut sistem hukum Anglo Saxon dilakukan melalui metode induktif (bottom-up) bukan melalui metode deduktif (top-down). Pembentukan hukum melalui metode induktif menimbulkan konsekuensi bahwa kebebasan berkontrak lebih dihargai jika dibandingkan dengan sistem hukum Eropa Kontinental sehingga perjanjian yang dibuat oleh para pihak lebih dominan daripada peraturan perundang-undangan yang ditetapkan pemerintah.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> *Ibid.*, hlm. 43.

<sup>18</sup> *Ibid.*

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 perundang-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.<sup>19</sup>

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 :

- a. dapat mempromosikan identitas,
- 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.<sup>21</sup> 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.<sup>22</sup> Maksud pembinaan ini adalah selain untuk menciptakan hubungan yang harmonis antara pekerja dan pengusaha, juga merupakan salah satu di antara tugas mediator 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 persepsinya 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

---

<sup>19</sup> Aloysius Uwiyono, "Implikasi Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 terhadap Iklim Investasi", *Jurnal Hukum Bisnis*, Vo. 22, No. 5-2003, hlm. 10.

<sup>20</sup> Lanny Ramli "Karakter Yuridis Kewenangan Mediator Pegawai Negeri Sipil dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial", *Disertasi*, Program Pascasarjana Universitas Airlangga, Surabaya, 2010. hlm. 42.

<sup>21</sup> Bagian Menimbang huruf a Keputusan Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Nomor : Kep-96/PHIJSK/2006 tentang Pedoman Kerja Mediator, Konsiliator dan Arbiter Hubungan Industrial.

<sup>22</sup> Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Disnakertrans Kota Bandar Lampung.

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.

#### **IV. DAFTAR PUSTAKA**

##### **1. BUKU**

- Aloysius Uwiyono, *Hak Mogok di Indonesia*, Program Pasca Sarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, 2001.
- Bintoro Tjokroamidjojo, *Pengantar Administrasi Pembangunan*, LP3ES, Jakarta, 1990.
- H. Priyatna Abdurrasyid, *Arbitrase & Alternatif Penyelesaian Sengketa Suatu Pengantar*, PT Fikahati Aneska bekerja sama dengan Badan Arbitrase Nasional Indonesia (BANI), 2002.
- H.R. Otje Salman S. dan Anthon F. Susanto, *Teori Hukum (Mengingat, Mengumpulkan, dan Membuka Kembali)*, Cet. kelima, Refika Aditama, Bandung, 2009.
- Maimunah Aminuddin, *Malaysian Industrial Relations and Employment Law*, Edisi kelima, Mc. Graw Hill Education, Malaysia, 2006.
- Nandang Sutrisno, "Dasar-dasar Penyelesaian Sengketa Alternatif", *Makalah*, disampaikan dalam Pelatihan Alternative Dispute Resolution (ADR) yang diselenggarakan oleh Fakultas Hukum UII bekerja sama dengan The Asia Foundation, Yogyakarta, 1999.
- 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, hlm. xii-xiii.
- Wu Min Aun, *The Industrial Relations Law of Malaysia*, Completel Revised 2<sup>nd</sup> Edition, Longman Malaysia SDN BHD, 1995.
- John M. Echols dan Hasan Shadily, Eds. John U. Wolff dan James T. Collins, *Kamus Indonesia-Inggris*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Chew Soon Beng & Rosalind Chew (Eds.), *Op.Cit.*, hlm. 254. Lihat pula Basu Sharma, *Industrial Relations in .....*, *Loc.Cit.*
- Aloysius Uwiyono, "Implikasi Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 terhadap Iklim Investasi", *Jurnal Hukum Bisnis*, Vo. 22, No. 5-2003.

##### **B. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN**

Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen ke-4

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Undang-Undang No. 48 Th. 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman

Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

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

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

### **C. SUMBER LAIN**

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 Moderen*, Pustaka Amani, Jakarta, tanpa tahun; M. Dahlan Y. Al-Barry dan L. Lya Sofyan Yacub, *Kamus Induk Istilah Ilmiah Seri Intelektual*, Target Press, Surabaya, 2003.

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

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Disnakertrans 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

