

# Fungsi Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Dihubungkan dengan Permenakertrans Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi

Ayuningtyas Kresnawati, Deddy Effendy

Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum

Universitas Islam Bandung

Bandung, Indonesia

ayuning88@gmail.com

**Abstract**— Mediation is an alternative method of settling disputes outside the court which is carried out by intermediaries called mediators. According to the Regulation of the Minister of Manpower and Transmigration Number 17 of 2014, it is stated that one of the duties of the mediator is to settle industrial relations disputes outside the court. Mediator is an employee of a government agency responsible for the manpower sector who meets the requirements as a mediator determined by the minister in charge of mediation. The role of the mediator is only to assist the parties by not making decisions or imposing views or judgments on issues during the mediation process on the parties. This research is a juridical-normative research. The data used in this study are library materials or secondary data. From the results of the research, data shows that the function of the mediator is to provide fostering industrial relations, mediate to the disputing parties, the mediator acts as a neutral third party, leads the discussion and helps make a Collective Agreement if the mediation is successful or issues a Written Recommendation if mediation fails. The function of the Manpower Office mediator can be said to be good because more Collective Agreements were generated, namely as many as 44 cases. In the mediation process, the mediator provides a win-win solution which increases the chances of the mediation being successful and in accordance with the mediation effectiveness efforts.

**Keywords**—*Mediator, Mediation, Industrial Relations Dispute Resolution, Labor.*

**Abstrak**—Mediasi salah satu metode alternatif penyelesaian sengketa di luar pengadilan yang dilakukan oleh penengah yang disebut mediator. Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 tahun 2014 disebutkan salah satu tugas mediator melakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan. Mediator adalah Pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri yang bertugas melakukan mediasi. Peran mediator hanya membantu para pihak dengan cara tidak memutus atau

memaksakan pandangan atau penilaiannya atas masalah-masalah selama proses mediasi berlangsung kepada para pihak. Penelitian ini merupakan penelitian yuridis-normatif. Data-data yang digunakan dalam penelitian ini adalah bahan pustaka atau data sekunder. Dari hasil penelitian diperoleh data bahwa yang menjadi fungsi mediator yaitu memberikan pembinaan hubungan industrial, melakukan mediasi kepada para pihak yang berselisih, mediator berperan sebagai pihak ketiga yang netral, memimpin diskusi dan membantu membuat Perjanjian Bersama jika mediasi berhasil atau mengeluarkan Anjuran Tertulis jika mediasi gagal. Fungsi mediator Dinas Tenaga Kerja dapat dikatakan baik karena Perjanjian Bersama lebih banyak dihasilkan yaitu sebanyak 44 kasus. Pada proses mediasi, mediator memberikan win-win solution yang memperbesar peluang mediasi berhasil dilaksanakan dan sesuai dengan upaya efektivitas mediasi.

**Kata Kunci**—*Mediator, Mediasi, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Ketenagakerjaan .*

## I. PENDAHULUAN

Hubungan Industrial adalah hubungan antara pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah. Tujuan hubungan industrial diantaranya untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja dan pengusaha, dimana tujuan ini saling berkaitan satu dengan yang lainnya.

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Agar para pekerja/buruh bisa mendapatkan hak-haknya maka mereka harus mengikatkan diri dengan pengusaha. Itulah yang akan menjadi dasar dari kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang disebut dengan perjanjian kerja. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis yang berisi mengenai hak-hak dan kewajiban masing-masing sebagai pekerja dan sebagai pengusaha. Dalam perusahaan, antara pekerja

dengan pengusaha harus ada timbal balik yang saling menguntungkan sesuai dengan yang telah disepakati dalam perjanjian kerja.

Hubungan antara pekerja dan pengusaha tidak selamanya berjalan mulus. Adakalanya salah satu pihak atau keduanya melalaikan kewajibannya, merasa tidak terpenuhi haknya dan/atau terjadi perbedaan pendapat. Hak dan kewajiban yang sudah di tentukan tersebut kadangkala dilanggar oleh salah satu pihak, maka timbulah perselisihan atau persengketaan, yang mana perselisihan ini disebut perselisihan hubungan industrial. Pokok pangkal perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha pada umumnya memuat masalah-masalah mengenai :

1. Pengupahan;
2. Jaminan Sosial;
3. Perilaku penugasan yang kadang-kadang dirasakan kurang sesuai dengan kepribadian;
4. Daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus diemban;
5. Adanya masalah pribadi.

Di Indonesia terdapat berbagai macam metode penyelesaian sengketa baik di pengadilan /litigasi maupun alternatif penyelesaian sengketa di luar pengadilan /nonlitigasi. Salah satu peran negara disini adalah memberikan fasilitas untuk pekerja /buruh dan pengusaha untuk melakukan penyelesaian sengketa di luar pengadilan /nonlitigasi. Dinas Tenaga Kerja diberi wewenang untuk melakukan alternatif penyelesaian sengketa diluar pengadilan/nonlitigasi salah satunya melalui mediasi.

Mediasi merupakan salah satu metode alternatif penyelesaian sengketa di luar pengadilan/nonlitigasi yang dilakukan oleh seorang penengah yang disebut mediator. Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib melakukan mediasi, apabila para pihak tidak memilih penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi atau arbitrase.

Mediasi dengan menggunakan peran Mediator Dinas Tenaga adalah salah satu langkah tripartit dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Langkah tripartit artinya melibatkan pihak ketiga dari luar dalam menyelesaikan sengketa.

Sebelum para pihak melaporkan masalahnya kepada Dinas Tenaga Kerja bidang hubungan industrial, mereka sebelumnya telah melakukan langkah penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara bipartit di tingkat perusahaan namun tidak menemukan solusi yang saling menguntungkan. Maka saat mediasi dilakukan rata-rata para pihak enggan untuk menemukan jalan *win win solution*, para pihak lebih memilih masalahnya dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial. Mediasi hanya dilakukan sebagai syarat menuju ke Pengadilan Hubungan Industrial. Padahal menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 tahun 2014 disebutkan bahwa salah satu tugas mediator yaitu melakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan. Akhirnya berdampak pada menumpuknya kasus perselisihan

hubungan industrial ini di Pengadilan Hubungan Industrial.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

“Bagaimana fungsi Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dalam menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial ditinjau dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi?” dan “Bagaimana pelaksanaan mediasi dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung ditinjau dari upaya efektivitas mediasi?”

## II. LANDASAN TEORI

Dalam Pasal 1 angka 16 UU Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa :

“Hubungan Industrial adalah 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.”

Dalam prespektif sistem, masing-masing pihak memiliki keterkaitan yang erat. Oleh sebab itu, satu sama lain harus sinergis dengan baik. Karena jika tidak, maka akan mengganggu sistem yang lain dalam harmonisasi pelaksanaan hubungan industrial. Apabila salah satu mengalami gangguan dapat dipastikan akan mengganggu yang lainnya.

Dalam prespektif kepentingan, meskipun masing-masing pihak memiliki kepentingan yang berbeda namun tidak menutup kemungkinan mereka memiliki kepentingan yang sama. Kepentingan inilah yang harus dibangun dan dipelihara bersama. Masing-masing pihak memiliki peran dan tanggung jawab yang saling terkait dan berjalan beriringan.

Tujuan hubungan industrial sendiri di dalam pembangunan nasional salah satunya dalam keadilan sosial melalui penciptaan ketenangan, ketentraman dan ketertiban kerja serta ketenangan usaha, meningkatkan produksi dan meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai derajat manusia.

Berdasarkan ketentuan Pasal 2 UU Nomor 2 Tahun 2004 disebutkan bahwa jenis perselisihan hubungan industrial meliputi empat macam yaitu :

### 1. Perselisihan Hak

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Menurut Lalu Husni, Perselisihan hak merupakan perselisihan hukum karena perselisihan ini terjadi akibat pelanggaran kesepakatan yang telah dibuat para pihak, termasuk di dalamnya hal yang sudah ditentukan dalam peraturan perusahaan dan perundangan yang berlaku.

### 2. Perselisihan Kepentingan

Perselisihan Kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja antara karena tidak adanya penyesuaian pendapat mengenai perbuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Menurut Imam Soepomo, "Perselisihan kepentingan adalah mengenai usaha mengadakan perubahan dalam syarat perburuhan yang oleh organisasi buruh dituntut kepada pihak majikan atau menurut perumusan di atas bertentangan berhubung dengan tidak adanya perseusuaian paham mengenai syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan".

### 3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh satu pihak.

Pemutusan hubungan kerja menjadi salah satu hal yang ditakutkan oleh setiap pekerja/buruh, kedudukan pengusaha dan pekerja di dalam suatu Perusahaan kadang selalu tidak seimbang adakalanya kedudukan Pengusaha selalu di atas pekerja sehingga posisi pekerja selalu lemah.

### 4. Perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh Hanya dalam Satu Perusahaan

Perselisihan antar pekerja adalah perselisihan antar serikat pekerja dengan serikat pekerja lainnya hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat pekerja.

Berdasarkan Pasal 3 UUPPHI ditentukan bahwa setiap ada perselisihan hubungan industrial (termasuk perselisihan hak), maka wajib hukumnya untuk diselesaikan terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh dengan pihak perusahaan tanpa ada pihak ketiga yang ikut campur.

Secara teoritis ada tiga kemungkinan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yaitu melalui perundingan, menyerahkan kepada juru/dewan pemisah dan menyerahkan kepada pegawai perburuhan untuk diperantarai.

Yang di maksud juru/dewan pemisah menurut penulis adalah konsiliator atau arbiter, yaitu pihak-pihak lain yang berdasarkan pihak-pihak yang berselisih ditunjuk untuk membantu penyelesaian perselisihan. Sedangkan yang dimaksud pegawai perburuhan saat ini adalah mediator hubungan industrial.

Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

Dari pengertian mediasi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa mediasi mengandung unsur-unsur mediasi sebagai berikut:

#### 1. Mediasi adalah sebuah proses penyelesaian sengketa berdasarkan asas kesukarelaan melalui

sesuatu perundingan.

2. Mediator yang terlibat bertugas membantu para pihak yang bersengketa untuk mencari penyelesaian.
3. Mediator yang terlibat harus diterima oleh para pihak yang bersengketa.
4. Mediator tidak mempunyai kewenangan untuk mengambil keputusan selama perundingan berlangsung.
5. Tujuan mediasi adalah untuk mencapai / menghasilkan kesepakatan yang dapat diterima pihak-pihak yang bersengketa guna mengakhiri sengketa.

Tugas, kewajiban, kewenangan dan kedudukan mediator diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi. Salah satu tugas mediator yaitu melakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan.

Efektivitas mediasi dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial tidak terlepas dari faktor pendorong dan penghambatnya. Faktor pendorong efektifitas mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah adanya itikad baik dari para pihak. Selain mediator membantu para pihak agar keluar dari persengketaannya, para pihak juga harus mempunyai itikad baik dengan kesungguhan hati mengupayakan perdamaian dengan tidak bermaksud untuk memperoleh keuntungan yang lebih besar untuk menyelesaikan perselisihan mereka dengan perdamaian, para pihak mau menerima saran atau anjuran dari mediator karena saran atau anjuran itu bertujuan untuk mendamaikan para pihak sehingga mencapai kata sepakat.

## III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi dikatakan bahwa mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawan di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai Mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Agar Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung berfungsi dengan sebagaimana mestinya tentu tidak terlepas dari tugas, kewajiban, dan kewenangan yang harus terpenuhi dan dimiliki oleh mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Tugas mediator hubungan industrial disebutkan dalam Pasal 7 PERMENAKETRANS No. 17 Tahun 2014.

Mediator bertugas untuk melakukan :

1. Pembinaan hubungan industrial;
2. Pengembangan hubungan industrial;
3. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di luar pengadilan.

Kewajiban mediator hubungan industrial disebutkan dalam Pasal 9 PERMENAKETRANS No. 17 Tahun 2014. Mediator dalam menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial mempunyai kewajiban :

1. meminta kepada para pihak untuk berunding sebelum dilaksanakan proses Mediasi;
2. memanggil para pihak yang berselisih;
3. memimpin dan mengatur jalannya sidang Mediasi;
4. membantu para pihak membuat perjanjian bersama, apabila tercapai kesepakatan;
5. membuat anjuran secara tertulis, apabila tidak tercapai kesepakatan;
6. membuat risalah penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
7. menjaga kerahasiaan semua keterangan yang diperoleh;
8. membuat laporan hasil penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial kepada Direktur Jenderal atau Kepala Dinas Provinsi atau Kepala Dinas Kabupaten/Kota yang bersangkutan; dan
9. mencatat hasil penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam buku registrasi Perselisihan Hubungan Industrial.

Kewenangan mediator hubungan industrial disebutkan dalam Pasal 10 PERMENAKETRANS No. 17 Tahun 2014 :

- (1) Mediator dalam menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial mempunyai kewenangan:
  - a. meminta para pihak untuk memberikan keterangan secara lisan dan tertulis;
  - b. meminta dokumen dan surat-surat yang berkaitan dengan perselisihan dari para pihak;
  - c. menghadirkan saksi atau ahli dalam Mediasi apabila diperlukan;
  - d. meminta dokumen dan surat-surat yang diperlukan dari Dinas Provinsi atau Dinas Kabupaten/Kota atau lembaga terkait; dan
  - e. menolak kuasa para pihak yang berselisih apabila tidak memiliki surat kuasa khusus.
- (2) Selain kewenangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Mediator berwenang menolak para pihak dan/atau pemegang surat kuasa apabila ada indikasi menghambat proses Mediasi.
- (3) Mediator sebelum melakukan proses Mediasi dapat mengundang para pihak yang berselisih untuk melakukan klarifikasi permasalahan atau Perselisihan Hubungan Industrial yang dihadapi para pihak.
- (4) Klarifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan untuk mendapatkan keterangan dan/atau melengkapi data perselisihan dari para pihak yang hasilnya dituangkan dalam risalah klarifikasi.

Menurut data yang diperoleh peneliti dari bulan Juni

2019 sampai bulan Desember 2019, perselisihan Hubungan Industrial yang meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh yang terjadi di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung tercatat ada sebanyak 74 kasus yang dapat terselesaikan.

Jenis perselisihan hubungan industrial yang banyak terjadi sepanjang bulan Juni 2019 sampai bulan Desember 2019 adalah jenis perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dengan jumlah 60 kasus, perselisihan Hak 14 kasus. Hasil penyelesaian perselisihan hubungan yang telah dilakukan melalui Perjanjian Bersama ada 44 kasus dan Anjuran Tertulis ada 23 kasus. Maka dari tabel tersebut dapat dilihat kasus perselisihan hubungan industrial yang dapat terselesaikan melalui Perjanjian Bersama lebih banyak dibandingkan dengan Anjuran Tertulis.

Menurut data yang diperoleh menunjukkan bahwa mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung melaksanakan kewajiban, tugas dan kewenangannya sudah sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi.

Maka fungsi mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung adalah :

1. Memberikan pembinaan hubungan industrial untuk mewujudkan kemampuan dan kesadaran para pihak yang terlibat dalam proses produksi barang dan/atau jasa yaitu bagi pekerja/buruh dan organisasinya, pengusaha dan organisasinya serta pemerintah terhadap norma-norma yang berlaku sehingga menumbuhkan keserasian dan iklim usaha yang sehat serta kesejahteraan pekerja/buruh.
2. Melakukan mediasi kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan dan membantu para pihak yang berselisih dan mencapai suatu penyelesaian yang dapat diterima atau dapat disepakati yang tujuan utamanya selesai pada kesepakatan yang tertuang dalam Perjanjian Bersama.
3. Mediator berperan sebagai pihak ketiga yang netral yang mempunyai peranan pengayom dan penasehat, dan sebagai pelindung dalam proses mediasi untuk dapat mencapai kesepakatan bersama tanpa harus melalui penyelesaian melalui jalur pengadilan.
4. Memimpin diskusi agar terciptanya suasana yang kondusif dan mediasi berjalan dengan lancar hingga dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.
5. Membantu membuat Perjanjian Bersama jika mediasi menghasilkan mufakat atau mengeluarkan Anjuran Tertulis dan Risalah Mediasi jika mediasi gagal dilaksanakan.

Pelaksanaan mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dari awal, saat pelaksanaan mediasi sampai

mediasi selesai :

1. Persiapan sebelum mediasi dilaksanakan yaitu :
  - 1) Mediator mempersiapkan berkas-berkas mengenai duduk perkara;
  - 2) Memahami duduk perkara, meneliti latar belakang perselisihan seperti sebab-sebabnya;
  - 3) Mempersiapkan dokumen dan ruangan mediasi.
2. Saat pelaksanaan mediasi :
  - 1) Membuka sidang;
  - 2) Memberitahukan agenda sidang mediasi;
  - 3) Para pihak dipersilahkan mengisi daftar hadir;
  - 4) Memberikan kesempatan para pihak untuk menyampaikan keterangan;
  - 5) Jika keadaan mulai tidak kondusif maka mediator kembali mengambil kendali jalannya mediasi agar terselesaikannya perselisihan;
  - 6) Memberikan penjelasan mengenai penyelesaian perselisihan yang terjadi menurut Undang-Undang mengenai hak dan kewajiban para pihak;
  - 7) Memberikan gambaran yang dapat menjadi bahan pertimbangan para pihak agar perselisihan bisa diselesaikan melalui mediasi seperti alur penyelesaian di Pengadilan Hubungan Industrial;
  - 8) Memberikan solusi atau jalan tengah agar terjadi *win win solution*;
  - 9) Sidang ditutup dengan sidang berikutnya atau dengan Putusan Bersama atau mediator mengeluarkan Anjuran Tertulis.
3. Saat pelaksanaan mediasi selesai :
  - 1) Jika tercapai mufakat maka mediator membuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani para pihak dan mediator sebagai saksi, yang kemudian Perjanjian Bersama tersebut didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial oleh para pihak;
  - 2) Jika tidak tercapai mufakat maka mediator paling lambat dalam waktu 10 hari kerja mengeluarkan Anjuran Tertulis;
  - 3) Setelah Anjuran Tertulis diterima oleh para pihak, maka para pihak wajib memberikan jawaban paling lambat 10 hari kerja sejak diterimanya Anjuran Tertulis tersebut;
  - 4) Jika keduanya menerima maka akan dibuatkan Perjanjian Bersama, namun jika kedua atau salah satu pihak menolak Anjuran Tertulis maka mediator harus membuat Risalah Mediasi yang nantinya menjadi lampiran para pihak untuk melakukan upaya hukum ke Pengadilan Hubungan Industrial.
  - 5) Jika para pihak tidak memberikan jawaban secara tertulis dianggap menolak anjuran dan Mediator mencatat dalam buku registrasi perselisihan.

Menurut data yang diperoleh peneliti, penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung ditinjau dari upaya efektivitas mediasi sudah baik. Namun kadangkala penyelesaian perselisihan memakan waktu lebih dari 30 hari kerja sejak diterimanya pelimpahan penyelesaian

perselisihan. Seperti salah satu contohnya mediasi yang dilaksanakan antara PT. X dengan pekerja mengenai perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja. Perselisihan tersebut dicatatkan pada 12 Juni 2019 namun penyelesaian melalui Perjanjian Bersama baru dilakukan pada 13 November 2019. Hal ini dikarenakan terbatasnya mediator hubungan industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung sementara kasus perselisihan hubungan industrial terus masuk apalagi dengan adanya dampak dari Pandemi Covid-19 ini banyak pekerja atau buruh yang di PHK dan/atau dirumahkan tanpa mendapatkan hak-haknya sebagai pekerja namun di sisi lain pengusaha juga tidak ada pemasukan untuk membayar uang pesangon dan/atau upah para pekerja.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

Fungsi Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dikatakan baik karena melaksanakan fungsinya sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi.

Pelaksanaan mediasi dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi dan upaya efektivitas mediasi.

#### V. SARAN

1. Pemerintah hendaknya melakukan perbaikan serta pembaharuan terhadap undang-undang dan peraturan hukum mengenai perselisihan hubungan industrial terutama penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi agar para mediator hubungan industrial tidak kesulitan dalam menentukan aturan yang akan diberlakukan pada perselisihan hubungan industrial yang sedang atau akan dihadapi.
2. Dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang ada saat ini dan ditambah dampak dari pandemi Covid-19, sebaiknya jumlah Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung ditambah. Agar tidak ada lagi keterlambatan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial lebih dari 30 hari kerja dan mediasi dapat berjalan lebih efektif. Dengan efektifnya mediasi yang dilakukan oleh Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung bisa meringankan beban Pengadilan Hubungan Industrial serta menciptakan hubungan industrial yang harmonis. Dan Dinas Tenaga Kerja

Kota Bandung perlu melakukan penambahan sarana yaitu ruang mediasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdul Khakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Cetakan Ke-5 Edisi Revisi, PT.Cita Aditya Bakti, 2020, Hlm. 262.
- [2] Abdul Rachmad Budiono, Hukum Perburuhan di Indonesia, Cetakan I, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1995.
- [3] Adrian Sutedi, Hukum Perburuhan, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- [4] Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta, 2014.
- [5] Imam Soepomo, Hukum perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Djambatan, 1920.
- [6] Lalu Husni, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan, Rajawali Pers, Jakarta, 2005.
- [7] Suyud Margono, ADR (Alternatif Dispute Resolution) & Arbitrase Proses Pelembagaan dan Aspek Hukum, Ghalia Indonesia, Bogor, 2002.
- [8] Ugo dan Pujiyo, Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: Tata Cara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan, Sinar Grafika, Jakarta, 2012.
- [9] Zaeni Asyhadie, Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, PT. Grafindo Persada, Jakarta, 2004.
- [10] Ana Sokhifatul (dkk.), "Efektivitas Mediasi Sebagai Upaya Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Pada CV. Anugrah Jaya Kab. Bangkalan), Kompetensi, Vol. 12, No. 2, Oktober, 2018, Hlm. 164.
- [11] Ilham Fachruriza dan Deddy Effendy, "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja di PT. X Akibat Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Secara Masal Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan", Prosiding Ilmu Hukum, Vol. 4 No. 2, Agustus 2018.
- [12] Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- [13] Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi