

**EFEKTIVITAS PERANAN MEDIATOR DI DINAS TENAGA
KERJA KOTA SEMARANG DALAM PENYELESAIAN
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA
TAHUN 2020-2024 BERDASARKAN UNDANG-UNDANG
NOMOR 2 TAHUN 2004**

SKRIPSI

Tujuan Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Hukum Strata 1 (S.1)



Disusun Oleh:

Lailatun Nafis

2102056149

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG**

2025

LEMBAR PENGESAHAN









KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
 Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus III Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 7606405

PENGESAHAN

Nama : LAILATUN NAFIS
 NIM : 2102056149
 Jurusan : Ilmu Hukum
 Judul : "EFEKTIVITAS PERANAN MEDIATOR DI DINAS TENAGA KERJA KOTA SEMARANG DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA TAHUN 2020-2024 BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004"

Telah dimunakaasakan oleh Dewan Penguji Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, dan dinyatakan lulus dengan predikat cumlaude/baik/cukup, pada tanggal 4 Maret 2025. Dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata 1 tahun akademik 2024/2025.

Semarang, 25 Maret 2025

Ketua Sidang / Penguji  <u>Dr. Novita Dewi Masvithoh, S.H., M.H.</u> NIP. 197910222007012011	Sekretaris Sidang / Penguji  <u>Arina Hukmu Adila, M.H.</u> NIP. 199401182019032022
Penguji Utama I  <u>Saiful H. S.H., M.H.</u> NIP. 19800505202321015	Penguji Utama II  <u>Tri Nurhayati, M.H.</u> NIP. 1986612152019032013
Pembimbing I  <u>Dr. H. Tokah, M.A.</u> NIP. 196905071996031005	Pembimbing II  <u>Arina Hukmu Adila, M.H.</u> NIP. 199401182019032022

PERSETUJUAN PEMBIMBING



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus III Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 7606405

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Hal : Naskah Skripsi
An. Lailatun Nafis

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Syariah dan Hukum
UIN Walisongo Semarang
di Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah saya meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya, bersama ini saya kirim naskah skripsi saudara :

Nama : LAILATUN NAFIS
NIM : 2102056149
Jurusan : Ilmu Hukum
Judul : "EFEKTIVITAS PERANAN MEDIATOR DI DINAS TENAGA KERJA KOTA SEMARANG DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA TAHUN 2020-2024 BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004"

Dengan ini saya mohon kiranya naskah skripsi tersebut dapat segera dimunaqosahkan. Terima kasih atas perhatiannya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Semarang, 20 Februari 2025

Pembimbing I

Dr. H. Tolkah, M.A.
NIP. 196905071996031005

Pembimbing II

Arina Hukmu Adila, M.H.
NIP. 199401182019032022

MOTTO

“Suatu bentuk perdamaian menjadi hal yang lebih penting dengan perbandingan dari semua bentuk keadilan. Dan tidak membuat perdamaian untuk memberikan keadilan, tetapi membuat keadilan untuk perdamaian”

Martin Luther

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan kepada :

1. Allah SWT. yang selalu menguatkan dan mempermudah hambaNya untuk menjalankan semua proses dalam hidup.
2. Nabi Muhammad SAW. yang diutus Allah SWT. untuk menyempurnakan akhlak manusia dan menuntun akal dan budi manusia menuju jalan yang terang.
3. Kedua orang tua peneliti, Bapak Ismail dan Ibu Mukoniah yang senantiasa memberi dukungan serta mengusahakan apapun yang dicita-citakan anaknya. *“They are a home with a heartbeat that I have”* mereka adalah rumah dengan detak jantung yang saya miliki.
4. Kakak dari peneliti, Muhammad Vicky Ardhiyan, S.T. dan Maulida Fatika Sari, S.E. yang selalu menumbuhkan api semangat kepada adiknya untuk menyelesaikan pendidikan ini sampai tuntas.
5. Para pembimbing, Bapak Dr. H. Tolkah, M.A. dan Ibu Arina Hukmu Adila, M.H. yang selalu memberikan dukungan kepada peneliti selama proses bimbingan.
6. Orang terdekat yang membantu dan berproses bersama di Program Studi Ilmu Hukum
7. Teman seperjuangan saya di Fakultas Syariah dan Hukum, yang berproses di HMJ Ilmu Hukum, Forshei, SEMA Fakultas Syariah dan Hukum, dan juga PMII Rayon Syariah.

PERNYATAAN ORISINALITAS

DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "EFEKTIVITAS PERANAN MEDIATOR DI DINAS TENAGA KERJA KOTA SEMARANG PADA TAHUN 2020-2024 BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004" ini tidak berisi materi yang pernah ditulis oleh orang lain atau diterbitkan. Demikian juga skripsi ini tidak berisikan satu pun pikiran-pikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan bahan rujukan.

Semarang, 21 Februari 2025



Lailatun Nafis

NIM. 210205649

DAFTAR SINGKATAN

Disnaker	: Dinas Tenaga Kerja
PPHI	: Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
PHI	: Pengadilan Hubungan Industrial
PHK	: Pemutusan Hubungan Kerja
PB	: Perjanjian Bersama
UUD	: Undang-Undang Dasar
UU	: Undang-Undang
Disnakertrans	: Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi
KEPMEN	: Keputusan Menteri
KEPRES	: Keputusan Presiden
TNI	: Tentara Nasional Indonesia
Polri	: Kepolisian Negara Republik Indonesia
LKS	: Lembaga Kerja Sama
PKB	: Perjanjian Kerja Bersama
HIP	: Hubungan Industri Pancasila
Perwal	: Peraturan Walikota
SP	: Serikat Pekerja
SB	: Serikat Buruh
ADR	: <i>Alternative Dispute Resolution</i>
UPTD	: Unit Pelaksana Teknis Daerah
Jamsostek	: Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

PRAKATA

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT karena atas berkah, pertolongan, dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Efektivitas Peranan Mediator Di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pada Tahun 2020-2024 Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004”.

Sebagaimana pepatah bijak mengatakan bahwa tidak ada gading yang tak retak, penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih memiliki berbagai kekurangan dan belum mencapai kesempurnaan yang diharapkan. Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati, penulis membuka diri untuk menerima kritik dan saran yang bersifat konstruktif. Masukan yang diberikan akan menjadi bahan evaluasi dan refleksi untuk penyempurnaan lebih lanjut, diharapkan karya ini dapat memberikan kontribusi yang optimal di masa mendatang.

Pada kesempatan yang berharga ini, izinkan peneliti untuk menyampaikan rasa terima kasih yang tulus kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Ghofur, M.Ag., selaku dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Walisongo Semarang beserta segenap jajarannya;
2. Para pembimbing terhormat, Bapak Dr. H. Tolkah M.A. dan Ibu Arina Hukmu Adila, M.H. yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan beragam saran serta masukan berharga selama proses penyusunan skripsi penulis;
3. Ibu Dr. Hj. Novita Dewi Masyithoh, S.H., M.H., Selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum UIN Walisongo Semarang beserta seluruh jajarannya;
4. Segenap dosen, tenaga pendidik dan civitas akademik UIN Walisongo Semarang;

5. Kedua orang tua yang tidak berhenti memberikan dukungan dan doa untuk kelancaran dalam penulisan skripsi;
6. Segenap teman yang sama-sama berproses di Fakultas Syariah dan Hukum UIN Walisongo Semarang;
7. Semua pihak yang telah membantu penulis khususnya dalam penulisan skripsi.

Segala sesuatu yang baik merupakan anugerah dari Allah SWT. sedangkan setiap kekeliruan atau kesalahan yang terjadi adalah tanggung jawab peneliti. Dengan harapan yang tulus, semoga penelitian ini tidak hanya bermanfaat, tetapi juga mampu memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan.

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
MOTTO.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	v
DAFTAR SINGKATAN	vi
PRAKATA.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK.....	xvi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A.Latar Belakang.....	1
B.Rumusan Masalah.....	9
C.Tujuan Penelitian	9
D.Manfaat Penelitian	10
E. Tinjauan Pustaka.....	11
F. Metode Penelitian	14
1. Jenis Penelitian	15
2. Sifat Penelitian.....	16
3. Teknik Pengumpulan Data.....	21

4. Teknik Analisis Data	22
G. Sistematika Penulisan	24
BAB II.....	26
TINJAUAN UMUM TENTANG HUBUNGAN	
INDUSTRIAL, PERSELISIHAN HUBUNGAN	
INDUSTRIAL, MEDIASI DAN MEDIATOR.....	26
A. Tinjauan Tentang Hubungan Industrial.....	26
1. Pengertian Hubungan Industrial.....	26
2. Ciri-Ciri Hubungan Industrial.....	32
3. Para Pihak dalam Hubungan Industrial.....	33
4. Sarana Pendukung Hubungan Industrial.....	34
B. Tinjauan Tentang Perselisihan Hubungan Industrial	35
1. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial.....	35
2. Jenis Perselisihan Hubungan Industrial	36
3. Penyelesaian di Luar Pengadilan	40
4. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	64
C. Tinjauan Tentang Mediator	68
1. Pengertian Mediasi dan Mediator	68
2. Persyaratan Mediator.....	73
3. Kewenangan dan Tugas Mediator.....	75
4. Peran dan Fungsi Mediator.....	76
5. Tipologi Mediator	84
D. Tinjauan Tentang Teori Efektivitas	85

BAB III.....	95
GAMBARAN UMUM PERANAN MEDIATOR DINAS TENAGA KERJA KOTA SEMARANG DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL.....	95
A.Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang.....	95
1. Profil Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang	95
B.Data Perselisihan Hubungan Industrial Tahun 2020-2024 di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang.....	105
C.Refleksi Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	109
BAB IV.....	113
ANALISIS EFEKTIVITAS PERANAN MEDIATOR, FAKTOR KEBERHASILAN DAN KEGAGALAN DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI DINAS TENAGA KERJA KOTA SEMARANG.....	113
A.Analisis Efektivitas Peranan Mediator di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).....	113
B.Analisis Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Keberhasilan Dan Kegagalan Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Oleh Mediator.....	138
BAB V.....	153
PENUTUP.....	153

A.Kesimpulan	153
B.Saran.....	154
DAFTAR PUSTAKA.....	156
LAMPIRAN.....	163
RIWAYAT HIDUP.....	180

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Struktur Disnaker.....	98
Tabel 3.2 Data Jumlah Perselisihan.....	105
Tabel 3.3 Data Penyelesaian Perselisihan	107
Tabel 4.1 Data Mediator.....	105

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Alur Proses Mediasi.....	133
-------------------------------------	-----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Wawancara Narasumber 1	163
Lampiran 2. Wawancara Narasumber 2.....	165
Lampiran 3. Gedung Disnaker	167
Lampiran 4. Surat Pra Riset.....	169
Lampiran 5. Surat Pengantar Riset	170
Lampiran 6. Surat Disposisi Disnaker.....	171
Lampiran 7. Transkrip Wawancara 1.....	172
Lampiran 8. Transkrip Wawancara 2.....	176

ABSTRAK

Perselisihan hubungan industrial menjadi kasus yang sering terjadi dan banyak dilaporkan. Penyelesaian melalui mediasi menjadi pilihan tepat, maka peranan mediator menjadi sangat krusial. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas peranan mediator dan juga faktor keberhasilan dan kegagalannya dalam menangani penyelesaian perselisihan hubungan industrial, berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang.

Metode penelitian dengan pendekatan yuridis empiris, spesifikasi penelitian deskriptif secara tertulis maupun lisan. Jenis dan sumber data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data dengan menggunakan metode wawancara dan metode dokumentasi. Lokasi dan subjek penelitian yaitu di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang, dengan analisis data menggunakan analisis kualitatif.

Hasil penelitian menyimpulkan peranan mediator dalam PPHI dikatakan efektif dilihat dari banyaknya kasus yang terselesaikan dengan Perjanjian Bersama, jumlah mediator yang memadai dan waktu penyelesaian sesuai jangka waktu dalam peraturan undang-undang. Keberhasilan mediasi didukung itikad baik dan kesepakatan damai para pihak. Kegagalan yang terjadi meliputi tidak adanya partisipasi aktif, pembatasan infrastruktur, dan ketiadaan kewenangan yang mengikat pelaksanaan anjuran tertulis. Sehingga perlu adanya upaya dengan cara peningkatan sosialisasi, peningkatan fasilitas, dan penguatan landasan kewenangan mediator.

Kata Kunci : Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mediator, Dinas Tenaga Kerja.

ABSTRACT

Industrial relations disputes are a case that is often reported and reported. Settlement through mediation is the right choice, so the role of mediators is very crucial. This study aims to determine the effectiveness of the role of mediators and also their success and failure factors in handling industrial relations dispute resolution, based on Law Number 2 of 2004 at the Semarang City Manpower Office.

Research methods with an empirical juridical approach, descriptive research specifications in writing and orally. Primary and secondary data types and sources. The data collection method is using the interview method and the documentation method. The location and subject of the research are at the Semarang City Manpower Office, with data analysis using qualitative analysis.

The results of the study concluded that the role of mediators in PPHI is said to be effective judging from the number of cases resolved by the Collective Agreement, the adequate number of mediators and the settlement time according to the time frame in the laws and regulations. The success of mediation is supported by good faith and a peaceful agreement between the parties. The failures that occurred included the absence of active participation, infrastructure restrictions, and the absence of authority to bind the implementation of written recommendations. Therefore, there needs to be efforts by increasing socialization, improving facilities, and strengthening the basis of the mediator's authority.

Keywords: *Industrial Relations Dispute Resolution, Mediator, Manpower Office.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembukaan UUD NRI 1945, Alinea Keempat menjelaskan bahwa tujuan utama negara adalah melindungi seluruh rakyat Indonesia dan wilayahnya, serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Selain itu, tujuan tersebut mencakup upaya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan berperan aktif dalam menciptakan ketertiban dunia yang berlandaskan pada prinsip kemerdekaan, perdamaian yang langgeng, dan keadilan sosial. Untuk mencapai visi ini, diperlukan pembangunan yang menyeluruh di berbagai bidang, dengan memaksimalkan semua sumber daya yang ada, baik dari alam maupun dari potensi manusia.¹

Untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusia, negara harus memberikan perlindungan di berbagai sektor kepada seluruh warganya. Salah satu sektor yang sangat penting adalah perekonomian, khususnya dalam hal ketenagakerjaan, meskipun sektor lainnya juga perlu diperhatikan. Ketika semua negara memiliki dasar ekonomi yang kuat, banyak investor, baik dari dalam negeri maupun luar negeri, akan tertarik untuk berinvestasi dan mendirikan perusahaan. Perusahaan-perusahaan ini memiliki peran penting dalam menciptakan lapangan kerja, sehingga masyarakat dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka. Selain itu, sesuai dengan Pasal 27 Ayat (2) UUD NRI

¹ Rayhan, A., & Nida, Q. Demokrasi Pancasila dan Penerapannya dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia. *Literasi Hukum*, 2024, 8(1), 69-76.

1945, negara berkewajiban untuk menjamin bahwa setiap warga negara memiliki akses terhadap pekerjaan dan penghidupan yang layak, demi menghormati martabat manusia.²

Berdasarkan dengan Pasal 27 Ayat (2) UUD NRI 1945, perekonomian yang didukung oleh sektor ketenagakerjaan memiliki dampak besar dalam mencapai tujuan negara. Pekerja berperan sebagai pilar utama dalam perusahaan, sehingga hak-hak mereka perlu dijamin dan dipenuhi. Untuk memperoleh hak-hak tersebut, pekerja perlu menjalin kesepakatan dengan pengusaha. Kesepakatan ini yang merupakan hubungan formal antara pekerja dan pengusaha, dikenal sebagai perjanjian kerja.³

Hubungan kerja terbentuk melalui perjanjian antara pekerja dan pengusaha, yang bisa berupa perjanjian lisan atau tulisan. Perjanjian ini mencakup hak dan kewajiban masing-masing pihak. Dalam konteks perusahaan, hubungan antara pekerja dan pengusaha seharusnya bersifat saling menguntungkan, sesuai dengan kesepakatan yang tercantum dalam perjanjian kerja. Namun, dalam kenyataannya, sering kali terjadi miskomunikasi dan potensi tindakan curang yang dapat merusak kepercayaan antara kedua pihak. Hal ini berpotensi menimbulkan konflik yang tidak

² Efendi, A., & Sulubara, S. M. Perlindungan Hukum bagi Atlet dalam Perjanjian Kontrak Kerja Berkaitan dengan Hak Kerja dalam Pasal 27 Ayat 2 UUD 1945. *KONSENSUS: Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum dan Ilmu Komunikasi*, 2024, 1(4), 200-206.

³ Evaline Suhunan Purba and Gunardie Lie, "Perselisihan Hubungan Kerja Antara PT Central Mandiri Cemerlang Dengan Serikat Pekerja Tentang Perjanjian Kerja Bersama" 6 (2023): 659–66.

diinginkan, terkait dengan penyediaan hak dan kewajiban masing-masing.

Perselisihan sering kali muncul karena perbedaan persepsi dan kepuasan antara pekerja dan pengusaha. Meskipun pengusaha berusaha memberikan kebijaksanaan yang dianggap baik, perbedaan pandangan dan pertimbangan antara keduanya dapat menyebabkan kebijaksanaan tersebut tidak diterima secara keseluruhan. Akibatnya, pekerja yang merasa puas akan tetap bekerja dengan semangat yang tinggi, sedangkan pekerja yang tidak puas akan menunjukkan semangat kerja yang menurun, sehingga dapat memicu terjadinya perselisihan.⁴

Perselisihan dalam hubungan industrial adalah fenomena yang umum terjadi di berbagai belahan dunia. Pihak-pihak yang terlibat biasanya adalah pekerja atau buruh, organisasi pekerja serta pengusaha atau organisasi pengusaha. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut (PPHI) merupakan upaya untuk memulihkan kembali hubungan yang harmonis antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja setelah terjadinya konflik. Dengan demikian, PPHI bertujuan untuk meningkatkan kerja sama dan memperbaiki kondisi kerja yang lebih baik bagi semua pihak yang terlibat.⁵

⁴ Hulu, F., Zega, Y., Waruwu, M. H., Oktapiani, M., & Aziza, P. F. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Hubungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, 8(2).

⁵ Zannah, M. (2024). *Eksistensi Hukum Acara Perdata Dalam Penyelesaian Perselisihan Hak Tentang Upah Pada Pengadilan Hubungan Industrial* (Doctoral dissertation, Universitas Pelita Bangsa).

Hubungan industrial merujuk pada interaksi yang kompleks antara karyawan dan pengusaha, yang mencakup berbagai kepentingan dan tujuan masing-masing pihak. Hubungan ini sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Dinamika hubungan kerja antara pekerja dan manajemen tidak jarang menimbulkan risiko terjadinya konflik atau ketidaksepakatan. Ketika perbedaan kepentingan muncul, hal ini dapat berkembang menjadi perselisihan yang lebih serius, yang berpotensi mengganggu fungsi dan suasana kerja yang kondusif.

Situasi dimana perselisihan industrial terjadi, terdapat kerangka hukum yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Undang-Undang ini memberikan panduan bagi kedua belah pihak untuk menyelesaikan masalah secara efektif. Langkah awal yang krusial dalam menangani konflik adalah memulai proses negosiasi. Tujuan dari negosiasi ini adalah untuk mencapai resolusi yang disepakati bersama melalui dialog antara pekerja dan pengusaha. Melalui musyawarah untuk mufakat, kedua pihak dapat menemukan solusi yang saling menguntungkan dan meminimalkan dampak negatif dari perselisihan tersebut.

Pencapaian kesepakatan yang signifikan dalam hubungan industrial relatif jarang terjadi dalam praktik sehari-hari. Oleh karena itu, masalah konflik biasanya didelegasikan kepada otoritas yang sesuai di bidang tenaga kerja, seperti Dinas Tenaga Kerja yang selanjutnya disebut (Disnaker), untuk mengatasi setiap perselisihan yang timbul dalam hubungan industrial.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur prinsip-prinsip dasar yang perlu dikembangkan dalam bidang hubungan industrial, memberikan kerangka hukum yang jelas untuk menyelesaikan sengketa yang muncul. Dengan demikian, otoritas ini dapat membantu memfasilitasi proses negosiasi dan mencapai solusi yang adil bagi kedua belah pihak. Mediator Hubungan Industrial di Disnaker berperan penting dalam mengelola dan menyelesaikan konflik-konflik yang muncul, sehingga mempertahankan keharmonisan dan produktivitas di tempat kerja.⁶

Perselisihan yang terjadi dalam hubungan industrial sering kali berkaitan dengan hak-hak yang telah ditetapkan, baik itu dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berbagai faktor dapat menjadi penyebab utama terjadinya konflik antara pekerja dan pengusaha. Seperti halnya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), gaji lembur yang tidak dibayarkan maupun kondisi kerja seperti keselamatan kerja, jam kerja yang berlebihan dan bisa perlakuan diskriminatif. Dalam menghadapi berbagai masalah ini tentu dibutuhkan seorang mediator yang memiliki kapasitas untuk membantu menyelesaikan sengketa antara pihak-pihak yang berselisih. Mediator berkewajiban untuk mempertemukan para pihak yang bersengketa dimana

⁶ Astuti, F. T. S., Santoso, R. P. D., Krisna, H. A. D., Febriwan, F. A., & Wibawani, S. (2024). Strategi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dalam Mengembangkan Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja di Kabupaten Sidoarjo. *VISA: Journal of Vision and Ideas*, 4(3), 1661-1673.

mediator harus bisa menciptakan kondisi yang kondusif yang dapat menjamin terciptanya kompromi di antara pihak-pihak yang bersengketa untuk memperoleh hasil yang sama-sama menguntungkan atau *win-win solution*.⁷

Perselisihan yang terjadi antara pekerja dan pengusaha dalam konteks hubungan industrial dapat diselesaikan melalui prosedur yang telah ditetapkan. Langkah pertama yang idealnya diambil adalah melakukan perundingan untuk mencapai kesepakatan secara musyawarah. Namun, dalam praktiknya sering kali upaya ini tidak membuahkan hasil. Akibatnya, kegagalan tersebut biasanya diserahkan kepada instansi terkait, yaitu Disnaker. Disnaker memiliki wewenang untuk menangani dan menyelesaikan konflik yang muncul antara pekerja dan pengusaha, baik melalui mediasi maupun jalur hukum yang sesuai.⁸

Pada beberapa kasus pemutusan hubungan kerja dianggap tidak sah karena dilakukan secara sepihak dan tanpa mengikuti prosedur yang telah ditetapkan. Idealnya, pekerja dan pengusaha memiliki tujuan yang sama, yaitu menciptakan hubungan kerja yang harmonis, sehingga kepentingan masing-masing pihak dapat tercapai. Pekerja berupaya meningkatkan kesejahteraan mereka, sementara pengusaha fokus

⁷ Dewi Wahyuni Mustafa and Rostansar, “Efektivitas Peranan Mediator Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial,” *Journal Of Law* 1, no. 2 (2022): 30–44.

⁸ Santoso, I. B., SH, M., & Erdin Tahir, S. H. (2024). *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*. PT. RajaGrafindo Persada-Rajawali Pers.

pada pencapaian keuntungan dan mempertahankan kelangsungan usaha mereka.⁹

Namun, dalam praktiknya sering kali terjadi ketegangan antara kedua belah pihak. Masing-masing pihak cenderung bersikukuh untuk mempertahankan kepentingan mereka sendiri, yang mengakibatkan kesulitan dalam mencapai kesepakatan. Ketidakmampuan untuk menemukan titik temu ini sering kali memicu pertengkaran dalam hubungan industrial, yang dapat berkembang menjadi konflik lebih besar dan berakhir pada penutupan hubungan dengan pengusaha. Perselisihan semacam ini sering kali disebabkan oleh kurangnya komunikasi yang efektif dan penanganan konflik yang tidak memadai. Maka dari itu, sangat penting bagi kedua belah pihak terlibat dalam dialog yang konstruktif dan terbuka dengan pendekatan yang tepat, dengan harapan dapat di temukan solusi dan mencegah adanya konflik.

Untuk mengurangi konflik dalam hubungan industrial, diperlukan komunikasi yang efektif, baik secara interpersonal maupun organisasi, supaya solusi bagi kepentingan yang berbeda dapat ditemukan. Perselisihan antara pekerja dan pengusaha harus diminimalisir karena dampaknya dapat merugikan banya pihak. Jika pengusaha harus membuat keputusan dan kebijakan yang sesuai dengan undang-undang serta ada rasa saling ketergantungan, maka kejadian yang berkepanjangan dapat dihindari. Namun, kenyataannya

⁹ Syafitri, M. A., Rusdijjati, R., & Ningsih, R. M. (2024). KESEJAHTERAAN PEKERJA—ANALISIS DARI STATUS PEKERJAAN DAN PASAR TENAGA KERJA. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 29(2), 238-249.

sering kali terdapat pandangan bahwa posisi pengusaha dan pekerja tidak setara, pengusaha memiliki modal, sementara pekerja membutuhkan uang untuk kehidupan. Kondisi ini dapat menyebabkan pengusaha mengeksploitasi pekerja demi keuntungan yang lebih besar, sambil mengabaikan hak-hak yang harusnya diterima oleh pekerja.

Berdasarkan data laporan di Disnaker terhitung sedikit kasus yang masuk ke Pengadilan Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut PHI. Sebagai contoh pada tahun 2023 sebanyak 127 kasus perselisihan dapat diselesaikan melalui mediasi sebanyak 76 kasus, sedangkan 3 kasus masuk ke PHI. Pada 2024 sebanyak 103 kasus perselisihan juga sebanyak 52 kasus perselisihan dapat diselesaikan melalui mediasi dan hanya 3 kasus yang masuk ke PHI.

Peranan mediator dalam PPHI di Disnaker menjadi sangat krusial, karena mediator berfungsi sebagai jembatan antara pekerja dan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan secara damai dan konstruktif. Dengan pendekatan yang independen dan netral, mediator dapat membantu kedua pihak memahami posisi masing-masing. Hal ini sejalan dengan ketentuan peraturan yang berlaku yaitu dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menekankan pentingnya mediasi dalam menyelesaikan konflik terkait hak, kepentingan, dan pemutusan hubungan kerja.¹⁰

¹⁰ CAHYA, P. K. (2024). *PERAN MEDIATOR DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (Studi Di*

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk mengkaji dan memahami apakah peranan mediator di Dinas Tenaga Kerja sudah sesuai dengan peraturan yang telah diatur. Maka penulis melakukan penelitian dan penulisan skripsi dengan judul “EFEKTIVITAS PERANAN MEDIATOR DI DINAS TENAGA KERJA KOTA SEMARANG DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL TAHUN 2020-2024 BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang Masalah diatas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah dari penelitian ini, yaitu :

1. Bagaimana efektivitas peranan mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI)?
2. Bagaimana faktor yang menyebabkan keberhasilan dan kegagalan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh mediator di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Objektif
 - a) Untuk mengetahui efektivitas peran mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI)
 - b) Untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan keberhasilan dan kegagalan

dalam penyelesaian hubungan industrial oleh mediator

2. Tujuan Subjektif

- a) Untuk menambahkan pengetahuan dan wawasan penulis di bidang Hukum Ketenagakerjaan khususnya mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- b) Untuk mengetahui kesesuaian antara teori dengan kenyataan tentang perselisihan hubungan industrial.
- c) Untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana di bidang Ilmu Hukum di Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a) Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembang disiplin ilmu hukum pada umumnya dan hukum ketenagakerjaan pada khususnya terutama mengenai perselisihan hubungan industrial.
- b) Diharapkan dapat memperkaya wawasan dan pengetahuan tentang penelaahan ilmiah serta menambah literatur atau bahan-bahan informasi ilmiah yang dapat digunakan untuk melakukan kajian dan penulisan ilmiah bidang hukum selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a) Dapat memberikan jawaban terhadap permasalahan yang diteliti.
- b) Sebagai bahan masukan kepada para pihak yang berkompeten dengan masalah

ketenagakerjaan khususnya mengenai perselisihan hubungan industrial.

E. Tinjauan Pustaka

Untuk dapat memecahkan masalah dan mencapai tujuan sebagaimana yang diungkapkan di atas, serta menguatkan proses penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan beberapa literatur hasil penelitian terdahulu yang membahas tentang mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja yang berkaitan. Referensi tersebut antara lain sebagai berikut :

1. Skripsi yang berjudul “Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena Kesalahan Berat pada Tingkat Mediasi di Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Purbalingga”¹¹ yang membahas mengenai efektifitas penyelesaian perselisihan hubungan kerja (PHK) melalui mediasi, di Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Purbalingga. Dalam skripsi tersebut juga dibahas bagaimana prosedur pemutusan hubungan kerja. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang ditulis oleh penulis yaitu terletak pada pembahasan yang menitikberatkan efektivitas peranan mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan kerja yaitu pemutusan hubungan kerja (PHK) yang terdapat di Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Purbalingga,

¹¹ Sawitri Dian Kusuma. “Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena Kesalahan Berat pada Tingkat Mediasi di Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Purbalingga” . (2012).

sementara penelitian ini membahas efektivitas peranan mediator, faktor keberhasilan dan kegagalan dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) di Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Semarang berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

2. Artikel ilmiah Meria Utama Dkk, yang berjudul “Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Berbasis *Win-Win Solution*” yang membahas mengenai pentingnya bagaimana cara menyelesaikan sengketa hubungan industrial tidak melalui pengadilan atau diluar pengadilan tanpa adanya pihak yang merasa kalah.¹² Persamaan pembahasan yaitu membahas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang ditulis oleh penulis yaitu terletak pada upaya untuk penyelesaian perselisihan tersebut berbasis *Win-Win Solution* atau sama-sama dimenangkan oleh para pihak yang berselisih, sementara pada penelitian ini pembahasan menitikberatkan efektivitas peranan mediator, faktor keberhasilan dan kegagalan dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) di Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Semarang berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.
3. Artikel ilmiah I Gusti Ngurah Adhi Pramudia Dkk, “Efektivitas Pelaksanaan Mediasi Sebagai Alternative Penyelesaian Sengketa Perselisihan

¹² Utama, Meria, Iza Rumesten and Irsan Irsan. “Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Berbasis WIN-WIN Solution.” (2012).

Hubungan Industrial”, dalam artikel tersebut menitikberatkan pada efektifitas hukum acara mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.¹³ Sedangkan dalam penelitian ini, penyusun menitikberatkan pada efektivitas peranan mediator dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) yang berfokus di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang berdasar pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

4. Skripsi yang berjudul “Efektifitas Peranan Mediator dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Kasus pada Kantor Ketenagakerjaan Kota Kediri)”.¹⁴ Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang ditulis penulis terdapat pada fokus pembahasan penelitian ini yaitu membahas mengenai peran dan wewenang serta efektifitas Mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (Nakertrans) Kota Kediri. Sementara dalam penelitian ini membahas terkait efektivitas peranan mediator, faktor keberhasilan, kegagalan juga memasukkan prosedur mediasi dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota

¹³ Pramudia, Intan, Nyoman A. Martana and Iis Krisnawati. “EFEKTIVITAS PELAKSANAAN MEDIASI SEBAGAI ALTERNATIF PENYELESAIAN SENGKETA PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL.” (2013).

¹⁴ RahadyanSuryo. “Efektifitas Peranan Mediator dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Kasus pada Kantor Ketenagakerjaan Kota Kediri)” (2006).

Semarang yang berdasar pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

5. Skripsi yang berjudul “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi Antara Sutiko Dengan PT Starlight Garment Semarang”.¹⁵ Dalam penelitian ini berfokus pada penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial antara PT Starlight Garment Semarang dengan Sutikno melalui mediasi oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Semarang, akibat hukum dari hasil mediasi (Perjanjian Bersama) yang telah diputuskan, serta kekuatan hukum terhadap anjuran yang diberikan oleh mediator dalam suatu mediasi. Sedangkan dalam penelitian ini berfokus pada efektivitas peranan mediator, faktor keberhasilan dan kegagalan di Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Semarang berdasar Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, dilengkapi data perselisihan yang ditangani selama kurun waktu 5 (lima) tahun kebelakang.

F. Metode Penelitian

Ilmu hukum akan memperoleh legitimasi dan kekuatan yang signifikan apabila bersifat komprehensif dalam aspek ontologi, epistemologi, dan aksiologi. Metode penelitian merupakan bidang yang mempelajari cara-cara sistematis dalam melakukan observasi dengan pemikiran yang terstruktur. Proses ini meliputi pengumpulan, penyusunan, analisis, dan

¹⁵ Yuli Dwi Puji Astuti. “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi Antara Sutiko Dengan PT Starlight Garment Semarang”. (2020).

penarikan kesimpulan dari data yang diperoleh, dengan tujuan untuk menemukan, mengembangkan, dan menguji kebenaran suatu pengetahuan secara ilmiah.¹⁶

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang diterapkan untuk menyelesaikan penelitian ini adalah dengan metode yuridis empiris. Penelitian yuridis empiris fokus pada penerapan dan pelaksanaan ketentuan hukum normatif dalam konteks nyata, yaitu bagaimana hukum berfungsi dalam situasi-situasi tertentu di masyarakat. Dengan kata lain, pendekatan ini melibatkan pengamatan langsung terhadap dinamika hukum di lapangan. Penelitian ini bertujuan untuk menggali fakta-fakta dan data yang relevan dengan cara mempelajari kondisi actual yang terjadi di masyarakat. Dalam praktiknya, penelitian yuridis empiris mencakup pengumpulan informasi dari sumber primer, seperti wawancara dengan pihak-pihak terkait dan observasi langsung, serta analisis data sekunder dari literatur yang ada. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang interaksi antara hukum dan masyarakat serta efektivitas penerapan hukum dalam kehidupan sehari-hari.

Berangkat dari fenomena permasalahan yang terdapat dalam skripsi ini dengan pembahasan efektivitas peran mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, penelitian ini memerlukan pendekatan yuridis empiris yang

¹⁶ Syarif, M., Ramadhani, R., Graha, M. A. W., Yanuaria, T., Muhtar, M. H., Asmah, N., ... & Jannah, M. (2024). METODE METODE PENELITIAN PENELITIAN HUKUM HUKUM.

sistematis. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk melakukan survei lapangan yang mendalam dan menganalisis fenomena tersebut dengan menggunakan teori hukum yang relevan. Setelah data terkumpul, peneliti dapat melakukan identifikasi masalah yang jelas dan diarahkan untuk mencapai penyelesaian masalah yang efektif dan berdaya guna. Penelitian ini dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang efektivitas peran mediator dalam perselisihan hubungan industrial dan menawarkan solusi yang berdasarkan analisis empiris dan teori hukum yang ada.¹⁷

2. Sifat Penelitian

Dilihat dari sifatnya, penelitian ini termasuk penelitian deskriptif. Suatu penelitian deskriptif dimaksudkan untuk memberikan data yang seteliti mungkin tentang manusia, keadaan atau gejala-gejala lainnya. Dengan penelitian deskriptif ini dapat dengan mudah mengetahui masalah yang ada dihubungkan dengan fenomena atau gejala lain yang berhubungan.

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini bertempat di Kantor Dinas Tenaga Kerja Semarang, pertimbangan untuk memilih lokasi ini, memang dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Semarang bertempat di kota yang besar dan guna mengetahui peranan

¹⁷ Adriaman, M. (2024). *Pengantar Metode Penelitian Ilmu Hukum*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.

mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

2. Sumber Data

Data merupakan komponen esensial dalam setiap penelitian, karena tanpa data, proses penelitian tidak dapat dilaksanakan. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa data yang digunakan adalah valid dan akurat, kesalahan dalam data dapat mengakibatkan informasi yang salah dan hasil penelitian yang tidak dapat dipercaya. Pengumpulan data dapat dilakukan melalui dua jenis sumber, yaitu sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber aslinya, seperti wawancara. Untuk sumber sekunder merupakan data yang tidak diambil langsung dari sumbernya, seperti artikel, buku, atau laporan yang telah dipublikasikan sebelumnya.¹⁸

Berdasarkan uraian penjelasan di atas, penulis memerlukan sumber yang dikumpulkan meliputi :

a. Sumber Data Primer

Data primer merupakan informasi yang diperoleh langsung dari lapangan, sering kali melalui metode wawancara. Dalam penelitian kualitatif, posisi narasumber sangat penting karena mereka merupakan individu yang memiliki pengetahuan dan

¹⁸ Susiani, D. (2024). Metodologi Penelitian Hukum. *Penerbit Tahta Media*.

pengalaman yang relevan dengan topik yang diteliti.¹⁹ Dalam konteks ini, peneliti dan narasumber berinteraksi sebagai mitra seajar, narasumber tidak hanya memberikan jawaban atas pertanyaan yang diajukan, tetapi juga memiliki peran aktif dalam menentukan fokus dan cara menyampaikan informasi. Hal ini memungkinkan narasumber untuk menyajikan perspektif dan wawasan yang lebih mendalam, sehingga memperkaya hasil penelitian. Dalam penelitian ini yang sebagai narasumber ialah mediator hubungan industrial Disnaker Kota Semarang:

- 1) Dra Ernie Triesniawaty, M.H. selaku Mediator Hubungan Industrial Madya, Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
 - 2) Yudha Ardiyanto, S.T. selaku Meditor Hubungan Industrial Pertama
- b. Sumber Data Sekunder

Data sekunder merujuk pada informasi yang tidak diperoleh secara langsung melalui pengumpulan data, tetapi diambil dari sumber lain. Data ini berfungsi sebagai pelengkap bagi data primer dan sering kali diambil dari berbagai referensi seperti buku, artikel, dan literature lainnya.

¹⁹ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum* (Mataram: Mataram University Press, 2020), 47.

Meskipun tidak dikumpulkan secara langsung, data sekunder tetap relevan dan dapat digunakan sebagai acuan dalam penyusunan skripsi ini. sumber data sekunder dapat diperinci menjadi tiga macam, yaitu diantaranya :

- 1) Bahan hukum primer, menurut Peter Mahmud Marzuki, merupakan sumber hukum yang memiliki sifat autoritatif, yang berarti bahwa bahan ini memiliki otoritas yang diakui.²⁰ Hal ini mencakup peraturan-undangan dan dokumen resmi yang berfungsi sebagai landasan hukum. Dengan demikian, bahwa hukum primer menjadi acuan utama dalam penelitian hukum karena memberikan legitimasi dan kekuatan hukum yang jelas. Dalam hal ini bahan hukum primer yang berkaitan dengan implementasi peranan mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu :
 - a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - b) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
 - c) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik

²⁰ Hidayat, A. (2021). Critical Review Buku “Penelitian Hukum” Peter Mahmud Marzuki Penelitian Hukum Ad Quem tentang Norma. *YUSTISIA MERDEKA: Jurnal Ilmiah Hukum*, 7(2), 117-125.

Indonesia Nomor Kep
92/Men/VI/2004 tentang
Pengangkatan Dan Pemberhentian
Mediator Serta Tata Kerja Mediasi

- 2) Bahan hukum sekunder, yang merupakan sumber daya yang dirancang untuk memberikan penjelasan dan analisis materi hukum primer, mencakup berbagai sumber termasuk tetapi tidak terbatas pada buku, artikel, makalah, laporan penelitian, dan surat kabar.²¹ Sumber daya tambahan ini memainkan peran penting dalam membantu para profesional hukum dan peneliti dalam menafsirkan dan memahami kompleksitas sumber hukum primer.
- 3) Bahan hukum tersier mencakup beragam sumber daya yang dirancang untuk menawarkan panduan dan penjelasan komprehensif tentang materi hukum primer dan sekunder, termasuk tetapi tidak terbatas pada kamus, ensiklopedia, indeks kumulatif, dan sumber tambahan lainnya yang berfungsi untuk meningkatkan pemahaman dan penerapan hukum.

²¹ Tan, D. (2021). Metode penelitian hukum: Mengupas dan mengulas metodologi dalam menyelenggarakan penelitian hukum. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(8), 2463-2478.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah strategi yang paling penting dalam proses penelitian. Tujuan utama dalam penelitian adalah untuk mengumpulkan data yang relevan dan akurat. Tanpa pemahaman yang jelas tentang teknik pengumpulan data, penelitian tidak akan mampu menghasilkan data yang memenuhi standar kriteria yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pemilihan teknik pengumpulan data yang tepat sangatlah penting untuk menjamin kualitas dan validitas hasil penelitian.²² Dalam penelitian ini pengumpulan data lebih banyak pada wawancara dan studi kepustakaan.

a. Wawancara

Wawancara merupakan sebuah bentuk percakapan yang memiliki tujuan tertentu. Dalam proses ini, terdapat dua pihak yang terlibat yaitu pewawancara (*interviewer*) yang bertugas mengajukan pertanyaan, dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan. Proses wawancara dilakukan melalui interaksi Tanya jawab secara langsung, yang merupakan salah satu metode pengumpulan data dengan pertimbangan khusus. Pertimbangan khusus ini bertujuan untuk menemukan individu yang memiliki pemahaman mendalam mengenai informasi yang diperlukan terkait materi skripsi, sehingga

²² Putra, A. A., Samudra, T. G., Priyatama, L., Adriaman, M., Fauzi, V. F., Pratama, A., ... & Fadhlurrahman, A. (2024). *Metode Penulisan Artikel Hukum*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.

peneliti dapat lebih mudah mengeksplorasi objek atau situasi yang sedang diteliti. Dengan kata lain, pemilihan sampel ini dilakukan berdasarkan kebutuhan spesifik dari penelitian yang sedang dilaksanakan. Adapun yang akan dijadikan terwawancara (*interviewee*) yaitu mediator hubungan industrial di Disnaker Kota Semarang.

b. Dokumentasi

Metode dokumentasi ini adalah pengumpulan bukti, keterangan, atau data penting. Melalui metode ini peneliti dapat memperoleh data kasus perselisihan hubungan industrial dan juga data jumlah mediator yang menangani perselisihan hubungan industrial di Disnaker Kota Semarang.

4. Teknik Analisis Data

Data yang dikumpulkan melalui proses pengumpulan informasi belum memberikan mana yang signifikan untuk tujuan penelitian. Saat ini, penelitian tidak dapat menarik kesimpulan yang tepat karena data tersebut masih dalam bentuk mentah. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah tambahan untuk mengolah data tersebut. Proses ini meliputi pemeriksaan dan analisis terhadap data yang diperoleh, guna memastikan bahwa informasi tersebut dapat dipertanggungjawabkan dan mencerminkan kenyataan yang ada.²³

²³ Suyanto, S. H. (2023). *Metode Penelitian Hukum Pengantar Penelitian Normatif, Empiris Dan Gabungan*. Unigres Press.

Analisis data dalam penyusunan penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Analisis kualitatif merupakan metode penelitian yang tidak bergantung pada perhitungan statistik, melainkan lebih fokus pada prinsip-prinsip umum yang mendasari perwujudan gejala sosial dan budaya. Data yang telah dikumpulkan selanjutnya dianalisis dengan pendekatan kualitatif. Proses analisis ini melibatkan beberapa langkah penting.

Setiap data yang diperoleh akan diamati secara mendalam untuk memahami konteks dan maknanya. Data yang telah diamati akan dihubungkan dengan prinsip-prinsip hukum yang relevan, sehingga dapat memberikan wawasan mengenai isu yang sedang diteliti. Analisis dilakukan dengan menggunakan logika induktif, di mana pemikiran dimulai dari kasus-kasus spesifik dan kemudian diarahkan menuju kesimpulan yang lebih umum. Dalam proses ini, perangkat normative seperti interpretasi dan konstruksi hukum digunakan untuk memperkuat analisis dan memberikan kerangka kerja yang jelas. Akhirnya, dari analisis tersebut, kesimpulan ditarik dengan metode deduktif, yang menghasilkan pemahaman menyeluruh

mengenai permasalahan serta tujuan penelitian.²⁴

G. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah memahami isi dari skripsi ini, berikut adalah sistematika penulisannya :

BAB I : Pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tinjauan pustaa, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : Menguraikan tentang tinjauan umum tentang mediator dan perselisihan hubungan industrial. Dalam bab ini memuat tinjauan umum tentang mediator yang meliputi: pengertian mediasi dan mediator, jenis-jenis mediator, persyaratan mediator, kewenangan dan tugas mediator, peran dan fungsi mediator, keterampilan mediator, dan tipologi mediator. Untuk tinjauan umum tentang perselisihan hubungan industrial meliputi: pengertian perselisihan hubungan industrial, jenis perselisihan hubungan industrial, dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Tinjauan umum terkait teori efektivitas.

BAB III : Gambaran umum dari Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang yang meliputi: kedudukan, tugas, wewenang, fungsi, struktur organisasi tata kelola, visi dan misi Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. Membahas pula data perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja, data wawancara dengan

²⁴ Suparno, S. (2024). Urgensi Penalaran Hukum Dalam Pendidikan Hukum dan Implikasinya Terhadap Pemahaman Hukum. *Law, Development and Justice Review*, 7(2), 90-101.

mediator di Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Semarang.

BAB IV : Data perselisihan hubungan industrial dan juga proses mediasi di Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Semarang Analisis peran mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dalam Pnyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Analisis faktor-faktor yang menyebabkan keberhasilan dan kegagalan dalam penyelesaian hubungan industrial oleh mediator.

BAB V : Penutup yaitu meliputi kesimpulan dan saran.

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG HUBUNGAN INDUSTRIAL, PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL, MEDIASI DAN MEDIATOR

A. Tinjauan Tentang Hubungan Industrial

1. Pengertian Hubungan Industrial

Tanggung jawab negara terhadap warga negaranya mencakup penyediaan perlindungan, pengayoman, serta penciptaan suasana aman dan damai. Hal ini bertujuan supaya kehidupan berbangsa dan bernegara dapat berlangsung dengan baik dan sejahtera. Untuk melindungi warga negara, terutama dalam hal hak-haknya, negara memiliki kewajiban untuk menjaga dan memastikan kesejahteraan mereka. Tanggung jawab ini meliputi :¹

- a) Negara bersama seluruh komponen dan lembaga yang ada, memiliki kewajiban untuk menghormati, menegakkan, dan memajukan pemenuhan hak-hak ekonomi, sosial, dan budaya. Negara tidak diperbolehkan untuk mencampuri atau menghalangi upaya masyarakat dalam memenuhi kebutuhan hak-hak tersebut. Intervensi dari negara hanya diperkenankan jika bertujuan untuk mendorong masyarakat supaya dapat memenuhi kebutuhan dasar mereka.

¹ Website Resmi Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang <http://hari-mardiansyah.blogspot.co.id/2011/04/tanggung-jawab-negara-kepada-warga.html> , Diakses tanggal 20 Oktober 2024.

- b) Negara mempunyai tanggung jawab untuk membuat dan mengimplementasi semua aturan hukum dan instrumen hukum yang memastikan hak-hak ekonomi, sosial, dan budaya dipenuhi oleh semua warga negara. Kebijakan ini harus ditujukan untuk manfaat universal, bukan hanya untuk kepentingan spesifik suatu kelompok atau individu tertentu.
- c) Negara mempunyai kewajiban untuk mengeluarkan semua peraturan perundang-undangan dan instrumen hukum lainnya yang menjamin hak-hak ekonomi, sosial, dan budaya bagi seluruh warga negara. Ini harus dilakukan tanpa memberikan keuntungan khusus kepada kelompok atau pihak tertentu.

Untuk memastikan bahwa setiap warga negara memiliki akses dan kesempatan yang sama untuk menikmati hak-hak ekonomi, sosial, dan budaya sangatlah penting. Hubungan antara negara dan warga negara saling berinteraksi dengan unsur hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak. Hubungan ini secara mendasar didasarkan pada tujuan awal negara, yaitu hak dan tanggung jawab warga negara terhadap negara.

Alinea Keempat Pembukaan UUD NRI 1945, negara memiliki tujuan dan tanggung jawab yang harus dipenuhi. Kewajiban negara ini tercermin dalam pasal-pasal UUD NRI 1945, yang antara lain meliputi :²

² Ibid. hlm, 81.

- a) Seluruh warga negara memiliki status yang sama dalam hal hukum dan pemerintahan. Mereka berkewajiban untuk mentaati aturan dan struktur pemerintahan tanpa menyampaikan apapun.³
- b) Bahwa tiap-tiap warga negara berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang adil dan makmur bagi seluruh umat manusia.⁴
- c) Pemerintahan memberikan perlindungan bagi setiap individu untuk memilih agama atau kepercayaan spiritualnyaa sendiri dan melakukan ibadah sesuai dengan keyakinannya tersebut.⁵
- d) Setiap warga negara memiliki hak dan kewajiban untuk berpartisipasi aktif dalam upaya pertahanan dan keamanan negara.⁶
- e) Upaya mempertahankan dan menjaga keamanan negara dilakukan melalui sistem pertahanan dan keamanan yang melibatkan seluruh rakyat.⁷
- f) Setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan. Hak ini menjamin bahwa semua individu tanpa kecuali, memiliki akses untuk memperoleh ilmu pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk pengembangan diri.⁸

³ Pasal 27 Ayat (1)

⁴ Pasal 27 Ayat (2)

⁵ Pasal 29 Ayat (2)

⁶ Pasal 30 Ayat (1)

⁷ Pasal 30 Ayat (2)

⁸ Pasal 31 Ayat (2)

- g) Negara bertanggung jawab untuk memajukan kemajuan nasional Indonesia di tengah peradaban dunia dengan memberikan kebebasan kepada masyarakat untuk melestarikan dan mengembangkan nilai-nilai budayanya.⁹
- h) Pentingnya penghormatan dan pelestarian bahasa daerah sebagai bagian dari kekayaan budaya nasional.¹⁰
- i) Negara harus menjaga fakir miskin dan anak terlantar¹¹, menekankan pengembangan sistem jaminan sosial untuk memberdayakan masyarakat yang lemah¹² dan menggarisbawahi tanggung jawab negara dalam menyediakan fasilitas pelayanan kesehatan dan masyarakat yang layak.¹³

Pasal-pasal yang disebutkan di atas menunjukkan hak dan kewajiban negara terhadap warga negara, serta kewajiban warga negara untuk mematuhi peraturan yang ada. Tanggung jawab negara mencakup berbagai aspek, seperti politik, pemerintahan, sosial, agama, pendidikan, ekonomi, dan pertahanan. Negara wajib memenuhi hak-hak warganya dan memberikan perlindungan serta jaminan sosial, sementara warga negara diharapkan aktif berpartisipasi dalam pembangunan dan menjaga kesejahteraan bersama.

⁹ Pasal 32 Ayat (1)

¹⁰ Pasal 32 Ayat (2)

¹¹ Pasal 34 Ayat (1)

¹² Pasal 34 Ayat (2)

¹³ Pasal 34 Ayat (3)

Menurut Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, hubungan kerja digambarkan sebagai interaksi antara pengusaha dan pekerja atau buruh yang didasarkan pada perjanjian kerja. Ini mencakup beberapa komponen penting, yakni pekerjaan, upah dan instruksi. Artinya hubungan kerja bukan hanya soal aktivitas fisik saja, tetapi juga memiliki dasar hukum yang jelas melalui kontrak kerja. Sejalan dengan penjelasan ini, Imam Soepomo juga menjelaskan bahwa hubungan kerja adalah suatu jenis hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan. Menurutnya, hubungan ini mulai timbul setelah kedua belah pihak telah membuat kesepakatan resmi melalui perjanjian.¹⁴

Para pihak yang terikat dalam sebuah perjanjian dimana pekerja atau buruh sepakat untuk melaksanakan pekerjaan dengan menerima imbalan berupa upah. Di sisi lain, pengusaha berkomitmen untuk memperkerjakan buruh dan memberikan upah sesuai kesepakatan. Dalam bukunya, Lalu Husni menjelaskan bahwa hubungan kerja adalah interaksi yang terjadi antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja. Perjanjian ini merupakan perjanjian di mana buruh mengikatkan diri untuk bekerja dengan harapan mendapatkan upah, sementara majikan berjanji untuk

¹⁴ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja*, Pradnya Paramitha, Jakarta. 1986, hlm. 1.

mempekerjakan buruh dan membayar upah yang telah disepakati.¹⁵

Berbeda dengan hubungan kerja yang hanya melibatkan interaksi antara pengusaha dan pekerja atau buruh, hubungan industrial mencakup aspek yang lebih luas. Hubungan industrial tidak hanya berfokus pada manajemen organisasi perusahaan yang dilakukan oleh seorang manajer, yang sering kali menganggap pekerja sebagai pihak yang dapat diatur semata-mata. Sebaliknya, hubungan industrial mencakup berbagai fenomena yang terjadi baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja, yang berkaitan dengan penempatan dan pengaturan hubungan kerja secara keseluruhan.

Hubungan industrial menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan merupakan suatu sistem interaksi yang terbentuk antara pelaku usaha dalam proses produksi barang dan jasa. Sistem ini melibatkan tiga unsur utama yaitu pengusaha, pekerja atau buruh, dan pemerintah. Hubungan ini didasarkan pada nilai-nilai Pancasila serta Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Berdasarkan pedoman pelaksanaan Hubungan Industri Pancasila (HIP) dari Departemen Tenaga Kerja, seperti yang dijelaskan dalam buku Abdul Khakim tentang Hubungan Industri Pancasila (HIP) merupakan suatu sistem yang terbentuk antara pelaku usaha dalam proses

¹⁵ Asikin, Zainal. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada. 1993, hlm, 51.

produksi barang dan jasa, yang melibatkan pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Sistem ini didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.¹⁶

2. Ciri-Ciri Hubungan Industrial

Menurut Yunus Shamad, terdapat beberapa ciri khas hubungan industrial di Indonesia, yaitu diantaranya :¹⁷

- a) Mengakui dan meyakini bahwa pekerjaan bukan sekedar mencari nafkah, melainkan juga sebagai pengabdian manusia kepada Tuhan yang Maha Esa, sesama manusia, masyarakat, bangsa, dan negara.
- b) Melihat pekerja bukan hanya sebagai faktor produksi belaka, melainkan sebagai manusia pribadi dengan segala harkaat dan martabatnya.
- c) Memandang hubungan antara pekerja dan pengusaha bukan sebagai kepentingan yang bertentangan, melainkan sebagai kepentingan yang sama untuk kemajuan perusahaan.
- d) Setiap perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha sebaiknya diselesaikan melalui musyawarah untuk mencapai kesepakatan yang dilakukan dengan cara kekeluargaan.
- e) Terdapat keseimbangan yang adil antara hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak, yang

¹⁶ Abdul Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Penerbit: PT. Citra Aditya Bakti, Bandung. 2007, hlm, 86.

¹⁷ Shamad Yunus, *Hubungan Industrial di Indonesia*, Jakarta: PT. Bina Sumberdaya Manusia, 1995, hlm, 12.

didasarkan pada prinsip keadilan dan kepatuhan.

3. Para Pihak dalam Hubungan Industrial

Para pihak dalam pelaksanaan hubungan industrial menurut Abdul Khakim:

- a) Pemerintah memiliki peranan sangat penting dalam hubungan industrial, yang mencakup beberapa aspek utamanya yaitu, pemerintah bertugas membuat aturan dan kebijaksanaan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan. Menyediakan pelayanan yang relevan seperti pelatihan, bantuan sosial, serta fasilitas lainnya yang mendukung pekerja dan pengusaha. Perlunya melaksanakan pengawasan atas semua aktivitas terkait ketenagakerjaan untuk memastikan adilnya hubungan antara pekerja dan pengusaha. Penyelesaian perselisihan, dengan posisi sentral sebagai mediator, pemerintah membantu menyelesaikan perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Serta berperan sebagai pelindung dan pendamai manakala terjadi konflik, sengketa atau perselisihan.
- b) Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja, para pekerja wajib melaksanakan tugas-tugas mereka sesuai dengan kewajiban yang telah ditetapkan. Menjaga ketertiban produksi, menyampaikan aspirasi-aspirasi secara demokratis kepada pemegang kekuasaan maupun pimpinan perusahaan. Melalui kemampuan profesionalisme dan partisipatif, pekerja ikut mengembangkan perusahaan dan

meningkatkan produktivitas. Tujuan akhir yaitu memperjuangkan kesejahteraan anggotanya beserta keluarganya.

- c) Pengusaha/Organisasi Pengusaha harus menciptakan sinergi yang baik antara pekerja dan pemimpin perusahaan demi mencapai tujuan bersama. Tujuan utamanya yaitu mengembangkan usaha. Dengan strategis yang tepat, pengusaha harus memperluas lapangan kerja guna meningkatkan jumlah pekerja dan aktivitas produksi. Memberikan kesejahteraan kepada pekerja secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

4. Sarana Pendukung Hubungan Industrial

Menurut Abdul Khakim untuk mengimplementasikan konsep hubungan industrial diperlukan beberapa sarana kelembagaan yaitu :¹⁸

- a) Serikat Pekerja/Serikat Buruh
- b) Organisasi Pengusaha
- c) Lembaga Kerja Sama Bipartit (disingkat LKS Bipartit)
- d) Lembaga Kerja Sama Tripartit (disingkat LKS Tripartit)
- e) Peraturan Perusahaan
- f) Perjanjian Kerja Bersama (disingkat PKB)
- g) Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan
- h) Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

¹⁸ Abdul Khakim, *Op.Cit.* hlm, 92.

B. Tinjauan Tentang Perselisihan Hubungan Industrial

1. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan sering kali terkait erat dengan konflik. Secara sosiologis, perselisihan dapat muncul di berbagai lingkungan, seperti rumah tangga, sekolah, pasar, terminal, dan tempat kerja. Dari sudut pandang psikologis, perselisihan mencerminkan luapan emosi yang dapat mempengaruhi hubungan antar individu. Oleh karena itu, perselisihan dianggap sebagai fenomena yang wajar dalam kehidupan manusia, mengingat sifat dasar manusia yang kompleks.¹⁹ Langkah strategis adalah bagaimana menyelesaikan perselisihan itu dengan baik untuk memperoleh solusi yang tepat dan akurat.

Demikian pula mengenai perselisihan hubungan industri, yang kadang-kadang tak dapat dihindari. Oleh sebab itu, semua pihak yang terlibat dalam perselisihan harus bersifat dan bersikap lapang dada serta berjiwa besar untuk menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Secara historis, pengertian perselisihan perburuhan adalah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh. Perselisihan dapat terjadi karena tidak adanya kesesuaian pandangan mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja, dan kondisi perburuhan (Pasal 1 Ayat (1) Huruf c Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957).

¹⁹ Pendapat Asyhadi sebagaimana dikutip oleh Zainal Asikin dalam Buku Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, hlm, 163.

Selanjutnya, berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-15.A/Men/1994, istilah perselisihan perburuhan digantikan menjadi perselisihan hubungan industri.

Menurut ketentuan Pasal 1 Angka 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang menyebabkan konflik antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh. Hal ini terjadi karena adanya perselisihan mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat dalam satu perusahaan.

2. Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Dikemukakan oleh Charles D. Drake, perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha bisa timbul karena pelanggaran hukum ataupun tidak. Perselisihan yang disebabkan oleh pelanggaran hukum biasanya terjadi karena beberapa hal yaitu :²⁰

- a) Terjadi perbedaan paham dalam pelaksanaan hukum perburuhan, hal ini tercermin dari tindakan pekerja/buruh atau pengusaha yang melanggar suatu ketentuan peraturan hukum. Contohnya, pengusaha tidak mempertanggungjawabkan buruh/pekerja pada program Jamsostek, membayar upah di bawah

²⁰ Lalu Husni, *"Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan"*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2004, hlm, 42.

standar minimum yang berlaku, atau tidak memberikan cuti.

- b) Tindakan pengusaha yang diskriminatif, seperti jabatan, jenis pekerjaan, pendidikan, masa kerja yang sama tapi karena perbedaan jenis kelamin lalu diperlakukan berbeda-beda.

Sedangkan perselisihan perburuhan yang terjadi tanpa didahului oleh suatu pelanggaran biasanya disebabkan oleh :

- a) Perbedaan dalam Penafsiran Hukum Perburuhan

Salah satu contoh yang sering muncul adalah perbedaan pandangan mengenai hak cuti melahirkan dan keguguran. Pihak pengusaha berargumen bahwa buruh/pekerja wanita tidak berhak mendapatkan cuti penuh jika mengalami keguguran, karena mereka tidak memenuhi syarat untuk cuti melahirkan. Sebaliknya, buruh dan serikat buruh berpendapat bahwa hak cuti harus tetap diberikan dengan upah penuh, meskipun buruh hanya mengalami keguguran atau tidak melahirkan. Ketidaksesuaian ini menunjukkan adanya perbedaan interpretasi terhadap ketentuan hukum yang berlaku, yang dapat menyebabkan perselisihan antara kedua belah pihak.

- b) Ketidakcocokan dalam Perubahan Syarat-Syarat Kerja

Perselisihan juga dapat terjadi akibat kurangnya kesepakatan mengenai perubahan syarat-syarat kerja yang diusulkan. Misalnya,

buruh dan serikat buruh mengajukan tuntutan untuk kenaikan upah, serta tambahan tunjangan uang makan dan transportasi. Namun pihak pengusaha menolak untuk menyetujui tuntutan tersebut dengan alasan bahwa kondisi keuangan perusahaan tidak memungkinkan untuk memenuhi permintaan tersebut. Ketidacocokan ini menciptakan ketegangan antara pekerja dan manajemen, yang dapat berujung pada konflik lebih lanjut jika tidak ditangani dengan baik.

Menurut Asri Wijayanti, hambatan dalam bidang hubungan industrial sering kali timbul dari beberapa sumber utama. Pertama, kejadian dapat terjadi karena adanya ketidaksepakatan mengenai hak-hak yang telah ditetapkan dalam dokumen-dokumen resmi seperti perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, maupun peraturan perusahaan. Contohnya, keterikatan antara pemerintah dan buruh dapat timbul karena penafsiran yang berbeda-beda mengenai hak-hak yang dijamin oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan.²¹

Perselisihan dalam hubungan industrial dapat disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk pemutusan hubungan kerja. Hubungan antara pekerja dan pengusaha didasarkan pada kesepakatan yang saling mengikat dalam konteks kerja. Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan

²¹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika. 2009, hlm, 178.

Industrial, jenis perselisihan hubungan industrial yaitu meliputi :

a) Perselisihan Hak

Perselisihan hak merupakan situasi di mana terjadinya konflik karena hak-hak yang telah ditetapkan tidak terpenuhi. Hal ini disebabkan oleh perbedaan dalam pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan dalam peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Contoh nyata adalah ketika pekerja menolak gaji yang diberikan oleh perusahaan karena masing-masing pihak memiliki definisi atas gaji yang berbeda dari perjanjian kerja yang telah dibuat.

b) Perselisihan Kepentingan

Perselisihan kepentingan terjadi karena tidak adanya kesepakatan mengenai pembuatan dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Misalnya, jika perusahaan mengubah isi dari perjanjian kerja tanpa adanya kesepakatan dari pekerja, maka hal ini dapat menyebabkan memburuknya kepentingan.

c) Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Perselisihan pemutusan hubungan kerja merupakan konflik yang muncul akibat ketidaksesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Situasi ini seringkali terjadi ketika pekerja merasa bahwa pemutusan

hubungan kerja tidak sesuai dengan ketentuan yang ada atau tidak didasarkan pada alasan yang sah.

d) **Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh**

Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh terjadi antara satu serikat dengan serikat lainnya dalam suatu perusahaan. Konflik ini biasanya disebabkan oleh perbedaan pandangan mengenai keanggotaan, serta pelaksanaan hak dan kewajiban yang dimiliki oleh masing-masing serikat pekerja.

Dengan demikian hak-hak yang diatur dalam Undang-Undang merupakan hak normatif yaitu hak yang telah ditetapkan dalam perjanjian dan/atau peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Perselisihan itu dapat terjadi karena kelalaian atau akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran, atau ketidakpatutan salah satu pihak, atau para pihak dalam melaksanakan ketentuan normatif tidak mengindahkan apa yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan atau perjanjian.

3. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan

a. Penyelesaian Melalui Bipartit

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) mensyaratkan bahwa setiap konflik industri harus diselesaikan terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat yang sesuai dalam Pasal 3. Perundingan bipartit

adalah sebuah proses dialog antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan konflik-konflik hubungan industri. Penyelesaian secara bipartit juga dikenal sebagai penyelesaian melalui negosiasi, yang berasal dari bahasa Inggris "*negotiation*" yang berarti perundingan atau musyawarah. Secara umum, negosiasi berarti usaha penyelesaian sengketa oleh para pihak tanpa melibatkan pihak lain, dengan tujuan mencapai kesepakatan bersama atas dasar kerja sama harmonis dan kreatif.

PPHI melalui musyawarah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 136 Ayat (1), disebutkan bahwa penyelesaian perselisihan harus dilakukan oleh pengusaha dan pekerja/buruh, atau serikat pekerja/serikat buruh, dengan cara musyawarah untuk mencapai mufakat. Hal ini menegaskan pentingnya dialog dan kerjasama antara kedua belah pihak dalam mencari solusi yang saling menguntungkan. Selanjutnya, dalam Pasal 136 Ayat (2) menjelaskan bahwa jika upaya musyawarah untuk mufakat tidak berhasil, maka pengusaha dan pekerja/buruh, atau serikat pekerja/serikat buruh, wajib melanjutkan proses penyelesaian perselisihan melalui prosedur yang telah ditetapkan. Prosedur ini dapat mencakup langkah-langkah seperti mediasi, konsiliasi, atau bahkan

arbitrase, tergantung pada kesepakatan antara pihak-pihak yang terlibat.

Hubungan industrial yang diatur oleh Undang-Undang memerintahkan penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartit. Langkah ini wajib dilakukan dan hasilnya harus dicatat dalam risalah yang di tanda tangani oleh kedua belah pihak. Proses perundingan bipartit harus selesai dalam waktu 30 (tiga puluh) hari. Jika melewati batas waktu tersebut, salah satu pihak menolak berunding atau perundingan tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal. Jika perundingan mencapai kesepakatan, maka dibuatlah Perjanjian Bersama yang mengikat dan menjadi hukum bagi para pihak. Perjanjian bersama tersebut harus didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industri (PHI) di pengadilan negeri setempat. Apabila salah satu pihak dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada PHI ntuk mendapatkan penetapan eksekusi.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui musyawarah untuk mufakat antara pekerja/buruh dan pengusaha atau serikat pekerja/serikat buruh merupakan prinsip dasar yang diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dalam situasi di mana upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit gagal, salah satu pihak atau para pihak dapat mencatatkan perselisihannya ke Dinas Tenaga

Kerja setempat. Ini dilakukan dengan melampirkan bukti-bukti bahwa upaya penyelesaian melalui musyawarah untuk mufakat telah dilakukan (Pasal 4 ayat 1). Setelah instansi menerima pencatatan, maka wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui mediasi/konsiliasi atau arbitrase dalam waktu tujuh hari (Pasal 4 Ayat (3) dan Ayat (4)). Dinas Tenaga Kerja melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.

Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit diatur sebagai berikut :

a) Batas Waktu Penyelesaian

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perundingan bipartit harus diselesaikan dalam waktu maksimal tiga puluh (30) hari kerja. Perhitungan waktu ini dimulai dari tanggal dimulainya perundingan antara pihak-pihak yang berselisih (Pasal 3 Ayat (2)).

b) Kegagalan Upaya Bipartit

Jika dalam jangka waktu tiga puluh hari kerja salah satu menolak untuk berunding atau jika perundingan berlangsung tetapi tidak menghasilkan kesepakatan, maka upaya penyelesaian melalui bipartit dianggap gagal yang sesuai dalam Pasal 3 Ayat (3). Hal ini menandakan bahwa

langkah-langkah awal untuk menyelesaikan perselisihan tidak berhasil.

c) Pencatatan Perselisihan

Setelah upaya bipartit dinyatakan gagal, salah satu pihak dapat mencatatkan perselisihan tersebut kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat atau Dinas Tenaga Kerja. Pencatatan ini harus disertai dengan bukti bahwa upaya penyelesaian melalui bipartit telah dilakukan sebelumnya (Pasal 4 Ayat (1)). Bukti ini penting untuk menunjukkan bahwa langkah awal telah diambil sebelum melanjutkan ke tahap berikutnya.

d) Pengembalian Berkas

Jika bukti-bukti tersebut tidak dilampirkan saat pencatatan, instansi ketenagakerjaan setempat atau Dinas Tenaga Kerja akan mengembalikan berkas untuk dilengkapi. Pihak yang mengajukan pencatatan diberikan waktu maksimal tujuh hari kerja untuk melengkapi berkas tersebut setelah menerima pengembalian (Pasal 4 Ayat (2)). Proses ini memastikan bahwa semua dokumen yang diperlukan tersedia sebelum melanjutkan.

e) Penawaran Penyelesaian Lanjutan

Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau kedua belah pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat atau Dinas

Tenaga Kerja wajib menawarkan kepada para pihak untuk memilih metode penyelesaian lebih lanjut, yaitu konsiliasi atau arbitrase (Pasal 4 Ayat (3)).

f) Pelimpahan kepada Mediator

Jika para pihak tidak membuat keputusan mengenai pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu tujuh hari kerja, instansi ketenagakerjaan atau Dinas Tenaga Kerja setempat akan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada seorang mediator. Ini bertujuan untuk memastikan bahwa proses penyelesaian tetap berjalan meskipun tidak ada kesepakatan dari pihak-pihak yang berselisih (Pasal 4 Ayat (4)).

g) Pembuatan Risalah Perundingan

Setiap perundingan yang dilakukan secara bipartit harus didokumentasikan dalam bentuk risalah. Risalah ini wajib ditandatangani oleh semua pihak yang terlibat dalam perundingan (Pasal 6). Dokumentasi ini penting untuk mencatat semua aspek yang dibahas selama perundingan.

h) Isi Risalah Perundingan

Risalah perundingan harus memuat informasi berikut :

- 1) Nama lengkap dan alamat dari masing-masing pihak yang terlibat
- 2) Tanggal dan tempat perundingan berlangsung

- 3) Pokok masalah atau alasan yang menjadi sumber permasalahan
 - 4) Pendapat masing-masing pihak terkait masalah yang dibahas
 - 5) Kesimpulan atau hasil dari perundingan tersebut
 - 6) Tanggal dan tanda tangan dari semua pihak yang berpartisipasi dalam perundingan (Pasal 6 Ayat (2))
- i) Perjanjian Bersama

Jika para pihak berhasil mencapai kesepakatan, maka akan dibuat sebuah dokumen yang disebut Perjanjian Bersama. Dokumen ini harus ditandatangani oleh semua pihak yang terlibat dalam perundingan (Pasal 6 Ayat (2)). Perjanjian ini merupakan langkah penting untuk mengikat kesepakatan yang telah dicapai.

- j) Pendaftaran Perjanjian Bersama

Setelah Perjanjian Bersama ditandatangani, para pihak diwajibkan untuk mendaftarkan perjanjian tersebut di Pengadilan Hubungan Industrial. Pendaftaran ini bertujuan untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran, yang berfungsi sebagai bukti legal bahwa perjanjian telah disepakati dan terdaftar secara resmi (Pasal 7 Ayat (3) dan (4)).

b. Penyelesaian Melalui Mediasi

Penyelesaian perselisihan atau sengketa melalui mediasi diatur dalam Pasal 8 hingga 16 Undang-Undang Nomor 2 Tahun

2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Mediasi merupakan salah satu metode alternatif yang dirancang untuk menyelesaikan konflik antara pihak-pihak yang berselisih tanpa harus melalui proses litigasi yang panjang dan mahal. Menurut Asri Wijayanti, mediasi dapat didefinisikan sebagai suatu proses di mana pihak ketiga yang netral dan diterima oleh semua pihak yang bersengketa melalui intervensi. Pihak ketiga ini dikenal sebagai mediator, tidak berpihak dan bertugas untuk membantu para pihak mencapai kesepakatan secara sukarela mengenai masalah yang menjadi sumber perselisihan.²²

Penyelesaian sengketa dalam hubungan industrial dilakukan melalui mediasi yang dipimpin oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan di tingkat Kabupaten atau Kota. Dengan kata lain, mediator tersebut adalah pegawai dari Dinas Tenaga Kerja setempat yang berperan sebagai pihak ketiga yang netral. Salah satu perbedaan signifikan antara Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 dan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) terletak pada prosedur awal penyelesaian perselisihan. Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 mengharuskan setiap perselisihan untuk

²² Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hlm 187.

melalui proses mediasi terlebih dahulu sebelum melanjutkan ke langkah hukum lainnya. Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) menjelaskan peraturan mediasi, namun Undang-Undang ini memberikan fleksibilitas dengan menawarkan kepada para pihak opsi untuk memilih antara konsiliasi atau arbitrase sebelum melakukan mediasi, kecuali dalam kasus perselisihan hak.

Jika para pihak tidak mengambil keputusan untuk menyelesaikan sengketa melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu tujuh hari, maka kasus tersebut akan dialihkan kepada mediator untuk ditangani. Proses ini memastikan bahwa jika tidak ada kesepakatan yang dicapai dalam periode yang ditentukan, mediator akan berperan aktif dalam membantu menyelesaikan perselisihan.

Langkah khusus yang dapat diterapkan dalam mediasi yaitu teknik setengah kamar, Christopher W. Moore menjelaskan bahwa teknik setengah kamar sangat efektif untuk mengurangi ketegangan antara pihak-pihak yang bersengketa. Teknik ini memungkinkan mediator untuk menggali lebih dalam kepentingan setiap pihak tanpa tekanan langsung dari lawan atau salah satu pihak yang berselisih.²³

²³ Christopher W. Moore, *The Mediation Process: Practical Strategies for Resolving Conflict* (edisi 4, 2014) hlm 215.

Sebagai pelengkap, peneliti juga menyajikan bagan alur yang menggambarkan langkah-langkah dalam proses penyelesaian hubungan industrial melalui mediasi. Bagan ini akan memberikan gambaran yang jelas mengenai tahapan yang harus dilalui oleh para pihak dan mediator dalam mencapai kesepakatan.

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi diatur sebagai berikut :

- a) Mediator hubungan industrial merupakan seorang pegawai pemerintahan yang bertindak sebagai penengah dalam menghadapi perselisihan di bidang industry. Memiliki tugas di bawah naungan instansi pemerintah yang berfokus pada urusan ketenagakerjaan di tingkat kabupaten atau kota, seperti yang dijelaskan dalam Pasal 8. Berdasarkan aturan yang ditetapkan oleh Menteri, mediator hubungan industrial harus memenuhi beberapa syarat untuk dapat melaksanakan tanggung jawabnya. Mediator hubungan industrial bertugas dalam departemen atau bagian ketenagakerjaan di instansi pemerintah, memiliki kemampuan dan pengetahuan yang cukup tentang hukum industri dan hubungan kerja. Sebagai mediator ditetapkan secara resmi oleh Menteri

terkait bidang ketenagakerjaan. Mediator hubungan industrial memiliki kewajiban utama untuk melakukan mediasi dan memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih guna menyelesaikan berbagai macam perselisihan seperti, perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan perselisihan antara Serikat Pekerja (SP) atau Serikat Buruh (SB) hanya dalam satu perusahaan (Pasal 1 Angka 12).

- b) Mediator wajib melakukan penelitian mengenai pokok permasalahan dan segera menyelenggarakan sidang mediasi paling lambat tujuh hari kerja setelah menerima perlimpahan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial (Pasal 10).
- c) Jika kesepakatan berhasil dicapai, maka akan disusun Perjanjian Bersama (PB) yang ditandatangani oleh semua pihak yang terlibat dan disaksikan oleh mediator. Perjanjian ini kemudian harus didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial untuk memperoleh akta bukti pendaftaran (Pasal 13 Ayat (1)).
- d) Apabila tidak tercapai kesepakatan dalam proses mediasi, maka mediator harus melakukan langkah-langkah berikut :
 - (1) Mediator harus mengeluarkan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih.

- (2) Anjuran tertulis harus disampaikan kepada para pihak paling lambat sepuluh hari kerja setelah sidang mediasi pertama.
- (3) Para pihak yang menerima anjuran tertulis harus memberikan jawaban tertulis kepada mediator paling lambat sepuluh hari kerja setelah menerima anjuran. Respon jawaban ini harus menunjukkan apakah para pihak menyetujui atau menolak anjuran tertulis.
- (4) Jika para pihak tidak memberikan jawaban tertulis, maka para pihak dianggap telah menolak anjuran tertulis.
- (5) Apabila para pihak menyetujui anjuran tertulis, mediator harus membantu para pihak dalam membuat Perjanjian Bersama (PB) paling lambat tiga hari kerja setelah anjuran tertulis disetujui. Perjanjian Bersama harus ditandatangani oleh semua pihak yang terlibat dan disaksikan oleh mediator. Selanjutnya didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran (Pasal 13 Ayat (2)).
- (6) Mediator harus menyelesaikan tugas mediasi paling lambat tiga puluh hari kerja setelah menerima pelimpahan perkara (Pasal 15).

c. Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Konsiliasi merupakan proses penyelesaian perselisihan kepentingan, pemutusan hubungan kerja (PHK), atau konflik antar serikat pekerja/serikat buruh yang terjadi dalam satu perusahaan. Proses ini dilakukan melalui musyawarah yang dipimpin oleh satu atau lebih konsiliator netral (Pasal 1 Ayat 4).

Konsiliator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliator merupakan individu atau kelompok yang ditetapkan oleh menteri. Tugas utamanya yaitu melakukan konsiliasi dan memberikan anjuran tertulis kepada pihak-pihak yang berselisih untuk membantu menyelesaikan perselisihan kepentingan, PHK, atau konflik antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan (Pasal 1 Angka 14). Konsiliator berasal dari pihak ketiga yang tidak terlibat sebagai pegawai di Dinas Tenaga Kerja, dan lingkup perselisihan yang dapat ditangani oleh konsiliator tidak mencakup perselisihan hak.

Setelah konsiliator menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan dari kepala atau pejabat yang ditunjuk di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, atau jika konsiliator ditunjuk oleh para pihak untuk menangani perselisihannya, maka konsiliator wajib melakukan penelitian terhadap berkas perselisihan tersebut. Penelitian ini harus diselesaikan paling lambat dalam waktu tujuh

hari kerja. Berkas perselisihan yang harus di teliti yaitu sebagai berikut :

- (a.) Surat permintaan dan disepakati oleh para pihak;
- (b.) Risalah perundingan bipartit;
- (c.) Surat kuasa dari para pihak;
- (d.) Memeriksa jenis perselisihan yang dihadapi.

Sidang konsiliasi pertama harus dilaksanakan paling lambat pada hari kerja kedepalan. Dalam proses ini, konsiliator berhak memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dan memberikan keterangan dalam sidang konsiliasi tersebut.

Jika kesepakatan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) berhasil dicapai melalui proses konsiliasi, maka akan dibuat sebuah Perjanjian Bersama. Perjanjian ini harus ditandatangani oleh semua pihak yang terlibat dan disaksikan oleh konsiliator. Selanjutnya, Perjanjian Bersama tersebut akan akan didaftarkan di Pengadilan Negeri yang berwenang dalam wilayah hukum tempat perjanjian dibuat, sehingga para pihak dapat memperoleh akta bukti pendaftaran. Sebaliknya, jika tidak tercapai kesepakatan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, konsiliator akan mengeluarkan anjuran tertulis sebagai langkah selanjutnya.

Jika semua pihak menyetujui anjuran yang diberikan, konsiliator berkewajiban untuk

menyusun Perjanjian Bersama yang kemudian harus didaftarkan di Pengadilan Negeri di wilayah tempat pihak-pihak tersebut membuat Perjanjian Bersama, supaya mendapatkan akta sebagai bukti pendaftaran. Namun, jika salah satu atau lebih pihak menolak anjuran tersebut, salah satu pihak atau semua pihak dapat melanjutkan proses penyelesaian sengketa ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) di Pengadilan Negeri yang sesuai dengan lokasi pihak-pihak yang berselisih.

Konsiliasi dan mediasi tidak dianggap sebagai alternatif penyelesaian sengketa atau biasa disebut (ADR) *Alternatif Dispute Resolution* dalam kerangka Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam Undang-Undang ini, kedua mekanisme tersebut diharuskan sebagai langkah awal yang harus diambil oleh pihak-pihak yang berselisih sebelum melanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Berdasarkan Pasal 5, PHI berkewajiban untuk mengembalikan gugatan kepada penggugat jika pengajuan tersebut tidak disertai dengan bukti penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi (Pasal 83 Ayat 1). Ketentuan ini berpotensi memperpanjang proses penyelesaian dan menunjukkan bahwa belum ada perubahan yang signifikan dibandingkan dengan peraturan yang signifikan dibandingkan dengan peraturan sebelumnya.

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi diatur sebagai berikut :

- a) Konsiliator hubungan industrial yang ditunjuk oleh Menteri Ketenagakerjaan, memiliki peranan penting dalam menyelesaikan sengketa di bidang ketenagakerjaan. Konsiliator bertugas di kantor instansi terkait di tingkat kabupaten atau kota, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 17. Para konsiliator harus memenuhi syarat tertentu yang ditetapkan, tugas utamanya yaitu melakukan konsiliasi dan memberikan anjuran tertulis kepada pihak-pihak yang terlibat dalam perselisihan. Perselisihan tersebut dapat berkaitan dengan kepentingan, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), atau konflik antar serikat pekerja dalam satu perusahaan (Pasal 1 Angka 14).
- b) Apabila kesempatan diperoleh melalui proses konsiliasi, selanjutnya akan disusun sebuah perjanjian bersama yang ditandatangani oleh semua pihak yang terlibat. Konsiliator akan bertindak sebagai saksi dalam penandatanganan tersebut. Selanjutnya, perjanjian bersama wajib didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial yang berlokasi di Pengadilan Negeri wilayah tempat para pihak membuat perjanjian, untuk mendapatkan akta bukti

pendaftaran sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Pasal 23 Ayat (1).

c) Jika kesepakatan tidak dapat dicapai melalui proses konsiliasi, maka langkah-langkah berikut akan diambil :

(1) Konsiliator akan mengeluarkan surat anjuran tertulis sebagai rekomendasi untuk menyelesaikan permasalahan yang ada.

(2) Anjuran tertulis akan disampaikan kepada semua pihak yang terlibat dalam waktu paling lambat sepuluh hari kerja setelah sidang konsiliasi pertama berlangsung.

(3) Setiap pihak diwajibkan untuk memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator. Tanggapan ini harus disampaikan dalam waktu sepuluh hari kerja sejak anjuran diterima. Jawaban tersebut harus jelas, para pihak menolak atau menyetujui anjuran yang diberikan.

(4) Apabila salah satu pihak tidak memberikan jawaban dalam batas waktu yang ditentukan, maka pihak tersebut akan dianggap menolak anjuran tertulis yang telah disampaikan.

(5) Jika semua pihak setuju dengan anjuran tertulis, konsiliator bertanggung jawab untuk membantu para pihak dalam menyusun Perjanjian Bersama. Proses

penyusunan ini harus selesai dalam waktu tiga hari kerja setelah anjuran tertulis disetujui oleh semua pihak.

- (6) Setelah perjanjian disusun, perjanjian tersebut harus didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran, sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Pasal 23 Ayat (2).

- d) Konsiliator bertanggung jawab untuk menyelesaikan proses konsiliasi dalam jangka waktu maksimum tiga puluh hari kerja setelah menerima permohonan penyelesaian sengketa. Ketentuan ini diatur dalam Pasal 25.

d. Penyelesaian Melalui Arbitrase

Perselisihan konflik kepentingan serta perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh yang berada dalam satu perusahaan dapat dilakukan di luar Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Hal ini dilakukan melalui kesepakatan tertulis antara pihak-pihak yang berselisih, para pihak sepakat untuk menyerahkan penyelesaian sengketa kepada seorang arbiter. Keputusan yang dihasilkan oleh arbiter tersebut bersifat mengikat bagi semua pihak dan tidak dapat diganggu gugat (Pasal 1 Angka 15).

Arbiter Hubungan Industrial, yang selanjutnya disebut sebagai arbiter, adalah salah satu atau lebih individu yang ditunjuk untuk memberikan keputusan mengenai

perselisihan kepentingan serta konflik antara serikat pekerja atau serikat buruh dalam suatu perusahaan. Penyelesaian sengketa ini dilakukan melalui proses arbitrase, putusan yang dihasilkan bersifat mengikat dan final bagi semua pihak yang terlibat (Pasal 1 Angka 16). Arbitrase dapat dilakukan oleh seorang arbiter atau oleh majelis arbiter yang terdiri dari majelis arbiter yang terdiri dari maksimal tiga orang. Proses ini dilaksanakan berdasarkan kesepakatan tertulis yang dibuat oleh pihak-pihak yang berselisih, sehingga memastikan bahwa semua pihak sepakat memastikan bahwa semua pihak sepakat dengan mekanisme penyelesaian yang dipilih.

Arbiter berkewajiban untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam jangka waktu paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja setelah penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter. Selain itu, proses pemeriksaan atas perselisihan tersebut harus dimulai dalam waktu maksimal 3 (tiga) hari kerja setelah surat perjanjian ditandatangani.

Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) oleh arbiter dimulai dengan upaya untuk mendamaikan kedua belah pihak yang berselisih. Jika upaya perdamaian tersebut berhasil, arbiter atau majelis arbiter diwajibkan untuk menyusun Akta Perdamaian. Akta ini harus ditandatangani oleh semua pihak yang terlibat

dalam perselisihan, serta oleh arbiter tau majelis arbiter itu sendiri. Setelah itu, akta perdamaian tersebut harus didaftarkan ke Pengadilan Negeri di wilayah tempat arbiter melaksanakan proses perdamaian. Langkah ini bertujuan untuk memastikan bahwa penyelesaian yang dicapai memiliki kekuatan hukum yang sah.

Jika upaya perdamaian tidak berhasil, arbiter atau majelis arbiter melanjutkan proses sidang arbitrase. Dalam sidang tersebut, kedua pihak diberikan kesempatan untuk menyampaikan argumen dan posisi masing-masing serta mengajukan bukti-bukti yang relevan. Selain itu, arbiter atau majelis arbiter juga memiliki wewenang untuk memanggil saksi atau saksi ahli untuk memberikan keterangan di persidangan arbitrase.

Keputusan yang dihasilkan dari sidang arbitrase ditetapkan berdasarkan peraturan kesepakatan antara pihak-pihak, praktik yang ada, prinsip keadilan, dan kepentingan umum. Putusan arbitrase memiliki kekuatan hukum yang mengikat bagi semua pihak yang terlibat dalam perselisihan dan merupakan keputusan yang bersifat final dan tidak dapat diubah. Selain itu, putusan tersebut harus didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri yang berada dalam wilayah tempat arbiter mengeluarkan keputusan.

Berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, mekanisme

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui arbitrase diatur sebagai berikut :

- 1) Arbitrase hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Pasal 29, merupakan metode penyelesaian perselisihan yang melibatkan kepentingan dan konflik antara serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan. Proses ini dilakukan di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis antara pihak-pihak yang berselisih, yang sepakat untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada seorang arbiter. Putusan yang dikeluarkan oleh arbiter bersifat mengikat dan final, sesuai dengan definisi dalam Pasal 1 Angka 15.
- 2) Penyelesaian ini dilakukan berdasarkan kesepakatan antara pihak-pihak yang terlibat dalam sengketa (Pasal 32 Ayat (1)).
- 3) Kesepakatan antara pihak-pihak yang berselisih harus dituangkan secara tertulis dalam sebuah surat perjanjian arbitrase, yang disusun dalam tiga salinan (Pasal 32 Ayat (2)).
- 4) Setelah para pihak menandatangani surat perjanjian arbitrase, maka para pihak memiliki hak untuk memilih seorang arbiter dari daftar yang telah disusun dan ditetapkan oleh menteri (Pasal 33 Ayat (1)).
- 5) Arbiter yang bersedia untuk diangkat oleh pihak-pihak yang terlibat dalam sengketa akan menyusun dan menandatangani

perjanjian penunjukkan arbiter. Perjanjian ini akan dibuat bersama dengan pihak-pihak yang berselisih, untuk menetapkan syarat-syarat dan ketentuan-ketentuan terkait penunjukkan tersebut (Pasal 34 Ayat (1)).

- 6) Apabila seorang arbiter telah menerima penunjukkan dalam menandatangani perjanjian penugasan, maka arbiter tidak diperkenankan untuk mengundurkan diri, kecuali dengan persetujuan dari semua pihak yang terlibat (Pasal 35 Ayat 1).
- 7) Arbiter memiliki kewajiban untuk menyelesaikan tugas arbitrase dalam jangka waktu maksimum tiga puluh hari kerja, terhitung sejak tanggal penandatanganan surat perjanjian penunjukan (Pasal 40 Ayat 1).
- 8) Arbiter diharuskan untuk memulai proses pemeriksaan atas perselisihan dalam waktu paling lambat tiga hari kerja setelah penandatanganan surat perjanjian penunjukan (Pasal 40 Ayat 2).
- 9) Berdasarkan kesepakatan antara semua pihak, arbiter berhak untuk memperpanjang jangka waktu penyelesaian sengketa dalam hubungan industrial satu kali, dengan durasi maksimal empat belas hari kerja (Pasal 40 Ayat 3).
- 10) Pemeriksaan yang dilakukan oleh arbiter atau majelis arbiter akan berlangsung secara tertutup, kecuali jika para pihak

yang terlibat dalam perselisihan menyatakan keinginan untuk mengubahnya (Pasal 42).

- 11) Dalam proses sidang arbitrase, pihak-pihak yang bersengketa dipernolehan untuk diwakili oleh kuasa hukum dengan menggunakan surat kuasa khusus (Pasal 42).
- 12) Proses penyelesaian perselisihan dalam hubungan industrial olehh arbiter dimulai dengan upaya untuk mendamaikan kedua belah pihak yang terlibat dalam perselisihan (Pasal 44 Ayat 1).
- 13) Apabila perdamaian berhasil dicapai, arbiter atau majelis arbiter berkewajiban untuk menyusun akta perdamaian yang ditandatangani oleh semua pihak yang terlibat dalam perselisihan, serta oleh arbiter atau majelis arbiter itu sendiri. Akta tersebut kemudian harus didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri yang berlokasi di wilayah tepat arbiter melakukan proses perdamaian (Pasal 44 Ayat 2 dan 3).
- 14) Jika upaya untuk mencapai perdamaian tidak berhasil, arbiter atau majelis arbiter akan melanjutkan proses sidang arbitrase (Pasal 14 Ayat 5).
- 15) Dalam setiap kegiatan pemeriksaan dan sidang arbitrase, arbiter atau majelis arbiter akan membuat berita acara pemeriksaan

yang mendokumentasikan proses tersebut (Pasal 48).

- 16) Putusan arbitrase memiliki kekuatan hukum yang mengikat bagi semua pihak yang terlibat dalam perselisihan dan dianggap sebagai keputusan yang final serta tidak dapat diubah (Pasal 51 Ayat 1).
- 17) Putusan arbitrase harus diserahkan kepada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri yang berlokasi di wilayah tempat arbiter memberikan keputusan (Pasal 51 Ayat 1).
- 18) Salah satu pihak yang terlibat dalam sengketa arbitrase berhak untuk mengajukan permohonan pembatalan putusan arbitrase kepada Mahkamah Agung (MA) dalam waktu paling lambat tiga puluh hari kerja setelah pembatalan ini dapat diajukan jika terdapat dugaan bahwa putusan arbitrase mengandung salah satu dari unsur-unsur berikut :
 - (a.) Terdapat surat atau dokumen yang diajukan selama proses pemeriksaan setelah putusan dijatuhkan, diakui dan dinyatakan palsu.
 - (b.) Setelah putusan diambil, ditemukan dokumen yang bersifat menentukan yang sebelumnya disembunyikan oleh pihak lawan, yang seharusnya dapat mempengaruhi hasil putusan.
 - (c.) Putusan diambil berdasarkan tipu muslihat atau tindakan curang yang

dilakukan oleh salah satu pihak selama proses pemeriksaan perselisihan.

- (d.) Putusan yang dikeluarkan melebihi batas kewenangan yang dimiliki oleh arbiter dalam konteks hubungan industrial.
- (e.) Putusan tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga tidak dapat diterima secara hukum.
- (f.) Pihak yang merasa dirugikan memiliki saluran hukum untuk meminta pembatalan putusan jika ada bukti atau alasan yang kuat berdasarkan unsur-unsur di atas (Pasal 52 Ayat 1).
- (g.) Perselisihan yang berkaitan dengan hubungan industrial, baik yang sedang dalam proses penyelesaian maupun yang telah diselesaikan melalui mekanisme arbitrase, tidak dapat diajukan kembali ke Pengadilan Hubungan Industrial. Setelah suatu perselisihan diselesaikan melalui arbitrase, keputusan yang dihasilkan bersifat final dan mengikat, sehingga para pihak yang terlibat tidak memiliki hak untuk membawa kembali perkara tersebut ke pengadilan (Pasal 53).

4. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan

a) Penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Menurut Zaeni Asyhadie, pengadilan hubungan industrial merupakan sebuah lembaga peradilan khusus yang beroperasi di dalam lingkungan peradilan umum. Pengadilan ini memiliki peran penting dalam menyelesaikan berbagai perselisihan yang berkaitan dengan hubungan antara pekerja dan pengusaha. Pengadilan hubungan industrial bertugas dan berwenang untuk memeriksa dan memutus :²⁴

1) Tingkat Pertama

Pengadilan ini berwenang menangani dan memutuskan perselisihan yang berkaitan dengan hak-hak pekerja serta masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Ini mencakup kasus-kasus di mana pekerja merasa haknya dilanggar atau tidak dipenuhi oleh pengusaha, serta situasi di mana terjadi sengketa terkait PHK yang dianggap tidak adil.

2) Tingkat Pertama dan Terakhir

Pengadilan ini juga memiliki kewenangan untuk memutuskan perselisihan kepentingan antara pekerja dan pengusaha, serta konflik yang terjadi antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan. Dalam hal ini, pengadilan dapat memberikan keputusan yang bersifat final, sehingga menjadi

²⁴ Asyhadie, Zaeni, Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2007, hlm, 158.

rujukan bagi pihak-pihak yang bersengketa.

Pengadilan yang menangani perselisihan hubungan industrial merupakan lembaga peradilan khusus yang dibentuk di dalam struktur pengadilan negeri. Pengadilan ini memiliki kewenangan untuk memeriksa, mengadili, dan memberikan putusan atas berbagai jenis perselisihan yang muncul dalam konteks hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Pembentukan Pengadilan Hubungan Industrial berlandaskan pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang ditetapkan untuk memberikan mekanisme penyelesaian yang lebih efektif dan efisien bagi konflik yang terjadi di sektor ketenagakerjaan.

Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang berada dalam lingkungan peradilan umum. Meskipun Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mendefinisikan tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial, Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman menyatakan bahwa semua urusan peradilan, termasuk teknis yudisial, organisasi, administrasi, dan finansial, berada di bawah Mahkamah Agung. Realisasi ini tercermin dalam KEPRES Nomor 21 Tahun 2004 tentang pengalihan organisasi,

administrasi, dan finansial dalam Lingkungan Peradilan Umum, Peradilan Tata Usaha Negara, dan Peradilan Agama ke Mahkamah Agung, serta KEPRES Nomor 56 Tahun 2004 untuk peralihan Peradilan Militer. Oleh karena itu, Pengadilan Hubungan Industrial berada di bawah Mahkamah Agung.

Melalui Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pengadilan Hubungan Industrial akan didirikan di setiap Pengadilan Negeri di kabupaten atau kota yang berlokasi di ibukota provinsi. Namun, pengadilan ini juga dapat dibentuk di daerah kabupaten atau kota yang padat industri, melalui Keputusan Presiden. Hal ini bertujuan untuk menjamin adanya fasilitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang lebih dekat dengan lokasi sengketa.

Untuk tahap pertama implementasi, direncanakan akan ada 35 (tiga puluh lima) Pengadilan Hubungan Industrial yang dibentuk. Distribusi ini mencakup 32 (tiga puluh dua) ibukota provinsi, sehingga semua provinsi memiliki akses mudah ke pengadilan spesialis ini. Selain itu, tiga pengadilan akan didirikan di daerah-daerah yang padat industri dan memiliki potensi terjadinya sengketa yang cukup tinggi. Dengan demikian, pengadilan ini dapat lebih efektif dalam menyelesaikan kasus-kasus yang terkait dengan hubungan industrial di berbagai wilayah Indonesia.

Dalam Pasal 56 menjelaskan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial mempunyai wewenang untuk meninjau dan memutus :

- 1) Perselisihan hak di tingkat pertama
- 2) Perselisihan kepentingan di tingkat pertama dan final
- 3) Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja di tingkat pertama
- 4) Perselisihan antara serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan di tingkat pertama dan terakhir

Pasal 60 ayat (1) menyebutkan bahwa susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri terdiri dari:

- 1) Hakim Karier
- 2) Hakim Ad-Hoc

Pasal 60 ayat (2) menyebutkan bahwa susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung terdiri dari:

- 1) Hakim Agung
- 2) Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung
- 3) Panitera

C. Tinjauan Tentang Mediasi dan Mediator

1. Pengertian Mediasi dan Mediator

Rachmadi Usman mengemukakan bahwa istilah “mediasi” berasal dari kata asing “*mediation*”, yang merujuk pada metode penyelesaian perselisihan yang melibatkan pihak ketiga sebagai penengah. Pihak ketiga dikenal sebagai mediator, yang berfungsi untuk memfasilitasi dialog antara pihak-pihak yang berselisih, dengan tujuan mencapai solusi yang

saling menguntungkan. Mediator tidak memiliki kekuasaan untuk mengambil keputusan, tetapi memberikan izin yang sangat penting dalam menciptakan suasana yang mendukung negosiasi.²⁵

Menurut Goodpaster, mediasi merupakan suatu proses negosiasi yang bertujuan untuk menyelesaikan masalah, di mana seorang mediator yang bersikap netral dan tidak memihak berperan dalam membantu pihak-pihak yang terlibat untuk mencapai kesepakatan yang saling memuaskan.²⁶ Di sisi lain, John W. Head mendefinisikan mediasi sebagai suatu metode penengahan di mana seorang individu berfungsi sebagai jembatan komunikasi antara pihak-pihak yang berselisih, sehingga perbedaan pandangan mereka terkait sengketa dapat dipahami dengan lebih baik dan berpotensi untuk diselesaikan.²⁷

Menurut Gunawan Widjaja, mediasi merupakan suatu metode penyelesaian alternatif yang melibatkan pihak ketiga dengan peran yang sangat terbatas. Pihak ketiga ini bertindak sebagai penengah yang pasif, tanpa memiliki izin untuk memberikan saran atau mengambil keputusan dalam mengakhiri pernikahan. Mereka hanya berfungsi sebagai fasilitator yang membantu kedua belah pihak untuk mencapai kesepakatan melalui

²⁵ Usman, Rachmadi, *Aspek-Aspek Hukum Perbankan Di Indonesia*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama, 2003. hlm,79.

²⁶ Gary Goodpaster, *Tinjauan Terhadap Penyelesaian Sengketa dalam Arbitrase di Indonesia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1995. hlm, 11.

²⁷ Ahmad Yani dan Gunawan Widjaja, *Seri Hukum Bisnis: Kepailitan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta. 2002, hlm, 2.

diskusi dan negosiasi, tanpa campur tangan langsung dalam proses pengambilan keputusan.

Mediasi diartikan dalam Pasal 1 butir 6 Peraturan Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2003 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan (PERMA No. 2 Tahun 2003) sebagai suatu proses penyelesaian sengketa yang melibatkan perundingan antara pihak-pihak yang berselisih, dengan dukungan seorang mediator yang bertugas memfasilitasi dialog dan mencapai kesepakatan.

Dalam Pasal 1 Angka 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, mediasi didefinisikan sebagai proses penyelesaian yang meliputi hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antar serikat pekerja atau serikat atau serikat buruh dalam satu perusahaan. Proses ini dilakukan melalui musyawarah yang difasilitasi oleh seorang atau lebih mediator yang bersifat netral. Mediasi bertujuan untuk mencapai kesepakatan antara pihak-pihak yang berselisih melalui perundingan yang dipandu oleh mediator, tanpa adanya pihak yang dirugikan dan dengan tujuan mencapai solusi yang adil dan efektif.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi menurut ketentuan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, didahului dengan tahapan sebagai berikut:

- 1) Jika perundingan bipartit gagal, salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di

bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti upaya penyelesaian secara bipartit sudah dilakukan.

- 2) Setelah menerima pencatatan, instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase.
- 3) Jika dalam waktu 7 (tujuh) hari para pihak tidak menetapkan pilihan, instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian kepada mediator.

Menurut Kamus Bahasa Indonesia, mediator adalah pihak yang berfungsi sebagai perantara, penghubung, atau penengah dalam menyelesaikan perselisihan. Dalam proses mediasi, seorang mediator memainkan peran kunci sebagai penghubung antara kedua belah pihak yang berselisih. Tujuan utama mediator adalah membantu mencapai kesepakatan yang memuaskan bagi semua pihak yang terlibat dalam konflik.

Menurut Emirzon, ada beberapa macam-macam tipe mediator sebagai berikut:²⁸

1) Mediator Hubungan Sosial

Dalam masyarakat pedesaan, figure mediator hubungan sosial seperti pemuka adat, pemuka masyarakat, dan alim ulama sering ditemui. Mereka memiliki karakteristik seperti memiliki hubungan sosial dengan salah satu

²⁸ Emirzon, Joni, 2001, *Alternatif Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. hlm, 76-78.

pihak, bertindak sebagai mediator berdasarkan wibawa atau pengaruh pribadi, dan menggunakan wibawa atau pengaruh tersebut untuk mendorong penyelesaian masalah atau sengketa.

2) Mediator Autoritatif

Mediator yang berfungsi di instansi pemerintah memiliki peran untuk berkolaborasi dengan semua pihak dalam mencari penyelesaian yang adil dan menyeluruh, sesuai dengan batas kewenangan yang ada. Mereka dilengkapi dengan sumber daya yang diperlukan untuk mendukung pemantauan serta pelaksanaan kesepakatan yang telah disepakati.

3) Mediator Mandiri

Mediator Mandiri merupakan individu yang tidak memiliki hubungan apa pun, baik langsung maupun tidak langsung dengan pihak-pihak yang terlibat konflik. Selain itu, mereka tidak memiliki sumber daya untuk memantau pelaksanaan kesepakatan yang dicapai selama sesi mediasi.

Mediator Hubungan Industrial, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 Angka 12 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 merupakan pegawai dari instansi pemerintah yang memiliki tanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan. UntUK dapat berfungsi sebagai mediator, individu tersebut harus memenuhi syarat-syarat tertentu yang ditentukan oleh Menteri. Tugas utama mediator adalah melakukan proses mediasi antara

pihak-pihak yang terlibat dalam kejadian buruk, serta memberikan rekomendasi tertulis. Rekomendasi ini bertujuan untuk membantu menyelesaikan berbagai jenis kemunduran, termasuk yang berkaitan dengan hak pekerja, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan juga konflik antara pekerja atau buruh dalam satu perusahaan.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (KEPMEN) Nomor 92/MEN/2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Cara Mediasi dikeluarkan sebagai pelaksanaan dari Pasal 9 huruf g dan Pasal 16 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Oleh karena itu, Peraturan Menteri ini menjadikan mediator hubungan Industrial sebagai Pegawai Negeri Sipil yang dipercayakan dengan tanggung jawab, sah dan hak sepenuhnya oleh pejabat yang berwajib untuk melaksanakan program pembinaan dan pengembangan hubungan industrial serta menyelesaikan hambatan hubungan industri sesuai dengan ketentuan pada Pasal 1 Ayat (4).

2. Persyaratan Mediator

Dalam Undang-Undang Pasal 9 Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa mediator dalam hubungan industrial harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

- 1) Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
- 2) Warga negara Indonesia

- 3) Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter
- 4) Menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan
- 5) Berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela
- 6) Berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1); dan
- 7) Syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri

Adapun dalam Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 92 Tahun 2004 syarat-syarat mediator adalah sebagai berikut :

- 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 di bidang ketenagakerjaan
- 6) Berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela
- 7) Berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1)
- 8) Memiliki legitimasi dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Dijelaskan dalam Pasal 3 Ayat (1) untuk memperoleh legitimasi mediator harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- 1) Telah berhasil menyelesaikan dan memperoleh sertifikat dan program pendidikan dan pelatihan teknis tentang hubungan industrial dan standar kerja, yang diselenggarakan oleh Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia.
- 2) Telah melaksanakan tugas di bidang pelatihan hubungan industrial selama minimal satu tahun setelah menyelesaikan pelatihan pendidikan dan teknis mengenai hubungan industri dan syarat kerja.

3. Kewenangan dan Tugas Mediator

Sebagai pihak yang netral dan bertindak sebagai penengah dalam penyelesaian perselisihan antara para pihak, Pasal 9 KEPMEN Nomor 92 Tahun 2004 menetapkan bahwa mediator mempunyai wewenang untuk mengelola proses mediasi, yaitu mencakup:

- 1) Mendorong pihak-pihak yang berselisih untuk melakukan perundingan terlebih dahulu dengan itikad baik sebelum memulai proses mediasi.
- 2) Mengumpulkan informasi, dokumen, dan surat-surat yang relevan terkait dengan kelainan yang ada.
- 3) Menghadirkan saksi atau saksi ahli dalam proses mediasi jika diperlukan dari para pihak serta lembaga atau instansi terkait untuk mendukung proses mediasi.
- 4) Menerima atau menolak wakil atau pihak-pihak yang berselisih jika mereka tidak memiliki surat kuasa yang sah untuk mewakili.

Mediator memiliki tugas dan juga tanggung jawab untuk melakukan mediasi dengan pihak yang berselisih untuk menyelesaikan masalah seperti hak, pemangku kepentingan, pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antar pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan saja, sesuai dengan ketentuan yang terdpt dalam Pasal 7 KEPMEN No. 92 Tahun 2004. Kewajiban mediator diatur dalam Pasal 8 KEPMEN Nomor 92 Tahun 2004, yaitu :

- 1) Memanggil para pihak yang berselisih untuk mendengar keterangan yang diperlukan.
- 2) Mengatur dan memimpin proses mediasi.
- 3) Bantuan dalam membuat perjanjian bersama jika terdapat kesepakatan.
- 4) Membuat anjuran tertulis jika kesepakatan tidak tercapai.
- 5) Membut risiko penyelesaian gangguan hubungan industrial jika kesepakatan tidak tercapai.
- 6) Melakukan laporan hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

4. Peran dan Fungsi Mediator

Seorang mediator memiliki peran dan fungsi yang sangat spesifik dalam menyelesaikan perselisihan. Meskipun pandangan para ahli hukum mengenai fungsi dan peran mediator dapat bervariasi, esensi dari peran tersebut tetap serupa. Menurut Fuller dalam pandangan Riskin, Westbrook, dan Suyud M, fungsi dan peran seorang mediator mencakup beberapa aspek penting:

- 1) Sebagai katalisator, dalam konteks mediasi istilah katalisator mengacu pada peran

mediator yang mendorong lahirnya suasana konstruktif dalam diskusi. Hal ini berarti bahwa kehadiran mediator dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas proses perundingan, sehingga para pihak lebih siap untuk berdiskusi dan mencari solusi yang saling menguntungkan.

- 2) Sebagai pendidik, mediator berperan sebagai individu yang bertanggung jawab untuk memahami aspirasi, prosedur operasional, dan batasan-batasan setiap pihak terkait. Oleh karena itu, mediator harus berusaha untuk ikut serta dalam dinamika perbedaan antara para pihak, sehingga mediator dapat memahami perspektif dan kebutuhan masing-masing. Dalam hal ini, mediator harus berpartisipasi aktif dalam membangkitkan kesadaran dan pemahaman akan perbedaan-perbedaan tersebut guna menciptakan suasana dialog yang lebih harmonis dan produktif.
- 3) Sebagai penerjemah, mediator harus berkecimpung dalam tugas menginterpretasikan dan merepresentasikan gagasan, permintaan, atau usulan dari salah satu pihak ke arah pihak lainnya. Proses ini dilakukan dengan menggunakan kata-kata yang tepat dan ekspresi yang efektif, sehingga isi pesan aslinya tetap tercermin dengan jelas dan akurat, tanpa menghilangkan makna dasarnya.
- 4) Sebagai narasumber, mediator seharusnya berusaha memanfaatkan berbagai sumber informasi yang tersedia, seperti Kitab, As-

Sunah, Al-Qur'an. Hal ini penting agar mediator dapat memberikan informasi yang akurat dan relevan dalam proses mediasi, sehingga membantu pihak-pihak memahami konteks dan dasar hukum yang mendasari permasalahan yang sedang dihadapi.

- 5) Sebagai penyandang berita buruk, mediator harus memahami bahwa pihak yang bersengketa dalam proses perundingan cenderung mengalami emosi kuat. Oleh karena itu, mediator diharapkan melakukan pertemuan secara terpisah dengan tiap pihak untuk menampung keluhannya dan usulan-usulan para pihak. Pertemuan terpisah ini memungkinkan mediator untuk mengidentifikasi dan mengurus emosi yang mungkin mengganggu proses perundingan, sehingga menciptakan lingkungan yang lebih stabil dan nyaman.
- 6) Sebagai agen realitas, mediator harus memberikan pemahaman yang jelas kepada salah satu pihak bahwa tujuan yang mereka inginkan mungkin tidak realistis untuk dicapai dalam proses perundingan. Mediator harus membantu pihak tersebut melihat batasan-batasan dan kemungkinan yang ada, sehingga mereka dapat menyesuaikan harapan dengan situasi yang sebenarnya.
- 7) Sebagai kambing hitam, mediator harus siap menghadapi kritik dan tuduhan dari pihak-pihak yang bersengketa, terutama ketika membuat kesepakatan hasil perundingan.

Mediator harus bermentalitas untuk bertindak sebagai pihak yang salah dalam beberapa aspek, namun tetap profesional dan netral dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Mediator memiliki peran yang sangat penting dalam penyelesaian perselisihan, seperti yang dijelaskan oleh Christopher W. Moore. Adapun fungsi mediator yaitu mencakup:²⁹

1) Menjadi penguji kenyataan

Mediator bertindak sebagai penguji fakta-fakta yang relevan terkait kasus tersebut. Hal ini dilakukan supaya semua informasi yang digunakan dalam diskusi atau negosiasi akurat dan tidak salah.

2) Memeriksa kebutuhan

Dalam tahap ini, mediator memastikan bahwa setiap solusi yang diajukan sebenarnya memenuhi kebutuhan dan persyaratan masing-masing pihak. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa solusi yang dicapai sesuai dengan apa yang diminta oleh kedua belah pihak.

3) Membantu menentukan pilihan

Mediator membantu para pihak untuk mempertimbangkan opsi yang berbeda dengan skala panjang dan singkat. Hal ini melibatkan analisis potensi jangka pendek dan jangka panjang dari setiap alternatif yang diusulkan.

4) Menimbulkan keraguan tentang alternatif lain

²⁹ Christopher W Moore, *mediasi lingkungan*, (Jakarta: Indonesia center and CDRA, 1995), hlm 41.

Dalam proses mediasi ini, mediator juga menstimulasi keraguan tentang apakah ada alternatif lain yang mungkin lebih baik dari opsi yang saat ini sedang dipertimbangkan. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa tidak ada solusi yang lebih optimal yang belum dieksplorasi.

5) Membantu dalam memilih dan modifikasi opsi

Setelah mengidentifikasi opsi-opsi yang relevan, mediator membantu pihak untuk memilih dan memodifikasi opsi-opsi tersebut. Proses ini melibatkan diskusi intensif untuk menyesuaikan detail-detail yang spesifik supaya cocok dengan kebutuhan masing-masing pihak.

6) Melihat alternatif terbaik dan terburuk

Fungsinya juga membantu para pihak untuk melihat alternatif terbaik dan terburuk yang mungkin terjadi dalam konteks mediasi. Hal ini membantu dalam membuat keputusan yang lebih rasional dan realistis.

7) Identifikasi keuntungan dan kerugian

Mediator membantu pihak-pihak mengidentifikasi keuntungan dan juga kerugian dari setiap solusi yang ditawarkan. Hal ini sangat penting untuk memastikan bahwa setiap pilihan yang diambil memiliki dasar yang kuat dan tidak terlalu beresiko.

Setelah memahami fungsi mediator, penting untuk mengenali peran-peran yang harus dimiliki oleh seorang mediator dalam proses penyelesaian

perselisihan. Berikut ini peran kuat yang harus dimiliki mediator :

- 1) Mempersiapkan dan mencatat proses perundingan

Mediator bertanggung jawab untuk melakukan persiapan sebelum perundingan dimulai. Ini mencakup pengaturan tempat, waktu, dan agenda pertemuan. Selama perundingan, mediator juga mencatat semua poin penting yang dibahas, keputusan yang diambil, dan kesepakatan yang dicapai. Notulensi yang baik sangat penting untuk memastikan bahwa semua pihak memiliki pemahaman yang sama tentang apa yang telah dibahas.

- 2) Merumuskan dan mengartikulasikan kesepakatan

Setelah diskusi berlangsung, mediator membantu merumuskan kesepakatan yang dicapai oleh para pihak. Ini melibatkan pengumpulan berbagai pandangan dan usulan dari masing-masing pihak dan menyusunnya menjadi kesepakatan yang jelas dan dapat dipahami. Mediator juga berperan untuk memastikan bahwa semua pihak sepakat dengan rumusan kesepakatan tersebut.

- 3) Membantu para pihak memahami perselisihan/sengketa

Mediator berperan dalam membantu para pihak menyadari bahwa memecahkan bukanlah sebuah pertarungan yang harus dimenangkan, melainkan sebuah masalah yang perlu

diselesaikan secara kolaboratif. Dengan mengubah perspektif ini, mediator dapat menciptakan suasana yang lebih positif dan konstruktif selama proses mediasi.

4) Membantu analisis pilihan pemecahan masalah

Mediator mendukung para pihak dalam memecahkan berbagai opsi pemecahan masalah yang mungkin ada. Ini termasuk mengeksplorasi solusi dan mempertimbangkan konsekuensi dari setiap pilihan. Mediator membantu para pihak untuk berpikir kritis tentang pilihan-pilihan tersebut supaya dapat mengambil keputusan yang lebih baik.

Dalam praktiknya, terdapat beberapa peran tambahan yang sering muncul selama proses penyelesaian perselisihan atau perundingan, yaitu sebagai berikut :

1) Menumbuhkan dan mempertahankan kepercayaan di antara para pihak

Mediator berperan sebagai jembatan antara para pihak, menumbuhkan kepercayaan dengan cara bersikap netral dan adil. Dengan membangun hubungan saling percaya, mediator dapat menciptakan lingkungan di mana para pihak merasa nyaman untuk berbagi pandangan dan kekhawatiran.

2) Menjelaskan proses dan memberi arahan para pihak

Mediator menjelaskan langkah-langkah proses mediasi kepada para pihak, serta memberikan pengarahan mengenai teknik komunikasi yang efektif. Ini termasuk cara

mendengarkan aktif dan menyampaikan pendapat tanpa menyinggung pihak lain, sehingga suasana tetap nyaman.

3) Membantu menghadapi situasi dan kenyataan

Dalam menghadapi situasi sulit, mediator membantu para pihak untuk menerima kenyataan yang ada dan mengelola emosi mereka. Mediator memberikan dukungan emosional serta membantu para pihak untuk tetap fokus pada tujuan penyelesaian perselisihan.

4) Mengajarkan proses tawar menawar

Mediator memberikan bimbingan tentang tawar menawar kepada para pihak, termasuk cara untuk mengajukan penawaran, melakukan kompromi, dan mencapai kesepakatan tanpa merugikan salah satu pihak.

5) Mengumpulkan informasi penting

Mediator berperan dalam membantu para pihak mengumpulkan informasi relevan yang diperlukan untuk mengambil keputusan yang tepat. Ini bisa mencakup data statistik, dokumen hukum, atau pendapat ahli yang dapat memperjelas situasi.

6) Menciptakan pilihan-pilihan solusi

Mediator menciptakan berbagai pilihan solusi berdasarkan informasi yang telah dikumpulkan dan analisis yang dilakukan bersama para pihak. Dengan menyediakan alternatif-alternatif ini, mediator memudahkan proses pencarian solusi dan meningkatkan kemungkinan tercapainya kesepakatan.

5. Tipologi Mediator ³⁰

Moore dalam bukunya menjelaskan bahwa mediator dapat dibedakan menjadi tiga tipologi yaitu diantaranya:

a) Tipologi Pertama (Mediator Jaringan Sosial)

Pada tipologi pertama yaitu mediator jaringan sosial, peran mediator ditentukan oleh adanya hubungan sosial yang erat antara mediator dan para pihak yang terlibat dalam perselisihan. Mediator dalam tipe ini biasanya merupakan individu yang memiliki kedekatan pribadi atau profesional dengan kedua belah pihak. Hubungan ini bisa berupa persahabatan, kekerabatan, atau koneksi komunitas yang membuat mediator lebih memahami dinamika dan kepentingan masing-masing pihak. Dengan latar belakang hubungan ini, mediator diharapkan dapat menciptakan suasana yang lebih akrab dan saling percaya, sehingga memudahkan proses penyelesaian perselisihan.

b) Tipologi Kedua (Mediator Otoritatif)

Tipologi kedua yaitu mediator otoritatif, berperan dalam membantu pihak-pihak yang bersengketa untuk menyelesaikan perbedaan. Mediator jenis ini memiliki posisi yang kuat dan mampu mempengaruhi hasil akhir dari proses mediasi. Meskipun demikian, mediator otoritatif tidak menggunakan kewenangan atau pengaruhnya secara langsung selama mediasi.

³⁰ Syahrizal Abbas, *mediasi dalam hukum syariah, hukum adat, dan hukum nasional*, (Jakarta; Kencana, 2011) hlm. 74-76.

Meyakini bahwa penyelesaian perselisihan seharusnya berasal dari kesepakatan antara pihak-pihak yang berselisih, bukan ditentukan oleh mediator itu sendiri. Dengan pendekatan ini, mediator otoritatif berupaya menciptakan lingkungan yang mendukung dialog, di mana para pihak merasa didengarkan dan terlibat dalam proses penyelesaian masalah.

c) Tipologi Ketiga (Mediator Independen)

Tipologi ketiga yaitu mediator independen, yang memiliki kemampuan untuk menjaga jarak baik dari pihak yang bersengketa maupun dari isu yang sedang dihadapi. Jenis mediator ini cenderung lebih banyak ditemukan di masyarakat, terutama di lingkungan yang mendorong nilai-nilai kemandirian. Mediator independen ini berperan sebagai pihak netral yang tidak terikat oleh hubungan pribadi atau afiliasi dengan salah satu pihak. Budaya yang mengedepankan kemandirian berkontribusi pada lahirnya mediator profesional. Dalam hal ini, mediator independen dilatih untuk mengembangkan keterampilan komunikasi dan menyelesaikan konflik tanpa terpengaruh oleh kepentingan pribadi.

D. Tinjauan Tentang Teori Efektivitas

Istilah “efektif” berasal dari bahasa Inggris, yaitu “*effective*” yang memiliki makna keberhasilan dalam mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan dengan baik. Pada kamus ilmiah populer, efektivitas

didefinisikan sebagai kemampuan untuk menggunakan sesuatu secara tepat, guna memberikan manfaat yang optimal, atau mendukung tercapainya suatu target tertentu. Sementara itu, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kata “efektif” merujuk pada sesuatu yang dapat memberikan efek, dampak, atau pengaruh tertentu yang signifikan, baik berupa akibat maupun kesan, terutama sejak diberlakukannya suatu undang-undang atau peraturan. Dengan demikian, efektivitas tidak hanya mencakup keberhasilan dalam pelaksanaan, tetapi juga mengacu pada hasil nyata yang sesuai dengan tujuan awal serta dampaknya terhadap situasi atau kondisi tertentu.³¹

Efektivitas dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara esensial, efektivitas merupakan metric yang mengukur sejauh mana target atau sasaran yang telah direncanakan dapat direalisasikan. Dalam ranah sosiologi hukum, hukum memiliki peran penting sebagai *tool of social control* yakni alat untuk menciptakan keseimbangan dalam masyarakat. Fungsi ini bertujuan untuk menjaga harmoni antara stabilitas dan perubahan sosial yang terjadi. Selain itu, hukum juga berperan sebagai *tool of social engineering* yang berarti hukum digunakan sebagai sarana untuk mendorong pembaruan dan transformasi dalam kehidupan masyarakat.³²

³¹ Kamus Besar Bahasa Indonesia . 2002. Jakarta. Balai Pustaka, 284.

³² Rismana, Daud. *Perspektif Teori Sistem Hukum Dalam Kebijakan Vaksinasi Di Tengah Pandemi Covid-19*, Jurnal IUS Kajian Hukum Dan Keadilan, Vol.9, No.3 Desember (2021), 595.

Sebagian besar literatur hukum mendefinisikan hukum sebagai suatu sistem norma yang bersifat imperatif dan koersif, yang mengatur perilaku masyarakat melalui serangkaian perintah dan larangan yang mengikat. Hukum berpotensi untuk mengubah kerangka berpikir masyarakat, dari pola pikir yang berorientasi pada tradisi menuju pola pikir yang lebih rasional dan modern. Efektivitas hukum merupakan sebuah rangkaian tindakan yang dirancang untuk memastikan bahwa hukum yang berlaku dapat diimplementasikan secara efektif.

Untuk mengukur sejauh mana suatu hukum efektif, langkah awal yang krusial adalah dengan mengkaji tingkat kepatuhan masyarakat yang menjadi target utama dari pemberlakuan hukum tersebut. Apabila mayoritas masyarakat mematuhi hukum tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hukum yang bersangkutan memiliki tingkat efektivitas yang memadai. Kendati demikian, perlu ditekankan bahwa tingkat kepatuhan saja tidak serta-merta menjamin efektivitas hukum secara menyeluruh. Hal ini dikarenakan kepatuhan individu terhadap hukum seringkali didorong oleh berbagai kepentingan yang bersifat subjektif.³³ Meskipun suatu aturan hukum dipatuhi oleh sebagian besar masyarakat, tingkat efektivitasnya tetap perlu dievaluasi secara lanjut, dengan mempertimbangan beberapa faktor diantaranya seperti kepatuhan (*compliance*), identifikasi (*identification*), atau internalisasi (*internalization*).

³³ Achmad Ali, *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) Dan Teori Peradilan (Judicial Prudence) Termasuk Interpretasi, Undang-Undang (Legisprudence)*, Jakarta, Penerbit Kencana, 2009, 375.

Menurut Soerjono Soekanto adalah bahwa efektif atau tidaknya suatu hukum ditentukan oleh 5 (lima) faktor, yaitu :³⁴

1. Faktor hukumnya sendiri (Undang-Undang).
2. Faktor penegak hukum, yaitu pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum.
3. Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum.
4. Faktor masyarakat, yaitu lingkungan dimana hukum tersebut berlaku atau ditetapkan.
5. Faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup.

Kelima faktor yang telah diidentifikasi saling berhubungan secara signifikan, dan bersama-sama membentuk esensi dari penegakan hukum. Selain itu, faktor-faktor ini juga berfungsi sebagai indikator utama untuk mengukur efektivitas penegakan hukum dalam suatu sistem.³⁵ Pada elemen pertama, kemampuan hukum tertulis untuk beroperasi dengan baik sangat bergantung pada karakteristik dan kualitas dari aturan hukum itu sendiri. Hal ini mencakup aspek-aspek seperti kejelasan, konsisten, dan relevansi dari norma-norma yang ditetapkan. Aturan hukum yang jelas dan terperinci akan memudahkan penerapan dan penegakan, sedangkan peraturan yang ambigu atau

³⁴ Soerjono Soekanto, 1983, *Penegakan Hukum*, Bina Cipta, Bandung.

³⁵ Noor, Afif. "Membangun kultur penegak hukum yang berintegritas dalam penegakan hukum." *Ulil Albab: Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 1, no. 6 (2022): 1660-68.

tidak konsisten dapat menyebabkan ketidakpastian dan kesulitan dalam implementasi.

Menurut Soerjono Soekanto ukuran efektivitas pada faktor hukumnya sendiri (Undang-Undang) adalah:³⁶

1. Peraturan yang ada mengenai bidang-bidang kehidupan tertentu adalah cukup sistematis.
2. Peraturan yang ada mengenai bidang-bidang kehidupan tertentu sudah cukup sinkron.
3. Secara hierarki dan kuantitatif peraturan-peraturan yang mengatur bidang-bidang kehidupan tertentu sudah mencukupi.
4. Penerbitan peraturan-peraturan tertentu sudah sesuai dengan persyaratan yuridis yang ada.

Pada elemen kedua, efektivitas kinerja hukum tertulis sangat bergantung paada peran aparat penegak hukum. Aparat penegak hukum yang berkualitas dan profesional merupakan faktor kunci dalam memastikan bahwa hukum dapat diterapkan secara efektif. Kehandalan aparat mencakup dua aspek utama yaitu keterampilan profesional dan sikap mental yang baik.

Keterampilan profesional merujuk pada kemampuan teknis yang dimiliki oleh aparat penegak hukum dalam menjalankan tugas. Seperti halnya pemahaman yang mendalam tentang hukum, prosedur penegakan, serta keterampilan dalam investigasi dan pengambilan keputusan. Sementara itu, sikap mental yang baik mencakup integritas, etika, dan komitmen terhadap prinsip-prinsip keadilan. Aparat penegak

³⁶ Soerjono Soekanto, 2008, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

hukum yang memiliki mentalitas yang baik cenderung lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat dan mampu menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab.

Menurut Soerjono Soekanto bahwa masalah yang berpengaruh terhadap efektivitas hukum tertulis ditinjau dari segi aparat akan bergantung pada hal berikut:³⁷

1. Sampai sejauh mana petugas terikat oleh peraturan-peraturan yang ada.
2. Sampai batas mana petugas diperkenankan memberikan kebijakan.
3. Teladan macam apa yang sebaiknya diberikan oleh petugas kepada masyarakat.
4. Sampai sejauh mana derajat sinkronisasi penugasan-penugasan kepada petugas sehingga memberikan batas-batas yang tegas pada wewenangnya.

Pada elemen ketiga ketersediaan fasilitas mencakup sarana dan prasarana bagi aparat penegak hukum menjadi faktor krusial dalam mendukung efektivitas pelaksanaan tugas mereka. Fasilitas ini sebagaimana diungkapkan oleh Soerjono Soekanto, berfungsi sebagai salah satu indikator utama dalam menilai efektivitas elemen-elemen prasarana yang ada. Prasarana yang disediakan harus dirancang sedemikian rupa sehingga secara jelas memberikan kontribusi terhadap kelancaran dan efisiensi tugas aparat di lokasi kerja. Sarana yang memadai seperti peralatan

³⁷ Soerjono Soekanto, 2008, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

teknologi, ruang kerja yang nyaman, dan akses terhadap informasi yang relevan, berperan penting dalam meningkatkan kinerja aparat penegak hukum. Adapun elemen-elemen tersebut adalah :

1. Prasarana yang telah ada apakah telah terpelihara dengan baik.
2. Prasarana yang belum ada perlu diadakan dengan memperhitungkan angka waktu pengadaannya.
3. Prasarana yang kurang perlu segera dilengkapi.
4. Prasarana yang rusak perlu segera diperbaiki.
5. Prasarana yang macet perlu segera dilancarkan fungsinya.
6. Prasarana yang mengalami kemunduran fungsi perlu ditingkatkan lagi fungsinya.

Dari faktor kondisi masyarakat, elemen pengukur efektivitasnya adalah yang tergantung dari :

1. Faktor penyebab masyarakat tidak mematuhi aturan walaupun peraturan yang baik.
2. Faktor penyebab masyarakat tidak mematuhi peraturan walaupun sangat baik dan aparat sudah sangat berwibawa.
3. Faktor penyebab masyarakat tidak mematuhi peraturan baik, petugas atau aparat berwibawa serta fasilitas mencukupi.

Elemen tersebut di atas memberikan pemahaman bahwa disiplin dan kepatuhan masyarakat tergantung dari motivasi yang secara internal muncul.

Internalisasi faktor ini berlangsung pada setiap individu yang merupakan elemen terkecil dalam struktur komunitas sosial. Dalam hal ini, tingkat kepatuhan hukum masyarakat menjadi salah satu parameter penting untuk mengevaluasi efektivitas

penerapan hukum. Kepatuhan masyarakat terhadap hukum dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal seperti nilai-nilai pribadi, sikap, dan keyakinan individu.³⁸ Faktor eksternalnya termasuk kondisi sosial, budaya, dan lingkungan dimana individu tersebut berada. Faktor-faktor ini saling berinteraksi dan berkontribusi terhadap pembentukan sikap kepatuhan hukum. Pemahaman individu terhadap norma dan peraturan hukum, serta motivasi untuk mematuhi hukum, sangat menentukan tingkat kepatuhan dalam masyarakat secara keseluruhan.

Romli Atmasasmita dalam analisisnya mengemukakan bahwa efektivitas penegakan hukum tidak hanya dipengaruhi oleh sikap mental aparaturnya penegak hukum, seperti hakim, jaksa, polisi, dan penasihat hukum, tetapi juga faktor sosialisasi hukum yang sering diabaikan.³⁹ Sosialisasi hukum merujuk pada proses di mana masyarakat memahami dan menginternalisasi norma-norma hukum yang ada. Lebih lanjut, Soerjono Soekanto menjelaskan bahwa suatu hukum dapat dianggap efektif apabila yang bersangkutan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas hukum diukur dari dampak positif yang dihasilkan, yaitu sejauh mana hukum dapat membimbing dan mengubah perilaku individu atau

³⁸ Sulaiman, Eman, "Hukum dan Kepentingan Masyarakat (Memosisikan Hukum sebagai Penyeimbang Kepentingan Masyarakat) Jurnal Hukum Diktum, Vol. 11/No.1/Januari/2016.

³⁹ Romli Atmasasmita, 1996, *Sistem Peradilan Pidana : Perspektif Eksistensialisme Dan Abilisionisme*; Cet. II revisi, Bina Cipta, Bandung.

masyarakat untuk beradaptasi dengan norma-norma hukum. Penegakan hukum yang efektif tidak hanya bergantung paada aparat penegak hukum, tetapi juga pada pemahaman dan penerimaan masyarakat terhadap hukum itu sendiri.

BAB III
GAMBARAN UMUM PERANAN MEDIATOR DINAS
TENAGA KERJA KOTA SEMARANG DALAM
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL

A. Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang

1. Profil Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang

a. Kedudukan

Dinas Tenaga Kerja merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

b. Dasar Pembentukan

Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang merupakan salah satu perangkat daerah Pemerintah Kota Semarang. Hal ini tertuang dalam Peraturan Walikota Semarang 100 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Sistem Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang tertanggal 30 Desember 2021. (Perwal Nomor 100 Tahun 2021).

c. Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang

Berikut detail dari Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang :

- 1) Nama Instansi : Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang
- 2) Alamat : Jl. Ki Mangunsarkoro No. 21

- 3) Kelurahan : Karangkidul
- 4) Kecamatan : Semarang Tengah
- 5) Kota : Semarang 50241
- 6) Provinsi : Jawa Tengah
- 7) Telepon : (024) 8440335
- 8) Website : disnaker.semarangkota.go.id

d. Struktur Organisasi

Dalam mengelola suatu perusahaan, terdapat struktur organisasi yang menggambarkan pola interaksi antara tugas dan tanggung jawab setiap anggota. Berikut adalah Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang (Tahun 2021-Sekarang) :

Tabel 3.1

Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang

No.	Nama	Kedudukan
1.	Dr. Sutrisno, S.Km., MH.Kes.	Kepala Dinas
2.	Slamet Budi Utomo, S.Ag., S.H., M.Hum.	Sekretaris
3.	Widyarini, S.E.	Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
4.	Endah Wahyu Widjayanti, S.E.	Kepala Sub Bagian Keuangan dan Barang Milik Daerah
5.	Lilik Anjar Winantyo, S.Kom.	Sub Koordinator Perencanaan dan Evaluasi (Perencana Ahli Muda)

6.	Willar Haruman, S.E.,M.M.	Kepala Bidang Pelatihan Tenaga Kerja
7.	Dra. Ernie Triesniawaty, M.H.	Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
8.	Erlina Yulianti, S.E.	Kepala Bidang Informasi Pasar Kerja dan Produktivitas Kerja
9.	Ary Widyastuti, S.Sos.,MAP	Sub Koordinator Kelembagaan Pelatihan Kerja (Instruktur Muda)
10.	Arizal Jauhariansah, SAP, MAP	Sub Koordinator Pengembangan Analisa Kebutuhan Pelatihan (Instruktur Muda)
11.	Ratih Budi Sunamingtyas, S.Sos.	Sub Koordinator Sertifikasi Kompetensi Pelatihan (Instruktur Muda)
12.	Tri Wahyuning Hastuti, S.Sos., M.M.	Sub Koordinator Penempatan Tenaga Kerja (Pengantar Kerja Muda)
13.	Nanuk Hananto, S.Sos.	Sub Koordinator Perluasan

		Kesempatan Kerja (Pengantar Kerja Muda)
14.	Sri Setyanto, S.H.,M.Si.	Sub Koordinator Pemberdayaan Purna Kerja (Pengantar Kerja Muda)
15.	Diah Prihtiani, S.H.	Sub Koordinator Syarat-Syarat Kerja (Mediator Hubungan Industrial Muda)
16.	Arum Dwi Rahayu, S.H.	Sub Koordinator Informasi Pasar Kerja (Pengantar Keja Muda)
17.	Sapto Prihantono Cahyadi,SIP,M.Si.	Sub Koordinator Pemantauan dan Pengukuran Produktivitas Kerja (Pengantar Kerja Muda)
18.	Augus Tineke, S.H.	Kepala UPTD Balai Latihan Kerja
19.	Dina Nurani, S.Psi.	Kepala Sub Bagian Tata Usaha UPTD

*Sumber : Website Resmi Dinas Tenaga Kerja Kota
Semarang (disnaker.semarangkota.go.id)*

e. Tugas Pokok

Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Semarang bertanggung jawab untuk memberikan dukungan kepada pemimpin daerah dalam melaksanakan kegiatan pemerintahan yang berfokus pada ketenagakerjaan, serta dalam pengelolaan transmigrasi yang merupakan kewenangan di tingkat daerah.

f. Fungsi

- 1) Merumuskan Tugas di bidang penempatan tenaga kerja, perluasan lapangan kerja, pelatihan tenaga kerja, hubungan industri, dan jaminan sosial.
- 2) Mengembangkan rencana yang sejalan dengan visi dan misi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- 3) Mengkoordinasikan penugasan dalam pelaksanaan kegiatan kesekretariatan serta bidang-bidang terkait seperti pelatihan tenaga kerja, penempatan tenaga kerja, perluasan kerja, hubungan industrial, jaminan sosial, informasi pasar kerja, dan produktivitas kerja.
- 4) Mengelola manajemen kerja pegawai di dinas untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pelayanan.
- 5) Mendorong dan menyelenggarakan kolaborasi antara bidang pelatihan tenaga kerja, penempatan tenaga kerja, informasi pasar kerja, serta hubungan industrial dan

jaminan sosial untuk mencapai hasil yang optimal.

- 6) Menyusun dan mengelola administrasi kesekretariatan dinas secara efektif untuk mendukung kelancaran operasional.
- 7) Melakukan monitoring dan evaluasi program dan kegiatan terkait bidang pelatihan tenaga kerja, penempatan tenaga kerja, perluasan lapangan kerja, hubungan industri, jaminan sosial tenaga kerja, informasi pasar kerja, produktivitas kerja, informasi pasar kerja, dan Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD).
- 8) Mengkoordinasikan dan melaksanakan program serta aktivitas di bidang pelatihan tenaga kerja, penempatan tenaga kerja, hubungan industri, jaminan sosial tenaga kerja, informasi pasar kerja, dan produktivitas kerja.
- 9) Merancang dan menyampaikan laporan eksekusi atas pelaksanaan program dan aktivitas yang telah dilakukan.
- 10) Melaksanakan fungsi-fungsi administratif tambahan yang diperintahkan oleh Walikota sesuai dengan tanggung jawab dan fungsinya.

Di Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Semarang, terdapat sejumlah tugas dan fungsi yang bervariasi. Setiap posisi bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan bidangnya masing-masing. Bidang-

bidang yang ada di Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Semarang :

- 1) Kesekretariatan
- 2) Bidang Pelatihan
- 3) Bidang Penempatan dan Transmigrasi Kota Semarang
- 4) Bidang Hubungan Industrial
- 5) Bidang IPK dan Produktivitas
- 6) UPTD Balai Latihan Kerja

Dalam beberapa bidang tersebut, untuk penelitian ini lebih mengutamakan pola Bidang Hubungan Industrial karena fokus dalam penelitian ini membahas tentang peranan mediator dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dengan demikian akan relevan terkait Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dalam Bidang Hubungan Industrial karena sesuai dengan pembahasan penelitian ini.

Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial mempunyai tugas utama untuk menyusun aturan teknis, melakukan pembinaan, dan mengawasi implementasi di kalangan para pengusaha dan pekerja, juga bertindak untuk mengatasi perbedaan pendapat dan menetapkan kebijakan tentang gaji serta program perlindungan sosial.

Tugas tersebut diurikan sebagai berikut :

Bidang Hubungan Industrial serta Jaminan Sosial Tenaga Kerja mencakup :

- 1) Subkoordinator Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- 2) Subkoordinator Syarat-Syarat Kerja
- 3) Subkoordinator Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang memiliki sejumlah tugas sebagai berikut:
 - a. Mempersiapkan kegiatan untuk mengelola tanggung jawab kinerja pegawai;
 - b. Menyusun rencana kerja dan anggaran untuk pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
 - c. Mempersiapkan pelaksanaan koordinasi dengan lembaga serta pihak-pihak yang relevan;
 - d. Menyiapkan proses mediasi untuk menyelesaikan perselisihan dalam hubungan industrial;
 - e. Menyiapkan kegiatan pembinaan teknis untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial bagi pelaku produksi;
 - f. Mempersiapkan kegiatan pembinaan teknis untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial bagi pelaku produksi;

- g. Mempersiapkan kegiatan pembinaan yang bertujuan mencegah terjadinya konflik dalam hubungan industrial;
- h. Menyusun data dan informasi yang berkaitan dengan pencegahan serta penyelesaian konflik dalam hubungan industrial;
- i. Mempersiapkan kegiatan untuk meningkatkan pemahaman mengenai peraturan perundang-undangan terkait pencegahan dan penyelesaian konflik dalam hubungan industrial;
- j. Mempersiapkan kegiatan untuk memantau dan mengevaluasi pelaksanaan program pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta menyusun laporan hasil kegiatan tersebut;
- k. Menyiapkan pengelolaan dan pertanggungjawaban teknis keuangan yang berkaitan dengan pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- l. Menjalankan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh pimpinan, selaras dengan tanggung jawab dan fungsi yang diberikan;
- m. Melaksanakan bagian-bagian dari kegiatan jabatan fungsional yang relevan, memastikan keterkaitan

dengan tugas utama dalam pengelolaan hubungan industrial.¹

Tabel 4.1
Daftar Nama Mediator di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang

No.	Nama	Jabatan
1.	Dra. Ernie Triesniawaty, M.H.	Mediator Hubungan Industrial Madya, Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
2.	Tjatur Nilayani, S.H.	Mediator Hubungan Industrial Madya
3.	Diah Prihtiani, S.H.	Mediator Hubungan Industrial Muda, Sub Koordinator Syarat-Syarat Kerja
4.	Yudha Ardiyanto, S.T.	Mediator Hubungan Industrial Pertama
5.	Mahendra Hakim, S.T.	Mediator Hubungan Industrial Pertama
6.	Khairul Anwar, S.T.	Mediator Hubungan Industrial Pertama
7.	Devia Arda, S.T.	Mediator Hubungan Industrial Pertama
8.	Bondan Widyasari, S.M.	Mediator Hubungan Industrial Pertama
9.	Moh. Robath Choirudin, S.E.	Mediator Hubungan Industrial Pertama

¹ Website Resmi Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang <https://naker.semarangkota.go.id/2020/web/bidang/info/5> Di akses pada tanggal 1/10/2024, Pukul 10.00 WIB.

No.	Nama	Jabatan
10.	Yosevira Larasati Romawan, S.Tr.M.	Mediator Hubungan Industrial Pertama
11.	Putri Fajar Wulandari, S.T.	Mediator Hubungan Industrial Pertama

*Sumber : Website Resmi Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang
(disnaker.semarangkota.go.id)*

B. Data Perselisihan Hubungan Industrial Tahun 2020-2024 di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang

Perselisihan Hubungan Industrial yang dicatatkan Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Semarang selama kurun 5 Tahun terakhir mulai dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2024. Tabel 3.2 memaparkan hasil riset terkait sengketa atau perselisihan hubungan industrial, sebagai berikut :

Tabel 3.2
Jumlah Sengketa atau Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Semarang

Tahun	Perselisihan Hak	Perselisihan Kepentingan	Perselisihan PHK	Perselisihan SP/SB
2020	16	11	146	0
2021	47	4	70	0
2022	32	5	71	0
2023	44	3	80	0
2024	30	1	72	0

Sumber : Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Semarang

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja (Disnker) Kota Semarang meliputi perselisihan hak, perselisihan

kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dan perselisihan antar Serikat Pekerja (SP) atau Serikat Buruh (SB) dalam satu perusahaan. Kurun waktu 5 tahun kebelakang yaitu dimulai tahun 2020 tercatat 16 kasus perselisihan hak, 11 kasus perselisihan kepentingan, 146 kasus perselisihan PHK, dan tidak ada kasus perselisihan SP atau SB. Pada tahun 2021, tercatat 47 kasus perselisihan hak, 4 kasus perselisihan kepentingan, 70 kasus perselisihan PHK, dan tidak ada kasus perselisihan SP atau SB. Selanjutnya pada tahun 2022 tercatat 32 kasus perselisihan hak, 5 kasus perselisihan kepentingan, 71 kasus perselisihan PHK, dan tidak ada kasus perselisihan SP atau SB. Tahun 2023 tercatat 44 kasus perselisihan hak, 4 kasus perselisihan kepentingan, 80 kasus perselisihan PHK, dan tidak ada kasus terkait perselisihan SP atau SB. Selanjutnya pada tahun 2024 tercatat 30 kasus perselisihan hak, 1 kasus perselisihan kepentingan, 72 kasus perselisihan PHK dan tidak ada kasus terkait perselisihan SP atau SB.

Hasil riset terkait penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Semarang yang diselesaikan melalui mediasi, sebagai berikut :

Tabel 3.3
Perselisihan Hubungan Industrial yang diselesaikan melalui mediasi di Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Semarang

Tahun	Kasus	Selesai			Nihil	Masuk PHI
		Anjuran	PB Tri/Bi			
2020	173	75	64	20	3	11

Tahun	Kasus	Selesai			Nihil	Masuk PHI
		Anjuran	PB Tri/Bi			
2021	121	56	53	9	3	0
2022	108	33	64	11	0	0
2023	127	48	70	6	0	3
2024	103	36	48	4	12	3

Sumber : Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Semarang

Perselisihan Hubungan Industrial yang sederhana, cepat, adil dan murah yang juga dilihat dari aspek hukum acara perdata demi untuk menjamin kepastian hukum para pekerja/buruh. Permasalahan perselisihan hubungan industrial juga terdapat di Semarang, hal ini berdasarkan data yang penulis peroleh dari Disnaker Kota Semarang, yaitu dengan banyak kasus mengenai perselisihan hubungan industrial dalam kurun waktu 5 tahun terakhir dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2024.

Pada tahun 2020 tercatat 173 kasus perselisihan, dalam kasus tersebut 20 kasus dapat diselesaikan secara bipartit di perusahaan melalui perundingan antar Pekerja/Serikat Pekerja dengan manajemen perusahaan yang biasanya ditangani oleh Personalia (HRD), 64 kasus selesai melalui proses mediasi Tripartit dengan dikeluarkannya anjuran. 3 kasus nihil dikarenakan ada beberapa hal yaitu pekerja/serikat pekerja yang mengadu mencabut aduannya di Disnaker Kota Semarang, pekerja/serikat pekerja mengabaikan tuntutan mereka saat anjuran tidak dilaksanakan oleh perusahaan dan tidak mau melanjutkan sengketa ke Pengadilan Hubungan Industrial. 11 kasus masuk ke Pengadilan Hubungan

Industrial yang seringkali dikarenakan anjuran yang dikeluarkan oleh mediator Disnaker Kota Semarang tidak dilaksanakan oleh pihak perusahaan sehingga untuk mendapatkan haknya dari pekerja/serikat pekerja dengan menggunakan surat anjuran dari Disnaker Kota Semarang mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial Kota Semarang.

Pada tahun 2021 tercatat 121 kasus perselisihan, dalam kasus tersebut ada 9 kasus selesai melalui bipartit, 53 kasus selesai melalui mediasi tripartit di Disnaker Kota Semarang, 56 kasus selesai melalui dikeluarkannya anjuran, 3 kasus nihil dan tidak ada kasus yang masuk Pengadilan Hubungan Industrial Kota Semarang. Tercatat juga 108 kasus perselisihan di tahun 2022, ada 11 kasus selesai melalui bipartit, 64 kasus selesai melalui mediasi tripartit di Disnaker Kota Semarang, terdapat 33 kasus selesai melalui dikeluarkannya anjuran, tidak ada kasus nihil dan kasus yang masuk Pengadilan Hubungan Industrial Kota Semarang.

Tahun 2023 tercatat juga 127 kasus perselisihan, terdapat 6 kasus yang diselesaikan melalui bipartit, 70 kasus terselesaikan melalui mediasi tripartit di Disnaker Kota Semarang, 48 kasus selesai melalui dikeluarkannya anjuran, 3 kasus masuk Pengadilan Hubungan Industrial dan tidak ada kasus nihil. Tercatat juga pada tahun 2024 terdapat 103 kasus perselisihan, 4 kasus selesai melalui bipartit, 48 kasus selesai melalui mediasi tripartit, dengan dikeluarkannya anjuran terdapat 36 kasus terselesaikan, 12 kasus nihil dan tidak ada kasus masuk Pengadilan Hubungan Industrial Kota Semarang.

Selama kurun 5 tahun tersebut, yaitu tahun 2020-2024 dengan total perselisihan hubungan industrial yaitu sebanyak 632 kasus lebih banyak terselesaikan dengan Perjanjian Bersama dibanding dengan Anjuran Tertulis. Tercatat sebanyak 349 kasus selesai dengan Perjanjian Bersama, dan 248 kasus selesai dengan Anjuran Tertulis. Selebihnya hanya 18 kasus yang nihil dan 17 kasus yang masuk ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Berdasarkan data dan catatan kasus yang tercatat di Disnaker Kota Semarang, penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum pernah dilakukan melalui mekanisme konsiliasi maupun arbitrase. Beberapa faktor menjadi penyebab utama ketidakterapan kedua mekanisme tersebut. Pertama, dalam hal konsiliasi, kendala utama terletak pada terbatasnya jumlah konsiliator yang aktif. Saat ini, konsiliator hanya tersedia secara terbatas di wilayah Banyuwangi dan Maluku, sehingga akses terhadap layanan konsiliasi menjadi sulit bagi para pihak di Kota Semarang. kedua, mekanisme arbitrase tidak menjadi pilihan karena prosesnya tidak bersifat gratis, menimbulkan beban biaya yang harus ditanggung oleh para pihak yang berselisih. Maka dari itu, kedua mekanisme alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kota Semarang.

C. Refleksi Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Bagian ini menyajikan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang yaitu :

1. Dra. Ernie Triesnawaty, M.H. selaku Mediator Hubungan Industrial Madya, Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
2. Yudha Ardiyanto, S.T. selaku Mediator Hubungan Industrial Pertama

Peneliti mengkaji terkait peran dan pengalaman mereka dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Melalui wawancara mendalam, terungkap berbagai insight mengenai proses mediasi, kendala yang dihadapi, serta strategi yang diterapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan bagi kedua belah pihak. data yang diperoleh tidak hanya menggambarkan dinamika praktik mediasi, tetapi juga memberikan gambaran tentang upaya mediator dalam menciptakan kedamaian hubungan industrial di Kota Semarang.

Diungkapkan bahwa perselisihan hubungan industrial yang masuk di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang jika diurutkan dari banyaknya jumlah kasus yaitu pertama perselisihan PHK, disusul perselisihan hak dan perselisihan kepentingan, dan yang belum pernah ada untuk ditangani mediator Disnaker Kota Semarang yaitu perselisihan antar Serikat Pekerja atau Serikat Buruh.

Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang memiliki 11 mediator yang terdiri dari 2 orang Mediator Ahli Madya; 1 orang Mediator Ahli Muda; dan 8 orang Mediator Ahli Pertama (3 orang masih junior yang dijadikan sebagai pendamping). Mediator HI di Disnaker Kota Semarang dalam menangani perselisihan minimal harus ada 2 mediator, yaitu yang terdiri dari 1 mediator utama dan 1 mediator pendamping. Melihat data kasus perselisihan HI dalam kurun waktu 2020-2024 yang tiap satu tahun

mencapai lebih dari 100 kasus yang masuk, maka tiap mediator bisa menangani lebih dari 20 kasus. Persentase keberhasilan atau sepakat untuk Perjanjian Bersama dapat mencapai hampir 50% (lima puluh persen) setiap tahunnya, dibandingkan anjuran tertulis dari banyaknya penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang masuk di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang.

Melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang sesuai dengan peraturan yang ada di Undang-Undang. Dalam pelaksanaannya, sebelum diselesaikan melalui mediator tentu harus diadakan perundingan terlebih dahulu secara bipartit. Jika sudah melaksanakan perundingan dapat dilihat dari adanya risalah yang dilampirkan saat salah satu atau kedua belah pihak melaporkannya ke Mediator Disnaker Kota Semarang. Tidak jarang sebagian pihak mempalsukan risalah hasil perundingan, dari Disnaker akan tegas mengembalikan dan melakukan perundingan ulang.

Selanjutnya jika perundingan bipartit gagal, maka salah satu pihak bisa melaporkan ke instansi yang berwenang dalam menyelesaikan PHI, yaitu Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. Cara PPHI yang efektif dilaksanakan di Disnaker Kota Semarang yaitu melalui mediasi, setelah mediator menerima laporan atau pelimpahan PPHI maka akan segera dilaksanakan sidang mediasi. Diawali dengan pemanggilan para pihak yang pelaksanaan PPHI selalu bertempat di kantor Disnaker Kota Semarang, tidak ada pelaksanaan diluar kantor. Sidang akan dilaksanakan setelah para pihak memenuhi panggilan.

Jika dalam sidang mediasi para pihak sudah saling sepakat maka dibuatkan Perjanjian Bersama yang ditandatangani para pihak dan Mediator yang setelahnya akan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Jika tidak menemui titik sepakat maka mediator akan mengeluarkan Anjuran Tertulis, yang nantinya salah satu pihak dapat menaikan perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Anjuran Tertulis dapat berubah menjadi Perjanjian Bersama jika para pihak berubah untuk sepakat dalam jangka waktu selambat-lambatnya 3 hari setelah dikeluarkan Anjuran Tertulis.

Sesuai dengan aturan Undang-Undang, kewenangan mediator hanya sampai setelah Anjuran Tertulis dikeluarkan, jadi salah satu atau kedua belah pihak apabila ingin mengajukan atau tidak ke Pengadilan Hubungan Industrial maka bukan lagi urusan Mediator Disnaker Kota Semarang. Namun hal ini yang selalu menjadi kekhawatiran mediator di Disnaker Kota Semarang, sebab hal ini dapat merugikan salah satu pihak yang lemah. Karena tidak ada aturan yang tegas untuk menindaklanjuti Anjuran Tertulis.

Mediator dalam menyelesaikan tugasnya paling lambat yaitu 30 hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan hal ini sesuai di Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Dalam pelaksanaannya, Mediator Disnaker Kota Semarang berhasil menyelesaikan sesuai batas waktu yang diatur dalam peraturan perundangan. Meskipun terkadang proses mediasi berlangsung lebih lambat karena beberapa pihak pengusaha memilih untuk diwakilkan, namun dalam kurun waktu 5 tahun terakhir, belum pernah terjadi kasus

penyelesaian perselisihan yang melebihi batas waktu yang telah ditetapkan.

Jangka waktu penyelesaian juga berpengaruh dari perselisihan yang dihadapi, di Disnaker lebih sering terselesaikan dengan sekali sidang mediasi. Hanya beberapa perselisihan yang memakan waktu lama karena faktor salah satu pihak yang tidak memenuhi panggilan sidang atau didatangkan perwakilan yang tidak memiliki wewenang untuk membuat keputusan.

Adapun cara tersendiri dari mediator di Disnaker Kota Semarang yang menerapkan teknik setengah kamar, teknik ini dilaksanakan jika para pihak pada awal sidang mediasi tidak merasa nyaman dalam mengungkapkan pendapat atau merasa terintimidasi dengan pihak lawan atau pihak yang berselisih. Maka dari mediator Disnaker Kota Semarang mengusulkan dengan adanya teknik setengah kamar, dengan berbicara dengan satu pihak terlebih dahulu, dilanjutkan dengan pihak yang yang lain untuk mengetahui perselisihan yang terjadi secara mendalam dari sudut pandang masing-masing pihak. Teknik setengah kamar ini dilaksanakan jika memang diperlukan.

Mediator Disnaker Kota Semarang juga menjalankan fungsinya sebagai fasilitator yang membangun kepercayaan, mengedukasi, dan mencari titik temu dari perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Faktor kegagalan utama meliputi kurangnya itikad baik, keterbatasan ruangan, dan pemahaman hukum yang minim. Peningkatan kompetensi mediator, sosialisasi, dan penambahan fasilitas diperlukan untuk meningkatkan efektivitas mediasi.

Dari hasil wawancara, mediator di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang mengatakan efektif dilihat dari cara

penyelesaian yang sudah sesuai prosedur yang ditetapkan di Undang-Undang, jangka waktu penyelesaian yang tidak melebihi batasan, jumlah mediator yang memadai, kewenangan yang dijalankan dengan benar, dan dari banyaknya kasus yang dapat memperoleh kesepakatan dengan adanya Perjanjian Bersama, daripada dikeluarkannya Anjuran Tertulis.

BAB IV
ANALISIS EFEKTIVITAS PERANAN MEDIATOR,
FAKTOR KEBERHASILAN DAN KEGAGALAN DALAM
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL DI DINAS TENAGA KERJA KOTA
SEMARANG

A. Analisis Efektivitas Peranan Mediator di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPI)

Dalam Pasal 1 Angka 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mendefinisikan mediasi hubungan industrial sebagai suatu mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mencakup perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan. Proses mediasi dilakukan melalui musyawarah yang melibatkan satu atau lebih mediator yang bersikap netral, dengan tujuan mencapai kesepakatan yang dapat diterima oleh kedua belah pihak.

Selanjutnya mediator hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Pasal 1 Angka 12 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 merujuk pada seorang pegawai instansi pemerintah yang memiliki tanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan telah memenuhi kualifikasi yang ditentukan oleh menteri. Mediator ini bertugas memfasilitasi proses mediasi, termasuk memberikan anjuran tertulis kepada pihak-pihak yang berselisih untuk menyelesaikan permasalahan yang

berkaitan dengan hak, kepentingan, keputusan hubungan kerja, maupun perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan.

Jika perselisihan hubungan industrial berlanjut ke Pengadilan Hubungan Industrial, mediator berperan memberikan anjuran yang berfungsi sebagai referensi hukum bagi hakim dalam mempertimbangkan dan memutus perkara yang melibatkan pengusaha dan serikat pekerja atau buruh. Anjuran yang diberikan oleh mediator bersifat rekomendasi dan tidak memiliki kekuatan mengikat. Dengan demikian, hakim memiliki kebebasan untuk menetapkan putusan yang mungkin berbeda dari anjuran tersebut, meskipun anjuran tersebut telah dirumuskan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Sebelum memasuki tahap penyelesaian melalui mediasi, pihak-pihak yang berselisih diwajibkan terlebih dahulu melakukan perundingan bersama secara musyawarah mufakat, yang dikenal sebagai perundingan bipartit. Dalam mekanisme ini, proses penyelesaian dilakukan secara langsung oleh kedua belah pihak tanpa melibatkan pihak ketiga. Apabila perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan atau dinyatakan gagal, para pihak dapat menempuh mekanisme alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan, seperti mediasi, konsiliasi, atau arbitrase. Proses penyelesaian melalui mekanisme tersebut hanya dapat dilaksanakan jika salah satu pihak yang berselisih mendaftarkan kasusnya secara resmi ke Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang.

Setelah menerima pengaduan terkait perselisihan hubungan industrial, Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang akan melaksanakan serangkaian prosedur yang sistematis dan terencana. Adapun langkah-langkah yang akan diambil adalah sebagai berikut :

- 1) Setiap perselisihan yang diajukan oleh pihak akan dicatat dalam Buku Registrasi Perselisihan Hubungan Industrial oleh Petugas Administrasi Teknis.
- 2) Dalam kasus perselisihan yang belum disertai bukti adanya upaya penyelesaian secara bipartit, Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang menerapkan kebijakan khusus. Kebijakan ini bertujuan untuk memfasilitasi perundingan bipartit antara pekerja dan perusahaan dengan melakukan pemanggilan resmi serta menyediakan ruang dialog. Hal ini guna mengatasi hambatan tertentu yang sering kali dialami para pihak dalam melaksanakan perundingan bipartit secara mandiri.
- 3) Kepala dinas atau pejabat yang berwenang menawarkan kepada para pihak untuk menyelesaikan perselisihan, baik yang berkaitan dengan kepentingan, pemutusan hubungan kerja, maupun konflik antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, melalui mekanisme konsiliasi. Konsiliasi ini bertujuan untuk membantu para pihak mencapai kesepakatan dengan melibatkan pihak ketiga yang netral atau bisa disebut konsiliator.
- 4) Sebagai alternatif, Kepala Dinas atau pejabat yang ditunjuk juga dapat merekomendasikan penyelesaian perselisihan terkait kepentingan atau

konflik antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan melalui arbiter. Arbiter bertindak sebagai pihak independen yang memiliki kewenangan untuk memberikan keputusan yang mengikat berdasarkan fakta yang ada.

- 5) Apabila dalam jangka waktu tujuh hari kerja para pihak tidak menyepakati pilihan penyelesaian melalui konsiliator atau arbiter, Kepala Dinas atau pejabat yang berwenang akan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.

Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang memiliki peran strategis sebagai lembaga pemerintah yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan. Dinas Tenaga Kerja berkomitmen untuk menjalankan fungsi utamanya dalam menyelesaikan berbagai permasalahan ketenagakerjaan, termasuk perselisihan hubungan industrial.

Mediator yang ditunjuk oleh Kepala Dinas atau pejabat berwenang dalam menangani perselisihan hubungan industrial akan mengeluarkan surat panggilan resmi kepada pihak-pihak yang terlibat dalam perselisihan. Apabila diketahui bahwa para pihak belum melaksanakan perundingan secara bipartit, mediator akan memberikan formulir pengaduan perselisihan hubungan industrial sebagai langkah fasilitas untuk mendorong penyelesaian awal melalui mekanisme perundingan bipartit. Hal ini bertujuan untuk memastikan upaya penyelesaian masalah dilakukan secara dialogis sebelum melibatkan tahapan mediasi lebih lanjut.

Meskipun secara normatif Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan kewenangan kepada Dinas Tenaga Kerja untuk mengembalikan pendaftaran berkas pengaduan perselisihan apabila perundingan bipartit belum dilaksanakan, pendekatan ini dinilai kurang responsif terhadap kepentingan pekerja. Dalam praktiknya, pelaksanaan perundingan bipartit sering kali menemui kendala di lapangan. Namun dalam hal ini Disnaker Kota Semarang memainkan peran pentingnya dalam menciptakan hubungan industrial yang berkeadilan. Melalui pendekatan yang proaktif dan adaptif, Disnaker Kota Semarang tidak hanya memastikan bahwa proses bipartit dapat terlaksana dengan baik, tetapi juga memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja.

Peran dan fungsi mediator dalam penyelesaian hubungan industrial menurut mediator di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang yakni sudah sesuai dengan pandangan para ahli hukum terkait peran dan juga fungsi mediator yaitu sebagai pendidik yang bertanggung jawab untuk memahami aspirasi, prosedur operasional dan batasan setiap pihak terkait. Sama halnya mediator Disnaker yang mengutamakan fungsi preventif yaitu bertanggung jawab untuk memberikan bimbingan serta pelatihan kepada pihak-pihak terkait, dengan tujuan utama untuk mengurangi intensitas potensi konflik yang mungkin timbul. Melalui upaya ini mediator berkontribusi dalam menciptakan lingkungan yang stabil dan kondusif, sehingga risiko terjadinya perselisihan hubungan industrial dapat diminimalisir.

Mediator juga berfungsi represif yaitu sebagai penyelesai konflik. Pada tahap ini, mediator berperan sebagai fasilitator netral yang mendampingi interaksi antara pihak-pihak yang berselisih. Mediator tidak hanya memfasilitasi komunikasi yang efektif antara pihak-pihak tersebut, tetapi juga berupaya membantu mencapai kompromi yang rasional dan dapat diterima oleh semua pihak. Dalam hal ini pula sesuai dengan kriteria peran dan fungsi dalam pandangan para ahli hukum yaitu sebagai katalisator yang mendorong lahirnya suasana konstruktif dalam diskusi. Kehadiran mediator dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam proses perundingan.

Perundingan yang dilakukan oleh mediator tidak selalu memerlukan kehadiran langsung di perusahaan-perusahaan. Dalam hal ini, saat perselisihan hubungan industrial terjadi, mediator telah melaksanakan pembinaan dan pengawasan sebelumnya, serta upaya pencegahan untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis. Mediator juga memberikan pemahaman mengenai dampak negatif dari perselisihan yang dapat berlanjut ke proses litigasi di pengadilan, yang sering kali memakan waktu dan biaya yang cukup besar. Selain itu, mediator bertanggung jawab untuk memastikan bahwa pelaksanaan mediasi berlangsung secara adil, tanpa adanya tekanan terhadap salah satu pihak, serta tanpa intervensi dari pihak lain yang cenderung tidak netral.

Peranan mediator di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu sebagai berikut :

- 1) Dalam hubungan industrial, mediasi merupakan suatu proses yang penting untuk menyelesaikan perselisihan antara pihak-pihak yang terlibat, khususnya dalam hak-hak, kepentingan, dan konflik atau perselisihan yang muncul antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Melalui mediasi, mediator berperan sebagai pihak netral yang membantu para pihak dalam mengidentifikasi isu-isu utama yang menjadi sumber perselisihan. Akhir dari proses mediasi tentu diharapkan dapat menghasilkan suatu kesepakatan yang dituangkan dalam bentuk perjanjian bersama.
- 2) Mediator memiliki peran yang krusial dalam hubungan industrial, tidak hanya terbatas pada pelaksanaan mediasi, tetapi juga dalam memberikan layanan kepada masyarakat secara menyeluruh. Tanggung jawab mediator mencakup pembinaan, penyuluhan, dan pencegahan, yang bertujuan mengurangi jumlah perselisihan dalam hubungan industrial di Kota Semarang. Melalui kegiatan pembinaan, mediator berupaya untuk memberikan informasi kepada para pihak yang terlibat dalam hubungan kerja. Hal ini mencakup pemahaman mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak, serta prosedur penyelesaian perselisihan yang efektif. Selain itu, mediator berperan aktif dalam pencegahan terjadinya perselisihan. Dengan menciptakan lingkungan yang kondusif antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha. Pendekatan proaktif ini tidak hanya bertujuan untuk mencegah timbulnya perselisihan, tetapi juga untuk memperkuat

kerjasama dan saling pengertian antara pihak-pihak yang terlibat.

- 3) Mediator berperan sebagai pihak ketiga yang netral dalam proses mediasi, memainkan peran yang sangat penting dalam menyelesaikan perselisihan antara pihak-pihak yang terlibat. Dalam kapasitas ini, mediator memiliki beberapa tanggung jawab utama yang mendukung tercapainya kesepakatan tanpa harus melalui jalur litigasi di pengadilan. Mediator bertindak sebagai penyelidik dengan melakukan analisis mendalam terhadap situasi dan isu-isu yang menjadi sumber permasalahan. Mediator juga berperan sebagai sumber informasi yang memberikan data yang relevan. Informasi ini berguna untuk membantu para pihak memahami posisi dan kepentingan masing-masing, untuk dapat membuat keputusan yang lebih baik selama proses negosiasi. Dalam perannya sebagai pengayom, mediator berusaha untuk menciptakan suasana yang aman dan nyaman bagi semua pihak yang terlibat. Sebagai penasihat, mediator memberikan panduan dan rekomendasi untuk membantu para pihak merumuskan solusi yang saling menguntungkan. Mediator bertanggung jawab untuk melindungi kepentingan semua pihak selama proses mediasi. Dengan memastikan bahwa suara didengar dan dipertimbangkan secara adil, mediator berkontribusi pada terciptanya kesepakatan yang adil dan berkelanjutan.

Penjelasan terkait peranan Mediator di Disnaker Kota Semarang tersebut dapat dilihat bahwa Mediator Disnaker Kota Semarang dapat dikategorikan dalam

tipologi ketiga. Sesuai yang dijelaskan Moore atau bisa disebut Mediator Independen yang memiliki peran sebagai pihak netral atau tidak terikat oleh hubungan pribadi atau afiliasi dengan salah satu pihak.

Berdasarkan penelitian oleh penulis melalui wawancara dengan mediator, proses mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang, ditemukan adanya penerapan teknik setengah kamar oleh mediator. Sejalan dengan langkah yang dijelaskan oleh Christopher W. Moore terkait teknik ini merupakan metode yang tidak secara eksplisit diatur dalam undang-undang, tetapi sering digunakan dalam praktik mediasi. Teknik setengah kamar memberikan kesempatan kepada masing-masing pihak yang berselisih untuk menyampaikan pandangan, keterangan, serta keinginan mereka secara terpisah kepada mediator tanpa perlu berada di hadapan pihak lawan. Dengan demikian, mediator dapat menawarkan alternatif penyelesaian yang berpotensi diterima oleh kedua belah pihak, guna mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan.

Penerapan teknik setengah kamar di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dapat dianggap sebagai salah satu inovasi positif dalam pelaksanaan proses mediasi. Teknik ini berpotensi meningkatkan peluang keberhasilan penyelesaian perselisihan melalui mediasi, karena memberikan ruang bagi para pihak untuk lebih terbuka dalam menyampaikan pandangan mereka. Selain itu, teknik ini juga memungkinkan ruang proses mediasi berlangsung lebih efisien dan selesai dalam waktu yang lebih singkat. Kaitannya dengan waktu penyelesaian mediasi, Pasal 4 Ayat (4)

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 telah menetapkan ketentuan bahwa mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan.

Berdasarkan penelitian dan pengamatan yang dilakukan, mediator dari Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang sering menghadapi permasalahan dalam penanganan kasus perselisihan hubungan industrial yang melebihi batas waktu yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan oleh kondisi dimana dalam kasus perselisihan yang belum dapat diselesaikan melalui jalur bipartit, mediator memfasilitasi proses perundingan terlebih dahulu. Pada saat pemanggilan pihak-pihak yang terlibat, sering kali terdapat ketidakhadiran dari salah satu pihak, yang mengakibatkan terjadinya pemborosan waktu yang telah dialokasikan. Selain itu, proses mediasi yang umumnya dilaksanakan dalam dua kali pertemuan juga berpotensi mengakibatkan penundaan yang signifikan, sehingga memperpanjang durasi penyelesaian kasus.

Disnaker Kota Semarang menerapkan kebijakan terkait dengan pemberian batas waktu yang fleksibel, mengingat adanya berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja mediator dalam menjalankan proses mediasi, baik tahap awal maupun tahap akhir. Kebijakan ini dirancang dengan tujuan untuk memastikan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang ditangani oleh mediator dapat diselesaikan melalui proses mediasi atau musyawarah secara optimal, sehingga tercapai

penyelesaian yang adil dan memadai di wilayah Kota Semarang.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, jika perundingan bipartit tidak berhasil mencapai kesepakatan, langkah selanjutnya adalah melakukan mediasi. Menurut Pasal 1 Angka 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mediasi didefinisikan sebagai metode penyelesaian perselisihan yang mencakup perselisihan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Proses ini dilakukan melalui musyawarah yang difasilitasi oleh satu atau lebih mediator yang bersifat netral. Mediator berperan penting dalam menciptakan suasana dialog yang konstruktif, membantu pihak-pihak yang bersengketa untuk berkomunikasi secara baik, dan mendorong untuk menuju kesepakatan. Mediator tidak memiliki kekuasaan untuk memutuskan hasil akhir, tugasnya adalah memfasilitasi diskusi dan mencari solusi yang dapat diterima oleh semua pihak.¹

Mediator hubungan industrial, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 Angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, adalah pegawai dari instansi pemerintah yang memiliki tanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan dan memenuhi kriteria tertentu yang ditetapkan oleh menteri. Mediator bertugas untuk melaksanakan mediasi dan wajib memberikan anjuran

¹ Asyhadie Zaeni, *Hukum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja* (Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada, 2015), halaman 17.

tertulis kepada pihak-pihak yang berselisih, guna menyelesaikan berbagai jenis perselisihan, termasuk perselisihan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.²

Mediasi ini berbeda dari konsiliasi dan arbitrase karena mencakup semua jenis perselisihan yang dapat terjadi dalam konteks hubungan industrial. Dalam mediasi, mediator berupaya mencapai kesepakatan melalui musyawarah, tanpa memutuskan hasil akhir, sehingga semua pihak memiliki kesempatan untuk berpartisipasi aktif dalam proses penyelesaian. Jika kesepakatan tidak tercapai, mediator akan mengeluarkan anjuran tertulis sebagai langkah selanjutnya.

Sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Pasal 10 dan Pasal 11 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mediator diwajibkan untuk melakukan penelitian terhadap pokok permasalahan paling lambat tujuh hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan. Setelah itu, mediator harus segera mengadakan sidang mediasi. Selain itu, mediator berhak memanggil pihak-pihak yang berselisih untuk hadir dalam sidang mediasi dan memberikan keterangan terkait kasus yang sedang diselesaikan.

Jika para pihak berhasil mencapai kesepakatan, mediator akan berperan dalam menyusun perjanjian bersama yang ditandatangani oleh semua pihak.

² *Ibid*

Perjanjian ini kemudian akan didaftarkan di Pengadilan Negeri setempat. Namun, apabila kesepakatan tidak dapat dicapai melalui mediasi, sesuai dengan ketentuan Pasal 13 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka :

1. Mediator mengeluarkan anjuran tertulis
2. Anjuran tertulis yang dimaksud dalam poin pertama harus disampaikan kepada semua pihak yang terlibat dalam mediasi. Penyampaian ini harus dilakukan paling lambat sepuluh hari kerja setelah pelaksanaan sidang mediasi pertama. Hal ini penting untuk memastikan bahwa semua pihak memiliki kesempatan yang sama untuk mempertimbangkan anjuran tersebut.
3. Setelah menerima anjuran tertulis, setiap pihak diwajibkan untuk memberikan tanggapan secara tertulis kepada mediator. Tanggapan tersebut mencakup persetujuan dan penolakan. Jika pihak setuju dengan anjuran, maka harus menyatakan persetujuannya secara jelas. Jika pihak tidak setuju, maka harus menyatakan penolakan beserta alasan yang mendasarinya. Tanggapan ini harus disampaikan dalam waktu maksimal sepuluh hari kerja setelah anjuran tertulis diterima.
4. Apabila salah satu pihak tidak memberikan tanggapan sesuai dengan ketentuan pada poin ketiga dalam jangka waktu yang ditentukan, maka pihak tersebut akan dianggap menolak anjuran tertulis yang telah diajukan oleh mediator. Dengan demikian, ketidakaktifan dalam memberikan

tanggapan dapat berakibat pada hilangnya kesempatan untuk mencapai kesepakatan.

5. Jika seluruh pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana di maksud pada poin pertama, mediator bertanggung jawab untuk membantu menyusun Perjanjian Bersama. Proses penyusunan ini harus diselesaikan dalam waktu maksimal tiga hari kerja setelah anjuran tersebut disetujui oleh semua pihak. Setelah Perjanjian Bersama selesai disusun, dokumen tersebut wajib didaftarkan di Pengadilan untuk mendapatkan pengesahan hukum.

Pasal 158 Ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pengusaha memiliki kewenangan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja yang dianggap melakukan kesalahan berat. Namun, ketentuan ini telah dinyatakan tidak berlaku secara keseluruhan oleh Mahkamah Konstitusi melalui putusan Nomor 012/PUU-I/2003 pada tanggal 28 Oktober 2004. Keputusan Mahkamah Konstitusi ini diambil karena Pasal 158 Ayat (1) dianggap bertentangan dengan prinsip-prinsip yang terkandung dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, terutama Pasal 27 Ayat (1), yang menjamin hak setiap warga negara untuk diperlakukan secara adil dan tidak diskriminatif.

Salah satu alasan utama di balik keputusan ini adalah bahwa pemberian wewenang kepada pengusaha untuk melakukan PHK tanpa melalui proses pengadilan yang memiliki kekuatan hukum tetap dapat

mengabaikan asas praduga tak bersalah (*presumption of innocence*). Asas ini menyatakan bahwa setiap individu dianggap tidak bersalah sampai terbukti sebaliknya melalui proses hukum yang adil. Dengan demikian, keputusan Mahkamah Konstitusi menegaskan pentingnya perlindungan hak-hak pekerja dan keharusan bagi pengusaha untuk mengikuti prosedur hukum yang benar sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, yang mengatur penyelesaian perselisihan industrial, diharapkan bahwa mekanisme mediasi yang diatur dalam undang-undang ini dapat memberikan berbagai manfaat dan keunggulan dalam menangani perselisihan ketenagakerjaan. Mekanisme mediasi ini dirancang untuk menjadi alternatif penyelesaian yang lebih cepat dan efisien dibandingkan dengan proses litigasi di pengadilan. Melalui mediasi, para pihak yang terlibat dalam perselisihan perburuhan dapat berkomunikasi secara langsung dengan bantuan mediator yang netral.

Keunggulan dari mediasi ini mencakup biaya yang lebih rendah, proses mediasi memerlukan biaya yang lebih sedikit dibandingkan dengan proses hukum formal, sehingga lebih terjangkau bagi para pihak. Mediasi dapat diselesaikan dalam waktu yang lebih singkat, membantu para pihak untuk segera kembali ke aktivitas kerja tanpa harus menunggu keputusan pengadilan. Fleksibilitas, mediasi memungkinkan para pihak untuk merumuskan solusi yang lebih kreatif dan sesuai dengan kebutuhan, daripada terikat pada keputusan hukum yang mungkin tidak memuaskan

semua pihak. Pendekatan kolaboratif dalam menyelesaikan perselisihan, mediasi dapat membantu memperbaiki hubungan antara pekerja dan pengusaha.

Proses penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan melalui mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dimulai ketika terjadi perselisihan antara pekerja atau buruh dengan perusahaan. Jika perusahaan memiliki serikat pekerja, masalah tersebut akan diselesaikan melalui perundingan bipartit. Namun, jika tidak ada kesepakatan yang tercapai, pihak pekerja atau serikat pekerja dapat mengajukan pengaduan ke Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Semarang melalui bagian Tata Usaha Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial.

Setelah pengaduan diterima, pihak Tata Usaha akan memberikan informasi bahwa pekerja atau serikat pekerja serta pengusaha akan menerima surat undangan untuk melakukan mediasi, yang dijadwalkan paling lambat tujuh hari setelah pengaduan. Selanjutnya, pengaduan tersebut akan disampaikan kepada Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial, yang kemudian akan menunjuk satu atau lebih mediator untuk menangani kasus tersebut.

Mediator bertugas memfasilitasi komunikasi antara kedua belah pihak untuk mencari solusi yang saling menguntungkan. Jika mediasi pertama tidak menghasilkan kesepakatan, mediator akan mencatat hasilnya dan mengatur sesi mediasi berikutnya. Proses ini berlanjut hingga tiga kali mediasi jika diperlukan. Jika kesepakatan tercapai, mediator akan membantu menyusun Perjanjian Bersama yang selanjutnya disebut PB yang kemudian didaftarkan di Pengadilan

Hubungan Industrial (PHI) untuk mendapatkan kekuatan hukum tetap. Namun, jika setelah tiga kali mediasi tidak ada kesepakatan, mediator akan mengeluarkan anjuran tertulis yang harus dipatuhi oleh kedua belah pihak. Jika salah satu pihak menolak untuk mengikuti anjuran tersebut, maka dapat memilih untuk menghentikan proses atau melanjutkan ke PHI dengan mengajukan gugatan berdasarkan anjuran tersebut.

Setelah undangan disampaikan kepada para pihak, jika dan dapat hadir sesuai dengan jadwal yang ditentukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang, maka akan dilaksanakan mediasi tahap I. Pada tahap ini, mediator akan meminta keterangan dari kedua pihak serta mencari solusi atas perselisihan yang ada. Jika tidak ditemukan kesepakatan, mediator akan menyusun berita acara dan menghentikan sementara proses mediasi.

Selanjutnya, mediasi tahap II akan dijadwalkan oleh mediator melalui surat undangan dari Disnaker Kota Semarang, yang akan dilaksanakan paling lambat tujuh hari setelah mediasi tahap I. Jika pada mediasi tahap II belum ada kesepakatan yang dicapai, proses mediasi akan dihentikan dan dilanjutkan ke mediasi tahap III, dengan waktu yang juga ditentukan oleh mediator dan diinformasikan melalui surat undangan dari Disnaker Kota Semarang, sekurang-kurangnya 7 (tujuh) hari setelah mediasi tahap II.

Pada saat pelaksanaan mediasi tahap III, jika kesepakatan tercapai, maka PB akan disusun dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial supaya memiliki kekuatan hukum tetap. Kasus dinyatakan selesai setelah PB terdaftar di PHI dan siap untuk

melaksanakan anjuran tersebut. Kasus dapat dianggap selesai jika pihak-pihak tidak melanjutkan ke tingkat PHI. Namun, jika salah satu pihak memutuskan untuk mengajukan gugatan ke PHI berdasarkan anjuran tersebut, proses sengketa akan berlanjut di pengadilan.

Jika salah satu atau kedua belah pihak tidak hadir sesuai dengan undangan dari Disnaker Kota Semarang, pemanggilan ulang akan dilakukan melalui surat undangan dari mediator. Jika pada pemanggilan ketiga tetap tidak ada kehadiran dari salah satu atau kedua belah pihak, kasus tersebut akan ditutup dan dianggap tidak ada. Jika salah satu pihak hadir sesuai dengan undangan, mediator akan mengeluarkan surat anjuran berdasarkan keterangan yang diberikan, merujuk pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Disnaker Kota Semarang secara rutin melaksanakan mediasi sebagai upaya penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan, yang merupakan langkah wajib sebelum membawa kasus ke pengadilan. Proses mediasi ini terbukti efektif, dengan banyaknya kasus yang berhasil diselesaikan secara damai. Jika kesepakatan tercapai, salah satu pihak memperoleh hak untuk mengeksekusi hasil mediasi, sementara pihak lainnya memiliki kewajiban untuk memenuhi kesepakatan tersebut.

Namun, tidak jarang terjadi situasi di mana mediasi tidak membuahkan hasil, yang dapat merugikan pekerja. Jika pengusaha menolak untuk menjalankan anjuran yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang, maka kasus tersebut dianggap selesai, kecuali pekerja atau serikat pekerja

memutuskan untuk melanjutkan ke PHI. Dalam hal ini, pekerja atau serikat pekerja dapat mengajukan gugatan ke PHI berdasarkan surat anjuran yang dikeluarkan oleh mediator Disnaker Kota Semarang yang menangani kasus tersebut. Dengan demikian, jika mediasi tidak selalu berhasil, masih ada jalur hukum yang dapat ditempuh oleh para pekerja untuk memperjuangkan hak-haknya.

Proses penyelesaian perselisihan perburuhan yang diatur dalam Undang-Undang memberikan kewenangan kepada Disnaker Kota Semarang untuk menyelesaikan perselisihan antara pekerja dan pengusaha melalui jalur mediasi. Mediasi ini dirancang dengan prinsip biaya yang ringan, proses yang cepat, transparan, dan berpegang pada asas netralisasi, sehingga diharapkan dapat menghasilkan solusi yang adil bagi kedua belah pihak. Tujuan utama mediasi ini ada supaya perselisihan dapat diselesaikan secara damai atau dengan pendekatan kekeluargaan, tanpa perlu sampai ke pengadilan yang memakan lama.

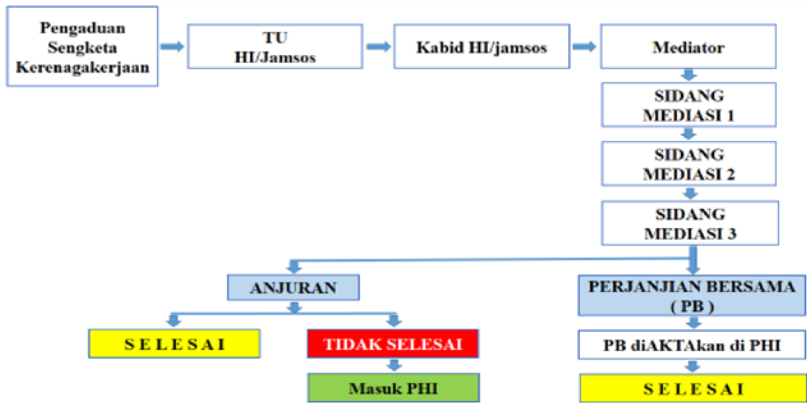
Penyelesaian melalui jalur pengadilan, terutama jika melibatkan proses kasasi, dapat memperpanjang durasi kasus dan berpotensi merugikan pihak pekerja atau buruh. Proses yang panjang ini tidak hanya membebani waktu dan biaya, tetapi juga dapat menyebabkan ketidakpastian hukum dan keputusan yang tidak selalu berpihak pada salah satu pihak. Oleh karena itu, mediasi di Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Semarang diharapkan menjadi alternatif yang lebih efisien dan menguntungkan bagi semua pihak yang terlibat.

Namun demikian, meskipun proses mediasi ini memiliki potensi untuk menyelesaikan sengketa secara damai, tidak semua kasus dapat diselesaikan dengan mudah melalui jalur ini. Pastinya ada kendala atau hambatan yang menyebabkan mediasi tidak berjalan dengan lancar. Beberapa faktor, seperti ketidaksediaan pihak-pihak yang bersengketa untuk berkomunikasi secara terbuka, perbedaan pandangan yang tajam, atau ketidakpuasan terhadap hasil mediasi, dapat menghalangi tercapainya penyelesaian yang diinginkan. Dalam kasus seperti ini, penyelesaian sengketa mungkin harus dilanjutkan ke proses hukum yang lebih formal, meskipun hal ini bisa membawa konsekuensi waktu dan biaya yang lebih besar.

Berdasarkan data yang tercatat di Disnaker Kota Semarang pada periode 2020 sampai tahun 2024, jenis perselisihan perburuhan yang sering dilaporkan adalah terait dengan PHK secara sepihak oleh pengusaha serta ketidakcocokan jumlah pesangon yang diberikan kepada pekerja dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Permasalahan seperti ini sering kali menimbulkan ketidakpuasan di pihak buruh, yang merasa hak-haknya tidak dipenuhi sesuai dengan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Disnaker Kota Semarang selalu berusaha menampung setiap aduan atau pengaduan yang masuk terkait permasalahan ketenagakerjaan. Sebagai langkah penyelesaian, Disnaker Kota Semarang lebih mengedepankan proses mediasi. Berikut hasil riset terkait alur proses mediasi di Disnaker Kota Semarang :

Gambar 4.1

Alur Proses Mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang



Sumber : Website Resmi Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang (disnaker.semarangkota.go.id)

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan melalui mekanisme di luar pengadilan. Proses ini difasilitasi oleh instansi pemerintah yang memiliki kewenangan di bidang ketenagakerjaan di tingkat Kabupaten/Kota sesuai dengan amanat peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dinas yang membidangi ketenagakerjaan atau disebut dengan Dinas Tenaga Kerja memiliki peran strategis dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Instansi tersebut dilengkapi dengan tenaga ahli, yang dikenal sebagai Mediator Hubungan Industrial.

Peranan mediator di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang ini untuk memfasilitasi komunikasi antara pihak-pihak yang berselisih, membantu dalam merumuskan solusi yang dapat diterima oleh semua

pihak. Dengan keterampilan mediasi, mediator berupaya untuk menjaga keseimbangan antara hak pekerja dan kepentingan pengusaha.

Pada konteks praktis, Dra. Ernie Triesnawaty, M.H. dan Yudha Ardiyanto, S.T. yang bertindak sebagai Mediator Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang telah menyebutkan beberapa manfaat dari metode mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Menurut mereka, mediasi bukan saja merupakan solusi yang relative sederhana dan hemat biaya, tetapi juga sangat efektif dalam menyelesaikan empat macam jenis perselisihan hubungan industrial. Mediasi dipandang sebagai alternatif yang lebih baik dibandingkan dengan metode arbitrase atau konsiliasi, yang sering kali tidak cukup untuk menyelesaikan seluruh spectrum masalah yang timbul dalam hubungan industrial.

Selain itu Dra. Ernie Triesnawaty, M.H. juga menegaskan bahwa penyelesaian perselisihan melalui mediasi ditetapkan oleh Pasal 8 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yaitu harus dilakukan oleh mediator di kantor dinas kepegawaian kabupaten/kota. Dengan demikian, mediasi telah terbukti menjadi instrumen yang sangat berdaya guna dalam mengatasi perselisihan hubungan industrial.

Yudha Ardiyanto, S.T. menekankan bahwa mediasi merupakan salah satu proses penyelesaian perselisihan yang terjadi antara pekerja atau buruh dengan pengusaha, yang dilakukan melalui perundingan yang mufakat dengan bantuan pihak netral, yaitu mediator. Mediator tidak memiliki kewenangan untuk memutuskan atau memaksa para

pihak dalam sengketa tersebut. Dalam perannya sebagai fasilitator, mediator bertugas untuk memberikan dukungan baik dari segi prosedural maupun substansial kepada kedua belah pihak, sehingga diharapkan penyelesaian perselisihan dapat tercapai dengan baik dan efektif.

Dengan demikian, peranan mediator di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang menjadi sangat penting dalam proses penyelesaian perselisihan, terutama dalam konteks hubungan industrial. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mediator tidak memiliki kewenangan untuk memberikan putusan. Tugas utama mediator yaitu memfasilitasi komunikasi dan diskusi antara pihak-pihak yang berselisih, dengan tujuan membantu mereka menemukan solusi yang dapat diterima oleh semua pihak dan juga berfungsi sebagai penghubung yang netral. Mediator juga membantu menciptakan kesepakatan yang saling menguntungkan tanpa mengambil alih kewenangan untuk memutuskan.

Peran mediator hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang terbukti berjalan dengan efektif dalam menyelesaikan perselisihan melalui proses mediasi. Efektivitas mediasi ini dapat diukur dari tingkat keberhasilannya yang ditandai dengan lahirnya Perjanjian Bersama. Perjanjian ini menjadi indikator penting bahwa proses mediasi telah berhasil mencapai kesepakatan antara pihak-pihak yang berselisih. Mediasi dianggap selesai ketika semua pihak terlibat mampu mencapai kesepakatan bersama dan menghasilkan dokumen perjanjian yang disetujui.

Dalam situasi di mana kesepakatan sulit dicapai, mediator hubungan industrial berperan aktif dengan memberikan anjuran tertulis, anjuran ini bertujuan untuk membantu pihak-pihak yang berselisih menemukan titik temu.

Hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa efisiensi suatu institusi dapat diperiksa melalui kemampuan untuk memecahkan dan mengatasi permasalahan sosial. Dalam hal ini, mediator hubungan industrial yang bertindak di bawah naungan Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang telah berhasil menyelesaikan beragam perselisihan antara pihak-pihak terkait melalui Perjanjian Bersama. Meski demikian, masih ada beberapa kasus perselisihan yang belum sepenuhnya ditutupi, namun angka-angka statistik menunjukkan bahwa jumlah kasus yang gagal diselesaikan relatif rendah jika dibandingkan dengan total kasus yang berhasil dirundingkan.

Efektivitas peran mediator di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dapat diukur dari tingkat penyelesaian kasus, hal ini merupakan indikator yang paling umum. Semakin tinggi tingkat penyelesaian kasus melalui mediasi, semakin efektif peran mediator. Waktu penyelesaian kasus, semakin cepat kasus diselesaikan, semakin efisien proses mediasi. Memantau para pihak dalam mematuhi kesepakatan yang telah disepakati dalam mediasi. Jika kesepakatan dilanggar. Berarti ada yang perlu diperbaiki dalam proses mediasi.

Teori pada penelitian ini yaitu berfokus pada teori efektivitas Soerjono Soekanto karena sangat relevan dilihat dari fokus tujuannya. Teori ini yang

menekankan pada pencapaian tujuan sebagai indikator utama efektivitas. Dalam penelitian ini, tujuan mediator yaitu menyelesaikan perselisihan hubungan industrial secara damai dan adil, sesuai pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Kesesuaian dengan norma dan aturan yang berlaku, hal ini sejalan dengan fokus penelitian yang menilai apakah proses mediasi dilakukan sesuai dengan ketentuan undang-undang. Teori ini juga mempertimbangkan kepuasan pihak-pihak yang terlibat, yang merupakan aspek penting dalam mengevaluasi keberhasilan mediasi. Efisiensi dalam penggunaan sumber daya (waktu, tenaga, dan biaya) juga merupakan indikator efektivitas yang relevan dengan penelitian ini.

Berdasarkan teori Soerjono Soekanto, berikut merupakan indikator efektivitas yang relevan dengan penelitian ini, salah satunya persentase kasus perselisihan yang berhasil diselesaikan melalui mediasi. Kesesuaian proses mediasi dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Tingkat kepuasan pekerja dan pengusaha terhadap proses dan hasil mediasi. Rata-rata waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan satu kasus perselisihan. Efisiensi biaya yang dikeluarkan dalam proses mediasi dibandingkan dengan hasil yang dicapai.

Selanjutnya peneliti menganalisis bahwa teori Soerjono Soekanto ini memiliki beberapa keunggulan yang membuatnya cocok untuk digunakan dalam penelitian ini, yaitu pertama holistik yang dimaksud teori ini mencakup berbagai aspek efektivitas, termasuk pencapaian tujuan, kepatuhan terhadap aturan, kepuasan pihak terkait dan efisiensi proses.

Fleksibel dalam hal ini yaitu teori yang dapat diaplikasikan dalam berbagai konteks, termasuk mediasi dalam hubungan industrial. Teori ini yang menekankan pentingnya kesesuaian dengan norma dan aturan, yang sangat relevan dengan konteks penelitian yang berbasis pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Berdasarkan analisis di atas, teori efektivitas Soerjono Soekanto sangat cocok digunakan dalam penelitian dengan judul “Efektivitas Peranan Mediator di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004”. Teori ini yang menyediakan kerangka konseptual yang komprehensif untuk mengevaluasi efektivitas perantara mediator, mencakup aspek pencapaian tujuan, kepatuhan terhadap aturan, kepuasan pihak terlit, dan efisiensi proses. Teori Soerjono Soekanto ini digunakan juga memberikan nilai tambah dalam penelitian ini karena kemampuannya untuk mengintegrasikan berbagai aspek efektivitas secara holistik dan sistematis.

B. Analisis Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Keberhasilan Dan Kegagalan Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Oleh Mediator

Proses mediasi merupakan salah satu metode penyelesaian sengketa yang efektif dalam berbagai konteks, termasuk hubungan industrial dan konflik antar individu. Keberhasilan mediasi tidak hanya bergantung pada prosedur yang diikuti, tetapi juga pada sejumlah faktor kunci yang mempengaruhi hasil akhir. Mediasi sebagai alternatif penyelesaian

perselisihan semakin populer di berbagai bidang. Proses ini menawarkan pendekatan yang lebih kolaboratif dibandingkan litigasi. Namun, keberhasilan mediasi sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang perlu diperhatikan oleh semua pihak yang terlibat. Berikut faktor yang mempengaruhi keberhasilan mediasi di Dinas Kota Semarang (Disnaker) Kota Semarang, yaitu diantaranya :

- (1) Itikad baik merupakan prasyarat utama dalam proses mediasi. Ketika para pihak memiliki komitmen untuk mencapai kesepakatan, mereka cenderung lebih terbuka dan bersedia mendengarkan satu sama lain. Hal ini menciptakan suasana saling percaya yang esensial dalam proses mediasi.
- (2) Mediator menjadi individu yang berperan sebagai fasilitator dalam proses mediasi. Mediator memiliki keterampilan komunikasi yang baik, kemampuan untuk mengelola emosi, serta teknik negosiasi yang efektif. Pengetahuan mendalam tentang isu-isu yang sedang diperdebatkan juga sangat membantu mediator dalam memberikan saran yang relevan. Mediator yang kompeten dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk dialog terbuka.
- (3) Terkait kondisi psikologis dan sosiologis, faktor ini mencakup keadaan mental dan sosial para pihak selama proses mediasi. Rasa nyaman dan aman sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang mendukung diskusi terbuka. Jika salah satu pihak merasa tertekan atau tidak nyaman, hal ini dapat menghambat proses mediasi. Oleh karena itu,

penting bagi mediator untuk menciptakan suasana yang inklusif dan menghargai perasaan semua pihak.

- (4) Para pihak yang sehat secara fisik dan mental lebih mampu berpartisipasi secara aktif dalam diskusi. Kesehatan yang baik memungkinkan individu untuk berpikir jernih dan berargumentasi dengan baik. Perhatian terhadap kesehatan jasmani dan rohani sangat penting sebelum memulai proses mediasi.
- (5) Keinginan untuk berdiskusi dan mencari solusi bersama, sikap kolaboratif ini mendorong semua pihak untuk berkontribusi dalam pencarian solusi, bukan hanya berfokus pada kepentingan pribadi. Musyawarah memungkinkan para pihak untuk menemukan titik temu dan menciptakan kesepakatan yang saling menguntungkan.
- (6) Komunikasi efektif melibatkan pertukaran informasi yang jelas dan terbuka antara semua pihak. Hubungan komunikasi yang baik antara mediator dan para pihak sangat penting untuk memahami masalah secara mendalam. Komunikasi yang terbuka membantu mengurangi kesalahpahaman dan meningkatkan kepercayaan di antara para pihak.
- (7) Strategi setengah kamar merupakan teknik mediator untuk berbicara secara terpisah dengan masing-masing pihak untuk memahami posisi mereka. Dengan menggunakan strategi ini, mediator dapat mengidentifikasi kebutuhan, keinginan, dan kekhawatiran masing-masing pihak tanpa tekanan dari pihak lain. Ini membantu

mediator merancang solusi yang lebih sesuai dengan harapan semua pihak.

- (8) Netralitas berarti mediator tidak memihak kepada salah satu pihak dalam proses mediasi. Mediator yang netral dapat menjaga kepercayaan dari semua pihak sehingga mereka merasa aman untuk berbagi pandangan dan perasaan mereka. Pengetahuan serta keterampilan mediator dalam menangani konflik juga sangat penting untuk memastikan bahwa proses mediasi berjalan adil dan objektif.

Dengan memperhatikan faktor-faktor ini secara seksama, proses mediasi dapat menjadi solusi yang sangat efektif dalam menyelesaikan perselisihan secara damai dan konstruktif. Mediasi tidak hanya menyelesaikan perselisihan tetapi juga membangun hubungan yang lebih baik antar pihak.

Salah satu alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu dengan mediasi. Meskipun memiliki potensi untuk mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan, terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kegagalan suatu proses mediasi, yaitu sebagai berikut :

- 1) Banyak pengusaha menunjukkan sikap tidak mau mengalah dan lebih memilih untuk mempertahankan kepentingan pribadi. Menurut seorang ahli hukum ketenagakerjaan, Prof. Dr. M. Ali Safa'at mengungkapkan bahwa sikap egois ini sering kali menghambat dialog konstruktif dan menciptakan ketegangan dalam proses mediasi.³

³ Safa'at, M.A. (2019). *Sikap Pengusaha dalam Mediasi Perselisihan Ketenagakerjaan*. Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan

- 2) Pengusaha sering kali menyewa kuasa hukum untuk mewakili mereka dalam proses mediasi. Hal ini, meskipun memberikan perlindungan hukum, dapat memperumit proses mediasi. Kehadiran pengacara dapat memperumit komunikasi antara pihak-pihak yang terlibat, sehingga mengurangi kemungkinan tercapainya kesepakatan. Hal ini juga dapat menambah ketegangan dan mengurangi efektivitas komunikasi antara pihak-pihak yang berselisih.
- 3) Ketidakhadiran pihak pengusaha dalam sesi mediasi merupakan kendala yang signifikan. Peneliti di bidang hubungan industrial, menekankan bahwa ketidakhadiran ini menunjukkan kurangnya komitmen dari pihak pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan. Ketidakhadiran ini tidak hanya merugikan proses mediasi tetapi juga dapat menimbulkan kesan negatif terhadap itikad baik pengusaha.
- 4) Banyak pengusaha tidak memahami sepenuhnya peraturan ketenagakerjaan yang berlaku, salah satunya hak-hak pekerja terkait pesangon dan pemutusan hubungan kerja (PHK). Prof. Dr. Sudarto menjelaskan bahwa kurangnya pemahaman ini sering kali menyebabkan pelanggaran hak-hak pekerja. Akibatnya, pengusaha membuat keputusan yang merugikan pekerja tanpa menyadari konsekuensinya.⁴

⁴ Sudarto, P.D. (2022). *Pemahaman Peraturan Ketenagakerjaan oleh Pengusaha*. Jurnal Hukum dan Kebijakan.

- 5) Dalam upaya menekan biaya operasional, beberapa perusahaan memilih untuk tidak memberikan uang pesangon kepada karyawan yang di PHK. Tindakan ini dapat memicu ketidakpuasan di kalangan pekerja dan memperburuk hubungan industrial. Keputusan semacam ini seringkali menjadi sumber konflik yang berkepanjangan dan menghalangi penyelesaian damai melalui mediasi.

Selain faktor kegagalan mediasi karena suatu prosesnya, ada pula faktor kegagalan berasal dari mediator, yaitu antara lain :

- 1) Mediator tidak memiliki kewenangan untuk memaksa pihak pengusaha memenuhi hak-hak pekerja, seperti pembayaran pesangon sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan. Menurut pakar mediasi dari Universitas Indonesia, Dr. Siti Aisyah menjelaskan bahwa keterbatasan ini mengurangi efektivitas mediator dalam menyelesaikan konflik. Tanpa kewenangan tersebut, mediator hanya dapat memberikan saran tanpa bisa memastikan implementasinya.
- 2) Di Dinas Tenaga Kerja, mediator tidak memiliki kewenangan hukum untuk memaksa para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan melalui mediasi atau menerima anjuran tertulis yang telah dikeluarkan.

Penyelesaian suatu perselisihan tentu terdapat faktor keberhasilan dan kegagalan, hal ini tentu berlaku dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang ditangani oleh Mediator Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Semarang.

Berikut adalah faktor keberhasilan dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial :

- 1) Kedua belah pihak, yaitu pekerja/buruh dan pengusaha yang sedang berselisih telah menyepakati untuk mengadakan diskusi bersama guna mencapai penyelesaian perselisihan secara musyawarah.
- 2) Para pihak sepakat untuk menyertakan data-data pendukung yang relevan serta menghadirkan saksi-saksi yang dapat memberikan keterangan yang objektif.
- 3) Kedua belah pihak menunjukkan itikad baik dalam rangka memastikan proses mediasi dapat berlangsung secara efektif dan juga kondusif.
- 4) Masing-masing pihak berkomitmen untuk mengevaluasi serta memahami kelebihan dan kekurangan yang ada pada posisinya masing-masing demi tercapainya penyelesaian perselisihan yang dihadapi.

Secara teoritis penyelesaian perselisihan dalam hubungan industrial dapat mencapai asas keadilan apabila didukung oleh penerapan sistem dan mekanisme yang terstruktur serta efektif. Hal ini dapat diwujudkan melalui penerapan prinsip kebenaran empiris dan normatif dalam kerangka sistem hukum ketenagakerjaan. Namun demikian, realitas di lapangan menunjukkan bahwa upaya untuk mewujudkan keadilan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial masih dihadapkan pada berbagai tantangan dan hambatan yang menjadikan kegagalan.

Adapun beberapa faktor yang menjadikan kegagalan bagi mediator maupun pihak yang bertugas

di bidang hubungan industrial pada Dinas Tenaga Kerja dalam menangani perselisihan hubungan industrial. Faktor kegagalan tersebut dapat bersumber dari internal Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang, maupun dari eksternal yakni pihak perusahaan dan tenaga kerja.

Salah satu signifikan dalam proses mediasi adalah ketidakhadiran salah satu pihak yang berselisih saat diminta untuk memberikan keterangan dalam sidang mediasi yang telah terjadwal. Ketidakhadiran ini menyebabkan terhambatnya proses mediasi, sehingga penyelesaian perselisihan melebihi batas waktu yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Menurut Bapak Yudha Andriyanto, S.T. selaku Mediator Hubungan Industrial Pertama di Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Semarang, kendala yang dihadapi oleh mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak dapat dikategorikan sebagai masalah yang signifikan. Hal yang paling penting adalah upaya maksimal yang dilakukan untuk menyelesaikan perselisihan tersebut. Namun, terdapat beberapa tantangan yang masih sulit diatasi, di antaranya adalah rendahnya kesadaran pekerja mengenai pentingnya proses mediasi. Selain itu, pengusaha juga cenderung kurang mengedepankan upaya penyelesaian melalui musyawarah untuk mencapai mufakat.

Faktor sumber daya manusia (SDM) dari pihak pekerja sering kali menjadi salah satu kendala dalam proses mediasi. Tidak jarang ditemukan pekerja yang menolak menerima rekomendasi dari mediator,

meskipun rekomendasi tersebut telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sementara itu, dari sisi perusahaan atau pengusaha, lokasi domisili pengusaha menjadi faktor penghambat. Banyak pengusaha yang berdomisili di luar kota atau bahkan luar negeri, sehingga sulit untuk meluangkan waktu menghadiri proses mediasi secara langsung. Meskipun terdapat pendelegasian kewenangan kepada bagian personalia, wewenang tersebut sering kali terbatas. Hal ini mengakibatkan pengambilan keputusan memerlukan waktu lebih lama karena harus menunggu persetujuan dari pengusaha atau atasan terkait.

Permasalahan juga muncul ketika perusahaan mengutus pejabat untuk mewakili perusahaan atau pengusaha dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan pekerja. Dalam proses mediasi, pejabat yang diutus seringkali tidak diberikan kewenangan penuh untuk mengambil keputusan. Selain itu, terdapat kecenderungan beberapa perusahaan mengabaikan atau kurang serius dalam mengikuti proses mediasi. Situasi ini semakin diperburuk ketika pejabat yang memiliki kewenangan langsung tidak hadir dalam mediasi dan hanya mengirimkan perwakilan. Akibatnya, perwakilan tersebut sering kali menghadapi kesulitan dalam menjalankan proses mediasi secara efektif, yang pada akhirnya menghambat sehingga menjadikan faktor kegagalan dalam penyelesaian perselisihan.

Menurut Bapak Yudha Andriyanto, S.T. selaku Mediator Hubungan Industrial Pertama di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang, tantangan yang dihadapi

oleh mediator tidak hanya berasal dari pihak yang terlibat dalam perselisihan, tetapi juga dari aspek regulasi, khususnya Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004. Regulasi tersebut dinilai melemahkan posisi mediator karena tidak memberikan kewenangan untuk memaksa pihak yang menolak anjuran serta memilih untuk tidak melanjutkan penyelesaian perselisihan ke PHI. Akibatnya, mediator tidak memiliki instrumen hukum yang kuat untuk memastikan bahwa anjuran yang telah diberikan dapat diikuti dan dilaksanakan oleh para pihak yang berselisih, yang menjadikan efektivitas mediasi menjadi terbatas.

Berdasarkan penelitian di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang ditemukan beberapa hambatan fungsi dan peran mediator yang menjadikan faktor kegagalan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu sebagai berikut:

- 1) Salah satu kendala yang sering muncul dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu kurangnya partisipasi aktif dari pekerja atau perusahaan yang berselisih. Ketidakhadiran atau ketidakresponsifan pihak-pihak tersebut terhadap panggilan mediator berdampak pada terhambatnya proses penyelesaian perselisihan. Hal ini menjadikan penyelesaian perselisihan tidak dapat diselesaikan sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan oleh ketentuan yang berlaku.
- 2) Mediator tidak memiliki kewenangan hukum untuk memaksa para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan melalui mediasi atau menerima anjuran tertulis yang telah dikeluarkan. Seperti halnya apabila salah satu pihak menolak

anjuan mediator namun tidak memiliki instrumen hukum untuk memastikan bahwa anjuan tersebut dilaksanakan. Hal ini menjadi keterbatasan peran mediator dalam mendorong kepatuhan terhadap mekanisme penyelesaian perselisihan yang telah ditentukan.

Upaya yang dilakukan dalam mengatasi kegagalan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh mediator di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang yaitu diantaranya:

- 1) Membangun kepercayaan antara kedua belah pihak dengan berusaha untuk bersikap netral, mendengarkan dengan seksama dan menunjukkan empati kepada belah pihak. Mencoba menciptakan suasana yang aman dan nyaman supaya kedua belah pihak merasa dihargai dan didengarkan.
- 2) Memberikan penjelasan yang sederhana dan mudah dipahami mengenai hak dan kewajiban kedua belah pihak sesuai dengan Undang-Undang. Memberikan contoh-contoh kasus serupa yang pernah diselesaikan supaya kedua belah pihak memiliki gambaran yang lebih jelas.
- 3) Berusaha untuk mencari titik temu atau kepentingan bersama antara kedua belah pihak. Mencoba untuk menggali apa yang sebenarnya kedua belah pihak inginkan dan membantu untuk melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda.
- 4) Menggunakan berbagai teknik negosiasi seperti *active listening*, *reframing*, dan *brainstorming* untuk membantu kedua belah pihak mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan.

- 5) Perlunya kolaborasi dengan serikat pekerja, guna untuk berkoordinasi dan berkomunikasi secara intensif dengan pengurus serikat. Serikat pekerja juga dapat menjadi mitra yang sangat berharga dalam proses media si.
- 6) Penambahan fasilitas infrastruktur terutama ruangan yang memadai dan nyaman untuk proses mediasi, hal ini dapat mempengaruhi keefektifan dalam proses mediasi.

Dari faktor-faktor kegagalan dan keberhasilan dari penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh mediator di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. Dapat dianalisis beberapa strategi yang dapat diterapkan untuk meminimalisir kegagalan dan meningkatkan keberhasilan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu diantaranya :

- 1) Mediator harus cermat mengidentifikasi apakah perselisihan yang ada berada dalam ranah kewenangannya atau tidak. Misalnya, ada kasus perselisihan yang lebih tepat diselesaikan melalui PHI karena kompleksitas hukumnya.
- 2) Sejak awal mediator harus memastikan bahwa pihak-pihak yang hadir dalam mediasi memiliki kewenangan untuk mengambil keputusan. Jika perwakilan yang hadir tidak memiliki kewenangan, mediator meminta supaya pengambil keputusan yang sebenarnya hadir dalam sesi mediasi berikutnya.
- 3) Mediator dapat membantu para pihak untuk menyusun kesepakatan yang berisi langkah-langkah konkret untuk memulihkan hubungan antara para

pihak, seperti pelatihan komunikasi, pertemuan rutin atau perubahan kebijakan.

- 4) Mediator dapat mendorong para pihak untuk terlibat aktif dalam setiap tahap proses mediasi, mulai dari identifikasi masalah hingga perumusan solusi.
- 5) Kesepakatan harus berisi ketentuan yang spesifik, terukur, dan dapat dilaksanakan (*SMART: Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-Bound*)
- 6) Mediator dapat membantu para pihak untuk mempertimbangkan konsekuensi dari setiap ketentuan dalam kesepakatan, baik jangka pendek maupun jangka panjang.
- 7) Mediator perlu menetapkan tindakan korektif yang akan diambil jika ada pihak yang melanggar kesepakatan, seperti negosiasi ulang, mediasi lanjutan, atau tindakan hukum.
- 8) Perbaiki beberapa regulasi, seperti memperkuat sifat mengikat dari anjuran yang dikeluarkan mediator supaya lebih efektif dalam penyelesaian perselisihan tanpa harus ke pengadilan.

Keberhasilan dan kegagalan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik itu internal maupun eksternal. Dengan memahami faktor tersebut, Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dan para mediator dapat mengambil langkah strategis untuk meningkatkan efektivitas mediasi dan juga peran mediator. Rekomendasi atau upaya yang dihasilkan diharapkan dapat menjadi acuan bagi para pemangku kepentingan dalam menciptakan sistem penyelesaian

perselisihan yang lebih efektif, efisien, dan berkeadilan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, dapat dirangkum beberapa poin kesimpulan utama sebagai berikut :

1. Hasil penelitian terkait efektivitas peranan mediator dalam PPHI di Disnaker Kota Semarang telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Mediasi menjadi penyelesaian yang efektif karena mediator berperan menjadi fasilitator yang berdaya guna dalam PPHI di Disnaker Kota Semarang. Peranan mediator dalam PPHI dapat dikatakan efektif juga karena dapat menyelesaikan secara musyawarah mufakat. Hal tersebut bisa dilihat dari data hasil PPHI di Disnaker, lebih banyak kasus yang terselesaikan dengan Perjanjian Bersama daripada Anjuran Tertulis. Jumlah mediator yang memadai dan waktu penyelesaian yang sudah sesuai dengan jangka waktu yang ditetapkan dalam undang-undang.
2. Beberapa faktor dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang mencakup faktor keberhasilan dan faktor kegagalan. Faktor keberhasilan yaitu adanya itikad baik antara para pihak, sepakat menyelesaikan secara musyawarah dan menyertakan data-data yang akurat serta saksi-saksi yang terlibat. Para pihak juga berkomitmen untuk mengevaluasi serta

memahami kelebihan dan kekurangan yang ada pada posisinya masing-masing. Faktor kegagalan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu diantaranya kurang aktifnya sikap para pihak yang berselisih dalam proses mediasi itu sendiri, keterbatasan kewenangan mediator yang diatur oleh undang-undang. Secara khusus, mediator tidak memiliki otoritas untuk memaksa para pihak yang berselisih untuk melaksanakan anjuran tertulis yang telah diterbitkan. Beberapa upaya yang dapat diterapkan untuk meminimalisir kegagalan dan meningkatkan keberhasilan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu diantaranya, membangun kepercayaan kedua belah pihak; memberikan penjelasan sederhana terkait hak dan kewajiban pekerja ataupun pengusaha sesuai Undang-Undang; mencari titik temu atau kepentingan bersama; menggunakan teknik negosiasi; dan berkolaborasi dengan serikat pekerja.

B. Saran

1. Pemerintah perlu melakukan penguatan aspek regulasi, khususnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Regulasi ini dinilai melemahkan posisi mediator karena tidak memberikan kewenangan untuk memaksa atau mengatur para pihak yang menolak anjuran dan tidak melanjutkan proses penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Hal ini menjadikan mediator tidak memiliki instrumen hukum yang kuat untuk memastikan bahwa anjuran yang diberikan dipatuhi dan dilaksanakan.

2. Disarankan untuk melakukan upaya peningkatan fasilitas sarana dan prasarana di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. Salah satu langkah yang penting untuk dilakukan yaitu penambahan jumlah ruangan yang dikhususkan untuk kegiatan mediasi. Di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang hanya memiliki 1 ruangan yang dialokasikan untuk kegiatan mediasi, yang mana jumlah tersebut tidak mencukupi untuk menampung kebutuhan mediasi yang terus meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku :

- Abdul Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Penerbit: PT. Citra Aditya Bakti, Bandung. 2007, hlm, 86.
- Achmad Ali, 2012, *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) Dan Teori Peradilan (Judicial Prudence) Termasuk Interpretasi Undang-Undang (Legisprudence)*, Cetakan Keempat, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Adriaman, M. (2024). *Pengantar Metode Penelitian Ilmu Hukum*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Ahmad Yani dan Gunawan Widjaja, *Seri Hukum Bisnis: Kepailitan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta. 2002, hlm, 2.
- Asikin, Zainal. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada. 1993, hlm, 51.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika. 2009, hlm, 178.
- Asyhadie, Zaeni, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2007, hlm, 158.
- Christopher W Moore, *mediasi lingkungan*, (Jakarta: Indonesia center and CDRA, 1995), hlm 41.
- Christoper W. Moore, *The Mediation Process: Practical Strategies for Resolving Conflict* (edisi 4, 2014), hlm 215.
- Emirzon, Joni, 2001, *Alternatif Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. hlm, 76-78.

- Gary Goodpaster, *Tinjauan Terhadap Penyelesaian Sengketa dalam Arbitrase di Indonesia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1995. hlm, 11.
- Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja*, Pradnya Paramitha, Jakarta. 1986, hlm, 1.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia . 2002. Jakarta. Balai Pustaka, 284.
- Lalu Husni, *“Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan”*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2004, hlm, 42.
- Lawrence M. Friedman, 1975, *The Legal System: A Social Science Perspective*, Russel Sage Foundation, New York.
- Rayhan, A., & Nida, Q. (2024). Demokrasi Pancasila dan Penerapannya dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia. *Literasi Hukum*, 8(1), 69-76.
- Romli Atmasasmita, 1996, *Sistem Peradilan Pidana : Perspektif Eksistensialisme Dan Abilisionisme*; Cet. II revisi, Bina Cipta, Bandung.
- Santoso, I. B., SH, M., & Erdin Tahir, S. H. (2024). *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*. PT. Raja Grafindo Persada-Rajawali Pers.
- Seidman, Robert B, 1972, *Law and Development, A General Model*, *Law and Society Review*, Madison, University of Wisconsin, USA, dalam Esmi Warassih, *Pranata Hukum Sebuah Telaah Sosiologis*, Semarang: PT. Suryandaru Utama.
- Shamad Yunus, *Hubungan Industrial di Indonesia*, Jakarta: PT. Bina Sumberdaya Manusia, 1995, hlm, 12.
- Soerjono Soekanto, 1983, *Penegakan Hukum*, Bina Cipta, Bandung.

- Soerjono Soekanto, 2008, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Susiani, D. (2024). Metodologi Penelitian Hukum. Penerbit Tahta Media.
- Suprayitno, D., Ahmad, A., Tartila, T., & Aladdin, Y. A. (2024). *METODOLOGI PENELITIAN KUALITATIF: Teori Komprehensif dan Referensi Wajib bagi Peneliti*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Suyanto, S. H. (2023). *Metode Penelitian Hukum Pengantar Penelitian Normatif, Empiris Dan Gabungan*. Unigres Press.
- Syahrizal Abbas, *mediasi dalam hukum syariah, hukum adat, dan hukum nasional*, (Jakarta; Kencana, 2011) hlm. 74-76.
- Thamrin, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, Alaf Riau, Pekanbaru, 2019, hlm. 80.
- Usman, Rachmadi, *Aspek-Aspek Hukum Perbankan Di Indonesia*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama, 2003. hlm,79.

Artikel/Jurnal :

- Astuti, F. T. S., Santoso, R. P. D., Krisna, H. A. D., Febriwan, F. A., & Wibawani, S. (2024). Strategi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dalam Mengembangkan Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja di Kabupaten Sidoarjo. *VISA: Journal of Vision and Ideas*, 4(3), 1661-1673.
- CAHYA, P. K. (2024). *PERAN MEDIATOR DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (Studi Di Disnakertrans Prov.*

- NTB*) (Doctoral dissertation, Universitas_Muhammadiyah_Mataram).
- Efendi, A., & Sulubara, S. M. (2024). Perlindungan Hukum bagi Atlet dalam Perjanjian Kontrak Kerja Berkaitan dengan Hak Kerja dalam Pasal 27 Ayat 2 UUD 1945. *KONSENSUS: Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum dan Ilmu Komunikasi*, 1(4), 200-206.
- Rismana, Daud, *Perspektif Teori Sistem Hukum Dalam Kebijakan Vaksinasi Di Tengah Pandemi Covid-19*, Jurnal IUS Kajian Hukum Dan Keadilan, Vol.9, No.3 Desember (2021), 595.
- Sulaiman, Eman, "Hukum daan Kepentingan Masyarakat (Memosisikan Hukum sebagai Penyeimbang Kepentingan Masyarakat) Jurnal Hukum Diktum, Vol. 11/No.1/Januari/2016.
- Hidayat, A. (2021). Critical Review Buku "Penelitian Hukum" Peter Mahmud Marzuki Penelitian Hukum Ad Quemententang Norma. *YUSTISIA MERDEKA: Jurnal Ilmiah Hukum*, 7(2), 117-125.
- Hulu, F., Zega, Y., Waruwu, M. H., Oktapiani, M., & Aziza, P. F. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Hubungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, 8(2).
- Noor, Afif. "Membangun kultur penegak hukum yang berintegritas dalam penegakan hukum." *Ulil Albab: Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 1, no. 6 (2022): 1660-68.
- Marbun, R. J., & Rahmayanti, R. (2024). PENERAPAN HUKUM KETENAGAKERJAAN TERHADAP PEKERJA/BURUH YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) PASCA

- BERLAKUNYA UNDANG UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA. *Jurnal Darma Agung*, 32(1), 420-430.
- Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum* (Mataram: Mataram University Press, 2020), 47.
- Putra, A. A., Samudra, T. G., Priyatama, L., Adriaman, M., Fauzi, V. F., Pratama, A., ... & Fadhlurrahman, A. (2024). *Metode Penulisan Artikel Hukum*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Pramudia, Intan, Nyoman A. Martana and Iis Krisnawati. "EFEKTIVITAS PELAKSANAAN MEDIASI SEBAGAI ALTERNATIF PENYELESAIAN SENGKETA PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL." (2013).
- RahadyanSuryo. "Efektifitas Peranan Mediator dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Kasus pada Kantor Ketenagakerjaan Kota Kediri)" (2006).
- Safa'at, M.A. (2019). *Sikap Pengusaha dalam Mediasi Perselisihan Ketenagakerjaan*. Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan
- Sawitri Dian Kusuma. "Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena Kesalahan Berat pada Tingkat Mediasi di Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Purbalingga" . (2012).
- Sudarto, P.D. (2022). *Pemahaman Peraturan Ketenagakerjaan oleh Pengusaha*. Jurnal Hukum dan Kebijakan.
- Suparno, S. (2024). Urgensi Penalaran Hukum Dalam Pendidikan Hukum dan Implikasinya Terhadap Pemahaman Hukum. *Law, Development and Justice Review*, 7(2), 90-101.

- Syafitri, M. A., Rusdijjati, R., & Ningsih, R. M. (2024). KESEJAHTERAAN PEKERJA–ANALISIS DARI STATUS PEKERJAAN DAN PASAR TENAGA KERJA. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 29(2), 238-249.
- Syarif, M., Ramadhani, R., Graha, M. A. W., Yanuaria, T., Muhtar, M. H., Asmah, N., ... & Jannah, M. (2024). METODE METODE PENELITIAN PENELITIAN HUKUM HUKUM.
- Tan, D. (2021). Metode penelitian hukum: Mengupas dan mengulas metodologi dalam menyelenggarakan penelitian hukum. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(8), 2463-2478.
- Utama, Meria, Iza Rumesten and Irsan Irsan. “Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Berbasis WIN-WIN Solution.” (2012).
- Yuli Dwi Puji Astuti. “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi Antara Sutiko Dengan PT Starlight Garment Semarang”. (2020).

Website :

- Website Resmi Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang <https://naker.semarangkota.go.id/2020/web/profil/index/1> diakses pada tanggal 1 November 2024, pukul 09.00 WIB
- Website Resmi Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang <http://hari-mardiansyah.blogspot.co.id/2011/04/tanggung-jawab-negara-kepada-warga.html> diakses tanggal 20 Oktober 2024.

Undang-Undang/Peraturan/Keputusan :

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

Kepres Nomor 21 Tahun 2004

Peraturan Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2003

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik
Indonesia Nomor 92 Tahun 2004

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. Wawancara dengan Ibu Dra. Ernie Triesniawaty, M.H. (Mediator Hubungan Industrial Madya, Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja)





LAMPIRAN 2. Wawancara dengan Bapak Yudha Ardiyanto, S.T. (Mediator Hubungan Industrial Pertama)





LAMPIRAN 3. Gedung Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang





LAMPIRAN 4. Surat Pra Riset



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
Jalan Prof. Dr. H. Hamka Semarang 50185
Telepon (024)7601291, Faksimili (024)7624691, Website : <http://fsh.walisongo.ac.id/>

Nomor : B-3081/Un.10.1/K/PP.00.09/5/2023
Lampiran : -
Hal : Surat Pengantar Pra-Riset

Kepada Yth. :
Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang
di tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka melengkapi bahan-bahan untuk menyusun skripsi, maka bersama ini kami hadapkan kepada Bapak/Ibu/Saudara :

N a m a : Lailatun Nafis
NIM : 2102056149
Tempat, Tanggal Lahir : Kab. Demak, 11 Januari 2003
Jurusan : Ilmu Hukum (IH)
Semester : VI (Enam)
Keperluan : Penelitian dalam rangka menyusun skripsi

"Efektivitas Peranan Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Kasus Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang)"

Untuk itu kami mohon agar mahasiswa tersebut diberi izin untuk melaksanakan pra riset di wilayah/ lembaga/ instansi yang Bapak/ Ibu pimpin selama (1 bulan) sejak diizinkan.

Demikian atas bantuan Bapak/Ibu/Saudara kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Semarang, 28 Mei 2024

a.n. Dekan
Kabag Tata Usaha,

Abdul Hakim

Tembusan
Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Walisongo (sebagai laporan)

CONTACT PERSON:
Lailatun Nafis (088216011642)

LAMPIRAN 5. Surat Pengantar Riset



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**

Jalan Prof. Dr. H. Hamka Semarang 50185
Telepon (024)7601291, Faksimili (024)7624691, Website : <http://fsh.walisongo.ac.id/>

Nomor : B-7014/Un.10.1/K/PP.00.09/10/2023
Lampiran : -
Hal : Surat Pengantar Riset

Kepada Yth. :
Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang
di tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka melengkapi bahan-bahan untuk menyusun skripsi, maka bersama ini kami hadapkan kepada Bapak/Ibu/Saudara :

N a m a : Lailatun Nafis
NIM : 2102056149
Tempat, Tanggal Lahir : Kab. Demak, 11 Januari 2003
Jurusan : Ilmu Hukum (IH)
Semester : VII (Tujuh)
Keperluan : Penelitian dalam rangka menyusun skripsi

**"Efektivitas Peranan Mediator Di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang Dalam
Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pada Tahun 2019-2023
Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004"**

Untuk itu kami mohon agar mahasiswa tersebut diberi izin untuk melaksanakan pra riset di wilayah/ lembaga/ instansi yang Bapak/ Ibu pimpin selama (1 bulan) sejak diizinkan.

Demikian atas bantuan Bapak/Ibu/Saudara kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Semarang, 05 September 2024

a.n. Dekan
Kabag. Tata Usaha,

Abdul Hakim

Tembusan
Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Walisongo (sebagai laporan)

CONTACT PERSON:
Lailatun Nafis (088216011842)

**LAMPIRAN 6. Surat Disposisi Dinas Tenaga Kerja Kota
Semarang**



**PEMERINTAH KOTA SEMARANG
DINAS TENAGA KERJA**

Jalan Ki Mangusarkoro No 21 Telepon (024) 8440335, 8440339 SEMARANG

Nomor : B/994/400.14.5.4/XI/2024
Sifat : -
Lampiran : -
Perihal : Surat Jawaban Pengantar
Pra-Riset

Yth. Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang
di -

Semarang

Sehubungan dengan Surat Permohonan Pengantar Pra-Riset Nomor :
B-7014/Un.10.1/K/PP.00.09/10/2023 tanggal 28 Oktober 2024 yang diajukan kepada
kami oleh Mahasiswa atas nama:

Nama : Lailatun Nafis
NIM : 2102056149
Program Studi : Ilmu Hukum, S1
Judul Tugas Akhir : **"EFEKTIVITAS PERANAN MEDIATOR DI DINAS
TENAGA KERJA KOTA SEMARANG DALAM
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL PADA TAHUN 2019-2023 BERDASARKAN
UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004 "**

Dengan ini kami memberi Izin kepada Mahasiswa tersebut di atas untuk melakukan Pra-
Riset yang dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.
Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

01 November 2024

Kemala



Dr. SUTRISNO, S.KM, MH.Kes
Pembina Utama Muda/IV-c
NIP 196802281994031005

LAMPIRAN 7. Transkrip Wawancara Narasumber 1

Transkrip Wawancara 1

Waktu Wawancara : 17 Desember 2024

Lokasi Wawancara : Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang

Profil Narasumber

Nama : Dra. Ernie Triesniawaty, M.H.

Jabatan : Mediator Hubungan Industrial Madya,

Kepala Bidang Hubungan Industrial dan

Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Hasil Wawancara

Penulis : Selamat siang Ibu Ernie. Terimakasih banyak atas waktu dan kesediaannya untuk berbagi pengalaman dengan saya. Tujuan wawancara ini untuk memahami lebih dalam terkait efektivitas peran mediator di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI), khususnya dalam kurun waktu tahun 2020-2024, berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Mungkin, untuk memulai, bisa diceritakan bagaimana Ibu Ernie melihat efektivitas peran tersebut dari sudut pandang mediator yang aktif bertugas?

Narasumber : Selamat siang, senang bisa berbagi. Menurut pandangan saya, sebagai seorang (Mediator) mediator yang setiap hari berinteraksi langsung dengan berbagai kasus, peran mediator di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang ini krusial dan cukup efektif. Kita ini jembatan, fasilitator. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 memberikan kerangka kerja yang jelas, tetapi implementasinya di lapangan menuntut lebih dari sekadar pemahaman hukum. Kita harus bisa membaca situasi, memahami emosi kedua belah pihak, dan yang terpenting membangun kepercayaan. Dalam kurun waktu 2020-2024, meskipun diwarnai pandemi, peran kami justru semakin penting karena banyak perusahaan yang mengalami kesulitan dan berujung pada perselisihan.

Penulis : Dalam tiap tahunnya selama 2020-2024 ada berapa perselisihan hubungan industrial yang dilaporkan di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang Ibu?

Narasumber : Tiap tahunnya hampir lebih dari 100 kasus yang masuk di Dinas Tenaga Kerja (Mediator) Kota Semarang.

- Penulis : Bagaimana prosedur atau cara yang digunakan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang efektif di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang Ibu?
- Narasumber : Kami berusaha selesaikan sesuai yang ada di aturan undang-undang. Pertama tentu harus adanya bipartit, jika dari pihak yang berselisih belum melaksanakan dari Disnaker pasti menganjurkan untuk melaksanakan bipartit atau perundingan antara kedua belah pihak. apabila dalam bipartit gagal, maka dilaksanakan tripartit yang mana di Disnaker efektif dengan mediasi dibanding arbitrase ataupun konsiliasi. Jika mediasi telah dilakukan dan menemui titik sepakat antara kedua belah pihak, maka dibuatkan perjanjian bersama. Jika tidak sepakat maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis. Anjuran tertulis bisa menjadi Perjanjian Bersama jika para pihak sepakat, dan perselisihan dianggap selesai. Jika tidak sepakat maka para pihak bisa menaikkan perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial.
- Penulis : Biasanya kasus yang sering dilaporkan itu terkait perselisihan apa saja Ibu?
- Narasumber : Dari Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang menjalankan sesuai aturan, yang mana jenis perselisihan hubungan industrial kan ada 4 ya mbak, perselisihan hak, kepentingan, PHK, dan juga SB atau SP dalam satu perusahaan. Selama tahun 2020-2024 sendiri kasus yang paling banyak dilaporkan terkait perselisihan PHK, disusul perselisihan hak dan perselisihan kepentingan, untuk perselisihan SB atau SP belum pernah masuk.
- Penulis : Bolehkah Ibu Ernie memberikan contoh konkret bagaimana mediasi telah berhasil menyelesaikan kasus perselisihan di Kota Semarang selama periode tersebut? Kasus yang mungkin paling berkesan atau memberikan dampak signifikan?
- Narasumber : Ada satu kasus di tahun 2022 yan melibatkan pabrik local yaitu PT. (Mediator) Randugarut Plastik Indonesia. Mereka terpaksa melakukan PHK massal akibat penurunan omzet drastis selama pandemi. Ratusan peerja terancam kehilangan pekerjaan, dan suasana sangat tegang. Awalnya kedua belah pihak bersikeras pada pendirian masing-masing. Pekerja menuntut pesangon sesuai aturan, sementara perusahaan merasa tidak mampu membayar penuh. Kami melakukan serangkaian medasi yang cukup panjang. Saya mencoba membangun komunikasi yang terbuka, memberikan pemahaman tentang kondisi perusahaan yang sebenarnya, dan di saat yang sama, mengingatkan

perusahaan akan hak-hak pekerja. Akhirnya, setelah beberapa kali pertemuan, kami berhasil mencapai kesepakatan. Perusahaan bersedia memberikan pesangon di atas ketentuan minimal, mencari pelatihan keterampilan bagi pekerja yang di PHK, dan memberikan prioritas kepada mereka jika perusahaan kembali merekrut karyawan. Bagi saya, ini bukan hanya tentang menyelesaikan perselisihan, tetapi juga tentang menjaga hubungan baik antara pekerja dan pengusaha, serta memberikan harapan bagi para pekerja yang terkena dampak PHK.

Penulis : Tentunya dalam menjalankan peran tersebut, ada berbagai kendala yang dihadapi. Apa saja kendala utama yang Ibu Ernie rasakan sebagai mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang?

Narasumber : Kendala itu pasti ada. Yang paling sering saya temui salah satunya kurangnya itikad baik, terkadang salah satu pihak datang dengan niat tidak ingin mencari solusi, melainkan hanya untuk memenangkan argumen. Hal ini sangat menyulitkan proses mediasi. Perwakilan yang tidak kompeten. Seringkali perusahaan mengirimkan staf HR yang tidak memiliki wewenang untuk mengambil keputusan penting. Akibatnya, proses mediasi menjadi berlarut-larut karena harus menunggu persetujuan dari atasan. Pemahaman hukum yang minim, tidak semua pekerja maupun pengusaha memahami sepenuhnya hak dan kewajiban mereka sesuai dengan Undang-Undang. Kemudian situasi perselisihan hubungan industrial seringkali dipenuhi emosi negatif. Mediator harus mampu mengelola emosi ini agar tidak menghambat proses negosiasi.

Penulis : Lalu, upaya apa yang Ibu Ernie lakukan untuk mengatasi kendala-kendala tersebut? Strategi apa yang paling efektif menurut pengalaman Ibu Ernie?

Narasumber : Para mediator di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang punya beberapa strategi yang biasanya kami terapkan. Pertama, membangun kepercayaan, ini kunci utama. Selalu berusaha untuk bersikap netral, mendengarkan dengan seksama, dan menunjukkan empati kepada kedua belah pihak. Memberikan penjelasan yang sederhana dan mudah dipahami mengenai hak dan kewajiban mereka sesuai dengan Undang-Undang. Berusaha untuk mencari titik temu atau kepentingan bersama antara kedua belah pihak. Menggunakan teknik negosiasi dan jika pekerja diwakili oleh serikat pekerja, maka selalu

berkoordinasi dan berkomunikasi secara intensif dengan pengurus serikat pekerja.

Penulis : Bagaimana Ibu Ernie memastikan bahwa kesepakatan yang dicapai melalui mediasi benar-benar sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan tidak merugikan salah satu pihak?

Narasumber : Ini adalah tanggung jawab utama kami. Sebelum kesepakatan ditandatangani, saya selalu memeriksa dengan teliti setiap poinnya untuk memastikan tidak ada yang bertentangan dengan Undang-Undang. Jika ada yang kurang jelas atau berpotensi menimbulkan masalah di kemudian hari, saya akan memberikan masukan dan saran perbaikan. Kami juga selalu menyarankan kepada kedua belah pihak untuk berkonsultasi dengan ahli hukum jika mereka merasa perlu.

Penulis : Jika melihat ke depan, apa yang menurut Ibu Ernie perlu ditingkatkan untuk meningkatkan efektivitas mediator di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang? Apa harapan Ibu Ernie untuk mediasi dalam menciptakan hubungan industrial yang baik di Kota Semarang?

Narasumber : Ada beberapa hal yang menurut saya perlu ditingkatkan, salah satunya peningkatan kompetensi mediator. Perlunya sosialisasi tentang mediasi. Pemerintah perlu meningkatkan fasilitas mediasi. Ada beberapa regulasi yang perlu dievaluasi.

Harapan saya, mediasi akan semakin menjadi pilihan utama bagi pekerja dan pengusaha dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Mediasi bukan hanya tentang menyelesaikan masalah, tetapi juga tentang membangun hubungan yang lebih baik.

Penulis : Pertanyaan terakhir Ibu Ernie, indikator keberhasilan apa yang Ibu gunakan untuk mengukur efektivitas peran mediator di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang? Apakah hanya jumlah kasus yang diselesaikan, atau ada faktor lain yang juga dipertimbangkan?

Narasumber : Tentu, ada beberapa indikator yang kami gunakan. Salah satunya dilihat dari tingkat penyelesaian kasus, waktu penyelesaian kasus, kepuasan para pihak, kepatuhan terhadap kesepakatan, dan juga dampak terhadap hubungan industrial.

Penulis : Terima kasih banyak Ibu Ernie. Jawaban ini sangat informatif dan memberikan gambaran yang jelas tentang peran dan tantangan mediator di Dinas Tenaga

Kerja Kota Semarang. saya sangat menghargai waktu dan ilmu yang telah Ibu Ernie berikan.

Narasumber : Sama-sama, semoga informasi ini bermanfaat untuk skripsi anda.
(Mediator)

LAMPIRAN 8. Transkrip Wawancara Narasumber 2

Transkrip Wawancara 2

Waktu Wawancara : 17 Desember 2024

Lokasi Wawancara : Dinas Tenaga Kerja Kota
Semarang

Profil Narasumber

Nama : Yudha Ardiyanto, S.T.

Jabatan : Mediator Hubungan Industrial Pertama

Hasil Wawancara

Penulis : Selamat siang Bapak Yudha. Terimakasih banyak atas waktu dan kesediaannya untuk berbagi pengalaman dengan saya. Tujuan wawancara ini untuk memahami lebih dalam terkait efektivitas peran mediator di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI), khususnya dalam kurun waktu tahun 2020-2024, berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Mungkin, untuk memulai, bisa dijelaskan apa tugas utama seorang mediator di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang?

Narasumber : Tugas utama kami sebagai mediator adalah membantu menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara pekerja/buruh dan pengusaha secara musyawarah untuk mencapai kesepakatan yang adil bagi kedua belah pihak. Kami bertindak sebagai pihak netral yang memberikan rekomendasi penyelesaian berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, terutama Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang (PPHI) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Penulis : Dalam PPHI di Disnaker Kota Semarang, penyelesaian yang paling efektif biasanya apa Pak?

- Narasumber : Jika sesuai peraturan tentu ada 3 cara yaitu arbitrase, konsiliasi, mediasi. Namun
(Mediator) di Disnaker Kota Semarang lebih sering menyelesaikan dengan mediasi, karena itu yang paling efektif.
- Penulis : Kira-kira ada berapa mediator yang ada di Disnaker Kota Semarang Pak untuk
menangani PPHI yang masuk?
- Narasumber : Total mediator yang ada di Disnaker Kota Semarang ada 11 orang, Mediator
(Mediator) Ahli Madya ada 2 orang, yang 1 sebagai plt. Kabid HI, Mediator Ahli Muda ada 1 orang sekaligus sebagai subkoordinator, Mediator HI Ahli Pertama ada 8 orang yang dari 8 orang tersebut 3 orang masih junior dan hanya sebagai pendamping. Kami dalam menangani kasus minimal harus ada 2 mediator, 1 mediator utama dan pendamping.
- Penulis : Dari 11 mediator tersebut, kira-kira dalam satu tahun tiap mediator dapat
menangani berapa kasus Pak?
- Narasumber : Rata-rata dalam satu tahun setiap mediator bisa menangani sampai dengan 20an
(Mediator) kasus. Itu pun juga tergantung perselisihan yang ditangani, dari para pihaknya bisa diajak kerjasama atau tidak.
- Penulis : Selanjutnya pak, bagaimana mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan
industrial yang dilakukan oleh mediator di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang?
- Narasumber : Prosesnya dimulai dengan penerimaan pengaduan dari salah satu pihak yang
(Mediator) berselisih. Kemudian, kami melakukan mediasi dengan memanggil kedua belah pihak untuk berdiskusi dan mencari solusi terbaik. Jika ada kesepakatan, kami akan menuangkannya dalam Perjanjian Bersama yang bersifat mengikat. Jika tidak ada kesepakatan, kami akan mengeluarkan anjuran tertulis. Jika masih tidak diterima, penyelesaian dapat dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Beberapa mediator disini biasanya menerapkan teknik setengah kamar, jadi ketika pelaksanaan sidang mediasi pertama, jika salah satu pihak terlihat pasif atau tidak berani menyampaikan pendapatnya, kami akan mengadakan teknik setengah kamar, jika para pihak setuju.
- Penulis : Lalu dalam penyelesaian perselisihan dengan prosedur tersebut apakah pernah
dilaksanakan diluar kantor Disnaker ini Pak?
- Narasumber : Kami tangani di kantor Disnaker di jam operasional kantor juga, dengan
(Mediator) mengundang para pihak untuk datang ke kantor Disnaker. Walaupun fasilitas ruangan yang kurang memadai, tapi kami berusaha tetap fokus untuk berusaha memfasilitasi dalam menyelesaikan perselisihan HI.

- Penulis : Bagaimana efektivitas peran mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang selama kurun waktu tahun 2020-2024?
- Narasumber : Secara umum, efektivitas peran mediator cukup baik, terlihat dari banyaknya (Mediator) kasus yang berhasil diselesaikan melalui mediasi tanpa perlu ke Pengadilan. Namun, ada juga tantangan seperti kurangnya pemahaman hukum dari para pihak serta ketidakpatuhan terhadap anjuran yang diberikan.
- Penulis : Apa kendala utama yang dihadapi mediator dalam menangani perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang?
- Narasumber : Beberapa kendala yang kami hadapi diantaranya yaitu, kurangnya kesadaran (Mediator) hukum dari pihak pekerja maupun pengusaha. Beberapa perusahaan tidak kooperatif dalam mengikuti mediasi. Anjuran yang dikeluarkan mediator tidak bersifat mengikat, sehingga ada perusahaan yang mengabaikannya.
- Penulis : Lalu pak, bagaimana upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala tersebut?
- Narasumber : Kami terus melakukan sosialisasi kepada pekerja dan pengusaha mengenai (Mediator) pentingnya penyelesaian perselisihan melalui mediasi. Selain itu, kami juga bekerja sama dengan serikat pekerja dan asosiasi pengusaha untuk meningkatkan pemahaman mereka terkait hukum ketenagakerjaan. Dari sisi internal, kami berharap ada peningkatan fasilitas ruangan khusus untuk mediasi.
- Penulis : Selanjutnya, bagaimana pandangan Bapak Yudha terhadap Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dalam mendukung peran mediator? Apakah ada aspek yang perlu diperbaiki?
- Narasumber : Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 sudah cukup baik dalam memberikan (Mediator) dasar hukum bagi mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Namun, ada beberapa aspek yang bisa diperbaiki, seperti memperkuat sifat mengikat dari anjuran yang dikeluarkan mediator agar lebih efektif dalam penyelesaian perselisihan tanpa harus ke pengadilan.
- Penulis : Pertanyaan terakhir Bapak Yudha, apakah ada hal yang ingin anda sampaikan terkait efektivitas peran mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial ?
- Narasumber : Kami berharap semua pihak, baik pekerja maupun pengusaha, lebih memahami (Mediator) pentingnya mediasi sebagai solusi yang cepat, murah, dan efektif dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Penulis : Terima kasih banyak Bapak Yudha. Jawaban ini sangat informatif dan memberikan gambaran yang jelas tentang peran dan tantangan mediator di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. saya sangat menghargai waktu dan ilmu yang telah Bapak Yudha berikan.

Narasumber : Sama-sama, semoga informasinya bermanfaat.
(Mediator)

RIWAYAT HIDUP

Nama : Lailatun Nafis
Tempat, Tanggal Lahir : Demak, 11 Januari 2003
Alamat : Ngemplak, Mranggen, Demak
Email : 2102056149@student.walisongo.ac.id

PENDIDIKAN FORMAL

MI Miftahul Ulum : 2009-2015
Mts Miftahul Ulum : 2015-2018
MAN 1 Kota Semarang : 2018-2021
UIN Walisongo Semarang : 2021

ORGANISASI

KAJIAN HMJ ILMU HUKUM 2022-2023
JURNALISTIK FORSHEI 2021-2024
PMII RAYON SYARIAH 2021-2024
KETUA KOMISI B SENAT MAHASISWA FSH 2023-2024
KORPS PMII UIN WALISONGO 2024-2025