

PELUANG MEDIASI DI PENGADILAN TERHADAP PERKARA PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Horadin Saragih
Fakultas Hukum Universitas Esa Unggul, Jakarta
Jalan Arjuna Utara Tol Tomang Kebun Jeruk, Jakarta 11510
horadinsaragih@yahoo.com

Abstrak

Hubungan Industrial Pancasila merupakan hubungan industrial di Indonesia yang berlangsung antara pelaku proses produksi barang dan jasa yang memiliki ciri khusus dan berbeda dengan hubungan industrial lain di berbagai negara-negara di dunia. Secara khusus, terkait dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja mengenai perbedaan pendapat karena adanya perselisihan mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan menghendaki setiap perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha hendaknya diselesaikan dengan jalan musyawarah untuk mencapai mufakat yang dilakukan secara kekeluargaan. Ternyata walaupun demikian Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2008 tentang Prosedur Mediasi mengesampingkan perkara perselisihan hubungan industrial untuk di mediasi di pengadilan. Oleh karenanya dalam praktik beracara di pengadilan terhadap perkara ini Hakim setelah pembacaan surat gugatan melanjutkan pemeriksaan dengan proses jawab-jawab, pembuktian, kesimpulan dan putusan. Praktik pemeriksaan sedemikian rupa memposisikan hakim semata-mata selaku pemutus, padahal Hakim hendaknya juga selaku pendamai antara para pihak guna mengakhiri perselisihan antara para pihak yang berlarut-larut, dalam rangka mewujudkan asas peradilan yang cepat, sederhana dan biaya ringan, serta bertentangan dengan budaya masyarakat tradisional dan Pancasila. Penelitian ini menggunakan bentuk penelitian hukum kepustakaan atau library research.

Kata kunci: mediasi, perselisihan, hubungan industrial

Pendahuluan

Prinsip musyawarah mufakat merupakan budaya bangsa Indonesia yang tercermin pada masyarakat tradisional, dan dasar Pancasila. Dalam masyarakat suku bangsa di Indonesia mengenal makna dan istilah musyawarah mufakat dengan penyebutan berbeda namun mempunyai nilai filosofis yang sama. Hal itu dapat dilihat dari hukum adat yang menempatkan kepala adat sebagai penengah dan memberi putusan adat bagi sengketa warganya.

Pada masyarakat Minangkabau bertindak sebagai mediator yang juga mempunyai wewenang untuk memberikan putusan atas perkara yang dibawa kepadanya adalah, a) tungganai atau mamak kepala waris pada tingkatan rumah gadang, b) mamak kepala kaum pada tingkat kaum, c) penghulu suku pada tingkat suku, d) penghulu-penghulu fungsionaris Kerapatan Adat Nagari (KAN) pada

tingkatan nagari. Fungsionaris-fungsionaris itu berperan penting dalam menyelesaikan sengketa, baik sebagai penengah dengan atau tanpa kewenangan memutus (Takdir Rahmadi dan Achmad Romsan:1997-1998).

Pada masyarakat adat Dayak Ngaju penduduk menyelesaikannya sengketa dengan musyawarah melalui pelibatan tokoh adat, aparat desa, dan pissur yang berfungsi mendamaikan para pihak yang bersengketa, karena penyelesaian dengan hukum adat sangat dipatuhi sehingga persoalan yang sama diyakini tidak akan timbul lagi, bahkan antara kedua belah pihak yang bersengketa seumur hidup tidak akan terjadi dan terulang kembali (Horadin Saragih:2004).

Pancasila sebagai pandangan hidup bangsa Indonesia, sila keempat merumuskan kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/ perwakilan. Permusyawaratan merupakan tata

cara untuk merumuskan dan/atau memutuskan suatu hal berdasarkan kehendak rakyat sehingga tercapai keputusan yang berdasarkan kebulatan pendapat atau mufakat. Oleh karenanya, Sudiman Kartohadiprodojjo memaknai musyawarah itu memerlukan sekurang-kurangnya dua orang, ialah dua orang yang berlainan pendapat. Kalau tidak berlainan-beda pendapat maka tidak mungkin terdapat musyawarah. Lagipula, mereka-mereka itu harus 'berdiri sama tegaknya, duduk sama rendahnya'. Dalam mencari penyelesaian antara mereka itu tidaklah masing-masing mempertahankannya pendapatnya, melainkan mereka akan mencari kebulatan, kesatuan (Soediman Kartohadiprodojjo:2010). Payaman Simanjuntak dalam konteks hubungan industrial Pancasila yang berlaku di Indonesia memaknai hubungan industrial berdasarkan sila keempat Pancasila bahwa pengusaha dan pekerja harus membuka diri untuk berdialog dengan mengutamakan permusyawaratan dalam membuat keputusan bagi kepentingan bersama (Payaman Simanjuntak, 2009).

Dalam lingkup kewenangan peradilan cara musyawarah untuk menyelesaikan sengketa diatur dalam beberapa ketentuan, antara lain:

- 1) Pasal 130 HIR/154 RBg ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4) yang merupakan satu-satunya mengatur perdamaian di dalam pengadilan, yang menentukan sebagai berikut.
 - (1) Jika pada hari yang ditentukan kedua belah pihak datang, maka Pengadilan Negeri mencoba dengan perantaraan ketuanya akan memperdamaikan mereka.
 - (2) Jika perdamaian yang demikian itu terjadi, tentang hal-hal yang diperdamaikan diperbuat sebuah akte, dan kedua belah pihak diwajibkan untuk menaati perjanjian yang diperbuat itu, dan surat (akta) itu akan berkekuatan hukum dan akan diperlakukan sebagai putusan hakim yang biasa.
 - (3) Tentang keputusan yang demikian itu tidak diizinkan orang minta apel.
 - (4) Jika pada waktu dicoba akan memperdamaikan kedua belah pihak itu perlu memakai seorang juru bahasa, dalam

hal itu dituntutlah peraturan pasal berikut.

- 2) Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2008 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan (selanjutnya disebut PERMA) yang bertujuan untuk mengaktifkan peranan Hakim dalam menyelesaikan sengketa yang diajukan ke pengadilan secara musyawarah demi terwujudnya perdamaian. Dalam Peraturan Mahkamah Agung tersebut sebagaimana dapat dilihat dari rumusan konsiderannya menguraikan bahwa proses mediasi dipandang sebagai cara penyelesaian sengketa yang lebih cepat dan murah jika dibandingkan dengan proses memutus oleh hakim, yang secara logika jika perkara diputus dan pihak yang kalah mengajukan perlawanan hukum, penyelesaian atas perkara yang bersangkutan dapat membutuhkan waktu yang lama sejak pemeriksaan tingkat pertama di pengadilan negeri hingga pemeriksaan tingkat kasasi dan peninjauan kembali di Mahkamah Agung. Sebaliknya, jika perkara dapat diselesaikan dengan perdamaian, para pihak dengan sendirinya dapat menerima hasil akhir karena merupakan hasil kerja mereka yang mencerminkan kehendak bersama para pihak. Selain itu seperti telah diuraikan oleh beberapa literatur, penggunaan mediasi atau bentuk-bentuk penyelesaian yang termasuk ke dalam pengertian *alternative dispute resolution* (ADR) merupakan proses penyelesaian sengketa yang lebih cepat dan murah jika dibandingkan dengan proses memutus oleh hakim (Peter Lovenheim, 1989).

Namun, dalam PERMA ini sekalipun mediasi bersifat wajib yang mengakibatkan putusan batal demi hukum, sebagaimana Pasal 2 ayat (3) merumuskan, "tidak menempuh prosedur mediasi berdasarkan Peraturan ini merupakan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 130 HIR dan atau Pasal 154 Rbg yang mengakibatkan putusan batal demi hukum". Ternyata, pada Pasal 4 mengecualikan perkara hubungan industrial melalui prosedur mediasi, sebagaimana rumusan lengkapnya sebagai berikut, "Kecuali perkara yang diselesaikan melalui prosedur pengadilan niaga, pengadilan hubungan industrial, keberatan atas putusan Badan Penyelesaian Sengketa Kon-

sumen, dan keberatan atas putusan Komisi Pengawas Persaingan Usaha, semua sengketa perdatayang diajukan ke Pengadilan Tingkat Pertama wajib lebih dahulu diupayakan penyelesaian melalui perdamaian dengan bantuan mediator”.

Oleh karena itu, tulisan ini akan menguraikan dan membahas apakah ketentuan yang mengesampingkan perselisihan hubungan industrial untuk dimediasi di pengadilan oleh hakim merupakan kebijakan hukum yang tepat, dan sejauhmana peluang penyelesaian ini dapat diintegrasikan dalam penyelesaian di pengadilan.

Pembahasan

Mediasi merupakan istilah yang berasal dari bahasa Inggris, yaitu *mediation*. Para penulis dan sarjana Indonesia kemudian mengindonesiakannya menjadi mediasi, seperti halnya istilah-istilah lainnya yaitu, *negotiation* menjadi negoisasi, *arbitration* menjadi arbitrase, dan *litigation* menjadi litigasi. Warga masyarakat umum yang tidak menggeluti dan terlibat dalam penyelesaian sengketa sering sekali salah menyebutkan atau menyamakan istilah mediasi dengan meditasi, yang berasal dari istilah Inggris *meditation* yang berarti bersemedi. Kedua istilah ini sangat berbeda karena meditasi berkaitan dengan cara penyelesaian sengketa atau bernuansa sosial dan legal, sedangkan meditasi berkaitan dengan cara pencarian ketenangan batin atau bernuansa spriritual.

Istilah mediasi menurut Kamus Bahasa Indonesia, adalah proses pengikutsertaan pihak ketiga dalam penyelesaian suatu perselisihan sebagai penasehat (www. Kamus Bahasa Indonesia.org). Takdir Rahmadi berpendapat mediasi adalah suatu proses penyelesaian sengketa antara dua pihak atau lebih melalui perundingan atau cara mufakat dengan bantuan pihak netral yang tidak memiliki kewenangan memutus (Takdir Rahmadi:2010). Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (untuk selanjutnya disebut UU 2/2004) merumuskan mediasi hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu

perusahaan melalui musyawarah yang ditingahi seorang atau lebih mediator yang netral. Artinya, mediator kedudukannya selaku penengah dalam menyelesaikan perselisihan antara pihak-pihak.

Proses penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan sebagai berikut:

- 1) Apabila perundingan bipartit gagal, maka salah satu pihak mencatatkan perselisihan pemutusan hubungan kerja kepada Dinas Tenaga Kerja setempat atau instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti telah dilakukan upaya-upaya penyelesaian perselisihan itu melalui perundingan;
- 2) Apabila bukti-bukti tidak dilampirkan maka Dinas Tenaga Kerja setempat atau instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu tujuh hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas;
- 3) Kemudian setelah Dinas Tenaga Kerja menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak maka dinas wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase. Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu tujuh hari kerja maka dinas melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator;
- 4) Mediator setelah menerima pelimpahan berkas perselisihan harus segera:
 - a. melakukan penelitian berkas perselisihan
 - b. melakukan sidang mediasi paling lambat tujuh hari kerja setelah menerima pelimpahan tugas untuk menyelesaikan perselisihan;
 - c. memanggil para pihak secara tertulis untuk menghadiri sidang dengan mempertimbangkan waktu panggilan sehingga sidang mediasi dapat dilaksanakan selambat-lambatnya tujuh hari kerja sejak menerima pelimpahan tugas untuk menyelesaikan perselisihan;

- d. melaksanakan sidang mediasi dengan mengupayakan penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat;
 - e. mengeluarkan anjuran secara tertulis kepada para pihak apabila penyelesaian tidak mencapai kesepakatan dalam waktu selambat-lambatnya sepuluh hari kerja sejak sidang pertama;
 - f. membantu membuat perjanjian bersama secara tertulis apabila tercapai kesepakatan penyelesaian yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan mediator;
 - g. memberitahu para pihak untuk mendaftarkan perjanjian bersama yang telah ditandatangani para pihak ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat di mana perjanjian bersama ditandatangani untuk mendapatkan bukti pendaftaran;
 - h. membuat risalah pada setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- 5) Dalam hal salah satu pihak atau para pihak menggunakan jasa kuasa hukum dalam sidang mediasi, maka pihak yang menggunakan jasa hukum tersebut harus tetap hadir;
 - 6) Dalam hal para pihak telah dipanggil dengan mempertimbangkan waktu penyelesaian ternyata pihak pemohon tidak hadir maka permohonan tersebut dihapus dari buku perselisihan;
 - 7) Dalam hal para pihak telah dipanggil dengan mempertimbangkan waktu penyelesaian ternyata pihak termohon tidak hadir maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis berdasarkan data-data yang ada;
 - 8) Dalam hal para pihak tidak menjawab anjuran tertulis maka para pihak dianggap menolak anjuran, mediator mencatat dalam buku perselisihan bahwa perselisihan tidak dapat diselesaikan melalui mediasi dan melaporkan kepada pejabat yang memberi penugasan;
 - 9) Dalam hal para pihak menyetujui anjuran dan menyatakan secara tertulis maka mediator membantu pembuatan perjanjian bersama secara tertulis selambat-lambatnya tiga hari kerja sejak anjuran disetujui para pihak yang kemudian ditandatangani oleh para pihak dan mediator sebagai saksi; Anjuran tertulis mediator memuat:
 - a. Keterangan pekerja atau keterangan serikat pekerja/buruh,
 - b. Keterangan pengusaha,
 - c. Keterangan saksi/saksi ahli apabila ada,
 - d. Pertimbangan hukum dan kesimpulan mediator,
 - e. Isi anjuran;
 - 10) Apabila mediator mengeluarkan anjuran dengan mempertimbangkan keterangan yang harus dirahasiakan menurut permintaan pemberi keterangan maka dalam bagian pertimbangan anjuran mediator cukup menyatakan kesimpulan berdasarkan keterangan yang harus dirahasiakan;
 - 11) Apabila antara para pihak tercapai kesepakatan dan telah dibuat Perjanjian Bersama, segera didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum para pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian bersama.
 - 12) Apabila perjanjian bersama 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 di daftar untuk mendapatkan penetapan eksekusi.
 - 13) Dalam hal anjuran tertulis ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak maka salah satu pihak melalui pengajuan gugatan melanjutkan perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial setempat.

Mediator dalam melakukan tahapan-tahapan mediasi sebagaimana diuraikan terdahulu mempunyai kewenangan:

- a. menganjurkan kepada para pihak yang berselisih untuk berunding terlebih dahulu dengan itikad baik sebelum dilaksanakan mediasi;
- b. meminta keterangan, dokumen, dan surat-surat yang berkaitan dengan perselisihan;
- c. mendatangkan saksi atau saksi ahli dalam mediasi;
- d. membuka buku dan meminta surat yang diperlukan dari para pihak dan instansi atau lembaga terkait;

- e. menerima atau menolak wakil para pihak yang berselisih apabila ternyata tidak memiliki surat kuasa.

Mediator menyelesaikan tugas dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, apabila penyelesaian oleh mediator hubungan industrial gagal, salah satu pihak melalui gugatan melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial sesuai dengan ketentuan hukum acara perdata yang berlaku pada lingkungan peradilan umum.

Penyelesaian Hubungan Industrial dalam Praktik di Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri.

Mendasarkan kepada ketentuan undang-undang bahwa hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini. Hakim Majelis yang ditetapkan Ketua Pengadilan dalam memeriksa perkara Perselisihan Hubungan Industrial susunannya harus terdiri atas 1 (satu) orang Hakim sebagai Ketua Majelis, dan 2 (dua) orang Hakim Adhoc sebagai anggota yaitu seorang Hakim Ad Hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh serikat pekerja/serikat buruh dan seorang Hakim Ad hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh organisasi pengusaha.

Praktik Hakim Majelis tidak lagi mengupayakan mediasi untuk mewujudkan perdamaian melainkan langsung kepada acara gugatan dilanjutkan dengan acara jawab-jawab, pembuktian dan kesimpulan, diakhiri dengan putusan. Pemeriksaan demikian berdasarkan paling tidak karena alasan-alasan yaitu, 1) maksud ketentuan Pasal 4 PERMA yang secara normatif mengecualikan perkara hubungan industrial melalui prosedur mediasi, 2) berdasarkan nalar penyelesaian perselisihan hubungan industrial di pengadilan telah dibatasi waktu yang sangat singkat yaitu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama oleh Majelis, 3) bahwa gugatan tanpa adanya proses mediasi oleh Mediator atau Konsilitor yang dituangkan

dalam risalah atau anjuran dinyatakan tidak dapat diterima, sehingga mediasi telah dilakukan secara yuridis formal sehingga tidak diperlukan lagi mediasi ulangan.

Berbeda dengan perkara perdata biasa yang dalam tahap penyelesaian sebelumnya belum ada proses mediasi secara formal terhadap sengketa yang terjadi antara pihak-pihak.

Peluang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi di Pengadilan

Hubungan industrial antara pekerja/buruh dengan pengusaha tidak selalu terjalin dengan harmonis dan dinamis, tidak tertutup kemungkinan bahwa setiap saat hubungan tersebut akan diwarnai perselisihan. Hal itu, karena dipicu adanya perbedaan kepentingan antara pekerja/buruh dan pengusaha yang berpotensi menimbulkan banyak persoalan hubungan industrial, yang mengakibatkan timbulnya perselisihan hubungan industrial.

Rumusan pasal dalam undang-undang menentukan hubungan industrial sebagai hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pasal ini menegaskan hubungan industrial sebagai suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah. Dari ketiga pelaku tersebut sebagai pelaku utama proses produksi adalah pengusaha dan buruh, sedangkan pemerintah kedudukannya sebagai pelindung, pembimbing dan pendamai (Yunus Shamad:2004). Dalam hubungan interaksi antar kedua pelaku mengutamakan terciptanya komunikasi, konsultasi musyawarah serta berunding dengan ditopang oleh kemampuan dan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada di dalam perusahaan (Yunus Shamad, 2004).

Hubungan industrial berdasarkan nilai Pancasila dalam pelaksanaannya berlandaskan kepada dua asas yang sangat penting, yaitu: (a) asas kekeluargaan dan gotong royong, (b) asas musyawarah untuk mufakat, dengan ciri-ciri khusus Hubungan Industrial Pancasila yang

berbeda dengan hubungan industrial lain, yang terdiri atas lima ciri, sebagai berikut:

- 1) Hubungan Industrial Pancasila mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan hanya bertujuan untuk sekadar mencari nafkah, melainkan sebagai pengabdian manusia kepada Tuhannya, kepada sesama manusia, kepada masyarakat, bangsa, dan negara;
- 2) Hubungan Industrial Pancasila menganggap pekerja bukan hanya sekadar faktor produksi belaka, tetapi sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya. Karena itu, perlakuan pengusaha kepada pekerja bukan hanya dilihat dari segi kepentingan produksi belaka, melainkan haruslah dilihat dalam rangka meningkatkan harkat dan martabat manusia;
- 3) Hubungan Industrial Pancasila melihat antara pekerja dan pengusaha bukanlah mempunyai kepentingan yang bertentangan, melainkan mempunyai kepentingan yang sama, yaitu kemajuan perusahaan, karena dengan perusahaan yang majulah semua pihak akan dapat meningkatkan kesejahteraan;
- 4) Dalam hubungan Industrial Pancasila setiap perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha harus diselesaikan dengan jalan musyawarah untuk mencapai mufakat yang dilakukan secara kekeluargaan. Karena itu, penggunaan tindakan penekanan dan aksi-aksi sepihak, seperti mogok dan penutupan perusahaan tidak sesuai dengan prinsip-prinsip hubungan industrial;
- 5) Didalam pandangan hubungan industrial terdapat keseimbangan antara hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam perusahaan. Keseimbangan itu dicapai bukan didasarkan atas perimbangan kekuatan, melainkan atas dasar rasa keadilan dan kepatutan. Selain itu, hubungan industrial Pancasila juga mempunyai pandangan bahwa hasil-hasil perusahaan yang telah dicapai berdasarkan kerjasama antara pekerja dan pengusaha harus dapat dinikmati secara adil dan merata sesuai dengan pengorbanan masing-masing (Yayasan Kesejahteraan Keluarga Pemuda '66':1986).

Ciri khusus hubungan industrial Pancasila yang terkait erat dengan perselisihan hubungan industrial adalah ciri yang keempat bahwa setiap perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha harus diselesaikan dengan jalan musyawarah untuk mencapai mufakat yang dilakukan secara kekeluargaan, selaras dengan asas musyawarah untuk mufakat.

Kesimpulan

Penggunaan mediasi diharapkan dapat memperluas akses bagi para pihak untuk memperoleh rasa keadilan. Rasa keadilan selain dapat diperoleh melalui proses memutus oleh hakim, tetapi juga dapat dicapai melalui proses musyawarah mufakat oleh para pihak. Dengan diberlakukan mediasi ke dalam sistem peradilan formal terhadap perselisihan hubungan industrial, masyarakat pencari keadilan pada umumnya dan para pihak yang bersengketa pada khususnya dapat terlebih dahulu mengupayakan penyelesaian atas sengketa mereka melalui pendekatan musyawarah mufakat yang dibantu oleh mediator atau penengah. Meskipun pada kenyataannya mereka mungkin telah menempuh proses-proses musyawarah mufakat sebelum salah satu pihak membawa sengketa ke pengadilan, tetap perlu untuk mewajibkan para pihak menempuh upaya perdamaian yang dibantu Hakim Mediator. Hal itu tidak saja berdasarkan **norma** ketentuan hukum acara yang berlaku, yaitu HIR dan RBg, yang mewajibkan hakim untuk terlebih dahulu mendamaikan para pihak sebelum proses memutus dimulai, melainkan juga sesuai dengan **asas** musyawarah untuk mufakat dalam hubungan industrial Pancasila, yang bercirikan setiap perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha harus diselesaikan dengan jalan musyawarah untuk mencapai mufakat yang dilakukan secara kekeluargaan.

Daftar Pustaka

- Lovenheim, Peter, 1989. *Mediate Don't Litigate*, McGraw-Hill Inc.
- Mohd. Syaufii Syamsudin, 2004. *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Sarana Bhakti Persada, Jakarta.

- Soediman Kartohadiprodo, ed. A.S. Kartohadiprodo dkk, 2010. *Pancasila sebagai Pandangan Hidup Bangsa*.
- Simanjuntak, Payaman, 2009. *Manajemen Hubungan Industrial*, Penerbit Jala Permata Akasara, Jakarta.
- Saragih, Horadin. 2004. *Pengakuan (Legitimasi) Hak Pengelolaan Masyarakat Hukum Adat Dayak Ngaju atas Sumberdaya Hutan*, Tesis, PPS Unibraw, Malang.
- Takdir Rahmadi, 2010. *Mediasi Penyelesaian Sengketa Melalui Pendekatan Mufakat*, RajaGrafindo Persada, 2010, Jakarta.
- Takdir Rahmadi dan Achmad Romsan, 1998. *Teknik Mediasi Tradisional dalam Masyarakat Adat Minangkabau, Sumatera Barat dan Masyarakat Adat di Dataran Tinggi Sumatera Selatan*, Jakarta: ICEL, The Ford Foundation .
- Yunus Shamad, 2000. *Hubungan Industrial di Indonesia*, PT. Sumberdaya Manusia, Jakarta.
- Yayasan Kesejahteraan Keluarga Pemuda '66', 1986. *Hubungan Industrial Pancasila*, Jakarta.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.92/MEN/VI/2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi.
- www. Kamus Bahasa Indonesia.org, diunduh tanggal 10 September 2013.