

PERAN MEDIATOR PADA DINAS TENAGA KERJA KOTA SEMARANG DALAM MENYELESAIKAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Puji Hendro Prasetyo, Endah Pujiastuti, Tri Mulyani

Fakultas Hukum Universitas Semarang, Semarang

ppujihendro6@gmail.com, endah.pujiastuti@usm.ac.id, trimulyani@usm.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dan kendala mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial serta upaya mengatasi kendala tersebut. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis sosiologis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang berhasil menyelesaikan kasus perselisihan pemutusan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pihak pengusaha PT. Bangun Makmur Utama. Adapun kendalanya meliputi 2 faktor yaitu yuridis dan non yuridis. Kendala yuridis meliputi adanya keterbatasan kewenangan mediator, hal ini dapat diupayakan dengan memberikan bimbingan dan pendapat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Hak akibat pemutusan hubungan kerja tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, hal ini dapat diupayakan mediator dengan menengahi perbedaan pendapat yang berkaitan dengan hak akibat pemutusan hubungan kerja. Kendala non yuridis meliputi, pihak pekerja/buruh dan pengusaha sulit berkompromi, hal ini dapat diupayakan melalui bimbingan dan pendekatan-pendekatan persuasif. Kurangnya mediator hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang, hal ini dapat diupayakan dengan memanfaatkan waktu dengan membagi tugas dalam menyelesaikan perkara perselisihan hubungan industrial. Sarana prasarana kurang memadai, hal ini dapat diupayakan dengan mengajukan proposal untuk pengadaan pembangunan fasilitas. Pihak pengusaha mengutus bawahannya untuk melakukan mediasi, hal ini dapat diupayakan dengan memanggil pihak pengusaha kembali yang memiliki kewenangan untuk mengambil keputusan.

Kata Kunci: Peran; Mediator; Menyelesaikan; Perselisihan Hubungan Industrial

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the role of the mediator at the Semarang City Manpower Office in resolving industrial relations disputes and the constraints of mediators in resolving industrial relations disputes and efforts to overcome these obstacles. This study uses a sociological juridical approach. The results showed that the role of the Semarang City Labor Office mediator succeeded in resolving disputes over termination of employment between workers/laborers and the employers of PT. Build Main Prosperity. The obstacles include 2 factors, namely

juridical and non-juridical. Juridical constraints include the limited authority of the mediator, this can be pursued by providing guidance and opinions in accordance with statutory regulations. Rights due to termination of employment are not in accordance with statutory regulations, this can be attempted by the mediator by mediating differences of opinion related to rights resulting from termination of employment. Non-juridical obstacles include, it is difficult for workers/laborers and employers to compromise, this can be pursued through guidance and persuasive approaches. The lack of industrial relations mediators at the Semarang City Labor Office, this can be attempted by utilizing time by dividing tasks in resolving industrial relations dispute cases. Inadequate infrastructure facilities, this can be pursued by submitting a proposal to procure the construction of facilities. The employer sends his subordinates to mediate, this can be attempted by calling the entrepreneur again who has the authority to make decisions.

Keywords: *Role; Mediators; Resolving; Industrial Relations Disputes*

A. Pendahuluan

Negara Indonesia memiliki tujuan yang termaktub didalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pada alinea empat yang menyatakan bahwa "...melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial..."¹ Sejalan dengan itu Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa "tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".² Pekerjaan merupakan sesuatu hal yang sangat penting bagi setiap manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pekerjaan tidak lepas dari suatu hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja didasarkan pada suatu perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah, dan hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha sebagaimana diatur dalam Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.³

Pada saat ini Negara Indonesia giat melakukan pembangunan dalam segala aspek, tidak terkecuali aspek ekonomi. Pembangunan di bidang ekonomi ini kemudian memunculkan banyaknya dunia usaha. Dalam perkembangan selanjutnya timbulah hubungan

¹ Sekretariat Kabinet Republik Indonesia, *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945* (Jakarta, 2002).

² *Ibid.*

³ Nanang Al Hidayat dan Asra'I Maros, "Peran Pemerintah Daerah Dalam Penyelesaian Hubungan Industrial", *Jurnal Administrasi Sosial dan Humaniora*, Vol. 3, No.3, 2021, Hlm. 67.

antara pekerja dan pengusaha.⁴ Hubungan antara pekerja dan pengusaha sangat berdampak positif terhadap kelancaran pembangunan ekonomi Negara Indonesia. Kelancaran pembangunan ekonomi nasional ini tidak lepas dari peran pekerja dan pengusaha. Peranan tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi akan mempengaruhi pendapatan nasional. Sedangkan peran pengusaha sangat diperlukan untuk mendorong perekonomian nasional, karena dengan begitu dunia usaha akan lebih banyak menyerap tenaga kerja dan mengurangi pengangguran, kemiskinan serta meningkatkan kesejahteraan rakyat.⁵

Berdasarkan Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan mengenai hubungan industrial yaitu suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.⁶ Tidak semua hubungan industrial berjalan dengan harmonis seringkali ditemui perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Perselisihan hubungan industrial dapat terjadi berkaitan dengan keadaan ketenagakerjaan yang belum ditetapkan baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama maupun peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang penyelesaian hubungan industrial.⁷

Adanya perselisihan hubungan industrial yang tidak dapat diselesaikan tersebut peran pemerintah sangat diperlukan untuk membantu menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Pemerintah diharapkan mampu menciptakan lingkungan yang baik pada sektor industrial. Sehingga dapat membantu menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dan meminimalisir terjadinya perselisihan, dengan menghubungkan pada dinas terkait pada sektor ketenagakerjaan.⁸ Peran pemerintah dalam membantu penyelesaian perselisihan hubungan sering disebut sebagai upaya perundingan tripartit dan biasanya diselesaikan melalui mediasi. Mediasi merupakan salah satu upaya damai yang dilakukan pihak pekerja

⁴ Faizal Aditya Dermawan dan Bagus Sarnawa, "Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Proses Mediasi Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial", *Jurnal Media Of Law and Sharia*, Vol. 2, No. 3, 2021, Hlm. 272.

⁵ Maulida Indriani, "Peran Tenaga Kerja Indonesia Dalam Pembangunan Ekonomi Nasional", *Jurnal Gema Keadilan*, Vol. 3, No. 1, 2016, Hlm. 67.

⁶ Sekretariat Kabinet Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, (Jakarta, 2003), Hlm. 4.

⁷ Nanang Al Hidayat dan Asra'I Maros, *op.cit.*, Hlm. 2.

⁸ Firdausi Dhulhijjahyani, Sjamsiar Sjamsuddin, dan Mohammad Nuh, "Manajemen Konflik dalam Penyelesaian Hubungan Industrial", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 14, No. 1, 2020, Hlm. 33-34.

dan pengusaha yang dibantu oleh mediator sebagai pihak ketiga yang netral.⁹ Berdasarkan Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan bahwa mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.¹⁰ Mediator hanya bertugas untuk membantu para pihak yang berselisih agar dapat mencapai kesepakatan yang hanya dapat diputuskan oleh para pihak yang berselisih. Mediator tidak memiliki kewenangan untuk memaksa, mediator hanya berkewajiban untuk mempertemukan para pihak yang berselisih dan mediator harus menciptakan kondisi yang kondusif guna menjamin terciptanya kompromi di antara pihak-pihak yang berselisih untuk memperoleh hasil yang sama-sama menguntungkan. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dapat dikatakan bahwa tidak terdapat upaya paksaan antar para pihak dalam menyelesaikan perselisihan. Karena upaya mediasi merupakan upaya penyelesaian perselisihan yang mengedepankan musyawarah mufakat.¹¹

Penelitian sebelumnya telah ada yang mengkaji mengenai peranan mediator ketenagakerjaan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 (kasus penyelesaian perselisihan hubungan industrial di PT. Kreasi San Ginesio dan PT. Matahari Plastindo) yaitu penelitian dari Rusdianto Silalahi. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa faktor terjadinya perselisihan hubungan industrial karena adanya pelanggaran hukum, dan mediator berperan sebagai pihak ketiga yang netral untuk membantu penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta kendala yang dialami mediator yaitu kurangnya kesadaran hukum dari para pihak yang berselisih, terbatasnya ruang sidang, dan jumlah mediator yang tidak sesuai dengan jumlah kasus perselisihan hubungan industrial di Kota Tangerang.¹²

⁹ Sophar Maru Hutagalung, *Praktik Peradilan Perdata dan Alternatif Penyelesaian Sengketa* (Jakarta : Sinar Grafika, 2014), Hlm. 322.

¹⁰ Sekretariat Kabinet Republik Indonesia, *Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, (Jakarta, 2004).

¹¹ Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009), Hlm. 61.

¹² Rudianto Silalahi, "Peranan Mediator Ketenagakerjaan Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 (Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di PT. Kreasi San Ginesio dan PT. Matahari Plastindo)", *Jurnal Hukum to-ra Hukum Untuk Mengatur dan Melindungi Masyarakat*, Vol. 6, No. 2, 2020, Hlm. 122-137.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan M. Citra Ramadhan yang mengkaji peran mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Medan dalam memberikan perlindungan hukum akibat pemutusan hubungan kerja. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa peran mediator dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh akibat pemutusan hubungan kerja dipengaruhi oleh aspek-aspek hukum yaitu, substansi hukum, aspek sarana prasarana, dan aspek masyarakat. Serta mediator memiliki hambatan dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh akibat pemutusan hubungan kerja karena sulitnya menerapkan peraturan tentang ketenagakerjaan yang mengakibatkan kepercayaan pekerja/buruh menjadi berkurang.¹³

Penelitian yang dilakukan oleh Rudi Alfahri Rangkuti yang memfokuskan pada optimalisasi peran mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. Hasil dari penelitiannya dapat disimpulkan bahwa peran mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara masih kurang baik karena kurangnya pengetahuan mediator tentang prosedur mediasi dibidang ketenagakerjaan dan kurangnya sikap profesional mediator.¹⁴ Sedangkan penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya karena membahas mengenai peran mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dan kendala-kendala mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial serta upaya cara mengatasinya.

B. METODE PENELITIAN

Jenis/tipe penelitian ini merupakan penelitian yang berbentuk yuridis sosiologis. Yuridis sosiologis adalah mengidentifikasi dan mengkonsepsikan hukum sebagai institusi sosial yang riil dan fungsional dalam sistem kehidupan yang nyata. Penelitian hukum yuridis sosiologis menekankan pada penelitian yang bertujuan memperoleh pengetahuan hukum secara empiris dengan mengamati proses bekerjanya hukum. Penelitian yuridis sosiologis memandang hukum sebagai fenomena sosial, yang berebeda dengan penelitian hukum normatif yang memandang norma-norma positif didalam sistem perundang-undangan hukum

¹³ Limrogate Immanuel, Taufik Siregar, dan M. Citra Ramadhan, “Peran Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Medan dalam Memberikan Perlindungan Hukum Akibat Pemutusan Hubungan Kerja”, *Jurnal of Education, Humaniora and Social Sciences*, Vol. 4, No. 1, 2021, Hlm. 470-479.

¹⁴ Rudi Alfahri Rangkuti dan Ida Nadhirah, “Optimalisasi Peran Mediator dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara”, *Jurnal Of Education, Humaniora and Social Sciences*, Vol. 5, No. 3, 2023, hal. 2139-2148.

nasional.¹⁵ Spesifikasi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analitis. Deskriptif analitis adalah menggambarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dikaitkan dengan teori-teori hukum dan praktek pelaksanaan hukum dalam masyarakat. Jenis spesifikasi deskriptif analitis dipergunakan untuk memberikan gambaran secara rinci, sistematis aktual dan menyeluruh mengenai segala sesuatu hal yang diteliti dan di analisis.¹⁶ Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan analisis mengenai peran mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan analisis data kualitatif yaitu proses mencari dan menyusun data secara sistematis yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.¹⁷

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Peran Mediator Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial

Pelaksanaan penegakkan hukum harus dilakukan secara komprehensif mencakup substansi hukum, kelembagaan hukum, dan budaya hukum sehingga aktualisasi fungsi hukum sebagai instrumen penyelesaian masalah secara adil dapat tercapai.¹⁸ Khususnya penegakkan hukum dibidang hubungan industrial yang sering terjadi perselisihan. Hubungan industrial meliputi tiga pihak yaitu, pekerja, pengusaha, dan pemerintah.¹⁹ Adanya perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha ini peran pemerinah sangat dibutuhkan untuk menjaga keharmonisan hubungan industrial. Menurut data yang diperoleh peneliti terkait dengan adanya kasus perselisihan hubungan industrial khususnya perselisihan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan yaitu, PT. Bangun Makmur Utama yang melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap 3 (tiga) pekerja/buruh yang bernama Sukijo, Rofiah, dan Siti Juwariyah diselesaikan melalui mediasi yang dilakukan pada Dinas

¹⁵ Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), Hlm. 133.

¹⁶ Detra Kusma Atri, Supriyadi, dan Dhian Astanti, "Peran Notaris Terhadap Perjanjian Kredit dalam Pembuatan Akta Jaminan Fidusia yang didaftarkan Secara *Online*", *Jurnal Ilmiah*, Vol. 3, No. 1, 2022, Hlm. 133.

¹⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: CV Alfabeta, 2022), Hlm. 130.

¹⁸ Agus Mulya Karsona, Hazar Kusmayanti, dan Anita Afriana, "Peranan Disnakertrans Dalam Melakukan Mediasi Perselisihan Hubungan Indsutrial di Masa Pandemi", *Jurnal Hukum Acara Perdata*, Vol. 8, No. 1, 2022, Hlm. 8.

¹⁹ I Kadek Galang Taksu Ananda, I Nyoman Putu Budiarta, dan Ni Komang Arini Styawati, "Peran Mediator Dinas Ketenagakerjaan dan ESDM Provinsi Bali Terhadap Pekerja Outsourcing", *Jurnal Preferensi Hukum*, Vol. 4, No. 1, 2022, Hlm. 34.

Tenaga Kerja Kota Semarang. Proses mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara PT. Bangun Makmur Utama dengan 3 (tiga) pekerja/buruh sebagai berikut:

1. Pencatatan perselisihan

Pihak pekerja/buruh selaku pihak yang dirugikan secara langsung mencatatkan perselisihannya dengan PT. Bangun Makmur Utama ke Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang setelah perundingan bipartit yang dilakukan tidak mencapai kesepakatan. Pada proses ini pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang bagian pencatatan memeriksa apakah berkas-berkas seperti risalah perundingan bipartit dan surat permohonan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diajukan oleh pekerja/buruh sudah lengkap atau tidak, apabila sudah lengkap dapat masuk ke proses selanjutnya.

2. Pemanggilan pihak-pihak

Paling lambat 7 (tujuh) hari kerja setelah kasus dilimpahkan, mediator melakukan penelitian mengenai duduk perkaranya, selanjutnya mediator menyiapkan panggilan secara tertulis kepada para pihak yaitu pihak pekerja/buruh Sukijo, Rofiah, Siti Juwariyah, dan Pimpinan PT. Bangun Makmur Utama.

3. Tahap klarifikasi

Pada tahap klarifikasi yang dilaksanakan pada tanggal 30 September 2021 pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang mengklarifikasi kepada pihak pekerja/buruh yaitu Sukijo, Rofiah, Siti Juwariyah, dan pihak PT. Bangun Makmur Utama yang diwakili oleh staff ahli perusahaan yaitu Ardyanto Prayogo Budiharjo. Setelah melakukan klarifikasi pihak pekerja/buruh dan pihak pengusaha memilih untuk menyelesaikan perselisihan melalui mediasi, sehingga kasusnya dilimpahkan kepada mediator untuk dilakukan mediasi.

4. Mediasi I

Mediasi I diselenggarakan di ruang mediasi Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang pada tanggal 06 Oktober 2021. Pihak pekerja/buruh dan pihak pengusaha membawa dokumen-dokumen yang digunakan untuk bukti pada saat melakukan mediasi. Mediasi I tidak mencapai sebuah kesepakatan kedua belah pihak masih mempertahankan pendapatnya masing-masing. Padahal dari pihak mediator sudah memberikan arahan agar penyelesaian perselisihan diselesaikan secara damai.

5. Mediasi II

Karena pada mediasi I kedua belah pihak tidak mencapai kesepakatan, maka mediator memanggil kembali pihak pekerja/buruh Sukijo, Rofiah, Siti Juwariyah dan pihak pengusaha Pimpinan PT. Bangun Makmur Utama. Mediasi II dilaksanakan pada tanggal 13 Oktober 2021. Pada saat mediasi II pihak pekerja/buruh dan pihak pengusaha masih saja mempertahankan pendapatnya masing-masing dan tidak mau mengeluh. Akan tetapi, setelah mediator menengahi dan memberikan arahan untuk kedua belah pihak, mereka lebih melunak dan mengikuti arahan mediator sehingga muncul kesepakatan. Setelah itu, mediator membuat perjanjian bersama secara tertulis yang telah disepakati oleh kedua belah pihak.

Berdasarkan wawancara dengan Masruhan selaku mediator hubungan industrial peran mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dalam menyelesaikan kasus perselisihan hubungan industrial antara pihak pekerja/buruh yaitu Sukijo, Rofiah, dan Siti Juwariyah dengan pihak pengusaha PT. Bangun Makmur Utama sehingga memunculkan perjanjian bersama dan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial mediator mampu menyelesaikan kurang dari waktu yang ditentukan peraturan perundang-undangan sebagai berikut:²⁰

- a. Memfasilitasi kegiatan para pihak yang sedang berselisih seperti mengatur waktu, memanggil para pihak untuk bertemu guna melakukan mediasi, dan menyediakan tempat untuk mempertemukan para pihak.
- b. Membimbing para pihak yang sedang berselisih agar terjadi suasana yang kondusif sehingga saat mediasi dapat memberikan keterangan yang sesuai fakta-fakta yang ada.
- c. Sebagai penengah dan menjebatani kepentingan para pihak yaitu pihak pengusaha dengan pihak pekerja/buruh yang dari awal adanya perbedaan pendapat.
- d. Memberikan solusi ketika masih adanya perbedaan pendapat antara pihak perusahaan dan pihak pekerja/buruh.
- e. Mengupayakan dengan pendekatan-pendekatan persuasif agar ada kesepakatan antara para pihak guna mendapatkan satu konklusi yang sepakat untuk para pihak.
- f. Membantu mencari *win-win solution* agar perselisihan dapat diselesaikan secara damai.

²⁰ Masruhan, Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang, Wawancara (Semarang, 24 Mei 2023).

- g. Membuat surat perjanjian bersama karena kedua belah pihak telah sepakat untuk menyelesaikan perselisihan melalui mediasi.
- h. Ketika kedua belah pihak tidak mencapai kesepakatan maka mediator mengeluarkan anjuran secara tertulis, dengan isi anjuran tertulis itu dengan memperhatikan fakta-fakta, keterangan-keterangan para pihak dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Kendala dan Upaya Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial

Berdasarkan wawancara dengan Masruhan mediator hubungan industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang terkait dengan kendala mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dan upaya mengatasinya sebagai berikut:²¹

1. Kendala Yuridis

a. Adanya keterbatasan kewenangan mediator

Keterbatasan mediator terkait dengan kewenangannya berhubungan dengan pemanggilan para pihak. Karena sering terjadi para pihak tidak datang untuk melakukan mediasi khususnya banyak terjadi dari pihak pengusaha yang sering tidak datang. Apabila terjadi kesepakatan dan muncul perjanjian bersama pihak mediator tidak bisa membantu untuk mengeksekusi perjanjian bersama tersebut karena tidak memiliki kewenangan. Upaya mediator untuk mengatasinya dengan memberikan bimbingan dan pendapat terhadap pihak pekerja/buruh dan pihak pengusaha agar kooperatif saat ada pemanggilan untuk agenda mediasi serta mediator memberikan pendapat hukum perihal konsekuensi hukum apabila perjanjian bersama tidak dijalankan oleh kedua belah pihak.

b. Hak akibat pemutusan hubungan kerja tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pada saat mediasi sering terjadi tawar menawar antara pihak pekerja/buruh dengan pihak pengusaha mengenai hak yang akan didapatkan oleh pekerja/buruh. Pihak pekerja/buruh meminta haknya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sedangkan pihak pengusaha tidak bisa memenuhi tuntutan pihak

²¹ Masruhan, *op.cit.*

pekerja/buruh karena pihak perusahaan sedang mengalami kerugian. Adanya kendala tersebut pihak mediator memiliki upaya untuk menengahi perbedaan pendapat yang dialami pihak pekerja/buruh dengan pihak pengusaha. Mediator memberikan pendapat-pendapatnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, meskipun hasilnya pihak pekerja/buruh tidak mendapatkan hak sepenuhnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

2. Kendala Non-Yuridis

a. Pihak pekerja/buruh dan pengusaha sulit berkompromi

Pihak pekerja/buruh dan pengusaha sulit berkompromi menjadikan kendala bagi mediator karena menghambat proses mediasi. Hal ini terjadi karena kedua belah pihak tetap mempertahankan pendapatnya masing-masing dan tidak mencari solusi agar pendapat tersebut dapat selaras sehingga perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan dengan cara musyawarah mufakat. Upaya yang dilakukan mediator hubungan industrial yaitu dengan memberi bimbingan kepada kedua belah pihak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, memberikan pendekatan-pendekatan persuasif agar pendapat yang berbeda bisa selaras.

b. Kurangnya mediator hubungan industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang

Kurangnya mediator hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang menjadikan mediator kewalahan dalam membantu menyelesaikan kasus perselisihan hubungan industrial. Sehingga dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial mediator tidak bisa fokus terhadap satu kasus karena setiap hari mediator harus menangani beberapa kasus perselisihan hubungan industrial. Upaya yang dilakukan mediator hubungan industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dalam mengatasi kendala tersebut dengan memanfaatkan waktu sebaik mungkin dengan tujuan untuk membagi tugas menangani perselisihan hubungan industrial dan antar mediator saling membantu dalam menyelesaikan kasus perselisihan hubungan industrial.

c. Sarana prasarana kurang memadai

Kendala yang dialami oleh mediator hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang terkait sarana prasana yang kurang memadai seperti ruang mediasi hanya ada 2 (dua) ruangan saja dan kondisi ruangan yang kurang nyaman karena bangunannya yang sudah lama. Berkaitan dengan kendala sarana prasarana yang kurang memadai pihak mediator hubungan industrial Dinas Tenaga Kerja Kota

Semarang mempunyai upaya dengan mengajukan proposal untuk pengadaan pembangunan fasilitas.

- d. Pihak pengusaha yang mengutus bawahannya untuk melakukan mediasi

Pengutusan tersebut menjadi kendala pada saat proses mediasi karena bawahan yang diutus oleh pengusaha tidak sepenuhnya memiliki kewenangan untuk mengambil keputusan dalam sidang mediasi, sehingga hal ini mempengaruhi terbuangnya banyak waktu dan sidang mediasi menemui jalan buntu. Upaya mediator pada saat menemui kendala tersebut dengan melakukan pemanggilan lagi untuk pihak pengusaha agar pihak pengusaha yang berwenang mengambil keputusan diharapkan untuk datang sehingga proses mediasi dapat berjalan dengan lancar.

D. Penutup

Peran mediator secara umum adalah sebagai pihak ketiga atau pihak penengah yang netral dan sebagai penasihat bagi para pihak yang berselisih agar perselisihan dapat diselesaikan tanpa harus menempuh jalur pengadilan hubungan industrial. Peneliti menyimpulkan bahwa peran mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang sudah baik karena dapat membantu menyelesaikan perselisihan hubungan industrial khususnya perselisihan akibat adanya pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh PT. Bangun Makmur Utama terhadap 3 (tiga) pekerja/buruh sehingga perselisihan hubungan industrial tersebut dapat diselesaikan melalui mediasi dan memunculkan perjanjian bersama diantara kedua belah pihak. Mengenai kendala-kendalanya sendiri mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang sudah berusaha untuk mengupayakan mengatasi kendala tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Mulya Karsona, Hazar Kusmayanti, dan Anita Afriana. 2022. "Peranan Disnakertrans Dalam Melakukan Mediasi Perselisihan Hubungan Industrial di Masa Pandemi". *Jurnal Hukum Acara Perdata* Vol. 8, No. 1: 8.
- Amiruddin dan Zainal Asikin. 2013. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Detra Kusma Atri, Supriyadi, dan Dhian Astanti. 2022. "Peran Notaris Terhadap Perjanjian Kredit dalam Pembuatan Akta Jaminan Fidusia yang didaftarkan Secara *Online*". *Jurnal Ilmiah*, Vol. 3, No. 1: 133.

- Faizal Aditya Dermawan dan Bagus Sarnawa. 2021. “Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Proses Mediasi Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial”. *Jurnal Media Of Law and Sharia*, Vol. 2, No. 3: 272.
- Firdausi Dhulhijjahyani, Sjamsiar Sjamsuddin, dan Mohammad Nuh. 2020. “Manajemen Konflik dalam Penyelesaian Hubungan Industrial”. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 14, No. 1: 33-34.
- I Kadek Galang Taksu Ananda, I Nyoman Putu Budiarta, dan Ni Komang Arini Styawati. 2022. “Peran Mediator Dinas Ketenagakerjaan dan ESDM Provinsi Bali Terhadap Pekerja Outsourcing”. *Jurnal Preferensi Hukum*, Vol. 4, No. 1: 34.
- Lalu Husni. 2009. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Limrogate Immanuel, Taufik Siregar, dan M. Citra Ramadhan. 2021. “Peran Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Medan dalam Memberikan Perlindungan Hukum Akibat Pemutusan Hubungan Kerja”. *Jurnal of Education, Humaniora and Social Sciences*, Vol. 4, No. 1: 470-479.
- Masruhan, Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. (2023, Mei 24). Wawancara.
- Maulida Indriani. 2016. “Peran Tenaga Kerja Indonesia Dalam Pembangunan Ekonomi Nasional”. *Jurnal Gema Keadilan*, Vol. 3, No. 1: 67.
- Nanang Al Hidayat dan Asra’I Maros. 2021. “Peran Pemerintah Daerah Dalam Penyelesaian Hubungan Industrial”. *Jurnal Administrasi Sosial dan Humaniora*, Vol. 3, No.3: 67.
- Rudi Alfahri Rangkuti dan Ida Nadhirah. 2023. “Optimalisasi Peran Mediator dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara”. *Jurnal Of Education, Humaniora and Social Sciences*, Vol. 5, No. 3: 2139-2148.
- Rudianto Silalahi. 2020. “Peranan Mediator Ketenagakerjaan Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 (Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di PT. Kreasi San Ginesio dan PT. Matahari Plastindo)”. *Jurnal Hukum to-ra Hukum Untuk Mengatur dan Melindungi Masyarakat*, Vol. 6, No. 2: 122-137.
- Sekretariat Kabinet Republik Indonesia. *Undang-Undnag Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*. Jakarta, 2002.
- Sekretariat Kabinet Republik Indonesia. *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta, 2003.
- Sekretariat Kabinet Republik Indonesia, *Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Jakarta, 2004.

Sophar Maru Hutagalung. 2014. *Praktik Peradilan Perdata dan Alternatif Penyelesaian Sengketa*. Jakarta : Sinar Grafika.

Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV Alfabeta.