**IMPLEMENTASI MEDIASI SEBAGAI SALAH SATU UPAYA PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI TENGAH PANDEMI COVID-19 (STUDI DI DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN SIDOARJO)**

**Mega Citra Dewi**

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)

mega.18010@mhs.unesa.ac.id

**Arinto Nugroho**

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas lmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)

arintonugroho@unesa.ac.id

 **Abstrak**

Pandemi Covid-19 memberikan dampak hampir di semua bidang kehidupan, salah satunya adalah bidang ketenagakerjaan. Banyaknya perusahaan yang terdampak pandemi Covid-19 menyebabkan proses pemenuhan hak dan kewajiban para pihak terhambat hingga menyebabkan perselisihan hubungan industrial marak terjadi. Salah satu upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah mediasi hubungan industrial. Mediasi hubungan industrial dilakukan oleh mediator yang difasilitasi oleh instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan. Salah satu instansi tersebut adalah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi dan hambatan mediasi sebagai salah satu upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di tengah pandemi Covid-19 di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo. Penelitian ini merupakan penelitian hukum empiris dengan pendekatan kualitatif. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder kemudian dianalisis menggunakan metode analisis deskriptif untuk mendapatkan hasil penelitian. Hasil penelitian menunjukan bahwa implementasi mediasi di tengah pandemi Covid-19 di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo tidak semua prosedur dipenuhi berdasarkan mekanisme yang diatur dalam Pasal 8-16 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pasal 13-15 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Cara Mediasi, sedangkan hambatan mediasi di tengah pandemi Covid-19 di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo meliputi; hambatan eksternal yang terdiri dari mekanisme mediasi secara daring, sambungan internet para pihak, pemahaman pekerja terhadap mekanisme mediasi secara daring, dan kesibukan pengusaha dalam penentuan waktu mediasi; hambatan internal terdiri dari SDM, sarana dan prasarana, serta regulasi.

**Kata kunci:** Implementasi hukum, Mediasi, Pandemi Covid-19, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo.

**Abstract**

The Covid-19 pandemic has had an impact on almost all areas of life, one of which is the field of employment. The number of companies affected by the Covid-19 pandemic has hampered the process of fulfilling the rights and obligations of the parties, causing industrial relations disputes to occur. One of the efforts to settle industrial relations disputes is industrial relations mediation. Industrial reletions mediation is carried out by a mediator facilitated by the government agency responsible for the field of manpower. One of these agencies is the Manpower Office of Sidoarjo Regency. This study aims to analize the implementation and barriers to mediation as an effort to resolve industrial relations disputes in the midst of the Covid-19 pandemic at the Manpower Office of Sidoarjo Regency. This research is an empirical legal research that uses a qualitative approach. The type of data used is primary data and secondary data and then analyzed using descriptive analysis methots to obtain research result. The results showed that the implementation of mediation in the midst of the Covid-19 pandemic at the Manpower Office of Sidoarjo Regency are not fulfilled all procedures based on the mechanism regulated in Article 8-16 of Law Number 2 of 2004 concerning Industrial Relations Dispute Settlement and Article 13-15 Regulation of the Minister of Manpower Number 17 of 2014 Concerning the Appointment and Dismissal of Industrial Relations Mediators and Mediation Procedures. Meanwhile, the barriers to mediation in the midst of the Covid-19 pandemic at the Manpower Office of Sidoarjo Regency includes; external barriers consisting of online mediation mechanism, internet connections of the desputing parties, worker’s understanding of online mediation mechanisms, and the busyness of employers in determining mediation times and internal obstacles consisting of human resource, facilities and infrastructure, as well as regulations.

**Keywords: Law Implementation, Mediation, Covid-19 Pandemic, Manpower Office of Sidoarjo Regency.**

 **PENDAHULUAN**

 Hubungan industrial merupakan hubungan yang terjalin antara pengusaha, pekerja, dan pemerintah untuk menyelenggarakan kegiatan bekerja. Hubungan industrial yang baik akan membawa keuntungan bagi setiap pihak yang berkaitan. Hubungan industrial dapat terjalin dengan baik apabila para pihak yang berkaitan dapat memenuhi hak dan kewajiban masing-masing sebagaimana mestinya. Pada kenyataannya proses pemenuhan hak dan kewajiban dari para pihak pada dasarnya tidak selalu berjalan dengan baik (Iskandar and Nugroho 2018). Adakalanya salah satu atau para pihak tidak dapat memenuhi hak dan kewajiban sebagaimana seharusnya, sehingga menyebabkan hubungan industrial yang pada awalnya berjalan dengan baik menjadi tidak baik. Hubungan industrial yang tidak berjalan baik inilah yang memicu timbulnya perselisihan yang biasa disebut dengan perselisihan hubungan industrial.

Perselisihan hubungan industrial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) adalah :“Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisiha kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan”. Hal ini diatur pula dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (yang selanjutnya disebut UU PPHI). Perselisihan hubungan industrial terdiri dari perselisihan hak, kepentingan, PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan (Charda 2017).

Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2020 melalui ***website*** satudata.kemnaker.go.id menunjukan data jumlah perselisihan hubungan industrial di setiap provinsi sebagaimana disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 1**

**Data Jumlah Kasus Perselisihan Hubungan Industrial per Provinsi di Pulau Jawa Tahun 2020**

|  |  |
| --- | --- |
| **Provinsi** | **Perselisihan** |
| **Hak** | **Kepentingan** | **PHK** | **SP/SB** | **Jumlah** |
| DKI Jakarta | 128 | 24 | 830 | 0 | 982 |
| Jawa Barat | 402 | 109 | 906 | 4 | 1.421 |
| Jawa Tengah | 38 | 1 | 103 | 0 | 142 |
| D.I. Yogyakarta | 75 | 1 | 80 | 0 | 156 |
| Jawa Timur | 612 | 111 | 1.138 | 0 | 1.861 |

 Sumber: Laporan Jumlah Perselisihan Hubungan Industrial Kementerian Ketenagakerjaan 2020

Berdasarkan data Tabel 1 diatas (satudata.kemnaker.go.id 2020) diperoleh data bahwa jumlah perselisihan hubungan industrial terbanyak di tengah pandemi Covid-19 di Pulau Jawa berasal dari provinsi Jawa Timur.

Indonesia dan hampir seluruh negara di dunia saat ini sedang dilanda pandemi Corona Virus Deseases 2019 (yang selanjutnya disebut dengan pandemi Covid-19) yang membawa dampak di hampir semua bidang kehidupan. Virus ini pertama kali ditemukan di kota Wuhan China pada tahun 2019 yang menyerang sistem pernafasan manusia, menyebabkan infeksi paru-paru berat hingga menyebabkan kematian (PH et al. 2020). Penyebaran Covid-19 terbilang sangat cepat, hingga WHO dan pemerintah dunia menyebutnya sebagai pandemi global (who.int 2020). Kondisi pandemi Covid-19 di Indonesia bahkan diatur dalam Keppres Nomor 12 Tahun 2020 Tentang Penetapan Bencana Non Alam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) Sebagai Bencana Nasional. Untuk memutus penyebaran Covid-19, kebijakan-kebijakan pun diterapkan seperti penerapan protokol kesehatan menjaga jarak atau kontak langsung antara orang yang satu dengan orang yang lainnya (*physical distancing*), tinggal dirumah (*stay at home*), dan bekerja di rumah (*work at home*) (Joka 2020).

Pandemi Covid-19 membawa dampak hampir disegala bidang kehidupan, salah satunya adalah bidang ketenagakerjaan. Dalam kaitannya dengan sektor ketenagakerjaan, hadirnya Covid-19 memicu permasalahan yang menyebabkan perselisihan hubungan industrial akibat tidak dipenuhinya hak dan kewajiban para pihak karena perusahaan tidak dapat menjalankan proses produksi sebagaimana mestinya (Putri et al. 2020). Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan, jumlah pekerja dan pengusaha yang terdampak Covid-19 adalah sebagai berikut:

**Tabel 2**

**Data Jumlah Pekerja Terdampak Covid-19 per Provinsi di Pulau Jawa.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Provinsi** | **PHK** | **Dirumahkan** | **Informal Bangkrut/****Kehilangan Usaha** | **Jumlah** |
| DKI Jakarta | 39.868 | 247.761 | 32.485 | 320.114 |
| Jawa Barat | 110.497 | 181.155 | 73.057 | 364.709 |
| Jawa Tengah | 47.378 | 159.913 | 56.713 | 264.004 |
| Jawa Timur | 146.206 | 190.320 | 34.691 | 371.217 |
| Yogyakarta | 3.924 | 26.825 | 3.979 | 34.728 |

Sumber: Laporan Jumlah Pekerja Terdampak Covid-19 Kementerian Ketenagakerjaan 2020

Berdasarkan data pada Tabel 2 (satudata.kemnaker.go.id 2020), Jawa Timur merupakan provinsi di Pulau Jawa dengan jumlah pekerja terdampak pandemi Covid-19 terbanyak.

Pandemi Covid-19 membawa dampak yang cukup besar bagi sektor ketenagakerjaan yang memicu perselisihan hubungan industrial baik itu termasuk perselisihan hak, kepentingan, PHK ataupun antar serikat pekerja. Oleh sebab itu, upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial menjadi penting dilakukan untuk mengembalikan hubungan industrial yang telah terjalin baik sebelumnya (Husni 2014). Namun persoalannya, pandemi Covid-19 ternyata juga menjadi kendala dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial, seperti adanya kebijakan pembatasan sosial dan lain sebagainya. Akhirnya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial menjadi terhambat.

Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial terdiri dari beberapa macam, salah satunya adalah melalui mediasi hubungan industrial. Mediasi hubungan industrial adalah salah satu upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat menyelesaikan segala macam bentuk perselisihan, baik perselisihan hak, kepentingan, PHK, maupun antar serikat pekerja dalam satu perusahaan (Hermawan 2019). Perselisihan melalui upaya mediasi dapat dilakukan apabila para pihak telah melakukan bipartit tetapi tidak berhasil dan bingung dalam memilih upaya penyelesaian yang ingin ditempuh berikutnya (Santoso 2019).

Mediasi hubungan industrial berdasarkan Pasal 1 angka 11 UU PPHI adalah : “Mediasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut mediasai adalah penyelesaian hak, perselisihan kepentingan. Perselisihan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang mediator”. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui upaya mediasi hubungan industrial dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi pemerintah setiap Kabupaten atau Kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 8 UU PPHI (Santoso 2016).

Mengingat situasi yang belum menentu terkait dengan penyebaran Covid-19, tidak menutup kemungkinan terjadi permasalahan implementasi penanganan perselisihan melalui mediasi yang dapat meliputi kebijakan mengenai perubahan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi yang dipakai selama pandemi Covid-19, sulitnya komunikasi akibat proses penyelesaian yang dilaksanakan secara daring, para pihak tidak mengetahui cara melakukan penyelesaian secara daring, dan sebagainya.

Instansi yang menangani mediasi hubungan industrial adalah Dinas Tenaga Kerja (Dermawan and Sarnawa 2021). Salah satu instansi tersebut adalah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo. Berdasarkan data BPS Jawa Timur tertanggal 9 Juni 2021, Kabupaten Sidoarjo merupakan Kabupaten dengan jumlah perusahaan dan jumlah tenaga kerja terbanyak di Jawa Timur sebagaimana data yang disajikan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 3**

**Data 3 Besar Kabupaten dengan Jumlah Perusahaan dan Jumlah Tenaga Kerja Terbanyak di Jawa Timur.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kabupaten** | **Jumlah Perusahaan** | **Jumlah Tenaga Kerja** |
| Sidoarjo | 967 | 161.635 |
| Gresik | 675 | 111.489 |
| Pasuruan | 563 | 116.996 |

Sumber: Laporan Jumlah Perusahaan dan Tenaga Kerja di Jawa Timurim oleh BPS Jawa Timur 2021

Berdasarkan data Tabel 3 (jatim.bps.go.id 2019) tersebut, dapat diketahui bahwa Kabupaten Sidoarjo merupakan kabupaten dengan jumlah perusahaan dan tenaga kerja terbanyak di Jawa Timur sehingga memungkinkan jumlah perselisihan hubungan industrial yang dihadapi di Kabupaten Sidoarjo menjadi sangat banyak. Selain itu, adanya pandemi Covid-19 juga dimungkinkan bahwa penanganan perselisihan hubungan industrial juga mengalami persoalan. Oleh sebab itu, dalam hal ini penulis tertarik untuk menulis mengenai implementasi dan hambatan mediasi sebagai upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menangani segala jenis perselisihan di tengah pandemi Covid-19 di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan tersebut, dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian terkait implementasi mediasi sebagai salah satu upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di tengah pandemi Covid-19 di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dan hambatan mediasi sebagai salah satu upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo.

**METODE**

 Penulis dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum empiris, yaitu meneliti secara langsung penerapan aturan hukum terkait mediasi di masyarakat. Dalam penelitian ini penulis mencari dan memperoleh data penelitian lapangan terkait dengan implementasi dan kendala mediasi sebagai salah satu upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di tengah pandemi Covid-19 di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo. Penulis melakukan pendekatan kualitatif dengan mengungkapkan fakta dilapangan secara mendalam untuk mendapatkan kebenaran.

Jenis data dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penelitian langsung dilapangan menggunakan metode wawancara dengan mediator hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo sebagai informan atau pihak yang berkaitan langsung dengan penelitian yang dikaji dan metode dokumentasi yaitu mendapatkan data yang bersifat dokumen yang berhubungan dengan penelitian yang dikaji seperti Laporan Jumlah Perselisihan Hubungan Industrial Kementerian Ketenagakerjaan 2020, Laporan Jumlah Pekerja Terdampak Covid-19 Kementerian Ketenagakerjaan 2020, Laporan Jumlah Perusahaan dan Tenaga Kerja di Jawa Timur oleh BPS Jawa Timur 2021, dan Rekapitulasi Data Jumlah Penanganan Mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui studi kepustakaan yang meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.

Bahan hukum primer diperoleh dari peraturan perundang-undangan, yang dalam penelitian ini meliputi:

1. Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).
2. Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573).
3. Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Repulik Indonesia Nomor 4356).
4. Peraturan Menteri Ketenagakerjaaan Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1435).
5. Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 Tentang Penetapan Bencana Non Alam Penyebaran Corona Virus Desease (Covid-19) Sebagai Bencana Nasional.

Bahan hukum sekunder diperoleh melalui buku-buku dan jurnal yang berkaitan dengan penelitian, sedangkan bahan hukum tersier diperoleh dari kamus, ensiklopedia, internet dan lain sebagainya.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh dengan metode wawancara dan dokumentasi. Metode wawancara dilakukan dengan melakukan tanya jawab dengan mediator hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo sebagai informan atau pihak yang berkaitan langsung dengan penelitian yang dikaji, sedangkan dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan dokumen atau catatan peristiwa yang berhubungan dengan penelitian yang dikaji seperti Laporan Jumlah Perselisihan Hubungan Industrial Kementerian Ketenagakerjaan 2020, Laporan Jumlah Pekerja Terdampak Covid-19 Kementerian Ketenagakerjaan 2020, Laporan Jumlah Perusahaan dan Tenaga Kerja di Jawa Timurim oleh BPS Jawa Timur 2021, dan Rekapitulasi Data Jumlah Penanganan Mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif, yaitu menganalisis data yang sudah terkumpul, diolah dalam bentuk gambaran, dijabarkan secara sistematis menggunakan kalimat-kalimat sehingga mudah dimengerti (Asikin 2014). Data yang didapatkan diolah dengan metode analisis deskriptif yakni mengelompokkan data di lapangan menurut kualitas dan kebenarannya kemudian disusun secara sistematis lalu dihubungkan dengan teori-teori yang telah ada untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini. Hasil analisis disampaikan secara deduktif atau dengan menggambarkan keadaan yang sebenarnya hingga diperoleh suatu kesimpulan untuk menjawab permasalahan yang sedang diteliti.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

 Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis di Dinas Tenaga Kerja Kabupten Sidoarjo, diperoleh pembahasan sebagai berikut:

1. **Implementasi Mediasi Sebagai Salah Satu Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Tengah Pandemi Covid-19 di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo**

Implementasi merupakan penerapan atau pelaksanaan suatu kebijakan di masyarakat (Nugroho 2012). Implementasi hukum pada dasarnya didasarkan pada kesadaran hukum dari pihak-pihak yang melaksanakan implementasi tersebut. Kesadaran hukum menurut Achmad Ali ada dua jenis yakni kesadaran hukum positif atau yang biasa disebut dengan “ketaatan hukum” dan kesadaran hukum negatif atau yang bisa disebut dengan “ketidaktaatan hukum” (Ali 2009). Oleh sebab itulah implementasi sering dihubungkan dengan taat atau tidaknya subjek hukum pada aturan hukum yang ada dalam penerapannya di masyarakat (Wahab 2014).

Keberhasilan implementasi mediasi sebagai salah satu upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilihat melalui bagaimana ketaatan atau ketidaktaatan para pihak dalam melaksanakan mekanisme mediasi sebagaimana ketentuan yang ada. Implementasi mediasi hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja didasarkan pada mekanisme mediasi yang dijalankan oleh para mediator sebagaimana diatur dalam UU PPHI yang diperjelas melalui aturan pelaksana yang diatur dalam Permenaker Nomor 17 Tahun 2004 (Fitria 2020). Mekanisme mediasi diatur dalam Pasal 13-15 Permenaker Nomor 17 Tahun 2014, adalah sebagai berikut:

* + - 1. “Melakukan penelitian tentang duduk perkara Perselisihan Hubungan Industrial;
			2. Menyiapkan panggilan secara tertulis kepada para pihak untuk hadir dengan mempertimbangkan waktu panggilan secara patut sehingga sidang mediasi dapat dilaksanakan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak menerima pelimpahan tugas untuk menyelesaikan perselisihan;
			3. Melaksanakan sidang mediasi dengan mengupayakan penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat;
			4. Mengeluarkan anjuran secara tertulis kepada para pihak apabila penyelesaian tidak mencapai kesepakatan dalam waktu paling lama 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama;
			5. Membantu membuat perjanjian Bersama secara tertulis apabila tercapai kesepakatan penyelesaian, yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator;
			6. Memberitahu para pihak untuk untuk mendaftarkan perjanjian Bersama yang telah ditandatangani para pihak ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri tempat perjanjian Bersama ditandatangani untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran;
			7. Membuat risalah klarifikasi dan risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial; dan
			8. Membuat laporan hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial kepada Direktur Jenderal atau Kepala Dinas Provinsi atau Dinas Kabupaten/Kota yang bersangkutan.
			9. Penyelesaian perselisihan harus dilakukan selama 30 (tiga puluh hari)”.

Berdasarkan hasil penelitian di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo diperoleh data dokumentasi mengenai jumlah kasus yang ditangani melalui mediasi oleh mediator hubungan industrial sebagai bentuk implementasi pelaksanaan mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo sebelum pandemi Covid-19 (Data Tahun 2018 dan 2019) dan sesudah pandemi Covid-19 (Tahun 2020 dan 2021 (Data Bulan Januari-Agustus). Data tersebut disajikan sebagai berikut:

**Tabel 4**

**Data Jumlah Penanganan Mediasi per Tahun 2018-2021 di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Uraian** | **Tahun 2018** | **Tahun 2019** | **Tahun 2020** | **Tahun 2021 (Januari-Agustus)** |
| Perjanjian Bersama (PB) | 25 | 20 | 37 | 15 |
| Anjuran | 76 | 73 | 106 | 61 |
| Dihapus/Dikembalikan | 3 | 4 | 5 | 8 |
| Jumlah | 104 | 97 | 148 | 84 |

Sumber: Rekapitulasi Data Jumlah Penanganan Mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo.

Berdasarkan data pada Tabel 3.1 dapat diketahui bahwa hasil penanganan kasus di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo sebelum dan sesudah pandemi Covid-19 terdapat perbedaan. Hal ini dilihat melalui banyaknya anjuran yang dihasilkan daripada Perjanjian Bersama. Perjanjian Bersama merupakan parameter keberhasilan penanganan perselisihan melalui upaya mediasi. Adanya perbedaan proses penanganan perkara melalui mediasi di tengah pandemi Covid-19 menjadi salah satu hal yang menyebabkan perbedaan hasil penanganan mediasi. Meskipun disisi lain juga disebabkan oleh banyaknya kasus yang masuk ditengah pandemi Covid-19.

Pelaksanaan atau implementasi mediasi di tengah pandemi Covid-19 di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dilakukan secara tatap maya atau daring. Hal ini dikarenakan situasi dan kondisi di tengah pandemi Covid-19 yang tidak memungkinkan pekerja untuk melakukan komunikasi secara langsung (Tuwu 2020) dan adanya kebijakan daerah untuk mempekerjakan pegawai dari rumah. Akibatnya proses penanganan menjadi kurang maksimal dan menghasilkan lebih banyak anjuran daripada Perjanjian Bersama selama melakukan upaya mediasi di tengah Pandemi Covid-19 di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo. Padahal mediasi merupakan upaya penyelesaian yang membutuhkan komunikasi langsung untuk mengetahui keluhan dari para pihak.

Berdasarkan hasil penelitian di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo, ketentuan terkait dengan pelaksanaan mediasi hubungan industrial ditengah pandemi Covid-19 didasarkan pada Surat Edaran Bupati Kabupaten Sidoarjo Nomor: 065/7238/438.1.3.1/2020 Tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara Dalam Upaya Pencegahan Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo dan Surat Edaran Nomor: 065/131/538.1.3.1/2021 Tentang Mekanisme Kerja ASN Dalam Rangka Pengendalian Pandemi Corona Virus Disease2019 (Covid-19) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo serta Surat Edaran Nomor: 440/175/438.1.1.3/2021 Tentang Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Untuk Pengendalian Penyebaran Corona Virus Desease 2019 (Covid-19), serta Peraturan Bupati Nomor 31 Tahun 2020 Tentang Pedoman Pelaksanaan Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Penanganan Wabah Corona Virus Desease 2019 di Kabupaten Sidoarjo. Ketentuan tersebut mengatur mengenai pembatasan kerja bagi Aparatur Sipil Negara di bawah naungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo untuk melakukan pembatasan kerja secara WFH *(Work From Home)* yang menyebabkan kegiatan kerja dilakukan secara daring. Aturan itulah yang dijadikan dasar mediator hubungan industrial untuk melakukan mediasi di tengah pandemi Covid-19 secara daring, sedangkan prosedur mediasi dilakukan berdasarkan UU PPHI dan Permenaker Nomor 17 Tahun 2014.

Berdasarkan hasil wawancara dengan mediator di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo, diperoleh data bahwa implementasi mediasi dengan mekanisme sebagai berikut:

1. Permohonan Pencatatan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Proses pencatatan atau pendaftaran perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dilakukan oleh pemohon penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pemohon penyelesaian perselesaian hubungan industrial adalah pihak yang merasa dirugikan dalam hubungan industrial (Kartawijaya 2018). Sejak pandemi Covid-19 proses pencatatan atau pendaftaran perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dilakukan melalui email resmi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo yang dapat diakses melalui website resmi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo. Namun juga tidak menolak apabila pemohon melakukan pencatatan secara tatap muka, dengan catatan tetap mematuhi protokol kesehatan. Pencatatan perselisihan harus dilengkapi dengan dokumen seperti:

1. Bukti perundingan bipartit gagal: Di tengah pandemi Covid-19 beberapa kasus dikembalikan karena tidak memenuhi bukti perundingan bipartit. Hal ini disebabkan karena para pihak teburu-buru untuk menyelesaikan perselisihan, mengingat ditengah pandemi Covid-19 para pihak juga dituntut untuk tetap berada di rumah sehingga proses bipartit pun menjadi terkendala meskipun dapat diselesaikan secara daring.
2. Surat kuasa: dilampirkan apabila pemohon memakai jasa kuasa hukum.
3. Kronologi perselisihan: dokumen yang menyebutkan kronologi perselisihan yang dihadapi disertai alasan-alasan dan bukti-bukti apabila ada.

Semua dokumen-dokumen itu dikirimkan secara online melalui email resmi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo yang dapat diakses melalui website resmi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo atau datang langsung ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten dengan mengikuti protokol kesehatan secara ketat. Selama proses pencatatan, pihak Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo melakukan klarifikasi atau memanggil para pihak untuk konfirmasi dokumen. Pemanggilan selama pandemi Covid-19 untuk proses klarifikasi dokumen dilakukan melalui telepon atau hadir langsung di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dengan mematuhi protokol kesehatan secara ketat, tergantung keinginan pemohon. Apabila terdapat kekurangan dokumen atau berkas, dokumen akan dikembalikan untuk dilengkapi dengan waktu paling lambat 7 (tujuh) hari kerja. Apabila berkas yang dikirimkan sudah lengkap, perselisihan akan dicatatkan ke dalam buku register perselisihan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo.

1. Penawaran Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi

Penawaran penyelesaian perselisihan dilakukan dengan menawarkan jenis upaya penyelesian perselisishan yang dapat dipakai para pihak (Sugiantari, Solechan, and Suhartoyo 2016). Penawaran perselisihan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo di tengah Pandemi Covid-19 dilakukan melalui email yang berisikan upaya yang ditawarkan. Pemohon dapat menjawab penawaran secara daring atau dengan datang langsung ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dengan mematuhi protokol kesehatan secara ketat. Penawaran mediasi terjadi apabila upaya tersebut disetujui oleh pemohon atau selambatnya 7 (tujuh) hari kerja pemohon tidak menjawab penawaran perelisihan yang ditawarkan.

1. Pelimpahan Tugas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi Oleh Mediator Hubungan Industrial

Pelimpahan perselisihan kepada mediator hubungan industrial di tengah pandemi Covid-19 disampaikan melalui email dilengkapi dokumen pencatatan perselisihan. Mediator yang ditunjuk untuk menyelesaikan perselisihan harus menerima secara sukarela tanpa disertai penolakan dalam menyelesaikan perselisihan yang telah dilimpahkan (Anatami 2015). Setiap kasus di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo selalu diwakili oleh dua orang mediator, yaitu mediator utama yang bertanggung jawab secara penuh terhadap kasus yang diselesaikan dan mediator pembantu bekerja apabila mediator utama mengalami kendala tertentu.

1. Penelitian Dokumen Perselisihan Hubungan Industrial Oleh Mediator

Penelitian dokumen atau berkas perselisihan oleh mediator harus sudah mulai dilakukan sejak pelimpahan peselisihan (Hermawan 2019). Penelitian dokumen perselisihan harus sudah dilakukan sebelum 7 (tujuh) hari kerja sejak pelimpahan perselisihan. Sebab, dalam waktu selambanya 7 (tujuh) hari kerja sejak pelimpahan perselisihan, mediator sudah harus melakukan sidang mediasi.

Prosedur penelitian perselisihan hubungan industrial berdasarkan hasil wawancara dengan mediator di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo adalah mempelajari dokumen yang meliputi:

1. Bukti perundingan bipartit gagal: penelitian dilakukan dengan melakukan penelitian dilakukan untuk mengetahui bahwa upaya bipartit telah benar-benar sudah dilakukan dan mengalami kegagalan dalam penyelesaiannya.
2. Surat kuasa apabila para pihak menggunakan jasa pihak lain: mediator dalam hal ini meneliti terkait dengan benar tidaknya para pihak yang diberi kuasa oleh para pihak.
3. Kronologi perselisihan: mediator melakukan penelitian terkait dengan duduk perkara para pihak yang menyebabkan perselisihan tersebut terjadi, termasuk alasan-alasan dan bukti-bukti yang mendukung.
4. Pemanggilan Para Pihak

Pemanggilan para pihak dalam sidang mediasi dilakukan secara tertulis dan harus sudah dilakukan sebelum 7 (tujuh) hari setelah pelimpahan perselisihan dan penelitian perselisihan (Husni 2016). Pemanggilan para pihak di tengah pandemi Covid-19 di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo tetap dilakukan secara tertulis sebagaimana diatur dalam Permenaker Nomor 17 Tahun 2004, yakni melalui email dan pesan pribadi sedangkan pemanggilan menggunakan surat yang dikirim langsung ke alamat para pihak dikurangi untuk mencegah penyebaran Covid-19. Namun, adakalanya beberapa mediator melakukan pemanggilan secara tidak tertulis selama pandemi Covid-19, yakni melalui telepon, dengan tujuan selain untuk menanggulangi penyebaran Covid-19 juga agar pemanggilan tidak diabaikan akibat penumpukan pesan dari email atau pesan pribadi.

Proses pemanggilan maksimal dilakukan sebanyak tiga kali secara patut. Jika pemohon sampai tiga kali pemanggilan tidak hadir maka perselisihan dihapuskan dari pencatatan. Jika termohon yang tidak hadir sampai tiga kali pemanggilan, maka mediator langsung membuat anjuran tertulis berdasar pada data yang ada.

1. Sidang Mediasi

Sidang mediasi pertama di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo di tengah pandemi Covid-19 tetap dilakukan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja, sedangkan untuk sidang mediasi berikutnya diadakan sesuai dengan kesepakatan para pihak. Sidang mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo di tengah pandemi Covid-19 dilakukan secara daring, namun tidak menolak untuk jenis kasus tertentu dan kesepakatan para pihak untuk melakukan mediasi secara tatap muka. Adanya Covid-19 menghambat pelaksanaan penyelesain perselisihan tidak hanya di dalam tetapi juga diluar pengadilan (Anggraeni 2020).

Sidang mediasi pada dasarnya harus dilakukan maksimal dalam waktu 30 (tiga puluh) hari (Nurmasari 2019). Sidang mediasi di tengah pandemi Covid-19 di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo sering dilaksanakan lebih dari 30 (tiga puluh) hari. Hal ini diperbolehkan oleh pihak Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo karena adanya kondisi pandemi dan mekanisme sidang yang dilakukan secara daring membuat para pihak mengalami kesulitan dalam menyelesaikan perselisihan. Sidang yang dilakukan lebih dari 30 (tiga puluh) hari umumnya sering digunakan pada perkara yang diindikasikan dapat selesai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan mediator di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo diperoleh data tahapan sidang mediasi di tengah pandemi Covid-19 di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo sama dengan tahapan yang dilakukan sebelum pandemi Covid-19, yaitu sebagai berikut:

1. Mengisi daftar hadir oleh para pihak: selama pandemi Covid-19 daftar hadir diisi secara online.
2. Pengecekan surat kuasa oleh mediator: termasuk mengecek pihak yang datang apakah sesuai dengan pihak yang diberi kuasa atau tidak
3. Pembacaan tata tertib oleh mediator: tata tertib meliputi waktu berbicara dan hal-hal yang harus dipatuhi selama mediasi berlangsung.
4. Pembukaan sidang: perkenalan mediator dan pembacaan jenis perselisihan.
5. Mendengar keterangan para pihak yang berselisih: dilakukan mulai dari mendengar keterangan dari pemohon, pembelaan dari termohon, dan memperhatikan bukti yang ada. Mediator boleh meminta menghadirkan saksi untuk memberi keterangan, membukakan buku, memperlihatkan surat-surat (Wijayanti 2009).
6. Musyawarah dan Solusi: mediator mendengarkan permintaan para pihak (Ramon Nofrial 2019). Jika permintaan pihak pemohon disepakati pihak termohon dan sebaliknya maka mediator dapat membuatkan Perjanjian Bersama. Apabila permintaan pihak pemohon ditolak pihak termohon atau sebaliknya maka mediator memberi solusi dengan membuat anjuran secara tertulis. Apabila anjuran disepakati dibuat Perjanjian Bersama, jika tidak disepakati maka dapat melanjutkan ke pengadilan.

Sidang mediasi secara daring di tengah pandemi Covid-19 di Dinas Tenaga Kerja seringkali terkendala sinyal dan ketidakmampuan para pihak menggunakan aplikasi berbasis virtual. Beberapa kasus yang ditangani di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo secara daring penyampaian keterangan dibuat secara tertulis. Metode ini dirasa masih kurang efektif karena mediator mengetahui keterangan hanya berdasarkan tulisan. Untuk kasus tertentu yang membutuhkan komunikasi langsung mediator akan melakukan sidang mediasi secara tatap muka dengan mengikuti protokol kesehatan.

Sidang mediasi di tengah pandemi Covid-19 di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo adakalanya salah satu atau para pihak yang berselisih tidak hadir dalam sidang mediasi dengan alasan kesibukan atau waktu yang bertabrakan dengan kegiatan lain. Apabila pemohon atau para pihak tidak hadir dalam sidang mediasi sampai tiga kali panggilan secara patut, perselisihan tersebut dihapuskan. Sedangkan, apabila pihak termohon yang tidak hadir, maka mediator langsung membuat anjuran.

1. Penyampaian Hasil Sidang Mediasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan mediator di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo, hasil siding mediasi meliputi:

1. Perjanjian Bersama: dibuat apabila dalam upaya mediasi diperoleh kesepakatan atau penyelesaian dari para pihak. Perjanjian bersama ditandatangani para pihak. Perjanjian Bersama yang telah dibuat harus dicatatkan pada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri (Kusmayanti, Hazar, Agus Mulya Karsona 2020). Hal ini ditujukan agar apabila salah satu pihak ingkar dalam Perjanjian Bersama yang telah dibuat maka pihak lain yang merasa dirugikan dapat memohon eksekusi Pengadilan (Maswandi 2017).
2. Anjuran: dibuat apabila para pihak tidak menemukan kesepakatan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial (Husni 2016). Anjuran yang dikeluarkan oleh mediator dapat disepakati atau di tolak oleh para pihak (Rahmawati Kusuma 2019). Mediator memberikan waktu selama 10 (sepuluh) hari kerja kepada para pihak untuk menjawab anjuran tersebut. apabila anjuran diterima maka dibuat Perjanjian Bersama. Apabila anjuran ditolak, maka mediator akan mencatatkan dalam data perselisihan hubungan industrial. Apabila tidak menjawab anjuran sampai batas waktu yang ditentukan, maka dianggap menolak anjuran. Selama pandemi Covid-19, kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan melalui upaya mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo banyak berakhir pada anjuran yang berarti penolakan terhadap anjuran yang dibuat mediator sehingga tidak menghasilkan Perjanjian Bersama. Padahal parameter keberhasilan mediasi terletak pada Perjanjian Bersama yang dibuat.

Penyampaian hasil sidang mediasi di tengah Pandemi Covid-19 di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo harus dihadiri para pihak untuk melakukan penandatanganan secara langsung di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dengan mediator sebagai saksi. Sedangkan, anjuran dapat dikirimkan melalui email atau pos.

1. Pembuatan Risalah Klarifikasi dan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi

Risalah Klarifikasi dan risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial merupakan bentuk laporan dan pertanggungjawaban terhadap penyelesaian mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo kepada Bupati Kabupaten Sidoarjo. Risalah tersebut disampaikan melalui email resmi pemerintah Kabupaten Sidoarjo selama Pandemi Covid-19.

1. Pembuatan Laporan Hasil Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi

Laporan hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial merupakan laporan yang dibuat oleh mediator sebagai pertanggungjawaban atas penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi yang ditangani oleh mediator hubungan industrial yang ditujukan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo. Laporan hasil tersebut dibuat dan dikirimkan melalui email dan cetak untuk dimasukkan dalam data pembukuan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo.

1. **Hambatan Mediasi Sebagai Salah Satuu Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industril Di Tengah Pandemi Covid-19 Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo**

Implementasi sebuah kebijakan tidak dapat dipisahkan dari yang namanya hambatan. Menurut Leo Permadi, Hambatan dalam penerapan kebijakan meliputi:

1. “Hambatan Eksternal: merupakan hambatan yang berasal dari luar lingkup pihak atau instansi yang menerapkan kebijakan. Namun memiliki pengaruh secara langung dalam keberhasilan implementasi atau penerapan kebijakan.
2. Hambatan Internal: merupakan hambatan yang berasal dari dalam lingkup pihak atau instansi yang menerapkan kebijakan. Hambatan internal merupakan hambatan yang memiliki pengaruh secara langung dalam keberhasilan implementasi atau penerapan kebijakan karena berasal dari lingkup penerap kebijakan itu sendiri” (Permadi 2013).

Implementasi mediasi sebagai salah satu upaya perselisihan hubungan industrial di tengah pandemi Covid-19 di Dinas Tenaga Kerja Kabupten Sidoarjo memiliki hambatan, mengingat proses penyelesaian perselisihan dibatasi. Hambatan yang dialami oleh masing-masing mediator selaku pihak yang terlibat secara langsung dalam melakukan upaya mediasi di tengah pandemi Covid-19 berbeda-beda. Hambatan atau kendala tersebut dapat dirangkum terdiri dari:

1. Hambatan eksternal, merupakan hambatan yang berasal dari luar lingkup Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo. Hambatan ini meliputi:
2. Mekanisme Mediasi Secara Daring

Penyelesaian medasi oleh mediator di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo sebagian besar dilakukan secara daring atau berbasis virtual ditengah pandemi Covid-19. Mekanisme daring menghambat cara kerja mediator saat melakukan mediasi. yang pada prinsipnya merupakan upaya peyelesaian perselisihan secara musyawarah untuk mendapatkan kesepakatan bersama dengan mendengar secara langsung keluhan dari para pihak yang berselisih.

1. Sambungan Internet Para Pihak Berselisih

Proses mediasi ditengah pandemi Covid-19 di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo kebanyakan dilakukan secara daring, meski tidak menutup kemungkinan untuk diselesaikan melalui tatap muka untuk jenis kasus tertentu. Oleh sebab itu, peran signal atau sambungan internet menjadi penting demi tercapainya musyawarah yang baik antar para pihak. Prakteknya di lapangan, proses mediasi menjadi terhambat ketika signal dari para pihak yang berselisih tidak lancar. Ketidaklancaran ini meliputi terputusnya koneksi internet ketika melakukan mediasi, jaringan tidak stabil sehingga suara yang masuk menjadi terputus-putus. Sehingga mediator dalam melakukan mediasi menjadi tidak dapat mendengar secara jelas keluhan para pihak.

1. Pemahaman Pekerja Terhadap Mekanisme Mediasi Secara Daring

Pekerja yang berusaha menyelesaikan perselisihannya sendiri tanpa bantuan kuasa hukum rata-rata terkendala dengan gagap teknologi atau awam terhadap teknologi yang ada, tidak tahu cara melakukan pertemuan secara daring, sehingga penyelesaian secara mediasi menjadi terhambat.

1. Kesibukan Pengusaha Dalam Penentuan Waktu Mediasi

Pengusaha seringkali banyak beralasan tidak dapat memenuhi panggilan karena sibuk mengurus perusahaan yang terdampak pandemi Covid-19 padahal kehadirannnya dapat diberikan kepada kuasa hukumnya. Sehingga waktu untuk melakukan mediasi menjadi tidak beraturan meskipun mediasi dilakukan secara daring. Hal inilah yang menyebabkan proses penyelesaian mediasi melebihi waktu 30 (tiga puluh) hari. Terkadang pengusaha bahkan sengaja tidak menghadiri pelaksanaan mediasi, padahal saat dikonfirmasi oleh mediator, mereka bersedia untuk hadir.

1. Hambatan internal, merupakan hambatan yang berasal dari dalam Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo. Hambatan internal implementasi mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo adalah sebagai berikut:
2. Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber Daya Manusia dalam hal ini adalah mediator hubungan industrial. Jumlah mediator di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo ada sebanyak 7 (tujuh) orang, dengan 2 (dua) diantaranya baru dinyatakan lolos sebagai mediator di pertengahan tahun 2021 dan belum mendapatkan sertifikat mediator. Dari 5 (lima) mediator yang ada tersebut, jumlah tersebut tergolong sedikit untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang cukup banyak di tengah pandemi Covid-19. Berdasarkan hasil wawancara dengan mediator di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo, dperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 5**

**Jumlah Kasus Yang ditangani oleh Mediator di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo**

|  |  |
| --- | --- |
| **Nama Mediator** | **Jumlah Kasus yang ditangani**  |
| **Sebelum Pandemi Covid-19/bulan** | **Di tengah Pandemi Covid-19/bulan** |
| Ucok Sunyoto, S.Sos., M.M. | 2-3 | 4-5 |
| Sekti Hadiyanto, S.E. | 3-4 | 5-6 |
| Calik Adisabhara, S.H. | 2-3 | 4-5 |
| Atiek Lestari Nurhayati, S.H. | 2-3 | 3-4 |
| Aulita Fardiakarina, S.H. | 2-3 | 4-5 |
| Alrisa Naufaliasari, S.Psi. | 0 | 0 |
| Arum Fatmawati, S.H. | 0 | 0 |

Sumber: Hasil Wawancara dengan Mediator Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo.

Berdasarkan data pada Tabel 3.3 tersebut diperoleh bahwa rata-rata jumlah kasus yang ditangani meningkat di tengah pandemic Covid-19, sehingga jumlah penanganan kasus yang dihadapi masing-masing mediator di tengah pandemi Covid-19 menjadi tidak ideal. Selain itu, kemampuan dan keterampilan dari masing-masing mediator berbeda-beda karena berasal dari latar belakang pendidikan yang berbeda serta kemampuan melakukan musyawarah yang berbeda pula, meskipun melakukan pelatihan yang sama sebagai seorang mediator menyebabkan proses penanganan mediasi juga berbeda-beda ada yang lambat dan ada yang cepat. Selain itu usia mediator di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo tergolong kategori lansia, sehingga proses penanganan mediasi menjadi terpengaruh.

1. Sarana Prasarana

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui upaya mediasi di tengah pandemi Covid-19 dilakukan secara daring. Sarana dan prasarana yang mengalami kendala dalam hal ini adalah media yang dipakai oleh mediator untuk melakukan proses sidang mediasi yang disediakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo, yaitu sumber internet atau di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo yang memanfaatkan *Wifi* milik pemerintah terkadang putus nyambung, hal ini menyebabkan proses mediasi yang dilakukan oleh mediator menjadi terhambat. Selain itu, jumlah laptop alternatif yang disediakan Dinas Tenaga Kerja jumlahnya sedikit. Sehingga apabila, beberapa mediator saat melakukan mediasi secara daring dan terkendala pada *laptop* yang tiba-tiba eror secara bersamaan menimbulkan kendala penggunaan laptop alternatif yang bersamaan, mediasi pun menjadi terganggu.

1. Regulasi

Situasi pandemi Covid-19 menyebabkan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui upaya mediasi menjadi dilakukan secara daring. Hal ini dilakukan sebagaimana didasarkan pada Surat Edaran Bupati Sidoarjo Nomor: 065/7238/438.1.3.1/2020 Tentang Tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara Dalam Upaya Pencegahan Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo dan Surat Edaran Nomor: 065/131/438.1.3.1/2021 Tentang Mekanisme Kerja ASN dan non ASN Dalam Rangka Pengendalian Pandemi Corona Virus Desease 2019 (Covid-19)di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo serta Peraturan Bupati Nomor 31 Tahun 2020 Tentang Pedoman Pelaksanaan Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Penanganan Wabah Corona Virus Desease 2019 di Kabupaten Sidoarjo yang mengatur mengenai kerja dari rumah (WFH) sehingga proses kerja dilakukan secara daring.

Kebijakan mengenai pembatasan kerja dan dilakukan secara daring tersebut menyebabkan kendala terkait dengan kurang maksimalnya musyawarah yang dilakukan dalam sidang mediasi untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial para pihak”. Sehingga dalam hal ini beberapa mediator di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo menyatakan bahwa selama pandemi Covid-19 tidak ada satupun kasus yang ditanganinya menghasilkan Perjanjian Bersama sebagai produk hukum atas keberhasilan menyelesaikan kasus. Selama pandemi Covid-19 mereka selalu menghasilkan anjuran sebagai bentuk produk hukum dimana para pihak tidak menemukan kesepakatan dalam menyelesaikan perselisihannya.

**PENUTUP**

**Simpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis mengenai implementasi mediasi sebagai salah satu upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di tengah pandemi Covid-19 di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Implementasi mediasi sebagai salah satu upaya penyelesaian hubungan industrial di tengah pandemi Covid-19 di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo di dasarkan pada Surat Edaran dan Peraturan Bupati Kabupaten Sidoarjo yang membatasi kerja pegawai pemerintah dengan kebijakan WFH (*Work From Home*), sehingga pelaksanaan mediasi Di Dinas Tenaga Kerja di Dinas Tenaga Kerja dilakukan secara daring. Namun, pada prakteknya dilapangan, mediasi tidak sepenuhnya di laksanakan secara daring mengingat mediasi upaya penyelesaian yang membutuhkan komunikasi langsung untuk menyampaikan keluhan melalui musyawarah. Implementasi mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dijalankan berdasarkan mekanisme yang diatur dalam UU PPHI dan Permenaker Nomor 17 Tahun 2014, namun ada beberapa mekanisme yang tidak dijalankan selama pandemi Covid-19 seperti jangka waktu penyelesaian mediasi dan mekanisme pemanggilan para pihak.
2. Hambatan atau kendala yang dihadapi dalam implementasi pelaksanaan mediasi sebagai salah satu upaya penyelesaian hubungan industrial di tengah pandemi Covid-19 di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo adalah sebagai berikut:
3. Hambatan eksternal, hambatan atau kendala yang berasal dari luar lingkup Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo yang meliputi:
4. Mekanisme mediasi yang dilakukan secara daring,
5. Sambungan internet para pihak yang berselisih,
6. Pemahaman pekerja terhadap mekanisme mediasi secara daring,
7. Kesibukan pengusaha dalam penentuan waktu mediasi.
8. Hambatan internal, hambatan atau kendala yang berasal dari dalam lingkup Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo yang meliputi:
9. Sumber Daya Manusia (SDM),
10. Sarana dan Prasarana,
11. Regulasi.

**Saran**

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka saran yang dapat diberikan oleh oleh penulis yakni:

1. Kepada Pemerintah Kabupaten Sidoarjo untuk menambah mediator di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo, mengingat jumlah mediator di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo yang terbilang sedikit.
2. Kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo untuk memperbaiki sarana dan prasarana agar proses musyawarah dalam sidang mediasi dapat berjalan dengan baik meskipun tidak melalui tatap muka secara langsung, seperti penambahan laptop alternatif dan perbaikan WiFi.
3. Kepada mediator untuk bekerjasama dengan para pihak dalam memberikan informasi baik itu secara sosialisasi melalui internet ataupun mading di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo terkait dengan proses penyesaian perselisihan hubungan industrial di tengah pandemi Covid-19 secara daring. Agar pihak yang awam untuk melakukan proses penyelesaian secara daring, dapat mengerti. Mengingat regulasi yang ada terkait Covid-19 membatasi para pihak untuk melakukan mediasi secara tatap muka.

**DAFTAR PUSTAKA**

**Buku**

Ali, Achmad. 2009. *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) Dan Teori Peradilan (Judicial Prudence) Termasuk Interpretasi Undang-Undang (Legis Prudance)*. Makasar: Kencana Prenada Media Group.

Asikin, Amiruddin dan Zainal. 2014. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rajawali Press.

Hermawan, Ari. 2019. *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*. Yogyakarta: UII Press.

Husni, Lalu. 2014. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Dan Di Luar Pengadilan*. Jakarta: Raja Grafindo Pustaka.

Husni, Lalu. 2016. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Press.

Kartawijaya, Adjat Dradjat. 2018. *Hubungan Industrial, Pendekatan Komprehensif-Interdisipin*. Bandung: Alfabeta.

Nugroho, Riant. 2012. *Public Policy: Dinamika Kebijakan, Analisis Kebijakan, Manajemen Kebijakan*. ke-4. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Permadi, Leo. 2013. *Implementasi Pendidikan Nonformal Untuk Narapidana Di Lembaga Permasyarakatan Anak Kelas I A Kutoharjo*. Yogyakarta: UNY Press.

Rahmawati Kusuma, H. Zaelani Asyhadie. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktek*. Jakarta: Prenada Media.

Ramon Nofrial, M. Thai. 2019. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Yogyakarta: CV Budi Utama.

Wahab, Solichin Abdul. 2014. *Analisis Kebijakan Dari Formulasi Ke Implementasi Kebijaksanaan Negara*. ke-1. Jakarta: Bumi Aksara.

Wijayanti, Arsri. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Cetakan 1. Jakarta: Sinar Grafika.

**Jurnal/Artikel Ilmiah/Makalah**

Anatami, Darwis. 2015. “Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Di Luar Pengadilan Hubungan Industrial.” *Jurnal Hukum Samudera Keadilan* 10(2):292–306.

Anggraeni, R. R. Dewi. 2020. “Wabah Pandemi Covid-19, Urgensi Pelaksanaan Sidang Secara Elektronik.” *Adalah: Buletin Hukum Dan Keadilan* 4(1):7–12.

Charda, Ujang. 2017. “Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.” *Jurnal Wawasan Yuridika* 1(1):1–23.

Dermawan, Faizal Aditya, and Bagus Sarnawa. 2021. “Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Proes Mediasi Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial.” *Media of Law and Sharia* 2(3):272–87. doi: 10.18196/mls.v2i3.12076.

Fitria, Rifki Febrian. 2020. “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi Pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan UKM Kota Jambi.” *Menapo Journal of Administration Law* 1(3):191–206.

Iskandar, Akbar Pahlevi, and Arinto Nugroho. 2018. “Pelaksanaan Kewajiban Menyelesaikan Perkara Di Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Waktu Paling Lama 50 Hari (Studi Kasus Pada Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya).” *Jurnal Novum* 05(01):1–10.

Joka, M. Rikhardus. 2020. “Implikasi Pandemi Covid-19 Terhadap Pemenuhan Hak Hukum Pekerja Yang Diputuskan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha.” *Binamulia Hukum* 9(1):1–12. doi: 10.37893/jbh.v9i1.97.

Kusmayanti, Hazar, Agus Mulya Karsona, Efa Laela Fakhriah. 2020. “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Putusan Perdamaian Di Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Padang Kelas I (A).” *Jurnal Hukum Acara Perdata* 6(1):35–54.

Maswandi. 2017. “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial.” *Jurnal Ilmu Administrasi Publik* 5(1):36–42. doi: 10.35973/sh.v15i1.1107.

Nurmasari, Yola Afia Masdar. 2019. “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi Di Kecamatan Tembilahan.” *Publika: Jurnal Ilmu Administrasi Publik* 5(2):181–89.

PH, Livana, Resa Hadi Suwoso, Terri Febrianto, Dani Kushindarto, and Firman Aziz. 2020. “Dampak Pandemi Covid-19 Bagii Perekonomian Masyarakat Desa.” *Indonesian Journal of Nursing and Health Sciences* 1(1):37–48.

Putri, Retno Karunia, Rahmawati Indah Sari, Rita Wahyuningsih, and Ety Meikhati. 2020. “Efek Pandemi Covid-19: Dampak Lonjakan Angka PHK Terhadap Penurunan Perekonomian Di Indonesia.” *Jurnal Bismak* 1(2):71–76.

Santoso, Imam Budi. 2016. “Pengaturan Praktek Mediasi Terhadap Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Indonesia.” *Journal Ilmu Ilmiah* 1(2):268–85.

Santoso, Imam Budi. 2019. “Alternatif Penyelesaian Sengketa Wajib Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.” *Jurnal Hukum Jatiswara* 3(5):116–26.

Sugiantari, Andry, Solechan, and Suhartoyo. 2016. “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Semarang.” *Diponegoro Law Review* 5(2):1–10.

Tuwu, Darmin. 2020. “Kebijakan Pemerintah Dalam Penanganan Pandemi Covid-19.” *Journal Publicuho* 3(2):267. doi: 10.35817/jpu.v3i2.12535.

**Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573).

Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Repulik Indonesia Nomor 4356).

Peraturan Menteri Ketenagakerjaaan Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1435).

Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 Tentang Penetapan Bencana Non Alam Penyebaran Corona Virus Desease (Covid-19) Sebagai Bencana Nasional.

**Website**

jatim.bps.go.id. 2019. “Jumlah Perusahaan, Tenaga Kerja, Investasi Dan Nilai Produksi Pada Industri Besar Dan Sedang Di Provinsi Jawa Timur Menurut Kabupaten/Kota, 2018.” *Jatim.Bps.Go.Id*. Retrieved September 6, 2021 (https://jatim.bps.go.id/statictable/2019/10/09/1668/jumlah-perusahaan-tenaga-kerja-investasi-dan-nilai-produksi-pada-industri-besar-dan-sedang-di-provinsi-jawa-timur-menurut-kabupaten-kota-2018.html).

satudata.kemnaker.go.id. 2020. “Tercatat Sebanyak 2.175.928 Pekerja Terdampak Pandemi Covid-19 (April - Agustus 2020).” *Satudata.Kemnaker.Go.Id*. Retrieved September 1, 2021 (https://satudata.kemnaker.go.id/details/data/Tercatat Sebanyak 2.175.928 Pekerja Terdampak Pandemi Covid-19 %28April - Agustus 2020%29).

who.int. 2020. “WHO Timeline Covid-19.” *Who.Int*. Retrieved April 24, 2021 (https://www.who.int/news-room/detail/27-04-2020-who-timeline---covid-19).