

**PENERAPAN ANJURAN MEDIATOR DALAM MENYELESAIKAN
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

***Fadhoil Rafsanjani Atmanegara¹, Eko Wahyudi²**

^{1,2}Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, Jl. Rungkut Madya No.1,
Surabaya, Jawa Timur, Indonesia
*fransanjaniatmanegara@gmail.com

ABSTRACT

This research is based on the author's awareness of the vital role of industrial relations in the development of legal science, which is marked by every business step, government policy, ratification of laws and regulations related to industrial relations, which has a direct impact on the wider community and influences the micro economy as well as the macro economy. Therefore, this research aims to provide the latest exact material within the scope of law based on empirical matters. Considering the purpose of the existence of industrial relations, which is one of the constitutional mandates and the guaranteed rights of citizens, especially in the economic sector, both from the entrepreneur's side and from the workforce side, it is necessary to have definite legal instruments and the best policies are those that feel they are just or at least have certainty. Law. Legal certainty will be achieved if the mediator can decide the case or present a solution to make peace in order to avoid the litigation process as conceptualized in the legal instrument for industrial relations disputes. The research was carried out using empirical juridical methods with a combination of data through the process of collecting data from sources and legal sources such as previous research, teaching materials and others. The existence of written recommendations is often seen as lacking compelling legal force due to the nature of law which is a tool of social control or as a medium that can be used by those in power to be enforced politically. This research will cover the fact that the mediator's written recommendations still do not contain legal certainty for the parties after carrying out tripartite mediation negotiations even though the aim of holding tripartite negotiations is so that the case does not reach the litigation stage.

Penelitian ini dilatar belakangi kesadaran penulis terhadap vitalnya peran hubungan industrial dalam perkembangan ilmu hukum yang ditandai dengan setiap langkah bisnis, kebijakan pemerintah, pengesahan peraturan perundang – undangan terkait hubungan industrial berdampak langsung kepada masyarakat luas dan mempengaruhi ekonomi mikro sekaligus ekonomi makro. Beranjak dari hal tersebut penelitian ini bertujuan memberikan bahan eksakta terbaru dalam ruang lingkup hukum berdasarkan hal hal empiris. Meninjau tujuan dari eksistensi hubungan industrial merupakan salah satu amanat konstitusi dan hak warga negara yang dijamin khususnya di bidang ekonomi baik dari sisi pengusaha maupun dari sisi tenaga kerja maka diperlukan adanya instrumen hukum yang pasti dan sebaik – baik kebijakan adalah yang dirasakan keadilannya atau setidaknya terdapat kepastian hukum. Kepastian hukum akan tercapai apabila mediator dapat menjadi pemutus perkara atau menghadirkan solusi untuk berdamai agar terhindar dari proses litigasi sebagaimana

konseptual instrumen hukum perselisihan hubungan industrial. Penelitian dilakukan dengan metode yuridis empiris dengan kombinasi data melalui proses penghimpunan data dari narasumber dan sumber hukum seperti penelitian terdahulu, bahan ajar dan lain lain. Keberadaan anjuran tertulis kerap dipandang kurang mempunyai kekuatan hukum yang memaksa sebagaimana sifat hukum yang menjadi alat kendali sosial atau sebagai media yang dapat digunakan oleh pemangku kekuasaan untuk ditegakkan secara politik. Penelitian ini akan memuat fakta bahwa anjuran tertulis mediator masih tidak memuat kepastian hukum bagi para pihak sesuai menunaikan perundingan tripartit mediasi padahal tujuan diadakannya perundingan tripartit adalah supaya perkara tidak sampai pada tahap litigasi.

Kata Kunci: *Hubungan Industrial, Anjuran Tertulis, Anjuran Mediator, Penyelesaian Perselisihan.*

A. PENDAHULUAN

Penelitian hukum ini mengadopsi pendekatan empiris dalam menganalisis sengketa hubungan industrial, suatu aspek yang sering diabaikan dalam penelitian hukum yang lebih berorientasi normatif. (Fahrunnisa et al., 2018) Pendekatan empiris ini mengandalkan data dan fakta di lapangan untuk mengevaluasi perselisihan hubungan industrial, yang merupakan bagian tak terpisahkan dari dinamika ketenagakerjaan. Untuk menyelesaikan perselisihan ini, peraturan perundang-undangan di Indonesia telah menetapkan mekanisme mediasi, salah satunya melalui anjuran tertulis yang dikeluarkan oleh mediator hubungan industrial dari Dinas Tenaga Kerja setelah perundingan tripartit. (Muslikah, 2020) Namun, dalam praktiknya, anjuran tertulis ini menghadapi berbagai ketidakpastian yang menyebabkan kebingungan bagi mediator dan merugikan pihak-pihak yang bersengketa.

Urgensi atau manfaat dari anjuran tertulis ini tidak dijelaskan secara jelas dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun Undang-Undang Perselisihan Hubungan Industrial. Hal ini menyebabkan mediator sering kali bingung mengenai sejauh mana anjuran tertulis ini harus diikuti atau dianggap hanya sebagai dokumen administratif. (Irawan, 2023) Ketidakjelasan ini juga berdampak pada ketetapan hukum atas penyelesaian sengketa karena pihak-pihak yang bersengketa mungkin tidak melihat anjuran ini sebagai solusi yang mengikat. Selain itu, kekuatan hukum dari anjuran tertulis mediator tidak diatur secara tegas. Anjuran tertulis hanya dianggap sebagai syarat administratif untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial jika para pihak tidak mencapai kesepakatan. Kondisi ini menempatkan anjuran tertulis dalam posisi yang lemah dan tidak memberikan jaminan penyelesaian yang konkret bagi pihak-pihak yang bersengketa. (Ayu & Dalimunthe, 2023) Tanpa adanya kekuatan hukum yang jelas, anjuran tertulis ini dapat dengan mudah diabaikan oleh salah satu pihak, yang akhirnya memperpanjang proses penyelesaian sengketa dan menambah beban bagi pihak yang dirugikan baik secara materi maupun non-materi.

Melihat berbagai ketidakpastian dan kerugian yang ditimbulkan, ada kebutuhan mendesak untuk melakukan reformasi regulasi. Peraturan yang lebih tegas mengenai kedudukan, urgensi, manfaat, serta kekuatan hukum dari anjuran tertulis mediator harus dirumuskan untuk memberikan kepastian hukum dan keadilan bagi para pihak yang bersengketa. (Sari et al., 2021) Hal ini tidak hanya akan meningkatkan bobot dari penyelesaian sengketa, tetapi juga menciptakan iklim ketenagakerjaan yang lebih kondusif dan harmonis. Penelitian ini hadir untuk melengkapi implikasi atas observasi akademik terdahulu sebagai bentuk upaya progresif dalam menciptakan kebijakan komunal yang konstitusional, tepat sasaran, dan selaras dengan kekuasaan kehakiman.

Kebahraruan penelitian ini atas sebagaimana penelitian yang telah ada, terdapat pembahasan mengenai anjuran tertulis mediator hubungan industrial tidak menjelaskan letak ketidak pastian hukum. (Pradana & Raharjo, 2022) berikutnya terdapat penelitian lain yang memuat kesimpulan yang secara terbatas mendeskripsikan efek samping dari ketidak pastian hukum atas eksistensi anjuran tertulis mediator hubungan industrial terhadap suatu peristiwa pemutusan hubungan kerja usai melakukan perundingan tripartit. (Wijaya & Subekti, 2021) terdapat pula penelitian yang membahas secara normatif dengan sudut pandang ketata negaraan atas perkara uji materiil yang telah diputus oleh mahkamah konstitusi terkait anjuran tertulis mediator. (Yusticia, 2022) Terdapat pula penelitian yang memiliki sudut pandang akademis kualitatif tentang peran dan kedudukan mediator dalam perundingan tripartit atau mediasi disertai dengan upaya – upaya untuk mencapai perdamaian yang memang tidak membahas mengenai hasil dari berlangsungnya mediasi yang tidak menemui kesepakatan. (Julkipli & Santoso, 2022)

Oleh lantaran demikian, maka penelitian ini akan memberikan sudut pandang ketata negaraan terkait kedudukan anjuran tertulis mediator dalam peraturan perundang – undangan disertai bagaimana peraturan perundang – undangan menyebut dan menafsirkan kehadiran anjuran tertulis mediator hubungan industrial setelah perundingan tripartite dilaksanakan.

B. METODE

Jenis penelitian yang digunakan untuk menjawab permasalahan dalam penulisan skripsi ini adalah penelitian yuridis empiris. Penelitian yuridis empiris adalah penelitian hukum salah satu dari jenis penelitian hukum bertujuan supaya fakta – fakta yang ada dapat terhimpun dengan sistematis kemudian menganalisisnya dengan disesuaikan rumusan masalah untuk mendapatkan kesimpulan bagaimana pengaruh eksistensi hukum dalam masyarakat.(Wahyudi, 2019) Bagaimana hukum tersebut bekerja dapat dilihat dari beberapa aspek antara lain bobot dari pelaksanaan dari aturan hukum, manfaat hukum untuk masyarakat, peranan suatu lembaga atau instansi hukum, ketaatan masyarakat dan aparat terhadap hukum, penegakan hukum, dan lain-lain. Penelitian ini dapat di klasifikasikan sebagai penelitian kualitatif sebab menggunakan sumber data yang di deskripsikan dari fakta hukum maupun fakta sosial yang terjadi di lokasi

penelitian serta peran lokasi penelitian berperan sangat fundamental untuk menentukan hasil penelitian. Diharapkan dapat memperkaya khazanah penerapan anjuran oleh mediator hubungan industrial sebab lokasi untuk menghimpun data demi tercapainya kesimpulan penelitian dilakukan di lokasi penelitian yang menjadi sumber informasi utama terhadap topik pembahasan.

Demi terkumpulnya bahan hukum yang diperlukan dalam penelitian skripsi ini dilakukan pengumpulan data dengan cara: Wawancara Narasumber (praktisi hukum), Observasi, Studi Kepustakaan. Data yang paling vital yang digunakan oleh penulis dalam penelitian hukum ini adalah data primer. Disamping itu, untuk mendukung serta memperjelas data primer, penulis juga memerlukan sehimpunan data sekunder dengan melakukan studi kepustakaan dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan serta literatur hukum yang relevan dan berkaitan dengan penelitian ini. Data dalam penelitian hukum antara lain: Data Primer yang berasal dari narasumber 2 orang mediator hubungan industrial dan data sekunder yang berasal dari bahan hukum. Bahan hukum yang dimaksud adalah Undang – Undang nomor 12 tahun 2011 tentang pembentukan peraturan perundang – undangan, Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sedangkan untuk bahan hukum sekunder adalah Publikasi tersebut terdiri atas: buku - buku yang terkait dengan hukum tata negara & ketenagakerjaan, Karya catat ilmiah dari ahli atau praktisi atau tenaga pengajar terkemuka dan observasi empiris yang terkait dengan penulisan proposal skripsi hukum ini, Basis – basis hukum tertulis lain yang relevan dengan materi yang diteliti.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyelesaian perkara hubungan industrial merupakan upaya terakhir untuk menjadi solusi permasalahan yang terjadi mengenai hubungan ketenagakerjaan, prosesnya telah diatur dalam peraturan perundang - undangan yang harus dilaksanakan demi tercapainya konsensus yang dapat diterima atau dianggap adil sebagaimana yang dikehendaki oleh para pihak. Sesuai dengan apa yang telah diatur dalam pasal 3 sampai dengan 15 undang – undang penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menjadi acuan utama hukum formil mulai dari penyelesaian diluar pengadilan atau non-litigasi hingga pada tahap dimana proses penyelesaian melalui jalur non-litigasi dianggap tidak mampu lagi memberikan perdamaian yang adil bagi kedua belah pihak. (Anggreany Haryani Putri, 2021) Sebagaimana yang telah disebutkan dalam undang – undang, perkara perselisihan hubungan industrial akan melewati tahap – tahap diluar peradilan yang bertujuan untuk mengedepankan penyelesaian secara musyawarah mufakat atau cara – cara kekeluargaan lain sehingga tidak menimbulkan kerenggangan atau sisa – sisa ketidak puasannya yang kerap menjadi pemicu adanya perkara lain di masa mendatang. (Manullang et al., 2022) Penyelesaian diluar peradilan secara Das Sollen

seharusnya dapat mencegah banyaknya perkara yang sampai kepada tahap peradilan. Peran negara melalui kementerian tenaga kerja dan transmigrasi dengan organisasi pemerintah daerah dinas tenaga kerja baik di tingkat provinsi maupun kabupaten merupakan lembaga yang berwenang untuk mengawasi dan melaksanakan kewenangan sesuai perundang – undangan sebagai hadirnya negara untuk perselisihan hubungan industrial. (Saefurrahman et al., 2020) Penghimpunan keterangan dan data dilakukan yang kemudian dikelola serta ditransformasikan dalam pembahasan sesuai dengan rumusan masalah guna mencari kesimpulan yang menjadi esensi dari serangkaian tahap – tahap penelitian yang dilakukan penulis.

1. Alur Perundingan Tripartit

Secara prosedural, tahap – tahap penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebelum pada tahap litigasi atau gugatan kepada pengadilan hubungan industrial yang harus dilalui khususnya pada tahap perundingan tripartit yang merupakan tindak lanjut dari ketidak sepakatan yang terjadi sewaktu ditunaikannya perundingan bipartit oleh para pihak yang bersengketa. Perundingan tripartit diawali dengan pemenuhan syarat – syarat administrative yang telah ditentukan oleh peraturan perundang – undangan.

Analisis penulis terhadap tahap pertama, sejauh pengamatan di lokasi penelitian tidak ditemukan adanya ketidak sesuaian pada pelaksanaan prosedur pelayanan, penyerahan administrasi, dan seluruh syarat administrasi mempunyai makna substansial yang otentik terhadap keberlangsungan perundingan mediasi dan tentunya memperkuat hal – hal yang diuraikan dalam kronologi pada risalah bipartit. Tahap pertama cukup dilakukan oleh pihak yang merasa dirugikan saja alias tanpa memerlukan persetujuan pihak yang mempunyai hubungan hukum namun berseberangan. Cukup terlihat ketaatan baik dari pelayanan yang dilakukan oleh aparatur dinas tenaga kerja maupun dari pemohon. Akan tetapi, perlu diketahui bahwa Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Provinsi tidak mempunyai kewenangan untuk menerima pengajuan atau permohonan mediasi sebagaimana yang telah diatur dalam peraturan menteri tenaga kerja. Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Provinsi menerima limpahan perkara dari dinas – dinas tenaga kerja yang merupakan organisasi pemerintah daerah dari seluruh penjurur provinsi untuk membantu menangani dan menyediakan aparatur sipil negara yang memenuhi kualifikasi sebagai mediator.

Berdasarkan pengamatan penulis atas sejumlah limpahan berkas perkara yang sudah maupun yang belum melewati proses disposisi kepala dinas menunjukkan bahwa minim sekali adanya penyimpangan atau ketidak sesuaian terhadap pemenuhan syarat – syarat permulaan atau administrasi untuk melakukan perundingan tripartit mediasi. Menurut keterangan narasumber permohonan pelayanan mediator dalam rangka penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak dipungut biaya apapun yang berhubungan dengan keberlangsungan pelayanan

atau sarana prasaran yang diperlukan oleh mediator untuk menyelenggarakan pelayanan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Berdasarkan pengamatan tersebut, dapat dikatakan terdapat eksistensi budaya hukum yang baik telah terbentuk sebagai hasil dari penegakan hukum. (Hadistianto, 2021) Penegakan hukum dapat diartikan sebagai tindakan menerapkan perangkat sarana hukum tertentu untuk memaksakan sanksi hukum guna menjamin kepatuhan terhadap ketentuan yang ditetapkan.

Analisis penulis terhadap tahap kedua meliputi adanya rentang waktu tidak ditentukan oleh peraturan perundang – undangan terkait lama proses disposisi dalam lingkungan internal dinas sendiri kemudian hal tersebut juga berlaku pada dinas tenaga kerja daerah terkait tidak adanya batasan waktu untuk meneruskan atau menindak lanjuti surat balasan mengenai tindak lanjut permohonan bantuan. Aparatur Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Provinsi yang memenuhi kualifikasi sebagai mediator kepada dinas tenaga kerja daerah untuk diteruskan dalam bentuk surat panggilan kepada para pihak yang bersengketa untuk memaksimalkan persiapan masing – masing pihak untuk menghadiri proses perundingan tripartit mediasi yang telah ditentukan. Menurut pasal 15 undang – undang no. 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial masa kerja maksimal mediator setelah menerima pelimpahan perselisihan yang ditandai dengan keluarnya surat tugas atau surat penunjukkan mediator oleh kepala Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Provinsi yang menjadi dasar mediator wajib menyelesaikan tugasnya paling tidak adalah 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima surat tugas. Implementasi digitalisasi dalam lingkungan pemerintah sangat memudahkan dan mempercepat kinerja aparatur dalam menyusun surat, pencatatan administrasi, penyusunan dan manajemen arsip sekaligus dalam proses pengesahan berkas – berkas yang ditujukan kepada lingkungan intern dan ekstern instansi melalui adanya tanda tangan elektronik. (Wicaksana et al., 2021)

Analisis penulis terhadap berlangsungnya tahap ketiga salah satunya adalah perlunya pengawasan dari kedua belah pihak terkait dengan keberadaan hubungan keluarga atau semenda terhadap mediator yang menangani perkara supaya tidak terjadi konflik kepentingan. Di lain sisi, para pihak dan mediator juga harus bersama – sama berkomitmen untuk menjaga proses mediasi yang dipimpin oleh mediator independen sebab penting untuk menjamin keadilan dalam proses mediasi. Penulis juga menyoroti tidak ada peraturan – perundang undangan manapun yang menegaskan bahwa segala hal yang terjadi dalam proses perundingan tripartit mediasi terkait dengan segala informasi yang dibahas dalam mediasi harus dijaga kerahasiaannya. (Sonhaji, 2019) Selain kerahasiaan, mediator dan para pihak harus dengan i'tikad baik menunjukkan Kesiapan untuk berkompromi dan fleksibilitas dalam negosiasi sangat penting yang disertai Pengetahuan ini membantu memastikan bahwa kesepakatan yang dicapai tidak bertentangan dengan peraturan yang ada. Proses mediasi harus dilakukan sesuai dengan tahapan yang benar dan dalam batas

waktu yang disepakati kendati sudah menjadi kewajiban mediator untuk mengingatkan hal tersebut, menurut penulis diperlukan adanya peraturan khusus dalam perundang – undangan yang menegaskan adanya sanksi secara administratif atau dalam bentuk lain untuk mempermudah suatu perkara berjalan tertib dan dapat dijadikan referensi tata tertib perundingan tripartit mediasi.

Analisis tahap keempat menurut penulis dapat berupa keterangan dari narasumber yang mengungkapkan bahwa kerap merasakan keresahan akibat tidak berdampak anjuran tertulis mediator dalam upaya mendamaikan sebab tidak

adanya dasar hukum yang mewajibkan atau memaksa para pihak untuk menguji coba untuk mengimplementasikan hal – hal yang dituangkan dalam anjuran mediator. Format penulisan anjuran tertulis mediator yang dibuat oleh mediator Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Provinsi telah sesuai dengan lampiran Peraturan Menteri Tenaga Kerja & Transmigrasi nomor 17 tahun 2014 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Cara Kerja Mediasi antara lain telah memuat: keterangan dari pihak pekerja atau serikat buruh; keterangan dari pengusaha; rincian – rincian upaya yang telah ditunaikan mediator; pendapat hukum dan pertimbangan hukum serta anjuran mediator; bagian pengesahan. Narasumber berpendapat sekaligus memberikan afirmasi bahwa sesuai perundingan tripartit mediasi para pihak kerap tidak mengirimkan tanggapan atas anjuran tertulis mediator dan memilih mengabaikan sambil menunggu masa tunggu yang telah ditentukan undang – undang mengenai masa sanggah atas anjuran tertulis mediator yang diterima oleh para pihak. (Handayani, 2021)

Pernah ditemui oleh narasumber pula sewaktu perundingan kedua belah pihak telah sepaakat untuk berdamai atau sepaakat untuk menjalankan anjuran tertulis mediator akan tetapi sesuai lepas perundingan tripartit mediasi salah satu pihak enggan membubuhkan tanda tangan untuk mendaftarkan ke kepaniteraan pengadilan hubungan industrial atau pengadilan negeri yang berwenang yang mengakibatkan perjanjian yang timbul akibat terjadinya kesepakatan yang tertuang dalam anjuran tertulis mediator menjadi tidak dapat diingkari atau tidak dapat dibatalkan. (Handayani, 2021) Mediator juga biasanya telah membuka opsi pertemuan kedua apabila ditemui para pihak kesulitan atau memerlukan waktu untuk menghadirkan bukti – bukti seperti saksi, ahli atau surat – surat yang diperlukan untuk memperkuat argumentasi para pihak dalam berlangsungnya perundingan dengan kata lain mediator sampai dengan tahap ini telah melakukan upaya terbaik untuk menghimpun fakta – fakta hukum yang paling komprehensif untuk menyusun anjuran tertulis sesuai perundingan tripartit mediasi selesai dilakukan.

2. Hambatan Penerapan Anjuran Tertulis Mediator Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial

Adapun selama proses penerapan juran mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Provinsi

para narasumber dapat menemui adanya hambatan – hambatan dari sumber yang variatif. Hambatan – hambatan tentunya dapat diprediksi maupun sudah terdapat upaya preventif yang akan diuraikan untuk dianalisis untuk menguji hipotesis demi ditemukannya kesimpulan penelitian. Hambatan – hambatan penerapan anjuran mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Provinsi antara lain:

a. Sudah sulitnya perasaan saling percaya atau saling kompromi

Hal tersebut disebabkan setelah perundingan bipartit mereka telah berdialog dan berusaha melewati dengan cara musyawarah mufakat dengan asas kekeluargaan artinya para pihak sudah berupaya untuk menyampaikan masing – masing kronologi dan kehendak sebelum akhirnya melakukan perundingan kembali dengan adanya mediator dari lembaga negara melalui Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Provinsi seharusnya para pihak kembali menunjukkan i'tikad baik sebab ada pihak netral untuk menengahi guna memperbesar peluang memberikan sudut pandang maupun penyampaian yang berbeda demi tercapainya konsensus damai. Hal tersebut diperparah keengganan pihak-pihak yang bersengketa untuk memulai musyawarah adalah salah satu tantangan terbesar yang dihadapi oleh mediator. Ketika tidak ada pihak yang mau menunjukkan i'tikad baik untuk memulai dialog, proses mediasi menjadi stagnan. Mediator harus berusaha keras untuk menginspirasi salah satu pihak untuk mengambil langkah pertama, namun sering kali usaha ini tidak berhasil karena masing-masing pihak terjebak dalam siklus saling menyalahkan dan kekecewaan. (Harlis et al., 2020)

Kekecewaan yang dirasakan oleh masing-masing pihak atas permasalahan yang terjadi menambah beban bagi mediator. Pihak-pihak yang merasa dikhianati atau dirugikan mungkin menunjukkan resistensi terhadap setiap bentuk mediasi, melihatnya sebagai proses yang tidak akan menghasilkan solusi yang memuaskan. Mediator harus menghadapi dan mencoba mengatasi kekecewaan ini, yang sering kali membutuhkan waktu dan upaya yang sangat besar untuk bisa mencapai titik di mana pihak-pihak yang bersengketa mau mendengarkan satu sama lain. Dampaknya mediator sering kali menghadapi situasi di mana kedua belah pihak yang bersengketa telah kehilangan kepercayaan satu sama lain. Kehilangan kepercayaan ini membuat mereka enggan untuk berkompromi atau bahkan mendengarkan argumen pihak lain. Dalam kondisi seperti ini, mediator harus bekerja ekstra keras untuk mencoba membangun kembali jembatan komunikasi antara pihak-pihak yang bersengketa. Namun, tanpa adanya kepercayaan dasar, upaya ini sering kali menemui jalan buntu, sehingga membuat mediator berada dalam posisi yang sangat sulit. Untuk kasus yang sudah pelik tidak jarang situasi-situasi pelik memberikan tekanan psikologis yang signifikan pada mediator. Mediator diharapkan untuk tetap

netral, sabar, dan penuh empati meskipun menghadapi situasi yang penuh dengan negativitas dan konflik. Kegagalan untuk mendamaikan pihak-pihak yang bersengketa dapat menyebabkan stres dan frustrasi pada diri mediator, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja dan kesehatan mental mereka.

- b. Luasnya wilayah pelayanan disertai keterbatasan waktu mediator dan jumlah mediator yang berada di Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Provinsi

Wilayah kerja atau wilayah hukum yang menjadi kewenangan Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Provinsi secara geografis memang cukup luas. Banyak kabupaten atau kota di Provinsi yang tidak mempunyai aparatur sipil dengan kualifikasi sebagai mediator di Organisasi Pemerintah Daerah (OPD). Aparatur di Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Provinsi yang memenuhi kualifikasi sebagai mediator berjumlah 3 orang saja. Ketersediaan aparatur sipil negara dengan kualifikasi sebagai mediator di tingkat kabupaten atau kota seringkali terbatas. (Fikriyah, 2021) Hal ini dapat mengurangi kapasitas dan kemampuan daerah untuk menangani perselisihan hubungan industrial secara efektif, terutama jika mediator yang tersedia memiliki keterbatasan pengalaman atau keahlian dalam menyelesaikan konflik yang kompleks. Setiap bulan hampir setiap kabupaten atau kota memerlukan kehadiran mediator untuk dapat melaksanakan perundingan tripartit walaupun terdapat opsi para pihak bersedia menempuh perjalanan ke ibukota provinsi akan tetapi tetap diperlukan adanya komunikasi intens untuk mengetahui jadwal mediator. Singkatnya, jauhnya jarak para pihak dengan mediator lalu lamanya perjalanan menuju kabupaten atau kota tujuan menjadi kendala yang cukup merugikan kedua belah pihak. Luasnya wilayah pelayanan juga menjadi masalah serius dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Mediator sering harus menjangkau kabupaten atau kota yang terpencil atau sulit diakses. Hal ini dapat mengakibatkan biaya transportasi yang tinggi dan memakan waktu yang lama untuk dapat sampai ke lokasi. Selain itu, infrastruktur transportasi yang kurang memadai di beberapa daerah juga dapat memperlambat mobilitas mediator.

- c. Anjuran tertulis mediator tidak mempunyai kedudukan yang jelas dalam peraturan perundang – undangan.

Hal demikian dapat dikatakan hambatan yang kerap membuat para mediator bingung sewaktu menghadapi perselisihan hubungan industrial yang gagal damai pada tahap tripartit. Anjuran tertulis mediator hanyalah sebuah berkas administrasi yang dilengkapi sewaktu pendaftaran ke pengadilan hubungan industrial. Isi dari anjuran tertulis mediator cukup jarang tidak dijadikan bahan pertimbangan bagi majelis hakim atau tidak menjadi bahan argumentatif dalam tahap - tahap persidangan. (Suparto & Zulkifli, 2022) Tidak adanya paksaan untuk masa percobaan guna mengimplementasikan segala yang diatur dan dimuat dalam anjuran tertulis mediator menyebabkan eksistensi anjuran tertulis

sebatas berkas pelengkap gugatan padahal apabila dimaknai lebih dalam dan terdapat kesempatan untuk menunaikan secara i'tikad baik kemungkinan perselisihan hubungan industrial sampai pada proses litigasi sangat besar diminimalisir. Terkait hal ini bahkan pernah ditemui perkara yang para pihaknya yang memang berkehendak untuk membawa perkara kepada pengadilan hubungan industrial bahkan tidak mengirimkan tanggapan atas anjuran tertulis yang telah diterima.

Mediator mempunyai anggapan bahwa anjuran adalah keputusan tertulis yang dikeluarkan oleh mediator hubungan industrial apabila tidak dapat dicapai kesepakatan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Rekomendasi mediator harus berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Rekomendasi ini menetapkan hak dan kewajiban para pihak yang terlibat serta mempunyai akibat hukum bagi pihak lainnya. Namun, kekuatan rekomendasi ini dilemahkan oleh undang-undang perpajakan. Pasal 2 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Tahun 2004, apabila mediator tidak mempunyai kekuasaan untuk memaksa salah satu pihak menolak rekomendasi dan untuk menjunjung tinggi serta melaksanakan rekomendasi tersebut, maka penyelesaian perselisihannya dirujuk ke Hubungan Industrial. (Adhistianto, 2020) pengadilan meskipun mediator mengajukan permohonan. Mediator tidak mempunyai hak untuk memaksa pihak yang menolak tawaran untuk mematuhi tawaran tersebut dan melaksanakan tawaran tersebut jika pihak tersebut gagal untuk mendekati Pengadilan Hubungan Ketenagakerjaan untuk menyelesaikan perselisihannya. (Wijayanti, 2020) Oleh karena itu, untuk menghindari keadaan tersebut, undang-undang harus memberikan jangka waktu dimana para pihak dapat menolak menyelesaikan perselisihannya melalui Pengadilan Hubungan Ketenagakerjaan. Jika pihak yang menolak tidak memenuhi batas waktu atau jika batas waktu tersebut telah berlalu, maka anjuran tertulis mediator tetap memiliki kekuatan hukum.

3. Penanganan Penerapan Anjuran Tertulis Mediator Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial

Berdasarkan permasalahan yang ada diatas para hakim dan aparatur Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Provinsi telah mengusahakan beberapa upaya untuk mengatasi permasalahan yang ada. Adapun upaya dari Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Provinsi untuk mengatasi hambatan – hambatan yang ada sebagaimana yang diuraikan diatas adalah sebagai berikut:

- a. Pada dasarnya, mediator haruslah sanggup mengantongi pemetaan masalah yang tepat melalui keharusan mengumpulkan informasi dari kedua belah pihak untuk memahami akar permasalahan. Ini dapat dilakukan melalui wawancara, pengumpulan dokumen, dan observasi kasus posisi maupun skeptisme terhadap bukti yang dibawa para pihak. Kompetensi mediator juga kebutuhan primer

dalam menanggulangi hambatan ini sebab Setelah informasi terkumpul, mediator melakukan analisis untuk menentukan pokok-pokok permasalahan utama yang perlu diselesaikan. Kewajiban pertama sekaligus solusi atas hambatan pertama adalah mendalami peran sebagai mediator memberikan dan mengendalikan suasana yang kondusif dan membangun komunikasi asertif namun tetap positif untuk memicu adanya komunikasi antar pihak yang bersengketa menjadi dialogis yang maksimal. Mediator harus memastikan bahwa berkas administrasi yang dibawa sesuai untuk proses diskusi untuk kepentingan para pihak. Selain daripada itu, mediator juga harus memastikan bahwa para pihak telah diundang atau dipanggil secara patut guna meminimalisir adanya argumentasi ketidak patuhan terhadap prosedur penyelenggaraan perundingan tripartit lewat mediasi. (Izzati, 2021) Biasanya mediator kerap menggunakan teknik mediasi terpisah yang mengandung arti mediator bergantian bertemu dengan masing-masing pihak secara terpisah untuk mengurangi ketegangan. Di samping itu, terdapat pula teknik restorasi yang artinya teknik ini fokus pada pemulihan hubungan dan pengakuan terhadap kerugian yang dialami oleh masing-masing pihak sama – sama menunjukkan i'tikad baik untuk mengatasi hambatan perbedaan keberadaan para pihak yang seharusnya hadir dalam proses mediasi bersama mediator.

- b. Terkait adanya keterbatasan aparatur Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Provinsi yang memenuhi kualifikasi untuk menjadi mediator secara kumulatif hambatan tersebut diselesaikan dengan cara mediator yang menjalankan perjalanan dinas ke suatu kota akan diberikan kurun waktu tertentu secara sekaligus untuk menangani proses mediasi yang diajukan oleh para pihak atau Dinas Tenaga Kerja kabupaten/kota yang mengajukan permohonan kehadiran mediator ke organisasi pemerintah daerah mereka karena kenihilan aparatur sipil negara yang memenuhi kualifikasi sebagai mediator. (Zairudin, 2022) Selain itu, pimpinan dinas terkait di masing – masing daerah juga mengajukan permohonan pengadaan atau upaya – upaya lain untuk menambah jumlah aparatur sipil negara di instansi terkait untuk dapat memenuhi kualifikasi sebagai mediator sehingga keberadaannya dapat sebanding atau cukup untuk menangani perkara di wilayah administrasi Provinsi dengan harapan tidak ada lagi waktu tunggu yang lama hanya untuk ketersediaan mediator dalam perundingan tripartit mediasi. Selain daripada itu, Memanfaatkan teknologi komunikasi seperti video konferensi atau telekonferensi untuk mengurangi kebutuhan akan kehadiran fisik mediator di lokasi. Hal ini dapat mengurangi biaya dan waktu perjalanan yang diperlukan.
- c. Upaya penanggulangan perihal ketidak jelasan kedudukan anjuran tertulis mediator masih sulit dilakukan akan tetapi mediator tetap membuat anjuran tertulis berdasarkan hasil komunikasi yang komprehensif dan melalui penghimpunan fakta – fakta hukum yang diungkapkan para pihak selama proses

perundingan tripartit mediasi berlangsung. (Lubis, 2020) Anjuran tertulis yang dibuat mediator diperlukan waktu tunggu bagi para pihak untuk mengirim pendapat sebagai bentuk tanggapan atas anjuran tertulis mediator yang diterima. Mediator juga kerap mencoba berkomunikasi dan mengingatkan dalam bentuk surat tertulis yang melampiri berkas anjuran tertulis mediator yang dikirimkan kepada para pihak mengenai urgensi menanggapi atau menjawab anjuran tertulis mediator dan mengingatkan kembali untuk menjalankan segala sesuatu yang termaktub dalam anjuran tertulis mediator demi kebaikan dan berakhirnya konflik yang terjadi atas kedua belah pihak.

D. SIMPULAN

Berdasarkan hasil uraian penelitian dapat diambil sebuah implikasi secara praktis bahwa penerapan anjuran tertulis mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Provinsi masih tidak memuat kepastian hukum bagi para pihak sesuai menunaikan perundingan tripartit mediasi padahal tujuan diadakannya perundingan tripartit adalah supaya perkara tidak sampai pada tahap litigasi. Kendati demikian, kasus atau perkara yang sama sekali tidak terhalang oleh keterbatasan telah berjalan sesuai dengan peraturan perundang – undangan baik oleh para pihak yang bersengketa maupun dari aparat sipil negara yang bertugas di Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Provinsi. Ambiguitas kedudukan anjuran tertulis mediator karena tidak diaturnya tenggat waktu untuk mencegah berlanjutnya perkara ke tahap gugatan pengadilan hubungan industrial menyebabkan terbentuknya stigma anjuran tertulis mediator hanyalah syarat administratif untuk mencapai tahap litigasi atau menyebabkan sulitnya mencapai perdamaian sewaktu pelaksanaan mediasi dalam rangka perundingan tripartit.

E. DAFTAR RUJUKAN

- Adhiantanto, M. F. (2020). Politik Hukum Pembentukan Rancangan Undang-undang Cipta Kerja (Studi Klaster Ketenagakerjaan). *Pamulang Law Review*, 3(1). <https://doi.org/10.32493/palrev.v3i1.6530>
- Anggreany Haryani Putri. (2021). Ketenagakerjaan Dalam Perspektif Omnibus Law. *Krtha Bhayangkara*, 15(2). <https://doi.org/10.31599/krtha.v15i2.721>
- Ayu, A. P., & Dalimunthe, N. (2023). Pengaruh Perubahan Teknologi Terhadap Regulasi Hukum Ketenagakerjaan. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(2).
- Fahrnunisa, F., Razak, R., & Said, A. (2018). Peran Pemerintah Dalam Menangani Konflik Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Pt Gunung Mas Di Kabupaten Pangkep. *Kolaborasi : Jurnal Administrasi Publik*, 3(3). <https://doi.org/10.26618/kjap.v3i3.1054>

- Fikriyah, K. (2021). Peran Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(8).
- Hadistianto, M. F. (2021). Eksaminasi Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor : 37/PUU-IX/2011. *MORALITY : Jurnal Ilmu Hukum*, 7(2). <https://doi.org/10.52947/morality.v7i2.214>
- Handayani, P. (2021). Kelemahan peraturan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. *Petita*, 3(2). <https://doi.org/10.33373/pta.v3i2.3831>
- Harlis, F. P., Muhyi, H. A., & Alexandri, M. B. (2020). Implementasi Kebijakan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi Di Indonesia (Studi Kasus: Kabupaten Sumedang). *Responsive*, 2(3). <https://doi.org/10.24198/responsive.v2i3.26081>
- Irawan, N. (2023). Studi Yuridis Normatif Implementasi Regulasi Perselisihan Hubungan Industrial. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 18(1). <https://doi.org/10.47198/jnaker.v18i1.147>
- Izzati, N. R. (2021). Eksistensi Yuridis Dan Empiris Hubungan Kerja Non-Standar Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. *Masalah-Masalah Hukum*, 50(3). <https://doi.org/10.14710/mmh.50.3.2021.290-303>
- Julkipli, A., & Santoso, I. B. (2022). HI_15 “Peran Mediator Dalam Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial , Perselisihan hubungan industrial.” *JUSTITA*, 5.
- Lubis, I. H. (2020). *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia (1st ed.)*. CV. Pustaka Prima.
- Manullang, S. O., Gelong, H. R., Hijriani, H., & Faried, A. I. (2022). *Buku Hukum Ketenagakerjaan. yayanan kita menulis*
- Muslikah, N. (2020). Model Penyelesaian Tripartit dalam Sengketa Hubungan Industrial di Dinperinaker Purworejo. *Amnesti Jurnal Hukum*, 2(1). <https://doi.org/10.37729/amnesti.v2i1.652>
- Pradana, G. W., & Raharjo, P. S. (2022). Peran Mediator Hubungan Industrial Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun. *Jurnal Discretie*, 3(3). <https://doi.org/10.20961/jd.v3i3.52337>
- Saefurrahman, G. U., Suryanto, T., & Siregar, R. E. W. (2020). Pengaruh Penyerapan Tenaga Kerja Terhadap Pertumbuhan Ekonomi pada Sektor Industri Pengolahan. *SALAM: Islamic Economic Journal*, 1(1).
- Sari, E., Ruwaidah, H., Suryadi, S., & Arum, W. S. A. (2021). Evaluasi Program Diklat Mediator Hubungan Industrial Ketenagakerjaan Kemenakertrans RI. *JURNAL JENDELA PENDIDIKAN*, 1(03). <https://doi.org/10.57008/jjp.v1i03.41>
- Sonhaji, S. (2019). Tinjauan Yuridis Terhadap Perubahan Kewenangan Pengawasan Ketenagakerjaan Dari Pemerintah Kabupaten/Kota Kepada Pemerintah Provinsi Jawa Tengah. *Administrative Law and Governance Journal*, 2(2). <https://doi.org/10.14710/alj.v2i2.349-364>

- Suparto, S., & Zulkifli, Z. (2022). Kedudukan Putusan Mahkamah Konstitusi Dalam Hukum Ketenagakerjaan (Kajian Terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi No. 37/Puu- Ix/2011). *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 52(1).
- Wahyudi, E. (2019). *Pertanggungjawaban Hukum Mogok Kerja*. In Repository UPN “veteran” Jawa Timur (1st ed.). CV. Mitra Sumber Rejeki.
- Wicaksana, D. P. A., Dewi, A. A. S. L., & Suryani, L. P. (2021). Mediasi Online sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia. *Jurnal Analogi Hukum*, 3(2). <https://doi.org/10.22225/ah.3.2.2021.177-182>
- Wijaya, A. T., & Subekti, R. (2021). Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Pandemi Covid-19 Melalui Mediator. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha*, 09(02).
- Wijayanti, A. (2020). *Sengketa Hubungan Industrial* (1st ed.). CV. Revka Prima Media.
- Yusticia, A. R. (2022). Hukum Anjuran Tertulis Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No. 68/PUU-XIII/2015). *Legal Standing: Jurnal Ilmu Hukum*, 7(1). <https://doi.org/10.24269/lv.v7i1.5570>
- Zairudin, A. (2022). Rekonstruksi Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan. *Legal Studies Journal*, 2(1).