

## Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial

<sup>1</sup>Mangaraja Manurung, <sup>2</sup>Philip Rio Meliala, <sup>3</sup>Sofyan Soury Lubis, <sup>4</sup>Sakbanol R, <sup>5</sup>Padli

<sup>1,2,3,4,5</sup>Fakultas Hukum, Universitas Asahan, Indonesia;

<sup>1</sup>mrajamanurung1970@gmail.com <sup>2</sup>riobiring@yahoo.com <sup>3</sup>sofyansourylubis47@gmail.com

<sup>4</sup>rahmansyurisakbanol@gmail.com <sup>5</sup>padlibaz078@gmail.com

### Abstract

*Industrial relations disputes can have a serious impact on company productivity and worker welfare. The aim of this research is to examine the problems that arise in resolving employment conflicts and assess the effectiveness of mediation as a replacement method at the Asahan Manpower Office. This research uses a qualitative and empirical legal research approach. Interviews with mediators at the Asahan Manpower Office to obtain data, analysis of regulatory documents, and case studies of dispute resolution that have been carried out with mediators. The research results show that mediation at the Asahan Manpower Service has succeeded in being an effective solution in resolving industrial relations disputes. Mediation provides a quick, cost-effective resolution and minimizes the negative impact on the relationship between the parties. However, several obstacles such as parties not agreeing to fully commit are still obstacles that need to be overcome. This research concludes that mediation at the Asahan Manpower Service has an important role in handling industrial relations disputes. The success of mediation does not only depend on the effectiveness of the resolution, but also on the mediator's ability to build trust and open dialogue between the parties to the dispute. The implications of this research can make a positive contribution to the development of dispute resolution policies and practices at the national level, especially in the study of alternative industrial relations dispute resolution.*

**Keywords:** Mediation; Dispute; Industrial relations

### Abstrak

*Sengketa Hubungan industrial dapat memberikan dampak serius terhadap produktivitas perusahaan dan kesejahteraan pekerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji masalah yang muncul dari penyelesaian konflik ketenagakerjaan dan menilai efektivitas mediasi sebagai metode pengganti di Disnaker Asahan. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian hukum kualitatif dan empiris. Wawancara dengan mediator di Dinsaker Asahan dalam memperoleh datanya, analisis dokumen, peraturan dan studi kasus penyelesaian sengketa yang telah dilakukan dengan mediator. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mediasi di Dinas Tenaga Kerja Asahan telah berhasil menjadi solusi efektif dalam menyelesaikan sengketa hubungan industrial. Mediasi memberikan penyelesaian yang cepat, hemat biaya, dan meminimalkan dampak negative terhadap hubungan antara para pihak. Meskipun demikian, beberapa hambatan seperti ketidaksepahaman pihak untuk sepenuhnya berkomitmen masih menjadi hambatan yang perlu diatasi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa mediasi di Dinas Tenaga Kerja Asahan memiliki peran yang penting dalam menangani sengketa hubungan industrial. Keberhasilan mediasi tidak hanya terletak pada dialog terbuka antara pihak yang bersengketa. Implikasi penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan kebijakan dan praktik penyelesaian sengketa di tingkat nasional, khususnya dalam kajian alternative penyelesaian sengketa hubungan industrial.*

**Kata Kunci:** Mediasi; Sengketa; Hubungan Industrial

## 1. Pendahuluan

Penyelesaian sengketa di luar pengadilan dikenal dengan istilah alternatif penyelesaian sengketa atau ADR. Menurut Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999, Alternatif Penyelesaian

Sengketa adalah suatu badan yang dibentuk oleh para pihak untuk menyelesaikan perselisihan atau perselisihan dengan menggunakan cara-cara selain melalui pengadilan, seperti penilaian ahli, konsultasi, perundingan, mediasi, atau konsiliasi. Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman sebagaimana diatur dalam Pasal 60 ayat (1) merupakan peraturan perundang-undangan selain Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999 yang mengatur tentang mediasi sebagai suatu teknik penyelesaian sengketa di luar pengadilan. Kehadiran *Alternative Dispute Resolution* sebagai jawaban kritis dari cara penyelesaian sengketa yang formalistik yang dilakukan oleh badan-badan peradilan. Keadaan seperti ini tidak sejalan dengan nilai-nilai dasar hukum serta fungsi hukum untuk meminimalisir terjadinya konflik yang berkepanjangan. Karenanya perlu diadakan institusi baru sebagai alternatif, yang dapat memenuhi keadilan yang responsif bagi para pihak dalam menyelesaikan sengketa dengan cara mengakomodasi pola-pola penyelesaian sengketa yang cepat, adil, bersifat rahasia dan biaya murah (Nugroho, 2019).

Abdurrahman Konoras menyatakan bahwa teknik untuk menyelesaikan konflik di luar pengadilan, seperti evaluasi ahli, mediasi, konsiliasi, dan negosiasi, biasanya bergantung pada kemampuan para pihak untuk berkompromi, pertimbangan yang cermat atas pilihan mereka, dan preferensi terhadap penyelesaian secara damai. Kemampuan pihak-pihak yang berselisih pendapat untuk melakukan sikap negosiasi mengenai pokok sengketa sebagian besar menentukan motivasi para pihak (Abdurrahman, 2017). Gagasan penyelesaian sengketa alternatif yang dilakukan di luar pengadilan digunakan untuk menyelesaikan perselisihan karena penyelesaian yang dilakukan di pengadilan dipandang hanya sekedar formalitas belaka karena para pihak terpaksa menerima putusan pengadilan meskipun putusan tersebut dianggap tidak memenuhi syarat, salah satu rasa keadilan para pihak. Karena sifat keputusan menang-kalah, timbullah rasa permusuhan (Triani, 2020).

Tumpukan besar kasus-kasus dalam berbagai bentuk, dari yang mendasar hingga yang rumit, muncul dari pengadilan yang mengkaji konflik-konflik yang jumlahnya semakin meningkat. Hal ini berdampak pada terbatasnya ruang gerak Mahkamah Agung, serta peradilan secara umum di Indonesia. Hal ini terlihat ketika Mahkamah Agung harus mempertimbangkan hal-hal penting yang berkaitan dengan tugasnya dalam menegakkan supremasi hukum (Hidayat D. , 2023).

Konflik hubungan kerja yang meliputi perselisihan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, atau antara serikat pekerja/serikat buruh dengan pekerja dalam satu organisasi tercakup dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Konflik-konflik tersebut antara lain terdapat klausul yang menyatakan bahwa untuk

mencapai mufakat harus dilakukan perundingan bipartit secara musyawarah sebelum permasalahan hubungan industrial dapat diselesaikan.

Apabila kita bandingkan penyelesaian sengketa diluar pengadilan melalui mediasi dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dan Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 Jo. Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2016 selain masalah kewenangan mengadili juga termasuk dalam kekhususan lembaga peradilan yang berwenangan mengadili yang dalam asas hukum disebut sebagai *lex specialis derogate legi generali* dalam penerapannya. Kemajuan dalam hukum perdata sehubungan dengan penyelesaian konflik buruh yang secara tradisional ditangani dengan metode non-litigasi. berkembang menjadi mekanisme penyelesaian konflik perburuhan melalui sistem peradilan. Realitas hukum tersebut ditunjukkan oleh evolusi sistem penyelesaian sepanjang sejarah hukum perburuhan, yang mengakibatkan beberapa bentuk penerapan hukum perdata yang berkembang dan menjadi inkarnasi dari keadaan hubungan industrial seiring berjalannya waktu (Rusmini, 2018).

Sebelum dibawa ke pengadilan hubungan industrial, model penyelesaian bipartite sebuah prosedur hukum untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan melalui mediasi harus diterapkan. Penting untuk diketahui bahwa penyelesaian perselisihan bipartit diutamakan, sebagaimana tertuang secara tegas dalam Pasal 136 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 151 ayat (2) dan (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Untuk menyelesaikan konflik hubungan industrial, pengusaha dan organisasi buruh melakukan diskusi bipartit. Oleh karena perundingan bipartit harus digunakan untuk mencapai penyelesaian, maka instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan akan mengembalikan berkas untuk dilengkapi jika salah satu atau kedua belah pihak mengajukan sengketa tanpa memberikan dokumen yang menunjukkan bahwa telah dilakukan upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit (Cicik, 2020)

Pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang wajib dilaksanakan melalui upaya penyelesaian bipartit juga diterapkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan sebagai bentuk penyelesaian sengketa hubungan industrial di luar pengadilan melalui mediasi, konsiliasi dan arbitrase. Banyaknya kasus perselisihan hubungan industrial yang gagal dan berujung pada peradilan di Kabupaten Asahan menunjukkan tidak efisiennya proses mediasi, diikuti dengan kurang pahamnya para pihak dalam penyelesaian melalui mediasi yang dirasa lebih berkeadilan sesuai keinginan para pihak yang bersengketa sehingga memunculkan penumpukan perkara hubungan industrial yang semestinya dapat diselesaikan melalui cara mediasi harus

menjadi perhatian pemerintah. Kelemahan pada penyelesaian sengketa hubungan industrial melalui mediasi terjadi karena kurangnya pemahaman pengusaha dan pekerja terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan sehingga banyaknya kasus perselisihan hubungan industrial meningkat. Menurut Pemkab Asahan, grafik jumlah kasus PHK sepihak bahkan cenderung meningkat setiap tahunnya. Ini menunjukkan kesadaran pengusaha masih cukup rendah dalam mematuhi peraturan per Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Tujuan penelitian dalam penelitian ini bermaksud untuk mengetahui tingkat keberhasilan mediasi sebagai alternatif penyelesaian sengketa di luar pengadilan di Kabupaten Asahan dari pada melalui proses litigasi yang banyak memakan waktu dan biaya dalam proses penyelesaiannya. Selain itu tujuan penelitian bermaksud untuk mengetahui hambatan-hambatan dalam pelaksanaan mediasi yang sering gagal dan berujung pada proses peradilan, urgensi dari penelitian ini ingin mengetahui bagaimana hubungan antara keberhasilan dan kegagalan dalam proses mediasi di Kabupaten Asahan dalam proses penyelesaian sengketa hubungan industrial. Bagaimana seharusnya solusi musyawarah dan mufakat yang diharapkan kedua belah pihak. Berdasar pada ruang lingkup permasalahan diatas bagaimana pelaksanaan mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Asahan.

## **2. Metode Penelitian**

Dalam penelitian hukum terdapat beberapa pendekatan, dengan pendekatan tersebut peneliti akan mendapatkan informasi dari berbagai aspek mengenai isu yang sedang dicoba untuk dicari jawabannya. Metode pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan peraturan perundang-undangan (*statue aproach*). (Marzuki, 2014) Suatu penelitian normatif tentu harus menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan, karena yang akan diteliti adalah berbagai aturan hukum yang menjadi fokus sekaligus tema sentral suatu penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh penulis bersifat deskriptif analisis yang mengkaji secara spesifik terhadap undang-undang yang berlaku. Dalam pengumpulan bahan hukum pada penelitian ini, penulis akan menggunakan 2 (dua) metode teknik penelusuran bahan hukum yaitu: di Kepustakaan (*Library Research*) Studi kepustakaan dilakukan (*Library Research*) dilakukan dengan pengumpulan bahan primer, sekunder, dan tersier yang berkaitan dengan isu hukum yang terdapat dalam penelitian ini analisis data pada hakikatnya adalah pemberitahuan peneliti kepada pembaca tentang apa saja yang hendak dilakukan terhadap data yang sedang dan telah di kumpulkan, sebagai cara yang bisa memudahkan peneliti dalam memberi penjelasan dan mencari interpretasi atau menarik kesimpulan. (Hamdi, 2005). Analisis penelitian ini dilakukan dengan cara mengkritis, mendukung, atau member

komentar, kemudian membuat suatu kesimpulan terhadap hasil penelitian dengan pikiran sendiri dan bantuan kajian pustaka.

### **3. Hasil dan Pembahasan**

#### **A. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan**

Karyawan adalah pemangku kepentingan dalam hubungan industrial dan memiliki peran dalam peningkatan produksi barang dan jasa. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa permasalahan yang berkaitan dengan hak-hak pekerja telah ditangani, dan pekerja serta perusahaan harus mencapai kesepakatan mengenai hubungan kerja. Berdasarkan perjanjian yang ditandatangani, adanya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja menjadi mempunyai kekuatan hukum dan membimbing kedua belah pihak (Mega, Manurung, 2021). Muncullah gagasan untuk membangun forum yang dapat mengurangi dan menyelesaikan permasalahan tersebut, yaitu dengan membentuk lembaga perundingan bipartit, guna mencegah konflik antara pekerja/buruh dan pengusaha tidak terus berlanjut (Marnisah, 2019).

Produk hukum bipartite adalah perjanjian bersama. Pihak di dalam bipartite sedapat mungkin menandatangani risalah bipartite. Materi bipartite dicatat dalam risalah bipartite. Risalah tersebut merinci posisi dan kesimpulan baik pengusaha maupun pekerja, serta keinginan (tuntutan) mereka. Perjanjian bersama perlu memuat perjanjian penyelesaian bipartit yang berasal dari penelitian normatif. Menurut standar hukum terkait, dokumen pendaftaran yang diterbitkan PHI inilah yang memberikan kekuatan mengikat pada kesepakatan bersama. Pada titik ini, akta perjanjian kerja berfungsi sebagai dokumen formal yang mencegah salah satu pihak untuk menggugat ketentuan-ketentuan yang ada di dalamnya. Kesepakatan bersama tersebut didukung dengan akta pendaftaran PHI yang mempunyai kekuatan hukum untuk selama-lamanya dan mempunyai kedudukan yang sama dengan putusan PHI. Maka wajib di daftarkan ke PHI setempat (Mashudi, 2019).

Menyelesaikan perselisihan, konflik atau sengketa melalui cara bermusyawarah dapat diterima oleh masyarakat Indonesia. Hal ini juga telah banyak memberi rasa adil bagi setiap pihak terkait, baik mengenai tatanan masyarakat tradisional (adat) maupun nasional. Singatnya upaya mediasi sebenarnya telah digunakan sejak lama namun dengan istilah berbeda. Masyarakat merasa penyelesaian sengketa secara damai dapat memberikan kehidupan yang adil, seimbang, harmonis serta terjaga dan terpelihara nilai-nilai kebersamaan. Upaya proses penyelesaian sengketa disini juga dilakukan dengan cepat, menjunjung tinggi nilai kebersamaan dan tidak merampak (menekan) kebebasan seseorang (Cahyani, 2022)

Peranan mediasi dalam penyelesaian diluar pengadilan dilakukan dengan menghadirkan pihak ketiga (*ekstern*) atau campur tangan pemerintah sebagai pihak yang memiliki kompetensi dan kewenangan yang di dasarkan oleh undang-undang sebagai pihak yang memiliki legitimasi. Setiap kantor dinas yang menangani Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota mempunyai mediator yang menangani penyelesaian melalui mediasi. Penyelesaian konflik antar pihak dalam hubungan kerja juga ditangani oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan. Pihak ketiga yang mewakili penyelesaian melalui mediasi disebut sebagai mediator hubungan industrial adalah pekerja pada instansi pemerintah yang membidangi ketenagakerjaan yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan Menteri untuk menjadi mediator. Individu tersebut wajib memberikan nasihat tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan mengenai hak, kepentingan, berakhirnya hubungan kerja, dan konflik serikat pekerja/serikat buruh dalam satu usaha. Selain itu, terdapat mediator khusus, yaitu perwakilan pemerintah yang ditunjuk sebagai mediator oleh Menteri karena peran kepemimpinannya dalam layanan ketenagakerjaan kabupaten, kota, atau provinsi.

Mediator Perselisihan Hubungan Industrial terikat oleh tugas tertentu:

- a) Meminta para pihak untuk bernegosiasi;
- b) Mengadakan pertemuan para pihak yang bersengketa;
- c) Mengawasi dan mengkoordinasikan jalannya sidang mediasi;
- d) Membantu para pihak mencapai kesepakatan bersama, jika tercapai;
- e) Memberikan rekomendasi tertulis jika tidak tercapai kesepakatan;
- f) Membuat berita acara penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- g) Melindungi kerahasiaan semua informasi yang diperoleh;
- h) Melaporkan kepada direktur jenderal, kepala dinas provinsi, atau kepala dinas kabupaten/kota terkait mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- i) Dalam buku pendaftaran Perselisihan Hubungan Industrial dicatat hasil penyelesaian perselisihannya.

Dinas Ketenagakerjaan Asahan dalam menyelesaikan sengketa melalui pendekatan mediasi. Sebagai instansi yang bertanggung jawab, Dinas Ketenagakerjaan Asahan telah berhasil menciptakan suatu model penyelesaian sengketa yang efektif dan bermanfaat bagi para pihak terlibat. Mediasi di Dinas Ketenagakerjaan Asahan begitu efektif dalam menyelesaikan sengketa hubungan industrial, “Salah satu kunci keberhasilan mediasi di Dinas Ketenagakerjaan Asahan adalah pendekatan yang terstruktur. Dengan kualifikasi mediator yang terlatih dengan baik dan selalu siap untuk merespon sengketa dengan cepat. Selain itu, pihak dinas ketenagakerjaan

menerapkan prinsip transparansi dan keadilan, yang merupakan landasan utama dalam membangun kepercayaan antara para pihak.” tercatat 32 kasus PHK secara sepihak yang dilaporkan kepada Disnaker. Dari 32 kasus yang dilaporkan, 26 dinyatakan sudah putus dalam proses tripartit antara perusahaan, karyawan dan Disnaker.

Menurut Wirjono Prodjodikor dalam Maskur bahwa, “syarat untuk adanya dading adalah pengorbanan para pihak untuk melepaskan sekadar haknya”. (Hidayat M. , 2016). selain syarat dading harus ada perselisihan atau sengketa, mengorbankan sekadar haknya dengan cara sukarela masih ada satu lagi syarat lain, yaitu bahwa perdamaian harus dibuat secara tertulis. Hal ini menunjukkan bahwa dalam suatu mediasi melalui jalan damai terdapat syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak dan dicatat oleh orang atau pihak yang berwenang untuk menyelesaikan sengketa. Pelaksanaan dalam penyelesaian sengketa dalam hubungan industrial di Kabupaten Asahan dilakukan dengan proses mediasi dengan cara perdamaian melalui musyawarah yang diadakan setelah pihak Dinas Ketenagakerjaan menerima perselisihan hak yang diajukan oleh pekerja/buruh yang dirugikan.

Menurut ketentuan Pasal 8 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bahwa “penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan Kabuapten/Kota”. Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan dalam melaksanakan proses mediasi diantara para pihak yang bersengketa telah memiliki kualifikasi seperti yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 sebagaimana syarat yang ditentukan dalam Pasal 9 UU PPHI. Dalam pelaksanaannya, meskipun cara-cara yang dilakukan dalam melaksanakan penyelesaian untuk menemukan jalan damai bagi pihak yang mengajukan pelimpahan penyelesaian perselisihan, para mediator di Dinas Ketenagakerjaan telah lebih dahulu mempelajari perkara-perkara untuk diselesaikan. Melalui kewenangan yang diberikan selaku mediator memiliki cara-cara yang efektif dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Hasil penelitian dan analisis menunjukkan bahwa mediasi di Dinas Ketenagakerjaan Asahan tidak hanya menjadi alat penyelesaian sengketa, tetapi juga membawa dampak positif bagi para pihak yang terlibat. Dengan pendekatan yang efektif, transparan, dan berlandaskan keadilan, Dinas Ketenagakerjaan Asahan dapat dikatakan berhasil menciptakan lingkungan yang mendukung penyelesaian sengketa hubungan industrial secara harmonis. Pentingnya mediasi diakui oleh para pihak yang terlibat, karena proses ini tidak hanya menyelesaikan sengketa, tetapi juga membangun hubungan yang lebih baik di lingkungan kerja. Kesepakatan yang dicapai

melalui mediasi memiliki tingkat kepatuhan yang tinggi karena merupakan hasil kesepakatan bersama.

### **B. Hambatan proses mediasi di Dinas Ketenagakerjaan Asahan**

Ketegangan dalam hubungan industrial dapat timbul akibat perbedaan pandangan antara pekerja dan pengusaha, perbedaan interpretasi terhadap peraturan perusahaan, atau ketidaksepakatan terkait dengan kondisi kerja. Mediasi, sebagai alternatif penyelesaian sengketa, menawarkan proses yang kolaboratif, di mana mediator membantu kedua belah pihak mencapai kesepakatan tanpa melibatkan keputusan dari pihak ketiga. Meskipun Dinas Ketenagakerjaan Asahan telah mencapai banyak keberhasilan dalam menyelesaikan sengketa hubungan industrial melalui mediasi, namun tidak terlepas dari beberapa hambatan yang dihadapi dalam proses tersebut. Hambatan yang dihadapi dalam menjalankan proses mediasi di Dinas Ketenagakerjaan Asahan yaitu “ketidaksetujuan kedua belah pihak untuk berkomitmen sepenuhnya pada proses mediasi. Beberapa perusahaan dan serikat pekerja tidak melaksanakan perjanjian yang terhadap hasil mediasi, sehingga sulit untuk mencapai tingkat kepercayaan yang diperlukan untuk menyelesaikan sengketa.”

Dalam rangka penyelesaian perselisihan hubungan industrial, Menurut Juanda Pangaribuan bahwa terdapat anjuran sebagai solusi perselisihan yang bertujuan untuk mengakhiri konflik. Mediator menerbitkan anjuran kalau para pihak gagal berdamai. Mediator di dalam anjuran merinci hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha. Meskipun anjuran menawarkan jalan keluar (Solusi), pihak berselisih berhak menerima dan menolaknya (Juanda, 2017).

Dinas Ketenagakerjaan Asahan mengatasi hambatan dengan, berusaha memberikan pemahaman yang lebih baik tentang manfaat mediasi dan mencoba mengatasi ketidakpercayaan melalui pendekatan yang terbuka dan transparan. Namun, terkadang, proses mediasi dapat terhambat jika salah satu pihak tidak bersedia untuk bekerjasama atau merasa terpaksa hadir dalam sidang mediasi.”

### **4. Simpulan**

Mediasi sebagai alternatif penyelesaian sengketa hubungan industrial di Kantor Dinas Tenaga Kerja Asahan telah membuktikan keberhasilannya dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Salah satu keberhasilan utama mediasi di Dinas Tenaga Kerja Asahan adalah dalam menyelesaikan sengketa dengan pendekatan yang lebih cepat dan hemat biaya dibandingkan dengan proses peradilan formal. Mediasi menciptakan suasana yang transparan dan penuh keadilan menjadi faktor utama kesuksesan mediasi. Dengan melakukan penelitian mendalam terhadap kasus, para mediator di Dinas Tenaga Kerja Asahan mampu



mengidentifikasi akar permasalahan dan menyusun strategi mediasi yang tepat. Selain itu, upaya membangun kepercayaan antara pihak yang bersengketa melalui dialog terbuka menjadi dasar utama dalam mencapai kesepakatan. Hambatan yang dihadapi, seperti ketidaksetujuan kedua belah pihak untuk sepenuhnya berkomitmen pada proses mediasi, menjadi tantangan yang tidak terhindarkan. Namun, Dinas Tenaga Kerja Asahan telah merespons dengan menciptakan pendekatan edukatif untuk membangun pemahaman yang lebih baik tentang manfaat mediasi. Selain itu, penanganan kasus yang juga diatasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan mediator.

### **Daftar Pustaka**

- Cahyani, T. D. (2022). *Metode Alternatif Penyelesaian Sengketa: Mediasi Terhadap Permasalahan Hukum*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Cicik, T. (2020). *Manajemen Hubungan Insustrial*. Yogyakarta: K-Media.
- Hamdi. (2005). *Metode Penelitian Kualitatif*. Malang: UMM Press.
- Hidayat, D. (2023). Small Claim Court (SCC): Implementasi dan Hambatannya Dalam Penyelesaian Sengketa Perdata. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia Vol. 5, No. 1* .
- Hidayat, M. (2016). *Strategi & Taktik Mediasi Berdasarkan Perdam No. 1 Tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan*. Jakarta: Prenadamedia.
- Konoras, A. (2017). *Aspek Hukum Penyelesaian Sengketa Secara Mediasi di Pengadilan*. Depok: PT. Rajawali Pers.
- Marnisah, L. (2019). *Hubungan Industrial dan Kompensasi Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Deepbulish.
- Marzuki, P. M. (2014). *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana.
- Mashudi. (2019). *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*. Surabaya: Jakad Publishing.
- Nugroho, S. A. (2019). *Manfaat Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa* . Jakarta: Kencana.
- Rusmini. (2018). Perbandingan Hukum Acara Perdata Dengan Hukum Acara Dalam Peradilan Hubungan Industrial. *Jurnal FIat Justicia*.
- 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*.
- Triani, N. (2020). *Alternatif Dispute Resolution. Penyelesaian Sengketa Alternatif dengan Model Mediasi, Arbitrase, Negosiasi, dan Konsultasi*. Yogyakarta: Kaizen Sarana Edukasi.
- Wantu, F. M. (2013). Kendala Hakim Dalam Menciptakan Kepastian Hukum, Keadilan, dan Kemanfaatan di Peradilan Perdata. *Mimbar Hukum Vol. 25, No. 2, Juni*.

Yetniwati, H. d. (2014). Reformasi Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Mediasi. *Jurnal Dinamika Hukum*.