



**PERAN DINAS KETENAGAKERJAAN PROVINSI NTB  
DALAM MENYELESAIKAN SENGKETA HUBUNGAN  
INDUSTRIAL SECARA MEDIASI DI KELURAHAN  
PAGUTAN KOTA MATARAM**

*THE ROLE OF THE NTB PROVINCIAL LABOR OFFICE IN  
RESOLVING INDUSTRIAL RELATIONS DISPUTES THROUGH  
MEDIATION IN PAGUTAN VILLAGE, MATARAM CITY*

**Rahmawati Kusuma**

Fakultas Hukum, Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mataram, Indonesia

Email: rahmawatikusuma@unram.ac.id

**Zaeni Asyhadie**

Fakultas Hukum, Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mataram, Indonesia

Email: zaeniasyhadie@unram.ac.id

**Lalu Hadi Adha**

Fakultas Hukum, Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mataram, Indonesia

Email: laluhadiadha@unram.ac.id

**Abstrak**

Penyuluhan ini bertujuan untuk mensosialisasikan kepada Masyarakat khususnya daerah Pagutan Timur Mengenai Peran Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Barat dalam Menyelesaikan Sengketa Hubungan Industrial Secara Mediasi. Mediasi adalah salah satu bentuk pengelolaan sengketa mencapai perdamaian tanpa paksaan dan sukarela yang melibatkan pihak luar atau pihak ketiga yang bertugas membantu para pihak menyelesaikan perselisihannya. Metode yang digunakan dalam penyuluhan hukum ini adalah dengan cara sosialisasi yang merupakan cara memberikan kemampuan teknis dalam pembentukan peraturan desa kepada sasaran/peserta. Lokasi penyuluhan hukum bertempat di Rakkar Karang Buaya Pagutan Timur. Sosialisasi ini dilakukan dengan cara bertatap muka secara langsung antara tim pengabdian dengan masyarakat dan dengan menggunakan sesi tanya jawab untuk menjawab permasalahan yang ada di Daerah Pagutan Timur khususnya Rakkar Karang Buaya. Adapun target luaran yang dihasilkan dari kegiatan sosialisasi ini adalah berupa Publikasi pada artikel ilmiah yang dimuat dalam jurnal nasional ber-ISSN dan adanya surat Kerjasama antar Desa mitra.

***Kata Kunci: Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi; Perselisihan, Hubungan Industrial.***

**Abstract**

*This outreach aims to socialize the community, particularly in the Pagutan Timur area, regarding the role of the Provincial Office of Manpower and Transmigration of West Nusa Tenggara in resolving industrial relations disputes through mediation. Mediation is a form of dispute management aimed at achieving peace voluntarily and without coercion, involving an external party or third party tasked with assisting the parties in resolving their disagreements. This legal counseling uses socialization as a method to impart technical skills in village regulation formation to the target participants. The legal counseling is held in Rakkar Karang Buaya, Pagutan Timur. The service team and*

*the community carry out this socialization through face-to-face meetings, using a question-and-answer session to address the issues present in the Pagutan Timur area, particularly in Rakkar Karang Buaya. The target outcomes of this socialization activity are scientific articles published in national journals with ISSN and the establishment of cooperation agreements between partner villages.*

**Keywords:** *Department of Manpower and Transmigration; Disputes, Industrial Relations.*

## **A. PENDAHULUAN**

Hingga kini belum ada yang dapat memastikan kapan awal dari sejarah hukum ketenagakerjaan. Hanya saja orang berpatokan dengan dimulai ketika zaman perbudakan dahulu kala. Perbudakan adalah suatu peristiwa dimanaseseorang yang disebut budak melakukan pekerjaan di bawah pimpinan orang lain. Di zaman tersebut orang memiliki budak memiliki pula kekuasaan mutlak untuk menyuruh budaknya itu melakukan pekerjaan untuk kepentingan pemilik budak itu sendiri. Menurut beberapa kepustakaan di Indonesia yang waktu itu disebut sebagai wilayah Hindia Belanda terdapat pula banyak budak di negara lain di dunia, keadaan budak di Indonesia waktu itu masih dapat dikatakan agak lumayan, artinya tidak terlalu mengerikan seperti di beberapa negara lainnya di dunia ini. Mengapa demikian, hal ini disebabkan masyarakat Indonesia telah memiliki aturan-aturan tata susila.<sup>1</sup>

Perselisihan atau perkara dimungkinkan terjadi dalam setiap hubungan antar manusia, bahkan mengingat subjek hukumpun telah lama mengenal badan hukum, maka para pihak yang terlibat di dalamnya pun semakin banyak. Dengan semakin kompleksnya corak kehidupan masyarakat, maka ruang lingkup kejadian atau peristiwa perselisihanpun meliputi ruang lingkup semakin luas, diantaranya yang sering mendapat sorotan adalah perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial biasanya terjadi antara pekerja/buruh dan perusahaan atau antara organisasi buruh dengan organisasi perusahaan. Dari sekian banyak kejadian atau peristiwa konflik atau perselisihan yang penting adalah solusi untuk penyelesaiannya yang harus betul-betul objektif dan adil.<sup>2</sup>

Penyelesaian perselisihan pada dasarnya dapat diselesaikan oleh para pihak sendiri, dan dapat juga diselesaikan dengan hadirnya pihak ketiga, baik yang disediakan oleh negara atau para pihak sendiri. Dalam masyarakat modern yang diwadahi organisasi kekuatan publik berbentuk negara, forum resmi yang disediakan oleh negara untuk penyelesaian perkara atau perselisihan biasanya adalah lembaga peradilan.

Mediasi adalah salah satu bentuk pengelolaan sengketa mencapai perdamaian tanpa paksaan dan sukarela yang melibatkan pihak luar atau pihak ketiga yang bertugas membantu para pihak menyelesaikan perselisihannya. Dengan mediasi, para pihak akan mengembangkan pilihan, mempertimbangkan alternatif, dan mencapai penyelesaian dengan kesepakatan yang mengakomodir kebutuhan para pihak terkait. Mediator tidak memiliki wewenang untuk memaksakan penyelesaian dan hanya mampu untuk

1 <https://repository.uin-suska.ac.id/8712/4/BAB%20III.pdf>

2 <https://www.bphn.go.id/data/documents/AE%20UU%20NO%202%20Tahun%202004%20Tentang%20Penyelesaian%20Perselisihan%20Hubungan%20Industrial%202011.pdf>

membantu pihak yang bersengketa. Mediasi dapat digambarkan sebagai mekanisme sukarela yang menekankan konsensus, pengambilan keputusan yang otonom, dan keuntungan bersama. Ini juga murah, fleksibel, dan menawarkan prospek hasil yang memuaskan. Karena konflik adalah proses dinamis daripada situasi statis, kompleksitas konflik dapat bervariasi dalam hal sifat dan intensitas perselisihan, pihak-pihak yang terlibat, masalah yang dipermasalahkan, tanggapan, dan kemungkinan hasil.

Tujuan mediasi adalah untuk mencapai kesepakatan, yaitu kesepakatan-kesepakatan yang dapat diterima oleh semua pihak yang bersengketa. Tentu saja idealnya adalah mencari solusi yang mencerminkan kepentingan mereka dalam arti masing-masing pihak memperoleh sesuatu dan tidak kehilangan apa-apa secara signifikan. Mediator tidak melakukan proses formal, tidak memanggil saksi dan ahli, dan tujuannya bukan mengakkan kebenaran (baik objektif maupun prosedural). Melalui mediasi, orang belajar berbicara satu sama lain dengan cara baru, mendengarkan dan memahami pihak lain. Mediasi membentuk rasa tanggungjawab atas perilaku sendiri dan mengembangkan dialog dan aktivitas.<sup>3</sup>

Penyelesaian sengketa yang dilakukan oleh pekerja/buruh menjadi pembelajaran bagi kita yang mengusung hukum modern. Penyelesaian sengketa dilakukan dengan merubah ketidaksepakatan dalam kehidupan sehari-hari dan menggunakannya sebagai peluang untuk memperdalam serta mencapai harmoni yang langgeng. Penyelesaian sengketa yang didasarkan pada nilai-nilai kearifan lokal merupakan cara terbaik yang dimiliki oleh masyarakat Indonesia. Melestarikan nilai-nilai yang berbasis dari masyarakat Indonesia sendiri membuat kita tidak asing dengan cara penyelesaian tersebut. Penggunaan hukum modern yang belum tentu sesuai dengan nilai-nilai masyarakat Indonesia mengakibatkan hukum yang ada menjadi tidak *in line* dengan kebutuhan masyarakat Indonesia.

Dengan adanya latar belakang tersebut membuat penulis ingin melakukan penyuluhan hukum kepada Masyarakat di kelurahan Pagutan Kota Mataram dengan Tema Peran Dinas Ketenagakerjaan Provinsi NTB dalam Menyelesaikan Sengketa Hubungan Industrial Secara Mediasi. Tema ini diambil karena pentingnya mengedukasi Masyarakat kelurahan Pagutan Kota Mataram tentang penyelesaian sengketa hubungan industrial secara mediasi yang nantinya dapat menjadi acuan para pekerja yang berasal dari Kelurahan Pagutan Ketika mendapati Sengketa Hubungan Industrial.

Berbagai permasalahan yang terjadi dalam masyarakat membutuhkan penyelesaian yang cepat dan tepat agar tidak terjadi konflik dan polemik yang berkepanjangan yang dapat mengganggu keamanan, ketertiban, kerukunan dan keharmonisan kehidupan bermasyarakat. Kurangnya pemahaman masyarakat mengenai Peran Dinas Ketenagakerjaan Provinsi NTB dalam Menyelesaikan Sengketa Hubungan Industrial Secara Mediasi. Oleh karena itu tim pengabdian perlu melakukan penyuluhan hukum tentang Peran Dinas Ketenagakerjaan Provinsi NTB dalam Menyelesaikan Sengketa Hubungan Industrial Secara Mediasi khususnya di Kelurahan Pagutan Kota Mataram yang harapannya adalah Masyarakat lebih mengetahui peran penting dinas

---

3 O Yaroshenko, Maryna, and dkk, "The Use of Mediation in Administrative Proceedings: The Experience of European Union Member States." 32, no. 3 (2021): 88.

ketenagakerjaan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui mediasi.

Adapun target luaran yang dihasilkan dari kegiatan sosialisasi ini adalah berupa Publikasi pada artikel ilmiah yang dimuat dalam jurnal nasional ber-ISSN dan adanya surat Kerjasama antar Desa mitra dalam hal ini Kelurahan Pagutan Kota Mataram.

## **B. METODE PENYULUHAN**

Penyuluhan Hukum atau pengabdian kepada Masyarakat ini akan dilaksanakan dengan metode sosialisasi yang merupakan cara memberikan kemampuan teknis dalam pembentukan peraturan desa kepada sasaran/peserta. Sosialisasi diselenggarakan dengan metode sosialisasi langsung yaitu dilakukan dengan cara bertatap muka secara langsung antara tim pengabdian dengan peserta. Sosialisasi ini diselenggarakan dalam bentuk ceramah singkat dan tanya jawab.

Secara luas, pengertian sosialisasi adalah suatu proses interaksi dan pembelajaran yang dilakukan seorang manusia sejak lahir hingga akhir hayatnya di dalam suatu budaya masyarakat. Sedangkan, pengertian sosialisasi secara sempit berarti sebuah proses pembelajaran dari manusia agar dapat mengenali lingkungan yang kelak akan ia hidupi, baik lingkungan fisik ataupun sosial. Dengan adanya proses sosialisasi, maka seseorang bisa mengetahui, memahami sekaligus menjalankan hak dan kewajibannya berdasarkan peran status masing-masing sesuai budaya masyarakat. Selanjutnya, dalam proses pengenalan hak dan kewajiban seorang manusia dewasa, setiap individu atau manusia perlu melakukan sosialisasi untuk mempelajari dan mengembangkan pola-pola perilaku sosial bersama anggota masyarakat lainnya.<sup>4</sup>

## **C. PEMBAHASAN**

Pembukaan Undang-Undang 1945 pada dasarnya bertujuan untuk mewujudkan masyarakat adil, makmur dan sejahtera antara lain adanya pembangunan nasional di laksanakan antara lain pembangunan di bidang ekonomi. Pembangunan perekonomian akan melibatkan beberapa pihak, salah satunya adalah tenaga kerja. Tenaga kerja adalah sebagai salah satu pihak yang dibutuhkan untuk terlibat dalam suatu proses pembanguan perekonomian.<sup>5</sup> Secara normatif, hubungan antara pekerja dan pengusaha termasuk didalamnya pemerintah dikenal dengan istilah hubungan industrial. Hubungan Industrial merupakan hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang/jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja dan pemerintah yang di dasari oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang mengatur tentang perselisihan industrial mengatakan bahwa Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih

<sup>4</sup> Diakses pada laman <https://www.gramedia.com/literasi/pengertian-sosialisasi/>, pada hari senin 29 Januari 2024 Pukul 09.25 WITA

<sup>5</sup> Sarnawa, B & Isharyanto, J. E. (2010). *Hukum Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Laboratorium Ilmu Hukum, hal. 1

untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu Perusahaan.

Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha 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. Jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi:<sup>6</sup> perselisihan hak; perselisihan kepentingan; perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Perselisihan hak ini juga bisa didefinisikan sebagai perselisihan mengenai hak normatif yang sudah ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Perselisihan pemutusan hubungan kerja (“PHK”) adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat terkait pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Perselisihan pemutusan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan karena perbedaan paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatan pekerjaan. Penyelesaian hubungan industrial ada beberapa proses yaitu dengan cara mediasi, konsiliasi, arbitrase dan konsiliasi.

Salah satu proses tersebut menggunakan proses mediasi, yang di sebut mediasi merupakan suatu penyelesaian yang secara rinci dan hubungan industrial di atur dalam Permenaker Nomor 17 Tahun 2004 Tentang Pengangkatan dan pemberhentian mediator hubungan industrial serta tata kerja mediasi. Sebelum mediasi penyelesaian hubungan industrial dari pihak dinas tenaga kerja tersebut untuk menyelesaikan menawarkan pertama yaitu litigasi selanjutnya melalui rekonsiliasi dan aribatse setelah proses tersebut baru dinas tenaga kerja menawarkan penyelesaian hubungan industrial melalui mediasi. Hubungan antara pekerja dengan pengusaha tidak selamanya berjalan dengan baik-baik saja dan harmonis.<sup>7</sup> Tidak terpenuhi hak dan tidak dilaksanakannya kewajiban masing-masing pihak mengakibatkan terjadinya perselisihan dalam hubungan tersebut. Di wilayah Pagutan Timur khususnya Karang Buaya kerap kali terjadi perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha salah satunya permasalahan yang ada yaitu pemutusan hubungan kerja atau PHK serta perusahaan yang tidak membayarkan upah pekerja.

6 Penjelasan Pasal 2 UU PPHI

7 Abd Latip, Lu'luaiily, Ainiyah, MEDIASI SEBAGAI PENYELESAIAN PERMASALAHAN TENAGA KERJA DI KABUPATEN BANGKALAN; Kompetensi vol 12 no 2, 2018



Sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian hubungan industrial maka dinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi NTB memiliki peranan yang penting dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui proses mediasi tidak hanya mediasi pemerintah juga harus mendukung proses penyelesaian arbitrase, konsiliasi dan bipartite. Proses tersebut juga berpengaruh besar terhadap penyelesaian suatu permasalahan hubungan industrial dan proses yang kerap di pakai untuk menyelesaikan permasalahan tersebut yaitu mediasi. Kelancaran mediasi sangat berpengaruh besar terhadap peranan mediator. Pelaksanaan mediasi di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTB dapat di katakana baik atau tidak ada masalah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Mediator Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi NTB mempunyai peranan yang baik dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha. Undang-Undang tersebut mengatur bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut dapat di selesaikan dengan beberapa cara yaitu salah satunya mediasi dan di pimpin dengan mediator.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memiliki beberapa mediator diantaranya:

1. Mariatun Kiptiah, S.H,
2. Samsudduha, S.E, dan
3. Indah Cahyani, S.I.Kom

Persyaratan menjadi Mediator ada di dalam Pasal 2 ayat (1) Permenaker Nomor 17 Tahun 2014 tentang pengangkatan dan pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta tata kerja Mediasi, Syarat-syarat Mediator yaitu:

1. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
2. Warga Negara Indonesia;
3. Pegawai Negeri Sipil pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan;
4. Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
5. Menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;
6. Berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan tidak tercela;
7. Berpendidikan kurang-kurangnya Strata Satu (S1);
8. Memiliki sertifikat kompetensi; dan
9. Memiliki surat keputusan pengangkatan dari Menteri.

Secara lebih rinci, tugas seorang mediator telah mendapat pengaturan dalam Pasal 14 Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2016. Adapun tugas yang harus dilakukan mediator adalah:<sup>8</sup>

1. Memperkenalkan diri kepada kedua pihak yang akan diajak berunding. Mediator juga harus meminta kedua pihak untuk saling memperkenalkan diri.
2. Menjelaskan maksud dan tujuan dari proses mediasi yang akan dilakukan.
3. Menjelaskan kepada kedua pihak bahwa mediator betul-betul berada dalam posisi yang netral.
4. Membuat aturan pelaksanaan mediasi kepada kedua pihak.
5. Menyusun jadwal mediasi kepada kedua pihak dan mengisi formulir jadwal tersebut.

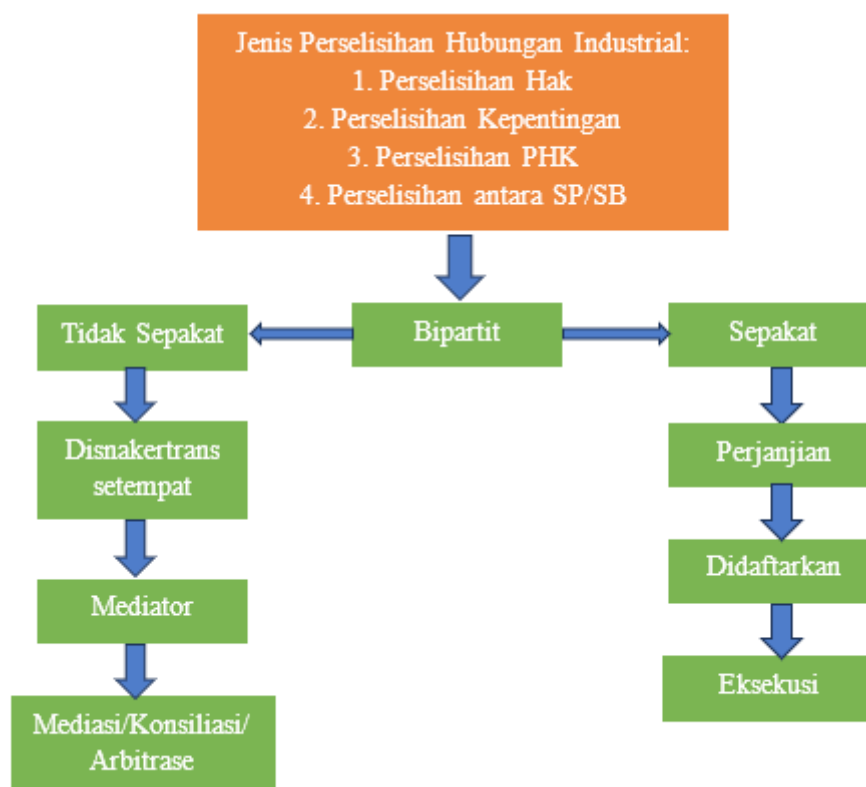
---

8 Pasal 14 Perma 1/2016

6. Memberikan kesempatan kepada kedua belah pihak untuk mengungkapkan permasalahan dan usul mereka.
7. Mengagendakan pembahasan terhadap masalah tersebut berdasarkan skala prioritas.
8. Memfasilitasi kedua belah pihak untuk membantu menyelesaikan konflik kedua belah pihak.
9. Membantu kedua pihak dalam membuat dan merumuskan kesepakatan perdamaian.
10. Menyampaikan laporan dari hasil mediasi kepada hakim pemeriksa perkara. Terlepas apakah mediasi berhasil atau tidak.
11. Menjalankan tugas lain yang masih ada kaitannya dengan peran seorang mediator.

Untuk menyelesaikan dengan proses mediasi harus melalui beberapa prosedur dan akhirnya bisa di selesaikan dengan cara mediasi atau dengan proses lainnya.

Gambar 1. Proses penyelesaian Perselisihan



Gambar 1 diatas menjelaskan bahwa ada 4 (empat) jenis perselisihan hubungan industrial yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, perselisihan antara SP/SB tersebut di selesaikan dengan proses bipartite. Setelah bipartite yaitu memutuskan sepakat atau tidak sepakat, setelah sepakat membuat suatu perjanjian dan didaftarkan ke pengadilan hubungan industrial. Proses dari bipartite yang tidak sepakat dalam perundingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan permasalahan tersebut setelah itu jika tidak ada kesepakatan perundingan melalui bipartite maka disnaker setempat melakukan penyelesaian dengan cara Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase. Dan menentukan putusan.

Kewenangan mediator hanya sampai pada anjuran tertulis saja. Apabila para pihak sudah mensetujui kesepakatan tersebut dan di bawa ke Pengadilan Hubungan Industrial

atau tidak, sudah bukan menjadi urusan mediator lagi untuk menyelesaikan perselisihan Hubungan Industrial tersebut. Tugas Mediator hanya 30 hari kerja terhitung dari menerima pelimpahan penyelesaian yang di sebut dalam Pasal 15 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial.

Ada beberapa kasus yang terjadi di kelurahan Pagutan yang dapat diselesaikan secara mediasi diantaranya perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, dimana para pekerja yang bekerja disalah satu Perusahaan di mataram telah direnggut hak-haknya sebagai Pekerja. Dalam hal ini yang harus dilakukan pekerja adalah **pertama**, melakukan perundingan secara bipartit yakni musyawarah untuk mencapai mufakat. Jika salah satu pihak menolak berunding atau telah dilakukan perundingan namun tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal. **Kedua**, setelah perundingan bipartit gagal, maka salah satu pihak dapat melakukan penyelesaian ke dinas ketenagakerjaan, melalui mekanisme mediasi atau konsiliasi. Pada Tahap kedua inilah Peran Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi NTB mengambil peran dalam melakukan mediasi antara kedua belah pihak dalam hal ini Pihak Perusahaan dan Pekerja. Mediasi tergolong sebagai lembaga alternatif yang lebih istimewa ketimbang konsiliasi dan arbitrase. Keempat jenis perselisihan seperti perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, perselisihan antara SP/SB dapat ditangani oleh seorang Mediator. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi ini diatur dalam pasal 8 sampai 16 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang dilakukan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang Mediator, yang merupakan Pegawai Negeri Sipil (ASN) pada Instansi yang membidangi Urusan Ketenagakerjaan. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : PER/06/M.PAN/4/2009 Tentang Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial dan Angka Kreditnya, Jabatan Mediator Hubungan Industrial termasuk kedalam rumpun Hukum dan Peradilan (ketentuan Pasal 2). Tugas pokok Pejabat Fungsional Mediator Hubungan Industrial adalah melakukan Pembinaan, Pengembangan Hubungan Industrial serta Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diluar Pengadilan.

Dalam menjalankan tugasnya, Mediator Hubungan Industrial harus mengupayakan agar tercapai kesepakatan diantara pihak yang bertikai untuk mencapai kompromi atau penyelesaian yang dapat diterima oleh kedua belah pihak dengan mengemukakan alasan-alasan penting secara persuasif. Berikut alur proses Mediasi:

1. Setelah menerima pelimpahan perselisihan, maka mediator wajib menyelesaikan tugasnya selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan perselisihan;
2. Mediator harus mengadakan penelitian tentang pokok perkara dan mengadakan sidang MEDIASI;
3. Mediator dapat memanggil satu saksi ahli guna diminta dan di dengar kesaksiannya jika diperlukan. Pihak-pihak yang dipanggil harus menunjukkan dan membukakan buku-buku atau surat-surat yang diperlukan;
4. Apabilatercapaikeseepakatan, makadibuatPerjanjianBersama(PB)yangditandatangani kedua belah pihak serta didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI);



5. Apabila salah satu pihak melakukan ingkar janji, maka bisa diminta Eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI);
6. Apabila tidak tercapai Kesepakatan, maka Mediator mengeluarkan Anjuran Tertulis yang dilimpah-kan kepada kedua belah pihak;
7. Apabila Anjuran telah diterima oleh kedua belah pihak, maka dibuat Perjanjian Bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Selain itu para pihak juga dapat menggunakan proses arbitrase. **Ketiga**, jika penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

#### **D. KESIMPULAN**

Dari pemaparan diatas dapat diambil Kesimpulan bahwa peran dinas ketenagakerjaan dan Transmigrasi sangat dibutuhkan dalam melalukan mediasi terkait perselisihan hubungan industrial. Mediator sebagai perantara antara Perusahaan dan Pekerja dapat mengupayakan agar tercapai kesepakatan diantara pihak yang bertikai untuk mencapai kompromi atau penyelesaian yang dapat diterima oleh kedua belah pihak dengan mengemukakan alasan-alasan penting secara persuasif. Setelah menerima pelimpahan perselisihan, maka mediator wajib menyelesaikan tugasnya selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan perselisihan. Mediator harus mengadakan penelitian tentang pokok perkara dan mengadakan siding MEDIASI. Mediator dapat memanggil satu saksi ahli guna diminta dan di dengar kesaksiannya jika diperlukan. Pihak-pihak yang dipanggil harus menunjukkan dan membukakan buku-buku atau surat-surat yang diperlukan. Apabila tercapai kesepakatan, maka dibuat Perjanjian Bersama (PB) yang ditandatangani kedua belah pihak serta didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Apabila salah satu pihak melakukan ingkar janji, maka bisa diminta Eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Apabila tidak tercapai Kesepakatan, maka Mediator mengeluarkan Anjuran Tertulis yang dilimpah-kan kepada kedua belah pihak. Apabila Anjuran telah diterima oleh kedua belah pihak, maka dibuat Perjanjian Bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

#### **DAFTAR PUSTAKA**

##### **Buku**

Yaroshenko, O, Maryna, and dkk. "The Use of Mediation in Administrative Proceedings: The Experience of European Union Member States." 32, no. 3 (2021).

Sarnawa, B & Isharyanto, J. E. (2010). Hukum Ketenagakerjaan. Yogyakarta: Laboratorium Ilmu Hukum, hal. 1

Abd Latip, Lu'luaily, Ainiyah, MEDIASI SEBAGAI PENYELESAIAN PERMASALAHAN TENAGA KERJA DI KABUPATEN BANGKALAN; Kompetensi vol 12 no 2, 2018

##### **Internet**

<https://repository.uin-suska.ac.id/8712/4/BAB%20III.pdf>

<https://www.bphn.go.id/data/documents/AE%20UU%20NO%202%20Tahun%202004%20Tentang%20Penyelesaian%20Perselisihan%20Hubungan%20Industrial%202011.pdf>

Diakses pada laman <https://www.gramedia.com/literasi/pengertian-sosialisasi/>, pada hari senin 29 Januari 2024 Pukul 09.25 WITA

**Perundang-Undangan**

Pasal 14 Perma 1/2016

Pasal 2 UU PPHI