

# Optimalisasi Peran Mediator dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara

## *Optimization of The Role of Mediators in Settlement Industrial Relations Disputes at The Manpower Service North Sumatra Province*

Rudi Alfahri Rangkuti<sup>1)</sup>, & Ida Nadhirah<sup>2)</sup>

1)Program Studi Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Sumatera Utara, Indonesia

2)Fakultas hukum, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, Indonesia,

Diterima:27 Desember 2022; Direview: 28 Desember 2022; Disetujui: 27 Januari 2023

\*Corresponding Email: [rudi.alfahri@fh.uisu.ac.id](mailto:rudi.alfahri@fh.uisu.ac.id)

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui optimalisasi peran mediator melalui mediasi dan hambatan yang dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pendekatan teori penyelesaian sengketa. Penelitian ini adalah penelitian yuridis normatif melalui pendekatan peraturan perundang-undangan, dan asas-asas hukum, sifat penelitian deskriptif analitis yaitu menggambarkan permasalahan yang terjadi selanjutnya dibahas dan dianalisis, sumber data yang diperoleh dari data sekunder melalui publikasi pemerintah/website alat pengumpulan data dilakukan melalui dokumen atau, dan analisis data yang digunakan adalah analitis kualitatif. Kajian ini menyimpulkan bahwa tidak optimalnya peran mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial disebabkan kurangnya pengetahuan mediator bidang ketenagakerjaan, tidak menyampaikan SOP dalam mediasi, sehingga sering terjadi keributan yang tidak dapat dihindari dan proses mediasi dihentikan. Mediator sering menyalahkan salah satu pihak dalam proses mediasi dan cenderung berpihak kepada pekerja, akhirnya pihak pengusaha sering memutuskan untuk penyelesaian perselisihan melalui pengadilan. Sikap mediator terkesan otoriter dan menghakimi para pihak, mengakibatkan tidak optimal peran mediator dalam memberikan solusi penyelesaian perselisihan. Hambatan optimalisasi peran mediator adalah proses meminta keterangan yang tidak bersamaan menimbulkan kecurigaan para pihak terhadap mediator. Upaya meningkatkan keahlian mediator untuk meyakinkan peran mediator melalui penyampaian SOP.

**Kata Kunci:** Peran Mediator; Penyelesaian; Perselisihan Hubungan Industrial; Mediasi; Dinas Tenaga Kerja.

### Abstract

The purpose of this study was to determine the optimization of the role of the mediator through mediation and the obstacles carried out at the Manpower Office of North Sumatra Province in resolving industrial relations disputes through a dispute resolution theory approach. This research is normative juridical research through the approach of statutory regulations and legal principles, the nature of the research is descriptive-analytical, namely describing problems that occur next are discussed and analyzed, data sources obtained from secondary data through government publications/websites, data collection tools are carried out through documents or, and the data analysis used is qualitative analysis. This study concludes that the role of the mediator in resolving industrial relations disputes is not optimal due to the mediator's lack of knowledge in the field of employment, failure to convey SOPs in mediation, resulting in unavoidable commotions and the mediation process is terminated. Mediators often blame one of the parties in the mediation process and tend to side with the workers, in the end the employer often decides to settle the dispute through the courts. The attitude of the mediator seems authoritarian and judges the parties, resulting in the suboptimal role of the mediator in providing solutions to dispute resolution. The obstacle to optimizing the role of the mediator is the process of asking for information which does not simultaneously raise the suspicions of the parties towards the mediator. Efforts to increase the expertise of mediators to ensure the role of mediators through the submission of SOPs.

**Keywords:** Mediator's Role; Settlement; Industrial Relations Disputes; Mediation; Labor offices.

**How to Cite:** Rangkuti, R.A. & Nadhirah, I. (2022). Optimalisasi Peran Mediator dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 5 (3): 2139-2148.



## PENDAHULUAN

Pembangunan di bidang ekonomi ditujukan untuk menjawab berbagai permasalahan dan tantangan dengan tujuan akhir adalah meningkatkan kesejahteraan masyarakat (Philipus, 2015). Seiring dengan berubahnya lingkungan makro ekonomi mayoritas negara-negara berkembang, angka pengangguran yang meningkat pesat terutama disebabkan oleh "terbatasnya permintaan" tenaga kerja, yang selanjutnya semakin diruncingkan oleh faktor eksternal seperti memburuknya kondisi neraca pembayaran, meningkatnya masalah hutang luar negeri dan kebijakan lainnya, yang pada gilirannya telah mengakibatkan kemerosotan pertumbuhan industri dan tingkat upah pada masing-masing negara. Dalam situasi perburuhan yang sifat dan dinamikanya semakin kompleks, perselisihan hubungan industrial masih tetap menjadi persoalan utama di negara berkembang seperti Indonesia, termasuk Sumatera Utara. Keadaan pasar kerja yang dualistik dengan kelebihan penawaran tenaga kerja dan mutu angkatan kerja yang rendah disatu sisi menyebabkan upah dan PHK menjadi isu sentral dalam bidang ketenagakerjaan di Sumatera Utara. Sengketa bisnis disebabkan karena minimnya atau bahkan tidak adanya kepercayaan para pihak, perbedaan pendapat, perbedaan pandangan dalam berkomunikasi, sehingga berdampak pada keinginan dan kebutuhan yang berbeda para pihak tidak dapat terpenuhi.

Penyelesaian sengketa dalam perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan melalui 2 (dua) proses yaitu melalui proses litigasi di pengadilan, dan melalui proses non litigasi diluar pengadilan. Proses litigasi membutuhkan waktu yang cukup lama dan penyelesaian sengketaanya membutuhkan biaya yang mahal serta menghasilkan suatu kesepakatan yang belum mampu memenuhi kepentingan bersama dan cenderung menimbulkan permasalahan baru, ketika permasalahan yang dihadapi dalam hal peraturannya tidak ada atau terdapat kekosongan hukum (*recht vacuum*) dalam penyelesaiannya (Rifai, 2010), sehingga belum terwujud peradilan sederhana, cepat dan biaya ringan yang merupakan asas penyelenggaraan kekuasaan kehakiman, sebagaimana diamanatkan Pasal 2 Ayat (4) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman.

Proses non litigasi atau diluar pengadilan, mengupayakan kedua belah pihak dapat menghasilkan suatu kesepakatan yang bersifat "*win-win solution*" sama-sama menang, karena mediasi adalah proses negosiasi pemecahan masalah dimana pihak luar yang tidak memihak (*impartial*) dan netral bekerja dengan pihak yang bersengketa untuk membantu mereka memperoleh kesepakatan perjanjian dengan memuaskan, atau dengan kata lain mewujudkan kepentingan terbaik bagi para pihak (Maimun, 2007). Penyelesaian sengketa berdasarkan kearifan lokal (*local wisdom*) melalui jalur mediasi atau konsiliasi sebagai salah satu alternatif penyelesaian sengketa diluar pengadilan, dalam bentuk musyawarah mufakat yang merupakan bagian dari tatanan prilaku hidup yang berkembang dalam masyarakat Indonesia yang bertujuan menjamin kerukunan dalam kehidupan bermasyarakat. Pasal 4 Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2016 Tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan, menyebutkan "semua sengketa perdata yang diajukan ke pengadilan termasuk perkara perlawanan (*verzet*) atas putusan *verstek* dan perlawanan pihak berperkara (*partij verzet*) terhadap pelaksanaan putusan yang telah berkekuatan hukum tetapi wajib terlebih dahulu diupayakan penyelesaian melalui mediasi, kecuali ditentukan lain berdasarkan peraturan mahkamah agung ini".

Prinsip dasar mediasi idelanya merupakan suatu proses negosiasi penyelesaian masalah dimana menggunakan jasa mediator sebagai pihak ketiga yang tidak memihak (netral), bekerjasama dengan para pihak yang bersengketa untuk mencapai suatu kesepakatan atau hasil negosiasi yang memuaskan, dibantu mediator yang sifatnya hanya sebagai pihak penengah dalam penyelesaian sengketa yang memiliki tugas memberikan masukan, saran dan pendapat dalam permasalahan para pihak yang bersengketa, dan bukanlah sebagai pemutus, karena keputusan tetap lahir dari para pihak yang bersengketa (Goodpaster, 1999). Pada hakikatnya, konflik atau sengketa muncul karena adanya masalah yang terjadi disebabkan kesenjangan antara *das sollen* dan *das sein*, atau karena adanya perbedaan antara peraturan yang berlaku dengan hal yang diinginkan atau hal yang terjadi dalam penyelesaian perselisihan industrial seperti penyelesaian



sengketa perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara, terkait peran dan proses mediasi, dimana pelaksanaan proses mediasi tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2016 Tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan (selanjutnya disingkat PERMA Mediasi), dan semakin jauh perbedaan antara kenyataan dan harapan yang terjadi, maka akan semakin besar permasalahannya. Sebaliknya semakin dekat jarak kesenjangan dengan keinginan, maka semakin kecil pula masalah yang terjadi. Apabila antara *das sollen* dengan *das sein* sudah seimbang, maka dengan sendirinya masalah akan hilang. Meskipun sebagian masyarakat lebih memilih menyelesaikan persoalan sengketa bisnis di pengadilan dari pada penyelesaian melalui musyawarah mufakat dengan cara-cara persuasif/kekeluargaan, namun hal tersebut juga dipandang belum mampu menyelesaikan perkara sesuai dengan harapan masyarakat yang orientasinya pada *win-win solution*, disebabkan pemeriksaan yang sangat formal (*formalistic*), sangat teknis (*technically*), biaya yang tinggi (*high cost*), dan perkara yang masuk pengadilan sudah *overloaded*. Selain itu, keputusan pengadilan selalu diakhiri dengan menang dan kalah, sehingga kepastian hukum sering dipandang merugikan salah satu pihak berperkara atau bahkan kedua belah pihak.

Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara (selanjutnya disingkat Disnaker Provsu) merupakan instansi yang mempunyai tugas membantu Gubernur Sumatera Utara dalam melaksanakan tugas otonomi, tugas pembantuan dan tugas dekonsentrasi dibidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian. Pejabat fungsional Disnaker Provsu dengan tipe mediator autoritatif atau mediator sebagai pihak netral yang bekerja di instansi pemerintah mencari penyelesaian perselisihan secara adil serta memiliki peranan dalam melakukan pembinaan atau edukasi kepada tenaga kerja yang terlibat perselisihan hubungan industrial. Peran mediator di Disnaker Provsu menjadi sangat penting dalam penyelesaian sengketa perselisihan hubungan industrial (selanjutnya disingkat PHI), banyaknya kasus yang dilaporkan pada Disnaker Provsu menjadi perhatian pemerintah Provinsi Sumatera dalam memberikan layanan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi warga masyarakat selaku pekerja/buruh di Sumatera Utara, sehingga keberadaan dan peranan mediator menjadi sangat penting sebagai bagian keberhasilan pelayanan terhadap publik. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ketua Tim Mediator Konsultasi Disnaker Provsu, Ibu Ririn Bidasari, S.H., M. Hum, bahwa Disnaker Provsu memiliki sebanyak 6 (enam) tim mediator, dengan jumlah kasus sepanjang Tahun 2020, terdapat sebanyak 259 kasus, dan Tahun 2021 terdapat sebanyak 224 kasus, selanjutnya Januari hingga November 2022, tercatat sebanyak 167 kasus. Berdasarkan data kasus tersebut, penyelesaian yang dilakukan oleh Disnaker Provsu menghasilkan bahwa sebagian kasus yang dicabut/tutup, sebagian diselesaikan dengan perjanjian bersama, sebagian dengan anjuran, dan ada beberapa yang lanjut untuk proses hukum. Mediasi bertujuan mengoptimalkan peran hakim untuk mendamaikan para pihak yang berperkara sebagaimana diatur dalam Pasal 130 HIR dan 154 RBg. Regulasi tentang Mediasi pertama kali diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.

Perselisihan identik dengan masalah atau konflik atau sengketa, sehingga dibutuhkan cara untuk memecahkan suatu perselisihan sendiri dengan memperoleh solusi yang tepat dan akurat (Pangabea, 2007). Berbagai persoalan diatas mendorong Disnaker Provsu untuk mengoptimalkan peranan mediator dalam penyelesaian sengketa PHI sebagai salah satu model penyelesaian sengketa non-ligitasi dalam proses penyelesaian perkara diluar pengadilan, sehingga bertujuan juga untuk untuk mencapai *win-win solution* dan menghindari penyelesaian dengan hasil akhir menang kalah, serta menghindari penumpukan perkara di pengadilan. Berdasarkan uraian diatas, maka Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui optimalisasi peran mediator melalui mediasi dan hambatan yang dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pendekatan teori penyelesaian sengketa, dimana perselisihan hubungan industrial memberikan jaminan penyelesaian sengketa dengan mengedepankan penyelesaian konflik dengan solusi terbaik kepada para pihak yang bersengketa.



## METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian yuridis normatif melalui pendekatan peraturan perundang-undangan dengan dan asas-asas hukum, antara lain antara lain Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2016 Tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan. sifat penelitian deskriptif analitis yaitu menggambarkan permasalahan yang terjadi selanjutnya dibahas dan dianalisis, sumber data yang diperoleh dari data sekunder melalui publikasi pemerintah/website Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. Alat pengumpulan data dilakukan melalui dokumen atau data dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara, dan analisis data yang digunakan adalah analitis kualitatif dengan menggambarkan data yang diperoleh kemudian dijabarkan dalam bentuk narasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Optimalisasi Peran Mediator Melalui Mediasi di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara

Hubungan industrial di indonesia, menurut Abdul Khakim mempunyai perbedaan dengan yang ada di negara lain. Ciri-ciri itu adalah sebagai berikut:

1. Mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan sekedar mencari nafkah saja, tetapi sebagai pengabdian manusia kepada tuhan, sesama manusia, masyarakat, bangsa dan negara.
2. Menganggap pekerja bukan sebagai faktor produksi, melainkan sebagai manusia yang bermartabat.
3. Melihat antara pengusaha dan pekerja bukan dalam perbedaan kepentingan, tetapi mempunyai kepentingan yang sama untuk kemajuan perusahaan (Khakim, 2009).

Perselisihan antara pekerja dan perusahaan dapat terjadi karena didahului oleh pelanggaran hukum, dan bukan karena pelanggaran hukum. Perselisihan yang terjadi yang disebabkan oleh pelanggaran hukum, karena terjadi perbedaan paham dalam pelaksanaan hukum perburuhan. Hal ini tercermin dari tindakan pekerja/buruh atau pengusaha yang melanggar suatu ketentuan hukum. Misalnya pengusaha tidak mempertanggungungkan buruh/pekerja dalam program Jamsostek, membayar upah dibawah ketentuan standar minimum yang berlaku, tidak memberikan cuti dan sebagainya. Tindakan pengusaha yang diskriminatif, misalnya jabatan, jenis pekerjaan, pendidikan, masa kerja yang sama tetapi karena perbedaan jenis kelamin sehingga diperlakukan berbeda (Husni, 2003).

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan teori penyelesaian sengketa, yang terjadi antara buruh/pekerja dengan pengusaha dalam hal dapat memberikan solusi hukum terkait penyelesaian sengketa yang dapat ditempuh oleh para pihak yaitu penyelesaian masalah melalui media musyawarah, penyelesaian masalah melalui non litigasi dan penyelesaian masalah melalui jalur litigasi, sehingga perselisihan hubungan industrial mengupayakan memberikan jaminan penyelesaian sengketa dengan mengedepankan penyelesaian konflik melalui solusi terbaik kepada para pihak yang bersengketa (Delegalata, Jurnal Hukum, 2020).

Pasal 4 Ayat (3) UU PPHI menentukan bahwa "setelah menerima pencatatan dari salah satu pihak atau para pihak, Instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui bipartit, konsiliasi atau arbitrase" Selanjutnya pada Ayat (4) ditentukan bahwa "dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator".

Penyelesaian melalui mediasi tidak ditawarkan bersamaan dengan konsiliasi atau arbitrase sebagai cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial, para pihak tidak diberi kesempatan untuk menentukan pilihan penyelesaian perselisihan melalui cara mediasi. Penyelesaian melalui mediasi ditentukan instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan termasuk melalui mediator. Berbeda halnya dengan Pelaksanaan mediasi di pengadilan berdasarkan PERMA Mediasi, Pasal 8 ayat (1) menyebutkan bahwa, para pihak berhak memilih mediator yang terdaftar pada pengadilan. Penyelesaian Perselisihan hubungan industrial dilakukan oleh mediator yang



ada pada setiap instansi pemerintah yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan. Hanya mediator yang berada pada setiap instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan saja yang berwenang melakukan mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial, hal tersebut sebagaimana diatur pada Pasal 8 UU PPHI. Menurut Ruth Charlton, bahwa apabila penyelesaian perselisihan melalui mediasi bukanlah pilihan sukarela para pihak, maka hal ini tidak sesuai dengan prinsip kesukarelaan (*voluntariness*) dalam mediasi, yakni masing-masing pihak yang bertikai datang kepada mediator atas kemauan diri sendiri secara sukarela dan tidak ada paksaan dari pihak luar, dengan kata lain, menempuh mediasi tidak didasarkan pada perintah atau kewajiban undang-undang (Amriani, 2011).

Berdasarkan standar operasional prosedur mediasi yang dilaksanakan di Disnaker Provsu berpedoman kepada UU PPHI dan menjadikan PERMA Mediasi sebagai referensi serta pertimbangan dalam pelaksanaan proses mediasi, dengan konsep kesukarelaan para pihak untuk menyelesaikan permasalahan atau konflik yang terjadi, sehingga dapat mencari solusi dalam penyelesaiannya dengan dibantu oleh seorang mediator. Proses mediasi hanya bisa dilaksanakan ketika para pihak sepakat untuk menempuh jalur mediasi, dengan menandatangani pernyataan masing-masing bersedia melaksanakan proses mediasi dan dibantu oleh mediator yang terdaftar di Disnaker Provsu sebagai pihak yang memfasilitasi penyelesaian permasalahan para pihak.

Mediator yang telah ditunjuk tersebut membuat kesepakatan waktu bersama para pihak tentang jadwal pelaksanaan mediasi, dan masing-masing pihak membuat resume permasalahannya, selanjutnya disampaikan kepada mediator, mediator mengarahkan para pihak dalam setiap proses mediasi, bahwa mediasi tersebut lebih membicarakan masa depan sehingga lebih mudah menentukan solusi yang akan dicapai dalam penyelesaian permasalahan.

Mediasi, konsiliasi dan arbitrase merupakan alternatif penyelesaian sengketa diluar pengadilan atau *Alternatif Dispute Resolution* (ADR), hal ini menjadi semangat dari lahirnya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat UU Ketenagakerjaan), Pelaksanaannya berdasarkan kehendak dan kesepakatan para pihak yang berselisih. ADR dapat memberikan prosedur yang lebih murah cepat, tidak kompleks seperti litigasi formal. Beberapa permasalahan yang muncul dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah mediasi tidak ditawarkan bersamaan dengan konsiliasi atau arbitrase, namun mediasi ditempatkan sebagai konsekuensi atau implikasi karena para pihak yang berselisih tidak memilih konsiliasi atau arbitrase, lebih jauh lagi para pihak telah dipaksa untuk melalui cara mediasi, hal ini kontradiktif dengan prinsip sukarela dalam mediasi, bahwa penyelesaian melalui mediasi merupakan kehendak bebas para pihak, maka pelaksanaan mediasi yang dilaksanakan juga sering sekali menghasilkan pilihan proses, atau dengan kata lain tidak sepakat para pihak, sehingga berlanjut ke pengadilan (Nadhirah, 2021).

Disnaker Provsu melalui tim mediator yang bertugas dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dalam melaksanakan proses mediasi tidak berpedoman pada UU PHI dan PERMA Mediasi secara konsinten, sehingga terjadi ketidaksesuaian antara aturan yang berlaku dengan yang yang diharapkan para pihak yang berselisih, karena sebahagian besar pelaksanaan mediasi di Disnaker Provsu hampir tidak menyampaikan standar operasional prosedur dalam mediasi, sehingga sering terjadi keributan yang tidak dapat dihindari dan akhirnya proses mediasi dihentikan. Seperti mediator sering sekali menyalahkan salah satu pihak ketika mediasi berjalan. mediator kadang cenderung berpihak kepada pekerja, tidak berada pada posisi netral, sehingga akhirnya pihak pengusaha sering memutuskan untuk penyelesaian perselisihan melalui pengadilan, sikap mediator yang terkesan otoriter dan menghakimi dalam penyelesaian perselisihan para pihak, tidak berperan dalam memberikan solusi penyelesaian perselisihan, sehingga mediasi yang dilaksanakan sering terkesan sebagai formalitas untuk lanjut ke persidangan, karena syarat mendaftar atau lanjut ke persidangan adalah harus melampirkan anjuran dari Disnaker. Kasus yang diproses di Disnaker Provsu sejak tahun 2020 sampai dengan bulan November tahun 2022, dapat dilihat melalui tabel 1.

**Tabel 1. Kasus yang diproses di Disnaker Provsu sejak tahun 2020 sampai dengan bulan November tahun 2022**

Tahun	Cabut/Tutup	Perjanjian Bersama	Anjuran	Proses	Bipartit	Total	Jumlah Karyawan
2020	58	79	60	57	3	257	681 Orang
2021	25	38	132	29	-	224	1134 Orang
2022	30	34	55	48	-	167	536 Orang

Berdasarkan data yang diperoleh dari Disnaker Provsu, terdapat 257 kasus sepanjang tahun 2020, dengan rincian hasil penyelesaian, yaitu : 58 kasus dicabut/ditutup, 79 kasus perjanjian bersama, 60 kasus anjuran, 57 kasus proses, 3 kasus bipartit. Selanjutnya untuk tahun 2021, berjumlah 224 kasus, dengan rincian: 25 kasus dicabut/tutup, 38 kasus dengan perjanjian bersama, 132 kasus anjuran, 29 kasus proses, selanjutnya pada tahun 2022 (Januari hingga November) tercatat sebanyak 167 kasus, dengan rician: 30 kasus dicabut/tutup, 34 kasus dengan perjanjian bersama, 55 kasus anjuran, 48 kasus proses, serta tidak ada kasus yang diselesaikan dengan bipartit (Disnaker Provsu).

Istilah cabut dalam tabel di atas adalah masyarakat yang datang mengadu dan belum melaksanakan proses bipartit, sehingga Disnaker Provsu menyarankan agar dilakukan bipartit terlebih dahulu, bahkan ada juga kasus yang belum dilaksanakan bipartit, namun diterima Disnaker Provsu dan difasilitasi tempat untuk melaksanakan bipartit di Disnaker Provsu, arena prinsipnya masyarakatnya yang datang mengadu tidak ditolak. Sedangkan maksud ditutup, karena para pihak, baik salah satunya ataupun kedua belah pihak tidak kooperatif. Selanjutnya anjuran adalah ketika pada saat mediasi tidak tercapai kesepakatan, maka mediator membuat berita acara mediasi gagal dan ditandatangani para pihak disertai dengan bukti kehadiran, selanjutnya mediator membuat anjuran yang bersifat masukan dan saran. Sedangkan perjanjian bersama adalah adanya kesepakatan dari para pihak yang berselisih, dengan kata lain mediasi berhasil mencapai kesepakatan.

Mediasi di Disnaker Provsu ada yang dilaksanakan cukup satu dan dua kali, bahkan ada yang hingga tiga kali, hal ini disesuaikan kepada keinginan para pihak atau kooperatif atau tidaknya para pihak menyelesaikan perselisihan.

Rincian kasus tersebut, menggambarkan bahwa ketidakberhasilan penyelesaian sengketa perselisihan hubungan industrial di Disnaker Provsu disebabkan semata-mata bukan karena pasifnya para pihak dalam menempuh upaya penyelesaian perselisihan tersebut, namun juga didasarkan pada sistem layanan yang tidak efektif dan efisien serta berkala dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Baik atau buruknya peranan mediator dapat dilihat dari hasil akhir pelaksanaan mediasi. Pelaksanaan mediasi di Disnaker Provsu bisa dikatakan baik, karena sesuai dengan UU PPHI serta mempertimbangkan PERMA Mediasi. Mediator Disnaker Provsu juga mempunyai peranan yang sangat penting dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha.

Teori penyelesaian sengketa merupakan teori yang mengkaji dan menganalisis tentang kategori atau penggolongan sengketa atau pertentangan yang timbul dalam masyarakat, faktor penyebab terjadinya sengketa dan cara-cara atau strategi yang digunakan untuk mengakhiri sengketa tersebut. Dean G Pruitt dan Jeffrey Z. Rubin mengemukakan teori tentang penyelesaian sengketa. Ada 5 (lima), yaitu: (Pruitt & Rubin, 2004).

- Contending* (bertanding), yaitu mencoba menerapkan suatu solusi yang lebih disukai oleh salah satu pihak atas pihak yang lainnya.
- Yielding* (mengalah), yaitu menurunkan aspirasi sendiri dan bersedia menerima kekurangan dari yang sebetulnya diinginkan.
- Problem solving* (pemecahan masalah), yaitu mencari alternatif yang memuaskan dari kedua belah pihak.
- With drawing* (menarik diri), yaitu memilih meninggalkan situasi sengketa, baik secara fisik maupun psikologis.
- In action* (diam), yaitu tidak melakukan apa-apa.



Teori berasal dari kata *theoria* yang artinya pandangan atau wawasan (Mertokusumo, 2012). Pada umumnya, teori diartikan sebagai pengetahuan yang hanya ada dalam alam pikiran tanpa dihubungkan dengan kegiatan-kegiatan yang bersifat praktis untuk melakukan sesuatu. Teori Penyelesaian Sengketa juga dinamakan dengan Teori Konflik, yaitu perselisihan dan pertentangan. Pengertian Konflik itu sendiri dirumuskan oleh Dean G. Pruitt dan Jeffrey Z. Rubin bahwa, konflik adalah persepsi mengenai perbedaan kepentingan (*perceived divergence of interest*), atau suatu kepercayaan bahwa aspirasi pihak-pihak yang berkonflik tidak dicapai secara simultan atau serentak. Pruitt dan Rubin merumuskan konflik sebagai perbedaan kepentingan atau tidak dicapainya kesepakatan para pihak, yakni berlainannya keperluan atau kebutuhan masing-masing pihak, sehingga dengan adanya perbedaan prinsip, dan argumen yang berlawanan akan berdampak kepada perbedaan tujuan.

Otoritas dikotomis sebagai faktor pemicu timbulnya konflik sosial masyarakat. Pembagian kekuasaan menimbulkan kepentingan yang berlawanan antara satu dan lainnya. Pihak yang menempati posisi sebagai pemegang otoritas dan yang tidak memiliki otoritas, memiliki kepentingan yang berlawanan satu sama lainnya. Pihak yang memiliki otoritas cenderung mengukuhkan status quo, sedangkan yang tidak memiliki otoritas akan berusaha mengubah status quo mereka. Dampaknya, semakin bertambahnya otoritas pada satu pihak, semakin berkurang pula otoritas pada pihak yang lain. Konsep tersebut menegaskan bahwa pendekatan konflik merupakan suatu gejala yang hadir dalam setiap masyarakat dan selalu inheren dalam diri setiap masyarakat. Konsep atau model ideal kebijakan dapat dilakukan hanya untuk mengatur dan mengendalikan konflik yang terjadi agar tidak akan terbentuk dalam kekerasan (*violence*) serta berkepanjangan tanpa penyelesaian yang mampu memberikan kepastian dan perlindungan hukum. Teori konflik sangat relevan sebagai salah satu konsep guna mendukung model yang dianggap lebih layak. Hal tersebut, karena masalah sengketa perselisihan hubungan industrial merupakan salah satu masalah yang sering muncul dan cenderung disertai tindakan kekerasan.

Penyelesaian terhadap kasus-kasus terkait sengketa perdata pada umumnya ditempuh melalui jalur pengadilan yang dapat dipastikan memerlukan waktu dan biaya yang tidak sedikit. Sebenarnya terdapat jalur penyelesaian lain yang belum banyak diketahui masyarakat luas yaitu mediasi di Disknaker Provsu. Dalam perkembangannya, mediasi mulai sering dijadikan salah satu pilihan dalam menyelesaikan sengketa di bidang perselisihan hubungan industrial (Bidasari, 2022).

Mediator pada dasarnya berperan sebagai penengah yang membantu para pihak untuk menyelesaikan sengketa yang dihadapinya. Seorang mediator juga akan membantu para pihak untuk meringkai persoalan yang ada agar menjadi masalah yang perlu dihadapi secara bersama. Selain itu, juga guna menghasilkan kesepakatan, seorang mediator sekaligus harus membantu para pihak yang berselisih untuk merumuskan berbagai pilihan penyelesaian perselisihannya. Pilihan penyelesaian perselisihan tentu saja harus dapat diterima oleh kedua belah pihak dan juga dapat memuaskan kedua belah pihak. Setidaknya peran utama yang mesti dijalankan seorang mediator adalah mempertemukan kepentingan-kepentingan yang saling berbeda tersebut agar mencapai titik temu yang dapat dijadikan sebagai pangkal tolak pemecahan masalahnya. Langkah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi pertama-tama yang harus dilakukan adalah mengadakan pengecekan apakah kedua belah pihak telah melakukan perundingan secara mendalam sehubungan dengan adanya perselisihan, selanjutnya perundingan sebagaimana dimaksud dibuktikan dengan daftar kedalam risalah perundingan,

Penyelesaian melalui mediasi pada dasarnya mempunyai karakteristik yang bersifat unggulan sebagai berikut :

1. *Voluntary*, keputusan untuk bermediasi diserahkan kepada kesepakatan para pihak sehingga dapat diciptakan suatu putusan yang merupakan kehendak dari para pihak. Karena dikehendaki para pihak, putusan yang dihasilkan bersidat win-win solution.

2. *Informal dan Fleksibel*, bila diperintahkan, para pihak sendiri dengan bantuan mediator dapat mendesain sendiri prosedur, tata cara, prosedur maupun mekanisme sangat berbeda jauh antara litigasi dengan mediasi.
3. *Interested based*, dalam mediasi tidak dicari siapa yang salah atau siapa yang benar, tetapi yang lebih diutamakan adalah bagaimana mediasi tersebut menghasilkan dan mencapai kepentingan masing-masing pihak.
4. *Future Looking*, karena hakikat mediasi lebih menjaga kepentingan masing-masing pihak, sehingga lebih menekankan untuk menjaga hubungan para pihak yang bersengketa ke depan dan tidak berorientasi ke masa lalu.
5. *Parties oriented*, orientasi mediasi yang bersifat prosedur yang informal, para pihak lebih aktif berperan dalam proses mediasi tanpa tergantung pada peran pengacara.
6. *Parties control*, mediator tidak dapat memaksakan kehendak atau pendapatnya untuk mencapai kesepakatan karena penyelesaian sengketa melalui mediasi merupakan keputusan dari pihak-pihak itu sendiri (Mujahin, 2015).

Berdasarkan uraian di atas, jelas bahwa peran mediator hanya sebagai pihak yang membantu para pihak dalam menemukan solusi dari permasalahannya, kesepakatan dibuat oleh para pihak tanpa ada paksaan, dan mediasi dengan orientasi kepada masa depan, sehingga mengedepankan hubungan baik para pihak dimasa mendatang. Pemerintah dapat mengangkat seorang Mediator yang bertugas melakukan Mediasi atau Juru Damai yang dapat menjadi penengah dalam menyelesaikan sengketa antara Buruh dan Majikan. Seorang Mediator yang diangkat tersebut mempunyai syarat-syarat sebagaimana dituangkan dalam Pasal 9 UU PPHI. Pengangkatan dan akomodasi mediator ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja. Bila telah tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan melalui Mediator tersebut dibuatkan "perjanjian bersama" yang ditandatangani para pihak dan mediator tersebut, kemudian perjanjian tersebut didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Tetapi apabila tidak terjadi kesepakatan antara pihak bersengketa maka dapat dilakukan mediasi. Mediasi dapat dikatakan sebagai salah satu upaya dari pihak yang dapat dilakukan oleh para pihak, sebelum sampai ke pengadilan. Penyelesaian masalah di tahap mediasi sangat cepat tidak lebih dari 30 hari kerja, dan mediator wajib untuk memulai sidang mediasi selambat-lambatnya 7 hari sejak dilimpahkan (Pasal 10 dan 15 UUPHI). Kesulitan dan hambatan yang sering terjadi dalam proses mediasi secara umum diantaranya adalah menyatukan kepentingan kedua belah pihak, kemampuan mediator yang berbeda-beda, sulitnya mendatangkan pengusaha untuk hadir, perselisihan yang diajukan pekerja melalui serikat pekerja tanpa surat kuasa, kurang efektifnya ruang sidang mediasi, masih banyak pengusaha yang belum mengerti dan faham mengenai fungsi dan peran mediator.

### **Hambatan Mediator dalam Mediasi di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara**

Kurangnya pengetahuan mediator tentang prosedur mediasi di bidang ketenagakerjaan, dapat dilihat, yaitu mediator hampir tidak menyampaikan standar operasional prosedur dalam mediasi, seperti pengertian, tujuan dan manfaat mediasi, selanjutnya prosedur dalam mediasi, keputusan yang harus dipilih dalam proses mediasi (mediasi berhasil, mediasi ditunda, atau mediasi gagal), sehingga sering terjadi keributan yang tidak dapat dihindari dan akhirnya proses mediasi dihentikan. Hal lain yang sering ditemukan juga mediator sering sekali menyalahkan salah satu pihak ketika mediasi berjalan. mediator kadang cenderung berpihak kepada pekerja, tidak berada pada posisi netral, sehingga akhirnya pihak pengusaha sering memutuskan untuk penyelesaian perselisihan melalui pengadilan, sikap mediator yang terkesan otoriter dan menghakimi dalam penyelesaian perselisihan para pihak, dengan tidak berperan dalam memberikan solusi penyelesaian perselisihan, sehingga mediasi yang dilaksanakan sering terkesa sebagai formalitas untuk lanjut ke persidangan, karena syarat mendaftar atau lanjut ke persidangan adalah harus melampirkan anjuran dari Disnaker.

Upaya yang dilakukan pemerintah adalah melakukan proteksi melalui pengaturan upah minimum, namun realitanya, kebijakan proteksi melalui instrumen upah minimum tersebut belum efektif jika tidak didukung dengan sistem penginformasian peraturan upah minimum yang dapat diakses dengan mudah oleh seluruh pengusaha, organisasi pengusaha, pekerja, serikat



pekerja/serikat buruh di Sumatera Utara dan seluruh lapisan masyarakat industri yang ada di Sumatera Utara agar dapat diterapkan dan memberikan jaminan pemenuhan kebutuhan hidup layak bagi pekerja di Sumatera Utara.

Demi menjamin terpenuhinya standarisasi upah yang memenuhi kebutuhan hidup yang layak pekerja/buruh di Sumatera Utara, diperlukan perubahan dalam pola penyampaian informasi segala peraturan perundang-undangan yang terkait dengan pengupahan, khususnya tentang upah minimum yang merupakan instrumen proteksi pekerja / buruh. Berkaitan dengan itu, Pemerintah Provinsi Sumatera Utara dalam hal ini khususnya Disnaker provsu berupaya melakukan perubahan kinerja organisasi dengan merancang suatu sistem informasi pengupahan yang dapat bermanfaat bagi dunia industri dan kesejahteraan pekerja/buruh di Sumatera Utara, suatu program aplikasi berbasis website yang kami beri nama Sistem Informasi Data dan Edukasi Pengupahan Sumatera Utara (SINDANG SUMUT) yang memuat secara jelas dan terperinci mengenai pengaturan upah minimum seluruh kabupaten/kota yang ada di Sumatera Utara selama 5 (lima) tahun terakhir. Diharapkan dengan hadirnya aplikasi ini mampu memberikan penjelasan upah minimum yang jelas dan sistematis kepada masyarakat industri di Sumatera Utara, dengan didukung oleh fitur edukasi dan komunikasi langsung dengan tenaga teknis di bidang pengupahan yang ada di Disnaker Provsu secara online terkait berbagai kasus pengupahan yang dihadapi. Selanjutnya pelaksanaan mediasi yang dilakukan di Disnaker Provsu dipandang kurang optimal, hal ini dapat dilihat dari banyaknya kasus yang dicabut/berhenti dari data penyelesaian kasus tersebut sepanjang tahun 2020 dan 2021. Selain hal tersebut, ego masing-masing pihak yang berperkara dalam perselisihan hubungan industrial sendiri sangat menentukan untuk penyelesaian melalui ADR, karena para pihak yang berperkara dalam perselisihan hubungan industrial lebih memilih penyelesaiannya di pengadilan, maka hal ini akan menambah ego untuk saling mengedepankan proses penyelesaian dengan pilihan kalah menang, namun bukan *win-win solution*.

## SIMPULAN

Kurangnya pengetahuan mediator tentang prosedur mediasi dibidang ketenagakerjaan, dapat dilihat, yaitu mediator hampir tidak menyampaikan standar operasional prosedur dalam mediasi, seperti pengertian, tujuan dan manfaat mediasi, selanjutnya prosedur dalam mediasi, keputusan yang harus dipilih dalam proses mediasi (mediasi berhasil, mediasi ditunda, atau mediasi gagal), sehingga sering terjadi keributan yang tidak dapat dihindari dan akhirnya proses mediasi dihentikan. Hal lain yang sering ditemukan juga mediator sering sekali menyalahkan salah satu pihak ketika mediasi berjalan. mediator kadang cenderung berpihak kepada pekerja, tidak berada pada posisi netral, sehingga akhirnya pihak pengusaha sering memutuskan untuk penyelesaian perselisihan melalui pengadilan, sikap mediator yang terkesan otoriter dan menghakimi dalam penyelesaian perselisihan para pihak, dengan tidak berperan dalam memberikan solusi penyelesaian perselisihan, sehingga mediasi yang dilaksanakan sering terkesaan sebagai formalitas untuk lanjut ke persidangan, karena syarat mendaftar atau lanjut ke persidangan adalah harus melampirkan anjuran dari Disnaker. Disnaker Provsu berupaya melakukan perubahan kinerja organisasi dengan merancang suatu sistem informasi pengupahan yang dapat bermanfaat bagi dunia industri dan kesejahteraan pekerja/buruh di Sumatera Utara melalui aplikasi berbasis website yang diberi nama Sistem Informasi Data dan Edukasi Pengupahan Sumatera Utara (SINDANG SUMUT) yang memuat secara jelas dan terperinci mengenai pengaturan upah minimum seluruh kabupaten/kota yang ada di Sumatera Utara selama 5 (lima) tahun terakhir. Diharapkan dengan hadirnya aplikasi ini mampu memberikan penjelasan upah minimum yang jelas dan sistematis kepada masyarakat industri di Sumatera Utara, dengan didukung oleh fitur edukasi dan komunikasi langsung dengan tenaga teknis di bidang pengupahan yang ada di Disnaker Provsu secara online terkait berbagai kasus pengupahan yang dihadapi. Agar dilakukan peningkatan pengetahuan mediator, sehingga mediator tidak hanya harus berlatar belakang dari disiplin ilmu hukum saja, namun harus dibekali pemahaman tentang psikologi para pihak yang berselisih, hal ini dapat dilihat dari banyaknya perkara PHI yang disidangkan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Chandra, W.M., dkk (2020). Tanggungjawab Sosial dan Lingkungan Perusahaan Penanaman Modal. DELEGATA Jurnal Ilmu Hukum, <https://onsearch.id/Search/Results?lookfor=delegalata&type/tanggal 01 Desember 2022>.
- Goodpaster, G., (1999). *Panduan Negosiasi dan Mediasi*. Jakarta, Proyek Elips.
- Husni, L., (2005). *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Joni, R.B., (2003). *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Khakim, A., (2009). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Maimun, (2007), *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta: Pradnya Paramita, 2007.
- Mertokusumo, S., (2012). *Teori Hukum*. Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka.
- Mujahin, A., (2015). *Karakteristik Mediasi Sengketa Ekonomi Syariah, Dalam Varia Peradilan*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nadhirah, I., (2021). Tinjauan Hukum Acara Perdata Tentang Bukti Tidak Langsung Yang Digunakan Dalam Perkara Kartel (Studi Putusan Nomor 221K/PDT. SUS-KPPU/2016).[https://scholar.google.co.id/citations?view\\_op=view\\_citation&hl=en&user=EJWIZKAAAJ&citation\\_for\\_view=EJWIZKAAAJ\\_kc\\_bZDykSQC/](https://scholar.google.co.id/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=EJWIZKAAAJ&citation_for_view=EJWIZKAAAJ_kc_bZDykSQC/) tanggal 07 Desember 2022.
- Nurmaningsih, A., (2011). *Mediasi : Alternatif Penyelesaian Sengketa Perdata di Pengadilan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Pangabean, H.P., (2007). *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Jakarta: Jala Permata.
- Philipus, M.H., (2015). *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Cetakan ke 5. Surabaya: Bina Ilmu.
- Pruitt, G.D., & Rubin, Z.J., (2004). *Teori Konflik Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rifai, A., (2010). *Penemuan Hukum Oleh Hakim Dalam Perspektif Hukum Progresif*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Sulistiawati, R., (2012). Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di Indonesia, Jurnal Eksos, Volume 8, Nomor 3, Oktober 2012, h. 195 – 211, ISSN 1693 - 9093, <https://www.google.com/search?q=Rini+Sulistiawati%2C+Pengaruh+Upah+Minimum+terhadap+Penyerapan+tenaga+Kerja+dan+Kesejahteraan+Masyarakat+di+Provinsi+di+Indonesia/> tanggal 02 Desember 2022.
- Talib, I., (2013). Bentuk Penyelesaian Sengketa Berdasarkan Mediasi, Jurnal Lex et Societatis, Vol. 1, No. 1, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexetsocietatis/article/view/1295/> tanggal 07 Desember 2022.
- Talib, I., (2013). Bentuk Putusan Penyelesaian Sengketa Berdasarkan Mediasi. Jurnal Lex et Societatis, Vol. I/No.1, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexetsocietatis/article/view/1295/> tanggal 02 Desember 2022.
- Todaro, P. M., (2000). *Pembangunan Ekonomi Di Dunia Ketiga*, Jakarta: Erlangga.
- Umam, K., (2010), *Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan*, Yogyakarta, Pustaka Yustisia.
- Peraturan Perundang-Undangan  
Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.  
Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.  
Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.  
Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.  
Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman.  
Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2016 Tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan.
- Wawancara  
Bidasari, Ririn. (2022). Wawancara dengan Mediator Non Hakim Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara, tanggal 23 November 2022. Medan.