

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Efektivitas Hukum

1. Efektivitas

Kata efektif dalam Bahasa Inggris yaitu *effective* yang artinya berhasil, sesuatu yang dilakukan yang dilakukan mencapai keberhasilan dengan baik.⁴⁴ Sedangkan efektivitas hukum secara tata bahasa dapat diartikan sebagai keberhasilan hukum, dalam hal ini berkenaan dengan keberhasilan pelaksanaan hukum itu sendiri. Efektivitas pada dasarnya merujuk pada tingkat ketercapaian suatu tujuan atau hasil. Istilah ini kerap sandingkan dengan efisiensi, meskipun keduanya memiliki perbedaan. Efektivitas menitikberatkan pada realisasi hasil yang menjadi sasaran, sedangkan efisiensi berfokus pada metode atau proses pencapaian hasil tersebut melalui perbandingan antara input yang digunakan dan output yang dihasilkan.

2. Teori Efektivitas Menurut Soerjono Soekanto

Teori efektivitas hukum menurut Soerjono Soekanto menekankan bahwa hukum berfungsi melalui pola sikap dan tindakan yang dianggap sah dan teratur. Hukum terlihat sebagai rangkaian perilaku yang konsisten dan berulang, yang secara

⁴⁴ Soewarno Handyaningrat, *Pengantar Studi Ilmu Hukum Administrasi Dan Manajemen* (Bandung: Alumni, 1994).

keseluruhan diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Keefektifan hukum sangat bergantung pada keberhasilan pelaksanaannya, dimana aparat penegak hukum memegang peran penting dalam menegakkan sanksi yang telah ditetapkan. Pelaksanaan sanksi secara nyata menjadi indikator bahwa hukum memiliki daya guna. Soekanto menyatakan bahwa keberhasilan hukum dalam bekerja ditentukan oleh sejumlah faktor.⁴⁵

a. Faktor Hukum

Hukum berkaitan dengan kualitas dan ketepatan isi peraturan yang berlaku. Faktor ini menekankan bahwa keberhasilan dari penerapan hukum sangat dipengaruhi oleh bagaimana norma-norma tersebut di susun. Suatu aturan akan berfungsi dengan baik apabila memiliki rumusan yang jelas, tidak menimbulkan penafsiran ganda, serta tersusun secara sistematis dan logis.

Selain itu norma hukum harus selaras dengan peraturan yang terkait agar tidak terjadi pertentangan atau tumpang tindih yang dapat menghambat pelaksanaannya. Pokok materi hukum juga harus sesuai dan sejalan dengan perkembangan dan kebutuhan masyarakat, sehingga dapat di jalankan dengan baik tanpa adanya hambatan. Oleh karena itu ketepatan dan kualitas

⁴⁵ Soerjono Soekanto, *Pokok-Pokok Sosiologi Hukum* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007). Hal. 110.

perumusan suatu aturan merupakan dasar yang dapat menentukan sejauh mana hukum itu dapat dijalankan secara efektif dalam pelaksanaannya.

b. Faktor Penegak Hukum

Penegakan hukum melibatkan berbagai pihak yang berperan dalam merumuskan dan melaksanakan ketentuan hukum. Pihak-pihak tersebut terdiri atas aparat penegak hukum yang bertanggung jawab mewujudkan kepastian, keadilan, serta kemanfaatan hukum secara seimbang. Unsur penegak hukum mencakup lembaga yang berwenang beserta para petugas yang menjalankan fungsi penegakan hukum, yang meliputi kepolisian, kejaksaan, peradilan, penasihat hukum, dan petugas administrasi lembaga pemasyarakatan. Cara kerja lembaga dan personel penegak hukum tersebut dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu:

- 1) Lembaga penegak hukum serta segala sarana dan prasarannya
- 2) Etos kerja terkait dengan aparatnya, termasuk dengan kesejahteraan mereka
- 3) Regulasi yang mendukung, baik dari aspek operasional lembaga maupun peraturan substanti hukum yang menjadi standar kerja, baik dari segi materi maupun tata cara pelaksanaannya

c. Faktor Sarana atau Fasilitas Hukum

Fasilitas hukum merupakan elemen yang memiliki peran strategis dalam mendukung efektivitas penegakan hukum. Sarana tersebut mencakup bangunan dan ruang kerja yang layak, perangkat operasional, teknologi pendukung, alokasi anggaran, serta sumber daya manusia yang memiliki kompetensi sesuai kebutuhan institusi penegak hukum. Ketersediaan fasilitas yang memadai memungkinkan aparat menjalankan fungsi dan kewenangannya secara efisien dan tepat. Sebaliknya, keterbatasan sarana dapat menimbulkan hambatan dalam pelaksanaan tugas, sehingga tujuan penegakan hukum tidak dapat dicapai secara optimal.

d. Faktor Masyarakat

Penegak hukum berperan dalam menjaga ketertiban dan ketenteraman masyarakat. Pandangan masyarakat terhadap hukum turut memengaruhi efektivitas sistem hukum secara keseluruhan. Oleh sebab itu, peningkatan kesadaran hukum di tengah masyarakat menjadi aspek yang sangat penting untuk mewujudkan penegakan hukum yang berjalan dengan baik. Salah satu langkah yang dapat ditempuh ialah menyelenggarakan kegiatan penyuluhan atau sosialisasi yang melibatkan berbagai kelompok sosial, tokoh masyarakat, serta aparat terkait. Di samping itu, perumusan peraturan hukum

hendaknya mempertimbangkan perubahan dan perkembangan sosial agar aturan tersebut dapat berfungsi secara optimal sebagai pedoman perilaku masyarakat.

e. Faktor Budaya Hukum

Faktor kebudayaan dan faktor masyarakat pada dasarnya merupakan satu kesatuan, namun keduanya dibedakan untuk memperjelas ruang lingkup masing-masing. Pembahasan ini berfokus pada nilai-nilai dan sistem keyakinan yang bersifat spiritual atau non-material sebagai inti dari kebudayaan. Dalam kerangka tersebut, hukum dipahami sebagai suatu sistem yang meliputi struktur, isi, dan unsur kebudayaan.⁴⁶ Hukum memberikan pengaruh, baik secara langsung maupun tidak langsung, terhadap berlangsungnya perubahan sosial. Upaya untuk mengarahkan masyarakat melalui suatu sistem yang tersusun dan dirancang sebelumnya disebut sebagai rekayasa sosial atau perencanaan sosial.⁴⁷ Agar hukum dapat berpengaruh secara nyata terhadap perilaku masyarakat, aturan tersebut perlu disebarluaskan secara luas sehingga dapat terintegrasi dengan baik dalam kehidupan sosial. Salah satu syarat penyebaran dan penyelarasan hukum ialah ketersediaan media komunikasi yang

⁴⁶ Soekanto. Hal. 110.

⁴⁷ Soerjono Soekanto, *Kesadaran Hukum Dan Kepatuhan Hukum* (Jakarta: Rajawali Pers, 1982). Hal.115.

khusus. Proses komunikasi tersebut dapat dilaksanakan secara formal melalui mekanisme yang tersusun dan bersifat resmi.

Menurut Soerjono Soekanto, efektivitas sikap perilaku hukum dapat diukur berdasarkan tingkat keberhasilan sikap, tindakan, atau perilaku tersebut dalam mencapai tujuan yang ditetapkan, yaitu terwujudnya kepatuhan pihak lain terhadap ketentuan hukum.⁴⁸ Undang-Undang dapat berfungsi efektif apabila para penegak hukum berperan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, namun dapat tidak efektif jika mereka tidak sejalan dengan perundang-undangan.⁴⁹

B. Mediasi

1. Pengertian Mediasi

Dalam Bahasa latin mediasi merupakan "*mediare*" yang berarti menengahi, makna ini di tujukan pada peran mediator yang bertugas sebagai penengah dalam menyelesaikan sengketa para pihak yang berperkara, yang bersifat netral dan tidak memihak pada salah satu pihak.⁵⁰

Selain itu dalam Bahasa Inggris mediasi disebut sebagai "*mediation*" yang artinya penyelesaian sengketa yang melibatkan orang ketiga sebagai penengah, atau penyelesaian sengketa dengan

⁴⁸ Soekanto. Hal. 116.

⁴⁹ Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Penegakan Hukum* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005). Hal. 9.

⁵⁰ Syahrizal Abbas, *Mediasi Dalam Hukum Syariah, Hukum Adat, Dan Hukum Nasional* (Jakarta: Kencana Pranada Media Group, 2009). 2.

menengahi, dimana yang menengahnya disebut sebagai mediator atau orang yang ditunjuk sebagai penengah. Dalam proses mediasi, para pihak yang bersengketa mencapai suatu mufakat yang merupakan hasil kesepakatan bersama dan diterima secara sukarela oleh masing-masing pihak. Penyelesaian sengketa melalui mediasi dilaksanakan langsung oleh pihak-pihak yang terlibat, dengan pendampingan seorang mediator. Mediator dalam proses ini semestinya berperan aktif dengan berupaya mengidentifikasi berbagai alternatif penyelesaian sengketa yang selanjutnya akan ditetapkan bersama oleh para pihak yang bersengketa. Hasil mediasi tersebut dituangkan ke dalam kesepakatan tertulis yang bersifat final dan mengikat, sehingga wajib dilaksanakan oleh para pihak dengan itikad baik.⁵¹

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, mediasi diartikan sebagai proses melibatkan pihak ketiga dalam menyelesaikan suatu perselisihan dengan kedudukan sebagai pemberi nasihat. Pengertian mediasi memuat tiga unsur pokok. Pertama, mediasi merupakan mekanisme penyelesaian perselisihan atau sengketa antara dua pihak atau lebih. Kedua, penyelesaian tersebut melibatkan pihak ketiga yang berada di luar pihak-pihak yang bersengketa. Ketiga, pihak ketiga tersebut berfungsi sebagai pemberi nasihat semata dan

⁵¹ Rachmadi Usman, *Mediasi Di Pengadilan Dalam Teori Dan Praktik* (Jakarta: Sinar Grafika, 2012). 24.

tidak memiliki kewenangan untuk menetapkan ataupun memutus hasil penyelesaian sengketa.

Mediasi merupakan mekanisme penyelesaian sengketa secara damai yang dipandang tepat dan efektif, serta memberikan ruang yang lebih luas bagi para pihak untuk memperoleh penyelesaian yang memuaskan dan berlandaskan prinsip keadilan.

Dengan demikian pengertian dari mediasi dapat di definisikan dalam elemen-elemen pokok mediasi, yaitu:

- a. Mediasi merupakan salah satu metode penyelesaian sengketa yang dilakukan melalui proses perundingan antara para pihak yang bersengketa dengan berlandaskan pada kesepakatan atau konsensus bersama, sehingga penyelesaian yang dicapai lahir dari kehendak para pihak tanpa adanya paksaan dari pihak lain.
- b. Para pihak melibatkan seorang pihak ketiga yang bersifat netral dan tidak memihak, yaitu mediator.
- c. Mediator tidak mempunyai kewenangan untuk memutus sengketa, melainkan hanya berperan membantu para pihak menemukan penyelesaian yang dapat diterima bersama.

Pendekatan konsensus atau mufakat dalam mediasi mengandung makna bahwa setiap hasil yang diperoleh dalam proses tersebut wajib merupakan persetujuan seluruh pihak yang bersengketa. Mediasi dapat ditempuh oleh dua pihak maupun oleh

lebih dari dua pihak. Suatu penyelesaian hanya dapat terwujud apabila seluruh pihak menerima hasil tersebut secara sukarela. Namun, dalam keadaan tertentu, para pihak tidak mampu mencapai kesepakatan akibat berbagai faktor, sehingga proses mediasi berakhir dalam keadaan buntu (deadlock atau stalemate). Kondisi ini menunjukkan perbedaan mendasar antara mediasi dan litigasi. Dalam litigasi, sengketa diselesaikan melalui putusan hakim sebagai penyelesaian hukum, meskipun putusan tersebut tidak selalu mengakhiri sengketa secara menyeluruh karena ketegangan antar pihak dapat tetap berlanjut dan pihak yang kalah pada umumnya tidak merasa puas.⁵²

2. Mediasi menurut Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa (APS)

Mediasi sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa merupakan salah satu bentuk Alternative Dispute Resolution (ADR) yang secara normatif diakui dalam sistem hukum Indonesia sebagai mekanisme penyelesaian sengketa di luar pengadilan. Dalam perspektif teori ADR, mediasi diartikan sebagai proses penyelesaian sengketa yang berfokus pada perundingan dan pencapaian kesepakatan bersama melalui pendekatan konsensual,

⁵² Rahmadi Takdir, *Mediasi Penyelesaian Sengketa Melalui Pendekatan Mufakat*, ed. PT Raja Grafindo Persada (Jakarta, 2010). 13.

dengan melibatkan pihak ketiga yang bersifat netral sebagai mediator. Mediator dalam proses mediasi tidak memiliki kewenangan untuk memutus atau memaksakan kehendak, melainkan berperan memfasilitasi komunikasi, memperjelas kepentingan para pihak, serta mendorong tercapainya solusi yang dapat diterima bersama.

Pengaturan mediasi dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 menegaskan prinsip kesukarelaan, itikad baik, serta kebebasan para pihak dalam menentukan proses dan hasil penyelesaian sengketa, sehingga kesepakatan yang dihasilkan memiliki kekuatan mengikat secara hukum. Dengan karakteristik tersebut, mediasi sebagai bagian dari ADR dipandang mampu menghasilkan penyelesaian sengketa yang lebih efektif dan efisien dibandingkan dengan proses litigasi, serta menjaga hubungan hukum dan sosial para pihak secara berkelanjutan.

3. Teori Mediasi Menurut Gary Goodpaster

Menurut Gary Goodpaster, mediasi merupakan suatu proses negosiasi dalam rangka pemecahan masalah, di mana pihak ketiga yang bersifat netral dan tidak memihak berperan membantu para pihak yang bersengketa untuk mencapai suatu kesepakatan yang dapat diterima dan memberikan kepuasan bagi masing-masing pihak. Dalam konteks ini, mediator tidak memiliki kewenangan untuk memutus atau memaksakan kehendak, melainkan berfungsi

sebagai fasilitator yang mendorong terciptanya komunikasi yang efektif serta dialog yang konstruktif antara para pihak guna menemukan titik temu penyelesaian sengketa.⁵³

Gary Goodpaster memandang mediasi tidak semata-mata sebagai pengertian terminologis, tetapi sebagai suatu proses yang komprehensif yang mencerminkan keseluruhan tahapan kegiatan mediasi beserta tujuan yang hendak dicapai. Mediasi dipahami sebagai proses negosiasi yang melibatkan peran aktif pihak ketiga dalam membangun dialog dengan para pihak yang bersengketa serta menggali kepentingan yang mendasari posisi hukum masing-masing pihak, sehingga dapat ditemukan berbagai alternatif penyelesaian sengketa yang bersifat rasional, sukarela, dan berkeadilan.

Konsep ini selaras dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang memberikan kewenangan kepada mediator hubungan industrial sebagai pejabat fungsional pemerintah untuk memfasilitasi dialog antara pekerja dan pengusaha dalam rangka menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antarserikat pekerja dalam satu perusahaan. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menegaskan bahwa penyelesaian perselisihan melalui

⁵³ Gary Goodpaster, *A Guide to Negotiation and Mediation* (New York: Transnational Publishers, 1997).

mediasi bertujuan untuk mencapai kesepakatan bersama yang dituangkan dalam perjanjian bersama dan mempunyai kekuatan hukum mengikat. Dengan tujuan mediasi menurut Gary Goodpaster, yang menekankan pentingnya kesepakatan yang lahir dari kehendak para pihak sendiri, bukan dari putusan yang bersifat memaksa. Dengan demikian, secara konseptual dan yuridis, mediasi dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mencerminkan prinsip-prinsip dasar teori mediasi Goodpaster, khususnya terkait netralitas mediator, otonomi para pihak, serta orientasi pada penyelesaian sengketa yang adil dan berkelanjutan dalam hubungan industrial.

C. Tinjauan Umum Hubungan Industrial

1. Definisi Hubungan Industrial Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menjelaskan bahwa perselisihan hubungan industrial adalah ketidaksepakatan yang menimbulkan konflik antara pengusaha dengan pekerja/buruh maupun serikat pekerja/serikat buruh, yang muncul akibat perbedaan terkait hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, serta pertentangan antarserikat pekerja dalam satu perusahaan.

2. Cakupan

Berdasarkan pada definisi hubungan industrial yang ada pada Undang-Undang Penyelesaian Hubungan Industrial, maka ada 4 (empat) macam perselisihan dalam hubungan industrial, yaitu:

a. Perselisihan Hak

Perselisihan hak merupakan perselisihan yang timbul karena tidak terpenuhinya hak, yang di akibatkan adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan perundang-undangan, peraturan perusahaan, perjanjian kerja, atau perjanjian kerja bersama.

Perselisihan hak merupakan bentuk sengketa yang bersifat yuridis karena muncul dari pelanggaran atas kesepakatan yang telah disetujui para pihak, termasuk ketentuan yang tercantum dalam peraturan perusahaan maupun peraturan perundang-undangan. Konflik ini timbul ketika terdapat ketidaksesuaian pemahaman mengenai pelaksanaan hak dan kewajiban dalam hubungan kerja.⁵⁴

b. Perselisihan Kepentingan

Perselisihan kepentingan merupakan perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja, diamana tidak ada kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, atau perubahan syarat-syarat

⁵⁴ Friska Maudina and Maharani Nurdin, "Implementasi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hal Penyelesaian Pemenuhan Hak Pekerja Wanita" 5, no. 1 (2023): 393–400, <https://doi.org/10.37680/almanhaj.v5i1.2378>.

kerja yang telah di tetapkan pada perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau pada perjanjian kerja bersama. Perselisihan kepentingan terjadi karna tidak sesuainya syarat-syarat kerja atau perburuhan.

c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Perselisihan pemutusan hubungan kerja terjadi karena timbulnya ketidak sesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Perselisihan mengenai PHK sering terjadi karena tidakan tersebut dilakukan oleh satu pihak, dan tidak diterima pihak lain.

Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karna kemauan salah satu individu dari pihak pengusaha atau pekerja/buruh. Pengusaha melakukan PHK karena pekerja/buruh telah melakukan berbagai pelanggaran. Pemutusan hubungan kerja juga dapat dilakukan oleh pekerja/buruh atas permohonan, yang timbul karena pengusaha tidak melaksanakan kewajiban yang telah disepakati, atau pengusaha berbuat sewenang-wenang kepada pekerja/buruh.⁵⁵

⁵⁵ Yana Sukma Permana Winny Merita Sharon Toha, “Tinjauan Yuridis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Putusan Nomor 175/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jkt.Pst),” *Kewarganegaraan* 6, no. 3 (2022): 6449–55.

d. Perselisihan antara serikat pekerja/buruh

Perselisihan serikat pekerja atau serikat buruh adalah perselisihan yang terjadi antara serikat pekerja/buruh dengan serikat/buruh lainnya dalam perusahaan yang sama. Perselisihan terjadi karena tidak sesuainya pemahaman keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatan pekerjaan.

D. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

1. Perundingan Bipartit

Ketentuan dalam Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur bahwa setiap perselisihan antara pekerja dan pengusaha harus terlebih dahulu diselesaikan melalui perundingan bipartit secara musyawarah guna mencapai kesepakatan bersama. Perundingan bipartit dimaknai sebagai komunikasi langsung antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha untuk mencari penyelesaian atas masalah yang timbul. Mekanisme ini wajib diselesaikan dalam jangka waktu maksimal 30 hari sejak perundingan dimulai. Apabila hingga batas waktu tersebut para pihak tidak berhasil mencapai titik temu, maka perundingan dinyatakan gagal.⁵⁶

⁵⁶ Wayan Agus Vijayantera I Nyoman Jaya Kesuma I, "Perundingan Bipartit Sebagai Langkah Awal Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial," n.d., 66–79.

Dalam proses perundingan bipartit, para pihak berkewajiban menyusun risalah yang memuat ringkasan jalannya perundingan, yang kemudian ditandatangani sebagai bentuk pengesahan. Apabila perundingan menghasilkan kesepakatan, para pihak wajib menyusun perjanjian bersama secara resmi dan menandatangani. Perjanjian bersama tersebut memiliki kekuatan hukum yang mengikat dan wajib dipatuhi oleh masing-masing pihak. Selanjutnya, perjanjian bersama harus didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah tempat perundingan berlangsung. Jika di kemudian hari salah satu pihak tidak melaksanakan ketentuan perjanjian bersama, pihak yang dirugikan berhak mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat perjanjian tersebut terdaftar untuk memperoleh penetapan eksekusi.

2. Mediasi Hubungan Industrial

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan dengan melibatkan pihak ketiga sebagai penengah atau mediator. Sesuai ketentuan dalam Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mediasi diterapkan untuk menyelesaikan berbagai jenis perselisihan, termasuk perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antar serikat pekerja atau buruh dalam satu perusahaan,

di mana prosesnya dimediasi oleh seorang penengah yang bersikap netral.

Mediator harus merupakan pegawai instansi pemerintah yang memiliki tanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan memenuhi persyaratan sebagai mediator. Setiap mediator ditempatkan di instansi ketenagakerjaan di tingkat kabupaten atau kota. Mediator yang diangkat oleh menteri bertugas memberikan rekomendasi tertulis kepada pihak-pihak yang bersengketa untuk membantu penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan akibat pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antar serikat pekerja atau buruh dalam satu perusahaan.

Dalam jangka waktu paling lambat tujuh hari kerja setelah menerima penyerahan penyelesaian perselisihan, mediator wajib mengidentifikasi duduk perkara dan segera melaksanakan sidang mediasi. Seluruh proses mediasi harus diselesaikan paling lambat tiga puluh hari kerja sejak tanggal penyerahan penyelesaian perselisihan tersebut.

3. Konsiliasi Hubungan Industrial

Konsiliasi merupakan salah satu bentuk Alternatif Penyelesaian Sengketa (APS) yang memungkinkan para pihak menyelesaikan perselisihan dengan bantuan konsiliator, pihak ketiga

yang netral dan memberikan rekomendasi penyelesaian.⁵⁷ Menurut Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, konsiliasi digunakan untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, pemutusan hubungan kerja, maupun perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan melalui musyawarah dengan konsiliator. Konsiliator, yang ditetapkan oleh Menteri dan terdaftar pada instansi ketenagakerjaan kabupaten/kota, wajib mengidentifikasi duduk perkara paling lambat tujuh hari kerja setelah menerima permintaan perselisihan, menyelenggarakan sidang pertama paling lambat hari kedelapan, dan menyelesaikan proses konsiliasi maksimal tiga puluh hari kerja sejak permintaan diterima.

4. Arbitrase Hubungan Industrial

Arbitrase adalah prosedur penyelesaian sengketa di luar peradilan formal, di mana para pihak secara sukarela menyetujui keputusan pihak ketiga yang netral.⁵⁸ Keunggulan arbitrase terletak pada kesederhanaan dan penghormatan terhadap aspek kemanusiaan, sehingga sejak masa Romawi hingga abad pertengahan metode ini berkembang sebagai alternatif penyelesaian sengketa, terutama di bidang komersial. Dalam Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, arbitrase digunakan

⁵⁷ Sukh Pawen Jit Kaur Wagiman, "Peningkatan Peran 'Konsiliasi' Dalam Alternatif Penyelesaian Sengketa Di Indonesia" 2, no. September (2025).

⁵⁸ Imam Budi Santoso Andika Dwi Yuliardi, "Upaya Arbitrase Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Didasarkan Adanya Kesepakatan Para Pihak," n.d.

untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan melalui kesepakatan tertulis, di mana keputusan arbiter bersifat final dan mengikat para pihak.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbiter dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih. Bila tidak terjadi kesepakatan maka di ambilah putusan untuk melakukan siding arbiter untuk mendapat putusan arbiter. Jangka waktu para pihak untuk mengajukan permohonan pembatalan putusan pada Mahkamah Agung adalah 30 (tiga puluh) hari.

5. Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)

Pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan umum yang berwenang mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Kewenangan dalam pengadilan hubungan industrial bersifat mutlak atau kompetensi absolut, yang telah di sebutkan pada pasal 56 Undang-Undang Penyelesaian Hubungan Industrial.

Penyelesaian perkara di PHI di batasi masanya oleh Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 103, dinyatakan bahwa hakim harus memberikan putusan paling lama sejak 50 hari sejak sidang pertama.

E. Mediator Dan Tata Kerja Mediasi

1. Mediator

Mediator adalah pihak ketiga yang netral dan independen, tidak memihak salah satu yang bersengketa. Mediator bertugas untuk memfasilitasi komunikasi dan negosiasi antara para pihak agar tercapai kesepakatan bersama secara sukarela (win-win solution), tanpa memiliki kewenangan untuk memaksakan keputusan. Mediator juga wajib memiliki kemampuan komunikasi, negosiasi, teknik mediasi, serta memegang kode etik yang menjamin netralitas dan kerahasiaan proses mediasi.⁵⁹

2. Pelaksanaan dan Tata Kerja Mediasi

Pelaksanaan mediasi merupakan rangkaian kegiatan penyelesaian sengketa yang berfokus pada perundingan damai dengan bantuan seorang mediator yang bersifat netral. Mediasi dijalankan dengan prinsip kerelaan para pihak, sehingga seluruh proses mediasi berlangsung atas dasar kehendak bersama untuk mencapai perdamaian. Dalam pelaksanaan mediasi, mediator berperan menciptakan suasana dialogis, mendorong komunikasi terbuka, serta membantu para pihak mengidentifikasi pokok sengketa dan kepentingan yang bersifat substantif. Para pihak di

⁵⁹ Tinuk Dwi Cahyani, *Metode Alternatif Penyelesaian Sengketa: Mediasi Terhadap Permasalahan* (Malang: UMM Press, 2022). Hal. 24-25.

arahkan agar mereka mampu merumuskan alternatif solusi yang adil, dan dapat diterima tanpa adanya tekanan.⁶⁰

Selama mediasi, mediator dapat mengadakan pertemuan bersama maupun terpisah untuk memperjelas kepentingan para pihak atau meredakan ketegangan. Pelaksanaan mediasi menekankan netralitas mediator, kerahasiaan, dan itikad baik sebagai faktor utama keberhasilan. Jika tercapai mufakat, hasilnya dituangkan dalam kesepakatan perdamaian yang mengikat, jika tidak mediator menyatakan mediasi gagal dan sengketa dilanjutkan melalui mekanisme hukum lainnya.⁶¹

Tata cara mediasi menurut Tinuk Dwi Cahyani (2022) mencakup beberapa tahapan penting:

1. Pembentukan forum mediasi: mediator menetapkan aturan proses, menetapkan peserta, dan menentukan metode kerja.
2. Pengumpulan dan pertukaran informasi: mediator membantu pihak-pihak menyampaikan posisi, kepentingan, dan kebutuhan masing-masing.
3. Identifikasi masalah: mediator menjelaskan inti sengketa dan kepentingan yang menjadi fokus penyelesaian.

⁶⁰ Cahyani. Hal. 40.

⁶¹ Cahyani. Hal 42.

4. Negosiasi dan penawaran solusi: mediator memfasilitasi dialog, memberikan opsi, dan mendorong pihak-pihak merumuskan kesepakatan.
5. Perumusan kesepakatan tertulis: jika tercapai kesepakatan, mediator membantu menyusunnya dalam bentuk dokumen resmi yang dapat dijadikan panduan pelaksanaan.⁶²



⁶² Cahyani. Hal. 26-30.