

PENERAPAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTARA PEKERJA DENGAN PENGUSAHA MELALUI MEDIASI DI DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN GRESIK TAHUN 2021 – 2023

Muhammad Firdaus Iqbal

S1 Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Negeri Surabaya
muhammadfirdaus.20055@mhs.unesa.ac.id

Mahendra Wardhana

S1 Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Negeri Surabaya
mahendrawardhana@unesa.ac.id

Abstrak

Pada pasal 1 ayat (11) Undang Undang Nomer 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Menurut pasal tersebut mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dipimpin oleh mediator yang berjumlah 6 orang. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui, yang pertama, bagaimana penerapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha melalui mediasi di dinas tenaga kerja Kabupaten Gresik tahun 2021- 2023 ?, kedua, apa saja hambatan- hambatan yang dialami mediator hubungan industrial dalam melakukan mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik tahun 2021- 2023 ?. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum empiris dengan metode pendekatan sosiologis hukum yang merupakan pendekatan dari sudut pandang di masyarakat dengan metode pengumpulan data melalui wawancara dengan mediator dan para pekerja, observasi maupun dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, penerapan mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik sudah terlaksana dengan baik dengan tingkat keberhasilan dalam mediasi 50% keatas baik perjanjian bersama maupun anjuran dan hambatan – hambatan yang terjadi dalam proses mediasi dikarenakan berbagai faktor, yaitu faktor pengusaha yang sering telat, bahkan tidak hadir dalam mediasi, faktor pekerja, kurangnya barang bukti dan kurang pemahaman terkait peraturan yang berlaku maupun faktor mediator, kurangnya jumlah mediator dan sarana prasarana.

Kata kunci : Mediasi, Efektivitas Hukum, Dinas Tenaga Kerja.

Abstract

In Article 1 paragraph (11) of Law Number 2 of 2004 concerning Industrial Relations Dispute Settlement, Industrial Relations Mediation hereinafter referred to as mediation is the settlement of disputes over rights, interest disputes, employment termination disputes, and disputes between labor unions only within one company through deliberations mediated by one or more neutral mediators. According to this article, mediation at the Labor Office of Gresik Regency is led by one mediator totaling 6 industrial relations mediators. This study was conducted to find out first, how is the implementation of industrial relations dispute settlement between workers and employers through mediation at the Labor Office of Gresik Regency in 2021-2023? Second, what are the obstacles faced by industrial relations mediators in conducting mediation at the Labor Office of Gresik Regency in 2021-2023? This research uses empirical legal research methods with a socio-legal approach which is an approach from the perspective of society with data collection methods through interviews with mediators and workers, observations, and documentation. The research results indicate that: First, the implementation of mediation at the Labor Office of Gresik Regency has been carried out well with a success rate in mediation of over 50%, both through collective agreements and recommendations. Second, the obstacles encountered in the mediation process are due to various factors, namely the employer factor who is often late or absent from mediation sessions, the worker factor of lack of evidence and understanding of applicable regulations, and the mediator factor of insufficient number of mediators and facilities.

Keywords: Mediation, Legal Effectiveness, Labor Office.

PENDAHULUAN

Masalah Bidang Ketenagakerjaan sebagaimana tercantum dalam pasal 27 ayat (2) Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 “menyatakan bahwa negara memberi jaminan kepada setiap warga negaranya untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dalam dasar ini kita bisa mewujudkan tujuan negara yang tercantum dalam alinea keempat pembukaan Undang – Undang Dasar 1945 dalam bidang perekonomian dan ketenagakerjaan. Kedudukan antara pekerja dan pengusaha pada dasarnya adalah saling menguntungkan dimana pengusaha memerlukan tenaga atau jasa dari pekerja untuk memproduksi suatu barang dan sebaliknya, pekerja juga membutuhkan upah yang berguna untuk kelanjutan kehidupan perekonomian mereka, maka dari itu membangun iklim yang baik dari kedua belah pihak sangat diperlukan (Sibali et al., 2022).

Hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha harus terjalin secara harmonis agar timbul sebuah kesadaran hukum dimana pekerja dan pengusaha memahami hak dan kewajibannya, tetapi sebaliknya jika hubungan antara pekerja dan pengusaha tidak harmonis maka akan timbul sebuah konflik yang akan terjadi sehingga berakibat munculnya suatu masalah ekonomi baik dari pengusaha maupun pekerja dan akan berdampak juga ke dalam perekonomian bangsa dan negara (Sibali et al., 2022).

Konflik yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha akan muncul sebuah hubungan industrial yang disebutkan dalam peraturan yaitu Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terkait dengan Pengertian Hubungan Industrial sebagai berikut :

“Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”.

Maka dari itu sebuah sistem hubungan industrial ini terbentuk dengan 3 unsur yaitu pengusaha, pekerja dan pemerintah dalam suatu produksi baik barang maupun jasa, jika dalam 3 unsur itu tidak terpenuhi maka tidak bisa disebut dengan hubungan industrial. Permasalahan ketenagakerjaan sangat biasa dalam negara ini, karena banyak warga Indonesia yang menjadi pekerja dan Perbedaan kedudukan antara pekerja dengan pengusaha sangat berbeda sebab pengusaha adalah orang yang memberi dan membuat kebijakan contohnya pada peraturan perusahaan yang menurut pengusaha sudah benar serta tersampaikan hak dan kewajiban pekerja, tetapi tidak dengan pekerja, bisa saja para pekerja salah pengertian dan pandangan yang berbeda. Dalam hal ini pemerintah sebagai pemangku kebijakan membentuk “Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial” yang

mengatur bagaimana penyelesaian hubungan industrial ini dilaksanakan untuk menangani beberapa perselisihan yang terjadi di dalam lapangan pekerjaan dan juga menjadi perlindungan hukum yang pasti dalam hubungan industrial di dunia pekerjaan. Perselisihan Hubungan Industrial berawal dari suatu perbedaan pendapat dan kepentingan dalam hubungan industrial antara pekerja atau serikat buruh dan pengusaha (Dermawan & Sarnawa, 2021).

Perselisihan hubungan industrial sendiri terbagi menjadi 4 perselisihan yaitu, pertama adalah perselisihan Hak, kedua perselisihan kepentingan, ketiga perselisihan pemutusan hubungan kerja dan yang terakhir perselisihan antara serikat pekerja atau buruh dalam satu perusahaan. dari beberapa macam perselisihan hubungan industrial diatas maka penyelesaiannya harus berawal dari perundingan bipartit yang di jelaskan dalam Pasal 2 Peraturan Menteri Nomor 31 Tahun 2008 Tentang Pedoman Penyelesaian Hubungan industrial Melalui Perundingan Bipartit “Bahwa Setiap terjadi perselisihan hubungan industrial wajib dilakukan perundingan penyelesaian perselisihan secara bipartit sebelum diselesaikan melalui mediasi atau konsiliasi maupun arbitrase”.

Maka dari itu awal mula perselisihan hubungan industrial harus melalui perundingan bipartit, yaitu suatu cara dalam penyelesaian hubungan industrial pengusaha maupun pekerja atau serikat pekerja dalam perundingan hubungan industrial, perundingan ini terjadi di dalam perusahaan itu sendiri. Dalam perundingan bipartit harus ada itikad baik dari salah satu pihak yaitu baik pengusaha maupun pekerja atau serikat pekerja untuk menyepakati atau menyetujui suatu permasalahan tersebut. pihak yang merasa dirugikan harus mengawali berkomunikasi agar terjalannya perundingan bipartit ini secara tertulis. jika salah satu pihak tidak bersedia untuk melanjutkan perundingan bipartit maka pihak tersebut boleh mencatatkan kepada instansi yang bertanggung jawab dalam hal ketenagakerjaan walaupun belum mencapai 30 hari, bahkan setelah 30 hari perundingan bipartit itu bisa saja dilanjutkan tetapi harus adanya kesepakatan antara kedua belah pihak. Selanjutnya jika tidak adanya kesepakatan antara kedua belah pihak maka penyelesaian hubungan industrial dilakukan melalui mediasi (Hukum & Singaperbangsa, 2023).

Mediasi tersebut diatur dalam pasal 1 Undang Undang Nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial sebagai berikut :

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

Dalam jangka waktu 7 hari kerja pelimpahan permasalahan hubungan industrial kepada mediator hubungan industrial harus sudah mempelajari perselisihan

tersebut dan segera menjadwalkan sidang mediasi antara pekerja atau buruh dan pengusaha. Apabila Mediasi sudah mencapai titik kesepakatan dalam perselisihan industrial maka dibuatlah PB (Perjanjian Bersama) yang disetujui oleh kedua belah pihak dengan bukti tanda tangan antara kedua belah pihak, selanjutnya Perjanjian Bersama ini di daftarkan kepada Pengadilan Hubungan Industrial agar mendapatkan akta Perjanjian Bersama. Jika tidak terjadi kesepakatan antara kedua belah pihak atau satu sama lain dengan Perjanjian Bersama maka akan dibuatkan anjuran oleh Mediator hubungan Industrial (Yola, Afia & Nurmasari, 2019).

Proses berjalannya mediasi sendiri di pimpin oleh mediator hubungan industrial yang berwenang dalam menyelesaikan dan mengatur jalannya mediasi yang sudah diatur dalam Permenaker Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi

“Bahwa Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai Mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan”.

Mediator sendiri bertugas untuk Pembinaan, Pengembangan dan Penyelesaian Hubungan Industrial yang sesuai penjelasan dalam Undang Undang . Dalam hal ini yang menjadi fokus penelitian yaitu mengenai penyelesaian hubungan industrial diluar pengadilan salah satunya adalah mediasi (Yola, Afia & Nurmasari, 2019).

Penjelasan diatas menjelaskan bahwa mediator memiliki peran penting dalam penyelesaian hubungan industrial dan tidak sembarang orang bisa menduduki jabatan mediator. Dalam penyelesaian hubungan industrial ketika musyawarah tidak menemukan tujuan maka harus adanya anjuran dari mediator. Mediator di dinas tenaga kerja Kabupaten Gresik ada 6 mediator yang bertugas menangani kasus hubungan industrial. Berikut adalah Data Perselisihan yang terjadi Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dari tahun 2021 – 2023:

Tabel 1

Data Mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2021 – 2023

No	Jenis Perselisihan	Jumlah	Tahun
1	Perselisihan Hak dan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja	64	2021

2	Perselisihan Hak dan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja	66	2022
3	Perselisihan Hak dan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja	81	203

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan telah terjadi peningkatan angka perselisihan hubungan industrial dari tahun 2021 – 2023, khususnya pada tahun 2022 dan 2023 terjadinya pelonjakan kasus secara signifikan dibuktikan dengan 15 kasus yang terjadi di tahun 2023 dalam tabel diatas. Kabupaten/Kota, Kab. Gresik menempati urutan ke-2 yang terbanyak melakukan Mediasi di Dinas Tenaga Kerja. Dalam beberapa kasus tersebut yang paling banyak terjadi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik adalah kasus perselisihan pemutusan hubungan kerja. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik memiliki tugas sebagai berikut yang sesuai dengan Peraturan Bupati Gresik Nomor 72 tahun 2021 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas, fungsi dan tata kerja dinas tenaga kerja kabupaten Gresik berisi terkait tugas dinas tenaga kerja kabupaten gresik adalah “melaksanakan urusan bidang tenaga kerja meliputi pembinaan kelembagaan dan hubungan industrial, pengupahan, syarat kerja, jaminan sosial, kesejahteraan pekerja dan pembinaan perselisihan hubungan industrial”.

Beberapa tugas tersebut penulis hanya fokus terhadap hubungan industrial yang dimana dinas tenaga kerja kabupaten gresik menjadi penengah dari perselisihan antara para pekerja dan pengusaha. Dalam penjelasan diatas penulis memilih dan membahas lebih dalam terkait penerapan penyelesaian hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha melalui mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik tahun 2021 – 2023. karena di Kabupaten Gresik adalah kota industri Kabupaten Gresik sendiri memiliki 3 kawasan industri yakni KIG (Kawasan Industri Gresik), KIM (Kawasan Industri Maspion) dan KEK (Kawasan Ekonomi Khusus). Selanjutnya Kabupaten Gresik juga memiliki, 520 serikat pekerja, 16 Federasi berdasarkan data tersebut Kabupaten Gresik memiliki kerawanan angka perselisihan Hubungan Industrial.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum empiris dengan metode pendekatan sosiologis hukum yang merupakan pendekatan dari sudut pandang di masyarakat dengan metode pengumpulan data melalui wawancara dengan mediator dan para pekerja, observasi

maupun dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Pekerja dengan Pengusaha melalui Mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2021 – 2023

Dalam hasil penelitian ini yang dilakukan di Dinas Tenaga Kerja kabupaten Gresik terakut dengan Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi ini berjalan sesuai tahapan - tahapan yang perturan yaitu Undang – Undang Nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. dalam pembahasan penelitian ini peneliti memakai teori yang berhubungan dengan penelitian ini yaitu Teori Efektivitas Hukum.

Teori efektivitas hukum menurut Soerjono Soekanto adalah bahwa efektif atau tidaknya suatu hukum ditentukan oleh 5 (lima) faktor, antara lain

1. Faktor hukum itu sendiri.

Terkait dengan kewajiban mediator dalam proses penyelesaian perselisihan yang sudah tercapai kesepakatan maka mediator membuat perjanjian bersama dan juga untuk mengeluarkan anjuran dalam hal tidak tercapainya kesepakatan dalam proses penyelesaian. Sesuai dengan Pasal 13 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi

“(1) Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

(2) Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka:

- mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
- anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
- para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
- pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;
- dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud

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

Dalam hal ini anjuran yang diberikan oleh mediator biasanya sering terlambat serta tidak sesuai dengan peraturan Undang – Undang diatas yang harus sudah selesai dan dikeluarkan paling lambat 10 hari kerja sejak sidang mediasi pertama, hal tersebut diakibatkan karena banyaknya kemauan dari para pihak yang berselisih, terkadang meminta waktu untuk mempertimbangkan ketika memberikan suatu kesepakatan dan adanya para pihak yang tidak hadir dalam proses penyelesaian perselisihan melalui mediasi.

Hasil Wawancara dengan Mediator Hubungan Industrial yaitu bapak Setyo Rahardjo menyebutkan:

”jumlah kasus yang diselesaikan dalam Mediasi yang berhasil di Dinas Tenaga Kerja Gresik Pada Tahun 2021 – 2023 dengan rumus Jumlah yang berhasil : Jumlah kasus Tahun 2021 $46 : 64 = 71,87\%$, Tahun 2022 $46 : 66 = 69,69\%$, Tahun 2023 $66 : 81 = 81,48\%$ ”.

Dalam Proses mediasi di Dinas Tenaga Kerja kabupaten Gresik telah mencapai diatas 50%, jadi mediasi di dinas tenaga kerja kabupaten gresik berhasil.

2. Faktor penegak hukum.

Berdasarkan fakta di lapangan dengan dibuktikan data dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik, bahwa memang jumlah mediator sangat sedikit. Hal tersebut berakibat tidak efektif dan efisiensi dalam penyelesaian proses mediasi. Jumlah mediator di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik hanya 6 orang, hal ini jelas sangat kurang jumlah tersebut, dikuatkan oleh pernyataan yang diperoleh melalui wawancara kepada bapak Setyo Rahardjo menyebutkan bahwa :

Tabel 2
jenis dan jumlah perselisihan

N o	Jenis Penelitian	Jumlah	Tahun	Tot al
1	Perselisihan hak	32	2021	64
	Perselisihan Pemutusan hubungan kerja	32		
2	Perselisihan hak	51	2022	66
	Perselisihan Pemutusan hubungan	16		

	kerja			
3	Perselisihan hak	47	2023	81
	Perselisihan Pemutusan hubungan kerja	3		
	Perselisihan Kepentingan	31		

Dalam tabel diatas menjelaskan bahwa setiap bulan tingkat perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Gresik meningkat, sehingga menambah berat beban pekerjaan setiap mediator. Sedangkan selama ini jumlah kasus yang ada tidak sebanding dengan jumlah mediator yang tersedia. Keterbatasan jumlah mediator ini disebabkan kurangnya sumber daya manusia karena sangat jarang nya pembukaan lowongan pekerjaan sebagai mediator, waktu pelatihan berbulan- bulan, dan Pegawai Negeri Sipil (selanjutnya disebut PNS) harus mampu menguasai Peraturan Perundang- Undangan di bidang ketenagakerjaan. Karena pemerintah belum memberikan fasilitas dan apresiasi yang maksimal terhadap pegawai agar berminat menjadi mediator dan mungkin tidak terlalu dipahami juga mengenai fungsi mediator secara keseluruhan, karena dilihat dari tugas dan fungsinya memanglah tergolong berat. Tidak terfokusnya tugas mediator hanya untuk menyelesaikan perselisihan melalui mediasi namun ada tugas lain yaitu pembinaan hubungan industrial dan pengembangan hubungan industrial yang harus dilaksanakan oleh mediator.

3. Faktor sarana atau fasilitas.

Dalam hal ini adalah salah satu faktor penghambat jalannya proses mediasi adalah sarana seperti komputer dan mesin print, foto copy sendiri hanya satu di bidang hubungan industrial jadi ketika mengumpulkan data mediator bergantian dalam menggunakan komputer dan ketika membutuhkan print juga harus bergantian. Dalam hal Prasarana seperti ruang sidang yang hanya ada 2 ruang sidang di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik, jika sidang pada hari tersebut lebih dari 2 sidang di jam yang sama mediator harus bergantian dan menunggu mediasi yang sebelumnya selesai terlebih dahulu. yang dikuatkan dengan hasil wawancara dengan bapak Setyo Rahardjo

“Padatnya jadwal sidang dan masih kurangnya anggaran terkait sarana prasarana serta Kurangnya Sumber Daya Manusia sehingga mengakibatkan lambatnya proses mediasi dan kurang maksimal dalam penanganannya karena tidak seimbang kasus yang masuk dan jumlah mediator hubungan industrial.”

Dalam wawancara tersebut jelas akan mempengaruhi cepat atau lambatnya proses mediasi, jika mediasi masuk tidak sebanding dengan jumlah mediator dan masih banyak mediator yang belum

memahami perihal aturan aturan yang berlaku dalam urusan ketenagakerjaan.

4. Faktor masyarakat.

Biasanya ketika dilaksanakan proses mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik sangat sulit menghadirkan pengusaha dalam proses tersebut, meskipun sudah di beri undangan oleh mediator. Pengusaha hanya menunjuk perwakilan dari perusahaannya untuk hadir dalam mediasi, contohnya adalah Staf HRD (Human Resources Development), staf yang lain yang ada di perusahaan tersebut dan kuasa hukum. Hal tersebut adalah salah satu hambatan dalam proses mediasi karena pihak yang bersangkutan yaitu pengusaha tidak bisa hadir, perwakilannya jelas tidak akan bisa memberi keputusan langsung dalam mediasi agar jalannya mediasi bisa mencapai kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha. Selanjutnya dari para pihak sendiri memaksakan pendapat, hal itu sering terjadi dalam mediasi, dari pihak pengusaha bersikeras bahwa mereka tidak pernah melakukan pelanggaran hak- hak dari pekerja dengan cara mengajukan bukti yang belum pasti bukti tersebut benar adanya. Pihak pekerja biasanya meminta tuntutan yang begitu memberatkan pengusaha sehingga pengusaha juga tetap pada tuntutan awal dengan demikian maka mediasi pasti gagal dalam mencapai kesepakatan.

Selain hal – hal diatas para pihak tidak mau terbuka, sering kali menutupi kenyataan yang terjadi, sehingga dalam proses mediasi, mediator sangat sulit menemukan fakta sebenarnya yang terjadi. Selanjutnya, tidak adanya data maupun keterangan guna untuk sumber informasi untuk proses mediasi. Hal yang sering terjadi adalah ketika adanya perselisihan hak atau kepentingan, tidak dibuatkan perjanjian kerja ataupun peraturan perusahaan sehingga mengakibatkan mediator sulit dalam proses perundingan dan mencari solusi dalam menyelesaikan perselisihan. Hal yang terakhir biasanya para pekerja belum mengerti dan belum paham terkait dengan apa saja bukti yang harus dibawa ketika berjalannya suatu penyelesaian perselisihan melalui mediasi seperti, dalam wawancara dengan pekerja yaitu Ahmad Fauzan (Mantan Pegawai PT. Indo Eva) “Belum, biasanya jika kurang persyaratannya akan disuruh oleh mediator untuk membawa bukti tersebut.” Dan diperkuat ketika wawancara pekerja Waras (Mantan pekerja PT. Indo Eva) “Belum, biasanya datang ke Disnaker dulu, baru diberi pengaran oleh mediator.”

5. Faktor kebudayaan.

Kurangnya sikap disiplin kedua pihak baik pekerja maupun pengusaha dalam menjalankan aturan. Para pihak sering mengabaikan aturan aturan yang sudah ditentukan. Sebelum dimulainya proses mediasi mediator sering kali mengingatkan dan memberitahukan kepada kedua pihak untuk mentaati segala aturan yang ada dalam proses jalannya mediasi, tetapi pada fakta lapangan yang terjadi para pihak melanggar aturan yang telah dibuat, contoh semua pihak harusnya memiliki etika baik dalam proses penyelesaian perselisihan melalui mediasi

yang berlangsung, tetapi ketika persidangan para pihak menguatkan argumen – agumennya dengan menyebutkan kelemahan dan keburukan pihak lain dengan niatan ingin saling menjatuhkan satu sama lain, selain semua hal diatas juga masih banyak pihak yang yang tidak hadir sesuai dengan waktu yang ditentukan, bahkan ada yang tidak menghadiri padahal sebelum 1 minggu sudah diberikan surat undangan oleh mediator, hal tersebut sering terjadi dan jelas akan menghambat proses jalannya mediasi.

Kelima faktor tersebut jelas saling berkaitan karena memiliki esensi dari penegakan hukum dan sebagai tolak ukur dalam efektivitas penegakan hukum. Penentuan dalam berfungsinya suatu hukum tertulis adalah hukum sendiri.

PENUTUP

Simpulan

Hasil dari penelitian penerapan mediasi pada penyelesaian hubungan industrial penulis dapat menyimpulkan bahwa :

1. Penerapan Mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik sudah sesuai dengan Undang – Undang Nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan sudah berjalan dengan baik dengan tingkat keberhasilan lebih dari 50% yang sesuai dengan data yang diambil oleh penulis.
2. Hambatan – hambatan yang terjadi dalam proses mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor mediator, faktor pengusaha dan faktor pekerja, faktor dari mediator adalah kurangnya jumlah mediator dan hanya tersedia 2 ruangan sidang mediasi, selanjutnya faktor dari pekerja adalah kurangnya pengetahuan terkait dengan perundingan bipartit dan kurangnya bukti pada saat proses mediasi, dan faktor pengusaha yang tidak berkomitmen dalam proses mediasi contohnya telat atau tidak datang dalam proses jalannya mediasi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis mengenai penerapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha melalui mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik tahun 2021 – 2023, penulis memberi saran sebagai berikut :

1. Bagi Dinas Tenaga Kerja, khususnya kepada mediator hubungan industrial yaitu meningkatkan kompetensi dalam ketenagakerjaan baik peraturan Perundang – Undangan maupun kebijakan yang berlaku dengan cara mengikuti upgrading dan melakukan kerja sama tim antara mediator hubungan industrial dengan cara pembagian beberapa tim dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik.
2. Bagi para pihak yaitu pengusaha dan pekerja memahami terkait dengan proses mediasi dan

menyiapkan segala kebutuhan dalam proses mediasi dan berkomitmen untuk penyelesaian perselisihan melalui mediasi agar terlaksana sebuah kesepakatan bersama antara pekerja dengan pengusaha.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Dr., Arifuddin, Muda, Harahap, M., H. (2020). *Editor : Dr., Budi, Sastra, Panjaitan, M., Hum.*
- Dony Sipayung, P., Orba Manullang, S., Anggusti, M., & Ilmi Faried, A. (2022). *Buku hukum ketenagakerjaan* (Issue February 2023).
- Rochadi, D. A. S. (2020). Dr. AF. Sigit Rochadi_Hubungan Industrial Era Demokrasi.pdf.
- Dr., Asri, wijaya, S.H., M., & Dr., Slamet, Suhartono, S.H., M. H. (2020). *Sengketa Hubungan Industrial Kini Dan Yang Akan Datang.*

Jurnal Hukum

- Alamsyah, M. F. P., & Rahaju, T. (2022). Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi. *Publika*, 10(4), 1151–1162. <https://doi.org/10.26740/publika.v10n4.p1151-1162>
- Christianto, E. (2021). Bab iii metoda penelitian. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 27–39. [http://repository.stei.ac.id/5748/4/BAB III.pdf](http://repository.stei.ac.id/5748/4/BAB%III.pdf)
- Dermawan, F. A., & Sarnawa, B. (2021). Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Proses Mediasi Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial. 2, 272–287. <https://doi.org/10.18196/mls.v2i3.12076>
- Dr., Arifuddin, Muda, Harahap, M., H. (2020). *Editor : Dr., Budi, Sastra, Panjaitan, M., Hum.*
- Dr., Asri, wijaya, S.H., M., & Dr., Slamet, Suhartono, S.H., M. H. (2020). *Sengketa Hubungan Industrial Kini Dan Yang Akan Datang.*
- Hukum, F., & Singaperbangsa, U. (2023). *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. 19, 1–10.
- Irawan, N. (2023). Studi Yuridis Normatif Implementasi Regulasi Perselisihan Hubungan Industrial. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 18(1), 47–63. <https://doi.org/10.47198/jnaker.v18i1.147>
- Latip, A., Lu'luaili, L., & Ainiyah, A. (2019). Mediasi Sebagai Penyelesaian Permasalahan Tenaga Kerja Di Kabupaten Bangkalan. *Competence : Journal of Management Studies*, 12(2), 65–89. <https://doi.org/10.21107/kompetensi.v12i2.4950>
- Mariana, G., & Wahyoeno, D. (2023). Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Bureaucracy Journal : Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, 3(1), 663–678. <https://doi.org/10.53363/bureau.v3i1.209>
- Putri, A. W., Silalahi, H., & S, D. I. (2023). Penerapan Mediasi Pada Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Fakultas Hukum Universitas Katolik Widya Karya Malang antara pengusaha dan pekerja , jika dalam proses tersebut tidak menghasilkan

- suatu. 1(2).
- Rifqi, F., & Fitria. (2020). No Title. *Journal of Administracion Law*, 1(3), 193–201.
- Rochadi, D. A. S. (2020). Dr. AF. Sigit Rochadi_Hubungan Industrial Era Demokrasi.pdf.
- Sibali, Slamet, Titi, S., & Pasapan, P. (2022). Perselisihan Hubungan Industrial Pada Kantor. *Paulus Legal Research*, 2(1), 27–37.
- Wijayanto, P. A., Turisno, B. E., & Prasetyo, M. H. (2021). Hambatan dan Solusi Dalam Pelaksanaan Mediasi Pembatalan Eksekusi Lelang Jaminan Kredit yang Dibebani Hak Tanggungan. *Notarius*, 14(2), 658–675.
- Yola, Afia, M., & Nurmasari. (2019). *PUBLIKA : Jurnal Ilmu Administrasi Publik Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui*. 5(2), 181–189.
- Zaeni, A., Rahmawati, K., & L., Hadi, A. (2022). Efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara mediasi. 5(2), 237–245.
- Any Suryani & Zaeni Asyhadie. 2019. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja, Mataram:Sanabil.
- Meolyono, A., & Asih, S. (2021). Analisis Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Selatan Dalam Mencegah dan Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial di Kabupaten Lampung Selatan.
- Mulyana, Dedy, 'Kekuatan Hukum Hasil Mediasi Di Dalam Pengadilan Dan Di Luar Pengadilan Menurut Hukum Positif', *Jurnal Wawasan Yuridika*, 3.2 (2019), 177 <https://doi.org/10.25072/Jwy.V3i2.224>
- Tengku Sari Mega, M. M. (2021). Peranan Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungbalai Terhadap Perselisihan Upah Minimum. *Jurnal Tectum LPPM Universitas Asahan* Vol. 2, No 1.
- Nugroho, S. A. (2019). Manfaat Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa Jakarta: Kencana.
- Mashudi. (2019). Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial. Surabaya: Jakad Publishing.
- Cahyani, T. D. (2022). Metode Alternatif Penyelesaian Sengketa: Mediasi Terhadap Permasalahan Hukum. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.