

**STUDI KOMPARASI PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
MELALUI MEDIASI DAN KONSILIASI**

Oleh : Sastiono Kesek, S.H.,LL.M

Dosen Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

=====

ABSTRACT

Since the birth of Law No. 2 of 2004 concerning about industrial disputes settlement, the parties to the dispute becomes easier and aided in order to settle a dispute between them. Instrument provided also become more diverse compared to the old rules. Like instrument of mediation, conciliation and arbitration. However, in the application stage, not many people understand the difference between the disputing mediation and conciliation which in terms of the origin and function of mediation from conciliation has a characteristic that varies as a mediator in the nature of a passive mediation while in conciliation konsiliatornya more active in resolving disputes.

In the settlement of industrial disputes mediation is used as the main instrument for solving broader scope than conciliation. Mediation can handle disputes over rights, interests, employment termination (PHK) and disputes between unions in one company. Conciliation made limited progress on conflict of interest, termination of employment disputes and disputes between unions in one company. Although in reality most of the industrial dispute that involves a dispute over rights. The writing instrument of mediation and conciliation mengkomparasi comprehensively describe the advantages and disadvantages of each such instrument.

Keyword : mediation, consiliation, industrial relationship

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hubungan antara majikan dengan pekerja/buruh merupakan hubungan yang saling membutuhkan satu sama lain dan merupakan hubungan yang konflikatif. Dikatakan konflikatif karena sejak awal berjalannya peradaban manusia sudah ada konflik-konflik antara majikan dengan buruh apapun alasannya dan konflik-konflik ini berjalan dan berkembang terus-menerus seiring dengan bertambahnya kebutuhan manusia dari zaman ke zaman.

Sejak awal mulanya negara Indonesia mengalami krisis moneter pada tahun 1998 banyak sekali sektor usaha yang mengalami guncangan dalam menjalankan usahanya. Dampak dari krisis moneter yang melanda menimbulkan pasar menjadi panik dan tidak sedikit para pelaku bisnis yang segera mengambil tindakan-tindakan antisipatif agar tidak merasakan dampak dari krisis global yang terjadi serta bisa menyelamatkan aset-asetnya secara aman dari gelombang krisis yang makin membesar. Banyak harga jual dari saham-saham perusahaan menjadi turun, para eksportir tidak mendapatkan pesanan yang banyak lagi, sehingga pemasukan perusahaan menjadi sedikit. Oleh karena itu, untuk menutupi kerugian yang ada, maka langkah-langkah yang diambil oleh perusahaan yaitu dengan melakukan efisiensi di berbagai bidang untuk menutupi pengeluaran yang mulai melambung dengan pemasukan yang semakin menurun akibat pasar yang berada dalam kondisi panik.

Efisiensi serta langkah-langkah antisipatif yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan inilah yang seringkali dirasakan bertentangan dengan hak-hak dari kaum buruh. Seperti contoh langkah-langkah tertentu yang bisa saja dilakukan oleh perusahaan untuk menyelamatkan perusahaan yaitu adanya pengurangan tunjangan, upah lembur yang dikurangi, pengurangan hari cuti, dan lebih parah lagi terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK). Ada beberapa keadaan yang memaksa perusahaan untuk mengambil tindakan-tindakan darurat untuk menyelamatkan perusahaannya sehingga berdampak pada para buruh yang berkerja disektor-sektor tertentu mengalami kerugian.

Dalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di atur tentang jenis perselisihan hubungan industrial yang terdiri dari Perselisihan Hak, Perselisihan Kepentingan, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan Perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu Perusahaan. Oleh karena itu,

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 lebih komprehensif melihat perselisihan yang ada dalam suatu Hubungan Industrial. Pengaturan mengenai langkah-langkah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terdiri dari beberapa tahap yaitu pertama-tama langkah yang harus ditempuh oleh para pihak yaitu melalui bipartit, kemudian apabila penyelesaian setelah bipartit tidak mencapai kesepakatan, para pihak diberikan pilihan untuk memilih akan menggunakan mekanisme penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase (pilihan ini hanya berlaku untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan). Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan mereka, maka dalam waktu tujuh hari kerja, instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan akan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.

Kejujuran terhadap penyelesaian sengketa melalui litigasi menyebabkan pihak-pihak yang bersengketa berusaha untuk mencari jalan lain dalam proses penyelesaian sengketa di antara mereka. Kalangan bisnis menganggap bahwa proses penyelesaian sengketa melalui jalur litigasi tidak efektif, tidak efisien, terlalu formalistik, berbelit-belit, penyelesaiannya memerlukan waktu yang lama, biaya yang mahal dan putusan yang bersifat *win-lose solution* (menang-kalah) sehingga dapat merenggankan hubungan antar kedua belah pihak dimasa-masa yang akan datang.

Berawal dari ketidakpuasan terhadap dunia pengadilan inilah para ahli mencari alternative penyelesaian sengketa yang efektif, sederhana, murah dan memiliki manfaat *win-win solution*. Oleh karena itu, dalam tulisan ini, penulis akan menguraikan pola penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi dan konsiliasi sekaligus penulis akan menguraikan perbandingan yang komprehensif mengenai kedua alternatif penyelesaian tersebut.

II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian dalam tulisan ini adalah metode penelitian Yuridis Normatif yang bersifat komparatif yaitu penelitian ini menelaah perkembangan teori-teori dan norma-norma tentang lembaga hukum (mediasi dan konsiliasi) serta mendeskripsikan teori dan norma tersebut yang dikomparasi satu dengan yang lain secara komprehensif. Perbandingan dilakukan dengan tujuan untuk membantu pembaca memahami kelebihan dan kelemahan lembaga hukum yang berkembang dimasyarakat yang cenderung mempunyai fungsi yang sama yaitu instrument penyelesaian sengketa.

III. PEMBAHASAN

A. Penyelesaian Hubungan Industrial Melalui Mediasi

Mediasi berasal dari bahasa Inggris, "*Mediation*" atau penengahan, yaitu penyelesaian sengketa yang melibatkan pihak ketiga sebagai penengah atau penyelesaian sengketa secara menengahi.

Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa :

"Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral".

Sedangkan Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut sebagai Mediator adalah :

"Pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, Perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan".

Selanjutnya dari segi teoritis ada beberapa batasan mediasi yang dikemukakan oleh para ahli. Gary Goodpaster, mengemukakan :

*"Mediasi adalah proses negosiasi pemecahan masalah dimana pihak luar yang tidak memihak (*impartial*) dan netral bekerja dengan pihak yang bersengketa untuk membantu mereka memperoleh kesepakatan, perjanjian dengan memuaskan. Berbeda dengan hakim atau arbiter, mediator tidak mempunyai wewenang memutuskan sengketa antara para pihak. Namun, dalam hal ini para pihak menguasakan kepada mediator untuk membantu mereka menyelesaikan persoalan-persoalan diantara mereka. Asumsinya bahwa pihak ketiga akan mampu mengubah kekuatan dan dinamika sosial hubungan konflik dengan cara mempengaruhi kepercayaan dan tingkah laku pribadi para pihak, dengan memberikan pengetahuan atau informasi, atau dengan menggunakan proses negosiasi yang lebih efektif, dan dengan demikian membantu para peserta untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang dipersengketakan".¹*

¹ Gary Goodpaster, 1993, *Negosiasi dan Mediasi: Sebuah Pedoman Negosiasi dan Penyelesaian Sengketa Melalui Negosiasi*, ELIPS Project, Jakarta, Hal 201 sebagaimana dikutip oleh Rachmadi Usman, *Op. Cit*, hal. 80

Menurut Stephen B. Goldberg, dkk, "*Mediation is negotiation carried out with the assistance of a third party.*"²

Berikutnya dalam *Black's Law Dictionary*, dikatakan bahwa :

"*Mediation is private, informal dispute resolution process in which a neutral third person, the mediator, helps, disputing parties to reach an agreement*".

"*The Mediator has no power to impose a decision on the parties*".³

Nolan-Haley mendefinisikan :

*Mediation is generally understood to be a shortterm, structured, task-oriented, participatory intervention process. Disputing parties work with a neutral third party intervior imposes a decision, no such compulsion exists in mediation.*⁴

Menurut Murgiana Haq, *Mediation achieves the four Cs : 1) consensus. It requires approval or parties. It is often conducted on a without prejudice basis and if it results in settlement, the parties can agree to record it in a legally binding contract; 2) continuity. Parties often want to maintain the potential for continued commercial relationship. Mediation is less likely to cause a permanent dent compared to the adversarial methods of litigation. This is especially important where fo example one is a user dependent on the supplier for maintenance of a system; 3) control. Disputant can have control over the solution and of tailoring the solution to a commercial result, as they are not governed by legal principles which may be restrictive; 4) confidentiality. Unlike court preceedings, publicity can be avoided as the terms of settlement may not be disclosed.*⁵

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian mediasi adalah cara penyelesaian sengketa diluar pengadilan melalui perundingan yang melibatkan pihak ketiga yang bersikap netral dan tidak berpihak kepada pihak-pihak yang bersengketa serta diterima kehadirannya oleh pihak-pihak yang bersengketa.

Mediasi merupakan tatacara "itikad baik"dimana para pihak yang bersengketa menyampaikan saran-saran melalui jalur yang bagaimana sengketa akan diselesaikan oleh mediator, karena mereka sendiri tidak mampu melakukannya. Melalui kebebasan ini dimungkinkan kepada mediator memberikan penyelesaian yang inovatif melalui suatu bentuk penyelesaian yang tidak dapat dilakukan oleh pengadilan, akan tetapi para pihak yang bersengketa memperoleh manfaat yang saling menguntungkan.

² Stephen Goldberg, et. Al., 1995, *Dispute Resolution Negotiation, Mediation and Other Processes*, Little, Brown and Company, Boston, New York, Toronto, London. hal. 103.

³ *Ibid.* hal. 81

⁴ Nolan-Haley, 1992, *Alternatif Disputes Resolution*, St. Paul, Minnesota. Hal. 56

⁵ Murgiana Haq, 1998, *Copyright infringement and Alternative Dispute Resolution*, JII, AOTS. Hal.

Pada dasarnya penyelesaian sengketa melalui mediasi memiliki karakteristik atau unsur-unsur sebagai berikut:

- 1) Mediasi adalah proses penyelesaian sengketa diluar pengadilan berdasarkan perundingan;
- 2) Mediator terlibat dan diterima oleh para pihak yang bersengketa di dalam perundingan;
- 3) Mediator bertugas membantu para pihak yang bersengketa untuk mencari penyelesaian;
- 4) Mediator bersifat pasif dan hanya berfungsi sebagai fasilitator dan penyambung lidah dari para pihak yang bersengketa, sehingga tidak terlibat dalam menyusun dan merumuskan rancangan atau proposal kesepakatan;
- 5) Mediator tidak mempunyai kewenangan membuat keputusan selama perundingan berlangsung;
- 6) Tujuan mediasi adalah untuk mencapai atau menghasilkan kesepakatan yang dapat diterima pihak-pihak yang bersengketa guna mengakhiri sengketa⁶.

Mediasi telah dimanfaatkan diberbagai negara, misalnya di Amerika Serikat di Eropa, dimana proses pengadilan dan biaya proses pengadilan sulit dikendalikan.⁷ Suatu hal yang menarik bahwa mediasi didukung oleh para ahli hukum internasional, karena mereka menyadari dapat menyelesaikan sengketa secara cepat dan tentunya dengan akibat imbalan jasanya pun masuk secara cepat pula. Dalam penyelesaian sengketa melalui mediasi tidak terdapat unsur paksaan antara para pihak dan mediator, karena para pihak secara sukarela meminta kepada mediator untuk membantu menyelesaikan konflik yang sedang mereka hadapi. Oleh karena itu, mediator berkedudukan sebagai pembantu, walaupun ada unsur intervensi terhadap pihak-pihak yang sedang berseteru.

Penyelesaian sengketa melalui mediasi berbeda dengan cara penyelesaian sengketa seperti pemaksaan fisik, *self-help* (bantuan pada diri sendiri), litigasi, konsultasi (*counseling*), negosiasi, dan arbitrase. Oleh karena itu, Christopher W. Moore menyebutkan beberapa keuntungan-keuntungan yang dapat diperoleh dari metode penyelesaian melalui mediasi yaitu :

- a. Keputusan yang Hemat
- b. Penyelesaian Secara Cepat

⁶ Bambang Sutiyo, 2008, *Hukum Arbitrase dan alternatif penyelesaian sengketa*, Gama Media, Yogyakarta, Hal. 59.

⁷ Periksa Pasal 33 Piagam PBB yang berkata : *“the parties to any disputes, the continuance of which is likely to endanger the maintenance of international peace and security, shall, first of all, seek a solution by negotiation, enquiry, mediation, conciliation, arbitration settlement, resort to regional agencies or arrangements, or other peaceful means or their own choice”*. H. Priyatna Abdurrasyid, 2002, *Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa (APS) (Arbitration – Alternative Dispute Resolution-ADR)*, Fikahati Aneska bekerjasama dengan badan Arbitrase Nasional Indonesi (BANI), Jakarta. Hal. 35.

- c. Hasil-hasil yang Memuaskan bagi Semua Pihak
- d. Kesepakatan-kesepakatan Komprehensif dan *Customized*
- e. Praktek dan Belajar Prosedur-prosedur Penyelesaian Masalah Secara Kreatif
- f. Tingkat Pengendalian Lebih Besar dan Hasil yang Bisa Diduga
- g. Pemberdayaan individu
- h. Melestarikan Hubungan yang Sudah Berjalan atau Mengakhiri Hubungan dengan Cara yang Lebih Ramah
- i. Keputusan-keputusan yang Bisa Dilaksanakan
- j. Kesepakatan yang lebih Baik daripada Hanya Menerima Hasil Kompromi atau Prosedur Menang-Kalah
- k. Keputusan yang Berlaku Tanpa Mengenal Waktu

Penyelesaian sengketa melalui mediasi cenderung bertahan sepanjang masa dan jika akibat-akibat sengketa muncul kemudian, pihak-pihak yang bersengketa cenderung untuk memanfaatkan sebuah forum kerja sama untuk menyelesaikan masalah untuk mencari jalan tengah dari perbedaan kepentingan mereka daripada mencoba menyelesaikan masalah dengan pendekatan adversarial.

Disamping kelebihan-kelebihan dari pemilihan sengketa pilihan berupa mediasi, institusi mediasi ini juga ada kelemahannya. Di antara kelemahan-kelemahan tersebut yaitu :

- 1) Biasa memakan waktu yang lama;
- 2) Mekanisme eksekusi yang sulit, karena cara eksekusi putusan hanya seperti kekuatan eksekusi suatu kontrak
- 3) Sangat digantungkan dari itikad baik para pihak untuk menyelesaikan sengketanya sampai selesai;
- 4) Mediasi tidak akan membawa hasil yang baik, terutama jika informasi dan kewenangan tidak cukup diberikan kepadanya;
- 5) Jika *lawyer* tidak dilibatkan dalam proses mediasi, kemungkinan adanya fakta-fakta hukum yang penting yang tidak disampaikan kepada mediator, sehingga putusannya menjadi bias.⁸

Kalau kita bandingkan, penyelesaian sengketa melalui litigasi/pengadilan cenderung bertujuan menentukan pihak mana yang menang dan kalah (*win-lose*) berdasarkan alat-alat bukti yang dikemukakan oleh para pihak atau jaksa (kalau pidana). Dengan demikian, tujuan yang akan dicapai dalam penyelesaian sengketa melalui pengadilan tegas sifatnya. Sedangkan tujuan penyelesaian konflik melalui mediasi adalah:

- 1) Menghasilkan suatu rencana (kesepakatan) ke depan yang dapat diterima dan dijalankan oleh para pihak yang bersengketa;

⁸ Munir Fuady, 2000, *Arbitrase Nasional: Alternatif Penyelesaian Sengketa Bisnis*. Citra Aditya Bhakti, Bandung, hal. 50-51

- 2) Mempersiapkan para pihak yang bersengketa untuk menerima konsekuensi dari keputusan-keputusan yang mereka buat;
- 3) Mengurangi kekhawatiran dan dampak negatif lainnya dari suatu konflik dengan cara membantu pihak yang bersengketa untuk mencapai penyelesaian secara konsensus.⁹

Oleh karena itu, diadakannya mediasi bagi para pihak yang bersengketa akan membantu untuk:

- 1) Mengurangi hambatan dan permasalahan komunikasi antara para pihak yang terlibat;
- 2) Maksimalisasi eksplorasi alternatif penyelesaian masalah/konflik jangka panjang;
- 3) Memusatkan pada kebutuhan-kebutuhan semua pihak;
- 4) Membangun model penyelesaian konflik jangka panjang.¹⁰

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi menurut Pasal 4, didahului dengan tahapan sebagai berikut :

- a. Jika perundingan bipartit gagal, salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti upaya penyelesaian secara bipartit sudah dilakukan;
- b. Setelah menerima pencatatan, instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase. Kecuali dalam hal perselisihan hak yang hanya dapat diselesaikan oleh mediasi dan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yang hanya menjadi kewenangan dari lembaga mediasi dan konsiliasi;
- c. Jika dalam waktu 7 (tujuh) hari para pihak tidak menetapkan pilihan, instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian kepada mediator.

Menurut penulis, mediasi dalam hubungan industrial juga merupakan bagian dari pilihan alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan. Hal ini dapat disimpulkan dari uraian Pasal 4 (empat) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 yaitu setelah bipartit gagal kemudian dikasih pilihan antara konsiliasi atau arbitrase jangan disalah interpretasi bahwa pilihan media untuk menyelesaikan sengketa diluar pengadilan hanyalah antara arbitrase atau konsiliasi. Tetapi mediasi juga merupakan pilihan yang sifatnya alternatif yang diatur oleh Undang-Undang untuk memasukan tangan pemerintah dalam hal ini pegawai instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kecuali dalam hal perselisihan hak maka penyelesaiannya merupakan kompetensi absolut dari mediasi. Kalau para pihak tidak memilih antara arbitrase atau konsiliasi, maka ada mediasi yang mediatornya adalah pegawai instansi dibidang ketenagakerjaan.

⁹ Joni Emirzon, 2001, *Alternatif Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta. Hal. 72.

¹⁰ *Ibid.* hal. 72-73.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara mediasi berdasarkan Undang-undang No. 2 Tahun 2004 dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- 1) Dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi;
- 2) Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya.
- 3) Jika dalam penyelesaian melalui mediasi mencapai kesepakatan, harus dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran
- 4) Namun jika tidak tercapai kesepakatan penyelesaian melalui mediasi, maka:
 - a) Mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
 - b) Anjuran tertulis tersebut selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari sejak sidang mediasi pertama harus disampaikan kepada para pihak;
 - c) Para pihak dalam waktu 10 (sepuluh) hari sejak menerima anjuran tersebut sudah harus memberikan jawaban kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran yang dibuat mediator;
 - d) Jika para pihak tidak memberikan pendapatnya, mereka dianggap menolak anjuran mediator;
 - e) Jika anjuran tertulis disetujui, dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
- 5) Apabila Perjanjian Bersama yang telah didaftarkan tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftarkan untuk mendapatkan penetapan eksekusi;
- 6) Jika pemohon eksekusi berdomisili di luar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama, pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon

eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi;

- 7) Jika anjuran tertulis yang dibuat oleh mediator ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat;
- 8) Mediator harus menyelesaikan tugasnya selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Selanjutnya dalam Pasal 116 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur mengenai “Mediator yang tidak dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja tanpa alasan yang sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 dapat dikenakan sanksi administratif berupa hukuman disiplin sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil”.

B. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Konsiliasi

Bangsa yang pertama-tama mengenal konsiliasi adalah Jepang. Konsiliasi di Jepang disebut “*Chotei*”.¹¹ Penyelesaian sengketa ini telah dikenal pada zaman Tokugawa sampai dengan masa Jepang modern. Proses konsiliasi masuk dalam peraturan perundang-undangan Jepang pada tahun 1920. Dalam sejarah Jepang, konsiliasi digunakan untuk menyelesaikan sengketa secara informal. Sengketa perdata tidak jarang dibawa oleh para pihak kepada polisi untuk diselesaikan pada tahun 1950an dan kemudian oleh polisi. Sebagian dari kasus tersebut dapat diakhiri melalui konsiliasi. Begitu juga dalam perkara perceraian, tidak jarang diselesaikan melalui konsiliasi. Pada tahun 1961 terdapat 42.485 kasus perdata yang terjadi di seluruh Jepang sebagian besarnya dapat diselesaikan melalui konsiliasi.¹²

Sejak dikeluarkannya Undang-Undang No. 30 tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, istilah konsiliasi sudah ada yaitu disebutkan dalam Pasal 1 angka 10

¹¹ Bambang Sutyoso, Op. Cit, hal. 98, Bandingkan dengan kata konsiliasi dalam bahasa Jepang yaitu “*Jidan*” dalam buku dari Takeyoshi Kawashima, *Penyelesaian Pertikaian di Jepang Kontemporer*, Dalam A.A.G. Peters dan Koesrini Siswosoebroto, 1988, *Hukum dan Perkembangan Sosial*, Sinar Harapan, Jakarta. Hal. 95-123 sebagaimana dikutip oleh Adi Sulistiyono, 2007, *Mengembangkan Paradigma Non-Litigasi di Indonesia*, Kerja sama dari Lembaga Pengembangan Pendidikan (LPP), UPT Penerbitan dan Pencetakan UNS (UNS Press), Universitas Sebelas Maret Surakarta, Surakarta. Hal. 38.

¹² Dan Fenno Henderson, 1965, *Conciliation and Japanese Law*, volume 2, University of Washington, Washington. Hal. 191-208. Sebagaimana dikutip Erman Rajagukguk, *Penyelesaian Sengketa Alternatif*, fakultas Hukum Universitas Indonesia, hal. 10-11.

Undang-Undang nomor 30 Tahun 1999, tetapi tidak jelas. Konsiliasi sebagai suatu bentuk alternatif penyelesaian sengketa di luar pengadilan adalah suatu tindakan atau proses untuk mencapai permufakatan atau perdamaian di luar pengadilan. Konsiliasi berfungsi untuk mencegah dilaksanakan proses litigasi, juga dapat digunakan dalam setiap tingkat peradilan yang sedang berjalan, baik di dalam maupun di luar pengadilan, dengan pengecualian untuk hal-hal atau sengketa dimana telah diperoleh suatu putusan hakim yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.¹³

Dalam Pasal 1 Angka 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa:

“Konsiliasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral”.

Dalam *Black’s Law Dictionary* dikatakan bahwa:

*“Conciliation is the adjustment and settlement of a dispute in a friendly, unantagonistic manner used in courts before trial with a view towards avoiding trial and in labor disputes before arbitration”. Court of Conciliation is a court which proposes terms of adjustment, so as to avoid litigation”.*¹⁴

Jika dilihat dari “asal” kata konsiliasi, *Conciliation* (dalam bahasa inggris) berarti Perdamaian dalam bahasa indonesia. Kemudian jika disimak pengertian yang diberikan *Black’s Law Dictionary* dapat dikatakan bahwa pada prinsipnya konsiliasi tidak berbeda jauh dengan perdamaian, sebagaimana diatur dalam Pasal 1851 sampai dengan Pasal 1864 Bab kedelapan belas Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, dan secara khusus Pasal 1851 sampai dengan Pasal 1864.¹⁵

Dengan demikian, konsiliasi merupakan proses penyelesaian sengketa alternatif yang melibatkan seorang pihak ketiga, di mana pihak ketiga yang di ikutsertakan untuk menyelesaikan sengketa adalah seorang yang secara profesional dan sudah dapat dibuktikan keandalannya. Konsiliator dalam proses konsiliasi juga berkewajiban untuk menyampaikan pendapat-pendapatnya mengenai :

¹³ Budhy Budiman, *Mencari Model Ideal Penyelesaian Sengketa, Kajian Terhadap Praktik Peradilan Perdata dan Undang-Undang No. 30 Tahun 1999*, <http://www.uika-bogor>. Sebagaimana dikutip oleh Bambang Sutiyoso, *Op. Cit.* hal. 99.

¹⁴ Henry Campbell Black, 1990, *Black’s Law Dictionary*, *Op. Cit.* hal. 289

¹⁵ Gunawan Widjaja, 2003, *Hukum Arbitrase*, cetakan ke 3, RajaGrafindo Persada, Jakarta, hal. 38.

- a. Duduk persoalan dari masalah atau sengketa yang dihadapi;
- b. Alternatif cara penyelesaian sengketa yang dihadapi;
- c. Bagaimana cara penyelesaian sengketa yang terbaik;
- d. Apa keuntungan dan kerugian bagi para pihak;
- e. Akibat hukumnya.

Meskipun konsiliator mempunyai hak dan kewenangan untuk menyampaikan pendapatnya secara terbuka dan tidak memihak kepada salah satu pihak dalam sengketa, konsiliator tidak berhak membuat keputusan dalam suatu sengketa untuk dan atas nama para pihak. Semua hasil akhir dalam proses konsiliasi ini akan ditentukan sepenuhnya oleh para pihak dalam sengketa yang dituangkan dalam bentuk kesepakatan di antara mereka.

Pada dasarnya konsiliasi memiliki karakteristik yang hampir sama dengan mediasi, hanya saja peran konsiliator lebih aktif daripada mediator, yaitu:

- a. Konsiliasi adalah proses penyelesaian sengketa di luar pengadilan secara kooperatif;
- b. Konsiliator bertugas membantu para pihak yang bersengketa untuk mencari penyelesaian;
- c. Konsiliator bersifat aktif dan mempunyai kewenangan mengusulkan pendapat dan merancang syarat-syarat kesepakatan di antara para pihak;
- d. Konsiliator tidak mempunyai kewenangan membuat keputusan selama perundingan berlangsung;
- e. Tujuan konsiliasi adalah untuk mencapai atau menghasilkan kesepakatan yang dapat diterima pihak-pihak yang bersengketa.

Proses yang berkembang di Amerika Serikat agak berbeda dengan yang berkembang di Jepang dan Korea. Konsiliasi di AS merupakan tahap awal dari proses mediasi dengan acuan penerapan. Apabila terhadap seseorang diajukan proses mediasi, dan tuntutan yang diajukan orang yang mengklaim (*claimant*) dapat diterima dalam kedudukannya sebagai responden. Dalam tahap yang demikian, telah diperoleh penyelesaian tanpa melanjutkan pembiayaan, karena pihak responden dengan kemauan baiknya (*goodwill*) bersedia menerima apa yang dikemukakan oleh *claimant*. Cara penyelesaian dengan *goodwill* yang demikian ini disebut konsiliasi *winning over by goodwill*. Biasanya alasan responden mau memenuhi tuntutan secara *goodwill* adalah karena responden menyadari sejauh mana seriusnya persoalan yang disengketakan, atau dia tidak ingin permasalahannya dicampuri oleh pihak ketiga.¹⁶

Dalam upaya menyelesaikan sengketa :

¹⁶ M. Yahya Harahap, 1996, *Alternative Dispute Resolution (ADR) Merupakan Jawabann Penyelesaian Sengketa Perdagangan Internasional masa Depan*, Makalah, Seminar nasional hukum bisnis, FH. UKSW, Semarang.

- a. Konsiliator tidak harus mengadakan pertemuan dan pembicaraan dengan kedua belah pihak di suatu tempat, tapi bisa dihasilkan *shuttle negotiation* antara para pihak.
- b. Putusan yang diambilnya menjadi resolusi yang dapat dipaksakan kepada kedua belah pihak.

Sifat yang melekat pada cara ini segera tampak, bila mediasi pada dasarnya merupakan eksistensi negosiasi, maka konsiliasi atau permufakatan melibatkan campur tangan pihak ketiga pada *footing* hukum formal dan mewujudkannya ke dalam cara yang dapat diperbandingkan, tapi tidak identik, dengan penyelidikan atau arbitrase.¹⁷

Pada saat berakhirnya konsiliasi tersebut, konsiliator harus menyodorkan perjanjian yang ditandatangani oleh para pihak atau memberikan laporan yang berisi tentang kegagalan atau memberikan pemberitahuan dari satu atau lebih pihak yang berisi tentang tidak dilanjutkannya proses konsiliasi. Pemberitahuan-pemberitahuan seperti ini diberikan kepada Sekretariat Pengadilan (pasal 8).¹⁸

Sedangkan konsiliator hubungan Industrial yang selanjutnya disebut Konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai Konsiliator ditetapkan oleh menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa Konsiliator penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berasal dari pihak ketiga, diluar pegawai pada instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan. Berbeda halnya dengan mediator yang berasal dari pegawai pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan. Lingkup perselisihan yang dapat ditangani oleh mediator termasuk perselisihan hak, sedangkan konsiliator perselisihan hak tidak dapat ditangani. Penyelesaian perselisihan hak tidak diberikan kewenangan atau meragukan kemampuan konsiliator untuk menangani perselisihan hak/hukum, padahal syarat untuk menjadi konsiliator selain memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-

¹⁷ J.G. Merrills, *International Dispute Settlement*, diterjemahkan oleh Ahmad Fauzan, 1986, *Penyelesaian Sengketa Internasional*, Tarsito, Bandung. Hal. 54. Sebagaimana dikutip oleh Joni Emirzon, *Op. Cit.* hal. 92.

¹⁸ Huala Adolf dan A. Chandrawulan, 1994, *Masalah-masalah Hukum Dalam Perdagangan Internasional*, RajaGrafindo Persada, Jakarta. Hal. 189-190.

kurangnya 5 (lima) tahun, juga menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 diatur Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- a. Penyelesaian oleh konsiliator dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak.
- b. Dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan selambat-lambatnya pada hari kerja kedelapan harus sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama;
- c. Konsiliator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang konsiliasi guna diminta dan didengarkan keterangannya;
- d. Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi mencapai kesepakatan, dibuat Perjanjian Bersama yang ditanda tangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator dan didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
- e. Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian melalui konsiliasi, maka :
 - 1)Konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis;
 - 2)Anjuran tertulis tersebut selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari sejak sidang konsiliasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
 - 3)Para pihak dalam waktu 10 (sepuluh) hari sejak menerima anjuran tersebut sudah harus memberikan jawaban kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran yang dibuat konsiliator;
 - 4)Jika para pihak tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis;
 - 5)Dalam hal anjuran tertulis disetujui, dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari sejak anjuran tertulis disetujui, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

- f. Apabila Perjanjian Bersama yang telah didaftarkan tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftarkan untuk mendapatkan penetapan eksekusi;
- g. Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama, pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi;
- h. Jika anjuran tertulis yang dibuat oleh konsiliator ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat;
- i. Konsiliator harus menyelesaikan tugasnya selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permintaan perselisihan.

Selanjutnya dalam kaitannya dengan konsiliator yang tidak dapat menjalankan tugasnya dengan baik dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial maka pada Pasal 117 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 diatur mengenai sanksi yang akan dijatuhkan kepada konsiliator yaitu:

- a. Konsiliator yang tidak menyampaikan anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (2) butir b atau tidak membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (2) huruf e dapat dikenakan sanksi administratif berupa teguran tertulis.
- b. Konsiliator yang telah mendapatkan teguran tertulis sebanyak 3 (tiga) kali sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat dikenakan sanksi administratif berupa pencabutan sementara sebagai konsiliator.
- c. Sanksi sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) baru dapat dijatuhkan setelah yang bersangkutan menyelesaikan perselisihan yang sedang ditanganinya.
- d. Sanksi administratif pencabutan sementara sebagai konsiliator diberikan untuk jangka waktu paling lama 3 (tiga) bulan.

Syarat dijatuhkannya sanksi administratif yang berupa pencabutan tetap kepada konsiliator harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- a. Konsiliator telah dijatuhi sanksi administratif berupa pencabutan sementara sebagai konsiliator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 117 ayat 2 sebanyak tiga kali;
- b. Terbukti melakukan tindak pidana kejahatan;
- c. Menyalahgunakan jabatan; dan/atau
- d. Membocorkan keterangan yang diminta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (3).

IV. PENUTUP

A. Kesimpulan

Bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui lembaga mediasi dan konsiliasi memiliki kelebihan dan kelemahannya masing-masing dimana dalam Mediasi memiliki karakteristik atau unsur-unsur sebagai berikut:

- 1). Mediasi adalah proses penyelesaian sengketa diluar pengadilan berdasarkan perundingan;
- 2). Mediator terlibat dan diterima oleh para pihak yang bersengketa di dalam perundingan;
- 3). Mediator bertugas membantu para pihak yang bersengketa untuk mencari penyelesaian;
- 4). Mediator bersifat pasif dan hanya berfungsi sebagai fasilitator dan penyambung lidah dari para pihak yang bersengketa, sehingga tidak terlibat dalam menyusun dan merumuskan rancangan atau proposal kesepakatan;
- 5). Mediator tidak mempunyai kewenangan membuat keputusan selama perundingan berlangsung;
- 6). Tujuan mediasi adalah untuk mencapai atau menghasilkan kesepakatan yang dapat diterima pihak-pihak yang bersengketa guna mengakhiri sengketa

“Mediasi Hubungan Industrial melingkupi penyelesaian terhadap :

perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan

Sedangkan Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut sebagai Mediator adalah :

“Pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri.

Pada dasarnya konsiliasi memiliki karakteristik yang hampir sama dengan mediasi, hanya saja peran konsiliator lebih aktif daripada mediator, yaitu:

- a. Konsiliasi adalah proses penyelesaian sengketa di luar pengadilan secara kooperatif;

- b. Konsiliator bertugas membantu para pihak yang bersengketa untuk mencari penyelesaian;
- c. Konsiliator bersifat aktif dan mempunyai kewenangan mengusulkan pendapat dan merancang syarat-syarat kesepakatan di antara para pihak;
- d. Konsiliator tidak mempunyai kewenangan membuat keputusan selama perundingan berlangsung;
- e. Tujuan konsiliasi adalah untuk mencapai atau menghasilkan kesepakatan yang dapat diterima pihak-pihak yang bersengketa.

“Konsiliasi hubungan industrial melingkupi penyelesaian terhadap :

perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan

Konsiliator penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berasal dari pihak ketiga, diluar pegawai pada instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan yang diangkat oleh Menteri sesuai dengan Persyaratan menurut. Namun dalam konsiliasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak menangani perselisihan hak seperti yang ditangani oleh mediasi yaitu Perselisihan Hak. Dalam konteks hubungan industrial, penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi memiliki ruang lingkup lebih luas dari Konsiliasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adolf, Huala dan Chandrawulan, A., 1994, *Masalah-masalah Hukum Dalam Perdagangan Internasional*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Campbell Black, Henry, 1990, *Black's Law Dictionary*, Min West Publishing Co, Sixth edition. ST.Paul.
- Goldberg, Stephen, et. Al., 1995, *Dispute Resolution Negotiation, Mediation and Other Processes*, Little, Brown and Company, Boston, New York, Toronto, London.
- H. Priyatna Abdurasyid, 2002, *Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa (APS) (Arbitration – Alternative Dispute Resolution-ADR)*, Fikahati Aneska bekerjasama dengan badan Arbitrase Nasional Indonesi (BANI), Jakarta.
- Haley, Nolan, 1992, *Alternatif Disputes Resolution*, St. Paul, Minnesota.
- Harahap, M. Yahya, 1996, *Alternative Dispute Resolution (ADR) Merupakan Jawabann Penyelesaian Sengketa Perdagangan Internasional masa Depan*, Makalah, Seminar nasional hukum bisnis, FH. UKSW, Semarang.

- Haq, Murgiana, 1998, *Copyright infringement and Alternative Dispute Resolution*, JII, AOTS.
- Husni, Lalu, 2007, *Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial melalui Pengadilan & di Luar Pengadilan*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Joni Emirzon, 2001, *Alternatif Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Khairandy, Ridwan, 1999, *Pengantar Hukum Dagang Indonesia*, diterbitkan atas kerjasama pusat studi hukum fakultas hukum UII dengan Gama Media, Yogyakarta.
- Khakim, Abdul, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Kertonegoro, Sentanoe, 1999, *Hubungan Industrial, Hubungan antara Pengusaha dan Pekerja (biparti) dan Pemerintah (Tripartit)*, Yayasan tenaga Kerja Indonesia, Jakarta.
- Munir Fuady, 2000, *Arbitrase Nasional: Alternatif Penyelesaian Sengketa Bisnis*. Citra Aditya Bhakti, Bandung.
- Rajagukguk, Erman, *Penyelesaian Sengketa Alternatif*, fakultas Hukum Universitas Indonesia.
- Sutiyoso, Bambang, 2008, *Hukum Arbitrase dan alternatif Penyelesaian Sengketa*, Gama Media, Yogyakarta.
- Usman, Rachmadi, 2003, *Pilihan Penyelesaian Sengketa Di Luar Pengadilan*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- W. Moore, Christopher, 1995, *Mediasi Lingkungan*, Indonesian Center for Environmental Law dan CDR Associates, Jaskarta.
- Widjaja, Gunawan, 2005, *Alternatif Penyelesaian Sengketa*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Widjaja, Gunawan, 2003, *Hukum Arbitrase*, cetakan ke 3, RajaGrafindo Persada, Jakarta.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356.

Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa,
Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 138, Tambahan Lembaran Negara
Republik Indonesia Nomor 3872.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2005 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-
Undang Nomor 1 Tahun 2005 tentang Penangguhan Mulai Berlakunya Undang-Undang Nomor
2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjadi Undang-
Undang, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 73, Tambahan Lembaran
Negara RI Nomor 4523.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER-10/MEN/V/2005
tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Konsiliator Serta Tata Kerja Konsiliasi;

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : Kep-92/MEN/VI/2004 tentang
Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi;