MEDIATOR
DALAM PENYELESAIAN KASUS PERSELISIHAN
Hubungan Industrial



Limrogate Immanuel, S.H., M.H | Yoldi Olpi Foenale, S.H., M.H

MEDIATOR
DALAM PENYELESAIAN KASUS PERSELISIHAN
Hubungan Industrial

Limrogate Immanuel, S.H., M.H | Yoldi Olpi Foenale, S.H., M.H

Penerbit Widina

MEDIATOR SEBAGAI PENENGAH DALAM PENYELESAIAN KASUS PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Penulis:
Limrogate Immanuel, S.H., M.H
Yoldi Olpi Foenale, S.H., M.H

Desain Cover:
Helmaria Ulfa

Sumber Ilustrasi:
www.freepik.com

Tata Letak:
Handarini Rohana

Editor:
Neneng Sri Wahyuni

ISBN:
978-634-317-324-3

Cetakan Pertama:
September, 2026

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang
by Penerbit Widina Media Utama

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit.

PENERBIT:
WIDINA MEDIA UTAMA
Komplek Puri Melia Asri Blok C3 No. 17 Desa Bojong Emas
Kec. Solokan Jeruk Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat

Anggota IKAPI No. 519/JBA/2025
Website: www.penerbitwidina.com
Instagram: @penerbitwidina
Telepon (022) 87355370

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Kuasa, karena atas rahmat dan karunia-Nya, buku yang berjudul **"Mediator sebagai Penengah dalam Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial"** ini dapat diselesaikan dan hadir di hadapan para pembaca.

Dunia ketenagakerjaan di Indonesia senantiasa bergerak dinamis seiring dengan perkembangan ekonomi, regulasi, dan teknologi. Di tengah dinamika tersebut, perbedaan kepentingan antara pihak pengusaha dan pekerja merupakan suatu hal yang tak terelakkan. Apabila tidak dikelola dengan baik, perselisihan hubungan industrial—baik perselisihan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja (PHK), maupun antar serikat pekerja—dapat menimbulkan dampak sistemik yang merugikan kedua belah pihak serta mengganggu iklim investasi dan produktivitas nasional.

Dalam mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, keberadaan Mediator memegang peranan yang sangat sentral dan strategis. Mediator tidak hanya hadir sebagai pejabat formal pengambil jalur tengah, tetapi juga sebagai fasilitator, penguji realitas (*reality tester*), sekaligus penengah yang dituntut memiliki keahlian hukum, kepekaan emosional, serta teknik komunikasi yang mumpuni untuk mengurai kebuntuan (*deadlock*).

Buku ini disusun secara sistematis untuk memberikan pemahaman yang mendalam dan praktis mengenai peran mediator dalam menuntaskan kasus ketenagakerjaan. Materi dalam buku ini mencakup:

1. Kerangka Hukum dan Prosedur: Tahapan resmi mediasi hubungan industrial sesuai regulasi ketenagakerjaan terkini.
2. Teknik Komunikasi Mediasi: Strategi de-eskalasi konflik, teknik *reframing*, kaukus, dan pendekatan berbasis kepentingan (*interest-based negotiation*).
3. Penyusunan Produk Hukum Mediasi: Panduan teknis penyusunan Perjanjian Bersama yang sah dan berkekuatan eksekutorial, serta formulasi Anjuran Tertulis yang akuntabel berdasarkan pertimbangan hukum dan keadilan.

Penulis menyadari bahwa terselesaikannya buku ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Rektor Universitas Nusa Cendana, Dekan Fakultas Hukum Universitas Nusa Cendana, rekan-rekan praktisi hubungan industrial, akademisi, serta seluruh pihak yang telah memberikan masukan dan inspirasi berharga selama proses penulisan.

Penulis juga tidak lupa mengucapkan ribuan terima kasih kepada ayahanda tercinta Asber Simanjuntak, S.E dan ibunda tercinta Janiar Damaris Dawolo, S.E, serta isteri dan anak-anak tercinta Apt. Ledya Ramayana Purba, S.Farm, Benaya Deardo Simanjuntak dan Lukas Gevariel Simanjuntak atas dukungannya kepada penulis dalam menulis buku ini.

Buku ini diharapkan dapat menjadi referensi dan panduan praktis bagi para Mediator Hubungan Industrial, praktisi *Human Resources* (HR/GA), konsultan hukum, pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh, akademisi, serta mahasiswa yang mendalami bidang hukum ketenagakerjaan dan manajemen sumber daya manusia.

Penulis menyadari bahwa karya ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun dari para pembaca sangat penulis harapkan demi penyempurnaan karya-karya di masa mendatang. Akhir kata, semoga buku ini dapat memberikan manfaat yang nyata dan berkontribusi positif bagi terciptanya hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan di Indonesia.

Kupang, 28 September 2026

Limrogate Immanuel, S.H., M.H

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR ..... **iii**
DAFTAR ISI ..... **vi**
BAB I ANATOMI KONFLIK PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL **1**
A. Karakteristik Sengketa Hubungan Industrial 1
BAB II PERKEMBANGAN MEDIATOR **11**
BAB III REGULASI HUKUM MEDIATOR **15**
A. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Serta Tata Kerja Mediasi 15
B. Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara No. 06 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial dan Angka Kreditnya 21
BAB IV JENIS – JENIS PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG DITANGANI MEDIATOR **25**
A. Pendahuluan 25
B. Perselisihan Hak 26
C. Perselisihan Kepentingan 28
BAB V PERAN MEDIATOR KETENAGAKERJAAN DALAM MENANGANI PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL **41**
A. Peran Mediator Dalam Menangani Perselisihan Hak 41
B. Peran Mediator Dalam Menangani Perselisihan Kepentingan 44
C. Peran Mediator Dalam Menangani Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja 47
D. Peran Mediator Dalam Menangani Perselisihan Serikat Pekerja /Serikat Buruh Dalam Satu Perusahaan 51

BAB VI KENDALA MEDIATOR DALAM MENANGANI PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL..... 55
A. Kendala Substansi Hukum.....55
B. Kendala Yuridis.....58
C. Kendala Lembaga.....59
D. Kendala Profesional.....60
E. Kendala Sosio-Kultural.....60
BAB VII STRATEGI DAN TEKNIK PRAKTIS MEDIASI 63
A. Tahapan Mediasi Hubungan Industrial.....63
B. Teknik Komunikasi Mediasi.....66
BAB VIII FORMULASI HASIL MEDIASI 71
A. Penyusunan Perjanjian Bersama 71
B. Alur dan Prosedur Pendaftaran Perjanjian Bersama.....74
C. Kekuatan Hukum Perjanjian.....75
D. Penyusun Anjuran Tertulis Oleh Mediator 75
E. Prosedur Pasaca Anjuran 78
DAFTAR PUSTAKA 82
PROFIL PENULIS..... 85

BAB I

ANATOMI KONFLIK PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. KARAKTERISTIK SENGKETA HUBUNGAN INDUSTRIAL

a. Dinamika Hubungan Pekerja / Serikat Pekerja Dengan Pengusaha

Dinamika hubungan antara Pekerja/Serikat Pekerja dengan Pengusaha merupakan fondasi utama dari sistem Hubungan Industrial. Hubungan ini pada hakikatnya bersifat ambivalen —di satu sisi bersifat kemitraan yang saling membutuhkan (*interdependence*), namun di sisi lain mengandung potensi konflik kepentingan yang *melekat (inherentconflict of interest*).

Berikut uraian komprehensif dan sistematis mengenai dinamika hubungan tersebut

1. Hakikat dan Struktur Hubungan Hukum

Hubungan industrial tidak sekedar hubungan perdata biasa tentang jual-beli jasa tenaga kerja, melainkan hubungan hukum dan sosial yang dipengaruhi oleh ketimpangan Struktur:

BAB II

PERKEMBANGAN MEDIATOR

Perkembangan mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak dapat dilepaskan dari perkembangan sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Pada masa sebelum lahirnya sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berlaku saat ini, penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan lebih banyak menggunakan mekanisme yang bersifat administratif dan kelembagaan melalui instansi ketenagakerjaan.

Perkembangan tersebut kemudian mengalami perubahan yang cukup mendasar setelah lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Undang-undang tersebut menempatkan mediasi sebagai salah satu mekanisme penyelesaian perselisihan di luar pengadilan. Mediasi menjadi bagian dari tahapan penyelesaian yang harus ditempuh sebelum suatu perselisihan tertentu dapat diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

Perubahan tersebut menunjukkan adanya pergeseran paradigma dalam penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan, yaitu dari pendekatan yang lebih bersifat administratif menuju pendekatan penyelesaian sengketa yang menekankan dialog, musyawarah, dan penyelesaian secara damai.

BAB III

REGULASI HUKUM MEDIATOR

A. PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA NOMOR 17 TAHUN 2014 TENTANG PENGANGKATAN DAN PEMBERHENTIAN MEDIATOR SERTA TATA KERJA MEDIASI

Dalam regulasi Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Serta Tata Kerja Mediasi, adapun syarat – syarat dan pengangkatan Mediator yang terdapat dalam ketentuan pasal 2 ayat (1) Permenaker No.17 Tahun 2014 yaitu sebagai berikut:

a. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan yang Maha Esa ;
b. Warga Negara Indonesia ;
c. Pegawai negeri sipil pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan ;
d. Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter ;
e. Menguasai peraturan perundang – undangan di bidang ketenagakerjaan ;
f. Berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan tidak tercela ;
g. Berpendidikan sekurang – kurangnya Strata Satu (S-1) ;
h. Memiliki sertifikat kompetensi ;
i. Memiliki surat keputusan pengangkatan dari Menteri. [1]

[1] Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 17 Tahun 2014 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Mediator serta tata kerja Mediasi

BAB IV

JENIS – JENIS PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG DITANGANI MEDIATOR

A. PENDAHULUAN

Hubungan industrial merupakan suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa, yaitu pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah. Dalam pelaksanaannya, hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha tidak selalu berjalan secara harmonis. Perbedaan kepentingan, perbedaan penafsiran terhadap ketentuan hukum, pelaksanaan hak dan kewajiban, maupun tindakan pemutusan hubungan kerja dapat menimbulkan perselisihan hubungan industrial.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur bahwa perselisihan hubungan industrial merupakan perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Undang-undang tersebut membagi perselisihan hubungan industrial ke dalam empat jenis, yaitu:

1. perselisihan hak;

BAB V

PERAN MEDIATOR KETENAGAKERJAAN DALAM MENANGANI PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. PERAN MEDIATOR DALAM MENANGANI PERSELISIHAN HAK

Mediator memegang peran kunci sebagai pihak ketiga yang netral dan independen dalam membantu menyelesaikan perselisihan hak di luar pengadilan. Perselisihan hak itu sendiri terjadi akibat tidak dipenuhinya hak-hak pekerja yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan, Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Dalam ranah hukum ketenagakerjaan di Indonesia, peran, kewenangan, dan tugas Mediator diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI).

1. Kedudukan Legal Mediator

Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang membidangi ketenagakerjaan (Dinas Ketenagakerjaan) yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator dan ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memelihara kerahasiaan.

BAB VI

KENDALA MEDIATOR DALAM MENANGANI PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. KENDALA SUBSTANSI HUKUM

Berdasarkan teori Soerjono Soekanto, Substansi merupakan suatu produk yang dihasilkan oleh orang yang berada dalam sistem hukum yang mencakup keputusan yang mereka keluarkan dan aturan baru yang mereka susun. Substansi juga mencakup hukum yang hidup (*living law*), dan bukan hanya aturan yang ada dalam kitab undang – undang (*law books*). Substansi hukum berkaitan dengan proses pembuatan suatu produk hukum yang dilakukan oleh pembuat undang – undang. Nilai – nilai yang berpotensi menimbulkan gejala hukum dimasyarakat dirumuskan dalam suatu peraturan perundang – undangan. Sedangkan pembuatan suatu produk perundang – undangan dipengaruhi oleh suasana politik dalam suatu Negara.

Sering sekali substansi hukum yang termuat didalam suatu produk perundang – undangan dipengaruhi oleh kepentingan – kepentinga kelompok tertentu. Sehingga hukum yang dihasilkan tidak responsif terhadap perkembangan masyarakat. Akibat yang lebih luas adalah hukum dijadikan sebagai alat kekuasaan dan bukan sebagai pengontrol kekuasaan atau membatasi kesewenangan yang sedang berkuasa.

BAB VII

STRATEGI DAN TEKNIK PRAKTIS MEDIASI

A. TAHAPAN MEDIASI HUBUNGAN INDUSTRIAL

Tahapan mediasi hubungan industrial di Indonesia diatur secara resmi dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) serta peraturan pelaksana dari Kementerian Ketenagakerjaan.

Mediasi dilakukan oleh Mediator yang merupakan pegawai instansi pemerintah di bidang ketenagakerjaan (Disnaker) untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Berikut adalah tahapan lengkap proses mediasi hubungan industrial dari awal hingga akhir:

1. Tahap Pra-Mediasi (Pendaftaran dan Pencatatan)

a. Kegagalan Bipartit: Para pihak (pengusaha dan pekerja/serikat pekerja) telah melakukan perundingan bipartit namun gagal mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak berunding.

b. Pendaftaran Perselisihan: Salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihan kepada Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) setempat dengan melampirkan bukti risalah perundingan bipartit.

BAB VIII

FORMULASI HASIL MEDIASI

A. PENYUSUNAN PERJANJIAN BERSAMA

Penyusunan Perjanjian Bersama (PB) merupakan tahap krusial dan puncak dari penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berhasil, baik melalui jalur Bipartit maupun Mediasi (di Dinas Tenaga Kerja).

Dasar hukum utama penyusunan Perjanjian Bersama diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) serta peraturan pelaksananya.

Berikut adalah uraian lengkap dan sistematis mengenai penyusunan Perjanjian Bersama, mulai dari syarat sah, struktur dokumen, proses pendaftaran, hingga kekuatan hukumnya:

1. Syarat Sah Perjanjian Bersama

Agar Perjanjian Bersama sah menurut hukum, PB harus memenuhi ketentuan Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) serta regulasi ketenagakerjaan:

1) Kesepakatan Para Pihak (*Consensus*): Dibuat secara sukarela tanpa ada unsur paksaan, kekhilafan, atau penipuan dari pihak manapun.
2) Kecakapan Bertindak (*Capacity*): Para pihak yang menandatangani memiliki kewenangan hukum yang sah (misalnya: Direksi/Manajemen yang berwenang atau Kuasa

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Khakim, 2003, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Bandung: Citra Aditya Bakti.

Abdul Khakim, 2003, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Bandung, Citra Aditya Bakti.

Adrian Sutedi, 2009, Hukum Perburuhan, Jakarta, Sinar Grafika.

Agusmida, 2010, Hukum Ketatanegaraan Indonesia, Bogor, Ghalia Indonesia.

Asri Wijayanti, 2009, Hukum Ketenagakerjaan pasca reformasi, Jakarta, Sinar Grafika.

A. Uwiyono, 2011, Refleksi Masalah Hukum Perburuhan, Jakarta, Sinar Jaya.

B. Siswanto Sastrohadiwiryo, 2005, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional, Jakarta, PT. Bumi Aksara.

Candra Irawan, 2010, Aspek Hukum dan Mekanisme Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan di Indonesia, Bandung, PT. Mandar Maju.

Eggy Sudjana, 2005, Nasib dan Perjuangan Buruh di Indonesia, Jakarta, Renaissan.

Hardijan Rusli, 2004, Hukum Ketenagakerjaan, Jakarta, Ghalia Indonesia.

H. Zainal Asikin & H. Agusfian Wahab, 2008, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.

Lilik Mulyadi & Agus Subroto, 2011, Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Teori dan Praktek, Bandung, PT. Alumni.

Nandang Mulyasantosa, 1983, Tanggung Jawab Pengantar Hukum Perburuhan, Bandung, PT. Armico.

PROFIL PENULIS

Limrogate Immanuel, S.H., M.H



Penulis lahir di Medan pada 23 Mei 1990. Ia menempuh pendidikan dasar di SD Negeri 067098 Medan dan menyelesaikannya pada tahun 2002, kemudian melanjutkan pendidikan di SLTP Swasta Budi Murni-4 dan selesai pada tahun 2005. Pendidikan menengah atas ditempuh di SMA Budi Murni-3 dan diselesaikan pada tahun 2008. Selanjutnya, penulis melanjutkan pendidikan tinggi di Fakultas Hukum Universitas Medan Area dan menyelesaikannya pada tahun 2012. Pendidikan Magister Ilmu Hukum (S2) ditempuh di Pascasarjana Universitas Medan Area dan diselesaikan pada tahun 2021. Saat ini, penulis merupakan Dosen Tetap pada Fakultas Hukum Universitas Nusa Cendana Kupang. Dalam bidang akademik, penulis aktif mengembangkan kajian hukum, khususnya yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan perlindungan hukum bagi pekerja. Beberapa karya ilmiah yang telah diterbitkan antara lain “Peran Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)”, “Tanggung Jawab Hukum Direksi Dalam Melindungi Hak-Hak Pekerja”, serta “Analisis Yuridis Terhadap Kewenangan Pengawas Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Korban Kecelakaan Kerja”.

Yoldi Olpi Foenale, S.H., M.H



Penulis lahir di Aililo, Desa Loleoen, Kecamatan Lobalain, Kabupaten Rote Ndao, pada 12 Mei 1990. Pendidikan dasar ditempuh di SD GMIT Maku di kampung halaman dan diselesaikan pada tahun 2003. Selanjutnya, penulis melanjutkan pendidikan di SMP Kristen 1 Kota Kupang dan tamat pada tahun 2006, kemudian menempuh pendidikan di SMK Negeri 1 Kupang, Jurusan Administrasi Perkantoran, dan menyelesaikannya pada tahun 2009. Pada tahun yang sama, penulis melanjutkan studi pada Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Nusa Cendana Kupang dan menyelesaikannya pada tahun 2014. Setahun kemudian, pada tahun 2015, penulis melanjutkan pendidikan Magister Hukum pada Program Pascasarjana Universitas Warmadewa Denpasar dan menyelesaikannya pada tahun 2017. Saat ini, penulis merupakan Dosen Tetap pada Fakultas Hukum Universitas Nusa Cendana. Dalam kegiatan akademiknya, penulis mengampu berbagai mata kuliah, yaitu Hukum Internasional, Hukum Laut Internasional, Hukum Perjanjian Internasional, Hukum Organisasi Internasional, Hukum, HAM & Gender, Sosiologi Hukum, Hukum Lingkungan, serta Pengantar Hukum Indonesia (PHI). Penulis juga aktif dalam kegiatan ilmiah melalui berbagai publikasi jurnal. Beberapa karya ilmiah yang telah ditulis antara lain “Perlindungan Viktimologis Terhadap Perempuan Korban Ingkar Janji Nikah Adat dalam Perspektif Pasal 412 KUHP Nasional”, “Analisis Unsur ‘Pemerintahan yang Berdaulat’ dalam Konvensi Montevideo 1933 Terhadap Krisis Pemerintahan di Venezuela”, “Tanggung Jawab Hukum Pengguna Media Sosial terhadap Konten yang Dikirimkan”, serta “Tantangan ASEAN dalam Penerimaan Anggota Baru (Studi Kasus: Keanggotaan Timor Leste)”.

SINOPSIS

MENGURAI BENANG KUSUT HUBUNGAN INDUSTRIAL: MEDIATOR SEBAGAI PENENGAH DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN

Konflik dan perselisihan di tempat kerja—mulai dari perselisihan hak, kepentingan, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), hingga perselisihan antar-serikat—adalah dinamika yang tak terhindarkan dalam dunia ketenagakerjaan. Di tengah tensi yang memuncak antara kepentingan pengusaha dan hak-hak pekerja, hadirnya seorang Mediator Hubungan Industrial bukan sekadar pemenuhan prosedur hukum, melainkan kunci utama penentu kedamaian iklim kerja.

Buku ini mengupas secara tuntas, rinci, dan sistematis peran sentral mediator sebagai penengah yang netral, obyektif, dan transformatif. Mengombinasikan landasan hukum ketenagakerjaan terkini (UU No. 2 Tahun 2004) dengan pendekatan praktis di lapangan, buku ini menguraikan:

Tahapan Lengkap Mediasi: Mulai dari pendaftaran, pelaksanaan kaukus, penyusunan Anjuran Tertulis, hingga pendaftaran Perjanjian Bersama di PHI.

Teknik Komunikasi Mediasi: Taktik meredakan emosi para pihak, teknik *reframing*, hingga strategi memecahkan kebuntuan (*deadlock*).

Aspek Hukum dan Keadilan: Bagaimana mediator menyeimbangkan aturan normatif dengan asas kepatutan dan keberlanjutan usaha.

Dilengkapi dengan contoh analisis kasus, format dokumen resmi, serta panduan taktis di ruang mediasi, buku ini merupakan referensi wajib bagi Mediator Hubungan Industrial, praktisi *Human Resources* (HR), konsultan hukum, pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh, serta akademisi yang ingin menguasai seni dan hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara elegan dan tuntas.



MEDIATOR
DALAM PENYELESAIAN KASUS PERSELISIHAN
Hubungan Industrial

Buku ini hadir sebagai referensi yang membahas secara sistematis peran dan kedudukan mediator dalam penyelesaian berbagai persoalan hubungan industrial di Indonesia. Hubungan antara pekerja dan pengusaha pada dasarnya memiliki kepentingan yang saling membutuhkan, tetapi juga tidak terlepas dari potensi perbedaan kepentingan, ketimpangan posisi tawar, serta konflik dalam pelaksanaan hak dan kewajiban. Buku ini menguraikan karakteristik konflik hubungan industrial sekaligus pentingnya mekanisme penyelesaian yang mampu menjaga keseimbangan kepentingan para pihak.

Pembahasan buku mencakup perkembangan mediator, regulasi hukum yang mengatur kedudukan dan tugas mediator, hingga berbagai jenis perselisihan hubungan industrial, meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antarserikat pekerja dalam satu perusahaan. Mediator tidak hanya berperan mempertemukan pihak yang berselisih, tetapi juga dituntut memiliki kemampuan memahami hukum ketenagakerjaan, melakukan komunikasi dan negosiasi, menganalisis permasalahan, menjaga kerahasiaan, serta membantu para pihak menemukan penyelesaian yang dapat diterima bersama.

Selain membahas aspek normatif dan mekanisme mediasi, buku ini juga memberikan perhatian terhadap berbagai tantangan dalam pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, termasuk keterbatasan jumlah mediator, kompetensi dan profesionalisme, persoalan kelembagaan, serta tantangan dalam pengembangan mediasi independen. Dengan demikian, buku ini tidak hanya memberikan pemahaman mengenai tugas dan kewenangan mediator, tetapi juga mengajak pembaca melihat mediasi sebagai instrumen penting untuk mewujudkan penyelesaian perselisihan yang efektif, berkeadilan, dan tetap menjaga hubungan industrial yang harmonis. Buku ini relevan digunakan oleh mahasiswa, akademisi, praktisi hukum, mediator, maupun pihak-pihak yang berkepentingan dengan hukum ketenagakerjaan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

www.penerbitwidina.com
@penerbitwidina
penerbit widina
penerbitwidina@gmail.com
widina store
widina bookstore

Layanan Pembaca & Penerbitan Buku
0815-7000-699

SCANME

Hukum

ISBN 978-634-317-324-3

9 786343 173243