

Karakteristik Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi Di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya

Luana Shiany Margareta⁽¹⁾, Binti Azizatul Nafi'ah⁽²⁾

¹Administrasi Publik, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur, Surabaya

²Departemen Administrasi Publik, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur, Surabaya

e-mail: 21041010130@student.upnjatim.ac.id, binti.azizatun.adneg@upnjatim.ac.id

ABSTRACT

In the world of work, there are many cases of disputes in the work environment. It is undeniable that humans as social creatures really need social interaction to fulfill their social needs because humans are complex and unique individuals, come from diverse backgrounds, have different principles and opinions, which sometimes cause disputes in social relations. These disputes are referred to as industrial relations disputes between employers and employees in terms of interests that often cause problems and conflicts, both regarding rights, work agreements, company regulations, and laws and regulations. This research aims to analyze more deeply the characteristics of industrial relations dispute resolution services through mediation at the Surabaya City Industry and Manpower Office, the reason for choosing this case study is because there are many cases of disputes in the workplace, where sometimes workers / laborers cannot act when experiencing injustice as a result of the strong role of the Company. In this research, data collection uses a literature study where meta data is taken from books, online journals, and other secondary references as well as in-depth interviews, and documentation. This research is analyzed using the theory of mediation characteristics by Lilik Mulyadi which consists of voluntary, informal and flexible, interest based, future looking, party oriented, and parties control. The result of this research is that the service of resolving industrial relations disputes through mediation at the Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya according to the characteristics of mediation and fulfills existing regulations.

Keywords : *Industrial Relations Dispute; PHK; Mediation Characteristics*

ABSTRAK

Dalam dunia pekerjaan tidak sedikit ditemukannya kasus-kasus perselisihan di lingkungan kerja. Tidak dapat dipungkiri, manusia sebagai makhluk sosial sangat membutuhkan interaksi sosial demi memenuhi kebutuhan sosialnya karena manusia merupakan individu yang kompleks dan unik, berasal dari latar belakang yang beragam, memiliki prinsip dan pendapat yang berbeda, yang terkadang menimbulkan perselisihan dalam hubungan sosial. Perselisihan ini disebut sebagai perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja dalam hal kepentingan yang seringkali menyebabkan persoalan dan pertentangan, baik mengenai hak, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan peraturan perundangan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis lebih mendalam mengenai karakteristik pelayanan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya, alasan pemilihan study kasus tersebut dikarenakan banyaknya kasus perselisihan dalam tempat kerja, dimana terkadang para pekerja/buruh tidak dapat bertindak apabila mengalami ketidakadilan sebagai akibat kuatnya peran Perusahaan. Pada penelitian ini pengumpulan data menggunakan study literatur dimana meta data di ambil dari buku, jurnal online, maupun referensi sekunder lainnya serta wawancara mendalam, dan dokumentasi. Penelitian ini dianalisis menggunakan teori karakteristik mediasi oleh Lilik Mulyadi yang

terdiri dari voluntary, informal dan fleksibel, interested based, future looking, parties oriented, dan parties control. Hasil dari penelitian ini ialah pelayanan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya berjalan sesuai karakteristik mediasi dan memenuhi aturan yang ada.

Kata kunci: Perselisihan Hubungan Industrial; PHK; Karakteristik Mediasi

1. Pendahuluan

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 mengartikan pelayanan publik sebagai serangkaian kegiatan pemberian pelayanan yang dilakukan oleh penyedia layanan kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan yang berlaku seperti pelayanan barang, pelayanan jasa, dan pelayanan administrasi, negara mempunyai tanggung jawab untuk memberikan pelayanan yang berkualitas dan tepat kepada warganya. Pelayanan publik yang berkualitas merupakan salah satu landasan terpenting dalam membangun pemerintahan yang fleksibel dan responsif terhadap kebutuhan rakyatnya. Di zaman sekarang ini, masyarakat semakin mengerti dan memahami akan hak-haknya sebagai warga negara sehingga semakin banyak tuntutan masyarakat atas pemerintah, salah satunya ialah hak kesejahteraan. Penyelenggaraan kesejahteraan umum tentunya diharapkan mampu melibatkan seluruh komponen masyarakat, baik pemangku kepentingan birokrasi di lingkungan pemerintah, maupun swasta sebagai perpanjangan tangan pemerintah dan masyarakat. Tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi "... melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum...". Salah satu aspek hadirnya kesejahteraan umum ialah tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Dalam KBBI, kesejahteraan bermakna suatu hal atau keadaan yang memberikan rasa sejahtera, keamanan, keselamatan, dan ketentraman baik kesejahteraan jiwa maupun sosial. Kalimat kesejahteraan umum mengandung makna suatu kondisi atau keadaan sejahtera yang dirasakan dan dinikmati oleh masyarakat secara umum. Kesejahteraan umum dibagi menjadi dua macam, yaitu kesejahteraan jiwa dan kesejahteraan sosial. Kesejahteraan jiwa merupakan suatu keadaan yang sejahtera berkaitan dengan kondisi kejiwaan atau mental yang dialami oleh seseorang. Sedangkan, kesejahteraan sosial merupakan suatu kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial warga negara guna mendapatkan penghidupan yang layak dan mampu mengembangkan diri sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya dengan baik (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2009). Menurut BPS (Badan Pusat Statistik dalam katalog Indikator Kesejahteraan Rakyat, 2020) kesejahteraan umum ini dapat diukur dengan melihat delapan bidang, yaitu mencakup bidang kependudukan, kesehatan dan gizi, pendidikan, ketenagakerjaan, taraf dan pola konsumsi, perumahan dan lingkungan, kemiskinan, serta aspek sosial lainnya yang menjadi acuan dalam upaya peningkatan kualitas hidup.

Kesejahteraan ketenagakerjaan memiliki dampak terhadap majunya pembangunan nasional, semakin sejahtera tenaga kerja tersebut maka semakin produktif output yang dihasilkan. Dalam perusahaan atau institusi, tenaga kerja merupakan mobilitas penggerak dari perusahaan, partner kerja dari pengusaha, maupun asset perusahaan yang merupakan investasi bagi suatu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja (Immanuel, 2021). Ketenagakerjaan melingkupi semua aspek yang terkait dengan ketenagakerjaan baik sebelum orang bekerja, selama atau ketika orang sedang aktif bekerja, dan sesudah orang bekerja. Hal ini dapat terlihat pada kondisi atau keadaan tenaga kerja yang sejahtera mengacu pada kebahagiaan, rasa aman,

dan terpenuhinya kebutuhan dasar, seperti gizi, kesehatan, tempat tinggal, dan pendapatan terpenuhi serta adanya perlindungan terhadap risiko-risiko utama yang dapat mengancam kehidupan manusia. Kesejahteraan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan, salah satunya ialah adanya perlindungan hukum yang menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh sehingga terciptanya rasa adil, non-diskriminasi, dan kesempatan yang sama. Dalam dunia pekerjaan tidak sedikit ditemukannya kasus-kasus perselisihan di lingkungan kerja. Tidak dapat dipungkiri, manusia sebagai makhluk sosial sangat membutuhkan interaksi sosial demi memenuhi kebutuhan sosialnya karena manusia merupakan individu yang kompleks dan unik, berasal dari latar belakang yang beragam, memiliki prinsip dan pendapat yang berbeda, yang terkadang menimbulkan perselisihan dalam hubungan sosial. Perselisihan ini disebut sebagai perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja dalam hal kepentingan yang seringkali menyebabkan persoalan dan pertentangan, baik mengenai hak, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan peraturan perundangan.

Penyelesaian permasalahan hubungan industrial dapat dilakukan melalui dua proses yaitu jalur litigasi dan non-litigasi (Vijayantera, 2022). Proses litigasi merupakan penyelesaian perkara melalui pengadilan karena terdapat unsur pelaksanaan gugatan. Gugatan adalah suatu tindakan sipil yang dibawa di pengadilan hukum di mana penggugat, pihak yang mengklaim telah menderita kerugian sebagai akibat dari tindakan terdakwa sehingga menuntut upaya hukum atau adil (Tampubolon, 2019). Proses litigasi ini identik dengan *win and lose position*, mempunyai kekuatan hukum yang pasti dan bersifat final, dimana putusan yang diberikan dapat dipaksakan pelaksanaannya. Sedangkan penyelesaian perselisihan secara non-litigasi berarti menyelesaikan masalah hukum di luar pengadilan sebagai jalur alternatif. Menurut (Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004), Penyelesaian perselisihan secara non-litigasi dapat dilakukan melalui tiga cara yaitu, konsiliasi, mediasi, dan arbitrase. Konsiliasi merupakan penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang dilakukan oleh konsiliator. Lalu mediasi merupakan penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan melalui musyawarah. Sedangkan arbitrase adalah suatu proses penyidikan sengketa di pengadilan sesuai dengan kehendak para pihak yang bersengketa dan diselesaikan pemecahan masalah berdasarkan bukti-bukti yang diajukan.

Perselisihan yang diselesaikan melalui mediasi antara lain adalah perselisihan hukum yang timbul karena tidak terpenuhinya hak, perbedaan penegakan atau penafsiran terhadap ketentuan hukum, perjanjian perusahaan, peraturan perusahaan atau perjanjian bersama. Perselisihan yaitu kepentingan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesepakatan mengenai penetapan dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang diatur dalam kontrak kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian bersama. Perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja timbul karena adanya tuntutan salah satu pihak mengenai konsistensi pendapat mengenai pemutusan hubungan kerja. Selain itu, karena tidak adanya kesepakatan mengenai keanggotaan serikat pekerja atau pemenuhan hak dan kewajiban, maka dapat timbul perselisihan antar serikat pekerja atau hanya dalam lingkungan serikat pekerja perusahaan saja.

Di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya banyak ditemukan kasus pencatatan perselisihan terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terjadi karena adanya pengakhiran hubungan kerja yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara perusahaan dan pekerja/buruh (Rahmayanti, 2024). Hubungan kerja adalah hubungan yang dimiliki oleh pengusaha dengan pekerja/buruh yang menyatakan kesanggupannya berdasarkan adanya perjanjian kerja dengan unsur pekerjaan, upah, dan perintah di dalamnya (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Pemutusan hubungan kerja

atau PHK seringkali menimbulkan perselisihan antara pekerja dengan pengusaha yang diakibatkan oleh adanya konflik hubungan kerja kedua belah pihak mengenai besarnya uang pesangon yang layak, uang penghargaan semasa kerja, ganti rugi dan lain sebagainya (Purnomo, 2019). Pada jurnal ini akan membahas mengenai penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial melalui mediasi. Mediasi adalah suatu cara penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang ditengahi oleh mediator yang berlisensi (Yunus, 2023). Mediasi merupakan salah satu alternatif penyelesaian sengketa. Mediasi memungkinkan para pihak untuk mengetahui posisi pihak lain dan mencari solusi yang terbaik bagi kedua belah pihak, yang biasa disebut *win-win solution* sehingga dengan begitu proses penyelesaian perselisihan tanpa memperpanjang jangka waktu tercapainya solusi bersama, biaya yang dikeluarkan lebih rendah, hubungan antara pihak-pihak yang berselisih tetap terjaga, dan perselisihan yang terjadi tidak dipublikasikan secara berlebihan (Rahmah, 2019). Mediator diwajibkan untuk tidak berpihak kepada siapapun dan mengimplementasikan karakter mediasi dengan benar. Adapun karakteristik tersebut menurut Mulyadi, L (2011) yaitu *voluntary, Informal dan Fleksibel, Intersted based, Future looking, Parties oriented, dan Parties control*. Dalam penelitian sebelumnya yang berjudul Mediasi Sebagai Upaya Penyelesaian Perkara Yang Bersifat Kooperatif oleh I Wayan Suwanda, secara garis besar menerangkan bahwa mediasi menjadi suatu solusi penyelesaian kooperatif perkara baik dalam persidangan pengadilan maupun diluar persidangan (Suwanda, 2021). Dan pada penelitian milik Lina Nur Anisa yang berjudul Implementasi Prinsip Netralit Dalam Proses Mediasi menjelaskan bahwa netralitas mediator harus melihat permasalahan yang ada, mediator bisa memberikan pandangan kepada para pihak ketika melihat ada proses yang tidak seimbang atau tidak adil, hal ini perlu dilakukan untuk menjaga apa yang dihasilkan melalui mediasi tidak menimbulkan adanya pelanggaran hukum (cacat hukum) atau melanggar adat kebiasaan (etika/adat) yang ada dalam masyarakat. Keberadaan netralitas mediator berada pada posisi apabila para pihak masih saling menguntungkan, sehingga tidak ada pihak yang merasa dirugikan dalam kesepakatan tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya.

2. Metode

Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Kualitatif deskriptif merupakan suatu metode khusus dalam memahami peristiwa dari subjek penelitian berupa penjabaran kata dan bahasa alamiah dengan mendeskripsikan fenomena yang ditangkap peneliti melalui penunjukkan bukti-buktinya (Abdussamad, 2021). Pada penelitian ini pengumpulan data menggunakan study literatur dimana meta data di ambil dari buku, jurnal online, maupun referensi sekunder lainnya serta wawancara mendalam, dan dokumentasi.

3. Hasil dan Pembahasan

Mediasi adalah proses negosiasi penyelesaian masalah di mana pihak eksternal yang tidak memihak bekerja sama dengan pihak-pihak yang bersengketa untuk mencapai kesepakatan bersama. Mediator tidak berwenang memutus perselisihan, namun hanya membantu para pihak dalam menyelesaikan permasalahan yang dibebankan padanya (Handayani, 2017). Dalam pelaksanaan mediasi, dipimpin oleh mediator hubungan industrial yang berasal dari 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 untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Berikut adalah hasil rekapan data dari produk mediasi selama tahun 2011-2023 yang diambil dari Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya, yaitu jumlah anjuran sebanyak 1.043 dan PB (Perjanjian Bersama) sebanyak 978.

TAHUN	ANJURAN	PB	JUMLAH
2011	57	56	113
2012	50	90	140
2013	85	51	136
2014	94	83	177
2015	109	75	184
2016	59	127	186
2017	93	73	166
2018	67	50	117
2019	73	53	126
2020	134	61	195
2021	51	22	73
2022	96	120	216
2023	75	117	192

Sumber: Data hasil produk mediasi di DISPERINAKER Kota Surabaya

Pada forum mediasi apabila terjadi kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka mediator akan membuat Perjanjian Bersama (BP) yang ditandatangani oleh tiap pihak dan disahkan oleh mediator. Perjanjian Bersama ini selanjutnya di daftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan surat keterangan pembuktian. Sedangkan, apabila dalam forum mediasi tidak terjadi kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka mediator akan mengeluarkan anjuran tertulis. Anjuran tertulis memiliki waktu penyampaian kepada pihak terkait

selambat-lambatnya adalah sepuluh hari kerja sejak sidang mediasi pertama, dan para pihak terkait harus memberikan hasil persetujuan ataupun penolakan secara tertulis kepada mediator selambat-lambatnya sepuluh hari kerja setelah menerima anjuran tertulis. Jika anjuran mediator tidak direspon maka akan dianggap menolak, sedangkan apabila anjuran mediator diterima, maka dalam kurun waktu selambat-lambatnya tiga hari kerja, dan mediator akan membantu membuat Perjanjian Bersama, kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Dalam pelaksanaan mediasi, mediator diwajibkan untuk memegang teguh karakter dari mediasi. Menurut Mulyadi, L (2011), penyelesaian melalui mediasi 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 sehingga putusan yang dihasilkan bersifat *win-win solution*. Tiap pihak yang mencatatkan perselisihannya ke dinas, sebelum memulai mediasi pihak mediator akan memberikan pemahaman terlebih dahulu kepada pihak yang berselisih bahwa mediasi yang dijalankan ini adalah sebagai proses penyelesaian perselisihan secara non-litigasi atau bukan peradilan sehingga konsepnya dan hasil akhirnya nanti ialah musyawarah mufakat. Musyawarah mufakat merupakan proses berunding atau berembuk guna mendapatkan kesepakatan bersama dalam mengambil suatu keputusan yang tidak memberatkan salah satu pihak. Dengan adanya konsep musyawarah mufakat ini diharapkan forum mediasi

tidak menuju pada menang atau kalah melainkan menuju mufakat karena terkadang hasil yang diperoleh dari mediasi bila ada kata sepakat nilainya dibawah ketentuan atau tidak sesuai normatif.

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. Para mediator mempersilakan para pihak untuk menyampaikan pendapat atau keinginannya dalam proses mediasi, bagaimana mereka melakukan perancangan mediasi, asal tidak mengganggu berjalannya proses mediasi. Secara informal pun, pihak mediator dapat melakukan pendekatan kepada pihak yang berselisih diluar forum mediasi untuk mengetahui sudut pandang atau kronologi dari masing-masing pihak. Mediator Disperinaker Kota Surabaya membuat ide untuk mediasi setengah kamar. Mediasi setengah kamar ialah mediasi yang dilaksanakan atau dijalankan dengan memisahkan para pihak dalam pertemuan mediasi. Hal ini dimaksudkan agar pihak yang berselisih tegang bisa menyampaikan pendapatnya masing-masing. Mekanisme mediasi setengah kamar ini ialah tiap pihak akan diizinkan masuk keruang mediasi secara bergilir. Apabila terdapat pendapat para pihak yang mengarah pada titik solusi, kemungkinan besar pihak tersebut akan dipertemukan.

3. Interested Based

Pada proses mediasi tidak mencari siapa yang salah atau yang benar, melainkan adalah mediasi yang menghasilkan dan mencapai kepentingan bersama. Karakter mediasi ini kembali lagi pada prinsip *win-win*

solution, pihak yang bersengketa diharapkan mendapatkan hak-haknya sesuai kesepakatan yang telah disetujui.

4. Future Looking

Hakikat mediasi adalah menjaga kepentingan masing-masing pihak sehingga menekankan pada penjagaan hubungan kedepan dari para pihak yang bersengketa. Dilihat dari konsep mediasi yang mengutamakan musyawarah mufakat sehingga menghasilkan *win-win solution*, diharapkan ketika perselisihan yang dicatatkan selesai ataupun tidak bisa selesai di lingkup dinas atau biasa disebut *deathlock*, para pihak tetap menjaga hubungan. Para pihak diizinkan untuk berselisih hanya sampai pada ruang mediasi. Setelah forum mediasi berakhir, diharapkan permasalahan tidak terbawa.

5. Parties Oriented

Orientasi mediasi yang bersifat prosedural dan informal, para pihak lebih aktif berperan dalam proses mediasi tanpa bergantung pada peran pengacara. Mediasi merupakan jalur alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang bersifat non-litigasi atau jalur non-pengadilan. Mediator sebagai pihak ketiga memiliki kewenangan untuk menilai skala tingkatan masalah yang akan diimplikasikan dari penyelesaian masalah yang bersifat fakultatif dalam bentuk anjuran mediator.

6. Parties Control

Dalam pelaksanaan mediasi, pihak mediator tidak dapat dan tidak boleh memaksakan kehendak atau pendapatnya untuk mencapai kesepakatan kedua belah pihak dikarenakan penyelesaian sengketa melalui mediasi merupakan hasil keputusan atau persetujuan dari pihak-pihak itu sendiri. Maka dari itu, terlihat

perbedaan antara proses mediasi dengan proses pengadilan. Pada proses mediasi menghasilkan produk akhir berupa anjuran tertulis, apabila dalam proses mediasi tidak ada kata sepakat. Anjuran ialah suatu saran atau usulan dari pihak mediator terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Anjuran tertulis memiliki batasan waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak. Apabila para pihak jika tidak menjawab surat anjuran maka dianggap menolak.

4. Simpulan dan Saran

Kesejahteraan bermakna suatu hal atau keadaan yang memberikan rasa sejahtera, keamanan, keselamatan, dan ketentraman baik kesejahteraan jiwa maupun sosial. Kalimat kesejahteraan umum mengandung makna suatu kondisi atau keadaan sejahtera yang dirasakan dan dinikmati oleh masyarakat secara umum. Kesejahteraan umum dibagi menjadi dua macam, yaitu kesejahteraan jiwa dan kesejahteraan sosial.

Menurut BPS (Badan Pusat Statistik dalam katalog Indikator Kesejahteraan Rakyat, 2020) kesejahteraan umum ini dapat diukur dengan melihat salah satunya ialah faktor ketenagakerjaan. Dalam memberikan rasa sejahtera. Adanya alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, dimana proses ini memungkinkan para pihak untuk mengetahui posisi pihak lain dan mencari solusi yang terbaik bagi kedua belah pihak, yang biasa disebut *win-win solution* sehingga dengan begitu proses penyelesaian perselisihan tanpa memperpanjang jangka waktu tercapainya solusi bersama, biaya yang dikeluarkan lebih rendah, hubungan antara pihak-pihak yang berselisih tetap terjaga, dan perselisihan yang terjadi tidak dipublikasikan secara berlebihan (Rahmah, 2019). memperhatikan karakteristik

Hal ini bertujuan apabila salah satu pihak atau kedua pihak menolak, maka pihak yang masih menginginkan penyelesaian perselisihan harus melakukan gugatan ke pengadilan. Dalam ranah ini Disperinaker sudah lepas tanggung jawab. Jika diperadilan akan terbit putusan, jika tidak menjawab putusan tetap dianggap menerima atau tidak banding. Sedangkan pada proses pengadilan atau litigasi menghasilkan produk yaitu suatu putusan, jika tidak menjawab putusan tetap dianggap menerima atau dianggap tidak banding.

mediasi menurut Mulyadi, L (2011) yaitu *Voluntary*, dimana tiap pihak dengan sadar dan tanpa paksaan mencatatkan perselisihannya ke dinas untuk mencapai kesepakatan bersama dalam mengambil suatu keputusan yang tidak memberatkan salah satu pihak melalui musyawarah mufakat. *Informal dan Fleksibel*, para mediator mempersilakan para pihak untuk menyampaikan pendapat atau keinginannya dalam proses mediasi, bagaimana mereka melakukan perancangan mediasi, asal tidak mengganggu berjalannya proses mediasi. *Interest based*, Karakter mediasi ini kembali lagi pada prinsip *win-win solution*, pihak yang bersengketa diharapkan mendapatkan hak-haknya sesuai kesepakatan yang telah disetujui. *Future looking*, menekankan pada penjagaan hubungan kedepan dari para pihak yang bersengketa sehingga perselisihan hanya sampai pada ruang mediasi. *Parties oriented*, Tiap pihak secara aktif menyampaikan permasalahan yang terjadi sehingga mediator dalam mengulik lebih dalam untuk mendapatkan solusinya. Dan *Parties control*, dalam pelaksanaan mediasi, pihak mediator tidak dapat dan tidak boleh memaksakan kehendak atau pendapatnya untuk mencapai kesepakatan kedua belah pihak.

Sebagai saran, pelaksanaan mediasi dilakukan dengan tepat waktu dan diharapkan petugas pelayanan terus mengingatkan pihak-pihak terkait untuk mengikuti dan mematuhi jadwal mediasi.

Daftar Pustaka

(Badan Pusat Statistik) dalam katalog Indikator Kesejahteraan Rakyat. (2020, November 30). Retrieved from

<https://www.bps.go.id/id/publication/2020/11/30/5d97da0e92542a75d3cace48/indikator-kesejahteraan-rakyat-2020.html>

Andreas G. Ch. Tampi, E. J. (2016). Dampak Pelayanan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Terhadap Masyarakat Di Kelurahan Tingkulu. *Acta Diurna Komunikasi*.

Badan Pusat Statistik dalam katalog Indikator Kesejahteraan Rakyat. (2020).

data BPS (Badan Pusat Statistik) dalam katalog Indikator Kesejahteraan Rakyat 2020. (2020).

Dr. Dorothea Wahyu Ariani, S. M. (n.d.). Karakteristik dan Konteks Hubungan Industrial. *EKMA4367-Hubungan Industrial*, 1-54.

Handayani, P. (2017). Penyelesaian Sengketa Melalui Mediasi Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Di Kota Batam. *Lex Librum: Jurnal Ilmu Hukum*, 4(1).

Immanuel, L. S. (2021). Peran Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Medan dalam Memberikan Perlindungan Hukum Akibat Pemutusan Hubungan Kerja. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4.1: 470-479.

Latip, A. &. (2018). Mediasi sebagai Penyelesaian Permasalahan Tenaga Kerja di Kabupaten Bangkalan. *Competence: Journal of Management Studies*, 12(2).

PP Nomor 35 Tahun 2024. (n.d.).

Purnomo, S. H. (2019). Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 137-150.

Rahmah, D. M. (2019). Optimalisasi penyelesaian sengketa melalui mediasi di pengadilan. *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 4(1), 1-16.

Rahmayanti, R. J. (2024). PENERAPAN HUKUM KETENAGAKERJAAN TERHADAP PEKERJA/BURUH YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) PASCA BERLAKUNYA UNDANG UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA. *Jurnal Darma Agung*, 32(1), 420-430.

Suwanda, I. W. (2021). Mediasi Sebagai Upaya Penyelesaian Perkara Yang Bersifat Kooperatif. *Ganec Swara*, 15(1), 897-904.

Tampubolon, W. S. (2019). Peranan Seorang Arbiter Dalam Penyelesaian Sengketa Melalui Arbitrase. *Jurnal Ilmiah Advokasi*, 7(1), 21-30.

Ujang Charda, S. (2017). Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. *Jurnal Wawasan Yuridika*, 1(1).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. (n.d.).

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. (n.d.).

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009. (n.d.).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2009. (n.d.).

Vijayantera, I. W. (2022). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Konsep Penyelesaian Perselisihan

Non Litigasi dan Litigasi). *Unmas Press*.

Yunus, Y. I. (2023). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industria. *Jurnal Kewarganegaraan*, 7(1), 727-734.

Muis, M., Risdan, R., & Zulfikar, Z. (2022). EFEKTIVITAS E-GOVERNMENT DI KEJAKSAAN TINGGI ACEH JAYA. *Jurnal Sosial Humaniora Sigli*, 5(2), 232-241.