



Fungsi Mediator Hubungan Industrial Dalam Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Melalui Mediasi Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung

Febriansyah

Fakultas Hukum, Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Terbuka, Jl. Cabe

Raya, Pondok Cabe, Pamulang, Tangerang Selatan 15437 Email:

febriansyah.ceres@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini yaitu untuk menelaah fungsi mediator hubungan industrial sebagai instansi yang menyelesaikan masalah sengketa hubungan industrial serta berhasil atau tidaknya mediator mediasi dalam merelai perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Bandung. Metode yang peneliti digunakan yaitu penelitian empiris dengan pendekatan kualitatif serta bersifat deskriptif. Data yang didapat berupa data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan studi lapangan melalui wawancara dan studi kepustakaan hingga mendapatkan data sekunder. Hasil penelitian di dapatkan fungsi mediator diatur berdasarkan ketentuan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No 83 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial yang memiliki kewenangan untuk melaksanakan Pembinaan Hubungan Industrial, Pengembangan Hubungan Industrial serta Mediasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pelaksanaan Teknis Mediasi diatur berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Permenaker Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi. Pelaksanaan Mediasi yang dilakukan oleh Mediator Hubungan Industrial cukup berhasil dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial baik dilihat melalui indikator substansi hukum, struktur hukum, atau budaya hukumnya.

Kata Kunci: Mediasi, Mediator Hubungan Industrial, Perselisihan Hubungan Industrial

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Menurut Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat 2 dan Pasal 28D ayat 2 yang menjelaskan tentang perlindungan terhadap tenaga kerja. Pasal tersebut menyatakan bahwasanya setiap warga berhak mendapatkan kehidupan serta pekerjaan yang layak. Pasal 28D ayat 2 menjelaskan bahwa setiap orang memiliki hak untuk bekerja dan dipelakukan adil dan layak di lingkungan kerja. Pemenuhan kedua kewajiban tersebut dinilai masih kurang optimal karena masih terjadi perselisihan antara pemilik usaha

dengan pekerja. Yusticia¹ mengatakan bahwa konflik hubungan industrial merupakan ketidak sepahaman yang dapat menimbulkan pertentangan antar pihak seperti pemilik usaha atau asosiasi pemilik usaha dengan pegawai, buruh, hingga serikat pekerja. Pradana & Raharjo² berpendapat bahwa faktor yang dapat menyebabkan perselisihan yaitu pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai dan pemilik usaha yang kurang memahami mengenai hukum ketenagakerjaan. Kondisi ini mencerminkan bahwa sistem hubungan yang bersifat relasional, dimana hubungan industrial dapat menjadi wadah interaksi untuk para aktor yaitu pegawai atau bahkan buruh, pemilik usaha dan pemerintah berperan dalam proses produksi barang maupun jasa yang berkaitan erat dengan aspek pekerjaan, pemerintah dan upah.

Pegawai dan pemilik usaha mempunyai tujuan seralas yaitu menjaga ke berlangsungan hidup dan kemajuan perusahaan serta mempengaruhi peningkatan tunjangan kesejahteraan. Beberapa hal terutama jika kepentingan kedua belah pihak bisa bertentangan baik berupa pandangan atau penafsiran mengenai pelaksanaan hubungan kerja yang tidak terpenuhinya hak atau kewajiban normatif nya tidak terpenuhi sebagaimana ketentuan dalam regulasi yang berlaku³

Undang-undang No 2 tahun 2004 diterbitkan untuk mengatur suatu mekanisme penyelesaian konflik dalam hubungan industrial yang terkemuka terdiri atas upaya non-litigasi (upaya penanganan konflik melalui instansi di luar pengadilan) dan upaya litigasi (penanganan konflik di pengadilan). Sebelum memulai proses peradilan atau penyelesaian sengketa melalui pengadilan, pihak-pihak yang bersengketa harus terlebih dahulu menggunakan beberapa mekanisme termasuk perundingan tripartit. Dalam hal ini negosiasi tiga arah dengan semua pihak merupakan upaya untuk menyelesaikan perselisihan melalui mediasi.

Hal ini dikarenakan mediator hubungan industrial yang memiliki kewenangan dalam menyelesaikan perselisihan dengan cara melakukan mediasi. Pegawai negeri yang menjalankan tugas sebagai pegawai negeri sipil, sehingga proses penyelesaian perselisihan tersebut lebih hemat biaya dibandingkan litigasi dan arbitrase. Selain itu, sebagai unsur pemerintah Mediator Hubungan Industrial juga dipandang dapat memberikan rasa aman dan ketidak berpihakan terhadap para pihak yang berselisih, cakupan kewenangan Mediator lebih luas yaitu dapat menangani 4 (empat) jenis perselisihan hubungan industrial dibandingkan Konsiliator yang hanya menangani 3 (tiga) jenis dan Arbiter yang hanya dapat

¹ Aprilina Rahmah Yusticia, "HUKUM ANJURAN TERTULIS MEDIATOR DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No. 68/PUU-XIII/2015)," *Legal Standing : Jurnal Ilmu Hukum* 7, no. 1 (2022): 23–31, <https://doi.org/10.24269/lis.v7i1.5570>.

² Genies Wisnu Pradana and Purwono Sungkowo Raharjo, "Peran Mediator Hubungan Industrial Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kota Madiun," *Jurnal Discretie* 3, no. 3 (2022): 160, <https://doi.org/10.20961/jd.v3i3.52337>.

³ D Sunyoto, (2016). *Hak Dan Kewajiban Bagi Pekerja Dan Pengusaha*. Pustaka Yustisia. (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2016).hal 27.

menangani 2 (dua) jenis perselisihan.

Menurut pradana and raharjo⁴, vitalnya peran mediator hubungan industrial sebagai pilihan utama lembaga penyelesaian Perselisihan menjadikan Mediasi yang dilakukan seharusnya dapat berjalan dengan efektif.

Pertimbangan terhadap implementasi kebijakan yang berjalan dengan baik dan optimal erat kaitannya dengan kajian terhadap efektivitas regulasi yang berlaku. Teori yang dimaksud dapat diartikan mengacu pada realitas apakah peraturan perundang-undangan yang diundangkan dapat diimplementasikan dalam praktik. Sutrisno pada tulisannya menjelaskan pendapat Lawrence M. Friedman yang menjelaskan mengenai keefektifan suatu penegakan hukum ditentukan oleh tiga hal yaitu legal substance dari aturan hukum itu sendiri yang merupakan buah dari produk hukum, kemudian legal structure yang terdiri dari para aparaturnya penegakan kebijakan yang dibentuk untuk memberi pelayanan serta bertugas menegakkan kebijakan, dan yang terakhir legal culture dimana didalamnya terdapat gagasan, tingkah laku, keinginan, pendapat serta nilai yang erat kaitannya dengan hukum⁵. Ketiga unsur tersebut baik secara individu maupun kolektif berpengaruh besar terhadap berhasil atau tidaknya penerapan hukum. Apabila salah satu unsur tidak berfungsi, maka penegakan hukum tidak berjalan maksimal. Menurut Ali⁶ efektivitas hukum dipengaruhi oleh dua sudut pandang utama, yaitu perspektif individual dan perspektif kelembagaan. Perspektif individual menitikberatkan pada tingkat kepatuhan pribadi terhadap hukum, sedangkan perspektif kelembagaan menilai berhasil atau tidaknya hukum dari kinerja institusi yang memiliki kewenangan dalam penyusunan serta penerapan peraturan hukum. Sehubungan dengan fungsi komite konsiliasi hubungan industrial sebagai lembaga hukum dan pelaksana kebijakan publik, maka ruang lingkup perannya sebagai badan penyelesaian perselisihan dalam penyelesaian hubungan industrial menjadi persoalan. Perselisihan melalui mediasi dan efektivitas alternatif penyelesaian sengketa mediasi merupakan suatu jenis mediasi untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan yang timbul dari litigasi internal perusahaan, konflik kepentingan, konflik pemberhentian, dan konflik serikat pekerja. Hal ini memicu ketertarikan penulis terhadap penelitian ini.

Menurut pendapat Sari&Sentosa⁷ berhasil atau tidaknya proses mediasi tidak semata-mata bergantung pada prosedur resmi yang dijalankan, tetapi dipengaruhi oleh kapasitas emosional, psikologis, dan komunikasi semua pihak

⁴ Pradana and Raharjo, "Peran Mediator Hubungan Industrial Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kota Madiun."

⁵ Sutrisno, "Efektivitas Jaksa Pengacara Negara Dalam Upaya Pemulihan Keuangan Negara/Daerah Sebagai Akibat Tindak Pidana Korupsi Dikejaksanaan Negeri Purwokerto" 4, no. 2 (2018), <https://www.jih.fh.unsoed.ac.id/index.php/jih/article/view/113>.

⁶ Ali, *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) Dan Teori Peradilan (Judicial Prudence) Termasuk Interpretasi Undang-Undang (Legisprudence)* (Kencana, 2017).

⁷ Panelindo Makmur Sentosa -Dwi Julica Sari et al., "Efektivitas Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: Studi Kasus PT Panelindo Makmur Sentosa," *Judge : Jurnal Hukum* 06, no. 02 (2025): 109–18, <https://journal.cattleyadf.org/index.php/Judge/index>.

yang terlibat. Hubungan antara perusahaan dan pekerja, faktor tidak percayaan serta ketimpangan kekuasaan sering kali menjadi penghambat tercapainya kesepakatan damai. Mediasi cenderung kurang efektif apabila pihak yang dirugikan atau menganggap proses tersebut tidak memberikan keadilan yang seimbang.

Dalam penulisan ini fokus pada Fungsi mediator Hubungan industrial untuk upaya dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, dalam penerapannya berhasil tidaknya mediasi dalam penanganan berbagai perselisihan hubungan industrial kerja⁸

2. Rumusan Masalah

- 1) Apa fungsi mediator hubungan industrial untuk mengupayakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan mediasi?
- 2) Berhasil atau tidaknya mediasi yang dilakukan sebagai upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial?

3. Tujuan Penelitian

a) Tujuan Objektif

- 1) Mengetahui fungsi Mediator Hubungan Industrial sebagai lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- 2) Untuk mengetahui berhasil atau tidaknya mediasi dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

b) Tujuan Subjektif

- 1) Untuk menambah literasi dan wawasan penulis;
- 2) Untuk melatih kecakapan penulis dalam mengaplikasikan, menerapkan, dan mengembangkan Ilmu Pengetahuan yang dipelajari selama belajar di FHSIP Universitas Terbuka.

4. Manfaat Penelitian

a) Manfaat Teoritis

- 1) Riset ini diharapkan mampu memberi suatu dampak berupa manfaat bagi perkembangan ilmu hukum;
- 2) Riset ini diharapkan mampu menambah referensi, literature, informasi bagi peneliti lain yang akan melanjutkan ke tahap selanjutnya.

b) Manfaat Praktis

- 1) Riset ini diharapkan mampu menghasilkan resolusi atas permasalahan yang sedang diteliti oleh penulis;
- 2) Riset ini diharapkan mampu menambah referensi, literature, informasi bagi penelitian atau karya ilmiah yang sejenis pada tahapselanjutnya.

⁸ Ali, *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) Dan Teori Peradilan (Judicial Prudence) Termasuk Interpretasi Undang-Undang (Legisprudence)*. volume 1 Pemahaman Awal. 7 th ed. Jakarta: Kencana

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum sosiologis yang dikenal dengan empiris. Data sekunder diambil terlebih dahulu setelah itu diteruskan dengan data primer yang ditemukan di lapangan dengan menggunakan hukum empiris⁹. Pengumpulan data didapatkan melalui wawancara yang dilakukan oleh penulis untuk mengungkap gejala yang sedang diteliti dengan interaksi yang berupa tanya jawab pelaksanaan wawancara untuk mendapatkan informasi yang menjadi data penelitian ini dilakukan kepada narasumber yaitu Bapak Fajar Alfian dan Ibu Nani S.H seorang Pejabat Fungsional Mediator Hubungan Industrial di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Fungsi Mediator Hubungan Industrial Sebagai Instansi Yang Menyelesaikan Masalah Sengketa Sebagai Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi

Mediasi hubungan industrial melibatkan beberapa elemen yang memiliki fungsinya masing-masing untuk memfasilitasi penyelesaian sengketa antara buruh atau pekerja dengan pemilik usaha secara efektif. Elemen yang dimaksud disini seperti mediator sebagai penengah, pihak yang bersengketa sebagai peserta dan Dinas Tenaga Kerja sebagai pengelola proses mediasi. Elemen-elemen tersebut memiliki fungsinya tersendiri seperti¹⁰:

1. Dinas Tenaga Kerja (pemerintah) berfungsi untuk memberikan pelayanan, melakukan pengawasan, menentukan dan menetapkan kebijakan serta memindaklanjuti kasus tersebut jika terdapat pelanggaran perundang-undangan. Selain itu Dinas Tenaga Kerja memiliki fungsi lain yang mengacu pada 5 indikator yaitu¹¹:
 - a. Stabilisator, berfungsi untuk menghadirkan transformasi tanpa memicu ketegangan sosial atau aspek lain yang dapat mengancam kesatuan serta integrasi bangsa dan negara, sehingga dapat diterima oleh masyarakat.
 - b. Inovator, berfungsi sebagai sumber utama bagi ide-ide baru, memungkinkan birokrasi menjadi pusat terciptanya gagasan dan inovasi yang memfasilitasi dan menyederhanakan pelaksanaan tugas-tugas pemerintah.

⁹ Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, 2015. Jakarta: UI press. h 52.

¹⁰ Bazarudin, *FUNGSI DAN PERAN MEDIATOR HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA DINAS KETENAGAKERJAAN DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN INDRAGIRI HILIR*, 2021, 5.

¹¹ Alamsyah, *PERAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI JAWA TIMUR DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI MEDIASI*, 2022, 10.

- c. Modernisator atau modernisasi, berfungsi untuk mengatasi berbagai isu krusial dalam pelayanan publik, termasuk praktik kecurangan, defisit transparansi dan akuntabilitas, serta masalah kelambatan dalam penyediaan layanan.
 - d. Pionir dalam konteks ini pemerintah Sebagai entitas yang menyediakan, merumuskan, dan mengimplementasikan kebijakan, Pemerintah wajib menjadi teladan atau pionir yang baik. Tujuannya adalah untuk membangun citra positif di mata publik.
 - e. Pelaksana sendiri disini berfungsi sebagai pelaksana kebijakan, yang artinya pemerintah wajib melaksanakan tugas-tugas spesifik sesuai bidangnya secara independen atau tanpa campur tangan pihak luar.
2. Buruh atau pekerja berfungsi untuk menjalankan kewajibannya sebagai pekerja, menjaga ketertiban selama kegiatan produksi berlangsung, memberikan aspirasinya dengan cara demokratis, mengembangkan *skill* yang ia miliki serta memperjuangkan kesejahteraan mereka dan keluarga.
 3. Pengusaha berfungsi untuk membangun kolaborasi, meningkatkan bisnis, menambah kesempatan kerja, serta memastikan kesejahteraan tenaga kerja atau pekerja dengan cara yang transparan dan demokratis.

Mediator hubungan industrial memegang peran penting yaitu sebagai pilar resolusi konflik dalam ekosistem ketenagakerjaan di Indonesia. Fungsi utama mediator atau instansi netral berdasarkan amanat Undang-undang No. 2 Tahun 2004 yaitu menjadi fasilitator dan penengah dalam setiap sengketa yang terjadi antara pengusaha dan pekerja¹². Hal ini

dilakukan bukan untuk mengahiri perselisihan yang terjadi, tetapi untuk membantu semua pihak mencapai kesepakatan bersama dengan cara musyawarah, sehingga terciptanya keadilan, hubungan industrial yang harmonis dan stabil. Menurut Muhron mediator memiliki fungsi sebagai berikut¹³ :

1. Penyelidik yang bertugas mengumpulkan informasi dan keterangan dari kedua pihak yang berselisih untuk mengidentifikasi pokok masalah, latar belakang, dan fakta yang mendasari perselisihan.
2. Penyedia informasi, memberikan gambaran mengenai penyelesaian yang mungkin, pandangan berdasarkan undang-undang, dan hal-hal relevan lainnya. Mediator juga menawarkan ide-ide solusi kreatif yang mampu mengakomodasi kepentingan kedua belah pihak secara bersamaan.

¹² *Ibid.*, hal 5.

¹³ Muhamad Muhron, *FUNGSI DAN PERAN MEDIATOR HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA SEMARANG* (2023).

3. Lembaga pengayom yang menasihati dan menuntun para pihak menuju penyelesaian sengketa melalui kesepakatan bersama. Mediator bertugas untuk mempertemukan atau menyelaraskan perbedaan pendapat yang ada di antara kedua pihak.
4. Sebagai pelindung untuk memastikan bahwa masing-masing pihak terlindungi dari tekanan atau intervensi pihak non-netral. Perlindungan ini diwujudkan dengan memastikan hanya pihak yang berkepentingan langsung yang berhak terlibat dalam proses mediasi.

Ketika kasus sengketa hubungan industrial berlanjut ketahap pengadilan, tugas atau fungsi mediator tidak lebih hanya sebagai penasihat yang memberikan saran penilaian hukum untuk hakim dalam menimbang dan memutuskan sengketa hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha. Saran dari mediator hanya sebagai referensi dan bisa saja apa yang ditetapkan sama hakim hubungan industrial tidak sama dengan apa yang disarankan oleh mediator. Walaupun saran atau anjuran tersebut sudah sesuai dengan undang-undang yang sudah berlaku dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial.

Tahap proses penyelesaian secara mediasi, sebelumnya yang berselisih harus melakukan perundingan bipartit terlebih dahulu untuk mendapatkan kesepakatan kedua belah pihak tanpa ada campur tangan pihak ketiga, dan bilamana bipartit tersebut tidak ada yang bisa disepakati bersama, maka barulah kedua belah pihak bisa menjalankan pilihan untuk menyelesaikan sengketa hubungan industrial diluar litigasi yaitu antara lain melalui mediasi, konsiliasi, arbitrase, dalam menyelesaikan sengketa melalui mediasi, konsiliasi, arbitrase bisa terlaksana apabila kedua belah pihak yang berselisih mendaftarkan sengketanya di Dinas Tenaga kerja Kabupaten Bandung.

Undang-Undang No 2 Tahun 2004 mengatur tentang penanganan perselisihan hubungan industrial yang dilaksanakan dengan menjunjung tinggi prinsip keterbukaan antara para pihak. Proses tersebut berfokus pada upaya perundingan untuk mencapai keputusan bersama dalam menyelesaikan permasalahan yang timbul¹⁴. Konflik hubungan industrial diselesaikan secara imparial, sehingga hasilnya dapat disepakati oleh semua pihak yang bersengketa. Mediasi merupakan jalan untuk menyelesaikan masalah tersebut.

Ketentuan Undang-Undang No 2 Tahun 2004 Pasal 1 poin 12 menjabarkan mengenai mediator hubungan kerja memiliki kewenangan di bidang ketenagakerjaan serta harus merupakan instansi pemerintah yang memenuhi kriteria sebagai mediator yang didirikan oleh instansi pemerintah memiliki kewenangan untuk melaksanakan mediasi serta memiliki mandat

¹⁴ UU no 2 tahun 2004, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial," *Presiden Republik Indonesia*, no. 1 (2004): 1–103, <https://www.dpr.go.id/dokjdi/document/uu/2.pdf>.

untuk mengeluarkan imbauan tersurat kepada semua pihak yang bersengketa agar konflik mengenai hak dapat terselesaikan, konflik kepentingan, PHK serta konflik antar serikat pekerja atau buruh dengan suatu perusahaan.¹⁵

Undang-Undang No 2 Tahun 2004 juga mengatur mekanisme penyelesaian konflik hubungan industrial yang dilakukan oleh Mediator, dimana cara menyelesaikan perselisihan diawali dengan dialog bipartit yang dilakukan semua pihak sebelum masuk pada ranah penyelesaian perselisihan secara tripartit. Kemudian setelah semua pihak yang mengalami kegagalan dalam dialog bipartit tersebut, maka pihak yang berselisih bisa mengajukan permohonan untuk menyelesaikan perselisihan melalui opsi mediasi, dialog maupun arbitrase. Jika semua pihak memilih jalur penyelesaian dengan mediasi, mediator hubungan industrial mempunyai waktu 30 hari untuk menyelesaikan konflik hubungan industrial dengan semua pihak yang berselisih. Terdapat 2 (dua) jenis output dari mediasi yang dilakukan oleh semua pihak, diantaranya berupa perjanjian bersama apabila semua pihak bersepakat bahwa mediasi akan difasilitasi oleh mediator hubungan industrial dan output lainnya berupa anjuran penanganan perselisihan hubungan industrial apabila mediasi yang telah dilaksanakan mengalami *deadlock* atau kebuntuan. Berdasarkan wawancara dengan mediator hubungan industrial Bapak Fajar Alfian,¹⁶ prosedur mediasi yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung yaitu:

1. Setelah menerima laporan atau permohonan terkait konflik hubungan industrial, bidang hubungan industrial pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung melakukan proses pencatatan resmi. Permohonan penyelesaian tersebut kemudian dimasukkan ke dalam Buku Register Perselisihan Hubungan Industrial sebagai bentuk pendataan administratif;
2. Setelahnya, Mediator Hubungan Industrial melakukan penelitian apakah prosedur perundingan secara bipartit telah dilakukan oleh para Pihak, apabila musyawarah belum dilaksanakan, maka semua pihak wajib melakukan dialog secara bipartit. Musyawarah bipartit ialah dialog atau negosiasi antara buruh atau serikat buruh dengan pemilik usaha dengan tujuan untuk menangani konflik dalam hubungan industrial. Upaya musyawarah bipartit tersebut dilaksanakan oleh semua pihak yang mengalami perbedaan pendapat dengan dilakukannya perundingan hingga meraih kata sepakat dan wajib selesai dalam tenggat waktu 30 hari kerja sejak perundingan dimulai¹⁷. Jika selama kurun waktu 30 hari terdapat pihak yang menolak dilaksanakannya perunding atau

¹⁵ yumarni Remen,suhartini, "PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PT. HAENG NAM SEJAHTERA INDONESIA DI TINGKAT MEDIASI PADA DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN BOGOR," *Hukum* 4, no. 1 (2018): 167–86.

¹⁶ Fajar, "Wawancara Bersama Bapak Fajar Alvian 06 .10.2025," n.d.

¹⁷ Khikmatul Fikriyah, "Peran Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik)," *JIP: Jurnal Inovasi Penelitian* 1, no. 8 (2021): 1597–1608, <https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/282>.

perundingan telah dilakukan namun tanpa hasil, maka proses musyawarah bipartit dinyatakan tidak berhasil. Bila musyawarah bipartit dinyatakan tidak berhasil, pihak satu dan lainnya dapat mengajukan pencatatan konflik kepada instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan. Dalam konteks tersebut, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung menjadi pihak yang berwenang untuk menerima pencatatan tersebut dengan menyertakan bukti. Jika penanganan masalah diusahakan melalui dialog dengan kedua belah pihak sudah dilaksanakan sebelumnya. Hasil dialog dengan kedua belah pihak yang harus disertakan risalah yang inti didalamnya terdapat nama, alamat semua pihak, tanggal, tempat dilakukannya perundingan, pokok masalah, pendapat dari semua pihak, kesimpulan yang di dapatkan, dan tanggal serta tanda tangan semua pihak yang melakukan perundingan. Kemudian bila ditemukan pihak yang telah diminta untuk melakukan perundingan bipartit tetapi tidak bersedia, maka pemohon dapat menyertakan bukti bahwa yang bersangkutan telah melakukan permintaan perundingan secara bipartit. Tetapi, apabila bukti-bukti dialog dari kedua belah pihak tersebut tidak disertakan. Maka, instansi yang berwenang (Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung) melaksanakan pengembalian dokumen untuk kemudian dipenuhi syarat yang belum dilengkapi selambat-lambatnya 7 hari kerja setelah diterimanya berkas.

3. Pasca berkas telah dilengkapi, Mediator dapat segera melakukan panggilan klarifikasi yang kemudian dilanjutkan pada tahap mediasi. Sebelum pelaksanaan mediasi, Mediator Hubungan Industrial berkewajiban untuk melakukan pengkajian terkait duduk perkara perselisihan dengan tenggat waktu 7 hari kerja setelah penerimaan disposisi atau penyerahan penyelesaian perselisihan. Pihak-pihak yang berselisih kemudian dipanggil agar bertemu dengan mediator yang ditunjuk untuk menangani perselisihan berdasarkan waktu dan tempat yang telah tercantum dalam panggilan mediasi dengan membawa berkas pendukung dan bukti yang diperlukan untuk dapat mendukung jalannya proses mediasi;
4. Selama proses jalannya Mediasi, Mediator Hubungan Industrial kemudian bertugas memediasi dengan memfasilitasi proses musyawarah dengan semua pihak yang terlibat perselisihan. Menurut Pratama¹⁸ “ Mediator akan memberikan kesempatan kepada para pihak agar dapat menyampaikan duduk perkara dari permasalahan yang terjadi terlebih dahulu, agar kemudian para pihak dapat memahami sudut pandang masing-masing pihak atas sengketa yang terjadi”. Kemudian, Pihak pemohon perselisihan juga diberikan kesempatan untuk menyampaikan tuntutan dan kemudian ditanggapi oleh termohon atas apa yang menjadi tuntutan pemohon. Setelah itu Mediator akan menawarkan opsi atau pilihan kepada para pihak yang diharapkan dapat menjadi solusi terhadap penyelesaian

¹⁸ Pratama, *Buku Ajar Alternatif Penyelesaian Sengketa*, 2023.

perselisihan yang terjadi serta melakukan pendekatan kekeluargaan agar para pihak dapat merasa nyaman dan proses musyawarah untuk mencapai mufakat dapat berjalan dengan optimal;

5. Setelah proses mediasi dimulai, apabila semua pihak mencapai kemufakatan, maka mediator hubungan kerja akan membuat konsensus tersurat yang disahkan oleh semua pihak yang berselisih. Konsensus tertulis yang sudah disetujui semua pihak wajib didaftarkan ke pengadilan hubungan industrial di pengadilan negeri yang memiliki yurisdiksi sesuai domisili para pihak, dan selanjutnya akan memperoleh tanda bukti pendaftaran yang diterbitkan oleh pengadilan negeri. Pendaftaran konsensus ini dimaksudkan agar perjanjian yang telah disepakati tersebut dapat teregister. Hal ini berimplikasi, jika ada pihak yang melanggar janji atau tidak menjalankan poin-poin isi kesepakatan dan terdapat pihak yang dirugikan akibat tidak dilaksanakannya konsensus tersebut, maka pihak tersebut berhak memohon pelaksanaan putusan (eksekusi) kepada PHI yang berada di Pengadilan Negeri guna memperoleh keputusan pelaksanaan eksekusi;

Sedangkan apabila selama proses jalannya mediasi antara kedua belah pihak telah mencapai kebuntuan (deadlock), maka Mediator Hubungan Industrial akan menerbitkan saran resmi secara tertulis yang berisi pandangan mediator terhadap perselisihan yang terjadi dan solusi terhadap pemecahan permasalahan tersebut. Ajuran tertulis sebagaimana dimaksud kemudian disampaikan semua pihak yang terlibat wajib memulai tahapan mediasi pertama selambat-lambatnya dalam 10 hari kerja. Anjuran tertulis akan ditanggapi semua pihak dan bila semua pihak telah sepakat dengan anjuran tersebut, maka mediator akan memfasilitasi pembuatan perjanjian bersama diantara semua pihak. Sebaliknya, apabila pihak satu dan pihak lainnya yang terlibat dalam perselisihan tidak terima dengan anjuran tertulis yang diberikan Mediator Hubungan Industrial, maka Mediator kemudian membuat Risalah Mediasi dan pihak yang sedang berselisih berwenang membawa perselisihan hubungan industrial ke pengadilan dengan menyertakan dokumen hasil risalah mediasi ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Setelah melakukan wawancara diatas prosedur dan mekanisme terlihat mediator Hubungan Industrial telah sesuai dengan mekanisme yang di atur oleh undang-undang No 2 tahun 2004 dan mediator telah menjalankan tugas dan fungsinya sebagaimana mestinya.

Setelah wawancara diatas penulis juga mewawancarai Ibu Nani S.H dimana beliau juga seorang mediator yang bertugas di di Dinas Tenaga kerja Kabupaten Bandung, Dimana¹⁹ beliau sepakat apa yang telah dijelaskan oleh Bapak Fajar Alfian, sebagai tambahan Ibu Nani S.H menambahkan kendala-kendala yang terjadi dilapangan baik dari internal

¹⁹ Nani, "Wawancara Bersama Ibu Nani S.H, 16.11.2025," n.d.

maupun external serta beliau juga menjelaskan fungsi atau peran mediator dalam menyelesaikan sengketa hubungan industrial di Kabupaten Bandung.

Kendala internalnya;

1. Rendahnya tingkat kepercayaan antara pekerja dan pengusaha sehingga untuk mencapai kesepakatan menjadi agak sulit.
2. Sering terjadi emosi antara kedua belah pihak sehingga sulit berpikir jernih dalam menyelesaikan masalah. dan muncul tuntutan yang tidak realistis baik dari segi hukum ataupun kemampuan perusahaan.
3. Mediasi sering terhambat akibat ketidaksiapan antara kedua belah pihak misalnya tidak membawa dokumennya dan yang ikut mediasi tidak bisa mengambil keputusan langsung.
4. Peran mediator terbatas karena hanya memfasilitasi dialog dan tidak bisa memberikan keputusan sehingga keberhasilan mediator tergantung titik temu kepentingan kedua belah pihak.

Kendala externalnya;

1. Situasi ekonomi yang sedang lesu sehingga memicu perselisihan yang mempersempit ruang negosiasi mengakibatkan pembahasan masalah upah menjadi lebih sensitive.
2. kerangka hukum yang sering berubah sehingga kedua belah pihak sulit untuk memahami ketentuan yang berlaku secara tepat.
3. Terbatasnya jumlah mediator yang ada di Dinas tenaga Kerja kabupaten Bandung.
4. Kurangnya pengetahuan pengusaha dan pekerja tentang prosedur penyelesaian sengketa.

Menurut Ibu Nani S.H "Ada dua hal yang merupakan fungsi dari mediator yang pertama yaitu mencegah dengan cara memberikan bimbingan atau ilmu tentang hubungan industrial supaya bisa mengurangi sengketa hubungan industrial dan yang kedua yaitu tindakan, dalam hal ini mediator berperan dalam melakukan upaya penyelesaian sengketa hubungan industrial dan membantu kedua belah pihak untuk mencapai kesepakatan bersama. Untuk melakukan bimbingan mediator tidak harus berkunjung ke tempat perusahaan akan tetapi mediator sudah melakukan bimbingan, pengawasan, serta pencegahan bagaimana hubungan industrial yang harmonis itu sebenarnya"²⁰.

Dalam fungsinya mediator itu pasti berkaitan dengan tugas, kewajiban dan kewenangan dimana penyelesaian sengketa hubungan industrial yang dijalankannya.

1. Tugas Mediator

²⁰ *Ibid.*, hal 11.

Menurut Pasal 7 Kepmenakertrans No.17 tahun 2014, Mediator mempunyai tugas untuk membina atau melakukan pembinaan hubungan industrial serta mengupayakan penyelesaian sengketa hubungan industrial di luar litigasi.²¹

Dengan mengacu kepada hasil wawancara yang didapatkan menunjukkan bahwa tugas atau fungsi mediator adalah mediasi, selain itu juga dia bertugas untuk melakukan bimbingan, pembinaan serta pengawasan kepada kedua belah pihak yang berselisih untuk mengurangi sengketa hubungan industrial yang terjadi di Kabupaten Bandung. Pembinaan serta bimbingan tidak harus langsung kelapangan pada saat dilakukannya mediasi mediator memberikan gambaran hubungan industrial yang harmonis yang sebenarnya.

2. Kewajiban Mediator

Mediator yang bertugas dalam menangani konflik hubungan industrial memiliki tanggung jawab: a) mengajak semua pihak untuk berdiskusi sebelum melakukan mediasi b) mengundang semua pihak yang berselisih; c) mengatur dan memimpin pertemuan mediasi; d) Turut menyusun konsensus tertulis, setelah adanya kesepakatan dari semua pihak; e) Menerbitkan rekomendasi tertulis, jika kesepakatan gagal dicapai; f) Merumuskan catatan penyelesaian konflik hubungan kerja; g) Melindungi informasi rahasia terhadap seluruh informasi yang dihasilkan selama proses penyelesaian; h) menyusun dan menyampaikan dokumen hasil penyelesaian konflik hubungan kerja akan dilaporkan kepada Direktur Jenderal, Kepala Dinas Provinsi, atau Kepala Dinas pada wilayah Kabupaten/Kota terkait; serta i) mendokumentasikan hasil penanganan konflik hubungan industrial ke dalam buku register yang diperuntukkan bagi pencatatan perkara tersebut.

3. Kewenangan Mediator

Kapasitas mediator meliputi beberapa kewenangan selama tahapan penanganan hubungan industrial, antara lain: a) Memohon agar semua pihak menyampaikan klasifikasi baik secara lisan maupun tertulis; b) memohon serta memeriksa berkas atau surat terkait dengan pokok konflik dari masing-masing pihak; c) mengundang saksi maupun saksi ahli dalam proses mediasi bila dianggap perlu; d) memperoleh berkas dan surat-surat yang relevan dari Dinas Provinsi, Dinas Kabupaten/Kota, atau instansi terkait; serta e) Menanggukkan wakil pihak yang tidak disertai mandat khusus, kecuali apabila kedua pihak tetap menghendaki dilanjutkannya proses perundingan yang sedang

²¹ "Keputusan Menteri Ketenaga Kerjaan Dan Transmigrasi N0.17 Tahun 2014" (n.d.).

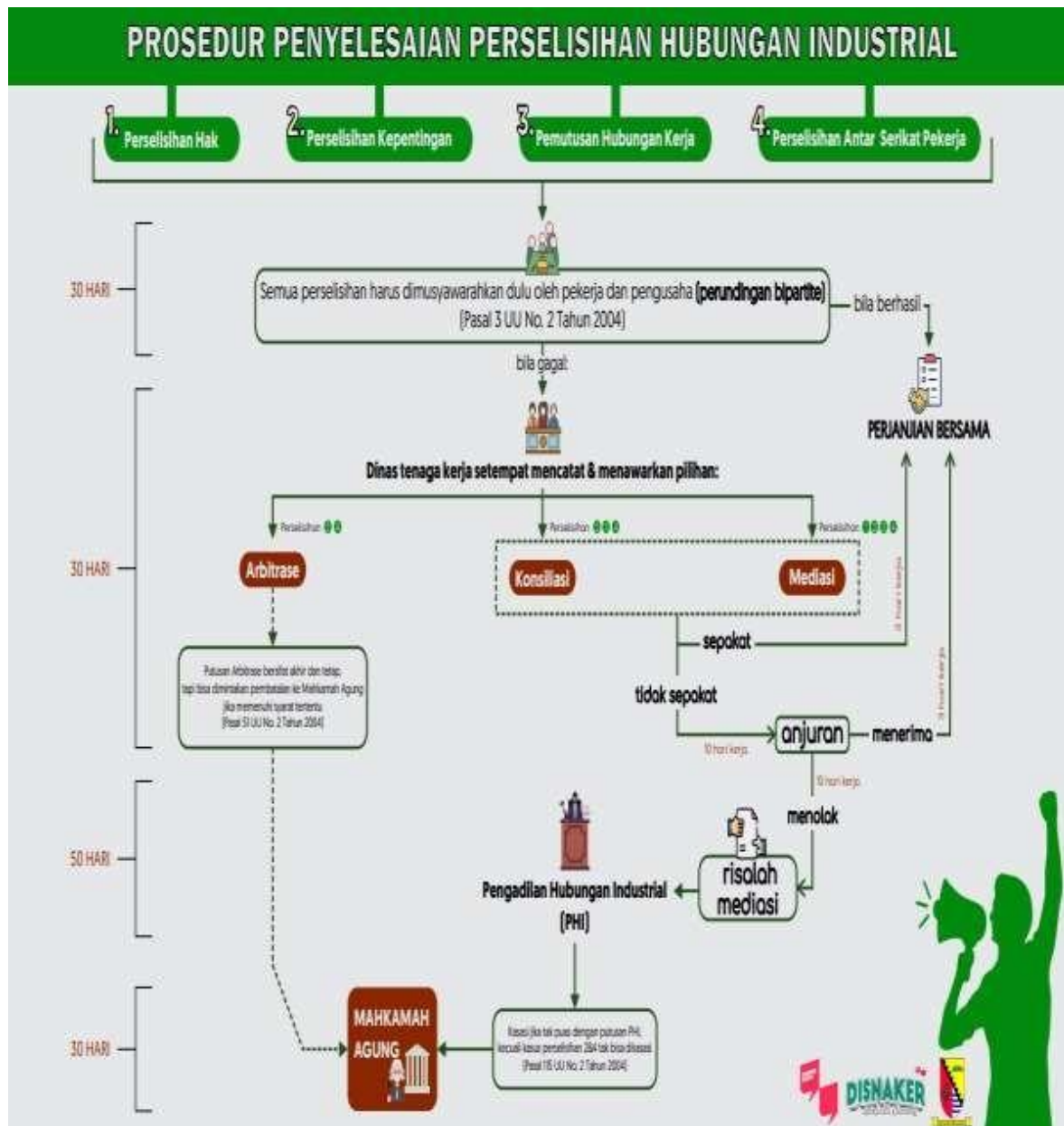
berlangsung²².

Selain menjalankan fungsinya untuk mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hasil wawancara didapatkan, jika ketentuan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 83 Tahun 2020 menjelaskan bahwa mediator memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan pembinaan serta pengembangan hubungan industrial. Pengembangan relasi kerja sebagaimana dimaksud merupakan rangkaian usaha dengan maksud agar semua unsur yang berkepentingan dalam hubungan industrial diharapkan memiliki wawasan serta kesadaran akan peran masing-masing serta mematuhi kaidah-kaidah yang diterapkan, sehingga dapat tercipta keharmonisan dan lingkungan kerja yang kondusif demi peningkatan kesejahteraan tenaga kerja atau buruh. Pengembangan hubungan industrial merupakan proses untuk mengadaptasi sistem,

cara dan teknik hubungan industrial terhadap dinamika dan kebutuhan ketenagakerjaan global, diperlukan serangkaian inisiatif yang bertujuan membangun, membenahi dan memutakhirkan elemen tersebut.

Berikut visualisasi alur mediasi yang menjadi prosedur baku Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung dalam menuntaskan perselisihan hubungan industrial. Visualisasi alur penyelesaian sengketa tersebut terangkum pada gambar dibawah ini:

²² *Ibid.*, hal 12.



2. Berhasil tidaknya Mediasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Oleh Mediator Hubungan Industrial

a) Substansi Hukum

Menurut Gallo²³, pelaksanaan penegakan hukum yang baik, dalam kehidupan bermasyarakat memiliki peran sangat besar dalam mengurangi segala bentuk pelanggaran, terutama jika penegakan hukum dilakukan dengan cara yang efektif. Mendasarkan pada pendapat Lawrence M. Friedmann yang dikutip dalam Ismayanti²⁴, ukuran berhasil atau tidaknya hukum sendiri dipengaruhi tiga unsur sistem hukum yang harus diperhatikan, diantaranya adalah substansi hukum (*legal substance*), struktur hukum (*legal structure*), serta budaya hukum (*legal culture*).²⁵

Ukuran berhasil atau tidaknya badan hukum itu sendiri Soekanto,²⁵ mengemukakan bahwa ukuran berhasil tidaknya dinilai berdasarkan sistematika peraturan mengenai suatu bidang tertentu, kemudian atas dasar sinkronisasi peraturan tersebut dapat bersifat vertikal/hierarki maupun horizontal, peraturan tersebut telah mempunyai ketentuan yang cukup untuk mengatur ruang hidup secara kuantitatif dan kualitatif, dan pada saat dikeluarkannya peraturan tersebut harus mengikuti regulasi hukum yang berlaku.

Secara substantif, Hubungan Industrial diatur dalam Pasal 8 hingga Pasal 16 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Adapun pengaturan lebih lanjut mengenai aspek teknisnya dijabarkan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 17 Tahun 2014.

Berdasarkan wawancara dengan narasumber, didapatkan data perselisihan hubungan industrial telah di selesaikan dengan ketetapan sebagai berikut:

Tabel 1: Data Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Disnaker Kabupaten Bandung

No	Tahun	Jumlah Kasus	Jumlah Anjuran	Jumlah Perjanjian Bersama
1	2020	106	22	84
2	2021	150	47	64
3	2022	79	23	46

²³ John N. Gallo, "Effective Law-Enforcement Techniques for Reducing Crime," *Journal of Criminal Law and Criminology* 88, no. 4 (1998): 1475, <https://doi.org/10.2307/1144263>.

²⁴ Any Ismayawati, "Pengaruh Budaya Hukum Terhadap Pembangunan Hukum Di Indonesia (Kritik Terhadap Lemahnya Budaya Hukum Di Indonesia)," *Pranata Hukum*, 2011, <http://ejournal.uki.ac.id/index.php/tora/article/view/1114/941>.

²⁵ Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*.

4	2023	73	26	47
5	2024	64	24	40

Berdasarkan data yang tertera hasil akhir dari proses perundingan untuk menuntaskan konflik kerja didominasi oleh hasil penyelesaian yang dilakukan secara Perjanjian Bersama atas kesepakatan semua pihak yang berselisih. Oleh karena itu, pelaksanaan mediasi wajib mengacu pada Undang-undang No. 2 Tahun 2004, secara sistematis menjabarkan cara penanganan konflik industrial yang dilakukan melalui perundingan kolektif untuk menemui titik temu dengan presentase keberhasilan paling rendah adalah sebesar 62,5% pada tahun 2024 sehingga setiap tahunnya dalam 5 (lima) tahun terakhir mediator hubungan industrial berhasil mencegah lebih dari separuh perselisihan hubungan industrial untuk dilanjutkan pada tahapan upaya litigasi melalui pengadilan.

Ketika melaksanakan penyelesaian perselisihan di bidang hubungan buruh-manajemen berdasarkan wawancara dengan pihak-pihak yang terlibat, pilihan utama adalah mediasi praktis untuk penyelesaian perselisihan di bidang hubungan buruh-manajemen.

Selain karena mediasi dilakukan oleh seorang mediator hubungan industrial yang merupakan pelayan publik sehingga tidak perlu dikeluarkan biaya penanganan terhadap perselisihan yang terjadi, tetapi juga metode lain untuk menyelesaikan konflik seperti mediasi dan arbitrase dapat dikatakan tidak berjalan sehingga mediasi penyelesaian perselisihan nyaris selalu menjadi pilihan bagi semua pihak yang bersengketa. Hal ini juga ditambah dengan cakupan kewenangan mediator hubungan industrial yang lebih luas sesuai dengan penjelasan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 pasal 1 poin 12, lembaga ini berwenang untuk menangani berbagai macam konflik yang berhubungan dengan hubungan kerja, mencakup konflik mengenai hak, perbedaan kepentingan, PHK dan pertikaian antar serikat buruh di suatu perusahaan.

Meskipun demikian, secara substantif berdasarkan wawancara dengan narasumber²⁶, bagian dari Undang-Undang No 2 Tahun 2004 yang khusus mengatur terkait mediasi tidak terlepas dari adanya perbaikan, melalui putusan MK Nomor 68/PUU-XIII/2015, ketentuan Pasal 13 ayat (2) dianggap tidak sesuai dengan konstitusi dan tidak mempunyai daya ikat secara legal selama tidak diinterpretasikan dalam konteks ketidakberhasilan mencapai kesepakatan penyelesaian konflik

²⁶ Fajar Alvian, *Op cit. hlm,8.*

hubungan industri lewat mediasi. Dalam hal ini, mediator akan mengeluarkan rekomendasi tertulis dalam bentuk dokumen penyelesaian melalui mediasi. Hal ini menindak lanjuti terkait tidak diaturnya kewajiban mediator di Undang- Undang No. 2 Tahun 2004 untuk mengeluarkan risalah mediasi, sementara ketentuan pada pasal 83 menyebutkan²⁷ Gugatan akan dikembalikan oleh Hakim PHI kepada penggugat bila risalah penanganan melalui mediasi ataupun konsiliasi tidak disertakan. Ketentuan substantif dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 8 hingga Pasal 16 dengan ketetapan teknis turunannya diatur pada Pemenaker Nomor 17 Tahun 2014. Hal ini, dapat dikatakan tidak memiliki permasalahan berarti secara substantif, kemudian dalam tahap implementasinya, implementasi penyelesaian perselisihan melalui mediasi juga memberikan hasil yang positif sehingga dalam pelaksanaan substansi hukum mediasi untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial bisa dikatakan berjalan cukup berhasil.

b) Struktur Hukum

Menurut Friedman²⁸, *Legal structure* atau struktur hukum meliputi instansi hukum yang berfungsi untuk menjalankan regulasi hukum yang berlaku. Berkenaan dengan hal ini, untuk melaksanakan isi ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, mediator memiliki hak dan tanggung jawab yang diatur dalam ketentuan Pasal 9 dan Pasal 10 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 tentang Penunjukan dan Pemecatan mediator serta prosedur mediasi, antara lain:

1) Kewajiban Mediator

Mediator yang bertugas dalam menangani konflik hubungan industrial memiliki tanggung jawab: a) mengajak semua pihak untuk berdiskusi sebelum melakukan mediasi b) mengundang semua pihak yang berselisihan; c) mengatur dan memimpin pertemuan mediasi; d) Turut menyusun konsensus tertulis, setelah adanya kesepakatan dari semua pihak; e) Menerbitkan rekomendasi tertulis, jika kesepakatan gagal dicapai; f) Merumuskan catatan penyelesaian konflik hubungan kerja; g) Melindungi informasi rahasia terhadap seluruh informasi yang dihasilkan selama proses penyelesaian; h) menyusun dan menyampaikan dokumen hasil penyelesaian konflik hubungan kerja akan dilaporkan kepada Direktur Jenderal, Kepala Dinas Provinsi, atau Kepala Dinas pada wilayah Kabupaten/Kota terkait; serta i) mendokumentasikan hasil penanganan konflik hubungan industrial

²⁷ UU no 2 tahun 2004, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial."

²⁸ Friedman, *Sistem Hukum Perspektif Ilmu Sosial* (Bandung: Nusa Media, 2019).

ke dalam buku register yang diperuntukkan bagi pencatatan perkara tersebut.

2) Kewenangan Mediator

Kapasitas mediator meliputi beberapa kewenangan selama tahapan penanganan hubungan industrial, antara lain: a) Memohon agar semua pihak menyampaikan klasifikasi baik secara lisan maupun tertulis; b) memohon serta memeriksa berkas atau surat terkait dengan pokok konflik dari masing-masing pihak; c) mengundang saksi maupun saksi ahli dalam proses mediasi bila dianggap perlu; d) memperoleh berkas dan surat-surat yang relevan dari Dinas Provinsi, Dinas Kabupaten/Kota, atau instansi terkait; serta e) Menanggguhkan wakil pihak yang tidak disertai mandat khusus, kecuali apabila kedua pihak tetap menghendaki dilanjutkannya proses perundingan yang sedang berlangsung.

Memperhatikan hal-hal yang disampaikan oleh narasumber tersebut, terkait dengan unsur struktur hukum, dimana indikator efektivitasnya terdiri dari adanya badan hukum yang berfungsi untuk melaksanakan perangkat hukum yang sah, maka komposisi hukum dari aturan mediasi untuk menyelesaikan konflik dalam hubungan kerja dapat dikatakan dapat berfungsi dengan cukup baik, terlepas dari adanya kendala, akan tetapi fungsi dari struktur hukum yang ada tetap berjalan sebagaimana mestinya.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap narasumber, sebagai unsur pelaksana atau struktur hukum dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, jika mediator hubungan industrial tidak menjumpai kendala berarti dalam melakukan kewenangan maupun kewajibannya sebagai mediator. Permasalahan yang terkadang terjadi adalah berkaitan dengan keterbatasan jumlah mediator di dalam suatu instansi pemerintahan, keterbatasan jumlah ini kemudian berpengaruh terhadap waktu penanganan perkara perselisihan yang lebih lama dari pada waktu yang ditentukan. Ketentuan Undang-Undang No 2 Tahun 2004 pasal 15 menyatakan bahwa²⁹ sesuai ketentuan pasal 4 ayat 4, Mediator harus menuntaskan sengketa dalam waktu maksimal tiga puluh hari kerja, terhitung sejak penugasan diterima. Berdasarkan ketentuan tersebut, berdasarkan konversi hari kerja yang tidak menghitung hari libur, praktis mediator hanya diberi waktu selama 6 (enam) minggu untuk menyelesaikan perselisihan. Hal ini terkadang tidak dapat dipenuhi oleh Mediator karena perbandingan antara jumlah mediator hubungan industrial yang ada dengan jumlah kasus terjadi cukup timpang. Menanggulangi hal ini, narasumber

²⁹ UU no 2 tahun 2004, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial."

menyampaikan kepada semua pihak yang berselisih dengan alasan tidak dapat dipenuhinya penyelesaian sesuai tenggat waktu yang ditentukan, kemudian meminta persetujuan para pihak untuk memproses penyelesaian perselisihan meskipun telah melewati tenggat waktu yang telah ditentukan. Dalam praktiknya, bila sudah melebihi tenggat waktu yang ditentukan mediator akan langsung mengeluarkan anjuran penanganannya.

c) Budaya Hukum

Menurut Friedmann seperti dikutip dalam Ismaya³⁰, "Kultur merupakan pandangan seseorang tentang hukum dan juga sistem hukumnya, serta harapannya. Kultur hukum ini sangat berkaitan dengan pemahaman hukum di kalangan masyarakat."

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap narasumber, terkait dengan kesadaran semua pihak yang terlibat dalam penyelesaian konflik ketenagakerjaan, dapat dikatakan bahwa kesadaran hukum masyarakat terhadap terjadinya kesewenangan atau pelanggaran normatif yang dilakukan oleh salah satu pihak sudah cukup baik, hal ini didukung dengan aktifnya peran serikat pekerja khususnya untuk memberikan pemahaman dan edukasi sehingga para pekerja dapat memahami hak dan kewajibannya, dan mudahnya akses terhadap ketentuan perundang-undangan serta edukasi secara massif melalui era digitalisasi saat ini. Budaya hukum yang menghambat penyelesaian perselisihan dalam hubungan kerja berkaitan dengan sikap acuh tak acuh dari pihak termohon dalam menanggapi undangan yang diberikan oleh mediator hubungan industrial. Terkadang, pihak yang berkonflik

mangkir dari undangan yang disampaikan oleh mediator hubungan industrial. Mengatasi hal ini, ketentuan substantif di Permenaker Trans No. 17 Tahun 2014 pasal 13 ayat 4³¹ menjelaskan jika semua pihak yang telah menerima panggilan sesuai prosedur sebanyak 3 kali. Namun, pihak termohon tidak hadir, sehingga moderator mengeluarkan anjuran secara tertulis yang dilihat dari data yang tertera. Hal tersebut membuat tidak hadirnya pihak termohon tidak dapat menghambat proses penyelesaian perselisihan yang sedang dilakukan. Selain itu, narasumber mendapati kendala lainnya berupa adanya intensi dari beberapa oknum yang menjadikan mediasi hanya sebagai prasyarat untuk dapat melanjutkan

³⁰ Ismayawati, "Pengaruh Budaya Hukum Terhadap Pembangunan Hukum Di Indonesia (Kritik Terhadap Lemahnya Budaya Hukum Di Indonesia)."

³¹ Permenaker, "Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia," *Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi VII*, no. 8 (2014): 1–69.

proses pada Pengadilan hubungan Industrial. Sejatinya itikad baik (*good will*) adalah sesuatu yang sebaiknya ditanamkan oleh pihak yang berkonflik karena proses musyawarah untuk mufakat adalah rangkaian proses yang mengharuskan kedua belah Pihak untuk dapat mengesampingkan ego pribadinya sehingga dapat ditemukan titik kesepakatan yang menjadi *win win solution* bagi para pihak.³²

Berdasarkan informasi mengenai unsur-unsur budaya hukum yang diberikan oleh sumber-sumber tersebut, ditemukan beberapa kendala dalam pelaksanaan mediasi penyelesaian sengketa, sehingga menghambat kelanjutan aspek-aspek lain dari proses tersebut, namun tidak menghalangi sebagian besar pihak yang mungkin mengajukan keberatan hak atau hak proyek. Memperjelas penerapan norma-norma yang ada sehingga pengakuan hukum yang ada dapat mempunyai dampak yang efektif.

D. Simpulan dan Saran

1. Simpulan

Mediasi penyelesaian perselisihan perburuhan berdasarkan tiga unsur indeks berhasil atau tidaknya hukum terkait teori Lawrence Friedman dinilai berhasil dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan yang ada. Proses penyelesaian dilakukan oleh mediator hubungan industrial meliputi penelitian apakah telah dilakukannya perundingan bipartit oleh semua pihak, serta kemudian memberikan fasilitasi terhadap semua pihak yang berselisih, merujuk pada ketentuan kerja mediasi yang diatur dalam Undang-Undang No 2 Tahun 2004 dan Permenaker Nomor 17 Tahun 2014. *Output* dari proses yang dilakukan mediator di bidang hubungan industrial adalah berupa perjanjian bersama bila semua pihak bersepakat, dan anjuran bila pihak satu dan lainnya tidak mencapai kesepakatan.

Mediasi penyelesaian perselisihan perburuhan berdasarkan tiga unsur indeks berhasil atau tidaknya hukum terkait teori Lawrence Friedman dinilai berhasil dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan yang ada serta fungsi dari mediator itu sendiri telah sesuai dengan peraturan yang berlaku.

2. Saran

Mediator hubungan industrial sebaiknya memperkuat pengembangan hubungan industri yang berperpengaruh pada pemahaman dan pengetahuan Pihak-pihak yang terlibat dalam sengketa ketenagakerjaan.

³² Pratama, *Buku Ajar Alternatif Penyelesaian Sengketa*.

Pemerintah pusat perlu menindaklanjuti hambatan-hambatan dalam struktur di level daerah untuk mengoptimalkan jumlah mediator yang digunakan agar masalah terkait struktur hukum dapat ditangani dengan baik.

E. Daftar Pustaka

Buku

- Ali. *Menguak Teori Hukum(Legal Theory)Dan Teori Peradilan(Judicial Prudence)Termasuk Interpretasi Undang-Undang(Legisprudence)*. Kencana, 2017.
- Friedman. *Sistem Hukum Perspektif Ilmu Sosial*. Bandung: Nusa Media, 2019.
- Pratama. *Buku Ajar Alternatif Penyelesaian Sengketa*, 2023
- Soekanto. *Pengantar Penelitian Hukum*, 2015.
- Sunyoto, D. (2016). *Hak Dan Kewajiban Bagi Pekerja Dan Pengusaha*. Pustaka Yustisia. Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2016.

Jurnal

- Alamsyah, M. F. P. (2022). Peran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi. *Publika*, 10, 1151–1162. <https://doi.org/10.26740/publika.v10n4.p1151-1162>
- Bazarudin. (2021). Fungsi Danperan Mediator Hubungan Industrial Pada Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir. 5.
- Fikriyah, Khikmatul. “Peran Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik).” *JIP: Jurnal Inovasi Penelitian* 1, no. 8 (2021): 1597–1608. <https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/282>.
- Gallo, John N. “Effective Law-Enforcement Techniques for Reducing Crime.” *Journal of Criminal Law and Criminology* 88, no. 4 (1998): 1475. <https://doi.org/10.2307/1144263>.
- Ismayawati, Any. “Pengaruh Budaya Hukum Terhadap Pembangunan Hukum Di Indonesia (Kritik Terhadap Lemahnya Budaya Hukum Di Indonesia).” *Pranata Hukum*, 2011. <http://ejournal.uki.ac.id/index.php/tora/article/view/1114/941>.
- Makmur Sentosa -Dwi Julica Sari etal, Panelindo, Dwi Julica Sari, Lili Sintia, Ridho Kurniawan, Adibio Ramadinov, Pipi Susanti, Jl WR Supratman, Kandang Limun, Kec Muara Bangka Hulu, and Kota Bengkulu. “Efektivitas Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: Studi Kasus PT Panelindo Makmur Sentosa.” *Judge : Jurnal Hukum* 06, no. 02

- (2025): 109–18. <https://journal.cattleyadf.org/index.php/Judge/index>.
- Muhron, M. (2023). Fungsi Dan Peran Mediator Hubungan Industrial Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang.
- Pradana, Genies Wisnu, and Purwono Sungkowo Raharjo. “Peran Mediator Hubungan Industrial Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kota Madiun.” *Jurnal Discretie* 3, no. 3 (2022): 160. <https://doi.org/10.20961/jd.v3i3.52337>.
- Remen, suhartini, yumarni. “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pada Pt. Haengnam Sejahtera Indonesia Di Tingkat Mediasi Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor.” *Hukum* 4, no. 1 (2018): 167–86.
- Sutrisno. “Efektivitas Jaksa Pengacara Negara Dalam Upaya Pemulihan Keuangan Negara/Daerah Sebagai Akibat Tindak Pidana Korupsi Dikejaksaan Negeri Purwokerto” 4, no. 2 (2018). <https://www.jih.fh.unsoed.ac.id/index.php/jih/article/view/113>.
- Yusticia, Aprilina Rahmah. “HUKUM ANJURAN TERTULIS MEDIATOR DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No. 68/PUU-XIII/2015).” *Legal Standing : Jurnal Ilmu Hukum* 7, no. 1 (2022): 23–31. <https://doi.org/10.24269/ls.v7i1.5570>.

Regulasi

- keputusan menteri ketenaga kerjaan dan transmigrasi N0.17 Tahun 2014 (n.d.).
- Permenaker. “Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia.” *Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi* VII, no. 8 (2014): 1–69.
- UU no 2 tahun 2004. “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.” *Presiden Republik Indonesia*, no. 1 (2004): 1–103. <https://www.dpr.go.id/dokjdih/document/uu/2.pdf>.

Report Wawancara

- Fajar. “Wawancara Bersama Bapak Fajar Alvian 06 Oktober 2025,” n.d.
- Nani. “Wawancara Bersama Ibu Nani S.H, 16.11.2025,” n.d.