

**EFEKTIVITAS MEDIASI DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL PERSPEKTIF
TEORI EFEKTIVITAS HUKUM**
(Studi Kasus di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur)

SKRIPSI

OLEH:

SYAHNAZ BAHMID

NIM 200202110083



**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2024

**EFEKTIVITAS MEDIASI DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL PERSPEKTIF
TEORI EFEKTIVITAS HUKUM**
(Studi Kasus di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur)

SKRIPSI

OLEH:

SYAHNAZ BAHMID

NIM 200202110083



PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS SYARIAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2024

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Demi Allah,

Dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan,

Penulis menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

EFEKTIVITAS MEDIASI DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN

HUBUNGAN INDUSTRIAL PERSPEKTIF TEORI EFEKTIVITAS

HUKUM (Studi Kasus di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi

Jawa Timur)

Benar-benar merupakan skripsi yang disusun sendiri berdasarkan kaidah penulisan karya ilmiah yang dapat dipertanggungjawabkan. Jika dikemudian hari laporan penelitian skripsi ini merupakan hasil plagiasi karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan, maka skripsi sebagai prasyarat mendapat predikat gelar sarjana dinyatakan batal demi hukum.

Malang, 31 Januari 2024

Penulis,



Syahnaz Bahmid

NIM 200202110083

HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Syahnaz Bahmid NIM:
200202110083 Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

EFEKTIVITAS MEDIASI DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PERSPEKTIF TEORI EFEKTIVITAS HUKUM

(Studi Kasus di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur)

Maka pembimbing menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah untuk diajukan dan diuji oleh Majelis Dewan Penguji.

Mengetahui,

Malang, 31 Januari 2024

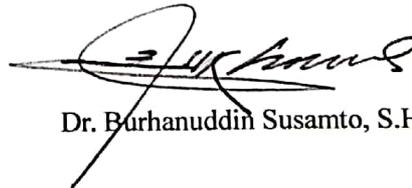
Ketua Program Studi

Dosen Pembimbing,



Dr. Fakhruddin, M.HI.

NIP. 197408192000031002



Dr. Burhanuddin Susanto, S.HI, M.Hum

NIP. 197801302009121002

PENGESAHAN SKRIPSI

Dewan Penguji Skripsi saudara Syahnaz Bahmid, NIM 200202110083, mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

EFEKTIVITAS MEDIASI DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PERSPEKTIF TEORI EFEKTIVITAS HUKUM

(Studi Kasus di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur)

Telah dinyatakan LULUS dalam sidang ujian skripsi yang dilaksanakan pada tanggal 23 Februari 2024 Dengan Penguji:

1. Aditya Prastian Supriyadi, M.H.

NIP. 199304292020121003

()
Ketua

2. Dr. Burhanuddin Susanto, S. HI., M.Hum.

NIP. 197801302009121002

()
Sekretaris

3. Dr. Fakhruddin, M.H.

NIP. 197408192000031002

()
Penguji Utama

Malang, 05 Maret 2024



Prof. Dr. Sudirman, MA., CAHRM.

NIP. 197708222005011003



KEMENTERIAN AGAMA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS SYARIAH

Jl. Gajayana 50 Malang Telp. (0341) 551354 Fax. (0341) 572533

BUKTI KONSULTASI

Nama : Syahnaz Bahmid
NIM : 200202110083
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Dosen Pembimbing : Dr. Burhanuddin Susanto, S.HI, M.Hum
Judul Skripsi : Efektivitas Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Perspektif Teori Efektivitas Hukum (Studi Kasus Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur)

No	Hari/ Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1	Jumat, 1 Desember 2023	Seminar Proposal	
2	Senin, 4 Desember 2023	Revisi Latar Belakang	
3	Senin, 11 Desember 2023	Revisi Rumusan Masalah	
4	Senin, 18 Desember 2023	Revisi Judul	
5	Rabu, 20 Desember 2023	Revisi Kerangka Teori	
6	Senin, 8 Januari 2024	Revisi Metode Penelitian	
7	Senin, 15 Januari 2024	Revisi BAB I dan BAB II	
8	Selasa, 16 Januari 2024	Revisi BAB IV	
9	Kamis, 25 Januari 2024	Revisi BAB IV	
10	Rabu, 31 Januari 2024	ACC Skripsi	

Malang, 29 Januari 2024

Mengetahui,

Ketua Program Studi

Dr. Fakhruddin, M.HI.

NIP. 197408192000031002

MOTTO

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ

“Sesungguhnya orang-orang mu’min adalah bersaudara karena itu damaikanlah antara kedua saudaramu dan bertakwalah kepada Allah supaya kamu mendapat rahmat” (QS. Al-Hujurat ayat 10)

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah rabbil'alamin, puji Syukur kita pandatkan sepada Allah SWT. atas segala Rahmat Taufiq dan hidayahnya, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul: “**EFEKTIVITAS MEDIASI DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PERSPEKTIF TEORI EFEKTIVITAS HUKUM (Studi Kasus di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur)**” dapat penulis selesaikan dengan baik. Shalawat dan salam kita haturkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW. yang telah memberikan uswatun hasanah kepada kita dalam menjalani kehidupan ini secara syar’i. Dengan mengikuti beliau, semoga kita tergolong orang-orang yang beriman dan mendapatkan syafaatnya di hari akhir kiamat. Amin.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, banyak pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi besar bagi penulis. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Sudirman, M.A., selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Fakhruddin, M. HI., selaku Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

4. Dr. Khoirul Hidayah, SH., M. H., selaku dosen wali penulis selama menempuh kuliah di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Terima kasih penulis haturkan kepada beliau yang telah memberikan bimbingan, saran, serta motivasi selama menempuh perkuliahan.
5. Dr. Burhanuddin Susamto, S.HI, M.Hum., selaku dosen pembimbing skripsi penulis, terima kasih sebesar-besarnya atas waktu yang telah beliau sishkan untuk bimbingan, motivasi, dan saran-saran yang sangat membangun bagi penulis dalam penyelesaian skripsi ini,
6. Seluruh Dosen Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, penulis mengucapkan terima kasih atas ilmu, saran, motivasi dan pengalaman selama proses pembelajaran di bangku perkuliahan. Semoga bapak dan ibu semua senantiasa berada dalam lindungan Allah SWT.
7. Orang tua penulis, Ibu Dariyah Carkiyah dan Abah penulis Muhammad Amin Bahmid, yang selalu mendukung dan memanjatkan doa-doa terbaik untuk anak-anaknya. Karena berkat restu dan doa beliau, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Saudara penulis, Sulthan Muhammad Bahmid, terima kasih untuk selalu menjadi kakak terbaik untuk adiknya, kakak yang selalu peduli dan menyemangati adiknya dalam menyelesaikan skripsi ini.

9. Seluruh teman-teman Angkatan 2020 (Elvorish) Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, terkhusus teman-teman HES C, terima kasih telah berjuang bersama melewati masa perkuliahan *online* dan berjuang bersama ketika masa perkuliahan *offline*.
10. Teman-teman penulis, Nafil, Rizki, Fara, dan Azizah, terima kasih telah berbagi kebahagiaan dan kehangatan kepada penulis, mari kita berjuang untuk lulus bersama.
11. Ibu Endang Purwati, S.Sos, Mbak Diah Vidayanti, SH, dan Mas Muhawwin Nur, SH, selaku mediator di Disnakertrans Provinsi Jawa Timur, yang sudah sangat terbuka kepada penulis dan sangat membantu dalam penyelesaian penelitian ini, penulis sangat berterima kasih.
12. Terakhir, terima kasih kepada Syahnaz Bahmid. Terima kasih telah berjuang di perantauan, terima kasih karena tetap kuat dan semangat untuk meraih masa depan, dan terima kasih untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Malang, 31 Januari 2024

Penulis,

Syahnaz Bahmid

NIM 200202110083

PEDOMAN TRANSLITERASI

A. Umum

Dalam penulisan karya ilmiah, penggunaan istilah asing kerap tidak terhindarkan. Secara umum sesuai Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia kata asing ditulis (dicitak) miring. Dalam konteks Bahasa Arab, terdapat pedoman translasi khusus yang berlaku internasional. Berikut ini disajikan tabel pedoman transliterasi sebagai acuan penulisan karya ilmiah. Transliterasi Arab-Indonesia Fakultas Syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang adalah berpedoman pada model Library of Congress (LC) Amerika Serikat sebagai berikut:

Arab	Latin	Arab	Latin
ا	A	ط	th
ب	B	ظ	zh
ت	T	ع	'
ث	Ts	غ	gh
ج	J	ف	f
ح	H	ق	q
خ	Kh	ك	k
د	D	ل	l
ذ	Dz	م	m
ر	R	ن	n
ز	Z	و	w
س	S	ه	h

ش	Sy	ء	‘
ص	Sh	ي	y
ض	dl		

Untuk menunjukkan bunyi hidup panjang (madd), maka caranya dengan menuliskan coretan horizontal di atas huruf, seperti â, î, û (ا, ي, و). Bunyi hidup dobel Arab ditransliterasikan dengan menggabungkan dua huruf “ay” dan “aw” seperti layyinah, lawwâmah. Kata yang berakhiran tâ’marbûtah dan berfungsi sebagai sifat atau mudâf ilayh ditransliterasikan dengan “ah”, sedangkan yang berfungsi sebagai mudâf ditransliterasikan dengan “at”.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
BUKTI KONSULTASI	iv
KATA PENGANTAR	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI	ix
DAFTAR ISI	xi
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
1. Manfaat Teoritis.....	7
2. Manfaat Praktis.....	7
E. Definisi Oprasional	8
F. Sistematika Penulisan	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Penelitian Terdahulu	12

B. Kerangka Teori	19
1. Teori Efektivitas Hukum	19
2. Teori Mediasi.....	25
3. Teori Hubungan Industrial.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Jenis Penelitian	33
B. Pendekatan Penelitian	33
C. Lokasi Penelitian	34
D. Sumber Data	34
E. Metode Pengumpulan Data	35
F. Metode Pengolahan Data	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	38
A. Efektivitas Mediasi dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur Ditinjau dari Perspektif Teori Efektivitas Hukum	38
B. Faktor Pendukung dan Penghambat Mediasi dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur	59
BAB V PENUTUP	66
A. Kesimpulan	66

B. Saran	67
DAFTAR PUSTAKA.....	68
LAMPIRAN.....	76
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	79

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Persetujuan Penelitian dari Disnakertrans Provinsi Jawa Timur	76
Lampiran 2. Dokumentasi proses Mediasi dan wawancara di Disnakertrans Provinsi Jawa Timur	77

DAFTAR TABEL

Tabel I. Perselisihan yang telah Diselesaikan di Disnakertrans Provinsi Jawa Timur Tahun 2023.....	4
Tabel II. Perbedaan dan Persamaan Penelitian	17
Tabel III. Nama dan SK Mediator Tahun 2024	51

ABSTRAK

Syahnaz Bahmid, NIM 200202110083. 2024. **Efektivitas Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Perspektif Teori Efektivitas Hukum (Studi Kasus di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur)**. Skripsi, Jurusan Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Dosen Pembimbing: Dr. Burhanuddin Susanto, S.HI, M.Hum.

Kata kunci: Efektivitas, Mediasi, Disnakertrans

Mediasi merupakan salah satu bagian yang paling umum dan mudah dalam usaha untuk penyelesaian perselisihan, tidak memakan banyak waktu dan tidak memakan banyak biaya yang harus dikeluarkan. Mediasi dapat dijadikan sebagai alternatif penyelesaian sengketa yang mempunyai peran penting dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Yang dimaksud perselisihan selesai terdapat dua pengertian, yaitu selesai dengan kesepakatan sehingga melahirkan perjanjian bersama dan selesai dengan diberikannya anjuran. Namun di lapangan, masih sedikit perselisihan yang selesai dengan perjanjian bersama dibandingkan selesai dengan anjuran. Hal tersebut menandakan bahwa belum terbentuknya kesepakatan bersama diantara para pihak yang berselisih. Permasalahan lain yang muncul dalam mediasi adalah mengenai pengaturan mediasi yang masih tergolong lemah, para pihak yang tidak kooperatif, dan lain sebagainya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur ditinjau dari perspektif teori efektivitas hukum, dan apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam jalannya mediasi tersebut. Penelitian ini merupakan penelitian yuridis empiris dengan menggunakan pendekatan secara konseptual. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dengan mediator, pekerja, dan pengusaha, dan dokumentasi yang berkaitan dengan permasalahan penelitian. Metode pengolahan data diawali dengan pemeriksaan data, kasifikasi, verifikasi, analisis, dan diakhiri dengan kesimpulan.

Hasil penelitian menyebutkan bahwa efektivitas mediasi di Disnakertrans Provinsi Jawa Timur apabila dilihat berdasarkan teori efektivitas hukum Soerjono Soekanto masih belum efektif, yaitu pada faktor masyarakat dan faktor kebudayaan. Bila dilihat dari indikator asas peradilan dilakukan dengan sederhana, cepat dan biaya ringan, mediasi di Disnakertrans Provinsi Jawa Timur sudah berjalan efektif. Faktor pendukung yang dapat mempermudah proses mediasi adalah para pihak yang kooperatif, para pihak dapat mengatur egonya dan lebih terbuka, dan mediator dapat menempatkan diri pada posisi netral. Sedangkan faktor yang menghambat jalannya mediasi adalah karena tingginya ego kedua belah pihak yang teguh terhadap pendapatnya, dalam melakukan mediasi, para pihak yang datang adalah perwakilan, dan para pihak atau salah satu pihak tidak menginginkan mediasi dari awal.

ABSTRACT

Syahnaz Bahmid, Student ID 200202110083. 2024. **Effectiveness of Mediation in Resolving Industrial Relation Disputes from Legal Effectiveness Theory Perspective (Case Study at East Java Province Manpower and Transmigration Department)**. An Undergraduate Thesis, Department of Sharia Economic Law, Sharia Faculty, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang. Advisor: Dr. Burhanuddin Susanto, S.HI, M.Hum.

Keywords: Effectiveness, Mediation, Department of Manpower and Transmigration

Mediation is one of the most common and easy parts of efforts to resolve disputes, it does not take a lot of time and does not cost a lot of money. Mediation can be used as an alternative dispute resolution which has an important role in resolving industrial relations disputes. A dispute is resolved by two meanings, it is resolved by agreement resulting in a joint agreement and it is resolved by the provision of recommendations. However, according to facts on the ground, there are still fewer disputes that are resolved by joint agreement compared to those resolved by recommendations. This indicates that a joint agreement has not been formed between the disputing parties. Other problems that arise in mediation are mediation arrangements that are still relatively weak, parties who are not cooperative, and so on.

This research aims to determine the effectiveness of mediation in resolving industrial relation disputes at the East Java Province Manpower and Transmigration Department from the perspective of legal effectiveness theory, and what are the supporting and inhibiting factors during mediation. This research is empirical juridical research using a conceptual approach. The data collection method was carried out by interviews with mediators, workers and entrepreneurs, and documentation related to the research problem. The data processing method begins with data examination, classification, verification, analysis, and ends with conclusions.

The results of the research show that the effectiveness of mediation at East Java Province Manpower and Transmigration Department, based on Soerjono Soekanto's Theory of Law Effectiveness, is still not effective, namely on society factors and cultural factors. If seen from the basic indicators of justice being carried out simply, quickly and at low cost, mediation at the East Java Province Manpower and Transmigration Office has been effective. Supporting factors that can make the mediation process easier are the parties being cooperative, the parties being able to manage their egos and being more open, and the mediator being able to place himself in a neutral position. Meanwhile, the factors that hinder the progress of mediation are the high egos of both parties are firm in their opinions, and in conducting mediation, the parties who come are representatives, and both parties or one of both do not want the mediation since the beginning.

التجريد

شهناز باحميد، رقم التسجيل: 200202110083. 2024م. فعالية الوساطة في حل منازعات العلاقات الصناعية من منظور نظرية الفعالية القانونية (دراسة الحالة في إدارة العمال والهجرة في مقاطعة جاوة الشرقية). البحث العلمي، قسم قانون الاقتصاد الشرعي، كلية الشرعية، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. المشرف: الدكتور برهان الدين سوسانتو الماجستير.

الكلمات الرئيسية: فعالية، وساطة، إدارة العمال والهجرة

تعتبر الوساطة من أكثر أجزاء الجهود المبذولة لحل المنازعات شيوعاً وسهولة، فهي لا تستغرق الكثير من الوقت ولا تكلف الكثير من المال. يمكن استخدام الوساطة كحل بديل للنزاعات التي لها دور مهم في حل نزاعات العلاقات الصناعية. ويتم حل النزاع بمعنيين، يتم حله بالاتفاق الذي يؤدي إلى اتفاق مشترك ويتم حله بتقديم التوصيات. ومع ذلك، وفقاً للحقائق على الأرض، لا يزال هناك عدد أقل من النزاعات التي يتم حلها عن طريق الاتفاق المشترك مقارنة بتلك التي يتم حلها عن طريق التوصيات. وهذا يدل على أنه لم يتم التوصل إلى اتفاق مشترك بين الأطراف المتنازعة. المشاكل الأخرى التي تنشأ في الوساطة هي ترتيبات الوساطة التي لا تزال ضعيفة نسبياً، والأطراف غير المتعاونة، وما إلى ذلك.

يهدف هذا البحث إلى تحديد مدى فعالية الوساطة في حل منازعات العلاقات الصناعية في إدارة العمال والهجرة في مقاطعة جاوة الشرقية من منظور نظرية الفعالية القانونية، وما هي العوامل الداعمة والمعوقة أثناء الوساطة. هذا البحث هو بحث قانوني تجريبي باستخدام المنهج التصوري. تم تنفيذ طريقة جمع البيانات من خلال المقابلات مع الوسطاء والعمال ورجال الأعمال، والوثائق المتعلقة بمشكلة البحث. تبدأ طريقة معالجة البيانات بفحص البيانات وتصنيفها والتحقق منها وتحليلها، وتنتهي بالاستنتاجات.

تُظهر نتائج هذا البحث أن فعالية الوساطة في إدارة العمال والهجرة في مقاطعة جاوة الشرقية، بناءً على نظرية سويرجونو سوكاتنو لفعالية القانون، لا تزال غير فعالة، وتحديدًا فيما يتعلق بالعوامل المجتمعية والعوامل الثقافية. إذا يُنظر من المؤشرات الأساسية للعدالة التي يتم تنفيذها ببساطة وسرعة وبتكلفة منخفضة، فإن الوساطة في إدارة العمال والهجرة في مقاطعة جاوة الشرقية كانت فعالة. العوامل الداعمة التي يمكن أن تجعل عملية الوساطة أسهل هي أن تكون الأطراف متعاونة، وأن تكون الأطراف قادرة على إدارة غرورها وأن تكون أكثر انفتاحًا، وأن يكون الوسيط قادرًا على وضع نفسه في موقف محايد. في هذه الأثناء، فإن العوامل التي تعيق تقدم الوساطة هي الغرور العالي لدى الطرفين الثابتين في آرائهما، وفي إجراء الوساطة يكون الطرفان القادمين ممثلين، ولا يرغب الطرفان أو أحدهما في الوساطة منذ البداية.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam setiap hubungan tidak akan selalu berjalan mulus, begitu pula dengan hubungan industrial. Dalam hubungan industrial tidak akan selalu berjalan mulus. Ada saja gesekan yang dapat menimbulkan perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial dapat dipicu oleh berbagai sebab, seperti perbedaan pendapat, adanya hak yang tak teralisasi, maupun pemicu-pemicu lainnya.¹

Perselisihan yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha terbagi menjadi 4 jenis, yaitu perselisihan mengenai hak, perselisihan mengenai kepentingan tertentu, perselisihan karena terjadinya pemutusan kerja, dan perselisihan yang terjadi antara serikat pekerja yang masih dalam satu perusahaan. Perselisihan-perselisihan tersebut tentunya akan mempengaruhi produksi dan apabila lebih besar lagi dapat mempengaruhi jalannya sistem perekonomian bangsa. Perselisihan sangat merugikan kedua belah pihak, baik pekerja maupun pengusaha.²

¹ Soerjono Soekanto, *Georg Simmel: Beberapa Teori Sosiologis* (Jakarta: Rajawali, 1986), 30–33.

² Ellyna Putri Nugraha, “Hubungan Industrial Dalam Aksi Mogok Kerja Oleh Serikat Pekerja Di PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Company,” *Syar Hukum : Jurnal Ilmu Hukum* 19, no. 1 (29 Juni 2021): 116, <https://doi.org/10.29313/shjih.v19i1.6991>.

Dalam penyelesaian sengketa yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha terdapat 2 cara penyelesaian,³ yaitu penyelesaian sengketa melalui pengadilan dan penyelesaian sengketa di luar pengadilan. Penyelesaian sengketa melalui pengadilan merupakan salah satu cara yang paling umum yang dapat diambil para pihak untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi. Namun sebelum mengajukan gugatan ke pengadilan, para pihak yang mengalami perselisihan, diharuskan untuk melakukan musyawarah terlebih dahulu untuk mencapai kesepakatan para pihak atau biasa disebut dengan perundingan bipartit.⁴ Apabila tidak ditemui kesepakatan oleh para pihak dalam musyawarah tersebut, dan salah satu pihak merasa haknya masih dirugikan, maka dapat mengajukan gugatan ke pengadilan. Namun penyelesaian perselisihan melalui pengadilan memiliki beberapa kekurangan. Seperti pengadilan yang dianggap mempunyai beban yang terlalu banyak, yang mengakibatkan penyelesaian perselisihan tergolong berjalan lambat sehingga membutuhkan waktu yang panjang dalam penyelesaiannya, membutuhkan biaya persidangan yang tidak sedikit, dan lain sebagainya.⁵ Maka para pihak yang berselisih dapat memilih penyelesaian sengketa melalui jalur di luar pengadilan.

³ Agus Mulya Karsona, Hazar Kusmayanti, Dan Anita Afriana, "Peranan Disnakertrans Dalam Melakukan Mediasi Perselisihan Hubungan Industrial Di Masa Pandemi," *Adhaper: Jurnal Hukum Acara Perdata* 8, No. 1 (19 Februari 2022): 3, <https://doi.org/10.36913/jhaper.v8i1.167>.

⁴ Faisal Hernanda Putra Dan Purwono Sungkowo Raharjo, "Mediasi Hubungan Industrial Oleh Mediator Dinas Koperasi Dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali," *Jurnal Komunikasi Hukum (Jkh)* 8, No. 2 (2 Agustus 2022): 141, <https://doi.org/10.23887/jkh.v8i2.47860>.

⁵ "Peranan Disnakertrans Dalam Melakukan Mediasi Perselisihan Hubungan Industrial Di Masa Pandemi | Karsona | *Adhaper: Jurnal Hukum Acara Perdata*," 5, Diakses 5 Oktober 2023, <https://jhaper.org/index.php/jhaper/article/view/167>.

Dijelaskan pada Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, bahwa para pihak yang mengalami sengketa dapat melakukan penyelesaian sengketa melalui alternatif penyelesaian sengketa, yang mana prosedur yang digunakan adalah yang telah disepakati oleh kedua belah pihak, yaitu dapat dilakukan melalui konsultasi, negosiasi, mediasi, konsiliasi, atau penilaian ahli. Mediasi merupakan salah satu cara yang dapat digunakan oleh para pihak untuk melakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 4 ayat (1) Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 107 Tahun 2021 menyebutkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Jawa Timur merupakan pelaksana urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi di tingkat provinsi. Salah satu bidang di Disnakertrans Provinsi Jawa Timur adalah Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial yang disebutkan dalam Pasal 11 bahwa salah satu tugasnya adalah untuk melakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi di antara pengusaha dan pekerja maupun serikat pekerja melalui mediasi.

Mediasi merupakan salah satu bagian yang paling umum dan mudah dalam usaha untuk penyelesaian perselisihan, karena tidak memakan banyak waktu dan tidak memakan banyak biaya yang harus dikeluarkan. Mediasi

dapat dijadikan sebagai alternatif penyelesaian sengketa yang mempunyai peran penting dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.⁶

Menggunakan mediasi sebagai cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial memiliki banyak keuntungan, yaitu:⁷

1. Berlangsungnya mediasi berjalan dengan cepat.
2. Dalam melakukan mediasi, semua yang telah diucapkan para pihak, baik pihak pekerja maupun pengusaha bersifat rahasia, sehingga dapat dijaga kerahasiaannya.
3. Biaya yang dikeluarkan sedikit. Dalam melangsungkan mediasi, para pihak tidak diwajibkan untuk memakai pengacara, dan dapat melakukannya secara pribadi.
4. Bersifat *win-win solution*. Mediasi merupakan cara penyelesaian perselisihan yang memenangkan kedua belah pihak.

Tabel I.
Perselisihan yang telah Diselesaikan di Disnakertrans Provinsi Jawa Timur Tahun 2023

Perselisihan Industrial Hubungan		Perselisihan menghasilkan Perjanjian Bersama (PB)	Selesai Bersama	Perjanjian Selesai dengan Diberi Anjuran
Perselisihan Hak	Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja			
31 Kasus	29 Kasus	11 Kasus		49 Kasus

Sumber: Bidang HI Disnakertrans Provinsi Jawa Timur

⁶ Ahmad Julkipli Dan Imam Budi Santoso, "Peran Mediator Dalam Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi" 5 (T.T.): 259.

⁷ Achmad Ali, *Sosiologi Hukum: Kajian Empiris Terhadap Pengadilan* (Jakarta: Badan Penerbit IBLAM, 2004), 24–25.

Berdasarkan data di atas, maka dapat dilihat bahwa kasus selesai dengan diberikan anjuran lebih banyak dibandingkan dengan kasus selesai dengan kesepakatan sehingga melahirkan perjanjian bersama. Hal tersebut menandakan bahwa perselisihan yang terjadi belum menemukan kesepakatan dan dapat berlanjut ke Pengadilan Hubungan Industrial. Hal tersebut tentunya akan menambah panjang proses penyelesaian perselisihan dan semakin jauh dari terpenuhinya asas peradilan yang dilakukan dengan sederhana, cepat, dan biaya ringan.⁸

Selain itu, dalam pelaksanaan mediasi tidak selalu berjalan dengan mulus, ada saja hambatannya. Mulai dari para pihak yang tidak kooperatif, para pihak yang melakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial merupakan perwakilan dan bukan para pihaknya langsung, dan lain sebagainya.⁹

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, penulis akan menulis dan mengkaji lebih mendalam mengenai **“Efektivitas Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Perspektif Teori Efektivitas (Studi Kasus Di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur).**

⁸ “<https://Disnakertrans.Sanggau.Go.Id/Mediasi-Dalam-Penyelesaian-Perselisihan-Hubungan-Industrial/>,” T.T.

⁹ Suherman Toha, “Laporan Akhir Penelitian Hukum Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial,” T.T., 97.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana efektivitas mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur ditinjau dari perspektif teori efektivitas hukum?
2. Apa saja faktor pendukung dan penghambat mediasi dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang diharapkan untuk dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis efektivitas mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur ditinjau dari perspektif teori efektivitas hukum.
2. Untuk menganalisis apa saja faktor pendukung dan penghambat mediasi dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan untuk dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis bahwa penelitian ini dapat dijadikan sebagai pandangan atau gambaran tambahan dalam bidang keilmuan khususnya dalam bidang ketenagakerjaan atau perburuhan terkhususnya lagi dalam bidang hubungan industrial. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi mengenai peran mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan oleh mediator hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan pemikiran yang dapat dijadikan sebagai bahan penelitian yang akan dilaksanakan di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan referensi bagi pekerja apabila terjadi perselisihan hubungan industrial. Bagi pengusaha diharapkan dapat memperbaiki hubungan kerja dengan pekerja agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, produktif, dan sejahtera. Dan bagi Disnakertrans Provinsi Jawa Timur khususnya dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan masukan mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi.

E. Definisi Oprasional

1. Efektivitas

Dalam kamus besar bahasa indonesia, efektivitas berasal dari kata efektif yang berarti ada efeknya (akibatnya, pengaruhnya, kesamaannya, manfaatnya, dan membawa hasil, berhasil guna, mulai berlaku) dapat juga didefinisikan sebagai sesuatu yang memiliki pengaruh dan akibat yang ditimbulkan, manjur, membawa hasil, dan merupakan keberhasilan dari suatu usaha atau tindakan.¹⁰

2. Mediasi

Di sebutkan pada Pasal 1 angka 11 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bahwa mediasi adalah mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

3. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, penyelesaian berasal dari kata selesai yang dapat diartikan sebagai proses atau cara menyelesaikan (berakhir).¹¹ Penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah cara menyelesaikan atau mengakhirkan perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha

¹⁰ Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka Utama, 1989).

¹¹ Depdikbud, 801.

dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.¹²

4. Teori Efektivitas Hukum

Teori Efektivitas Hukum merupakan patokan mengenai sikap tindak atau perilaku yang pantas. Metode berpikir yang dipergunakan adalah metode deduktif-rasional, sehingga menimbulkan jalan pikiran yang dogmatis. Di lain pihak ada yang memandang hukum sebagai sikap tindak atau perilaku yang teratur. Metode berpikir yang digunakan adalah induktif-empiris, sehingga hukum itu dilihatnya sebagai tindak yang diulang-ulang dalam bentuk yang sama, yang mempunyai tujuan tertentu.¹³

5. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Jawa Timur merupakan unsur pelaksana urusan pemerintah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi, yang memiliki tugas untuk membantu Gubernur dalam hal pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan

¹² Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

¹³ Soerjono Soekanto, *Beberapa Permasalahan Hukum Dalam Kerangka Pembangunan Di Indonesia* (Jakarta: Universitas Indoneisa, 1976), 45.

pemerintah provinsi di bidang tenaga kerja dan transmigrasi serta tugas pembantuan.¹⁴

F. Sistematika Penulisan

Pada bab pertama, akan menguraikan mengenai beberapa sub bab yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

Pada bab kedua, akan menguraikan mengenai penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya untuk menjamin keorisinilan penelitian dan kerangka teori yang merupakan alat analisis dalam penelitian ini.

Pada bab ketiga, akan menguraikan mengenai metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam hal ini adalah menggunakan metode penelitian yuridis empiris yang di dalamnya akan menguraikan mengenai jenis penelitian, pendekatan penelitian, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis atau pengolahan data.

Pada bab keempat, akan menguraikan mengenai hasil dan pembahasan dari penelitian yang sudah dilakukan. Pada bab ini akan menjelaskan mengenai analisis data baik primer maupun sekunder untuk menjawab rumusan masalah yang sudah ditetapkan sebelumnya.

¹⁴ Pasal 2 Dan Pasal 4 Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 79 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Oraganisasi, Uraian Tugas Dan Fungsi Serta Tata Jerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.

Pada bab kelima, akan menguraikan mengenai kesimpulan dan saran dari penelitian yang sudah dilakukan. Pada kesimpulan akan membahas mengenai inti jawaban dari rumusan masalah yang sudah ditetapkan sebelumnya. Dan saran merupakan masukan atau usulan bagi para pihak yang memiliki kaitan dengan penelitian ini dan memiliki kewenangan terhadap penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian-penelitian yang berbentuk jurnal atau skripsi yang digunakan penulis sebagai referensi dan pembanding agar adanya kebaruan serta untuk mencegah adanya plagiarism. Penelitian-penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1. Penelitian oleh Zaeni Asyhadie, Rahmawati Kusuma. L, dan Hadi Adha, tahun 2022, berjudul *Efektivitas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Mediasi.***

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif. Penelitian ini membahas mengenai efektivita penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi di Dinas Tenaga Kerja Lombok Barat. Berdasarkan penelitian tersebut dapat dilihat bahwa mediasi telah berjalan efektif. Hal tersebut dapat dilihat dalam dua tahun terakhir terdapat dua puluh empat perselisihan, dan tiga belas diantaranya berhasil melakukan perjanjian bersama, enam perselisihan selesai dengan anjuran, dan lima sisanya masih dalam proses. Faktor yang mempengaruhi efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi adalah faktor hukum dan sikap mental mediator. Hambatan yang ditemui adalah adanya keterlambatan dari

pihak yang berselisih, dan juga pihak yang berselisih seringkali diwakilkan.¹⁵

Persamaan penelitian ini dengan penulis adalah sama-sama membahas mengenai efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi. Sedangkan perbedaannya adalah tempat dilakukannya penelitian. Penelitian ini dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Lombok Barat, sedangkan penulis dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. Selain itu, pembeda penelitian penulis dengan penelitian ini adalah pada penelitian penulis membahas mengenai faktor pendukung dan faktor penghambat jalannya mediasi sedangkan penelitian ini tidak.

2. Penelitian oleh Ana Sokhifatul Mufida, Meike Rizki Damayanti, dan Reda Prastyo, tahun 2018, berjudul *Efektivitas Mediasi Sebagai Upaya Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Pada CV. Anugrah Jaya Kab. Bangkalan)*.

Penelitian ini merupakan penelitian berbentuk deskriptif analitis. Penelitian ini membahas mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara Ika Oktaviani dengan CV. Anugrah Jaya. Permasalahan dalam perselisihan tersebut adalah mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja dan adanya penggelapan yang dilakukan oleh Ika Oktaviani. Proses mediasi berjalan efektif dan menghasilkan kata sepakat sehingga melahirkan

¹⁵ Zaeni Asyhadie, Rahmawati Kusuma, Dan Lalu Hadi Adha, "Efektivitas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Mediasi," *Unizar Law Review* 5, No. 2 (26 November 2022), <https://doi.org/10.36679/Ulr.V5i2.7>.

perjanjian bersama. Faktor yang menjadi pendorong efektifitas dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi adalah adanya itikad baik dari para pihak yang berselisih.¹⁶

Persamaan penelitian ini dengan penulis adalah sama-sama membahas mengenai efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi. Sedangkan perbedaannya adalah tempat dilakukannya penelitian. Penelitian ini dilakukan di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Bangkalan, sedangkan penulis dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.

3. Penelitian oleh Dwi Atmoko, tahun 2020, berjudul *Efektivitas Peran Hubungan Industrial Pada Perusahaan Go Public Ditinjau Dari UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.*

Penelitian ini berbentuk yuridis normatif. Penelitian ini membahas mengenai hubungan industrial memiliki peranan yang cukup vital dalam mengatasi berbagai perselisihan, termasuk juga perusahaan *go public*. Penyelesaian perselisihan secara efektif dapat dilakukan dengan cara pengaturan sistem perusahaan yang baik, yaitu dalam hal mengenai strategi pengaturannya yang dapat memajemen asset dan sumber daya dengan baik. Strategi yang dapat dilakukan adalah dengan cara penggabungan, peleburan, pengambil alihan, ataupun

¹⁶ Ana Sokhifatul Mufida, Meike Rizki Damayanti, Dan Reda Prastyo, "Efektivitas Mediasi Sebagai Upaya Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Pada Cv. Anugrah Jaya Kab. Bangkalan)," *Competence: Journal Of Management Studies* 12, No. 2 (2018), <https://doi.org/10.21107/Kompetensi.V12i2.4955>.

pemisahan. Peran perlindungan tenaga kerja dalam ranah hubungan industrial dapat dilaksanakan dengan adanya serikat pekerja.¹⁷

Persamaan penelitian ini dengan penulis adalah sama-sama membahas mengenai efektivitas. Sedangkan perbedaannya adalah dalam penelitian ini membahas mengenai efektivitas peran hubungan industrial pada perusahaan *go public*, sedangkan penulis membahas mengenai efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi.

4. Penelitian oleh Margareta Dany Ekawati dan Rahayu Subekti, tahun 2023, berjudul *Efektivitas Mediasi Terhadap Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Pada Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja*.

Penelitian ini merupakan penelitian hukum empiris dengan sifat penelitian deskriptif dan analitis. Penelitian ini membahas mengenai efektivitas mediasi terhadap perselisihan pemutusan hubungan kerja di Pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo. Pelaksanaan mediasi tersebut belum berjalan dengan efektif secara sempurna. Hal tersebut dipengaruhi karena masih kurang dalam pengimplementasian faktor hukum dan faktor kebudayaan. Selain itu, para pihak masih mengalami kendala untuk menyelesaikan mediasi dengan tenang. Dalam hal pelaksanaan mediasi, mediator masih menemui hambatan, seperti para pihak yang masih keras kepala dan

¹⁷ Dwi Atmoko, "Efektivitas Peran Hubungan Industrial Pada Perusahaan Go Public Ditinjau Dari Uu Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *Jurnal Hukum Sasana* 6, No. 2 (14 Desember 2020), <https://doi.org/10.31599/Sasana.V6i2.387>.

tetap mempertahankan pendapatnya masing-masing sehingga mengalami kendala untuk mencapai kesepakatan, para pihak kurang kooperatif dalam proses penyelesaian perselisihan sehingga memperpanjang waktu, serta adanya pandemi Covid-19 sehingga menyebabkan adanya penundaan mediasi.¹⁸

Persamaan penelitian ini dengan penulis adalah sama-sama membahas mengenai efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi. Sedangkan perbedaannya adalah tempat dilakukannya penelitian. Penelitian ini dilakukan di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo, sedangkan penulis dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.

5. Penelitian oleh Jazilatul Khoiriyah, tahun 2023, berjudul *Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Pemutusan Hubungan Kerja) Pada Masa Pandemi Covid-19: Studi Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik.*

Penelitian ini merupakan penelitian berbentuk yuridis empiris dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Penelitian ini membahas mengenai proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan melalui mediasi dan membahas mengenai proses mediasi yang dilakukan selama pandemi Covid-19 di disnaker

¹⁸ Margareta Dany Ekawati, "Efektivitas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Karena Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Mediator Pada Kantor Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo," 2023, <https://digilib.uns.ac.id/Dokumen/106773/Efektivitas-Penyelesaian-Perselisihan-Hubungan-Industrial-Karena-Pemutusan-Hubungan-Kerja-Oleh-Mediator-Pada-Kantor-Perindustrian-Dan-Tenaga-Kerja-Kabupaten-Sukoharjo>.

Kabupaten Gresik serta kebijakan yang dilakukan disnaker Kabupaten Gresik dalam menurunkan angka perselisihan hubungan industrial, yaitu dengan cara melakukan pengawasan dan pembinaan terhadap perusahaan-perusahaan di lingkungan wilayah kerja tersebut.¹⁹

Persamaan penelitian ini dengan dengan penulis adalah sama-sama meneliti mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian ini dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik, sedangkan penulis meneliti mengenai efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.

Tabel II.

Perbedaan dan Persamaan Penelitian

No.	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Zaeni Asyhadie, Rahmawati Kusuma, L. Hadi Adha, dengan judul Efektivitas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Mediasi , Jurnal <i>Unizar Law Review</i> , Vol. 5, No. 2, Tahun 2022.	Sama-sama membahas mengenai efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi.	Tempat dilakukannya penelitian berbeda. Penelitian terdahulu dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Lombok Barat, sedangkan penulis dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. Selain itu, pembeda penelitian penulis dengan penelitian ini adalah pada penelitian penulis membahas mengenai faktor pendukung dan

¹⁹ Jazilatul Khoiriyah, "Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Pemutusan Hubungan Kerja) Pada Masa," 2023.

			faktor penghambat jalannya mediasi sedangkan penelitian ini tidak.
2.	Ana Sokhifatul Mufida, Meike Rizki Damayanti, Reda Prastyo, dengan judul Efektivitas Mediasi Sebagai Upaya Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Pada CV. Anugrah Jaya Kab. Bangkalan) , Jurnal <i>Competence</i> , Vol. 12, No. 2, Tahun 2018.	Sama-sama membahas mengenai efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi.	Tempat dilakukannya penelitian berbeda. Penelitian terdahulu dilakukan di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Bangkalan, sedangkan penulis dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.
3.	Dwi Atmoko, dengan judul Efektivitas Peran Hubungan Industrial Pada Perusahaan Go Public Ditinjau Dari UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan , Jurnal Hukum Sasana, Vol. 6, No. 2, Tahun 2020.	Sama-sama membahas mengenai efektivitas.	Penelitian terdahulu membahas mengenai efektivitas peran hubungan industrial pada perusahaan <i>go public</i> , sedangkan penulis membahas mengenai efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi.
4.	Margareta Dany Ekawati, Rahayu Subekti, dengan judul Efektivitas Mediasi Terhadap Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Pada Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja , Jurnal Institutional Repository Universitas Sebelas Maret, Tahun 2023.	Sama-sama membahas mengenai efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi.	Tempat dilakukannya penelitian berbeda. Penelitian terdahulu dilakukan di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo, sedangkan penulis dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.
5.	Jazilatul Khoiriyah, dengan judul “Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Pemutusan Hubungan Kerja) Pada Masa Pandemi Covid-19: Studi Di Dinas	Sama-sama meneliti mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial	Penelitian terdahulu dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik, sedangkan penulis meneliti mengenai efektivitas penyelesaian

<p>Tenaga Kerja Kabupaten Gresik”, Skripsi Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Malang, Tahun 2023.</p>	<p>melalui mediasi.</p>	<p>perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.</p>
--	-------------------------	---

B. Kerangka Teori

Kerangka teori merupakan teori-teori yang dijadikan sebagai landasan dalam suatu penelitian.²⁰ Teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori efektivitas hukum Soerjono Soekanto, teori mediasi, dan teori hubungan industrial. Penggunaan ketiga teori tersebut merupakan sebagai landayan yang relevan dalam penelitian mengenai efektivitas mediasi di disnaker. Teori-teori tersebut dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menganalisis berbagai aspek terkait dengan efektivitas mediasi, baik dari segi hukum maupun dari segi pengimplementasiannya di disnaker.

1. Teori Efektivitas Hukum

Soerjono Soekanto, menyebutkan bahwa efektivitas hukum dapat diukur dari 5 faktor sebagai tolak ukurnya. Faktor-faktor tersebut adalah:

a. Faktor Hukum

Faktor hukum dalam hal ini merupakan peraturannya, yaitu undang-undang. Undang-undang secara materiel dapat diartikan sebagai suatu peraturan yang berbentuk tertulis yang diberlakukan secara umum dan digagas oleh pemerintah pusat maupun pemerintah daerah yang mempunyai wewenang yang sah. Undang-undang ini

²⁰ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Cet. 12 (Jakarta: Sinar Grafika, 2022), 79.

mencakup peraturan pusat yang sifatnya umum dan diberlakukan untuk seluruh warga negara atau golongan tertentu atau berlaku di sebagian wilayah negara. Undang-undang ini juga mencakup peraturan setempat yang sifatnya lebih khusus karena hanya berlaku di suatu tempat atau wilayah saja.²¹

b. Faktor Penegak Hukum

Penegakan hukum berkaitan dengan pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum (*law enforcement*). Bagian-bagian *law enforcement* itu adalah aparatur penegak hukum yang mampu memberikan kepastian, keadilan, dan kemanfaatan hukum secara proporsional. Aparatur penegak hukum melingkupi pengertian mengenai insitusi penegak hukum dan aparat penegak hukum, sedangkan aparat penegak hukum dalam arti sempit dimulai dari kepolisian, kejaksaan, kehakiman, penasehat hukum dan petugas sipil lembaga permasyarakatan. Ada tiga elemen penting mempengaruhi mekanisme bekerjanya aparat dan aparatur penegak hukum, antara lain:

1. Insitusi penegak hukum beserta berbagai perangkat sarana dan prasarana pendukung dan mekanisme kerja kelembagaannya;
2. Budaya kerja yang terkait dengan aparatnya, termasuk mengenai kesejahteraan aparatnya;

²¹ Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegak Hukum* (Jakarta: Pt. Rajagrafindo Persada, 1983), 11.

3. Dan perangkat peraturan yang mendukung baik kinerja kelembagaannya maupun yang mengatur materi hukum yang dijadikan standar kerja, baik hukum materilnya maupun hukum acaranya.

c. Faktor Sarana atau Fasilitas

Sarana dan prasarana yang dimaksud adalah prasarana atau fasilitas yang digunakan sebagai alat untuk mencapai efektivitas hukum. Sehubungan dengan sarana dan prasarana yang dikatakan dengan istilah fasilitas ini, Soerjono Soekanto memprediksi patokan efektivitas elemen-elemen tertentu dari prasarana. Prasarana tersebut harus secara jelas memang menjadi bagian yang memberikan kontribusi untuk kelancaran tugastugas aparat di tempat atau lokasi kerjanya. Adapun elemen-elemen tersebut adalah:²²

1. Prasarana yang telah ada apakah telah terpelihara dengan baik.
2. Prasarana yang belum ada perlu diadakan dengan memperhitungkan angka waktu pengadaannya.
3. Prasarana yang kurang perlu segera dilengkapi.
4. Prasarana yang rusak perlu segera diperbaiki.
5. Prasarana yang macet perlu segera dilancarkan fungsinya.
6. Prasarana yang mengalami kemunduran fungsi perlu ditingkatkan lagi fungsinya.

²² Soerjono Soekanto, *Penegakan Hukum* (Bandung: Bina Cipta, 1983), 82.

d. Faktor Masyarakat

Penegak hukum bertujuan untuk mencapai kedamaian dalam masyarakat. Masyarakat mempunyai pendapat-pendapat tertentu mengenai hukum. Artinya, efektivitas hukum juga bergantung pada kemauan dan kesadaran hukum masyarakat. Kesadaran yang rendah dari masyarakat akan mempersulit penegak hukum, adapun langkah yang bisa dilakukan adalah sosialisasi dengan melibatkan lapisan-lapisan sosial, pemegang kekuasaan dan penegak hukum itu sendiri. Perumusan hukum juga harus memerhatikan hubungan antara perubahan-perubahan sosial dengan hukum yang pada akhirnya hukum bisa efektif sebagai sarana pengatur perilaku masyarakat.²³

e. Faktor Kebudayaan

Faktor kebudayaan yang sebenarnya bersatu padu dengan faktor masyarakat sengaja dibedakan. Karena di dalam pembahasannya diketengahkan. Masalah sistem nilai-nilai yang menjadi inti dari kebudayaan spiritual atau non-material. Hal ini dibedakan sebab sebagai suatu sistem (atau subsistem dari sistem kemasyarakatan), maka hukum mencakup, struktur, substansi, dan kebudayaan. Struktur mencakup wadah atau bentuk dari sistem tersebut umpamanya, menyangkup tatanan lembaga-lembaga hukum formal, hukum antara

²³ Soekanto, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegak Hukum*, 45.

lembaga-lembaga tersebut, hak-hak dan kewajiban-kewajiban, dan seterusnya.²⁴

Hukum mempunyai pengaruh langsung atau pengaruh yang tidak langsung didalam mendorong terjadinya perubahan sosial. Cara-cara untuk memengaruhi masyarakat dengan sistem yang teratur dan direncanakan terlebih dahulu dinamakan *social engineering* atau *social planning*. Agar hukum benar-benar dapat memengaruhi perlakuan masyarakat, maka hukum harus disebar luaskan, sehingga melembaga dalam masyarakat. Adanya alat-alat komunikasi tertentu merupakan salah satu syarat bagi penyebaran serta pelembagaan hukum. Komunikasi hukum tersebut dapat dilakukan secara formal yaitu, melalui suatu tata cara yang terorganisasi dengan resmi.²⁵

Selain menggunakan teori efektivitas hukum Soerjono Soekanto, penulis menggunakan indikator lain untuk mengukur efektifitas hukum, yaitu menggunakan asas peradilan sederhana, cepat, dan biaya ringan. Asas tersebut tertuang dalam Pasal 2 ayat (4) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman.

Asas sederhana, cepat, dan biaya ringan ini bersumber dari fakta di lapangan yang menyebutkan bahwa dalam proses penyelesaian perselisihan dimana para pihak mencari keadilan. Para pihak

²⁴ Soekanto, 59.

²⁵ Soerjono Soekanto, *Kesadaran Hukum Dan Kepatuhan Hukum* (Jakarta, 1982), 115.

mengharapkan proses tersebut akan dapat dilakukan secara sederhana, berjalan secara cepat, dan tidak memakan banyak biaya. Namun dalam praktiknya, Masyarakat, terutama para pihak yang terlibat merasa proses penyelesaian perselisihan tersebut masih kurang efektif,

Melakukan penyelesaian perselisihan secara sederhana dapat diartikan bahwa dalam proses penyelesaian tersebut dilakukan secara mudah, tidak berbelit-belit, dan mudah untuk dipahami oleh para pihak yang berselisih. Proses penyelesaian yang sudah sederhana jangan dipersulit oleh hakim maupun pihak yang berkepentingan lainnya hanya karena alasan pribadi sehingga membuat pemeriksaan mundur dan menjadi rumit.²⁶

Penyelesaian perselisihan secara cepat dapat diartikan bahwa hakim dalam melakukan pemeriksaan perkara harus dilakukan dengan cepat, maksudnya apabila bukti-bukti dan saksi-saksi sudah terkumpul dan dapat dipertanggungjawabkan, maka hakim dapat untuk segera memberikan keputusan, jangan memperpanjang waktu dan mengulur-ulur kesempatan.²⁷

Penyelesaian perselisihan dapat dilakukan dengan biaya ringan dapat diartikan bahwa dalam melakukan proses penyelesaian perselisihan para pihak yang mencari keadilan mempunyai kesempatan yang sama tanpa pengecualian. Biaya ringan dapat diartikan bahwa

²⁶ M. Yahya Harahap, *Kedudukan Kewenangan dan Acara Peradilan Agama (Undang-Undang No. 7 Tahun 1989)* (Jakarta: Sinar Grafika, 2003), 71.

²⁷ Sarwono, *Hukum Acara Perdata Teori dan Praktik* (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), 24.

biaya yang diperlukan merupakan biaya yang dibutuhkan secara nyata untuk proses penyelesaian perselisihan. Biaya yang dikeluarkan tersebut harus jelas dan transparan.²⁸

2. Teori Mediasi

Secara etimologis, kata mediasi berasal dari bahasa Latin *mediare*, yang berarti "di antara". " Makna ini mengacu pada peran yang dimainkan oleh pihak ketiga sebagai penengah dalam menjalankan fungsinya untuk menengahi dan menyelesaikan perselisihan antara para pihak. Menjadi penengah juga berarti bahwa seorang mediator harus bersikap netral dan tidak memihak dalam menyelesaikan sengketa. Mediator harus dapat secara adil dan setara mewakili kepentingan para pihak yang bersengketa untuk meningkatkan kepercayaan mereka.²⁹

Kamus Besar Bahasa Indonesia memberikan arti kata "mediasi" sebagai proses yang melibatkan pihak ketiga sebagai penasihat dalam penyelesaian sengketa. Definisi ini mencakup tiga elemen penting. Pertama, mediasi adalah proses penyelesaian perselisihan dan sengketa antara dua pihak atau lebih. Kedua, pihak-pihak yang terlibat dalam penyelesaian sengketa adalah pihak-pihak selain para pihak yang bersengketa. Ketiga, pihak-pihak yang terlibat dalam penyelesaian

²⁸ Sidik Sunaryo, *Kapita Selekta Sistem Peradilan Pidana* (Malang: UMM Press, 2005), 53.

²⁹ Syahrizal, Agustina Arida, Dan Luthfi Aunie, *Mediasi Dalam Perspektif Hukum Syariah, Hukum Adat & Hukum Nasional*, Cet. 1 (Jakarta: Kerja Sama Canadian International Development Agency ... [Et Al.], 2009), 1-2.

sengketa bertindak sebagai penasihat dan tidak memiliki kewenangan untuk mengambil keputusan.³⁰

Secara etimologis, mediasi menekankan pada kehadiran pihak ketiga yang mempertemukan pihak-pihak yang berselisih dan menyelesaikan perselisihan. Mediator bertindak sebagai perantara yang netral di antara para pihak yang bersengketa dan berusaha mencapai serangkaian kesepakatan untuk mencapai hasil yang memuaskan para pihak yang bersengketa.³¹

Laurence Bolle menyebutkan bahwa “*mediation is a decision-making process in which the parties are assisted by a mediator; the mediator attempt to improve the process of decision making and to assist the parties the reach an out come to which of them can assent.*”³² Menurut Laurence Belle, Mediasi adalah proses pengambilan keputusan di mana para pihak dibantu oleh seorang mediator; mediator berusaha memperbaiki proses pengambilan keputusan dan membantu para pihak untuk mencapai hasil yang dapat diterima oleh para pihak.

Sedangkan J. Folberg dan A. Taylor memberikan definisi mediasi sebagai “*the process by which the participants, together with the assistance of a neutral persons, systematically isolate dispute in order to develop options, consider alternative, and reach consensual*

³⁰ Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan Dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan, 1988), 569.

³¹ Syahrizal, Arida, Dan Aunie, *Mediasi Dalam Perspektif Hukum Syariah, Hukum Adat & Hukum Nasional*, 3.

³² Laurence Bolle, *Mediaton: Principles, Process, And Practice* (New York, 1996), 1.

*settlement that will accommodate their needs.*³³ J. Folberg dan A. Taylor mendefinisikan mediasi sebagai proses di mana para peserta, bersama dengan bantuan pihak netral, secara sistematis mengisolasi perselisihan untuk mengembangkan pilihan-pilihan, mempertimbangkan alternatif, dan mencapai penyelesaian konsensus yang akan mengakomodasi kebutuhan mereka.

Mengenai mediator dan tata cara kerja mediasi diatur secara tersendiri di dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi.

Bila dipandang dari sudut pandang hukum Islam, dalam Islam selalu menekankan pada perdamaian apabila terjadi perselisihan. Dalam Islam, mediasi dapat disamakan dengan *tahkim*. *Tahkim* secara Bahasa berasal dari kata *hukum* yang mempunyai pengertian hukum. *Tahkim* dapat diartikan sebagai membuat seseorang menjadi juru hukum atau dapat disebut sebagai *hakam*.³⁴ Sedangkan secara istilah, *tahkim* dapat didefinisikan sebagai masuknya orang ketiga dalam sebuah perselisihan, yang mana orang ketiga tersebut merupakan seseorang yang mereka ridhoi untuk membantu menyelesaikan perselisihan mereka.³⁵

³³ J Folberg Dan A Taylor, *Mediation: A Comprehensive Guide To Resolving Conflict Without Litigation* (Cambridge: Cambridge University Press, 1984), 7.

³⁴ Al-Allamah Ibnu Mandzhur, *Lisan Al-Arab*, vol. Jilid II (Kairo: Dar al-Hadits, 2003), 541.

³⁵ Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam* (Jakarta: Sinar Grafika, 2000), 186.

Wahbah az-Zuhaili menyebutkan bahwa *tahkim* merupakan pelimpahan keputusan hukum yang diberikan oleh para pihak yang memiliki perselisihan kepada pihak ketiga untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi pada para pihak yang sesuai dan tidak menyimpang dari hukum syara'.³⁶ Menurut *Majallah al-Ahkam al-Adliyyah*, mendefinisikan *tahkim* sebagai penunjukan seseorang (pihak ketiga) sebagai jutu hukum yang dilakukan oleh para pihak yang memiliki perselisihan dengan rasa suka rela untuk menyelesaikan perselisihannya. Juru hukum tersebut bernama *hakam* atau *muhakkam*.³⁷

Berdasarkan pengertian-pengertian yang telah dikemukakan oleh para ahli hukum Islam maka dapat ditarik kesimpulannya bahwa *tahkim* merupakan suatu bentuk penyelesaian perselisihan yang tidak melalui peradilan dengan memasukan seorang *hakam*.³⁸ Apabila disamakan dengan proses mediasi, *tahkim* memiliki kesamaan yang sangat besar yaitu sama-sama dipimpin oleh seorang mediator atau *hakam*, dan sama-sama penyelesaian perselisihan di luar pengadilan. Perbedaannya hanya terdapat pada *tahkim* menggunakan hukum syara' sedangkan mediasi menggunakan hukum positif yang berlaku di Indonesia.

³⁶ Wahbah az-Zuhaili, *al-Fiqh al-Islami wa Adillatuh* (Beirut: Dar al-Fikr, 2003), 365.

³⁷ Al-Majallah al-'Adliyah Pasal 1790

³⁸ Muhammed Al-Babaruti, *al-Inayah Syarh al-Hidayah*, vol. Juz X, t.t., 295.

Dasar hukum *tahkim* terdapat dalam beberapa ayat di Al-Qur'an, seperti dalam QS. An-Nisa ayat 35, yang artinya “*Dan jika kamu khawatirkan ada persengketaan antara keduanya, maka kirimlah seorang hakam dari keluarga laki-laki dan seorang hakam dari keluarga perempuan. Jika kedua orang hakam itu bermaksud mengadakan perbaikan, niscaya Allah memberi taufik kepada suami-istri itu. Sesungguhnya Allah maha mengetahui lagi maha mengenal*” (QS. An-Nisâ ayat 35).

Selain itu terdapat juga dalam QS. Al-Hujarat ayat 9 dan ayat 10 dan hadis-hadis lainnya.

3. Teori Hubungan Industrial

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan definisi mengenai hubungan industrial yang tercantum dalam Pasal 1 angka 16 bahwa hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terjadi antara pengusaha, pekerja/ buruh, dan unsur pemerintah, dalam proses produksi barang dan/ atau jasa, yang berdasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Fossum mendeskripsikan hubungan industrial sebagai “*Labor relations is the set of processes and activities that unions and employers develop and use to clarify, manage, reduce, and resolve conflicts between employees and their representatives while accommodating the various goals of each Federal and state laws and*

regulations define and shape the rights and responsibilities of employers and unions in the conduct of employee representation and collective bargaining. These laws and regulations are ultimately the product of the culture and experiences of the society to which they apply”³⁹.

Apabila diterjemahkan secara bebas maka hubungan industrial dapat diartikan sebagai serangkaian proses dan aktivitas yang dikembangkan dan digunakan oleh serikat pekerja dan pemberi kerja untuk memperjelas, mengelola, mengurangi, dan menyelesaikan konflik antara pekerja dan perwakilan mereka sambil mengakomodasi berbagai tujuan dari setiap undang-undang dan peraturan federal dan negara bagian yang mendefinisikan dan membentuk hak-hak serta tanggung jawab pemberi kerja dan serikat pekerja dalam pelaksanaan representasi karyawan dan perundingan bersama. Undang-undang dan peraturan ini pada akhirnya merupakan produk dari budaya dan pengalaman masyarakat di mana undang-undang dan peraturan tersebut berlaku.

Dalam pembahasan mengenai hubungan industrial, maka tidak akan terlepas dari pihak-pihak yang memiliki kepentingan dalam hubungan tersebut. Pihak-pihak tersebut adalah pekerja, pengusaha, dan organisasi mereka yaitu organisasi buruh atau pekerja yang disebut

³⁹ John A. Fossum, *Labor Relations: Development, Structure, Process*, 9th Ed (Boston: McGraw-Hill, 2006), 1.

dengan serikat pekerja dan organisasi pengusaha yang disebut APINDO.⁴⁰

a. Pekerja (Buruh/ *Labour*)

Secara umum, pekerja dapat didefinisikan sebagai seseorang yang bekerja untuk orang lain yang kemudian menerima upah untuk melakukan pekerjaan di dalam sebuah perusahaan. Saat ini, istilah pekerja sudah jarang digunakan dan digantikan dengan istilah karyawan. Istilah pekerja sangat luas dan mencakup semua orang yang bekerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.⁴¹

b. Pengusaha

Mengenai pengusaha telah dijelaskan dalam Pasal 1 angka 5 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003, yang menyebutkan bahwa pengusaha dapat berupa individu, kelompok, ataupun badan hukum yang menjalankan perusahaan, baik perusahaan tersebut miliknya pribadi maupun perusahaan yang bukan miliknya pribadi, maupun yang mewakili perusahaan yang memiliki kedudukan di luar wilayah Indonesia. Secara umum, pengusaha dapat diartikan sebagai individu, kelompok, ataupun badan hukum yang mempekerjakan pekerja dengan balasan

⁴⁰ John Suprihanto, *Hubungan Industrial Sebuah Pengantar* (Yogyakarta: Bpfe-Yogyakarta, 2002), 29.

⁴¹ John Suprihanto, *Hubungan Industrial Sebuah Pengantar* (Yogyakarta: Bpfe-Yogyakarta, 2002), 29.

memberi upah atau imbalan kepada pekerja yang telah melaksanakan tugasnya.⁴²

c. Serikat Pekerja

Serikat pekerja merupakan suatu organisasi yang didirikan dari, oleh, dan untuk pekerja, yang memiliki sifat bebas, demokratis, mandiri, terbuka, dan dapat memperjuangkan pekerja dalam hal melindungi kepentingan dan haknya, serta tujuan utamanya adalah agar dapat meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja itu sendiri dan keluarganya.⁴³

d. Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO)

APINDO merupakan organisasi dari para pengusaha yang memiliki tujuan untuk dapat lebih dekat untuk mewujudkan kesejahteraan social dalam bidang usaha, yang dibarengi dengan kerjasama yang baik dengan pengusaha, pekerja, dan pemerintah. APINDO berbentuk badan hukum yang memiliki sifat demokratis yang berkecimpung dalam bidang hubungan industrial.⁴⁴

⁴² Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cet. 1 (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), 39.

⁴³ Wijayanti, 86–87.

⁴⁴ Suprihanto, *Hubungan Industrial Sebuah Pengantar*, 31–32.

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian dalam sebuah penelitian hukum berisi mengenai uraian tentang tata cara dari suatu penelitian hukum tersebut harus dilakukan.⁴⁵

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis empiris. Penelitian yuridis empiris merupakan penelitian hukum yang dilakukan dengan melihat fakta yang terjadi di lapangan yang selanjutnya dianalisis dengan menggunakan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁴⁶ Dengan menggunakan metode penelitian yuridis empiris, penulis ingin meneliti hukum dan berjalannya di masyarakat terkait mediasi apakah mediasi dapat berjalan efektif atau tidak dalam mengatasi perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.

B. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan konsep (*conceptual approach*). Pendekatan konsep merupakan pendekatan melalui unsur-unsur abstrak yang mewakili kelas-kelas fenomena dalam suatu bidang studi yang kadang kala menunjuk pada hal-hal universal yang

⁴⁵ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Cet. 2 (Jakarta: Sinar Grafika, 1996), 17.

⁴⁶ Ali, *Metode Penelitian Hukum*, 30.

diabstraksikan dari hal-hal yang partikular.⁴⁷ Konsep yang digunakan adalah teori efektivitas hukum Soerjono Soekanto. Teori efektivitas hukum Soerjono Soekanto dijadikan sebagai tolak ukur mengenai mediasi yang dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.

C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan lokasi atau tempat di mana situasi social tersebut akan diteliti.⁴⁸ Dalam penelitian ini, penulis menggunakan lokasi pada Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial, yang merupakan salah satu bidang yang terdapat di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur yang memiliki Alamat di Jl. Dukuh Menanggal No.124-126, Dukuh Menanggal, Kec. Gayungan, Kota Surabaya, Jawa Timur 60234.

D. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penyusunan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya baik melalui wawancara, observasi, maupun laporan dalam bentuk dokumen tidak resmi yang kemudian diolah oleh peneliti.⁴⁹ Dalam penelitian ini, sumber data primer berupa data yang

⁴⁷ Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif* (Malang: Bayumedia Publishing, 2006), 308.

⁴⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), 399.

⁴⁹ Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Hukum*, Cet. 2 (Bandung: Cv. Mandar Maju, 2016), 86.

diperoleh dari hasil wawancara, observasi yang diperoleh dari mediator dan para pihak (pekerja dan pengusaha) yang menjalani mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian, hasil penelitian dalam bentuk laporan, skripsi, tesis, disertasi, dan peraturan perundang-undangan yang memiliki keterkaitan dengan penelitian.⁵⁰

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan Upaya yang dilakukan untuk mendapatkan data, dan juga merupakan tata cara yang umum dalam melakukan sebuah penelitian agar lebih tertata secara sistematis.⁵¹

1. Wawancara

Wawancara dilakukan oleh peneliti dengan subjek penelitian secara mendalam mengenai permasalahan yang ditentukan dalam penelitian yang selanjutnya hasil data tersebut akan dijadikan sebagai data primer.⁵² Teknik wawancara yang digunakan adalah wawancara terstruktur yang mana sebelum melakukan wawancara sudah dipersiapkan mengenai daftar pertanyaan yang akan ditanyakan.⁵³

Dalam penelitian ini penulis melakukan tanya jawab secara langsung

⁵⁰ Nasution, 86.

⁵¹ Nasution, 166.

⁵² Muhammad Abdulkadir, *Hukum Dan Penelitian Hukum* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004), 86–87.

⁵³ Burhan Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Rineka Cipta, 1996), 96.

dengan mediator dan para pihak (pekerja dan pengusaha) yang menjalani mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang dapat berupa data tertulis maupun gambar. Data tertulis atau gambar yang memiliki keterkaitan dengan masalah penelitian berbentuk dokumen resmi, buku, jurnal, arsip, dokumen pribadi, maupun foto yang memiliki keterkaitan dengan permasalahan penelitian.⁵⁴

F. Metode Pengelolaan Data

Metode pengelolaan data merupakan upaya yang dilakukan dalam mengelola data yang sudah didapat sebelumnya.⁵⁵ Metode yang digunakan dalam pengelolaan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:⁵⁶

1. Pemeriksaan data

Memeriksa kembali data-data yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi guna pembuktian kebenaran data yang dapat dipertanggung jawabkan nantinya.

2. Klasifikasi

Memilah data yang diperoleh dari narasumber dan disesuaikan dengan kebutuhan penelitian.

⁵⁴ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, T.T., 23.

⁵⁵ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, 72.

⁵⁶ Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum*, 66.

3. Verifikasi

Verifikasi adalah upaya melakukan pemeriksaan kembali data yang sudah terkumpul terhadap kenyataan yang ada di lapangan guna memperoleh keabsahan data.

4. Analisis

Analisis adalah proses mencari dan mengumpulkan informasi secara sistematis dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi.

5. Kesimpulan

Peneliti mempersempit pernyataan di atas dengan memaparkan materi dalam kalimat yang teratur, konsisten, logis, tidak tumpang tindih dan mengesankan untuk memudahkan pembaca memahami dan menginterpretasikan data.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Efektivitas Mediasi dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur Ditinjau dari Perspektif Teori Efektivitas Hukum

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi atau biasa disingkat menjadi Disnakertrans Provinsi Jawa Timur memiliki tugas untuk membantu gubernur dalam melaksanakan kegiatan pemerintahan yang merupakan kewenangan pemerintah provinsi pada bidang tenaga kerja dan transmigrasi serta tugas pembantuan. Berdasarkan Pasal 4 Peraturan Gubernur Nomor 107 Tahun 2021, Disnakertrans Provinsi Jawa Timur mempunyai lima tugas utama, yaitu dalam perumusan kebijakan yang berhubungan dengan tenaga kerja dan transmigrasi, penerapan kebijakan yang berkaitan dengan tenaga kerja dan transmigrasi, melakukan evaluasi dan pelaporan yang memiliki keterkaitan dengan tenaga kerja dan transmigrasi, melakukan administrasi dinas yang memiliki keterkaitan dengan tenaga kerja dan transmigrasi, dan melaksanakan fungsi lain yang diserahkan gubernur yang memiliki keterkaitan dengan tugas dan fungsinya.

Berdasarkan Pasal 3 Pergub Jawa Timur Nomor 107 Tahun 2021, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur memiliki susunan yang terdiri atas Sekertariat, Bidang Pelatihan dan Produktivitas, Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja, Bidang Hubungan Industrial

dan Jaminan Sosial, Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Bidang Transmigrasi, UPT atau Unit Pelaksana Teknis Dinas, dan Kelompok Jabatan Fungsional.

Disnakertrans Provinsi Jawa Timur merupakan instansi yang bertanggung jawab terhadap ketenagakerjaan dan transmigrasi di Provinsi Jawa Timur. Disnakertrans Provinsi Jawa Timur di dalamnya terdapat beberapa bidang, salah satunya adalah bidang Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial mempunyai mempunyai tugas merumuskan dan melakukan program kegiatan, melakukan penetapan pedoman pembinaan hubungan industrial dan syarat kerja, melangsungkan fasilitasi hubungan industrial dan pengembangan kelembagaan, serta mengembangkan sistem hubungan industrial, syarat kerja, pengupahan, jaminan sosial kesejahteraan pekerja, dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Disebutkan dalam Pasal 12 ayat (2) Permenaker Nomor 17 Tahun 2014, bahwa mediator yang bertempat di Dinas Provinsi, memiliki kewenangan untuk melaksanakan mediasi terhadap perselisihan hubungan industrial yang terjadi di lebih dari satu kabupaten atau kota dalam satu provinsi, ataupun melaksanakan mediasi terhadap perselisihan yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha yang merupakan pelimpahan dari Kementrian atau Dinas Kabupaten atau Kota.

“Perselisihan yang ditangani provinsi misalnya dalam satu perusahaan mempunyai beberapa cabang di beberapa kabupaten/ kota dalam satu

*provinsi. Terjadi permasalahan (yang sama) diberbagai wilayah cabangnya maka masuk kewenangan provinsi”.*⁵⁷

Disnakertrans Provinsi Jawa Timur menangani perselisihan hubungan industrial yang terjadi di beberapa kota atau kabupaten yang masi termasuk dalam wilayah Provinsi Jawa Timur. Namun dalam mengajukan surat pengaduan, terkadang pihak baik pekerja maupun pengusaha masih bingung untuk mengajukannya ke Dinas Kabupaten atau Kota atau Dinas Provinsi. Namun di Disnakertrans Provinsi Jawa Timur sendiri selalu menerima semua surat pengaduan yang telah diajukan. Selama Disnakertrans Provinsi Jawa Timur masih bisa menyelesaikannya. Namun apabila sudah dilakukan penyelesaian namun tak kunjung mendapatkan kesepakatan, maka akan dikembalikan wewenangnya ke Dinas Kabupaten atau Kota.

Perselisihan hubungan indusrtrial merupakan terjadinya perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antar pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau gabungan pekerja. Pada Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menyebutkan bahwa perselisihan hubungan indusrtrial terbagi menjadi empat jenis, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan.

Perselisihan hak merupakan perselisihan yang diakibatkan karena tidak terpenuhinya hak, yang diakibatkan oleh adanya perbedaan pandangan terhadap perjanjian kerja maupun peraturan yang berlaku. Perselisihan

⁵⁷ Endang Purwati, wawancara, (Surabaya, 9 Januari 2024)

kepentingan merupakan perselisihan yang diakibatkan karena tidak tercapainya kesamaan pemikiran mengenai pembentukan atau perubahan yang terdapat di dalam perjanjian kerja maupun peraturan perusahaan ataupun perjanjian kerja bersama. Perselisihan pemutusan hubungan kerja merupakan perselisihan yang diakibatkan karena tidak tercapainya kesamaan pendapat mengenai pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Perselisihan antar serikat pekerja merupakan perselisihan yang diakibatkan karena tidak adanya kesesuaian pemahaman mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat pekerjaan.

Dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, disebutkan bahwa dalam hal terjadinya perselisihan hubungan industrial, hal pertama yang harus dilakukan adalah dengan melakukan perundingan bipartit. Perundingan bipartit merupakan perundingan yang dilakukan oleh pekerja dan pengusaha untuk memusyawarahkan permasalahannya secara mufakat.⁵⁸ Disebutkan pada Pasal 4 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 31 Tahun 2008, bahwa penyelesaian secara bipartit dapat dianggap selesai dan para pihak sudah mendapat kesepakatan walaupun kurang dari 30 hari. Dan apabila proses bipartite sudah menyentuh 30 hari, maka perundingan bipartite tetap dapat dilanjutkan apabila para pihak bersepakat. Namun apabila dalam jangka waktu tersebut para pihak belum mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

⁵⁸ Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, 185.

Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak dapat mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang memiliki kewenangan pada bidang ketenagakerjaan setempat dengan dilampirkannya bukti bahwa para pihak telah mengupayakan penyelesaian melalui perundingan bipartit namun tidak mencapai kesepakatan. Instansi yang telah menerima pencatatan dari salah satu pihak atau kedua belah pihak diwajibkan untuk menawarkan kepada para pihak untuk memberikan kesepakatan terkait pemilihan penyelesaiannya. Penyelesaian tersebut dapat melalui mediasi, konsiliasi, atau arbitrase. Apabila para pihak tidak menentukan pilihannya terkait metode penyelesaian perselisihannya, maka instansi akan langsung menyerahkan perselisihan tersebut kepada mediator maka secara tidak langsung penyelesaiannya akan menggunakan metode mediasi.

Penyelesaian perselisihan dengan cara mediasi juga sudah dikenal dalam agama Islam. Dalam Islam, diajarkan bahwa para pihak yang berselisih lebih baik untuk melakukan perdamaian. Perdamaian tersebut dilakukan oleh para pihak dengan melakukan musyawarah agar mencapai mufakat sehingga perselisihan yang terjadi menjadi terselesaikan. Dalam Islam, mediasi dapat disamakan dengan *tahkim*.⁵⁹

⁵⁹ Mutholib Mutholib, Liky Faizal, dan H. Muhammad Zaki, "Analisis Hukum Islam Terhadap Pelaksanaan Mediasi Perkara Perceraian di Pengadilan Agama Gedong Tataan dan Pengadilan Agama Pringsewu Lampung," *AL-MANHAJ: Jurnal Hukum dan Pranata Sosial Islam* 4, no. 1 (30 Juni 2022): 89, <https://doi.org/10.37680/almanhaj.v4i1.1544>.

Dalam *tahkim* terdapat beberapa unsur di dalamnya, yaitu adanya pihak-pihak yang berselisih, telah dilakukan kesepakatan oleh para pihak untuk melakukan penyelesaian perselisihannya melalui *tahkim*, adanya *hakam* atau mediator yang menjadi orang ketiga yang bersifat netral dan sebagai penengah untuk membantuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi.⁶⁰

Penyelesaian perselisihan yang dilakukan dengan cara mediasi sejalan dengan pelaksanaan *tahkim* dalam hukum Islam. Maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan mediasi sesuai dengan hukum Islam selama tidak melanggar syara'. Berdasarkan hal tersebut, maka pelaksanaan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus dimaksimalkan untuk mencapai kesepakatan dengan damai. Karena penyelesaian perselisihan yang dilakukan dengan damai dan memberikan *win-win solution* merupakan penyelesaian yang memiliki nilai kemaslahatan yang tinggi dibandingkan dengan penyelesaian perselisihan yang dilakukan melalui litigasi.⁶¹

Mediasi merupakan salah satu bagian yang paling umum dan mudah dalam usaha untuk penyelesaian perselisihan, tidak memakan banyak waktu dan tidak memakan banyak biaya yang harus dikeluarkan.⁶² Mediasi dilakukan oleh parah pihak yang berselisih dengan mediator yang bersifat netral. Dalam melakukan tugasnya, mediator memiliki kewajiban, disebutkan dalam Pasal 9

⁶⁰ Ahmed Shoim El Amin, "Konsep Mediasi Dalam Hukum Islam," *Al-Munqidz : Jurnal Kajian Keislaman* 2, no. 2 (2013): 27, <https://doi.org/10.52802/amk.v2i2.32>.

⁶¹ Wirhanuddin Wirhanuddin, "Mediasi Perspektif Hukum Islam : Studi Kasus di Wilayah Pengadilan Tinggi Agama Makassar," *Jurnal Diskursus Islam* 1, no. 2 (29 Agustus 2013): 244, <https://doi.org/10.24252/jdi.v1i2.6626>.

⁶² Julkipli Dan Santoso, "Peran Mediator Dalam Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi," 259.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014, menyebutkan bahwa mediator memiliki kewajiban, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk meminta pekerja dan pengusaha yang berselisih untuk melakukan perundingan sebelum dilakukannya proses mediasi;
2. Untuk mengundang para pihak yang berselisih;
3. Untuk mengomandoi dan mengatur proses sidang mediasi;
4. Untuk mendukung pekerja dan pengusaha yang berselisih untuk mencapai kesepakatan agar dapat membuat perjanjian bersama;
5. Untuk menyusun anjuran yang berbentuk tertulis, apabila para pihak tidak mencapai kesepakatan;
6. Untuk Menyusun risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
7. Untuk dapat menjaga keterangan yang telah diperoleh karena bersifat rahasia;
8. Untuk menyusun laporan yang didapatkan dari penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang kemudian dilaporkan kepada Direktur Jenderal atau Kepala Dinas Provinsi atau Kepala Dinas Kabupaten/ Kota yang berwenang; dan
9. Untuk menyusun hasil yang didapatkan dari penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam buku registrasi perselisihan hubungan industrial.

Selain itu, dilanjutkan pada Pasal 9 disebutkan bahwa mediator memiliki kewenangan sebagai berikut:

1. Untuk membuat pekerja dan pengusaha yang berselisih untuk memberikan keterangan secara lisan dan tertulis;
2. Untuk meminta dokumen atau surat-surat yang memiliki keterkaitan dengan perselisihan dari para pihak;
3. Untuk mendatangkan saksi atau saksi ahli pada saat proses mediasi apabila hal tersebut diperlukan;
4. Untuk mendapatkan dokumen atau surat-surat yang bersifat perlu dari Dinas Provinsi atau Dinas Kabupaten/ Kota atau lembaga terkait; dan
5. Untuk memberikan penolakan apabila ada pihak yang berselisih menggunakan kuasa namun tidak mempunyai surat kuasa khusus.

Selain kewenangan yang telah disebutkan di atas, mediator juga memiliki wewenang ketika para pihak atau perwakilannya, apabila ada indikasi bahwa akan menghambat jalannya mediasi. disebutkan juga bahwa mediator dapat memanggil para pihak untuk melakukan klarifikasi sebelum proses mediasi dimulai. Proses klarifikasi ini bertujuan untuk mendapatkan keterangan para pihak serta melengkapi data para pihak dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Dalam melakukan mediasi di Disnakertrans Provinsi Jawa Timur, mediator melakukan pra mediasi terlebih dahulu. Hal tersebut sesuai dengan Pasal 10 angka (3) dan (4) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014. Proses pra mediasi dimulai dari adanya pihak yang mengajukan surat pengaduan ke disnaker.

*“Namun terkadang, surat pengaduan tersebut belum termasuk ke dalam perselisihan, jadi masih termasuk dalam kategori normatif. Kategori normatif ini belum masuk ke perselisihan, contohnya adalah gaji yang belum dibayar, kepesertaan BPJS, dan lain sebagainya”.*⁶³

Adanya proses pra mediasi ini merupakan cara untuk memilih dan mengelompokkan apakah pengaduan tersebut sudah masuk ke perselisihan atau belum. Setelah surat pengaduan itu diterima dan diberikan disposisi kepada mediator, maka mediator dapat melakukan klarifikasi. Dengan dilakukannya klarifikasi ini dapat menentukan apakah pengaduan tersebut masuk ke perselisihan atau masuk ke normatif. Apabila pengaduan tersebut masuknya ke normatif dan belum sampai menyentuh perselisihan, maka mediator meneruskan pengaduan tersebut ke Bidang Pengawasan dan K3. Namun jika pengaduan tersebut termasuk kedalam perselisihan, maka akan dilanjutkan dengan mediasi.

Proses klarifikasi dapat dilakukan melalui diskusi bersama para pihak, atau dapat juga dilakukan dari kamar ke kamar.

*“Selain pertemuan kedua belah pihak dilakukan hadap hadapat. Dapat juga melalui satu kamar satu kamar, dalam hal ini dilakukan mengklarifikasi satu satu pihak.”*⁶⁴

Mediator dapat menanyakan permasalahan dari sudut pandang pekerja dan pengusaha secara terpisah ruangan. Hal tersebut dapat dilakukan agar

⁶³ Endang Purwati, wawancara, (Surabaya, 9 Januari 2024)

⁶⁴ Endang Purwati, wawancara, (Surabaya, 9 Januari 2024)

mediator dapat mengukur pendapat dari pekerja dan pengusaha sehingga dapat menemukan titik tengahnya. Hasil dari klarifikasi berbentuk risalah klarifikasi. Jangka waktu klarifikasi dapat berlangsung paling lama hingga satu bulan (30 hari).

Setelah tahap pra mediasi selesai, maka selanjutnya adalah tahap mediasi. Langkah-langkah melakukan mediasi dalam rangka menyelesaikan penyelesaian perselisihan hubungan industrial terdapat dalam Pasal 13. Langkah-langkah tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Mempelajari permasalahan yang terjadi di antara kedua belah pihak;
- b. Mempersiapkan pemanggilan para pihak yang dibuat secara tertulis dengan memperhatikan waktu pemanggilan secara patut sehingga sidang mediasi dapat dilaksanakan maksimal 7 (tujuh) hari kerja, yang dihitung sejak penerimaan pelimpahan tugas penyelesaian perselisihan;
- c. Melakukan sidang mediasi dengan mengusahakan penyelesaian secara musyawarah agar tercapainya mufakat;
- d. Apabila para pihak tidak menjumpai kesepakatan dalam kurun waktu maksimal 10 hari kerja sejak dimulainya mediasi, maka mediator diharuskan untuk memberikan anjuran yang berbentuk tertulis kepada para pihak;
- e. Apabila para pihak mencapai kesepakatan, maka mediator membantu para pihak untuk menyusun perjanjian bersama yang berbentuk tertulis dan ditandatangani oleh para pihak serta disaksikan oleh mediator;

- f. Menyampaikan kepada para pihak untuk melakukan pendaftaran perjanjian bersama yang sebelumnya sudah ditandatangani oleh para pihak ke Pengadilan Hubungan Industrial yang berada di Pengadilan Negeri setempat untuk memperoleh akta bukti pendaftaran;
- g. Setelah itu mediator menyusun risalah klarifikasi dan risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial; dan
- h. Menyusun laporan hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilaporkan kepada kepala dinas provinsi.

Mediasi merupakan penyelesaian perselisihan di luar pengadilan yang dapat dijadikan alternatif penyelesaian perselisihan karena tidak memakan banyak biaya dan waktu yang terlalu panjang. Namun dalam pelaksanaan mediasi masih terdapat beberapa hambatan. Seperti mediator tidak bisa memaksa para pihak untuk melakukan anjuran. Mediator bersifat pasif. Disebutkan dalam Pasal 14 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, bahwa apabila salah satu pihak atau kedua belah pihak menolak anjuran tertulis yang diberikan oleh mediator, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial yang berada pada Pengadilan Negeri setempat.

Hal tersebut tentunya akan merugikan para pihak. Karena dengan melanjutkan penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial akan memakan waktu yang lebih lama, akan menguras kantong yang lebih dalam, dan hanya akan memenangkan salah satu pihak saja.

Mediasi merupakan metode yang digunakan dalam penyelesaian perselisihan di Disnakertrans Provinsi Jawa Timur. Dengan adanya mediasi diharapkan agar perselisihan hubungan industrial yang terjadi dapat terselesaikan. Jika dihubungkan dengan teori efektivitas hukum dari Soerjono Soekanto, disebutkan bahwa tolak ukur dari efektivitas hukum dapat dinilai berdasarkan 5 faktor, yaitu faktor hukum, faktor penegak hukum, faktor sarana atau fasilitas, faktor Masyarakat, dan faktor kebudayaan.⁶⁵

1. Faktor hukum

Faktor hukum dapat diartikan sebagai undang-undang atau peraturan yang mengatur mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi. Hukum dibentuk untuk mencapai keadilan, kepastian, dan kemanfaatan. Keberadaan regulasi yang jelas dan mendukung jalannya mediasi dalam rangka penyelesaian perselisihan hubungan industrial menjadi sangat penting. Dengan adanya regulasi yang jelas mengatur secara teknis jalannya mediasi maka dapat menjadikan mediasi berjalan dengan baik.

Dalam pelaksanaan secara teknis jalannya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi di Disnakertrans Provinsi Jawa Timur, mengacu pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata

⁶⁵ Soekanto, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegak Hukum*, 8.

Kerja Mediasi. Dalam peraturan-peraturan tersebut sudah mengatur mengenai mediator, baik mengenai syarat untuk menjadi mediator, tugas mediator, kewajiban mediator, kewenangan mediator, kedudukan mediator, dan lain sebagainya. Selain itu, dalam peraturan-peraturan tersebut juga sudah mengatur mengenai tata kerja atau standar oprasional kerja mediasi.

Sedangkan pengaturan mengenai ketenagakerjaan sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, serta peraturan perundang-undangan lainnya yang mengatur mengenai hubungan industrial.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka faktor hukum atau dalam hal ini adalah faktor dari peraturan yang mengatur mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi sudah ada dan efektif.

2. Faktor Penegak Hukum

Penegak hukum dalam hal ini adalah mediator. Mediator dikatakan sebagai penegak hukum karena mediasi merupakan salah satu proses penegakan hukum melalui non litigasi. Untuk menjadi mediator, terdapat beberapa syarat dan tahapan. Hal tersebut diatur dalam Pasal 2 Peraturan

Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014, yang menyebutkan bahwa untuk menjadi mediator, maka diharuskan untuk memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan yang Maha Esa;
- b. Merupakan warga negara Indonesia;
- c. Sudah terdaftar sebagai pegawai negeri sipil pada Disnakertrans Provinsi Jawa Timur;
- d. Memiliki tubuh yang sehat dan dibuktikan dengan surat keterangan sehat dokter;
- e. Memahami dan menguasai peraturan mengenai ketenagakerjaan yang berlaku;
- f. Memiliki wibawa, mempunyai sifat jujur, adil, dan berkelakuan baik dan tidak tercela;
- g. Minimal pendidikan pada tingkat Strata Satu (S1);
- h. Telah memiliki sertifikat kompetensi; dan
- i. Telah memiliki surat keputusan pengangkatan dari Menteri.

Tabel III.
Nama dan SK Mediator Tahun 2024

No	Nama	NIP	Pangkat / Golongan	Struktur	Jabatan Fungsional	No. SK dari Menaker	NO. SK Gubernur/ Bupati/ Walikota
1	Anas Nasrudin Irianto, S.P., S.Sos.	196609011986081004	IV/ b	==	MHI Madya	2 tahun 2017	821.2/2922/204/2018
2	Endang Purwati,	19721225	IV/ b	==	MHI Madya	KEP-16/MEN/	821.2/1314/212/201

	S.Sos.	1996 0320 02				I/2006	5
3	Irawan, S.H.	1967 0322 1992 0310 07	IV/ a	==	MHI Madya	159 Tahun 2022	821.2/220 0/204/201 7
4	Rudy Triwahyon o, S.E.	1969 0928 1992 0210 01	IV/ a	==	MHI Madya	159 Tahun 2022	821.2/220 0/204/201 7
5	Ruly Budi Krisbando no, S.H, M.H.	1982 0430 2012 1210 01	III/ d	==	MHI Muda	331 Tahun 2015	821.2/315 9/204/201 9
6	Arif Sumanto, S.H.	1986 0802 0110 1100 4	III/ d	==	MHI Muda	174 Tahun 2015	821.2/220 7/212/201 5
7	Himawan Pradono, S.H.	1982 0823 2012 1210 01	III/ d	==	MHI Muda	332 Tahun 2015	821.2/220 0/212/201 5
8	Sugeng Lestari, S.H, M.H.	1982 0305 2011 0110 08	III/ d	Kasi KHI		174 Tahun 2015	
9	Siti Hazar, S.H.	1969 0818 2009 1200 2	III/ d	==	MHI Muda	159 Tahun 2022	821.2/363 7/204/202 2
10	Andi Yusuf, S.H.	1989 0422 2014 0310 03	III/ c	==	MHI Muda	2 tahun 2017	821.2/292 2/204/201 8
11	Diah Vidayanti, S.H.	1984 0820 2014	III/ c	==	MHI Muda	2 tahun 2017	821.2/292 2/204/201 8

		0320 01					
12	Marietta Kristyarini Prabowo, S.I.P.	1996 0302 2020 1220 24	III/ a	==	MHI Pertama	159 Tahun 2022	821.2/388 4/204/202 2
13	Bagus Tamtomo Hadi, S.Sos.	1995 0323 2020 1210 13	III/ a	==	MHI Pertama	159 Tahun 2022	821.2/388 4/204/202 2
14	Adinda Amalia Khairani Herman, S.I.P.	1996 0706 2020 1220 20	III/ a	==	MHI Pertama	159 Tahun 2022	821.2/388 4/204/202 2
15	Yayuk Wahyunin gsih, S.Sos.	1980 0126 2009 0120 04	III/ a	==	MHI Pertama	159 Tahun 2022	821.2/363 7/204/202 2
16	Muhamma d Muhawwi n Nur, Sh	1998 0103 2022 0410 01	III/ a	==	MHI Pertama	==	821.2/266 1/204/202 3
17	Maura Ovi Yudha Christilla, S.H.	1998 1005 2022 0420 01	III/ a	==	MHI Pertama	==	821.2/266 1/204/202 3
18	Novia Kusuma Sabrina, S.H.	1999 1101 2022 0420 01	III/ a	==	MHI Pertama	==	821.2/266 1/204/202 3

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur

Mediator di Disnakertrans Provinsi Jawa Timur berjumlah 18 orang, dengan satu jabatan fungsional sebagai kasi (kepala seksi). Semua mediator yang bertugas memiliki pendidikan minimal Strata Satu (S1),

telah melakukan pembinaan di pusat dan mendapatkan sertifikat kompetensi dan sudah memiliki surat keputusan pengangkatan dari Menteri. Semua mediator yang bertugas di Disnakertrans Provinsi Jawa Timur sudah sesuai dengan syarat-syarat yang disebutkan di atas.

3. Faktor Sarana dan Fasilitas

Sarana dan fasilitas merupakan fasilitas yang digunakan dalam rangka mencapai penyelesaian perselisihan melalui mediasi. Dalam hal ini adalah ruang mediasi. Di Disnakertrans Provinsi Jawa Timur sendiri memiliki dua ruang mediasi. Ruangan mediasi tersebut sudah cukup nyaman dan cukup luas serta sudah dilengkapi dengan pendingin ruangan dan juga kursi yang nyaman, yang dapat membantu mendinginkan para pihak yang berselisih agar lebih tenang, santai, dan terbuka.

4. Faktor Masyarakat

Salah satu faktor yang dapat membantu untuk menjadikan suatu hukum menjadi efektif adalah masyarakat. Hal tersebut berupa kesadaran dari masyarakat itu sendiri untuk mematuhi suatu peraturan perundang-undangan. Berkaitan dengan kesadaran hukum masyarakat maka dapat disebutkan bahwa pada umumnya orang-orang memiliki pendapat bahwa kesadaran masyarakat dalam mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dan apabila kesadaran masyarakat terhadap hukum rendah maka derajat kepatuhannya juga rendah.⁶⁶ Faktor

⁶⁶ Ali, *Metode Penelitian Hukum*, 39.

masyarakat yang dimaksud di sini adalah para pihak, yaitu pekerja dan pengusaha.

“Saya masih bingung untuk mengajukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini ke disnaker kota atau disnaker provinsi.”⁶⁷

Dari pihak pekerja sendiri masi sedikit bingung dalam mengajukan perselisihan untuk diselesaikan di Disnaker Kota atau Provinsi. Pengaturan mengenai kewenangan dinas sudah ada dalam Pasal 12 Permenaker No 17 Tahun 2014. Disebutkan dalam pasal tersebut bahwa mediator berkedudukan di kementrian, dinas provinsi, ataupun dinas kabupaten/kota. Apabila ada pihak baik pekerja maupun pengusaha mengadukan perselisihannya salah tempat, misalkan ada pekerja yang merasa haknya tidak diberikan maka dia mengadukannya ke dinas tenaga kerja. Pekerja tersebut berkerja di wilayah Surabaya dan perusahaannyapun di Surabaya. Maka pekerja tersebut seharusnya mengadukannya ke Disnaker Kota Surabaya namun pekerja tersebut mendaftarkannya ke Disnakertrans Provinsi Jawa Timur, pengaduan tersebut tetap akan diterima, namun apabila dinas provinsi tidak dapat menyelesaikan perselisihan tersebut tetutama karena terkendala masalah kewenangan, maka dinas provinsi akan mengalihkannya ke dinas kota sesuai dengan kewenangannya. Hal tersebut akan memperpanjang proses penyelesaian karena dinas provinsi tidak mempunyai kewenangan dan kewenangnan masih pada dinas kota.

⁶⁷ Pihak Pekerja, wawancara, (Surabaya, 9 Januari 2024)

5. Faktor Kebudayaan

Dalam faktor kebudayaan berarti nilai yang terkandung di Masyarakat. Dalam melakukan mediasi, semua keputusan berada di tangan para pihak, mediator hanya sebagai pihak ketiga yang bersifat netral yang bertugas untuk membantu para pihak untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dengan memberi saran dan solusi. Namun dalam praktiknya di lapangan, masih banyak para pihak yang belum terbuka terhadap saran dan solusi yang diberikan oleh mediator, sehingga mediasi berakhir dengan anjuran.

Berdasarkan data yang terdapat dalam Tabel I, disebutkan bahwa pada tahun 2023, kasus yang selesai dengan kesepakatan sehingga menghasilkan perjanjian bersama hanya 11 kasus, sedangkan kasus yang selesai dengan anjuran sebanyak 49 kasus. Hal tersebut menandakan bahwa para pihak masih teguh terhadap pendapatnya dan masih belum terbuka dan menerima mengenai saran atau solusi yang diberikan oleh mediator. Para pihak masih teguh dengan pendiriannya dan tidak terjadi kesepakatan, sehingga perselisihan selesai dengan diberi anjuran. Hal tersebut menandakan bahwa para pihak yang melakukan penyelesaian perselisihan di Disnakertrans Provinsi Jawa Timur belum bisa mengesampingkan egonya agar terbentuk kesepakatan, sehingga lebih banyak perselisihan yang selesai dengan diberikan anjuran daripada yang selesai dengan kesepakatan.

Dari kelima faktor tersebut maka dapat dilihat bahwa masih terdapat faktor-faktor yang masih belum efektif, yaitu pada faktor masyarakat dan faktor kebudayaan. Dalam faktor masyarakat, masih terdapat masyarakat yang kebingungan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial itu masuk kewenangan disnaker kota/ kabupatennya atau menjadi kewenangan disnaker provinsi. Dan faktor kebudayaan, yang mana para pihak masih belum terbuka terhadap saran dan solusi yang diberikan oleh mediator sehingga lebih banyak perselisihan yang selesai dengan anjuran daripada perselisihan selesai dengan kesepakatan sehingga menghasilkan perjanjian bersama. Sedangkan untuk faktor hukum, faktor penegak hukum, dan faktor sarana dan fasilitas sudah berjalan efektif.

Selain menggunakan indikasi dari teori efektivitas hukum Soerjono Soekanto, penulis juga menggunakan indikasi lain untuk mengukur efektivitas mediasi di Disnakertrans Provinsi Jawa Timur, yaitu dengan menggunakan asas peradilan dilakukan dengan sederhana, cepat, dan biaya ringan. Asas tersebut terdapat dalam Pasal 2 angka (4) Undang-Undang Nomor 48 tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman.

Dalam suatu penyelesaian perselisihan, asas peradilan dilakukan dengan sederhana, cepat dan biaya ringan akan sangat menguntungkan bagi para pihak. Dalam pelaksanaan mediasi di Disnakertrans Provinsi Jawa Timur, sudah dilakukan dengan sederhana. Para pihak bisa langsung mengajukan surat pengaduan ke Disnakertrans Provinsi Jawa Timur, setelah itu para pihak

dapat menunggu untuk mendapatkan panggilan klarifikasi sehingga dapat melanjutkan proses mediasi hingga selesai.

Dalam pelaksanaan mediasi di Disnakertrans Provinsi Jawa Timur, sudah dilakukan dengan cepat, karena pada dasarnya diatur pada Pasal 15 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, bahwa proses mediasi diselesaikan maksimal 30 hari. Dan ada tambahan proses klarifikasi. Bila dibandingkan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial, penyelesaian melalui mediasi akan jauh lebih cepat selesai.

Dalam pelaksanaan mediasi di Disnakertrans Provinsi Jawa Timur, sudah dilakukan dengan biaya ringan. Para pihak yang melakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Disnakertrans Provinsi Jawa Timur tidak dipungut biaya apapun.

Bila dilihat dari indikator asas peradilan dilakukan dengan sederhana, cepat dan biaya ringan, penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Disnakertrans Provinsi Jawa Timur sudah sesuai dengan asas tersebut dan dapat dikatakan sudah efektif bila diukur dengan asas peradilan dilakukan dengan sederhana, cepat dan biaya ringan.

B. Faktor Pendukung dan Penghambat Mediasi dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur

Dalam melakukan mediasi mediator harus bersikap netral kepada kedua belah pihak. Tugas mediator adalah untuk membantu mendamaikan para pihak dan bermusyawarah untuk mendapatkan solusi yang bersifat *win-win solution*. Dalam melakukan tugasnya, tentunya mediator menjumpai faktor yang dapat mendukung jalannya mediasi dan juga faktor yang dapat menghambat jalannya mediasi.

Faktor pendukung yang dapat mempermudah proses jalannya mediasi adalah sebagai berikut:

1. Para pihak yang kooperatif

Para pihak yang kooperatif dapat dilihat apabila para pihaknya datang secara langsung dalam proses mediasi atau apabila diwakilkan, para pihak akan menjawab dengan cepat. Dari pihak pekerja datang secara langsung tanpa menggunakan perwakilan dan pihak pengusaha datang secara langsung tanpa menggunakan perwakilan.

“Mediasi akan berjalan mulus apabila para pihak yang datang adalah pihaknya itu sendiri. Misalnya pekerja ya yang datang

pekerjanya, dan pengusaha yang datang pengusahanya, tanpa menggunakan perwakilan.”⁶⁸

Dengan datangnya para pihak secara langsung maka akan membuat mediasi berjalan lancar dan lebih cepat. Karena pada akhirnya, seluruh keputusan akhir berada di tangan pengusaha dan pekerja itu sendiri. Hal tersebut akan mempermudah jalannya mediasi sehingga proses mediasi tidak membuang-buang waktu yang panjang dan mediasipun berjalan lebih efektif.

2. Para pihak dapat mengatur egonya dan lebih terbuka

Dalam sebuah perselisihan para pihak akan berapi-api untuk mempertahankan pendapatnya. Mereka merasa bahwa pendapatnya yang paling benar.

“Karena para pihak yang datang adalah orang yang sedang memiliki masalah, maka para pihak akan berapi-api untuk mempertahankan pendapatnya, namun apabila para pihak dapat mengatur egonya, maka para pihak akan lebih tenang dan lebih terbuka dalam menerima saran.”⁶⁹

Karena mediasi merupakan proses penyelesaian perselisihan, maka para pihak harus lebih tenang dan berkepala dingin. Apabila para pihak sudah tenang dan berkepala dingin, maka para pihak akan lebih terbuka terhadap saran dan solusi yang diberikan mediator mengenai

⁶⁸ M. Nur Muhawwin, wawancara, (Surabaya, 9 Januari 2024)

⁶⁹ M. Nur Muhawwin, wawancara, (Surabaya, 9 Januari 2024)

penyelesaian perselisihannya. Dengan mengesampingkan sedikit egonya baik pekerja maupun pengusaha, maka akan membuat berjalannya proses mediasi menjadi lebih cepat dan efektif.

3. Mediator dapat menempatkan diri pada posisi netral

Berada di tengah diantara para pihak dengan tensi tinggi, sebagai mediator harus dapat mengatur emosi dan jangan sampai terbawa ke dalam tensi tinggi, karena mediator harus berwibawa sehingga para pihak dapat mempercayainya.

“Salah satu hal terpenting dalam penyelesaian perselisihan melalui mediasi adalah mediator dapat menjaga integritas, yaitu menjadi pihak ketiga yang netral, agar para pihak dapat menaruh kepercayaan terhadap kita.”⁷⁰

Dengan bersifat netral membuat para pihak menaruh kepercayaan kepada mediator, dan hal tersebut sangat baik untuk keberlangsungan mediasi agar mediasi berjalan lancar dan dapat mencapai kesepakatan bersama.

“Pelaksanaan mediasi sudah cukup bagus, dan mediator sudah dapat menempatkan posisi diri sebagai pihak yang netral.”⁷¹

Karena pada dasarnya para pihak yang mengalami perselisihan hubungan industrial ini mencari alternatif penyelesaian yaitu dengan masuknya pihak ketiga yang bersifat netral dan tidak memihak salah satu

⁷⁰ M. Nur Muhawwin, wawancara, (Surabaya, 9 Januari 2024)

⁷¹ Perwakilan Pihak Pengusaha, wawancara, (Surabaya, 9 Januari 2024)

pihak, diharapkan dapat memberikan saran atau solusi kepada para pihak yang berselisih. Mediator di Disnakertrans Provinsi Jawa Timur sudah menempatkan diri di posisi netral dalam pelaksanaan mediasi hubungan industrial.

Faktor pendukung merupakan faktor yang akan mempermudah para pihak yang berselisih untuk mencapai kesepakatan. Namun dalam berjalannya proses mediasi terdapat juga faktor-faktor yang menghambat jalannya mediasi. Faktor-faktor yang menghambat jalannya mediasi adalah sebagai berikut:

1. Tingginya ego kedua belah pihak yang teguh terhadap pendapatnya

Mediator tidak dapat mengontrol ego kedua belah pihak yang masih teguh terhadap pendapat dan keinginannya. Karena para pihak mempunyai kepentingan masing-masing. Hal tersebut akan menjadi hambatan dalam proses mediasi, karena yang dicari dalam mediasi adalah kesepakatan yang bersifat *win-win solution*.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rudianto Silalahi, yang menyebutkan bahwa sikap egois yang masih ada ketika berlangsungnya mediasi dapat berdampak pada mediasi itu sendiri. Apabila para pihak masih muncul sikap egoisnya, maka jalannya mediasi akan berlangsung tegang dan berbelit-belit.⁷²

⁷² Rudianto Silalahi, "Peranan Mediator Ketenagakerjaan Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Berdasarkan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004.;" *To-Ra* 6, No. 2 (28 Agustus 2020): 133, <https://doi.org/10.33541/Jtvol5iss2pp102>.

Apabila para pihak masih belum terbuka mengenai saran dan solusi yang ditawarkan mediator, maka proses mediasi masih akan berjalan pelik dan panjang.

Solusi yang diberikan oleh penulis adalah dengan lebih memanfaatkan waktu mediasi selama sebulan dan memanfaatkan fase klarifikasi dengan cara mengobrol dari hati ke hati, tanyakan keluhan dan permasalahannya apa, kemudian berikan saran dan solusi yang bersifat *win-win solution*.

2. Dalam melakukan mediasi, para pihak yang datang adalah perwakilan

“Hambatan terbesar dari pihak pengusaha yang datang itu perwakilan. Karena hal tersebut akan memperpanjang proses mediasi, karena pada akhirnya perwakilan tersebut tetap menunggu persetujuan owner (pengusaha).”⁷³

Hambatan terbesar mediator dalam melakukan mediasi adalah mediasi dilakukan tetapi para pihaknya menggunakan perwakilan. Perwakilan yang dimaksud adalah bagi pengusaha diwakilkan oleh HRD atau kuasa hukumnya, dan bagi pekerja diwakilkan oleh serikat pekerja. Hal tersebut akan memperpanjang proses mediasi. Karena pada akhirnya mereka harus menunggu persetujuan dari para pihak yang berselisih secara langsung.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mustafa dan Rostansar, yang menyebutkan bahwa sulitnya mendatangkan para pihak, terutama pengusaha dalam proses mediasi merupakan salah satu

⁷³ M. Nur Muhawwin, wawancara, (Surabaya, 9 Januari 2024)

hambatan terbesar dari proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Karena pengusaha beralasan mempunyai kesibukan lain sehingga diwakilkan oleh HRD.⁷⁴

Dengan diwakilkannya para pihak baik dari pengusaha melalui HRD ataupun pekerja melalui serikat pekerja, tentunya akan memperpanjang proses mediasi, karena pada akhirnya perwakilan tersebut harus melaporkan kepada pihak terkait dan menunggu jawaban. Hal tersebut akan memperpanjang jalannya mediasi.

Solusi yang diberikan penulis adalah dengan memberikan pemahaman terhadap para pihak, bahwa apabila ingin proses mediasinya berjalan cepat dan lebih efektif maka lebih baik apabila para pihaknya yang datang sendiri tanpa melibatkan perantara, karena pada akhirnya keputusan akhir tetap berada di para pihak. Dengan para pihak datang secara langsung tanpa melibatkan pihak perantara, maka mediasi akan berjalan cepat dan efisien.

3. Para pihak atau salah satu pihak tidak menginginkan mediasi dari awal

Para pihak atau salah satu pihak yang melakukan mediasi karena terpaksa, biasanya didasari oleh alasan bahwa salah satu pihak yang ingin langsung diselesaikan dengan dapat diberikan keputusan secara langsung. Maka pihak tersebut melakukan mediasi dengan setengah hati dan menghiraukan proses

⁷⁴ Dewi Wahyuni Mustafa Dan Rostansar, "Efektivitas Peranan Mediator Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial," *Legal Journal Of Law* 1, No. 2 (15 November 2022): 39.

klarifikasi, tanya jawab, dan lainnya karena tujuan utamanya adalah agar langsung diberikan putusan atau anjuran oleh mediator.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khikmatul Fikriyah, yang menyebutkan bahwa biasanya apabila salah satu pihak yang sudah tidak menginginkan dilakukannya mediasi dari awal, pihak tersebut tidak menjawab panggilan mediator untuk menghadiri mediasi karena pihak tersebut ingin langsung pada dibuatkannya anjuran oleh mediator.⁷⁵

Dengan salah satu pihak yang menyepelkan proses mediasi atau bahkan tidak mau hadir, tentunya akan menghambat proses mediasi terutama untuk mencapai kesepakatan bersama, karena salah satu pihak tersebut menginginkan untuk langsung dibuatkan anjuran saja.

Solusi yang diberikan oleh penulis adalah untuk para pihak dapat membuka hati dan beritikad baik dalam melakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dengan dilakukannya klarifikasi dan tanya jawab mengenai permasalahannya akan memudahkan mediator untuk menemukan titik temu dan memberikan saran atau solusi yang bersifat *win-win solution*. Dan untuk para pihak akan merasa lebih baik, karena dengan menceritakan permasalahannya dapat mengurangi beban di hati dan dapat lebih terbuka terhadap saran atau solusi yang diberikan oleh mediator.

⁷⁵ Khikmatul Fikriyah, "Peran Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik)," *Jurnal Inovasi Penelitian* 1, no. 8 (2021): 1606, <https://doi.org/10.47492/jip.v1i8.282>.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Disnakertrans Provinsi Jawa Timur merupakan instansi yang bertanggung jawab terhadap ketenagakerjaan dan transmigrasi di Provinsi Jawa Timur. Disnakertrans Provinsi Jawa Timur di dalamnya terdapat beberapa bidang, salah satunya adalah bidang Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial yang salah satu tugasnya adalah melakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi. Efektivitas mediasi di Disnakertrans Provinsi Jawa Timur apabila dilihat berdasarkan teori efektivitas hukum Soerjono Soekanto masih belum efektif, yaitu pada faktor masyarakat dan faktor kebudayaan. Sedangkan pada faktor hukum, faktor penegak hukum, dan faktor sarana dan fasilitas sudah berjalan efektif. Bila dilihat dari indikator asas peradilan dilakukan dengan sederhana, cepat dan biaya ringan, mediasi di Disnakertrans Provinsi Jawa Timur sudah berjalan efektif.
2. Faktor pendukung merupakan faktor yang akan mempermudah para pihak yang berselisih untuk mencapai kesepakatan. Faktor pendukung yang dapat mempermudah proses mediasi adalah para pihak yang kooperatif, para pihak dapat mengatur egonya dan lebih terbuka, dan mediator dapat menempatkan diri pada posisi netral. Selain faktor pendukung, dalam berjalannya mediasi terdapat juga faktor penghambat. Faktor yang menghambat jalannya mediasi adalah karena tingginya ego kedua belah

pihak yang teguh terhadap pendapatnya, dalam melakukan mediasi, para pihak yang datang adalah perwakilan, dan para pihak atau salah satu pihak tidak menginginkan mediasi dari awal.

B. Saran

1. Perlunya kesadaran dari pihak pekerja dan pengusaha bahwa pada hakekatnya saling membutuhkan satu sama lain. Dengan menjadikan pekerja sebagai asset perusahaan maka perusahaan akan lebih menghargai pekerja. Begitu juga dengan pekerja yang dapat menghargai pengusaha, karena pada dasarnya lebih banyak pekerja dibandingkan dengan pengusaha. Maka sikap saling menghargai adalah kuncinya. Dengan adanya rasa saling menghargai akan mengurangi gesekan yang akan menimbulkan perselisihan hubungan industrial.
2. Perlunya sosialisasi yang lebih rutin dilakukan oleh dinas akan sangat membantu pekerja maupun pengusaha dalam hal pencegahan perselisihan hubungan industrial. Sehingga perselisihan hubungan industrial dapat sedikit ditekan kemunculannya. Selain mencegah terjadinya perselisihan hubungan industrial yang semakin banyak, dengan sosialisasi yang lebih rutin mengenai alur dan tata cara bermediasi di disnaker dalam rangka penyelesaian perselisihan hubungan industrial akan sangat membantu terutama pihak pekerja dalam melakukan pengaduan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang Nomor 48 tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 31 Tahun 2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi

Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 107 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur

2. Buku-Buku

Abdulkadir, Muhammad. *Hukum dan Penelitian Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004.

Al-Babaruti, Muhammed. *al-Inayah Syarh al-Hidayah*. Vol. Juz X, t.t.

Ali, Achmad. *Sosiologi Hukum: Kajian Empiris Terhadap Pengadilan*. Jakarta: Badan Penerbit IBLAM, 2004.

Ali, Zainuddin. *Metode Penelitian Hukum*. Cet. 12. Jakarta: Sinar Grafika, 2022.

Ashshofa, Burhan. *Metode penelitian hukum*. Jakarta: Rineka Cipta, 1996.

Bambang Waluyo. *Penelitian hukum dalam praktek*. Cet. 2. Jakarta: Sinar Grafika, 1996.

Bolle, Laurence. *Mediaton: Principles, Process, and Practice*. New York, 1996.

Depdikbud. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka Utama, 1989.

- Folberg, J, dan A Taylor. *Mediation: A Comprehensive Guide to Resolving Conflict without Litigation*. Cambridge: Cambridge University Press, 1984.
- Fossum, John A. *Labor relations: development, structure, process*. 9th ed. Boston: McGraw-Hill, 2006.
- Harahap, M. Yahya. *Kedudukan Kewenangan dan Acara Peradilan Agama (Undang-Undang No. 7 Tahun 1989)*. Jakarta: Sinar Grafika, 2003.
- Ibrahim, Johnny. *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Malang: Bayumedia Publishing, 2006.
- Lubis, Suhrawardi K. *Hukum Ekonomi Islam*. Jakarta: Sinar Grafika, 2000.
- Mandzhur, Al-Allamah Ibnu. *Lisan Al-Arab*. Vol. Jilid II. Kairo: Dar al-Hadits, 2003.
- Nasution, Bahder Johan. *Metode Penelitian Hukum*. Cet. 2. Bandung: CV. Mandar Maju, 2016.
- Sarwono. *Hukum Acara Perdata Teori dan Praktik*. Jakarta: Sinar Grafika, 2014.
- Soekanto, Soerjono. *Beberapa Permasalahan Hukum Dalam Kerangka Pembangunan di Indonesia*. Jakarta: Universitas Indoneisa, 1976.
- . *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegak Hukum*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 1983.
- . *Georg Simmel: beberapa teori sosiologis*. Jakarta: Rajawali, 1986.
- . *Kesadaran Hukum dan Kepatuhan Hukum*. Jakarta, 1982.
- . *Penegakan Hukum*. Bandung: Bina Cipta, 1983.

———. *Pengantar Penelitian Hukum*, t.t.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.

Sunaryo, Sidik. *Kapita Selekta Sistem Peradilan Pidana*. Malang: UMM Press, 2005.

Suprihanto, John. *Hubungan Industrial Sebuah Pengantar*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2002.

Syahrizal, Agustina Arida, dan Luthfi Aunie. *Mediasi dalam perspektif hukum syariah, hukum adat & hukum nasional*. Cet. 1. Jakarta: Kerja sama Canadian International Development Agency ... [et al.], 2009.

Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1988.

Wijayanti, Asri. *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi*. Cet. 1. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

Zuhaili, Wahbah az-. *al-Fiqh al-Islami wa Adillatuh*. Beirut: Dar al-Fikr, 2003.

3. Jurnal

Asyhadie, Zaeni, Rahmawati Kusuma, dan Lalu Hadi Adha. “Efektivitas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Mediasi.” *Unizar Law Review* 5, no. 2. 26 November 2022.

Amin, Ahmed Shoim El. “Konsep Mediasi Dalam Hukum Islam.” *Al-Munqidz : Jurnal Kajian Keislaman* 2, no. 2 (2013).

- Atmoko, Dwi. “Efektivitas Peran Hubungan Industrial Pada Perusahaan Go Public Ditinjau Dari Uu Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.” *Jurnal Hukum Sasana* 6, no. 2. 14 Desember 2020.
- Ekawati, Margareta Dany. “Efektivitas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial karena Pemutusan Hubungan Kerja oleh Mediator pada Kantor Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo,” 2023.
- Handayani, Pristika. “Kelemahan Peraturan Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.” *Petita* 3, no. 2. 20 Desember 2021.
- Julkipli, Ahmad, dan Imam Budi Santoso. “Peran Mediator Dalam Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi” 5 (t.t.).
- Karsona, Agus Mulya, Hazar Kusmayanti, dan Anita Afriana. “Peranan Disnakertrans Dalam Melakukan Mediasi Perselisihan Hubungan Industrial Di Masa Pandemi.” *Adhaper: Jurnal Hukum Acara Perdata* 8, no. 1. 19 Februari 2022.
- Khoiriyah, Jazilatul. “Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Pemutusan Hubungan Kerja) Pada Masa Pandemi,” 2023.
- Mufida, Ana Sokhifatul, Meike Rizki Damayanti, dan Reda Prastyo. “Efektivitas Mediasi Sebagai Upaya Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Pada Cv. Anugrah Jaya Kab. Bangkalan).” *Competence : Journal of Management Studies* 12, no. 2. 2018.

- Mustafa, Dewi Wahyuni, dan Rostansar. “Efektivitas Peranan Mediator dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial.” *Legal Journal of Law* 1, no. 2. 15 November 2022.
- Mutholib, Mutholib, Liky Faizal, dan H. Muhammad Zaki. “Analisis Hukum Islam Terhadap Pelaksanaan Mediasi Perkara Perceraian di Pengadilan Agama Gedong Tataan dan Pengadilan Agama Pringsewu Lampung.” *AL-MANHAJ: Jurnal Hukum dan Pranata Sosial Islam* 4, no. 1 (30 Juni 2022).
- Nugraha, Ellyna Putri. “Hubungan Industrial Dalam Aksi Mogok Kerja Oleh Serikat Pekerja Di PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Company.” *Syar Hukum : Jurnal Ilmu Hukum* 19, no. 1. 29 Juni 2021.
- “Peranan Disnakertrans Dalam Melakukan Mediasi Perselisihan Hubungan Industrial Di Masa Pandemi | Karsona | Adhaper: Jurnal Hukum Acara Perdata.” Diakses 5 Oktober 2023.
- Putra, Faisal Hernanda, dan Purwono Sungkowo Raharjo. “Mediasi Hubungan Industrial Oleh Mediator Dinas Koperasi Dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali.” *Jurnal Komunikasi Hukum (JKH)* 8, no. 2. 2 Agustus 2022.
- Silalahi, Rudianto. “Peranan Mediator Ketenagakerjaan Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Berdasarkan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004:” *to-ra* 6, no. 2. 28 Agustus 2020.
- Toha, Suherman. “Laporan Akhir Penelitian Hukum Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial,” t.t.

Wirhanuddin, Wirhanuddin. “Mediasi Perspektif Hukum Islam : Studi Kasus di Wilayah Pengadilan Tinggi Agama Makassar.” *Jurnal Diskursus Islam* 1, no. 2 (29 Agustus 2013).

4. Website

“<https://disnakertrans.sanggau.go.id/mediasi-dalam-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial/>.”

http://old.satudata.kemnaker.go.id/hi/hi_prov/perselisihan.

<https://doi.org/10.36679/ulr.v5i2.7>

<https://doi.org/10.31599/sasana.v6i2.387>

<https://digilib.uns.ac.id/dokumen/106773/Efektivitas-Penyelesaian-Perselisihan-Hubungan-Industrial-karena-Pemutusan-Hubungan-Kerja-oleh-Mediator-pada-Kantor-Perindustrian-dan-Tenaga-Kerja-Kabupaten-Sukoharjo>

<https://doi.org/10.33373/pta.v3i2.3831>

<https://doi.org/10.36913/jhaper.v8i1.167>

<https://doi.org/10.21107/kompetensi.v12i2.4955>

<https://doi.org/10.29313/shjih.v19i1.6991>

<https://jhaper.org/index.php/JHAPER/article/view/167>

<https://doi.org/10.23887/jkh.v8i2.47860>

<https://doi.org/10.33541/JtVol5Iss2pp102>

[https://doi.org/10.52802/amk.v2i2.32.](https://doi.org/10.52802/amk.v2i2.32)

<https://doi.org/10.37680/almanhaj.v4i1.1544>.

<https://doi.org/10.24252/jdi.v1i2.6626>.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Persetujuan Penelitian dari Disnakertrans Provinsi Jawa Timur



PEMERINTAH PROVINSI JAWA TIMUR
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
 Jl. Dukuh Menanggal 124 – 126 Telp. 031-8290005, 8280254, Fax. 031-8297954
 Website : <http://disnakertrans.jatimprov.go.id> e-mail : disnakertrans@jatimprov.go.id
SURABAYA - 60234

Surabaya, 21 September 2023

Kepada :

Nomor : 000.9.2/2497/108.1/2023
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Perihal : Ijin Penelitian

Yth. Sdr. Dekan / Wakil Dekan Bidang Akademik
 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
 di - **MALANG**

Memperhatikan surat Kepala Bakesbangpol Provinsi Jawa Timur Nomor : 070/8493/209/2023 tanggal 5 September 2023 perihal Penelitian / Survey / Research, dengan ini kami sampaikan bahwa pada dasarnya kami **tidak keberatan dan memberikan ijin** untuk melaksanakan penelitian kepada mahasiswa sebagai berikut :

N a m a : **Syahnaz Bahmid**
 NIM : 200202110083
 Fakultas : Syariah
 Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Adapun Penelitian yang bersangkutan dengan Judul "**Peran Mediator Hubungan Industrial dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Kasus di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur)**", dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan mulai 25 September 2023 s/d 25 Desember 2023 bertempat di Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur Jl. Dukuh Menanggal 124-126 Surabaya.

Demikian untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

a.n. KEPALA DINAS TENAGA KERJA DAN
 TRANSMIGRASI PROVINSI JAWA TIMUR



Sekretaris
SIGIT PRIYANTO, S.T., M.M.
 Pembina Tk. I
 NIP. 19680809 199703 1 004

Tembusan :
 Bpk. Kepala Disnakertrans
 Prov. Jatim (sebagai laporan)

Lampiran 2. Dokumentasi proses Mediasi dan wawancara di Disnakertrans Provinsi Jawa Timur



Gambar 1. Foto proses mediasi di Disnakertrans Provinsi Jawa Timur.



Gambar 2. Foto pada saat wawancara dengan pihak pekerja.



Gambar 3. Foto pada saat wawancara dengan pihak pengusaha (perusahaan) yang diwakili oleh kuasa hukumnya.



Gambar 4. Foto dengan Ibu Endang, Mbak Diyah, dan Mas Hawwin, sebagai perwakilan mediator yang diwawancarai.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Syahnaz Bahmid
Tempat, Tanggal Lahir : Indramayu, 11 April 2002
Nomor Induk : 200202110083
Fakultas/ Program Studi : Syariah/ Hukum Ekonomi Syariah
Alamat : Rt. 02, Rw. 01, Desa Bongas, Kec. Bongas, Kab. Indramayu,
Jawa Barat 45255
Nomor Telepon/ Hp : 085321825866
Riwayat Pendidikan : SD Negeri 1 Bongas Tahun 2007-2013
SMP Negeri 2 Bongas Tahun 2013-2016
SMA Negeri 1 Bongas Tahun 2016-2019