

# KLASTER 5

**PENYELESAIAN  
PERSELISIHAN HUBUNGAN  
INDUSTRIAL**

## MODUL

**Diklat Dasar Pengantar Kerja**

**Mulai**

# KATA PENGANTAR

Perkembangan Hubungan Industrial dewasa ini semakin kompleks ditandai dengan adanya beberapa perubahan pelaksanaan hubungan industrial dalam komponen masyarakat, khususnya bagi para pekerja, Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dan pengusaha. Hal ini diperlukan dalam rangka mendapatkan pengetahuan awal mengenai hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha dalam hubungan kerja sehingga pembangunan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan dan bermartabat dapat diwujudkan.

Untuk mewujudkan hal tersebut di atas, diperlukan kehadiran Mediator Hubungan Industrial yang kompeten dan profesional di seluruh wilayah Indonesia. Namun hingga saat ini, jumlah Mediator Hubungan Industrial baik tingkat kabupaten/kotamadya dan provinsi masih kurang, sehingga berakibat kurangnya pelayanan masyarakat khususnya dalam hubungan industrial. Dalam rangka memenuhi kebutuhan jumlah Mediator Hubungan Industrial untuk melakukan pembinaan, pengembangan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan melaksanakan Diklat Dasar Mediator Hubungan Industrial secara *blended learning* dengan kurikulum berbasis kompetensi.

Demi menjaga kualitas Diklat Mediator Hubungan Industrial, maka perlu disusun modul diklat yang interaktif dengan tujuan mempermudah proses belajar mengajar. Diharapkan dengan membaca modul ini, peserta diklat mendapatkan wawasan dan pemikiran sebagai bahan diskusi dalam proses pembelajaran dengan Pengajar/Widyaiswara. Modul ini berisi substansi dasar dan teknis yang dapat dikuasai oleh peserta Diklat Mediator Hubungan Industrial.

Perlu diingat bahwa kesungguhan, ketekunan atau kemauan adalah kunci keberhasilan dalam belajar. Semoga modul ini dapat bermanfaat dan memudahkan peserta dalam memahami setiap kompetensi.

Jakarta, Februari 2022

**Kepala PPSDM Ketenagakerjaan**

**Helmiaty Basri, S.Sos., M.A.P**  
**NIP. 19650705 198601 2 002**



# PETUNJUK PENGGUNAAN MODUL

Modul Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah modul interaktif yang dapat memfasilitasi peserta mempelajari materi sesuai dengan gaya belajarnya masing-masing.

Peserta dapat menggunakan modul Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang terbaru dengan cara membaca teks, melihat video, mengunduh peraturan perundang-undangan dan materi lainnya yang terkait dengan pembahasan materi didalam modul ini.

Adapun fungsi *tools bottom* yang terdapat pada modul ini antara lain :



Menu

Klik disini

UU atau Peraturan

Lihat disini/download disini



Next dan previous

Menuju home atau keluar dari modul

Melihat materi yang telah disisipkan

Melihat/mendownload peraturan perundang-undangan

Melihat/mendownload materi



# TUJUAN PEMBELAJARAN

Adapun tujuan pembelajaran modul ini diharapkan agar mediator memiliki pengetahuan dan kemampuan melakukan klarifikasi perselisihan, kewajiban dan kewenangan mediator, tatacara mediator serta etika mediator serta dapat mengklarifikasi pengaduan hubungan industrial, mempersiapkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, melakukan persidangan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, membuat risalah dan anjuran, serta memonitor tanggapan dan tindak lanjut anjuran perselisihan hubungan industrial.

# Materi yang akan Dipelajari dalam Klaster ini antara lain :

1

Pemutusan  
Hubungan Kerja

2

Penyelesaian Perselisihan  
Secara Bipartit

3

Teknik Mediasi  
PHI

Untuk memulai, silahkan klik  
materi yang akan dipelajari



Menu

Home

Keluar



KEMNAKER  
CORPU

Lebih Cerdas Lebih Unggul

# PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Buka Materi

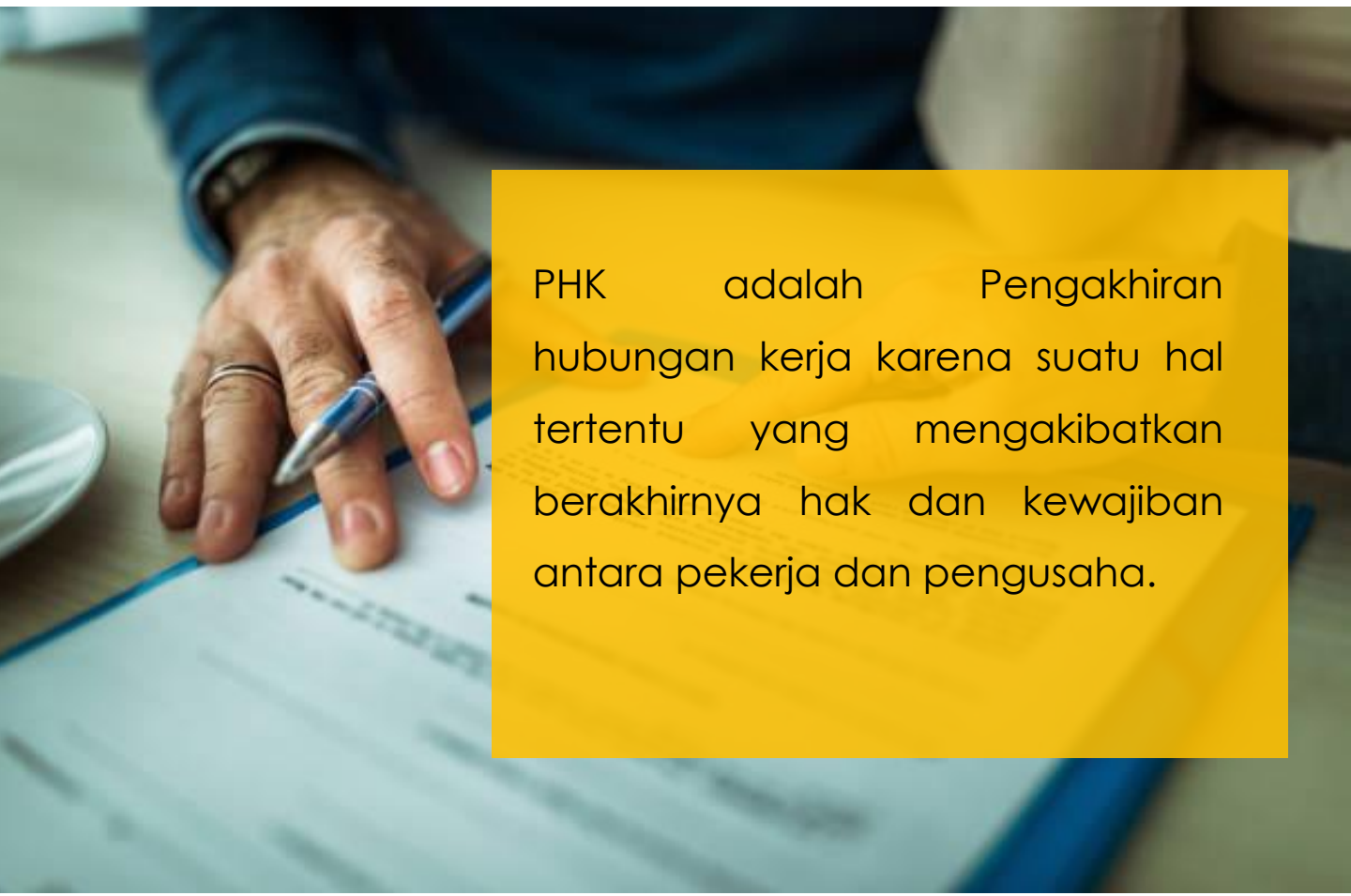
## Materi 1

# Pengertian

## Deskripsi

Selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja harus tetap melaksanakan kewajibannya.

Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja. Pelaksanaan kewajiban dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya

A close-up photograph of a person's hand, wearing a blue long-sleeved shirt and a watch, holding a blue pen over a document. The document is partially visible, showing some text and a blue line. The background is blurred, showing a desk and a white cup.

PHK adalah Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.



# Perubahan pasal tentang PHK

## Pasal 151 diubah:

1. Pengusaha, pekerja, SP, dan pemerintah, harus mengupayakan agar tidak terjadi PHK
2. Dalam hal PHK tidak dapat dihindari maka maksud & alasan PHK diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja dan/atau SP
3. Dalam hal pekerja telah diberitahu dan menolak PHK maka penyelesaian PHK wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja dan/atau SP
4. Dalam hal perundingan bipartit) tidak mendapatkan kesepakatan maka PHK dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai mekanisme PPHI

## Pasal 151 A disisipkan :

Pemberitahuan PHK tidak diperlukan:

1. Pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri
2. Pekerja dan pengusaha berakhir hubungan kerjanya sesuai perjanjian kerja waktu tertentu
3. Pekerja mencapai usia pensiun sesuai dengan PK, PP atau PKB
4. Pekerja meninggal dunia

## Pasal 154 A disisipkan

Selain alasan PHK tersebut, dapat ditetapkan alasan PHK lainnya dalam PK, PP / PKB  
Ketentuan lebih lanjut mengenai persyaratan dan tata cara PHK diatur dengan Peraturan Pemerintah

## Pasal 153 diubah :

### **Pengusaha dilarang melakukan PHK dengan alasan:**

1. Pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus menerus
2. Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaan karena memenuhi kewajiban terhadap negara
3. Pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya
4. Pekerja menikah
5. Pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya
6. Mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam satu perusahaan
7. Pekerja mendirikan, menjadi anggota, melakukan kegiatan SP di luar jam kerja atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha atau berdasarkan PK, PP atau PKB
8. Pekerja mengadukan pengusaha kepada pihak berwajib
9. Pekerja berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan
10. Pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut keterangan dokter yang penyembuhannya belum dapat dipastikan

PHK yang dilakukan dengan alasan tersebut batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan.

Alasan PHK

[Selengkapnya klik disini](#)

## Hak atas PHK

Dalam hal terjadi PHK, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima

### Perhitungan Uang Penggantian Hak

1. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur
2. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat dimana pekerja diterima bekerja
3. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam PK, PP/PKB.

Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak diatur dengan Peraturan Pemerintah

## Komponen Upah Pembayaran Hak PHK

Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, terdiri atas:

- (1) upah pokok
- (2) tunjangan tetap yang diberikan kepada pekerja & keluarganya

Dalam hal penghasilan pekerja dibayarkan atas dasar perhitungan harian, upah sebulan sama dengan 30 dikali upah sehari.

Dalam hal upah pekerja dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, upah sebulan sama dengan penghasilan rata-rata dalam 12 (dua belas) bulan terakhir.

Dalam hal upah sebulan lebih rendah dari upah minimum maka upah yang menjadi dasar perhitungan pesangon adalah upah minimum yang berlaku di wilayah domisili perusahaan.

# Pekerja Ditahan

1. Dalam hal pekerja ditahan pihak berwajib karena diduga melakukan tindak pidana, pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan
  - a. Untuk 1 orang tanggungan 25% dari upah
  - b. Untuk 2 orang tanggungan 35% dari upah
  - c. Untuk 3 orang tanggungan 45% dari upah
  - d. Untuk 4 orang tanggungan atau lebih 50% dari upah
2. Bantuan kepada keluarga pekerja ditahan pihak berwajib
3. Pengusaha dapat membatalkan perjanjian kerja jika pekerja melakukan pekerjaan
4. Dalam hal Pengadilan menyatakan tidak bersalah, pengusaha dan pekerja dinyatakan tidak bersalah, pengusaha dapat melakukan PHK
5. Dalam hal pengadilan menyatakan bersalah, pengusaha dapat melakukan PHK

ketentuan:

## Proses PHK

1. Pengusaha, pekerja/SP dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi PHK
2. Maksud dan alasan PHK diberitahukan pengusaha kepada Pekerja
3. Pemberitahuan dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan, disampaikan secara sah dan patut paling lama 14 hari kerja sebelum PHK
4. PHK dalam masa percobaan, surat pemberitahuan disampaikan paling lama 7 hari kerja sebelum PHK
5. Apabila pekerja menolak harus membuat surat penolakan disertai alasan paling lama 7 hari kerja sejak diterima surat pemberitahuan
6. Perbedaan pendapat mengenai PHK penyelesaiannya harus diselesaikan melalui perundingan bipartit
7. Bila dalam perundingan tidak mencapai kesepakatan, penyelesaian selanjutnya dilakukan melalui mekanisme PPHI
8. Pekerja tidak menolak PHK pengusaha harus melaporkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan

# Penyelesaian PHK



1. Selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja harus tetap melaksanakan kewajibannya.
2. Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja
3. Pelaksanaan kewajiban dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya

Alasan PHK dan  
Besaran Kompensasi

[Download disini](#)

# Program Pensiun

Pekerja yang diikutkan program pensiun (dana pensiun) iuran dibayar pengusaha, dapat diperhitungkan dengan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pisah akibat PHK. Bila manfaat dari program Pensiun lebih kecil, maka selisihnya dibayar pengusaha. Pelaksanaanya diatur dalam PK/PP/PKB.

Pengusaha pada Usaha Mikro dan Kecil wajib membayar Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak dan/atau uang pisah bagi pekerja yang mengalami PHK, besarnya ditentukan berdasarkan kesepakatan antara perusahaan dan pekerja.

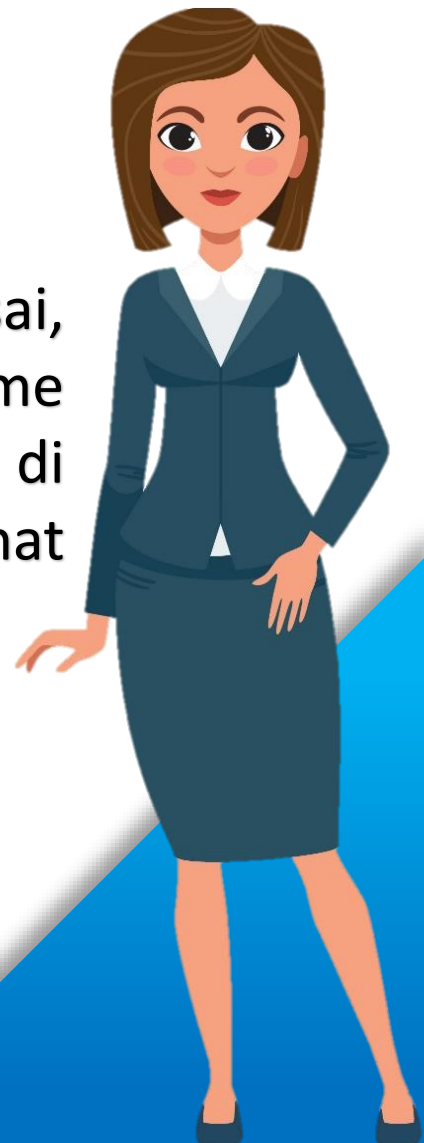
## Kiat Penyelesaian PHK

1. Perundingan dilakukan sesuai ketentuan yang berlaku (dengan itikad baik)
2. Sebelum berunding agar disiapkan dokumen-dokumen yang terkait dengan alasan PHK
3. Agar alasan PHK terlebih dahulu dirundingkan untuk mencapai kesepakatan
4. Hindari perundingan besarnya hak atas PHK sebelum disepakati alasan PHK





Materi 1 telah selesai, silahkan kembali ke home dengan mengklik kotak di sudut atas untuk melihat materi berikutnya.





# PENYELESAIAN PERSELISIHAN SECARA BIPARTIT

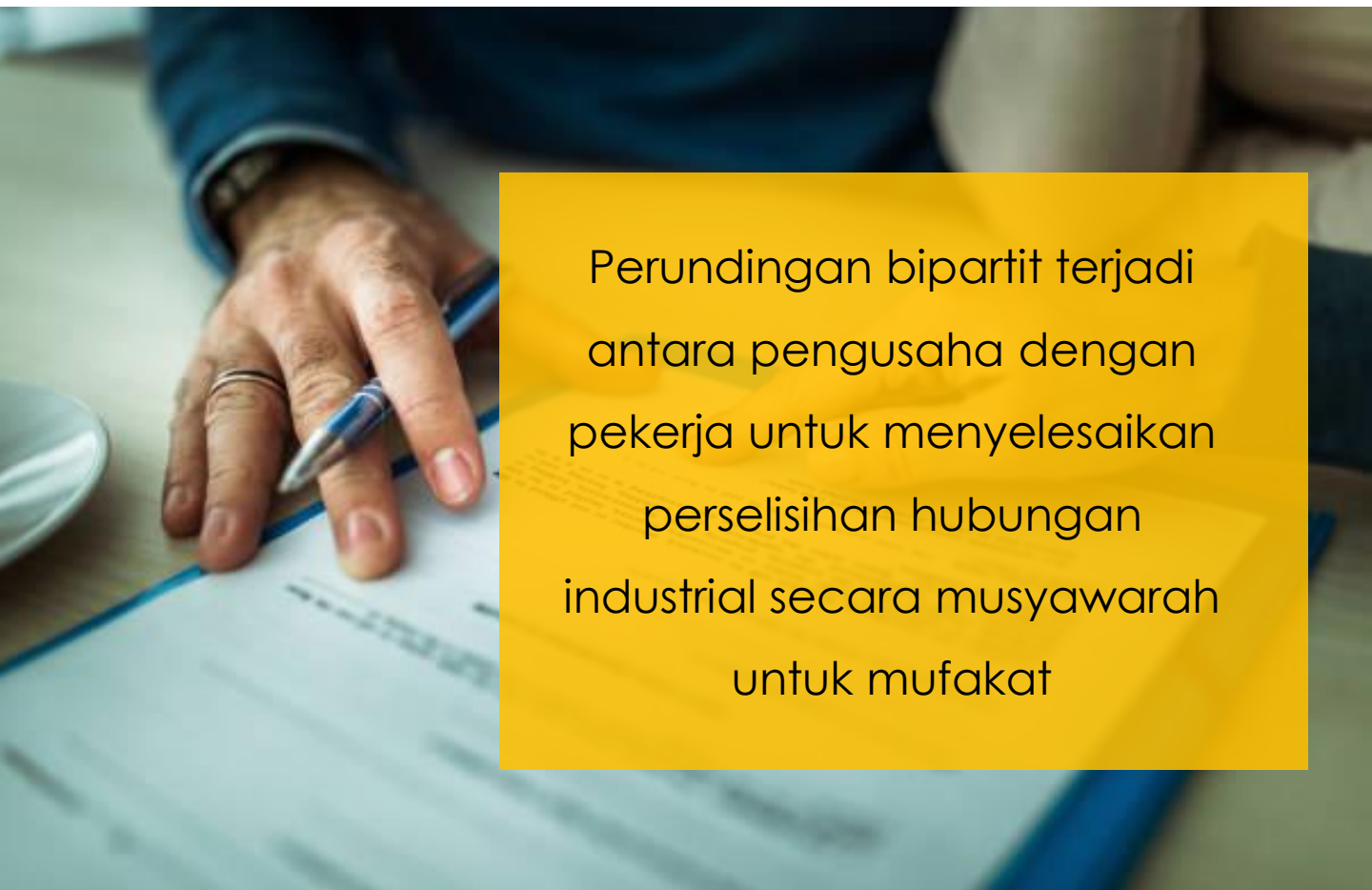
Buka Materi

## Materi 2

# pengertian

## Deskripsi

Kewajiban para pihak adalah memiliki itikad baik, bersikap santun dan tidak anarkis dan mentaati tata tertib perundingan yang disepakati.



Perundingan bipartit terjadi antara pengusaha dengan pekerja untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial secara musyawarah untuk mufakat



# Sejarah

## PPHI sebelum kemerdekaan.

Penyelesaian perselisihan perburuhan diatur dalam Stb. 1923 No. 80, diganti dengan Stb. 1926 No. 224 Peraturan tentang Dewan Pendamai bagi Kereta Api dan Trem di Jawa dan Madura. Hal ini sebagai akibat dari pemogokan buruh kereta api dan trem di Jawa dan Madura.

Penyelesaian perselisihan perburuhan dengan Stbl 1937 No. 31 dan Stbl 1937 No. 624 tentang Dewan Pendamai bagi Kereta Api dan Trem berlaku untuk seluruh Indonesia.

Tugas **Dewan Pendamai** adalah memberi perantaraan jika di perusahaan kereta api dan trem timbul atau akan timbul perselisihan perburuhan yang akan atau mengakibatkan pemogokan atau dengan jalan lain dapat merugikan kepentingan umum. Terdiri dari:

1. 1 orang ketua dan 1 orang atau beberapa orang wakil ketua yang diangkat oleh Gubernur Jenderal dari kalangan di luar perusahaan KA dan Trem
2. 6 orang anggota ditunjuk kepala Jawatan KA
3. 6 orang anggota ditunjuk Dewan Pengurus dari Persatuan Perusahaan KA dan Trem di Indonesia
4. 6 orang anggota ditunjuk Spoorbond
5. 2 orang anggota ditunjuk Persatuan pegawai Spoor dan Trem
6. 1 orang anggota ditunjuk *Bumiputra Staatspoor op Sumatra*
7. 2 orang anggota ditunjuk *Roomsche Katholieke Bond van spoor*
8. 2 orang anggota Persatuan Pegawai Sarjana pada Jawatan KA di Indonesia

Dengan Stbl 1939 No. 26 dan Stbl No. 407 telah ditetapkan aturan tentang Mengadakan Penyelidikan pada perselisihan perburuhan yang membahayakan di perusahaan swasta di luar perusahaan KA dan Trem.

## PPHI setelah kemerdekaan.

Instruksi Menteri Perburuhan tanggal 20 Oktober 1950 No. PBU.1022-45/U 409. Penyelesaian Perselisihan Perburuhan secara aktif yang bersifat Perantaraan (mediasi) atau Pendamai (*conciliation*) dan jika dikehendaki oleh pihak-pihak yang berselisih, mengadakan Pemisahan (arbitrase).

Penyelesaian perselisihan secara sukarela dalam praktiknya tidak dapat mengatasi perselisihan yang timbul, karena perselisihan yang timbul sifatnya lebih politik dari pada ekonomi.

Penyelesaian Perselisihan:

1. Serikat buruh dan majikan harus menyelesaikan sendiri dengan jalan perundingan untuk mencapai persetujuan
2. Bila tidak mencapai persetujuan, pihak yang bersangkutan harus menempuh penyelesaian dengan: menyerahkan perselisihan kepada seorang juru pemisah atau dewan pemisah untuk diselesaikan atau menyerahkan kepada pegawai perantara
3. Jika perselisihan tidak diselesaikan dengan perantaraan, perselisihan tersebut diserahkan ke Panitia Daerah
4. Putusan Panitia Pusat dalam waktu 14 hari setelah putusan diambil, dapat dibatalkan atau ditunda Menteri Perburuhan untuk memelihara ketertiban serta melindungi kepentingan negara
5. Putusan Panitia Daerah yang bersifat mengikat dapat dimintakan pemeriksaan ulang ke Panitia Pusat
6. Dalam perundingan tidak menghasilkan kesepakatan, Panitia Daerah harus memberikan putusan yang bersifat anjuran atau bersifat mengikat

Selengkapnya

[Download disini](#)

# Perundingan Bipartit

## UU No 13 Tahun 2003

"...maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan..."  
**Pasal 151 ayat (2)**

## UU No 2 Tahun 2004

Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaian terlebih dahulu melalui perundingan bipartit.  
**Pasal 3 ayat (1)**

## Kaidah Berunding Bipartit

1. Perundingan bipartit wajib dilakukan, pasal 3 ayat (1) dan pasal 4 ayat (2)
2. Perundingan bipartit harus diselesaikan 30 hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.
3. Bila dalam perundingan dicapai kesepakatan, dibuat Perjanjian Bersama (PB) yang ditandatangani para pihak.
4. Perjanjian Bersama bersifat mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan.
5. Perjanjian Bersama wajib didaftarkan oleh para pihak pada pengadilan HI.
6. Pengadilan HI memberikan bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama.
7. Pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi ke Pengadilan HI di mana didaftarkan Perjanjian Bersama.
8. Bila dalam jangka waktu 30 hari telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, atau salah satu pihak menolak berunding, maka perundingan bipartit dianggap gagal
9. Dalam perundingan bipartit gagal, salah satu pihak atau kedua belah pihak dapat mencatatkan perselisihan HI kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan..

# Tahap Perundingan Bipartit



## Sebelum Mediasi

1. Pihak yang dirugikan berinisiatif mengkomunikasikan masalahnya secara tertulis kepada pihak lainnya
2. Bila yang dirugikan pekerja perorangan bukan anggota SP dapat memberikan kuasa kepada pengurus SP di perusahaan tersebut untuk mendampingi pekerja dalam perundingan
3. Pihak pengusaha harus menangani penyelesaian perselisihan secara langsung
4. Dalam perselisihan antar SP dalam satu perusahaan masing 2 SP menunjuk wakilnya paling banyak 10 orang
5. Bila pekerja yang dirugikan bukan anggota SP dan jumlahnya lebih dari 10 pekerja harus menunjuk wakilnya secara tertulis paling banyak 5 orang dari pekerja yang dirugikan
6. Dalam perundingan bipartit, SP ataupun pengusaha dapat meminta pendampingan kepada perangkat organisasinya masing masing

## Perundingan

1. Kedua belah pihak menginventarisir dan mengidentifikasi permasalahan
2. Dapat menyusun dan menyetujui tata tertib secara tertulis dan jadwal perundingan yang disepakati
3. Dalam tata tertib dapat menyepakati bahwa selama perundingan dilakukan kedua belah pihak tetap melakukan kewajiban sebagaimana mestinya.
4. Melakukan perundingan sesuai tata tertib dan jadwal yang disepakati
5. Dalam hal salah satu pihak tidak bersedia melanjutkan perundingan, para pihak atau salah satu pihak dapat mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kab/Kota, walaupun belum mencapai 30 hari kerja
6. Setelah mencapai 30 hari kerja, perundingan bipartit tetap dapat dilanjutkan sepanjang disepakati para pihak
7. Setiap perundingan harus dibuat risalah perundingan yang ditandatangani oleh para pihak, dan apabila salah satu pihak tidak bersedia menandatangani, maka hal ketidaksediaan itu dicatat dalam risalah dimaksud
8. Hasil akhir perundingan dibuat dalam bentuk risalah perundingan
9. Rancangan risalah perundingan dibuat oleh pengusaha dan ditandatangani oleh kedua belah pihak atau salah satu pihak bilamana pihak lainnya tidak bersedia menandatanganinya

## Setelah Perundingan

Dalam perundingan mencapai kesepakatan, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri wilayah para pihak

Perundingan mengalami kegagalan, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kab/Kota dengan melampirkan bukti upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit.

Tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial disebabkan:

1. Pengusaha tidak mau melakukan perundingan walaupun SP atau pekerja telah meminta secara tertulis kepada pengusaha 2 x dalam waktu 14 hari kerja
2. Perundingan yang dilakukan mengalami jalan buntu yang dinyatakan oleh para pihak dalam risalah perundingan

### Risalah Perundingan Bipartit

1. Nama lengkap dan alamat para pihak
2. Tanggal dan tempat perundingan
3. Pokok masalah atau alasan perselisihan
4. Pendapat para pihak
5. Kesimpulan atas hasil perundingan
6. Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan

### Catatan:

Penjelasan Pasal 137 UU No. 13 Tahun 2003, Pasal 3 UU No. 2 Tahun 2004, Pasal 4 Kepmenakertrans No. 232 Tahun 2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah

# Strategi Negosiasi

1

**NEGOSIASI  
KOOPERATIF**

2

**NEGOSIASI  
KOMPETITIF**

## Menentukan Strategi Negosiasi

1. Hubungan dengan pihak lawan untuk jangka panjang atau saat itu saja
2. Kekuatan dan kelebihan pihak lawan
3. Kekuatan dan kelebihan posisi tim perunding (Anda)
4. Penting atau tidaknya mencapai suatu kesepakatan

## Menentukan Strategi Negosiasi

1. Menciptakan suasana saling menghargai dan percaya
2. Memperjelas dari awal keadaan dua belah pihak menginginkan menang-menang
3. Mulai dengan mengidentifikasi masalah sebelum mengidentifikasi pemecahan
4. Mulai dengan masalah-masalah yang mudah untuk mencapai kesepakatan
5. Hindari bahasa dan postur tubuh yang defensif
6. Bersikap fleksibel

## Membuat Catatan Dokumentasi

Hal-hal penting yang perlu diperhatikan dalam pembuatan catatan dokumentasi perundingan:

1. Buat catatan dari tiap-tiap tahap proses perundingan
2. Catat pokok-pokoknya
3. Gunakan warna yang berbeda untuk masing-masing pihak
4. Catat dengan cermat siapa mengatakan apa
5. Susun catatan dengan rapi
6. Catat kesepakatan-kesepakatan sementara

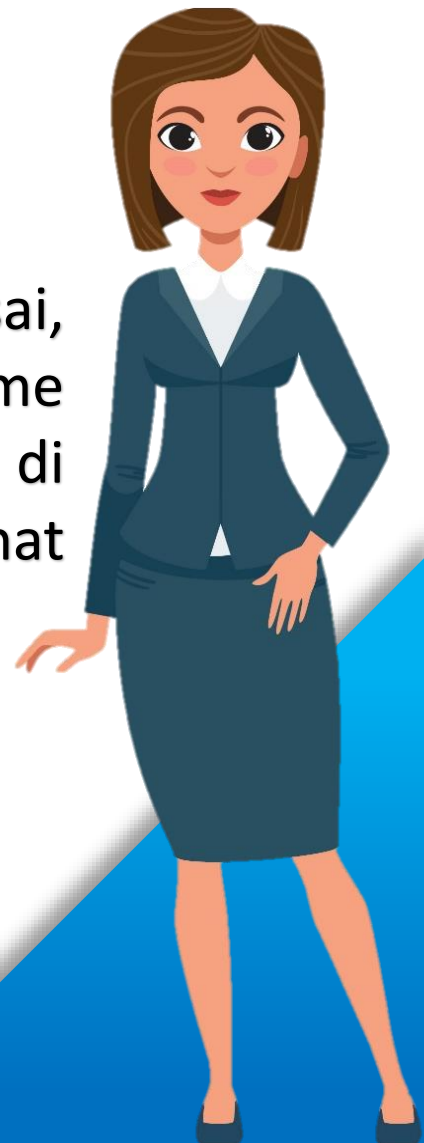
## Menghadapi Deadlock

1. Humor
2. Mengingatkan jadwal dan agenda
3. *Break* (waktu istirahat)
4. Coba mengahayati mengapa pihak lawan berkata "tidak"
5. Cari masukan masukan baru yang dapat dijadikan konsesi





Materi 2 telah selesai, silahkan kembali ke home dengan mengklik kotak di sudut atas untuk melihat materi berikutnya.



Menu

Home

Keluar



KEMNAKER  
CORPU

Lebih Cerdas Lebih Unggul

# Materi 3

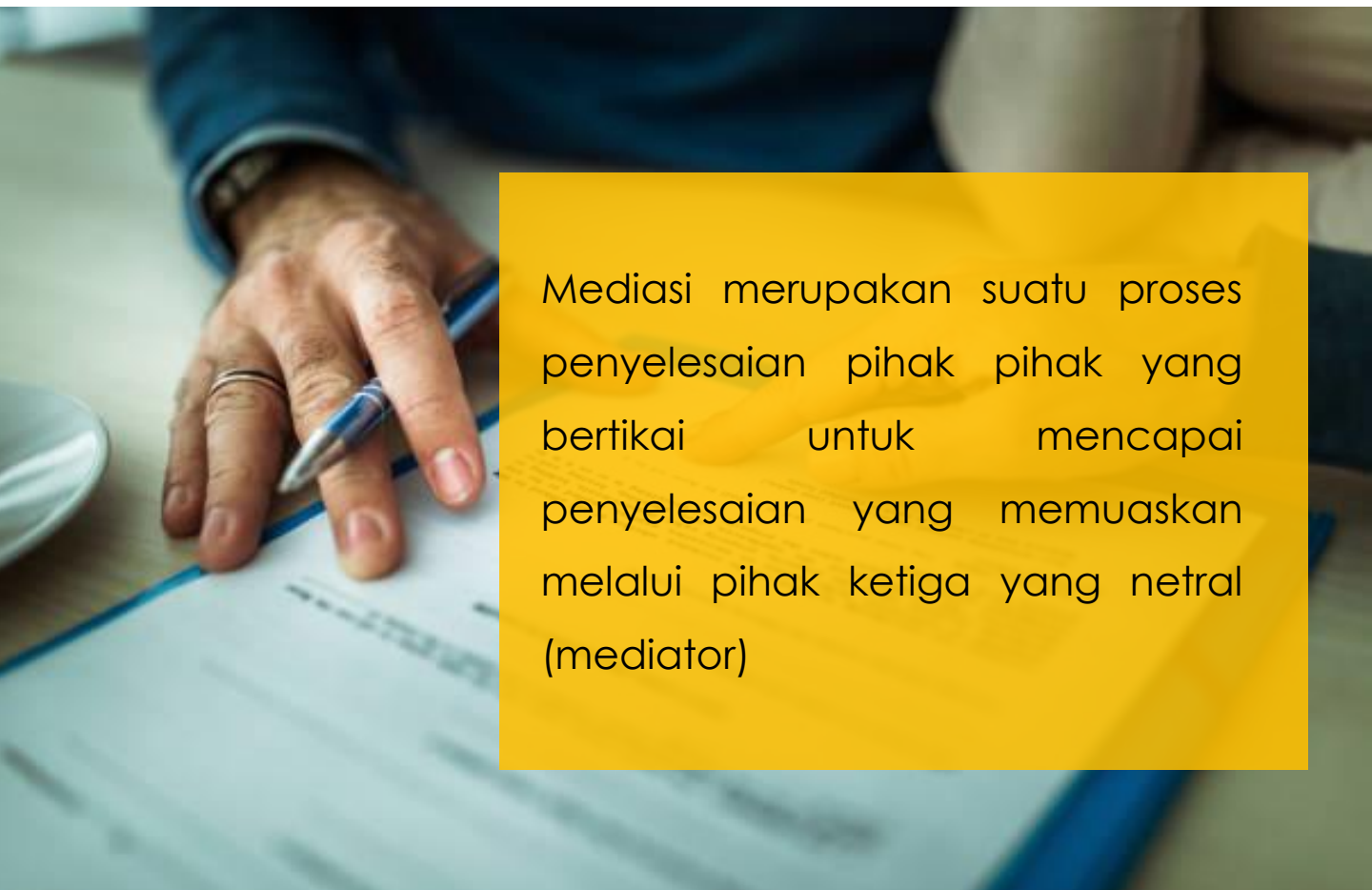
## TEKNIK MEDIASI PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Buka Materi

# Pengertian Mediasi

## Deskripsi

**Mediasi** berasal dari bahasa Latin “**Mediare**” yang berarti “**berada di tengah**” karena seorang yang melakukan mediasi (mediator) harus berada di tengah orang yang bertikai.



Mediasi merupakan suatu proses penyelesaian pihak pihak yang bertikai untuk mencapai penyelesaian yang memuaskan melalui pihak ketiga yang netral (mediator)



# Mediator



Alasan memilih penyelesaian melalui mediasi antara lain :

1. Proses penyelesaian perselisihan relatif cepat
2. Biaya murah
3. Bersifat rahasia
4. Hubungan kooperatif
5. Sama-sama menang
6. Tidak emosional

## Kewajiban Mediator

1. Meminta kepada para pihak untuk berunding sebelum dilaksanakan proses mediasi.
2. Memanggil para pihak yang berselisih.
3. Memimpin dan mengatur jalannya sidang Mediasi.
4. Membantu para pihak membuat perjanjian bersama, apabila tercapai kesepakatan.
5. Membuat anjuran secara tertulis, apabila tidak tercapai kesepakatan.
6. Membuat risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
7. Menjaga kerahasiaan semua keterangan yang diperoleh.
8. Membuat laporan hasil PPHI kepada Direktorat Jenderal atau Kepala Dinas Provinsi atau Kepala Dinas Kabupaten/kota yang bersangkutan.
9. Mencatat hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam buku registrasi perselisihan hubungan industrial.

## Langkah Penyelesaian Perselisihan

1. Melakukan penelitian tentang duduk perkara perselisihan hubungan industrial.
2. Menyiapkan panggilan secara tertulis kepada para pihak untuk hadir dengan mempertimbangkan waktu panggilan secara patut sehingga sidang Mediasi dapat dilaksanakan paling lama 7 hari kerja sejak menerima pelimpahan tugas untuk menyelesaikan perselisihan.
3. Melaksanakan sidang Mediasi dengan mengupayakan penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat.
4. Memberitahu para pihak untuk mendaftarkan perjanjian bersama yang telah ditandatangani para pihak ke Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri tempat perjanjian bersama ditandatangani untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
5. Membantu membuat perjanjian bersama secara tertulis apabila tercapai kesepakatan penyelesaian yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh Mediator.
6. Mengeluarkan anjuran secara tertulis kepada para pihak apabila penyelesaian tidak mencapai kesepakatan dalam waktu paling lama 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang Mediasi pertama.
7. Membuat risalah klarifikasi dan risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
8. Membuat laporan hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial kepada Direktur Jendral atau Kepala Dinas Provinsi atau Dinas Kabupaten/kota yang bersangkutan.
9. Dalam hal satu pihak atau para pihak menggunakan kuasa hukum dalam sidang mediasi, Mediator dapat meminta kuasa hukum menghadirkan pemberi kuasa.
10. Dalam hal para pihak telah dipanggil secara patut dan layak sebanyak banyaknya 3 (tiga) kali ternyata pihak pemohon yang mencatatkan perselisihan tidak hadir, maka pencatatan perselisihan hubungan industrial dihapus dari buku registrasi perselisihan.
11. Dalam hal para pihak telah memanggil secara patut dan layak sebanyak 3 (tiga) kali ternyata pihak termohon tidak hadir, maka Mediator mengeluarkan anjuran tertulis berdasarkan data yang ada.

## Faktor Keberhasilan Mediasi

1. Kualitas mediator (training dan profesionalitas)
2. Usaha yang dilakukan oleh kedua pihak yang sedang berselisih
3. Kepercayaan dari kedua belah pihak terhadap proses mediasi
4. Kepercayaan terhadap mediator
5. Kepercayaan terhadap masing-masing pihak

## Sikap Mediator

1. Fokus pada persoalan, bukan terhadap kesalahan orang lain
2. Mengerti dan menghormati terhadap setiap perbedaan pandangan
3. Memiliki keinginan berbagi dan merasakan
4. Bekerja sama dalam menyelesaikan masalah

## Teknik Mediasi

**SQUARELY** : Ketika sedang duduk dan berbicara dengan pihak yang berselisih (*disputans*), mediator sebaiknya tetap dalam posisi duduk agar bisa berhadapan langsung dengan pihak yang berselisih ketika mereka sedang berbicara.

**OPEN STANCE** : Mediator perlu menunjukkan sikap tubuh perhatian dan peduli pada pihak yang berselisih, karenanya jangan pernah menyilangkan tangan di dada yang dapat memberi kesan acuh, lebih baik tangan tetap di bawah.

**LEAN FORWARD** : Ketika sedang bicara dengan pihak yang berselisih, mediator sebaiknya sedikit membungkukkan badannya ke arah pembicara agar terlihat bahwa mediator memberikan perhatian penuh.

**EYE CONTACT** : Dalam melakukan tugasnya mediator harus melakukan kontak mata dengan pihak yang berselisih. Hal ini penting sebagai tanda bahwa mediator memperhatikan dan memahami pembicaraan mereka.

**RELAX** : Mediator harus senantiasa rileks dan santai serta tidak perlu tegang dalam menghadapi pihak yang berselisih. Hal ini akan memudahkan komunikasi dengan pihak yang berselisih.



### Larangan bagi mediator

1. Menjadi penasihat atau konsultan ketenagakerjaan / hubungan industrial yang bersifat tetap atau semacamnya pada perusahaan
2. Menolak untuk melakukan mediasi dengan alasan tidak ada dasar hukumnya atau alasan lainnya dalam bentuk dan cara apapun
3. Membebankan biaya apapun termasuk meminta imbalan dalam bentuk apapun atau semacamnya dari pihak yang berselisih
4. Menangani perselisihan HI apabila terjadi atau patut diduga terjadi konflik kepentingan akibat keterkaitan hubungan keluarga dengan para pihak yang berselisih
5. Melakukan intervensi terkait perkara perselisihan HI yang sedang ditangani oleh mediator lain.

## Macam-macam Mediasi

1. Mahkamah Agung mengatur Prosedur Mediasi di Pengadilan berdasarkan PERMA No. 1 Tahun 2016
2. Mediasi adalah cara penyelesaian sengketa melalui proses perundingan untuk memperoleh kesepakatan para pihak dengan dibantu oleh Mediator
3. Mediator adalah Hakim atau pihak lain yang memiliki Sertifikasi Mediator sebagai pihak netral yang membantu para pihak dalam proses perundingan guna mencari berbagai kemungkinan penyelesaian sengketa tanpa menggunakan cara memutus atau memaksakan sebuah penyelesaian



# Proses Mediasi

## Sebelum Mediasi

1. Melakukan penelitian tentang duduk perkara perselisihan
2. Menyiapkan panggilan secara tertulis kepada para pihak, sehingga sidang mediasi dapat dilakukan paling lambat 7n hari kerja sejak menerima pelimpahan.
3. Dapat melakukan klarifikasi perselisihan HI

## Pasca Mediasi

1. Membuat risalah klarifikasi dan risalah penyelesaian perselisihan.
2. Membuat laporan hasil penyelesaian perselisihan kepada: Direktur Jendral PHI; Dinas Provinsi/kabupaten/kota.
3. Memonitor pelaksanaan PB.

## Sidang Mediasi

1. Mengupayakan penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat.
2. Membantu membuat Perjanjian Bersama (PB) apabila dicapai kesepakatan.
3. Memberitahu para pihak untuk mendaftarkan PB ke Pengadilan HI untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
4. Mediator dapat meminta kuasa hukum menghadirkan pemberi kuasa.
5. Apabila para pihak telah dipanggil secara patut dan layak 3x ternyata pemohon tidak hadir, maka pencatatan perselisihan HI dihapus dari buku registrasi perselisihan.
6. Mengeluarkan anjuran secara tertulis apabila penyelesaian secara musyawarah tidak mencapai kesepakatan.
7. Anjuran dalam waktu 10 hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak.
8. Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator, menyetujui atau menolak anjuran secara tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja setelah menerima anjuran.
9. Pihak yang tidak memberikan pendapat/ jawaban dianggap menolak anjuran.
10. Dalam hal para pihak menyetujui anjuran, mediator membantu para pihak membuat PB paling lambat 3 hari kerja sejak anjuran disetujui.
11. Meminta para pihak untuk mendaftarkan PB ke Pengadilan HI untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
12. Apabila anjuran ditolak oleh salah satu pihak atau kedua belah pihak, penyelesaian selanjutnya dapat dilakukan melalui pengadilan HI.



Hal-hal yang perlu dipersiapkan pada proses mediasi antara lain :

1. Dokumen yang terkait dengan obyek perselisihan sebagai pendukung dan alat bukti
2. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan PK, PP atau PKB
3. Surat kuasa Khusus
4. Risalah perundingan Bipartit
5. Keterangan yang disampaikan, agar diikuti dengan tertulis
6. Mencatat keterangan pihak-pihak dan Mediator

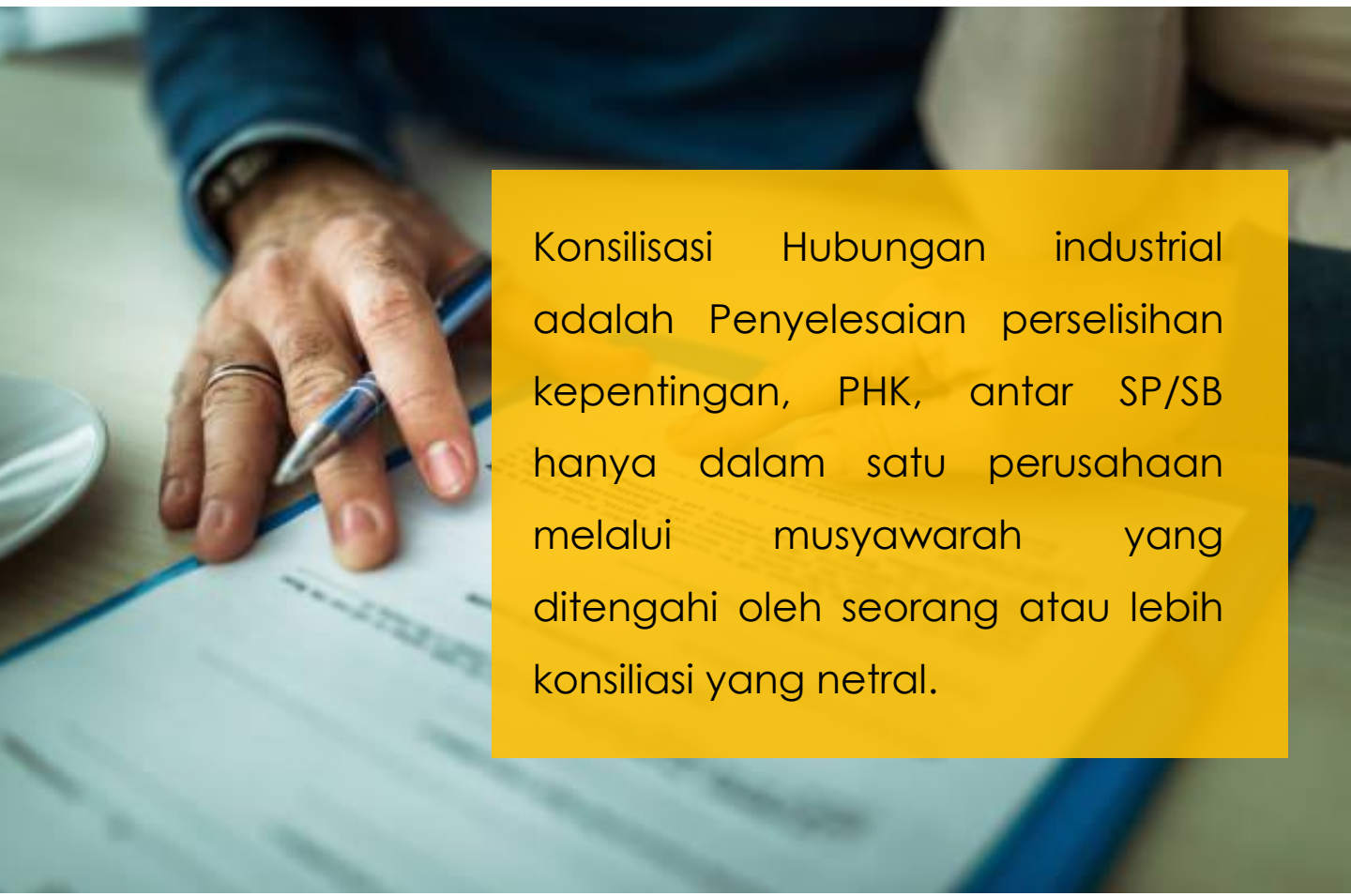
Cara memahami dan menyikapi anjuran mediator :

1. Teliti pertimbangan Hukum dan Kesimpulan Mediator apakah sesuai dengan keterangan masing-masing pihak
2. Teliti keterangan pihak-pihak apakah sesuai dengan keterangan yang disampaikan pada perundingan Mediasi
3. Teliti anjuran, apakah sesuai dengan pertimbangan hukum dan kesimpulan Mediator
4. Berdasarkan hal tersebut, dapat ditentukan sikap terhadap anjuran diterima atau ditolak

# Pengertian Konsiliator HI

## Deskripsi

Seorang atau lebih yang memenuhi 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 antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. (pasal 17 s/d pasal 28)



Konsiliasi Hubungan industrial adalah Penyelesaian perselisihan kepentingan, PHK, antar SP/SB hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliasi yang netral.



## Karakteristik Konsiliator

1. Proses penyelesaian sengketa dilakukan secara kooperatif.
2. Konsiliator adalah pihak ketiga yang netral dan diterima para pihak yang berselisih dalam perundingan.
3. Membantu para pihak untuk mencari penyelesaian.
4. Bersifat aktif dan mempunyai kewenangan mengusulkan pendapat dan merancang syarat syarat kesepakatan.
5. Tidak mempunyai kewenangan membuat keputusan selama perundingan.
6. Tujuannya untuk mencapai kesepakatan yang dapat diterima para pihak.

## Kewajiban Konsiliator

1. Memanggil para pihak yang berselisih untuk dapat didengar keterangan yang diperlukan.
2. Mengatur dan memimpin Konsiliasi.
3. Membantu membuat perjanjian bersama, apabila tercapai kesepakatan.
4. Membuat anjuran secara tertulis, apabila tidak tercapai kesepakatan penyelesaian.
5. Membuat risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
6. Membuat dan memelihara buku khusus dan berkas perselisihan yang ditangani.
7. Membuat laporan hasil penyelesaian perselisihan kepada Menteri melalui Dirjen PHI.

## Kewajiban Konsiliator

1. Meminta keterangan kepada para pihak
2. Menolak wakil para pihak apabila ternyata tidak memiliki surat kuasa
3. Menolak melakukan konsiliasi bagi para pihak yang belum melakukan perundingan secara bipartit
4. Meminta surat/dokumen yang berkaitan dengan perselisihan
5. Memanggil saksi atau saksi ahli
6. Membuka buku dan meminta surat surat yang diperlukan dari para pihak dan instansi/lembaga terkait.

# Proses Konsiliasi

## Sebelum Konsiliasi

## Selengkapnya

1. Menerima permintaan penyelesaian perselisihan HL secara tertulis dari

## Pasca Mediasi

## Selengkapnya

1. Membuat risalah klarifikasi dan risalah penyelesaian perselisihan.
2. Membuat laporan hasil penyelesaian perselisihan kepada Menteri melalui Direktur Jenderal.
3. Mencatat dalam buku perselisihan bahwa perselisihan tidak dapat diselesaikan melalui Konsiliasi.

## Sidang Mediasi

1. Sidang Konsiliasi mengupayakan penyelesaian sengketa secara mufakat.
2. Membantu membuat Perjanjian Bersama.
3. Memberitahu para pihak untuk mendaftar mendapatkan akta bukti pendaftaran.
4. Dalam hal para pihak menggunakan jasa harus tetap hadir.
5. Apabila pihak pemohon tidak hadir, Konsiliator yang bertanggung jawab di bidang ketertarikan dari buku perselisihan.
6. Dalam hal para pihak telah dipanggil, pihak termohon tidak hadir, Konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis berdasarkan data yang ada.
7. Mengeluarkan anjuran secara tertulis apabila penyelesaian secara musyawarah tidak mencapai kesepakatan.
8. Anjuran Konsiliator dikeluarkan dalam waktu 10 hari kerja sejak sidang Konsiliator pertama, harus sudah disampaikan kepada para pihak.
9. Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada Konsiliator, menyetujui atau menolak anjuran secara tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja setelah menerima anjuran.
10. Dalam hal para pihak tidak menjawab anjuran dalam waktu 10 hari kerja sejak anjuran dikeluarkan, maka para pihak dianggap menolak anjuran.
11. Dalam hal para pihak menyetujui anjuran, Konsiliator membantu pembuatan PB selambat-lambatnya 3 hari kerja sejak anjuran disetujui, ditandatangani kedua belah pihak dan disaksikan Konsiliator.

# Pengertian Arbiter HI



## Deskripsi

Penyelesaian perselisihan kepentingan, antar SP/SB hanya dalam satu perusahaan di luar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.



Arbiter HI adalah Seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. (pasal 29 s/d pasal 54)



## Perjanjian Penyelesaian melalui arbiter

1. Nama lengkap, dan alamat atau tempat para pihak yang berselisih
2. Pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbiter untuk diselesaikan
3. Jumlah arbiter yang disepakati
4. Pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbiter
5. Tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian dan tanda tangan para pihak

## Perjanjian penunjukkan arbiter

1. Nama lengkap dan alamat atau kedudukan para pihak yang berselisih
2. Pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbiter untuk diselesaikan dan diambil keputusan
3. Biaya dan honorarium arbiter
4. Pernyataan para pihak yang berselisih tunduk dan menjalankan keputusan arbiter
5. Tempat dan tanggal penandatanganan perjanjian
6. Tidak mempunyai hubungan keluarga sedarah atau semenda
7. Pernyataan arbiter untuk tidak melampaui kewenangan dalam penyelesaian





## Penunjukkan arbitrase

1. Arbiter ditetapkan oleh Menteri
2. Arbiter tunggal atau majelis (gasal) sebanyak 3 orang
3. Arbiter tunggal harus sudah mencapai kesepakatan dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari kerja
4. Arbiter gasal, dalam waktu 3 hari masing-masing memilih seorang arbiter, arbiter ketiga ditunjuk arbiter yang ditunjuk para pihak dalam waktu 7 hari kerja
5. Atas permohonan salah satu pihak, ketua Pengadilan dapat mengangkat arbiter dari arbiter yang ditetapkan oleh Menteri
6. Arbiter yang menerima penunjukan harus memberitahukan kepada para pihak mengenai penerimaan penunjukan secara tertulis
7. Arbiter yang telah menerima penunjukan tidak dapat menarik diri, kecuali atas persetujuan para pihak



## Penyelesaian Perselisihan HI Melalui Arbitrase

1. Dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak dalam surat perjanjian arbiter.
2. Arbiter wajib menyelesaikan perselisihan dalam waktu 30 hari kerja dan atas kesepakatan kedua belah pihak, arbiter berwenang memperpanjang jangka waktu penyelesaian 1 kali selambat-lambatnya 14 hari kerja.
3. Pemeriksaan dimulai selambat-lambatnya 3 hari setelah penanda tangan perjanjian menunjukan arbiter, dilakukan secara tertutup kecuali dikehendaki lain
4. Arbiter atau majelis arbiter dapat membatalkan perjanjian penunjukan arbiter, apabila para pihak yang berselisih atau kuasanya tanpa suatu alasan yang sah, tidak hadir
5. Arbiter dapat memeriksa dan mejatuhkan putusan tanpa kehadiran salah satu pihak
6. Penyelesaian arbiter harus dimulai dengan mendamaikan kedua belah pihak
7. Membuat akte perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter serta mendaftarkan di PHI pada pengadilan negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian
8. Terhadap kegiatan dalam pemeriksaan dan sidang arbiter, dibuat berita acara pemeriksaan oleh arbiter.
9. Putusan arbiter ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian, kebiasaan, dan kepentingan umum.
10. Dalam putusan ditetapkan selambat-lambatnya 14 hari kerja harus sudah dilakukan.
11. Putusan arbiter mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap.
12. Permohonan fiak eksekusi, PHI dalam waktu 30 hari setelah permohonan didaftarkan. Panitera pengadilan negeri harus sudah mengeluarkan perintah dengan tidak memeriksa alasan atau pertimbangan putusan arbiter.
13. Dalam waktu 30 hari sejak ditetapkannya, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan ke Mahkamah Agung.



### Permohonan Pembatalan ke Mahkamah Agung

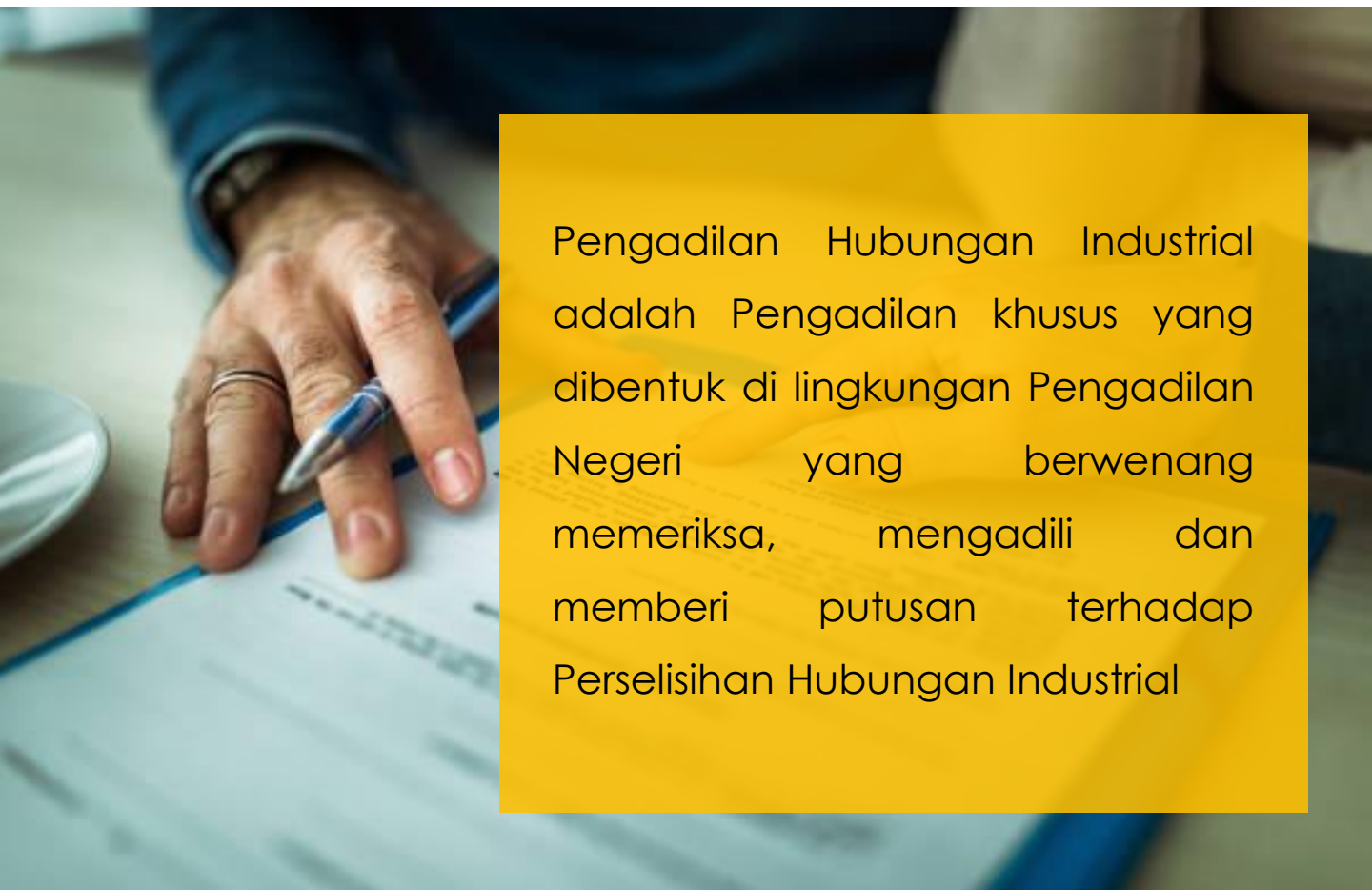
1. Surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui atau dinyatakan palsu
2. Ditemukan dokumen yang bersifat menentukan yang disembunyikan oleh para pihak
3. Putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan
4. Putusan melampaui kewenangan arbiter hubungan industrial
5. Putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan

# Pengadilan Hubungan Industrial



## Deskripsi

PHI memiliki tugas dan wewenang antara lain Tingkat pertama mengenai perselisihan hak dan PHK, Tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan dan antar SP/SB hanya dalam satu perusahaan.



Pengadilan Hubungan Industrial adalah Pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap Perselisihan Hubungan Industrial



## Pemeriksaan dengan acara biasa :

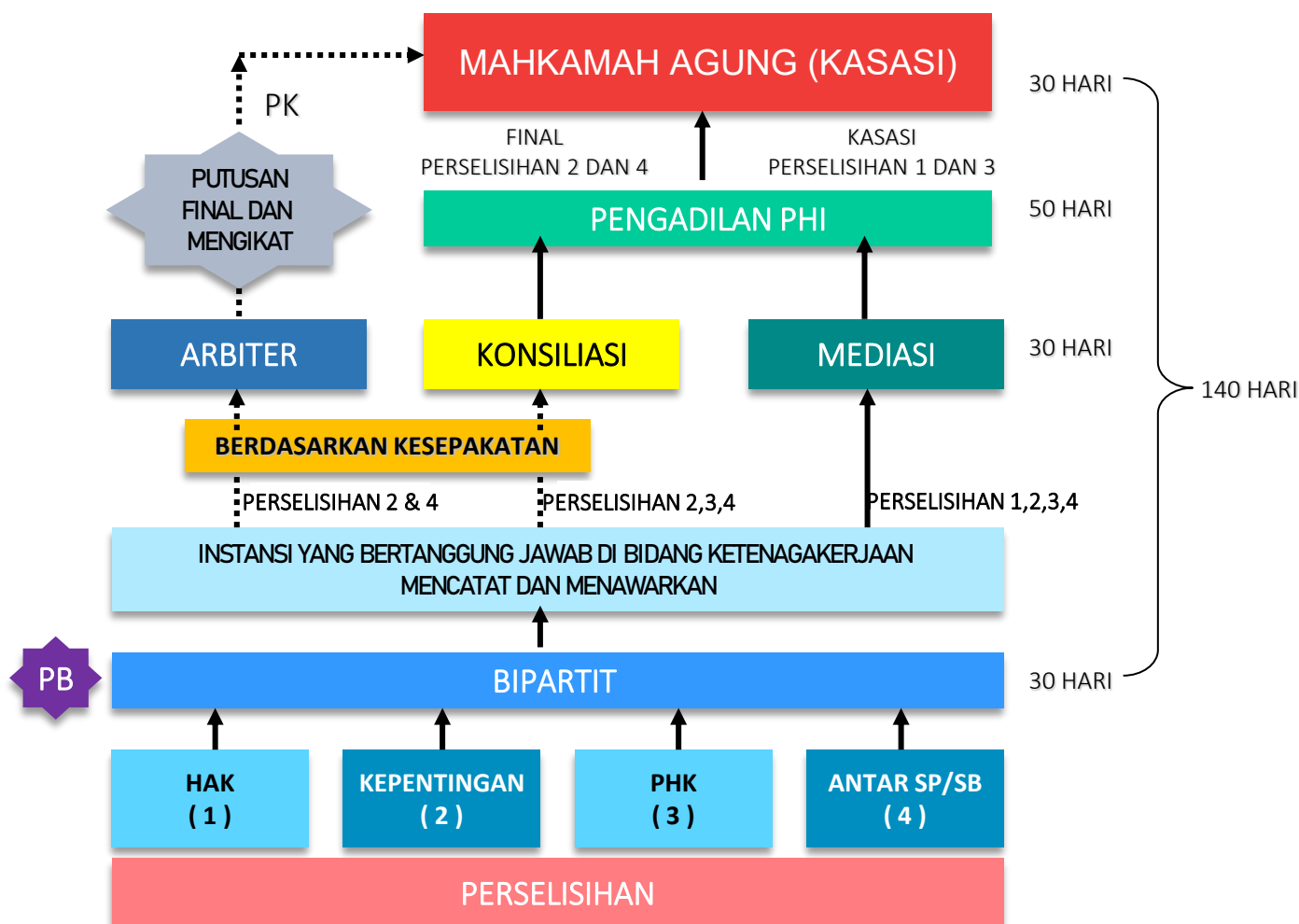
1. Selambat-lambatnya 7 hari kerja penetapan Majelis Hakim harus sudah melakukan sidang pertama
2. Salah satu atau kedua belah pihak tidak hadir, sidang berikutnya ditetapkan selambat-lambatnya 7 hari terhitung tanggal penundaan, penundaan diberikan sebanyak-banyaknya 2 kali
3. Penggugat atau kuasa hukumnya yang sah tidak menghadap pengadilan, maka gugatannya dianggap gugur, tetapi berhak mengajukan gugatannya satu kali lagi
4. Tergugat atau kuasa hukumnya yang sah setelah dipanggil secara patut tidak menghadap pengadilan, Majelis Hakim dapat memeriksa dan memutus perselisihan tanpa dihadiri tergugat

## Pemeriksaan dengan acara cepat:

1. Atas kepentingan para pihak atau salah satu pihak yang cukup mendesak yang harus dapat disimpulkan dari alasan-alasan pemohon dari yang berkepentingan, dapat memohon kepada PHI supaya pemeriksaan sengketa dipercepat
2. Waktu 7 hari kerja setelah menerima permohonan, Ketua Pengadilan Negeri mengeluarkan penetapan tentang dikabulkannya atau tidak permohonan tersebut
3. Penetapan tersebut tidak digunakan upaya hukum
4. Permohonan dikabulkan, ketua PN dalam jangka waktu 7 hari setelah penerapan menetapkan majelis hakim, hari, tempat, dan waktu sidang tanpa melalui prosedur pemeriksaan
5. Tenggang waktu untuk jawaban dan pembuktian kedua belah pihak, masing-masing tidak melebihi 14 hari kerja

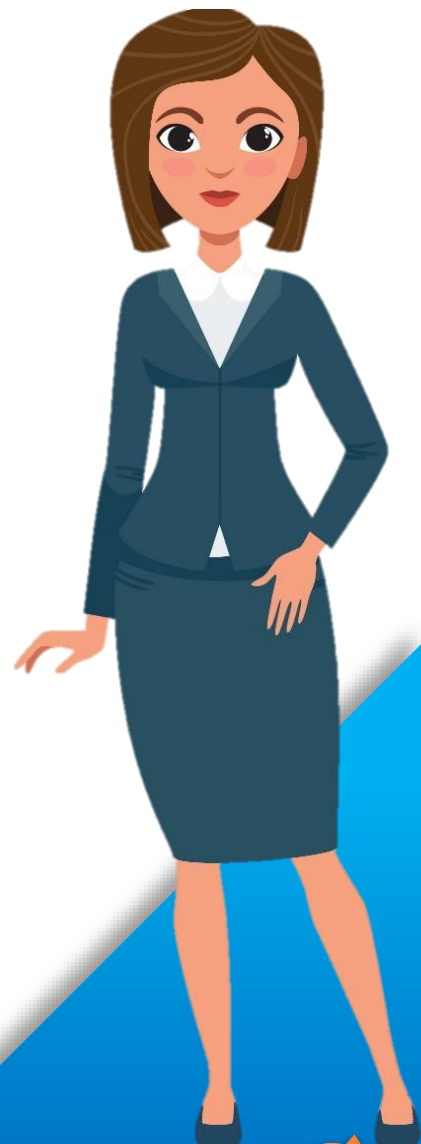
# Mahkamah Agung

1. Memeriksa dan mengadili perkara perselisihan hubungan industrial yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung
2. Tata cara permohonan kasasi dan penyelesaiannya dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku
3. Penyelesaian selambat-lambatnya 30 hari kerja





Materi 3 telah selesai,  
silahkan lanjutkan ke  
halaman berikutnya.



# Dasar Hukum

UU Nomor 14 Tahun 1970 tentang ketentuan Pokok Kekuasaan kehakiman

UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

UU No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/serikat Buruh;

PP No. 41 Tahun 2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Hakim Ad Hoc, Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad Hoc pada Mahkamah Agung

Permennakertrans No. 17 tahun 2014 tentang pengangkatan dan pemberhentian mediator hubungan industrial serta tata kerja mediasi

Permenakertrans Nomor Per.10/MEN/V/2005 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Konsiliator serta Tata Kerja Konsiliasi

Permenakertrans RI Nomor Per.02/MEN/V/2005 tentang Tata Cara Pendaftaran, Pengujian, Pemberian dan Pencabutan Sanksi bagi Arbiter Hubungan Industrial

Permenpan No. PER/06/M.PAN/4/2009 tentang Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial dan Angka Kreditnya

Permenakertrans Nomor PER.31/MEN/XII/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit

# Daftar Pustaka

1. Rachmadi Usman ,SH.,M.H ,Pilihan Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan,Penerbit PT.Citra Aditya Bakti , Bandung 2013
2. Dr. Broto Suwiryono,SH,M.H ,Hukum Ketenaga Kerjaan (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Azas Keadilan),LaksBang PRESSindo Yogyakarta,2017
3. Prof.Dr. Ari Hermawan,SH,M.Hum,Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial,Ull Press 2019 Pedoman Kerja Mediator Hubungan Industrial, Direktorat Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Ditjen PHI dan Jamsos, Kementerian Ketenagakerjaan, 2016.
4. UU RI No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian perselisihan hubungan industrial beserta peraturan pelaksanaannya, Jakarta.
5. Undang-undang Nomor 14 Tahun 1970 tentang ketentuan Pokok Kekuasaan kehakiman;
6. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
7. Undang-undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
8. Undang-undang No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/serikat Buruh;
9. Peraturan Pemerintah R.I. No. 41 Tahun 2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Hakim Ad Hoc, Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad Hoc pada Mahkamah Agung.
10. Bahan ajar selengkapnya [Lihat disini](#)

# Daftar Pustaka

11. Permennakertrans Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi RI Nomor Kep. 17 tahun 2014 tentang pengangkatan dan pemberhentian mediator serta tata kerja mediasi.
12. Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi RI Nomor Per.10/MEN/V/2005 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Konsiliator serta Tata Kerja Konsiliasi.
13. Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi RI Nomor Per.02/MEN/V/2005 tentang Tata Cara Pendaftaran, Pengujian, Pemberian dan Pencabutan Sanksi bagi Arbiter Hubungan Industrial.
14. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara No. PER/06/M.PAN/4/2009 tentang Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial dan Angka Kreditnya.
15. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.31/MEN/XII/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit.



Materi klaster 5 telah selesai, silahkan mengklik kotak di sudut atas untuk keluar.

