

# PELAKSANAAN MEDIASI DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA KABUPATEN BADUNG

Putu Jery Fridaniswara, Fakultas Hukum Universitas Udayana,

E-mail : [jery.fridaniswara@gmail.com](mailto:jery.fridaniswara@gmail.com)

I Gusti Ayu Agung Ari Krisnawati, Fakultas Hukum Universitas Udayana,

E-mail : [arikrisnawati02@gmail.com](mailto:arikrisnawati02@gmail.com)

## ABSTRAK

Tujuan studi ini untuk memahami bagaimana pelaksanaan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung dan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung. Metode yang digunakan adalah metode hukum empiris dengan jenis pendekatan perundang-undangan, pendekatan fakta, dan pendekatan analisis konsep hukum. Hasil penelitian menunjukkan dalam pelaksanaan mediasi perselisihan hubungan industrial ketentuan tentang waktu memberi anjuran tertulis dari mediator dalam hal tidak ada kesepakatan dalam penyelesaian perselisihan kepada para pihak belum efektif, karena sering melebihi jangka waktu yang ditentukan. Faktor-faktor yang menghambat dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi yaitu faktor hukum, faktor penegak hukum, faktor sarana prasarana, faktor masyarakat dan faktor kebudayaan.

*Kata Kunci: Mediasi, Perselisihan, Hubungan Industrial*

## ABSTRACT

*The purpose of this study is to understand how the implementation of mediation in the settlement of industrial relations disputes at the Badung Regency Industry and Manpower Office and to understand the factors that influence mediation in the settlement of industrial relations disputes at the Office of Industry and Manpower of Badung Regency. The method used is the empirical legal method with the invited approach, the fact approach, and the legal concept analysis approach. The results show that in the implementation of industrial relations dispute mediation, the provisions regarding the time to provide written advice from the mediator in the event that there is no agreement in dispute resolution to the parties are not yet effective, because they often exceed the specified time period. Factors that hinder the settlement of industrial relations disputes through mediation are legal factors, law enforcement factors, infrastructure factors, community factors and cultural factors.*

*Key Words: Mediation, Disputes, Industrial Relations*

## I. Pendahuluan

### 1.1. Latar Belakang

Dengan pesatnya perkembangan industri bisnis Indonesia, masyarakat tentunya membutuhkan pekerjaan, karena hidup dan bekerja seperti dua aspek mata uang, setiap orang harus bekerja untuk mendapatkan penghasilan guna memenuhi

kebutuhan sehari-hari. Sebagai negara berdaulat, Indonesia menjamin "hak rakyatnya atas pekerjaan yang layak" sesuai dengan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia, yang berbunyi: "Setiap warga negara berhak untuk bekerja dan mencari kehidupan yang layak bagi umat manusia".

Dari situ, dibutuhkan lapangan pekerjaan yang hanya bisa di dapat dari seseorang yang mempunyai usaha yang selanjutnya disebut pengusaha. Seorang pengusaha tentu tidak bisa menjalankan sebuah perusahaan dengan seorang diri sehingga membutuhkan tenaga dari para pekerja.<sup>1</sup> Sudah seharusnya antara pekerja dan pengusaha bekerja sama guna mencapai tujuan perusahaan yaitu menghasilkan atau memproduksi barang atau jasa guna mendapatkan keuntungan. Terciptanya suatu hubungan antara pekerja dan pengusaha dinamakan hubungan kerja.<sup>2</sup> Dengan dikeluarkannya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279 (selanjutnya disebut UUK) menguatkan kedudukan antara pekerja dengan pengusaha tidak lagi timpang, karena dalam Undang-Undang tersebut diatur hak-hak dan kewajiban yang harus diberikan terhadap pekerja oleh pengusaha dan begitu juga sebaliknya. Dalam hubungan kerja atau hubungan industrial seorang pekerja harus menjalankan kewajibannya sebagai pekerja dengan melakukan pekerjaan, menaati tata tertib perusahaan atau hukum kerja yaitu serangkaian peraturan yang mengatur segala kejadian yang berkaitan dengan bekerjanya seseorang pada orang lain dengan menerima upah.<sup>3</sup>

Namun dalam praktiknya, pekerja biasanya memiliki status yang lebih rendah dari pada pemberi kerja. Pemberi kerja dengan otoritas tertinggi di perusahaan biasanya menguasai hak-hak pekerja. Perbedaan keinginan seringkali menimbulkan perselisihan antara pengusaha dan pekerja. Pekerja yang menginginkan upah atau gaji yang tinggi, serta jaminan kesehatan dan kesejahteraan dianggap bertentangan dengan keinginan pengusaha yang ingin menekan biaya produksi untuk memperoleh keuntungan yang besar.<sup>4</sup> Hal-hal tersebut telah menimbulkan konflik atau perselisihan, dan pengusaha selalu menang sebagai orang yang berhak mengambil keputusan. Ada beberapa sumber konflik diantaranya perlakuan tidak manusiawi, keterbatasan sumber, tujuan yang berbeda, komunikasi yang tidak baik, interdependensi tugas, sistem imbalan yang tidak layak, keragaman sistem sosial,

---

<sup>1</sup> Pramudia, I. Gusti Ngurah Adhi, Nyoman A. Martana, and I. Gusti Ayu Agung Ari Krisnawati. "Efektivitas Pelaksanaan Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa Perselisihan Hubungan Industrial." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 1, no. 4 (2013), h.2

<sup>2</sup> Vitala, Dewa Gede Sai Pandu Rangga, and Dewa Nyoman Rai Asmara Putra. "Implementasi Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Bali". *Kertha Wicara: Journal Ilmu Hukum* 7, no. 4 (2018) h.3.

<sup>3</sup> Dewi, Anak Agung Lita Cintya, I. Made Dedy Priyanto, and Ida Bagus Putu Utama. "Upaya Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Tidak Dipenuhi Hak-Hak Nya Oleh Perusahaan Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* (2018): 2303-0569.

<sup>4</sup> Markeling, I. Ketut, and I. Made Pujawan. "Mogok Kerja Yang Mengakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Massal Pada Hotel Patra Jasa Bali." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 1, no. 10 (2013), h.3.

pribadi orang, ambiguitas yurisdiksi dan deferensiasi organisasi.<sup>5</sup> Kalau sudah terjadi perselisihan seperti itu, tidak sedikit para pekerja yang hanya mengikuti atau menuruti keputusan yang telah ditentukan secara sepihak dan lebih menguntungkan pengusaha dengan mengesampingkan hak-hak pekerja. Pekerja hanya bersikap pasrah dengan keadaan yang menimpa mereka karena sangat membutuhkan pekerjaan tersebut. Alasan mereka masih tetap bertahan tidak lain karena kurangnya lapangan pekerjaan yang tersedia dan kurangnya kemampuan yang dimiliki pekerja.

Banyaknya korban Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat perselisihan antara pekerja dengan pengusaha semakin memperburuk keadaan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha.<sup>6</sup> Pemutusan hubungan pekerjaan tentu saja bukan hanya merugikan tenaga kerja tapi juga merugikan perusahaan karena harus melepas tenaga kerjanya yang selama ini sadar atau tidak sadar sudah dilatih dengan mengeluarkan biaya yang tidak sedikit dan sudah mengetahui cara-cara kerja yang yang dibutuhkan perusahaan.<sup>7</sup> Namun pemutusan hubungan pekerjaan terkadang dilakukan untuk menyelamatkan perusahaan untuk mencegah hal-hal yang merugikan perusahaan lebih besar. Tidak jarang juga yang melakukan aksi dengan turun kejalan, menutup perusahaan, menghambat jalur produksi guna mendapatkan hasil yang lebih baik dan mengutarakan kekecewaannya. Ada juga yang mencoba untuk mencari jalan lain dengan mengambil jalur hukum sehingga, memakan waktu yang lama dan biaya yang tidak murah.

Pemerintah sebagai pemegang kekuasaan tertinggi dalam sebuah negara, sering kali mengutus atau menjadi pihak ketiga dan membentuk panitia untuk menyelesaikan permasalahan secara baik-baik melalui musyawarah bersama, kekeluargaan, dan kesepakatan bersama yang selanjutnya disebut mediasi guna menciptakan solusi di luar pengadilan, karena perselisihan ketenagakerjaan ini merupakan sengketa publik yang menyangkut stabilitas nasional. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut UU PPHI) semakin mempertegas keberadaan mediasi itu sendiri dan mekanisme penyelesaian perselisihan di luar pengadilan seperti arbitrase, konsiliasi, bipartit dan tripartit.

Kehadiran mediasi menjadi pilihan baru dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, antara pengusaha dan pekerja diajak duduk bersama dengan bantuan orang ketiga yang menengahinya dinamakan "mediator". Mediator adalah perantara (penghubung, penengah) bagi pihak-pihak yang bersengketa itu. Mediasi bisa menjadi alat solusi menyelesaikan perselisihan hubungan industrial tapi, tidak jarang juga menemui jalan buntu. Karena pada dasarnya penyelesaian perselisihan

---

<sup>5</sup> Srikandi, Srikandi, and Ubaidullah Ubaidullah. "Faktor-Faktor Penyebab Konflik dan Penyelesaian Sengketa Lahan Antara Masyarakat Kecamatan Trumon Timur Dengan PT. Asdal." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik* 4, no. 1 (2019).

<sup>6</sup> Viani, Putu Vista, and Suhirman. "Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Tenaga Kerja Kontrak Sebelum Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 2, no. 05 (2014), h.3.

<sup>7</sup> Pratiwi, Monik Ananda Kusuma, and I. Gusti Ngurah Dharma Laksana. "Kompetensi Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Mengadili Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Antara Perwakilan Diplomatik Dengan Pekerja Lokal." *Kertha Wicara: Journal Ilmu Hukum* 8, no. 11 (2019): 1-17.

hubungan industrial merupakan hukum privat yang tergantung berdasarkan kemauan antara pihak-pihak yang berselisih untuk menyelesaikan sengketa.<sup>8</sup>

Diluar penyelesaian perselisihan hubungan industrial, kehadiran mediasi itu sendiri semakin diperkuat lagi dengan dikeluarkannya Perma No. 1 Tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan, yang dalam pasal 3 mewajibkan setiap Hakim, Mediator, Para Pihak dan/atau kuasa hukum wajib mengikuti prosedur penyelesaian sengketa melalui Mediasi.<sup>9</sup>

Penulisan artikel ini merupakan bentuk dari penuangan ide yang orisinal dari peneliti dan sepanjang pengamatan belum ditemukan artikel maupun publikasi yang memiliki judul yang serupa dengan karya tulis ini. Meski demikian, tentu terdapat karya tulis dari pendahulu yang memiliki kemiripan, namun memiliki perbedaan dalam fokus kajian maupun fokus permasalahan dengan tulisan ini. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti agar terwujud kepastian hukum terhadap proses mediasi dalam perselisihan hubungan industrial dalam bentuk jurnal yang berjudul "Pelaksanaan Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pada Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung".

## 1.2. Rumusan Masalah

Identifikasi dibutuhkan dalam penelitian agar penelitian ini bisa menjadi lebih tepat sasaran, adapun penulis memfokuskan permasalahan pada:

1. Bagaimana pelaksanaan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung?
2. Faktor-faktor apa yang menghambat pelaksanaan mediasi dalam perselisihan hubungan industrial pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung?

## 1.3. Tujuan Penulisan

Adapun tujuan dari penelitian ini, sebagai berikut:

1. Untuk memahami bagaimana pelaksanaan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung.
2. Untuk mengetahui dan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung.

## II. Metode Penelitian

### 2.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian hukum empiris yang merupakan penelitian terhadap identifikasi hukum dan efektivitas hukum.<sup>10</sup> Penyusunan penelitian ini dengan melakukan penelitian lapangan yang memanfaatkan data-data primer dari hasil wawancara untuk memperoleh data secara langsung kepada responden sebagai data utama dalam penelitian.

---

<sup>8</sup> Wibawa, Dewa Gede Yudi Putra, and I Gusti Ayu Agung Ari Krisnawati. "Upaya Mediasi Dalam Penyelesaian Sengketa Pelanggaran Hak Cipta". *Kertha Wicara: Journal Ilmu Hukum* 8, no. 01 (2019) h. 5.

<sup>9</sup> Pratama, Putu Angga Praktyasa, Dewa Nyoman Rai Asmara Putra, and Nyoman A. Martana. "Efektivitas Itikad Baik Dalam Mediasi Di Pengadilan Negeri Denpasar." *Kertha Wicara: Journal Ilmu Hukum* 8, no. 10 (2019) h. 2

<sup>10</sup> Ishaq, H., and M. SH. *Metode Penelitian Hukum dan Penulisan Skripsi Thesis Serta Disertasi* (Bandung: Alfabeta, 2017), h.37.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian hukum ini menggunakan 2 (dua) jenis, antara lain:

1. Pendekatan perundang-undangan (Statute Approach)  
Pendekatan dilakukan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan yang memiliki relevansi dengan isu hukum yang sedang diteliti.
2. Pendekatan fakta (Fact Approach)  
Pendekatan fakta melihat bagaimana kondisi yang ada di lapangan atau kenyataan di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung yang berkaitan dengan bagaimana pelaksanaan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung.

### III. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1. Penyelesaian Melalui Mediasi Dalam Perselisihan Hubungan Industrial Pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung

Mediasi Hubungan Industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam suatu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral (UU PPHI Pasal 1 angka 11). Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi pada dasarnya adalah suatu hal yang wajib, jika dalam penyelesaian melalui bipartit tidak menemukan kesepakatan yang diinginkan maka proses penyelesaian selanjutnya adalah melalui tripartit yaitu mediasi.<sup>11</sup> Untuk penyelesaian mediasi ini, instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan lah yang menawarkan kepada para pihak yang berselisih agar melalui proses mediasi terlebih dahulu sebelum memilih lembaga konsiliasi atau arbitrase untuk menyelesaikan perselisihan yang dihadapi para pihak. Dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung, penyelesaian melalui mediasi tetap menggunakan mekanisme perundingan/musyawarah untuk mufakat, dan juga sesuai dengan prosedur yang diatur didalam UU PPHI dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 (selanjutnya disebut Permenakertras No. 17 Tahun 2014)

Tata Kerja Mediasi sesuai dengan Permenakertras No. 17 Tahun 2014 Pasal 13, yaitu:

1. Dalam menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial, Mediator melakukan langkah-langkah sebagai berikut:
  - a) Melakukan penelitian tentang duduk perkara Perselisihan Hubungan Industrial;
  - b) 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;
  - c) Melaksanakan sidang Mediasi dengan mengupayakan penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat;

---

<sup>11</sup> Charda, Ujang. "Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004." *Jurnal Wawasan Yuridika* 1, no.1 (2017): 1-23.

- d) Mengeluarkan anjuran secara tertulis kepada para pihak apabila penyelesaian tidak mencapai kesepakatan dalam waktu paling lama 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang Mediasi pertama;
  - e) Membantu membuat perjanjian bersama secara tertulis apabila tercapai kesepakatan penyelesaian, yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh Mediator;
  - f) Memberitahu para pihak 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;
  - g) Membuat risalah klarifikasi dan risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial; dan
  - h) Membuat laporan hasil penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial kepada Direktur Jenderal atau Kepala Dinas Provinsi atau Dinas Kabupaten/Kota yang bersangkutan.
2. Dalam hal salah satu pihak atau para pihak menggunakan kuasa hukum dalam sidang Mediasi, Mediator dapat meminta kuasa hukum menghadirkan pemberi kuasa.
  3. Dalam hal para pihak telah dipanggil secara patut dan layak sebanyak 3 (tiga) kali ternyata pihak pemohon yang mencatatkan perselisihan tidak hadir, maka pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial dihapus dari buku registrasi perselisihan.
  4. Dalam hal para pihak telah dipanggil secara patut dan layak sebanyak 3 (tiga) kali ternyata pihak termohon tidak hadir, maka Mediator mengeluarkan anjuran tertulis berdasarkan data yang ada.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak I Ketut Gede Widhiarta, Kepala Seksi PPHI Disperinaker Kabupaten Badung pada tanggal 11 Juni 2020, menjelaskan bahwa tujuan dari mediasi di dalam Perselisihan Hubungan Industrial itu adalah untuk membantu menengahi pihak-pihak yang sedang bersengketa agar dapat berkompromi, sifatnya hanya memberi saran serta pertimbangan agar dapat terjadinya situasi win-win solution. Apabila memang dalam mediasi para pihak tidak bisa bersepakat, maka itu merupakan hak dari para pihak.

Berdasarkan ketentuan yang berlaku umum, penyelesaian sengketa melalui mediasi tidak terdapat unsur paksaan antara para pihak dengan mediator, para pihak meminta secara sukarela kepada mediator untuk membantu penyelesaian konflik yang terjadi.<sup>12</sup> Mediator hanya berkedudukan membantu para pihak agar dapat mencapai kesepakatan hanya dapat diputuskan oleh para pihak yang berselisih. Sebagai pihak yang berada di luar pihak yang berselisih, mediator tidak memiliki kewenangan untuk memaksa, mediator berkewajiban untuk bertemu atau mempertemukan para pihak yang bersengketa. Setelah mengetahui duduknya perkara mediator dapat menyusun anjuran penyelesaian yang diberikan kepada para pihak yang berselisih. Mediator harus mampu menciptakan kondisi yang kondusif yang dapat menjamin tercapainya kompromi di antara pihak-pihak yang bersengketa untuk memperoleh hasil yang sama-sama menguntungkan (win-win solution). Jika anjuran penyelesaian yang ditawarkan mediator disetujui maka dibuatlah Perjanjian Bersama yang

---

<sup>12</sup> Hasanah, Uswatun, Afdolul Anam, and Mohammad Amir Hamzah. "Kekuatan Mengikat Mediasi Penyelesaian Sengketa Waris Masyarakat Madura." *Arena Hukum* 13, no. 2 (2020): 300-313.

ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator. Perjanjian bersama tersebut, selanjutnya didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan Perjanjian Bersama. Namun apabila tidak tercapai suatu kesepakatan maka sesuai dengan ketentuan dalam UUPPHI Pasal 13 maka:

- a) Mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
- b) 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;
- c) 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;

Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Disperinaker Badung, pihak mediator tetap melaksanakan agar penyelesaian secara mediasi dapat menghasilkan suatu kesepakatan bersama untuk para pihak dengan pelaksanaan mediasi sesuai dengan ketentuan dalam UUPPHI dan Permenakertras No. 17 Tahun 2014 sebagai pedoman utama dalam proses bermediasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak I Ketut Gede Widhiarta selaku Kepala Seksi PPHI Disperinaker Kabupaten Badung pada tanggal 11 Juni 2020, dinyatakan bahwa masih ada beberapa ketentuan yang memang belum dapat dilaksanakan, seperti dalam upaya penyelesaian yang terkait dengan waktu penyelesaian sengketa perselisihan melalui mediasi, dalam UUPPHI Pasal 13 ayat 2 huruf b menyatakan bahwa dalam hal tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak, namun dalam pelaksanaannya anjuran yang dikeluarkan oleh pihak mediator seringkali melebihi dari jangka waktu yang diatur dalam undang-undang. Tentunya hal ini berpengaruh pada kewajiban mediator dalam proses penyelesaian. Dalam UUPPHI Pasal 15 disebutkan bahwa mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan namun jangka waktu yang tercantum dalam undang-undang belum dapat dilaksanakan dalam proses penyelesaian kasus di lapangan. Dengan demikian, mediator yang menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan belum dapat dilaksanakan dalam proses penyelesaian kasus di lapangan. Selain itu tidak hanya terkait dengan jangka waktu penyelesaiannya saja tapi dalam hal proses pengeluaran anjuran, juga belum dilaksanakan secara efektif.

### **3.2. Faktor-faktor yang Menghambat dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung**

Mediasi melibatkan keberadaan pihak ketiga (baik perorangan maupun dalam bentuk suatu lembaga independen) yang bersifat netral dan tidak memihak, yang akan berfungsi sebagai mediator.<sup>13</sup> Sebagai pihak ketiga yang netral, independen, tidak memihak dan ditunjuk oleh para pihak secara langsung maupun melalui lembaga mediasi, mediator berkewajiban untuk melaksanakan tugas dan fungsinya

---

<sup>13</sup> Lestari, Rika. "Perbandingan Hukum Penyelesaian Sengketa Secara Mediasi di Pengadilan dan di Luar Pengadilan di Indonesia." *Jurnal Ilmu Hukum* 4, no. 2 (2013): 217-237.

berdasarkan pada kehendak dan kemauan para pihak. Dalam mediasi, penyelesaian perselisihan atau sengketa lebih banyak muncul dari keinginan dan inisiatif para pihak, sehingga mediator berperan membantu mereka mencapai kesepakatan. Dalam membantu pihak yang bersengketa, mediator bersifat imparial atau tidak memihak. Kedudukan mediator seperti ini sangat penting, karena akan menumbuhkan kepercayaan yang memudahkan mediator melakukan kegiatan mediasi. Perannya di sini tidak semata-mata untuk mempertemukan para pihak agar bersedia berunding, tetapi juga terlibat dalam perundingan dengan para pihak dan bisa pula memberikan saran-saran atau usulan penyelesaian sengketa. Bahkan mediator dapat pula berupaya mendamaikan para pihak. Mediasi dalam penyelesaiannya diharapkan mencapai titik temu dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi para pihak, yang selanjutnya akan dituangkan sebagai kesepakatan bersama. Pengambilan keputusan tidak berada di tangan mediator, tetapi di tangan para pihak yang bersengketa.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 11 Juni 2020 dengan Ibu I Gusti Ayu Puteri Maharani selaku Mediator Hubungan Industrial di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung, faktor-faktor yang menghambat penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Disperinaker Badung dikaitkan dengan Konsep Efektivitas menurut Soerjono Soekanto, yaitu<sup>14</sup>:

1. Faktor Hukum

Terkait dengan kewajiban mediator untuk mengeluarkan anjuran dalam hal tidak tercapainya kesepakatan dalam proses penyelesaian, mediator yang dalam UUPPHI berkewajiban mengeluarkan anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak sidang mediasi pertama yang harus sudah disampaikan kepada para pihak (Pasal 13 ayat 2 huruf b) belum dapat dilaksanakan dalam upaya penyelesaian perselisihan sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan Ibu I Gusti Ayu Puteri Maharani selaku Mediator Hubungan Industrial di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung pada tanggal 11 Juni 2020 mengatakan bahwa dalam hal ini memang terkadang anjuran diberikan dalam waktu yang tidak sesuai dengan yang ada di dalam UU PPHI Pasal 13 ayat (2) huruf b yang mana mengatakan bahwa anjuran tertulis harus sudah dikeluarkan selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak sidang mediasi pertama, hal ini disebabkan karena permintaan dari para pihak yang berselisih, yaitu dari pihak pengusaha maupun pihak pekerja. Salah satu pihak yang berselisih terkadang meminta waktu dalam mempertimbangkan dalam hal memberikan suatu kesepakatan yang mana bisa melebihi batas waktu yang ditentukan Undang-Undang dan mengakibatkan keterlambatan proses penyelesaian perselisihan.

2. Faktor Penegak Hukum

Fakta yang diperoleh pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung nyatanya jumlah mediator yang tersedia sangatlah sedikit. Hal ini

---

<sup>14</sup> Soekanto, Soerjono. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), h.8.

tentunya sangat berpengaruh terhadap efektif dan efisiennya upaya mediasi. Ketersediaan mediator yang berjumlah 4 orang di Disperinaker Badung dianggap sangat kurang, yang dikuatkan oleh pernyataan yang diperoleh melalui wawancara pada tanggal 11 Juni 2020 dengan Ibu I Gusti Ayu Puteri Maharani selaku Mediator Hubungan Industrial di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung mengatakan bahwa permasalahannya adalah beban kerja mediator pada Disperinaker Badung yang tinggi, karena setiap mediator tidak hanya bertugas melayani permintaan mediasi, namun juga permintaan konsultasi dari banyak pihak yang membutuhkan yang bisa mencapai 10 (sepuluh) hingga dua puluh (20) konsultasi per hari untuk setiap mediator yang ada, 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.<sup>15</sup>

### 3. Faktor Sarana atau Fasilitas

Dalam masa pandemi Covid-19 seperti ini membuat proses mediasi agak sulit dilaksanakan jika harus bertatap muka secara langsung karena protokol kesehatan yang diwajibkan oleh Pemerintah melarang diadakannya perkumpulan yang melibatkan lebih dari 5 orang dalam satu ruangan guna memutus rantai persebaran virus Covid-19, maka dari itu proses mediasi dialihkan dengan menggunakan cara mediasi secara daring (online). Namun tidak semua pihak mampu menggunakan aplikasi meeting online semacam WebEx, Zoom, WhatsApp dan bahkan email dengan baik. Hal semacam ini dapat menghambat proses mediasi di masa pandemi karena terhalang oleh keharusan melakukan protokol kesehatan dan *Social Distancing*. Apalagi proses pertemuan secara daring ini juga sangat tergantung oleh kestabilan jaringan internet di tempat para pihak masing-masing, sehingga proses mediasi secara daring ini seringkali mengalami masalah yang mengakibatkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial terhambat.

---

<sup>15</sup> Anwar, Muhammad. "Perbandingan Hukum Dalam Penyelesaian Sengketa Secara Mediasi Di Pengadilan Dan Di Luar Pengadilan Di Indonesia." *Jurnal Akrah Juara* 5, no. 1 (2020): 18-34.

#### 4. Faktor Masyarakat

Biasanya dalam penyelesaian melalui mediasi yang dilaksanakan di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung pengusaha sangat sulit dihadirkan meskipun telah dilakukan pemanggilan oleh pihak mediator. Pihak pengusaha yang tidak dapat hadir seringkali diwakili oleh stafnya saja yang berada dalam bidang personalia, yaitu bagian HRD (Human Resources Development), staf pada perusahaan, dan kuasa hukum. Hal tersebut tentu dapat menghambat sidang mediasi yang dimana penerima kuasa pada prakteknya tidak dapat mengambil keputusan langsung di dalam Mediasi Perselisihan Hubungan Industrial untuk dapat mempercepat mediasi agar tercapainya kesepakatan atau (*win-win solution*) antara pihak pekerja dan pengusaha. Kemudian, Para pihak seringkali memaksakan pendapat. Memaksakan pendapat sangat sering terjadi dalam perundingan mediasi masing-masing pihak memaksakan pendapatnya, pihak pengusaha misalnya sering bersikeras bahwa mereka tidak pernah melakukan pelanggaran hak-hak para pekerja dengan mengajukan bukti-bukti yang mungkin belum tentu kebenarannya. Pihak pekerja juga demikian terkadang tuntutan yang mereka minta terlalu memberatkan pihak pengusaha sehingga pengusaha tetap pada pendiriannya dengan demikian proses mediasi akan gagal mencapai kesepakatan. Selain itu masing-masing pihak tidak mau bersifat terbuka, mereka sering menutup-nutupi kenyataan yang terjadi, sehingga mediator sulit menemukan fakta yang sebenarnya terjadi. Terkadang dalam proses perundingan sedang berlangsung para pihak yang berselisih sering kali terjebak dalam satu siklus yang menonjolkan posisi dalam memberikan pendapat, kedua belah pihak yang sedang melakukan perundingan sering kali tidak memahami apa yang menjadi pendorong atau motivasi dibalik posisi atau tuntutan mereka, sehingga masing-masing pihak selalu menganggap bahwa pendapat mereka yang harus dipatuhi tanpa memperhatikan keadaan atau pendapat orang lain. Terakhir, tidak adanya data maupun surat yang diperlukan sebagai sumber informasi untuk proses mediasi. Seperti halnya yang sering terjadi ketika terjadinya perselisihan hak ataupun kepentingan, dengan tidak dibuatnya perjanjian kerja maupun peraturan perusahaan mengakibatkan mediator sulit menjalankan proses perundingan dan mencari solusi dalam penyelesaian perselisihan.

#### 5. Faktor Kebudayaan

Kurangnya kedisiplinan para pihak dalam menjalankan aturan. Masing-masing pihak seringkali mengabaikan aturan yang telah ditentukan. Sebelum proses mediasi dilaksanakan seorang mediator telah memberitahukan kepada pihak-pihak untuk mentaati aturan-aturan yang berlaku selama proses mediasi berlangsung, tetapi pada kenyataannya masih ada dari pihak-pihak yang melanggar peraturan yang telah dibuat, misalnya masing-masing pihak harus mempunyai etiket baik selama proses mediasi berlangsung, tetapi dalam

persidangan masing-masing pihak seakan-akan ingin saling menjatuhkan dengan mengutarakan kelemahan dan keburukan pihak lain, selain itu banyak diantara pihak-pihak yang hadir tidak pada waktunya, bahkan tidak mau hadir ketika dipanggil oleh mediator. apabila ini terjadi maka dapat menghambat proses mediasi yang akan dilaksanakan.

#### **IV. Kesimpulan sebagai Penutup**

##### **4.1. Kesimpulan**

Dalam pelaksanaan ketentuan tentang waktu memberi anjuran tertulis dari mediator dalam hal tidak ada kesepakatan dalam penyelesaian sengketa kepada para pihak belum efektif, karena sering melebihi jangka waktu yang ditentukan, yaitu sekurang-kurangnya 10 hari sejak sidang mediasi pertama sebagaimana ditentukan dalam pasal 13 ayat 2 huruf b UUPPHI. Hal ini mempengaruhi tidak efektifnya pelaksanaan ketentuan pasal 15 UUPPHI tentang tugas mediator yang harus menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Faktor-faktor yang menghambat dalam pelaksanaan perselisihan hubungan industrial melalui mediasi pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung, yaitu dari faktor hukumnya, yaitu UUPPHI tentang waktu dalam memberi anjuran oleh mediator yang terbatas. Faktor Penegak Hukum, yaitu jumlah mediator yang dinilai sangat kurang. Faktor Sarana atau Fasilitas, yaitu keterbatasan para pihak dalam menggunakan teknologi teleconference sebagai penunjang proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Faktor Masyarakat, yaitu sulitnya menghadirkan para pihak yang berselisih. Terakhir, Faktor kebudayaan, yaitu kurangnya kedisiplinan para pihak dalam menjalankan aturan yang berlaku dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Hendaknya, untuk menanggulangi hambatan-hambatan yang tidak dapat diprediksi, seperti keadaan tak terduga atau kondisi yang darurat hendaknya ketentuan tentang waktu memberikan anjuran tertulis bagi pihak mediator ke para pihak sekurang-kurangnya 10 hari sejak sidang mediasi pertama lebih diperpanjang 7 hari lagi karena akan mempengaruhi pelaksanaan tugas mediator yang dibatasi 30 hari dalam menyelesaikan tugasnya. Serta, karena banyaknya faktor yang menghambat dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, diperlukan sosialisasi tentang peraturan-peraturan yang menyangkut hubungan industrial dan penyelesaian melalui mediasi.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

##### **BUKU**

- Ishaq, H., and M. SH. *Metode Penelitian Hukum dan Penulisan Skripsi Thesis Serta Disertasi* (Bandung: Alfabeta, 2017).
- Soekanto, Soerjono. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008).

## JURNAL

- Anwar, Muhammad. "Perbandingan Hukum Dalam Penyelesaian Sengketa Secara Mediasi Di Pengadilan Dan Di Luar Pengadilan Di Indonesia." *Jurnal Akrib Juara* 5, no. 1 (2020): 18-34.
- Charada, Ujang. "Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004." *Jurnal Wawasan Yuridika* 1, no.1 (2017): 1-23.
- Dewi, Anak Agung Lita Cintya, I. Made Dedy Priyanto, and Ida Bagus Putu Utama. "Upaya Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Tidak Dipenuhi Hak-Hak Nya Oleh Perusahaan Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* (2018): 2303-0569.
- Hasanah, Uswatun, Afdolul Anam, and Mohammad Amir Hamzah. "Kekuatan Mengikat Mediasi Penyelesaian Sengketa Waris Masyarakat Madura." *Arena Hukum* 13, no. 2 (2020): 300-313.
- Lestari, Rika. "Perbandingan Hukum Penyelesaian Sengketa Secara Mediasi di Pengadilan dan di Luar Pengadilan di Indonesia." *Jurnal Ilmu Hukum* 4, no. 2 (2013): 217-237.
- Markeling, I. Ketut, and I. Made Pujawan. "Mogok Kerja Yang Mengakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Massal Pada Hotel Patra Jasa Bali." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 1, no. 10 (2013).
- Pramudia, I. Gusti Ngurah Adhi, Nyoman A. Martana, and I. Gusti Ayu Agung Ari Krisnawati. "Efektivitas Pelaksanaan Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa Perselisihan Hubungan Industrial." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 1, no. 4 (2013).
- Pratama, Putu Angga Praktyasa, Dewa Nyoman Rai Asmara Putra, and Nyoman A. Martana. "Efektivitas Itikad Baik Dalam Mediasi Di Pengadilan Negeri Denpasar." *Kertha Wicara: Journal Ilmu Hukum* 8, no. 10 (2019).
- Pratiwi, Monik Ananda Kusuma, and I. Gusti Ngurah Dharma Laksana. "Kompetensi Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Mengadili Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Antara Perwakilan Diplomatik Dengan Pekerja Lokal." *Kertha Wicara: Journal Ilmu Hukum* 8, no. 11 (2019): 1-17.
- Srikandi, Srikandi, and Ubaidullah Ubaidullah. "Faktor-Faktor Penyebab Konflik dan Penyelesaian Sengketa Lahan Antara Masyarakat Kecamatan Trumon Timur Dengan PT. Asdal." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik* 4, no. 1 (2019).
- Viani, Putu Vista, and Suhirman. "Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Tenaga Kerja Kontrak Sebelum Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 2, no. 05 (2014).
- Vitala, Dewa Gede Sai Pandu Rangga, and Dewa Nyoman Rai Asmara Putra. "Implementasi Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Bali". *Kertha Wicara: Journal Ilmu Hukum* 7, no. 4 (2018).
- Wibawa, Dewa Gede Yudi Putra, and I Gusti Ayu Agung Ari Krisnawati. "Upaya Mediasi Dalam Penyelesaian Sengketa Pelanggaran Hak Cipta". *Kertha Wicara: Journal Ilmu Hukum* 8, no. 01 (2019).

## KETENTUAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan; Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279

Undang - Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Perselisihan Industrial; Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transportasi Nomor 17 Tahun 2004 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi.