**LEMBAGA MEDIASI DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN BOGOR DALAM MENYELESAIKAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL HAK NORMATIF DALAM RANGKA MEWUJUDKAN PENYELESAIAN YANG CEPAT, TEPAT, ADIL DAN MURAH**

# PENDAHULUAN

1. **Latar Belakang**

Salah satu bentuk tahapan Penyelesaian perselisihan hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam Pasal 1 butir 11 Undang-Undang-Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menyatakan bahwa “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 ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral”. Mediasi dari sisi kebahasaan (etimologi) lebih menekankan pada keberadaan pihak ketiga yang bertugas menjembatani para pihak bersengketa untuk menyelesaikan perselisihannya.

Maraknya perkara hubungan Industrial di Indonesia dari tahun 2005 sampai dengan tahun 2018, tercatat sebanyak 11.287[[1]](#footnote-1)1 kasus telah diputus di tingkat Pengadilan hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri sampai dengan tingkat Kasasi dan Peninjauan Kembali pada Mahkamah Agung RI. Sementara itu, Penyelesaian 11.287 perkara yang seharusnya selesai dalam tahap mediasi di dinas ketenagakerjaan.[[2]](#footnote-2)2 Para pihak dominan mengupayakan upaya hukum ke tingkat litigasi, dengan tidak mengoptimalkan proses penyelesaian pada lembaga sebelumnya yaitu Bipartiet dan Mediasi.

Kaitannya dengan proses mediasi, Penyelesaian perkara hubungan industrial di lembaga mediasi dinas ketenagakerjaan menjadi suatu fenomena hukum, dalam praktik penegakan sistem acara peradilan penyelesaian sengketa industrial yang murah, adil, dan biaya ringan,[[3]](#footnote-3)3 untuk menjadi lembaga yang diakui validitas anjuran dan penerapan hukumnya, lembaga mediasi dinas ketenagakerjaan harus didukung oleh sistem hukum yang memadai, baik dari segi struktur, substansi maupun kultur hukum, hal tersebut karena praktek yang terjadi terdapat kendala yang mengakibatkan tidak optimalnya proses mediasi, antara lain:

1. Bipartit cenderung tidak berhasil karena adanya 2 (dua) dan atau 3 (tiga) kubu serikat pekerja, yaitu : serikat pekerja bentukan murni karyawan atau serikat pekerja bentukan perusahaan, dan biasanya surat keputusan perundingan tidak diterima pihak perusahaan;
2. Adanya peluang upaya hukum pada peradilan administrasi semu atau quasi *administratieve rechtspraak;*[[4]](#footnote-4)4
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara substantif hanya mengatur bidang ketenagakerjaan;
4. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagai hukum acara *(formile Recht)* mengatur mengenai Penyelesaian hubungan Industrial;
5. Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2016 Tentang Mediasi di Pengadilan, tidak bersifat *final and binding,* masih dapat dibatalkan hakim Perdata khusus dan Hakim PTUN.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, lembaga mediasi dinas ketenagakerjaan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dinilai tidak mengikat *(invalid)* bagi para pihak.[[5]](#footnote-5)5 Anjuran lembaga mediasi dinas ketenagakerjaan akan berlaku valid jika menjadi bagian dari hukum yang valid *(quasi of forum)*, bahwa:

Dalam rangka reformasi birokrasi badan peradilan, salah satu elemen pendukungnya adalah mediasi *(non litigasi)* dan atau *(quasi)* sebagai instrumen untuk merefleksikan azas *contante justitie* peradilan dan kemanfaatan lembaga mediasi dinas ketenagakerjaan.[[6]](#footnote-6)6

Masalah perselisihan hubungan industrial menjadi semakin meningkat dan kompleks seiring dengan era industrialisasi, sehingga diperlukan lembaga mediasi dinas ketenagakerjaan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil dan murah/ringan *(constant justitie)[[7]](#footnote-7)7* penerapan Prosedur Mediasi di Pengadilan *(forum quasi)* menjadi bagian hukum acara perdata khususnya perselisihan hubungan industrial, sehingga sistem peradilan cepat, tepat, adil dan murah dapat dioptimalkan dalam penyelesaian sengketa.

Pertimbangan anjuran mediator lembaga dinas ketenagakerjaan terhadap tuntutan hak buruh yang telah diatur oleh undang-undang (hak atas upah, pesangon, cuti dan lain sebagianya) pada dasarnya berdasarkan hukum, dan dicampurkan dengan kasuistis manajerial.[[8]](#footnote-8)8

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur mengenai mediasi, namun keberadaan lembaga mediasi hubungan industrial yang diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tidak memiliki kepastian hukum, hal tersebut karena apabila tidak terjada kesefahaman antara pekerja dan pengusaha, mediasi hanya sebatas tahapan yang harus dipenuhi dalam rangka memperselisihkan permasalahan hubungan industrial pada Pengadilan Hubungan Industrial. Secara substansi dalam Pasal 7 Ayat (2) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sifat putusan perjanjian bersama yang telah melalui proses mediasi bersifat *final and binding Junto* Pasal 60 ayat (3) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman yang menyatakan bahwa “Kesepakatan secara tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (2) bersifat final dan mengikat para pihak untuk dilaksanakan dengan itikad baik”, *juncto* Pelaksanaan putusan Arbitrase Nasional diatur dalam Pasal 59 sampai dengan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, dimana pada dasarnya para pihak harus melaksanakan putusan secara sukarela.

Berdasarkan analisa tentang eksistensi lembaga mediasi Disnakertrans, tegaknya hukum dalam anjuran, merupakan dasar penerapan *constante justitie* di peradilan non litigasi. Eksistensi Lembaga Mediasi Disnakertrans dalam membuat anjuran, harus mencerminkan hukum dan keadilan bagi para pihak. Wujud pergeseran azas peradilan cepat, tepat, adil dan murah menuntut mediator sebagai lembaga Mediasi agar dibekali perangkat hukum penyelesaian sengketa dan manajemen agar dapat dilegitimasi oleh para pihaknya.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, penulis tertarik untuk mengkaji dan menganalisis suatu permasalahan hukum dalam bentuk tesis dengan judul:

**Lembaga Mediasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Hak Normatif Dalam Rangka Mewujudkan Penyelesaian Yang Cepat, Tepat, Adil Dan Murah.**

1. **Identifikasi Masalah**
2. Bagaimanakah pengaturan mengenai lembaga mediasi dinas tenaga kerja dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial hak normatif dalam rangka mewujudkan penyelesaian yang cepat, tepat, adil dan murah?
3. Bagaimanakah implementasi lembaga mediasi dinas tenaga kerja dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial hak normatif dalam rangka mewujudkan penyelesaian yang cepat, tepat, adil dan biaya murah?
4. Bagaimana seharusnya pelaksanaan mediasi dinas tenaga kerja dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial hak normatif dalam rangka mewujudkan penyelesaian yang cepat, tepat, adil dan biaya murah?

# PEMBAHASAN

* + 1. Pengaturan Mengenai Lembaga Mediasi Dinas Tenaga Kerja Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Hak Normatif Dalam Rangka Mewujudkan Penyelesaian Yang Cepat, Tepat, Adil Dan Murah

Sejak diberlakukannya UU Nomor 2 tahun 2004 Tentang PPHI, maka Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial yang penyelesaian melalui Pegawai Perantara pada Dinas Tenaga Kerja berubah menjadi Mediator. Dalam Pasal 2 UU Nomor 2 tahun 2004 Tentang PPHI mengatur 4 jenis perselisihan untuk menyelesaikan sengketa Hubungan Industrial dimulai dengan Tahapan Bipartite, Tripartite dan Pengadilan Hubungan Industrial. Tahapan Bipartite, Tripartite merupakan syarat formil untuk melakukan tahapan berikutnya. Pada Tahapan Tripartite dalam Pasal 8 sampai dengan Pasal 54 UU Nomor 2 tahun 2004 Tentang PPHI, forum tripartite atau proses ajudikasi oleh UU Nomor 2 tahun 2004 Tentang PPHI diberikan 3 pilihan yaitu dapat melalui forum Mediasi, forum Konsiliasi dan forum Arbitrase.

Pada prakteknya, setelah terjadi Bipartite antara Pengusaha dan Pekerja, kemudian tidak terjadi kesepakatan maka dilanjutkan pada tahapan tripartite. Pada tahapan tripartite dalam banyak kasus forum Konsiliasi dan Forum Arbitrase tidak banyak digunakan oleh para Pekerja dan Pengusaha. Pekerja dan Pengusaha lebih banyak menggunakan forum Mediasi untuk menyelesaikan sengketa. Dalam Pasal 8 sampai dengam pasal 16 UU Nomor 2 tahun 2004 Tentang PPHI Mediator dapat menyelesaikan sengketa Hak, Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja,Sengketa kepentingan dan sengketa antara serikat pekerja. Karena sebagian besar sengketa hubungan industrial dalam tahap Tripartite menggunakan mekanisme Mediasi, maka tentunya bagi Pekerja maupun Pengusaha, terkhusus bagi pekerja untuk mencermati beberapa aturan yang mengatur tentang kewenangan Mediator yang ternyata dalam prakteknya seringkali tidak memberi kepastian [hukum](https://www.kompasiana.com/tag/hukum) bagi para pihak.

UU Nomor 2 tahun 2004 Tentang PPHI pada satu sisi cenderung mematikan semangat berunding untuk mencapai kesepakatan, hal tersebut dapat dilihat dari ketentuan Pasal 3 ayat (3) UU Nomor 2 tahun 2004 Tentang PPHI, yang menyatakan bahwa : “apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud pada Ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartite dianggap gagal”.

Pengaturan Pasal 3 ayat (3) UU Nomor 2 tahun 2004 Tentang PPHI tersebut di atas, mengakibatkan kurang berfungsinya lembaga bipartite, dan salah satu pihak mengajukan permohonan untuk dilanjutkan pada proses tripartite salah satunya menggunakanlembaga mediasi. Lembaga mediasi ini fungsinya adalah melakukan mediasi dalam rangka penyelesaian perkara sengketa hubungan industrial di instansi ketenagakerjaan Kabupaten/ Kota.

Secara juridis fungsi dari lembaga mediasi lemah, karena pendapat mediator yang berupa anjuran adalah tidak mengikat para pihak, dan para pihak dapat menolaknya. Sehingga mediasi bersifat administrasi belaka. Kondisi seperti ini cenderung dimanfaatkan oleh para pihak untuk bersikap pasif atas anjuran mediator, dan sebagai akibatnya memaksa para pihak yang berkepentingan untuk dapat menyelesaiakan perselisihannya kepada tingkat Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), sebagai contoh sebagaimana pada Dinas Tenaga Keja Kabupaten Bogor pada kurun waktu 3 (tiga) tahun ke belakang, dimanapada tahun 2017 terdapat proses 176 (seratus tujuh puluh enam) proses mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor, namun yang berujung pada kesepakatan adalah hanya 6 (enam) kasus, sementara itu, pada tahun 2018 dari 176 (seratus tujuh puluh enam) proses mediasi hanya 50 (lima puluh) kasus yang terjadi kesepakatan, sedangkan pada kurun waktu Januari sampai dengan Oktober Tahun 2019 dari 117 (seratus tujuh belas) proses mediasi hanya 21 (dua puluh satu) kasus yang terjadi kesepakatan.

Menyikapi terhadap perselisihan Hak terkhusus terhadap perselisihan hak tentang hak-hak yang bersifat normative diantaranya tentang perselisihan hak upah dibawah upah minimum, dimana sesuai dengan ketentuan pasal 90 ayat (1) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengatur “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89”, bagaimana dengan pihak perusahaan yang telah tidak memenuhi ketentuan Pasal tersebut sehingga dapat diperselsihkan oleh Pekerja atau Serikat Pekerja dan karena hal ini dinamakan telah terjadi Perselisihan maka harus tetap memenuhi proses penyelesaian dimulai Bipartite dan Tripartite, dapat dibayangkan ketika hanya masalah upah sebesar ketentuan yang wajib dilaksanakan oleh Pengusaha, Pekerja/Serikat Pekerja harus menunggu waktu cukup lama sehingga untuk hal ini sangat tidak sebanding antara waktu dan biaya dalam proses penyelesaian bagi pekerja/buruh.

* + 1. Implementasi Lembaga Mediasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Hak Normatif Dalam Rangka Mewujudkan Penyelesaian Yang Cepat, Tepat, Adil Dan Biaya Murah

Hubungan industrial yang aman, harmonis dan dinamis diperlukan untuk menjamin ketenangan kerja dan kelangsungan usaha yang produktif. Inti hubungan industrial itu adalah perundingan bersama antara majikan dan serikat buruh untuk mencapai kesepakatan kerja bersama yang kemudian harus dilkasanakan dan dipatuhi oleh semua pihak. Hubungan industrial demikian ini memerlukan persyaratan yang harus dipenuhi oleh unsur-unsur atau sarana- sarananya, termasuk persyaratan akan kerjasama bipartit, tripartit, perlindungan dan kesejahteraan buruh serta penyelesaian perselisihan industrial.

Hubungan industrial diartikan sebagai suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang meliputi pengusaha, pekerja dan pemerintah.  Pengertian itu memuat semua aspek hubungan kerja yang terdiri dari :

* 1. Para pelaku : pekerja, pengusaha, pemerintah;
  2. Kerjasama : manajemen-karyawan;
  3. Perundingan bersama : perjanjian kerja, kesepakatan kerja bersama. Peraturan perusahaan;
  4. Kesejahteraan: upah, jaminan sosial, pensiun, keselamatan dan kesehatan kerja, koperasi, pelatihan kerja;
  5. Perselisihan industrial : arbitrase, mediasi, mogok kerja, penutupan perusahaan, pemutusan hubungan kerja;

Hubungan industrial adalah bagian penting dari kegiatan perindustrian dan kegiatan perindustrian bagian tak terpisahkan dari kegiatan ekonomi makro yang sekarang ini sudah begitu terbuka dan sangat kompetitif. Negara-negara yang sekarang ini telah masuk kelompok negara maju pernah melewati tiga pase pembangunan yaitu pase integrasi sosial dalam rangka mewujudkan setabilitas sosial, pase industrialisasi dalam rangka meningkatkan kemampuan ekonomi, dan pase mewujudkan kesejahteraan dan keadilan sosial. Sedangkan kondisi Indonesia dan juga negara-negara berkembang lainnya untuk dapat sejajar dengan negara-negara maju harus melaksanakan pembangunan ke tiga pase pembangunan tersebut secara sekaligus, karena untuk terwujudnya kesejahteraan dan keadilan sosial yang diamanatkan Undang-Undang Dasar 1945 (U.U.D 1945) haruslah berhasil untuk mewujudkan integrasi sosial dan berhasil untuk peningkatan kemampuan ekonomi nasional.

Sebagaimana dimaksud dalam Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bahwa perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/ serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan. Ini berarti bahwa bila tidak ada dan atau dapat menghindari terjadinya perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan diantara para pihak sehubungan dengan masalah hak, kepentingan, dan masalah pemutusan hubungan kerja, serta masalah perihal serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan maka tidak akan terjadi sengketa atau perselisihan hubungan industrial. Realitas dilapangan menunjukkan bahwa perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara para pihak mengenai masalah-masalah tersebut masih terjadi, dan sulit untuk diselesaikan, dan justeru hal inilah yang menjadi alasan kuat dari latar belakang dibentuknya peradilan khusus, yaitu Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Sejak diberlakukannya UU Nomor 2 tahun 2004 tentang PPHI, ada tahapan penyelesaian melalui bipartit dan mediasi, dimana dalam tahapan ini adalah merupakan penyelesaian yang baik atau berdasarkan musyawarah dan mufakat untuk menciptakan hubungan yang harmonis sehingga hubungan antara pekerja atau yang di wakili oleh serikat pekerja dapat diselesaikan secara manusia oleh pengusaha, dan untuk mencapai misi tersebut dapat kita pahami bahwa penyelesaian di tinjau ada suatu kesalahan dari masing-masing pihak tetapi dapat dilihat bahwa hubungan kerja dapat memenuhi element pemerintah, dunia usaha serta pekerja adalah sebagai mitra kerja dan aset yang harus dipelihara bukan sebagai budak atau mesin untuk menciptakan hasil produksi yang diinginkan oleh pengusaha. Namun tidak selamanya dalam hubungan antara pekerja dengan pengusaha berjalan dengan baik dan harmonis, ada kalanya dalam hubungan tersebut terjadi perselisihan karena tidak dipenuhinya hak dan tidak dilaksanakannya kewajiban masing-masing pihak. Salah satu proses yang lebih banyak dipergunakan ketika terjadi perselisihan antara Pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha ketika proses Bipartite menemui jalan buntu adalah melalui Lembaga Mediasi karena Lembaga Mediasi merupakan salah satu metode penyelesaian perselisihan di tingkat tripartit dengan tidak adanya biaya yang dibebankan.

Sejalan dengan sejak diberlakukannya UU Nomor 2 tahun 2004 tentang PPHI, secara normative lembaga yang menangani penyelesaian perselisihan hubungan industrial terdiri dari: Bipartie, Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase, dan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Berkaitan dengan lembaga mediasi, Pasal 4 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, disebutkan apabila tidak terjadi kesepakatan antara para pihak bersengketa, sebagai salah satu upaya yang dapat dilakukan para pihak sebelum perkara sampai ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dapat digunakan Lembaga Mediasi.

Adapun perkara yang ditangani lembaga mediasi adalah perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Yang berperan pada proses Mediasi adalah Mediator yang berkewajiban dalam rangka penyelesaian perkara melakukan mediasi atau menjadi juru damai yang dapat menjadi penengah dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial tersebut.

Pengangkatan seorang Mediator haruslah memenuhi persyaratan sebagaimana diatur dalam Pasal 9 UU Nomor 2 tahun 2004 tentang PPHI, dan minimal berpendidikan S-1. Untuk pengangkatan dan akomodasinya Mediator ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja. Sesuai ketentuan Pasal 10 dan 15 UU Nomor 2 tahun 2004 tentang PPHI, Mediator dalam waktu 7 (tujuh) hari setiap menerima pengaduan si pekerja/ buruh, harus telah mempelajari duduk perkara sengketa yang akan dibawa pada pertemuan para pihak yang bersengketa. Proses mediasi sangat cepat, tidak lebih dari 30 hari kerja. Bila telah tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan melalui Mediator tersebut maka dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak dan Mediator tersebut. Kemudian perjanjian tersebut didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Kaitannya dengan implementasi lembaga mediasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial**,** sebagaimana penulis sampaikan pada bab sebelumnya,bahwa pada tahun 2017 terdapat proses 176 (seratus tujuh puluh enam) proses mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor, namun yang berujung pada kesepakatan adalah hanya 6 (enam) kasus, sementara itu, pada tahun 2018 dari 176 (seratus tujuh puluh enam) proses mediasi hanya 50 (lima puluh) kasus yang terjadi kesepakatan, sedangkan pada kurun waktu Januari sampai dengan Oktober Tahun 2019 dari 117 (seratus tujuh belas) proses mediasi hanya 21 (dua puluh satu) kasus yang terjadi kesepakatan, Secara rinci implementasi lembaga mediasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang bersumber dari data kasus ketenagakerjaan tahun 2017 – 2019 dalam proses Mediasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor diuraikan melalui tabel sebagai berikut:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **TAHUN** | **PROSES MEDIASI** | **KESEPAKATAN** |
| 1 | 2017 | 176 | 6 |
| 2 | 2018 | 153 | 50 |
| 3 | 2019 | 117 | 21 |

Berdasarkan tabel tersebut di atas, kondisi tersebut secara kuantitas menunjukan bahwa tanggung jawab Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor telah diimplementasikan dalam rangka memediasi para pihak (pekerja dan pengusaha) yang berselisih. Namun secara kualitas dengan sedikitnya kesepakatan dibandingkan dengan berlanjutnya perselisihan menunjukan bahwa proses penyelesaian yang cepat, tepat, adil dan biaya murah dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak berjalan secara efektif.

Sebagai bahan perbandingan dalam proses Tripartit antara Lembaga Mediasi dengan Konsiliasi, dimana tidak terimplementasikannya lembaga mediasi penyelesaian yang cepat, tepat, adil dan biaya murah adalah dengan Konsoliasi karena secara normative pengertian mediasi berdasarkan Pasal 1 ayat (11) dan konsiliasi berdasarkan pasal 1 ayat (13) UU Nomor 2 tahun 2004 Tentang PPHI perlu ditinjau ulang, dimana pengertian mediasi disamakan dengan konsiliasi. Kemudian mediasi diperankan oleh pegawai instansi pemerintah, sedangkan konsiliasi diperankan oleh swasta (bukan pegawai instansi pemerintah). Hal ini tidak sejalan dengan konsep Mediasi dan Konsiliasi itu sendiri. Mediasi tidak dapat disamakan dengan konsiliasi, karena bentuk penyelesaian perselisihan perburuhan melalui mediasi adalah perjanjian antara para pihak yang berselisih, sedangkan bentuk penyelesaian perselisihan perburuhan melalui Konsiliasi adalah putusan yang bersifat anjuran dari konsiliator. Oleh karena itu mediasi maupun konsiliasi dapat diperankan oleh pegawai instasi pemerintah ataupun pihak swasta (non pemerintah). Mediasi bukanlah monopoli pemerintah, dan konsiliasi bukan monopoli pihak swasta (non-pemerintah).

Selain itu, tidak terimplementasikannya lembaga mediasi penyelesaian yang cepat, tepat, adil dan biaya murah mediasi tidak diposisikan sebagai alternatif penyelesaian sengketa (ADR). Dalam ) UU Nomor 2 tahun 2004 Tentang PPHI ini, konsiliasi dan mediasi diposisikan sebagai mekanisme antara yang harus ditempuh oleh para pihak yang berselisih sebelum mereka menempuh jalur Pengadilan Hubungan Industrial melalui mekanisme gugatan sebagaimana Pasal 5 UU Nomor 2 tahun 2004 Tentang PPHI, dan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat jika pengajuan gugatan tidak dilampiri penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi sebagaimana pasal 83 ayat (1) UU Nomor 2 tahun 2004 Tentang PPHI, ketentuan ini memperpanjang proses dan menunjukkan belum terimplementasikannya penyelesaian yang cepat. Kemudian tidak adanya ketentuan yang mengatur sanksi hukum bagi mediator yang melangar ketentuan Pasal 10 UU Nomor 2 tahun 2004 Tentang PPHI yang menyatakan: *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*, melanggar pasal 13 ayat (2b) UU Nomor 2 tahun 2004 Tentang PPHI, dimana mediator wajib menyampaikan anjuran tertulis selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak sidang mediasi pertama, melanggar Pasal 15 UU Nomor 2 tahun 2004 Tentang PPHI, mediator harus menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, hal tersebut mengakibatkan lamanya proses mediasi yang harus ditempuh.

* + 1. **Bagaimana Seharusnya Pelaksanaan Mediasi Dinas Tenaga Kerja Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Hak Normatif Dalam Rangka Mewujudkan Penyelesaian Yang Cepat, Tepat, Adil Dan Biaya Murah**

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan landasan dalam penyelesaian perselisihan antara pekerja atau serikat pekerja dan pengusaha salah satu upaya yang diwajibkan dalam penyelesaian perselisihan adalah penyelesaian melalui pengadilan non ligitimasi sebelum sampai ke Pengadilan Hubungan Industrial, Para pihak wajib menyelesaikan permasalahan dengan musyawarah, (bipatite) artinya tidak Iangsung ke pengadilan hubungan industrial dan upaya terakhir yang dilakukan melalui Mediasi pada dinas tenaga kerja kabupaten/kota.

Berkaitan dengan bagaimana seharusnya pelaksanaan mediasi Dinas Tenaga Kerja dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial hak normatif dalam rangka mewujudkan penyelesaian yang cepat, tepat, adil dan biaya murah seharusnya pengaturan mengenai lembaga mediasi dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yaitu :

1. Faktor hukumnya sendiri (undang-undang), seyogyanya lembaga mediasi dalam dalam perselisihan hubungan Industrial masuk ke dalam ranah Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial dengan berlandaskan pada Perma Nomor 1 Tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan.
2. Faktor penegak hukum, mediator pada Dinas Tenaga Kerja seyogyanya memahami tentang ruang lingkup ketenagakerjaan dan hubungan Industrial sehingga dalam melakukan mediasi mempunyai kemampuan dan integritas yang baik dalam memberikan pemahaman kepada para pihak berkaitan dengan hak dan kewajiban para pihak yang harus dijalankan;
3. Faktor sanksi, baik bagi Mediatornya sendiri karena tidak melaksanakan pelaksanaan sesuai ketentuan UU No. 2 tahun 2004, dan juga bagi para pihak yang tidak memenuhi undangan untuk datang dalam proses tripartite pada Lembaga Mediasi, sehingga akan memberikan kewibawaan pada Lembaga Mediasi;
4. Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung.

Oleh karena banyaknya proses mediasi, seyogyanya jumlah mediator disesuaikan secara proporsional sesuai kebutuhan, sehingga tidak terjadinya penumpukan proses mediasi yang berakibat pada lambatnya dikeluarkan Anjuran dan Risalah mediasi.

1. Faktor masyarakat, diperlukan penyuluhan hukum secara intensif oleh Dinas Tenaga Kerja kepada para pihak (pekerja/serikat pekerja serta pengusaha) dalam rangka kesadaran melaksanakan hak-hak normatif para pihak guna menciptakan hubungan industrial yang harmonis)
2. Faktor kebudayaan, di dalam lingkungan kerja diperlukan hubungan kerja yang baik antara pekerja dengan perusahaan, sehingga terdapat kesamaan dalam rangka menciptakan hubungan industrial yang diharapkan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, menurut penulis dalam rangka penyelesaian yang cepat, tepat, adil dan murah kesemua faktor seharusnya dijadikan prioritas.

# KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan
   1. Dalam proses Tripartite penyelesaian melalui Lembaga Mediasi dan Konsoliasi secara normtif pengertiannya disamakan, yang membedakan mediasi diperankan oleh pegawai instansi pemerintah, sedangkan konsiliasi diperankan oleh swasta (bukan pegawai instansi pemerintah); mediasi tidak diposisikan sebagai alternatif penyelesaian sengketa (ADR). Dalam UU PPHI, konsiliasi dan mediasi diposisikan sebagai mekanisme antara yang harus ditempuh oleh para pihak yang berselisih sebelum mereka menempuh jalur Pengadilan Hubungan Industrial melalui mekanisme gugatan; Tidak tegasnya terhadap pelaksanaan ketentuan yang mengatur sanksi hukum bagi mediator yang melangar Pasal 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial, hal tersebut mengakibatkan lamanya proses mediasi yang harus ditempuh; dan terdapat adanya kesamaan pandangan antara Para Pihak (Pekerja dan Pengusaha) yang memandang bahwa proses mediasi adalah sebagai proses administratif sebagai syarat untuk dapat berselisih di pengadilan hubungan Industrial.
   2. Implementasi lembaga mediasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial**,** bahwa pada tahun 2017 terdapat 176 (seratus tujuh puluh enam) proses mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor, namun yang berujung pada kesepakatan adalah hanya 6 (enam) kasus, sementara itu pada tahun 2018 dari 176 (seratus tujuh puluh enam) proses mediasi hanya 50 (lima puluh) kasus yang terjadi kesepakatan, sedangkan pada kurun waktu Januari sampai dengan Oktober Tahun 2019 dari 117 (seratus tujuh belas) proses mediasi hanya 21 (dua puluh satu) kasus yang terjadi kesepakatan, kondisi tersebut secara kuantitas menunjukan bahwa tanggung jawab Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor telah diimplementasikan dalam rangka memediasi para pihak (pekerja dan pengusaha) yang berselisih. Namun secara kualitas dengan sedikitnya kesepakatan dibandingkan dengan berlanjutnya perselisihan menunjukan bahwa proses penyelesaian yang cepat, tepat, adil dan biaya murah dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak berjalan secara efektif. Hal lain karena mediasi tidak diposisikan sebagai alternatif penyelesaian sengketa (ADR), hanya sebagai jembatan untuk proses ke Pengadilan Hubungan Industrial;
   3. Seharusnya guna mewujudkan lembaga mediasi dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial , harus dpenuhi beberapa faktor, yaitu : Faktor hukumnya sendiri (undang-undang), seyogyanya lembaga mediasi dalam dalam perselisihan hubungan Industrial masuk ke dalam ranah Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial dengan berlandaskan pada Perma Nomor 1 Tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan; Faktor penegak hukum, mediator pada Dinas Tenaga Kerja seyogyanya memahami tentang ruang lingkup ketenagakerjaan dan hubungan Industrial sehingga dalam melakukan mediasi mempunyai kemampuan dan integritas yang baik; Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung; Oleh karena banyaknya proses mediasi, seyogyanya jumlah mediator disesuaikan secara proporsional sesuai kebutuhan; Faktor masyarakat, diperlukan penyuluhan hukum secara intensif oleh Dinas Tenaga Kerja kepada para pihak (pekerja/serikat pekerja serta pengusaha; Faktor kebudayaan, di dalam lingkungan kerja diperlukan hubungan kerja yang baik antara pekerja dengan perusahaan, sehingga terdapat kesamaan dalam rangka menciptakan hubungan industrial yang diharapkan.
2. Saran.
   * + 1. Dalam rangka pengaturan lembaga mediasi dalam penyelesaian perselisihan secara cepat, tepat adil seyogyanya substansi dan struktur hukum lembaga mediasi perlu ditinjau ulang, dimana substansi hukum mendasarkan pada Perma Nomor 1 Tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan dan struktur hukum mendasarkan pada Undang-Undang Kekuasaan Kehakiman;
       2. Guna mengimplementasikan dan memberikan kepastian hukum lembaga mediasi dalam penyelesaian perselisihan secara cepat, tepat adil dan murah seyogyanya lembaga mediasi dalam dalam perselisihan hubungan Industrial masuk ke dalam ranah Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial dengan berlandaskan pada Perma Nomor 1 Tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan;
       3. Diperlukan kesefahaman baik pekerja maupun pengusaha yang memandang bahwa hubungan yang terjadi bukan hanya sebatas hubungan kerja yang meliputi upah, perintah dan pekerjaan, melainkan hubungan yang terjadi adalah hubungan kemitraan dimana satu sama lain saling mempengaruhi dalam kelangsungan produksi.

**DAFTAR PUSTAKA**

**Buku**

Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia BerdasarkanUndang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, PT. Citra Aditya Bakti,Bandung, 2003;

Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009;

…………………….., *Dasar-Dasar Ketenagakerjaan Di Indonesia (Cetaka ke-4 Edisi Revisi),* PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm, 2018;

Ahmad Rizki Sridadi,*Pedoman Perjanjian Kerja BersamaPerjanjian Kerja Bersama Antara Pengusaha dan Sarekat Pekerja dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia,*Empat Dua Media,Malang,2016;

Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan,* PT Indeks, Jakarta, 2011;

Achmad Ichan, *Hukum Perdata*, PT. Pembimbing Masa, Jakarta, 1967;

Achmad Ali, *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis)*, Penerbit Toko Gunung Agung, Jakarta, 2002;

Bahder Johan Nasution, *Hukum Ketenagakerjaan (Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja), Mandar Maju, Bandung,* 2004;

B.Siswanto Sastrohadiwiryo*, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan administeratif dan Operasional,* Bumi Aksara, Bandung, 2001;

Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT.RajaGrafindoPersada, Jakarta, 2004;

Darwoko Yuti Witianto dan Arya Putra Negara Kutawaringin, *Diskresi Hakim (Sebuah Instrumen menegakan keadilan substantive dalam perkara-perkara Pidana*), Alfabeta, Bandung, 2013;

Dominikus Rato, *Filsafat  Hukum Mencari: Memahami dan Memahami Hukum*, Laksbang Pressindo, Yogyakarta, 2010;

Dudu Duswara Machmudin, *Pengantar Ilmu Hukum (Sebuah Sketsa),* PT.Refika Aditama, Bandung, 2003;

Fence M. Wantu,*“Antinomi Dalam Penegakan Hukum Oleh Hakim”*, Jurnal Berkala Mimbar Hukum, Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada,Yogyakarta,Vol. 19 No. 3 Oktober 2007;

Hartono Widodo dan Judiantoro*, Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan,* Rajawali Pers, Jakarta 1992;

Halili Toha dan Hari Pratomo*, Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh,* Rineka Cipta, Jakarta 1991;

Imam Soepomo*, Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta 1984;

……………………., *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja,* Djambatan, Jakarta, Cet. Ke-IX, 2001;

Indroharto, *Usaha memahami Undang-Undang tentang Peradilan Tata Usaha Negara,* Pustaka Harapan, Jakarta, 1993;

Komariah Emong Sapardjaja, *Ajaran sifat Melawan-Hukum Materiel* *Dalam Hukum Pidana Indonesia*, P.T Alumni, Bandung, 2002;

Lawrence Friedman, “*American Law*”, W.W. Norton & Company, London, 1984;

…………………., *Hukum Amerika Sebuah Pengantar* (terj. Wishnu Basuki), PT Tatanusa, Jakarta, 2001;

Lili Rasdjidi dan Ira Rasjidi, *Dasar-Dasar Filsafat dan Teori Hukum,* Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001;

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT.RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007;

Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* edisi revisi, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2003;

Mochtar Kusumaatmadja, *Fungsi dan Perkembangan Hukum dalam Pembangunan* *Nasional*, Binacipta, Bandung, 1995;

Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*,  Kencana, Jakarta, 2008;

Riduan Syahrani, *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*, Penerbit Citra Aditya Bakti,Bandung, 1999;

Rimdan, *Kekuasaan Kehakiman: Pasca Amandemen Konstitusi*, Kencana, Jakarta, 2012;

Saleh Djinjang, *Pengantar Dalam Hukum Indonesia*, P.T. Ichtiar Baru, Jakarta, 1989;

Subekti dan Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Cet. Ke-32, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2002;

Soemitro, Masalah *Peradilan Administrasi dalam Hukum* pajak Indonesia, Eresco, Bandung, 1976;

Soerjono Soekanto, *Efektivitas Hukum dan Penerapan Sanks*i, CV. Ramadja Karya, Bandung, 1988;

……………………, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008;

……………………., *Penegakan Hukum*, Bina Cipta, Bandung, 1983;

Sayid Mohammad Rifqi Noval, *Hukum Ketenagakerjaan (Hakikat Cita Keadilam Dalam Sistem Ketenagakerjaan),* Refika Aditama,Bandung, 2017;

Subekti. R, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta, 1979;

Salim H.S dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Rajawali Pers, Jakarta,2013;

Ronny Hanitidjo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum Dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1990;

Van Apeldoorrn, *Pengantar Ilmu Hukum,* Cetakan Kedua puluh empat, Pradnya Paramita, Jakarta, 1990;

Yahya Harahap, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, P.T. Alumni, Bandung, 1986;

……………….., *Hukum Acara Perdata*, Sinar Grafika, Jakarta,1993;

………………, *Kedudukan Kewenangan dan Acara Peradilan Agama (Undang-undang* *No 7 Tahun 1989)*, Sinar Grafika Offset, Jakarta, 2003;

Wirjono Prodjodikoro*, Asas-asas Hukum Perjanjian*, Sumur Bandung, Bandung, 1957;

Zainal Asikin Dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993.

**Peraturan Perundang-undangan**

Undang-Undang Dasar 1945 Amandement

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja;

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman;

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor: 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama;

Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi Di Pengadilan

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor:PER.16/MEN/XI/2011 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

**Sumber Lain**

[https://putusan.mahkamahagung.go.id/pengadilan/mahkamah-agung/direktori /perdata- khusus/index-226.html](https://putusan.mahkamahagung.go.id/pengadilan/mahkamah-agung/direktori%20/perdata-%20khusus/index-226.html), diunduh pada 11 agustus 2018 , pukul 12.02 wib

Paulus Effendie Lotulung, *Kemandirian Kekuasaan Kehakiman Dalam Konteks Pembagian Kekuasaan Dan Pertanggungan Jawab Politik*, dalam *Seminar Hukum Nasional Ke-VII Reformasi Hukum Menuju Masyarakat Madani*, BPHN Departemen Kehakiman, 1999;

Patimah Yunus, *Pelaksanaan Peraturan Perundang-undangan bagi Tenaga Kerja Wanita di Indonesia Dalam Praktek*, Hukum dan Pembangunan, FH UI, Jakarta, 1992*;*

Soepono, Naskah menuju Penyelesaian Hubungan Industrial yang adil, mudah, cepat dan biaya ringan, diterima 3 Juni 20L4, direvisi 11Juli 2014, disetujui 18 Juli 2014,oleh Lembaga: Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, Alamat lembaga: Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta, Jl. Letjen MT Haryono kav' 52 Cikoko, Pancoran Jakarta Selatan 12770. Penulis juga mantan Anggota Lembaga Kerjasama (LKS) Tripartit, Dewan Pengupahan Provinsi Banten, dan mantan Ketua Tim Advokasi DPP Apindo Banten, Alamat e-rnorl: suponoshsemm@gmail.

Moh. Koesnoe, *Yuridisme Yang Dianut Dalam Tap MPRS No.XIX/1966*, Varia Peradilan, No.143 Tahun XII;

Dwika, *“Keadilan dari Dimensi Sistem Hukum*”, [http://hukum.kompasiana.com](http://hukum.kompasiana.com/). (02/04/2011), diakses pada 25 Oktober 2016.

<https://disnaker.bogorkab.go.id/profil/>, diakses tanggal 24 Desember 2019

<https://disnaker.bogorkab.go.id/visi-dan-misi/>, diakses tanggal 26 Desember 2019

<https://disnaker.bogorkab.go.id/tupoksi/>, diakses tanggal 26 Desember 2019

<https://disnaker.bogorkab.go.id/struktur-organisasi/>, diakses tanggal 26 Desember 2019.

Data Kasus Ketenagakerjaan Tahun 2017, 2018, 2019 Dalam Proses Mediasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor;

1. 1 [https://putusan.mahkamahagung.go.id/pengadilan/mahkamah-agung/direktori /perdata- khusus/index-226.html](https://putusan.mahkamahagung.go.id/pengadilan/mahkamah-agung/direktori%20/perdata-%20khusus/index-226.html), diunduh pada 11 agustus 2018 , pukul 12.02 wib. [↑](#footnote-ref-1)
2. 2 *Ibid*. [↑](#footnote-ref-2)
3. 3 Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata*, Sinar Grafika, Jakarta,1933, hlm, 35. [↑](#footnote-ref-3)
4. 4 Soemitro, Masalah *Peradilan Administrasi dalam Hukum* pajak,Indonesia, Eresco, Bandung, 1976,hlm,49 [↑](#footnote-ref-4)
5. 5 Hans kelsen, *Teori Hukum Murni*,Nusa Media, Cetakan VIII,Bandung,2011, Diterjemahkan Oleh Raisul Muttaqien,hlm,216. [↑](#footnote-ref-5)
6. 6 Pertimbangan Perma No 1 Tahun 2016 Tentang Mediasi [↑](#footnote-ref-6)
7. 7 Soepono, Naskah menuju Penyelesaian Hubungan Industrial yang adil, mudah, cepat dan biaya ringan, diterima 3 Juni 20L4, direvisi 11Juli 2014, disetujui 18 Juli 2014,oleh Lembaga: Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, Alamat lembaga: Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta, Jl. Letjen MT Haryono kav' 52 Cikoko, Pancoran Jakarta Selatan 12770. Penulis juga mantan Anggota Lembaga Kerjasama (LKS) Tripartit, Dewan Pengupahan Provinsi Banten, dan mantan Ketua Tim Advokasi DPP Apindo Banten, Alamat e-rnorl: suponoshsemm@gmail.com, [↑](#footnote-ref-7)
8. 8 *Ibid* [↑](#footnote-ref-8)