

BAB II

KETENTUAN HUKUM TENTANG MEDIASI SEBAGAI SARANA PENYELESAIAN SENGKETA HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. Pengertian dan Dasar Hukum Mediasi Sebagai Sarana Penyelesaian Sengketa Hukum Industrial

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

Gary Goopaster¹² memberikan definisi mediasi sebagai proses negosiasi pemecahan masalah di mana pihak luar yang tidak memihak (*imparsial*) bekerja sama dengan pihak-pihak yang bersengketa untuk membantu mereka memperoleh kesepakatan perjanjian yang memuaskan.

Nurnaningsih Amriani¹³ juga memberi pendapatnya tentang mediasi yang pada dasarnya adalah negosiasi yang melibatkan pihak ketiga yang memiliki keahlian mengenai prosedur mediais yang efektif, dapat

¹² Gary Goopaster, 1999, *Panduan Negosiasi dan Mediasi*, diterjemahkan oleh Nogar Simanjuntak, ELIPS Project, Jakarta, Hlm. 201.

¹³ Nurnaningsih Amriani, 2011, *Mediasi: Alternatif Penyelesaian Sengketa Perdata di Pengadilan*, Rajawali Pers, Jakarta, Hlm. 28.

membantu dalam situasi konflik untuk mengkoordinasi aktivitas mereka sehingga dapat lebih efektif dalam proses tawar menawar.

Takdir Rahmadi¹⁴ menjelaskan mediasi merupakan salah satu bentuk dari alternatif penyelesaian sengketa. Mediasi adalah cara-cara penyelesaian sengketa berdasarkan pendekatan mufakat (*Consensual Approaches*) para pihak dengan bantuan pihak netral yang tidak memiliki kewenangan memutus yang disebut sebagai mediator.

Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut 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-pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Sebagai pihak di luar perkara, mediator tidak memiliki kewenangan untuk memaksa, mediator berkewajiban untuk bertemu atau mempertemukan para pihak yang bersengketa guna mencari masukan mengenai pokok persoalan yang disengketakan oleh para pihak.

¹⁴ Takdir Rahmadi, *Mediasi: Penyelesaian Sengketa Melalui Pendekatan Mufakat*, 2010, Rajawali Pers, Jakarta, Hlm.12.

Menurut Fuller¹⁵, mediator mempunyai 7 fungsi, yaitu:

1. Sebagai katalisator (*Catalyst*), mengandung pengertian bahwa kehadiran mediator dalam proses perundingan mampu mendorong lahirnya suasana yang konstruktif bagi diskusi.
2. Sebagai pendidik (*Educator*), berarti harus berusaha memahami aspirasi, prosedur kerja, keterbatasan politik, dan kendala usaha dari para pihak.
3. Sebagai penerjemah (*Translator*), berarti harus berusaha menyampaikan dan merumuskan usulan pihak yang satu kepada pihak lainnya melalui bahasa atau ungkapan yang baik dengan tanpa mengurangi sasaran yang dicapai oleh pengusul.
4. Sebagai narasumber (*Resource Person*), berarti harus mendayagunakan sumber-sumber informasi yang tersedia.
5. Sebagai penyandang berita jelek (*Bearer of Bad News*), berarti harus menyadari bahwa para pihak dalam proses perundingan dapat bersikap emosional.
6. Sebagai agen realitas (*Agent of Reality*), berarti harus berusaha memberi pengertian secara jelas kepada salah satu pihak bahwa sasarannya tidak mungkin/ tidak masuk akal tercapai melalui perundingan.

¹⁵ Leonard L. Riskin dan James E. Westbrook, *Dispute Resolutions and Lawyers*, 1987, West Publishing Co, Minnesota.

7. Sebagai kambing hitam (*Scapegoat*), harus siap disalahkan, misalnya membuat kesepakatan hasil perundingan.

Tugas, kewajiban dan wewenang mediator diatur dalam PERMENAKER No. 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi, pada pasal:

Pasal 7

Mediator bertugas melakukan mediasi 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.

Pasal 8

(1) Mediator mempunyai kewajiban

- a. Memanggil para pihak yang berselisih untuk dapat didengar keterangan yang diperlukan;
- b. Mengatur dan memimpin mediasi;
- c. Membantu membuat perjanjian Bersama apabila tercapai kesepakatan;
- d. Membuat anjuran secara tertulis apabila tidak tercapai kesepakatan penyelesaian;
- e. Membuat risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

- f. Membuat laporan hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- (2) Bentuk risalah, laporan, dan tata cara pelaporan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan huruf f diatur dengan keputusan Direktur Jendral Pembinaan Hubungan Industrial.

Pasal 9

Mediator mempunyai kewenangan:

- a. Mengajukan 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 apabila diperlukan;
- d. Membuka buku atau meminta surat-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.

Berdasarkan PERMENAKER Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi, untuk menjadi mediator, seorang harus memenuhi persyaratan yaitu:

- 1.) Pegawai Negeri Sipil pada instansi/ dinas yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan;
- 2.) Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- 3.) Warga Negara Indonesia;
- 4.) Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
- 5.) Menguasai peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan;
- 6.) Berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
- 7.) Berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1); dan
- 8.) Memiliki legitimasi dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Untuk mendapatkan legitimasi sebagaimana yang di maksud di atas, seseorang atau individu yang ingin menjadi mediator harus:

- 1.) Telah mengikuti dan lulus Pendidikan dan pelatihan teknis hubungan industrial dan syarat kerja yang dibuktikan dengan sertifiakt dari Dapertemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia.
- 2.) Telah melaksanakan tugas di bidang pembinaan hubungan industrial sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun setelah lulus pendidikan dan pelatihan teknis hubungan industrial dan syarat kerja.

Pada Pasal 15 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa mediator wajib menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan. Bila para pihak tidak memilih abitrarse atau konsiliasi untuk

menyelesaikan masalah mereka, maka sebelum mengajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial terlebih dahulu harus melalui mediasi.

Prinsip atau filosofi dari mediasi merupakan kerangka kerja yang harus diketahui oleh mediator, sehingga dalam menjalankan mediasi tidak keluar dari arah filosofi yang melatarbelakangi lahirnya institusi mediasi.¹⁶ Menurut David Spencer dan Michael Brogan dengan merujuk pada pandangan Ruth Carlton yang menyatakan bahwa terdapat 5 (lima) prinsip yang mendasari mediasi dan dikenal dengan nama lima dasar filsafat mediasi.¹⁷ Penjelasan dari kelima prinsip tersebut di jelaskan oleh Syahrizal Abbas dalam bukunya sebagai berikut:¹⁸

1) Prinsip Kerahasiaan

Prinsip kerahasiaan atau *confidentiality* dalam mediasi berarti segala sesuatu yang terjadi dalam pertemuan yang diselenggarakan mediator dan para pihak yang bersengketa bersifat rahasia dan tidak boleh diberitahukan kepada publik oleh mereka yang terlibat didalam pertemuan tersebut (baik para pihak maupun mediator). Dalam pertemuan tersebut masing-masing pihak menjamin kerahasiaan sehingga para pihak dapat mengungkapkan permasalahan secara terbuka. Urgensi prinsip ini adalah untuk memberikan ruang bagi para pihak agar dalam membicarakan masalahnya dalam proses mediasi dapat berlangsung secara kondusif dan terbuka

¹⁶ John Michael Haynes, Cretchen L. Haynes, dan Larry Sun Fang, 2004, *Mediation: Positive Conflict Management*, SUNY Press, New York, Hlm. 16.

¹⁷ Syahrizal Abbas, 2017, *Mediasi: Dalam Hukum Syariah, Hukum Adat dan Hukum Nasional*, Prenada Media Group, Jakarta, Hlm. 28.

¹⁸ *Ibid*, Hlm. 29-30.

untuk menemukan solusi yang tepat untuk sengketa yang dihadapi guna mampu menemukan kebutuhan dan kepentingan masing-masing pihak.

2) Prinsip Sukarela

Prinsip sukarela atau *volunteer* bermakna para pihak yang sedang bersengketa datang atau memilih prosedur penyelesaian sengketa melalui mediasi atas keinginan dan kemauan sendiri secara sukarela tanpa tekanan dan paksaan orang lain. Prinsip ini dibangun atas dasar para pihak yang bersengketa akan mau bekerjasama untuk mau menemukan jalan keluar apabila mereka secara sadar datang ke tempat perundingan atas pilihan mereka sendiri. Serupa dengan penjelasan diatas, menurut Kathy Domenici dan Stephen Littlejohn disebutkan bahwa, “*most mediation programs are voluntary and parties choose to come to the mediation table; each parties has the power to bring about the resolution*”.¹⁹

3) Prinsip Pemberdayaan

Prinsip pemberdayaan atau *empowerment* didasarkan kepada asumsi bahwa para pihak yang akan melakukan mediasi pada dasarnya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan masalah. Sehingga dalam mediasi yang diberdayakan dalam proses penyelesaian sengketa adalah para pihak. Para pihaklah yang berdiskusi dengan difasilitasi oleh mediator dalam hal menemukan solusi atas permasalahan atau sengketanya. Sehingga dalam perundingan keberadaan para pihak oleh satu dengan lainnya harus

¹⁹ Kathy Domenici dan Stephen W. Littlejohn, 2001, *Mediation, Empowerment in Conflict Management*, Waveland Press, United State of America, Hlm.31.

dihargai. Oleh karena itu solusi sebaiknya datang langsung dari para pihak yang berunding bukan dari luar sehingga lebih mudah diterima.

4) Prinsip Netralitas

Prinsip netralitas atau *neutrality* bermakna mediator hanya berperan untuk memfasilitasi prose mediasi saja dan bersifat netral dan tidak memihak salah satu pihak yang bersengketa. Dalam proses mediasi, mediator hanya berwenang untuk mengontrol proses mediasi untuk berjalan sesuai dengan prosedurnya dan tidak bertindak sebagai hakim atau juri yang berwenang untuk memutuskan satau atau benarnya para pihak serta tidak berhak untuk memaksakan pendapat atau penyelesaian bagi para pihak.

5) Prinsip Solusi Yang Unik

Prinsip solusi yang unik bermakna solusi yang dihasilkan dari proses mediasi tidak harus sesuai dengan standar legal, tetapi dapat dihasilkan dari proses yang kreatif. Sehingga hasil mediasi mengacu atau sesuai dengan keinginan para pihak karena erat kaitannya dengan prinsip pemberdayaan.

B. Prosedur atau Tata Cara Mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Prosedur atau tata cara mediasi yang di lakukan oleh mediator dari Dinas tenaga kerja dan Transmigrasi terdapat dalam Undang-Undang

Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Pasal 10 sampai dengan Pasal 15, sebagai berikut:

Pasal 10

Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi.

Pasal 11

- (1) Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya.
- (2) Saksi atau saksi ahli yang memenuhi panggilan berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Pasal 12

- (1) Barang siapa yang diminta keterangannya oleh mediator guna penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan undang-undang ini, wajib

memberikan keterangan termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan.

- (2) Dalam hal keterangan yang diperlukan oleh mediator terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaan, maka harus ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Mediator wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

Pasal 13

- (1) Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihakpihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
- (2) Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka:
 - a. Mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
 - b. Anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;

c. Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;

d. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;

e. Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

(3) Pendaftaran Perjanjian Bersama di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) huruf e dilakukan sebagai berikut:

a. Perjanjian Bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama;

b. Apabila Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) huruf e 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 didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi;

c. Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama, maka 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.

Pasal 14

(1) Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

(2) Penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Pasal 15

Mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (4).

Kesimpulan tentang proses penyelesaian mediasi oleh mediator yang diambil dari Dinas Ketenagakerjaan dengan urutan sebagai berikut:

- a. Kepala instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan memerintahkan/ penunjukan mediator untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.
- b. Membuat panggilan sidang secara tertulis kepada para pihak.
- c. Membuat perjanjian bersama bila tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan oleh kedua belah pihak yang disaksikan oleh mediator.
- d. Memanggil saksi atau saksi ahli bila diperlukan.
- e. Membuat anjuran bila tidak tercapai kesepakatan oleh kedua belah pihak.
- f. Membuat Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bila para pihak atau salah satu menolak anjuran.
- g. Membuat laporan hasil Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial kepada Bupati atau Walikota yang diselesaikan di tingkat Kabupaten atau Kota, kepada Gubernur yang diselesaikan di tingkat Provinsi, kepada Dirjen PHI dan Jamsostek yang diselesaikan di tingkat pusat dan tindakannya kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia.

C. Akibat Hukum Yang Terjadi Selama Proses Mediasi

Menurut Soeroso²⁰, akibat hukum dapat di definisikan sebagai akibat suatu Tindakan yang di lakukan untuk memperoleh suatu akibat yang di kehendaki oleh pelaku dan yang di atur oleh hukum. Tindakan ini yang di namakan tindakakn hukum. Jadi dengan kata lain, akibat hukum adalah akibat dari suatu tidakan hukum.

Berdasarkan PERMA Nomor 1 Tahun 2016 tentang mediasi, pada pasal 7 ada aturan tentang iktikad baik dalam proses mediasi dan akibat hukum bagi para pihak yang tidak ber iktikad baik selama proses mediasi.

Pasal 7

(1) Para Pihak dan/atau kuasa hukumnya wajib menempuh Mediasi dengan Iktikad baik.

(2) Salah satu pihak atau Para Pihak dan/atau kuasa hukumnya dapat dinyatakan tidak beriktikad baik oleh Mediator dalam hal yang bersangkutan:

- a. tidak hadir setelah dipanggil secara patut 2 (dua) kali berturut-turut dalam pertemuan Mediasi tanpa alasan sah;

²⁰ R. Soeroso, 2015, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, Hlm. 295.

- b. menghadiri pertemuan Mediasi pertama, tetapi tidak pernah hadir pada pertemuan berikutnya meskipun telah dipanggil secara patut 2 (dua) kali berturut-turut tanpa alasan sah;
- c. ketidakhadiran berulang-ulang yang mengganggu jadwal pertemuan Mediasi tanpa alasan sah;
- d. menghadiri pertemuan Mediasi, tetapi tidak mengajukan dan/atau tidak menanggapi Resume Perkara pihak lain; dan/atau
- e. tidak menandatangani konsep Kesepakatan Perdamaian yang telah disepakati tanpa alasan sah.

Kemudian apabila penggugat dinyatakan tidak beriktikad baik dalam proses mediasi sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (2), maka gugatan di nyatakan tidak dapat diterima oleh hakim pemeriksa perkara, dan juga pihak yang tidak beriktikad baik dikenai pula kewajiban pembayaran mediasi.

D. Upaya Hukum Terhadap Pelaksanaan Putusan Mediasi

Sebuah perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang

ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan risalah perundingan dan bukti-bukti lainnya, bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.

Harapan dari para pihak yang berselisih dengan mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat adalah perselisihannya dapat diselesaikan dan terselesaikan. Pihak yang menyetujui atau menerima Anjuran dari Mediator menganggap bahwa dengan telah ditangani dan ditengahi oleh Mediator dan Mediator telah mengeluarkan Anjuran Tertulis sebagai Putusan Finalnya, maka perselisihan hubungan industrial telah selesai.

1. Bagi Pihak yang menolak Anjuran

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menetapkan bahwa bagi pihak yang menolak Anjuran dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Penyelesaian perselisihan dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak yang menolak Anjuran, di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Disisi lainnya, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 juga tidak menetapkan sanksi bagi pihak yang menolak Anjuran, jika tidak mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial dan tidak

menetapkan batas waktu bagi pihak yang menolak Anjuran untuk dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 hanya mengatur Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 159 dan pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha, sebagaimana dimaksud dalam pasal 82.

2. Bagi Pihak yang menerima atau menyetujui Anjuran

Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis. Pihak yang tidak memberikan jawaban dianggap menolak anjuran tertulis.

Jika para pihak menyetujui anjuran tertulis, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian Bersama untuk kemudian di daftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum

pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Anjuran merupakan penetapan tertulis yang dikeluarkan oleh Mediator Hubungan Industrial sebagai akibat tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi. Mediator dalam menerbitkan Anjuran dengan bersumber atau berlandaskan pada ketentuan hukum dan perundang-undangan yang berlaku. Anjuran menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak dan menimbulkan akibat hukum bagi pihak lainnya. Namun Anjuran Mediator dibuat tidak berdaya oleh Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sebab Mediator tidak mempunyai upaya paksa kepada pihak yang menolak Anjuran yang juga tidak melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk mematuhi dan melaksanakan isi Anjuran. Mediator dapat mengeluarkan Putusan Final berupa Anjuran Tertulis, tetapi Mediator tidak dapat menegakkan Anjurannya.

Mediator yang menerbitkan putusan berupa Anjuran Tertulis tidak punya kewenangan untuk memaksa pihak yang menolak Anjuran untuk mematuhi dan melaksanakan Anjuran apabila pihak yang menolak Anjuran tidak melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Oleh sebab itu, untuk mencegah

kondisi seperti ini, seharusnya Undang-Undang menetapkan batas waktu untuk dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Apabila batas waktu yang telah ditetapkan tidak digunakan oleh pihak yang menolak atau apabila batas waktu yang telah ditetapkan telah lewat, maka anjuran Mediator mempunyai kekuatan hukum tetap.

Inilah anomali hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang seharusnya bisa dicegah apabila terdapat aturan khusus mengenai kekuatan hukum dari Anjuran Mediator. Dengan demikian, harapannya adanya aturan yang mengikat bagi pihak yang tidak melaksanakan Anjuran Mediator, perselisihan hubungan industrial yang sedang terjadi dapat selesai dengan me-minimalisir waktu, biaya, dan tenaga, sehingga tetap terjaga hubungan industrial yang harmonis.