



Efektivitas Pelaksanaan Mediasi dalam Penyelesaian Perselisihan Sengketa Hubungan Industrial (PPHI) di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang

INFO PENULIS

Rezka Ramdani
Universitas Negeri Padang
rezkaramdani88@gmail.com

Rizki Syafril
Universitas Negeri Padang
rizkisyafri@fis.unp.ac.id

INFO ARTIKEL

ISSN: 2808-1307
Vol. 4, No. 3, Desember 2024
<http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh>

© 2024 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Ramdani, R., & Syafril, R. (2024). Efektivitas Pelaksanaan Mediasi dalam Penyelesaian Perselisihan Sengketa Hubungan Industrial (PPHI) di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 4 (3), 1665-1674

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis efektivitas pelaksanaan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. Kajian ini menggunakan teknik pemilihan informan memilih sampel dengan teknik purposive. Teknik pengumpulan data menggunakan instrument Penelitian dilakukan melalui observasi lapangan diikuti wawancara dengan informan. Selanjutnya, pengumpulan data melalui studi dokumentasi dilakukan untuk dokumen penelitian, dengan validitas data diuji melalui triangulasi, serta analisis data meliputi reduksi data dan penarikan kesimpulan berdasarkan hasil penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas pelaksanaan mediasi dalam penyelesaian perselisihan sengketa hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang dalam penerapan prinsip-prinsip mediasi seperti kerahasiaan, sukarela, netralitas, dan solusi unik di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang memiliki dampak besar terhadap efektivitas proses mediasi. Prinsip kerahasiaan menciptakan lingkungan yang aman untuk komunikasi terbuka, mendukung ketepatan dalam memilih, berpikir, dan menetapkan tujuan. Prinsip sukarela memberi kesempatan bagi pihak-pihak untuk berpartisipasi aktif, meskipun tantangan seperti keterpaksaan pekerja dan ketidakhadiran beberapa pihak mengurangi kepuasan terhadap hasil. Upaya mediator untuk menjaga netralitas terkendala oleh persepsi ketidakberpihakan. Secara keseluruhan meskipun ada upaya untuk mencapai mediasi yang efektif, perlu adanya peningkatan dalam penerapan prinsip-prinsip mediasi agar hasilnya lebih sesuai dengan harapan semua pihak yang terlibat.

Kata kunci: Efektivitas, Pelaksanaan Mediasi, Hubungan Industrial

Abstract

The purpose of this study is to analyze the effectiveness of mediation in resolving industrial relations disputes at the Department of Labor and Industry in Padang City. The study uses purposive sampling for selecting informants. Data collection techniques include field observation, followed by interviews with informants. Additionally, data is gathered through documentation studies for research documents, with data validity tested through triangulation. Data analysis includes data reduction and drawing conclusions based on the research findings. The research findings indicate that the effectiveness of mediation in resolving industrial relations disputes at the Department of Labor and Industry in Padang City, through the application of mediation principles such as confidentiality, voluntariness, neutrality, and unique solutions, has a significant impact on the mediation process's effectiveness. The principle of confidentiality creates a safe environment for open communication, supporting accuracy in choice, thinking, and goal-setting. The voluntariness principle allows parties to participate actively, although challenges such as workers' feelings of coercion and the absence of some parties reduce satisfaction with the outcomes. The mediator's efforts to maintain neutrality are hindered by perceptions of bias. Overall, while there are efforts to achieve effective mediation, improvements are needed in the application of mediation principles to make the outcomes more satisfactory for all involved parties.

Keywords: Effectiveness, Mediation Implementation, Industrial Relations

A. Pendahuluan

Hubungan industrial adalah hubungan antara pelaku yang terlibat dalam proses produksi barang dan jasa, termasuk pekerja, pengusaha, dan pemerintah menurut kamus hubungan industrial. relasi ini diartikan sebagai bentuk interaksi di antara semua pihak yang memiliki peran atau kepentingan dalam proses produksi barang atau penyediaan jasa dalam sebuah perusahaan (Anam et al., 2023). Hubungan antara karyawan dan pengusaha berdasarkan kontrak kerja yang mencakup kompensasi dan gaji, serta tanggung jawab pekerjaan. Namun, hubungan ini tidak selalu berjalan mulus, misalnya ketika muncul konflik karena berbeda pandangan antara pengusaha dan karyawan yang berpotensi menimbulkan sengketa dalam hubungan industrial (Putri et al., 2023).

Pasal pertama dalam Undang-Undang PPHI Tahun 2004 mendefinisikan Perselisihan Hubungan Industrial sebagai ketidaksamaaan sudut pandang yang menimbulkan konflik antara pengusaha atau kelompok pengusaha dengan pekerja/serikat buruh, yang disebabkan oleh perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan (Indonesia, 2004). Konflik hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha dapat diselesaikan melalui prosedur yang ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) adalah langkah untuk memulihkan relasi yang seimbang antara pengusaha atau kelompok pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja setelah terjadi konflik dalam hubungan industrial. Dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial tahapan pertama diawali dengan langkah perundingan bipartit. Bipartit yaitu negosiasi yang melibatkan pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan dalam hubungan industrial, sebagaimana diatur dalam (Pasal 3 Undang-Undang No.2 Tahun 2004), kewajibannya melakukan perundingan bipartit sendiri diatur dalam Undang-Undang mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menetapkan bahwa setiap perselisihan dalam hubungan industrial harus diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai kesepakatan bersama. (Chaniago et al., 2023).

Namun, seringkali upaya tersebut sulit untuk tercapai apabila perundingan bipartit tak tercapai perdamaian, sehingga salah satu pihak atau keduanya melaporkan sengketa ke lembaga yang memiliki wewenang dalam bidang ketenagakerjaan, yaitu Dinas Tenaga Kerja setempat untuk menyelesaikan setiap konflik hubungan industrial dengan cara melakukan

mediasi. Mediasi merupakan proses penyelesaian konflik dalam hubungan industrial yang dilakukan melalui musyawarah yang difasilitasi oleh seseorang yang bersifat netral, yang dikenal sebagai mediator (Khairani & Harbi, 2023). Penyelesaian sengketa melalui mediasi diatur dalam Pasal 8-16 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yang dilaksanakan melalui musyawarah dengan bantuan seorang mediator, yang merupakan Aparatur Sipil Negara (ASN) di instansi yang menangani urusan Ketenagakerjaan.

Mengacu pada ketentuan dalam Undang-Undang PPHI Tahun 2004, mediator menyelesaikan tugasnya paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian sengketa. Namun, terkadang proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada tahap mediasi memerlukan waktu yang cukup lama dan bisa berlangsung secara berkepanjangan, waktu yang dibatasi selama 30 hari tersebut tidak cukup untuk mencapai tujuan keberhasilan mediasi, karena mediator memang mengupayakan secara optimal penyelesaian sengketa antara para pihak dapat diselesaikan melalui upaya mediasi yang menghasilkan win-win solution. Disamping itu, karena banyak diantara pihak-pihak yang berhalangan untuk ikut serta, pihak hadir tidak pada waktunya, bahkan tidak mau hadir ketika dipanggil oleh mediator. Inilah kondisi yang kadang membuat proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada tahap mediasi memerlukan waktu yang lama, sehingga menjadi salah satu faktor keterlambatan dalam proses mediasi (Akmal et al., 2022).

Dalam UU Nomor 2/2004 tentang PPHI, dinyatakan bahwa apabila penyelesaian sengketa dalam hubungan industrial melalui mediasi mencapai kesepakatan, maka Perjanjian Bersama akan disusun dan ditandatangani oleh kedua belah pihak, disaksikan oleh mediator, serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri sesuai dengan wilayah hukum tempat Perjanjian Bersama tersebut dibuat, untuk memperoleh akta bukti pendaftaran. Sebaliknya, jika kesepakatan tidak tercapai melalui mediasi, mediator akan mengeluarkan surat anjuran tertulis yang dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri yang memiliki wewenang untuk melaksanakan eksekusi selanjutnya.. Seiring dengan meningkatnya kasus perselisihan hubungan industrial di wilayah Kota Padang, apakah proses mediasi yang diterapkan sudah mengacu pada peraturan hukum dan mampu memenuhi keinginan serta tuntutan pekerja atau serikat pekerja? Selain itu, apakah proses penyelesaian perselisihan yang dilakukan oleh mediator hubungan industrial sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku, serta bagaimana peran mediator dalam menangani penyebab perselisihan tersebut?

Sehubungan dengan permasalahan tersebut, peneliti ingin mengkaji tentang Efektivitas Pelaksanaan Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Sengketa Hubungan Industrial (PPHI) Di Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang.

B. Metodologi

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif, yang bersifat deskriptif dan analitis. Deskriptif di sini berarti menggambarkan dan menjelaskan peristiwa, fenomena, serta situasi sosial yang diteliti. Sementara itu, analitis mencakup pengertian, penafsiran, dan perbandingan terhadap data yang diperoleh dari hasil penelitian (Waruwu, 2023). Lokasi penelitian dilaksanakan pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang.

Informan dalam penelitian ini dipilih menggunakan metode purposive sampling. (Sugiyono, 2015) dalam (Khosiah, 2017) Menjelaskan bahwa purposive sampling merupakan metode pengambilan sampel data. dengan umpan balik yang spesifik. Misalnya, orang yang bersangkutan mungkin adalah yang paling mengetahui tentang apa yang ingin kita temukan atau bahkan dapat berperan sebagai penguasa, sehingga memudahkan peneliti untuk memahami objek studi atau situasi sosial. Dengan menggunakan strategi khusus ini, peneliti akan lebih mudah mendapatkan informasi yang diperlukan untuk menjelaskan topik kajian, karena informasi tersebut berasal dari observasi, catatan, wawancara, dan dokumentasi.

C. Hasil dan Pembahasan

Efektivitas Pelaksanaan Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Sengketa Hubungan Industrial (PPHI) di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang

Dengan menggunakan teori efektivitas dari Makmur (2011) yang menyatakan bahwa efektivitas pelaksanaan mediasi dapat dilihat berdasarkan dengan cara penerapan prinsip-prinsip mediasi sebagai berikut:

- 1) Kerahasiaan
- 2) Sukarela
- 3) Netralitas, dan
- 4) Solusi Unik

Berdasarkan teori diatas, adapun pelaksanaan mediasi dalam penyelesaian perselisihan sengketa hubungan industri di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang antara lain:

a) Penerapan Prinsip Kerahasiaan dalam Mediasi

Ketepatan dalam menentukan pilihan dalam prinsip kerahasiaan dalam mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang bahwa para pihak telah membuat keputusan berdasarkan informasi yang benar dan lengkap, sambil memastikan bahwa tidak ada informasi yang disalahgunakan atau dibocorkan kepada pihak lain. Jika mengacu pada Makmur (2011), ketepatan dalam menentukan pilihan dengan tepat bukanlah hal yang mudah dan bukan hanya sekadar menebak, melainkan melalui suatu proses. Dalam proses ini, kita berusaha menemukan pilihan yang terbaik atau paling jujur di antara yang jujur, atau yang paling baik dan jujur di antara semua pilihan yang baik dan jujur. Artinya, hal tersebut meunjukkan bahwa hasil di lapangan ketepatan dalam menentukan pilihan dalam prinsip kerahasiaan mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang, dimana kerahasiaan ini masih terjaga dengan baik berkat rasa saling percaya di antara semua pihak yang terlibat.

Prinsip kerahasiaan dalam mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang sangat penting untuk mendukung ketepatan berpikir para pihak yang terlibat. Dengan menjaga kerahasiaan informasi yang dibahas selama proses mediasi, semua peserta dapat berbicara dengan jujur dan terbuka tanpa rasa takut akan dampak dari informasi yang mereka ungkapkan. Jika mengacu pada Makmur (2011) ketepatan berpikir adalah suatu proses kognitif yang mendasari kemampuan seseorang untuk mengambil langkah-langkah yang tepat dalam menghadapi berbagai situasi, sehingga dapat menghasilkan solusi yang optimal. Artinya, hal tersebut menunjukkan bahwa hasil di lapangan ketepatan berpikir dalam prinsip kerahasiaan mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang, dengan adanya rasa aman dan kepercayaan bahwa informasi tidak akan bocor, pihak-pihak yang terlibat dapat lebih fokus dalam menyampaikan permasalahan dan mencari solusi, sehingga mendorong proses berpikir yang lebih kritis dan efektif.

Dalam prinsip kerahasiaan di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang, ketepatan dalam menentukan tujuan terlihat dalam bagaimana kerahasiaan membantu para pihak mengidentifikasi masalah dan menetapkan tujuan secara lebih spesifik dan realistis, tanpa adanya kekhawatiran kebocoran informasi. Merujuk pada Makmur (2011) ketepatan menentukan tujuan berarti tujuan yang ditetapkan harus jelas, terukur, dan relevan dengan permasalahan yang dihadapi, sehingga setiap pihak dapat mencapai hasil yang diinginkan secara optimal. Berdasarkan temuan di lapangan, penerapan prinsip kerahasiaan di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang, sebagaimana dijelaskan oleh para informan, memberikan rasa aman bagi kedua belah pihak, baik pekerja maupun pengusaha, untuk berbicara secara terbuka tentang masalah mereka. Hal ini memungkinkan mereka untuk menentukan tujuan mediasi secara lebih tepat, seperti apa yang benar-benar ingin dicapai dalam penyelesaian sengketa.

Sasaran utama dari penerapan prinsip kerahasiaan dalam mediasi adalah menjaga agar informasi sensitif yang dibahas selama mediasi tetap hanya berada dalam lingkup pihak-pihak yang terlibat. Dalam kasus Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang, mediator memastikan tidak ada rekaman selama proses mediasi berlangsung berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak. Ini menunjukkan bahwa mekanisme yang diterapkan oleh mediator efektif dalam menjaga informasi yang sensitif tidak sampai bocor ke pihak luar, yang merupakan salah satu sasaran penting dalam prinsip kerahasiaan. Jika mengacu pada Makmur (2011), ketepatan sasaran menuntut konsistensi dari semua pihak dalam

mengikuti aturan dan prosedur mediasi, termasuk prinsip-prinsip dasar seperti kerahasiaan. Berdasarkan temuan di lapangan, baik pekerja maupun pengusaha menegaskan bahwa mereka merasa aman dan percaya bahwa informasi yang dibahas selama mediasi akan dijaga kerahasiaannya. Ketika ada kepercayaan, proses mediasi dapat berjalan dengan lancar menuju penyelesaian yang tepat sasaran.

b) Penerapan Prinsip Sukarela dalam Mediasi

Ketepatan dalam menentukan pilihan dalam penerapan prinsip sukarela di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang merujuk pada kemampuan para pihak yang terlibat dalam mediasi untuk membuat keputusan yang tepat dan sesuai dengan situasi mereka tanpa adanya paksaan. Prinsip sukarela menekankan bahwa semua pihak, baik pekerja maupun pengusaha, memiliki kebebasan untuk memilih untuk mengikuti proses mediasi, serta untuk menerima atau menolak tawaran solusi yang dihasilkan selama mediasi. Merujuk pada Makmur (2011) ketepatan dalam menentukan pilihan adalah kemampuan para pihak yang terlibat dalam proses mediasi untuk membuat keputusan yang tepat dan informasional, yang didasarkan pada situasi dan kondisi yang dihadapi. Berdasarkan hasil temuan di lapangan, penerapan ketepatan dalam menentukan pilihan terlihat dari, mediator memberikan penjelasan yang jelas tentang proses mediasi dan konsekuensi yang mungkin timbul dari keputusan yang diambil. Para pihak, baik pekerja maupun pengusaha, diberikan waktu untuk mempertimbangkan semua informasi yang disampaikan sebelum membuat keputusan. Namun, tantangan dalam ketepatan menentukan pilihan muncul dari pihak pekerja mengungkapkan bahwa meskipun mereka tidak merasa tertekan untuk mengikuti mediasi, hasil akhir seringkali tidak memenuhi harapan mereka, yang menunjukkan adanya ketidakpuasan terhadap pilihan yang diambil. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun proses mediasi bersifat sukarela, hasil yang tidak memuaskan dapat memengaruhi persepsi mereka tentang efektivitas pilihan yang diambil dalam mediasi.

Ketepatan berfikir dalam penerapan prinsip sukarela di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang mencerminkan kemampuan pihak-pihak yang terlibat dalam mediasi untuk menganalisis dan mengevaluasi situasi dengan baik sebelum mengambil keputusan. Merujuk pada Makmur (2011) ketepatan berfikir merupakan kemampuan individu atau pihak-pihak yang terlibat dalam proses mediasi untuk menganalisis situasi secara mendalam, mempertimbangkan berbagai aspek, dan membuat keputusan yang informasional. Berdasarkan temuan di lapangan, mediator berperan untuk mendorong para pihak, baik pekerja maupun pengusaha, agar berpikir secara kritis mengenai posisi dan argumen masing-masing. Sebelum memulai mediasi, mediator menjelaskan dengan jelas bahwa proses ini bersifat sukarela dan tidak ada paksaan. Namun, ketepatan berfikir tidak selalu mudah dicapai. Beberapa pihak mungkin terjebak dalam ekspektasi yang tidak realistis, yang dapat menghambat proses mediasi. Pekerja yang merasa tidak puas dengan hasil akhir sering kali mengungkapkan bahwa mereka berharap untuk mendapatkan lebih banyak, meskipun mereka telah mengikuti proses mediasi secara sukarela. Ini menunjukkan bahwa meskipun prinsip sukarela terjaga, tidak semua pihak dapat sepenuhnya berpikir rasional dan realistis mengenai apa yang dapat dicapai melalui mediasi.

Ketepatan Dalam Menentukan Tujuan dalam penerapan prinsip sukarela dalam mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang menggarisbawahi bahwa setiap pihak yang bersengketa, baik pekerja maupun pengusaha, harus terlibat dalam mediasi dengan kesadaran dan kemauan sendiri, tanpa paksaan dari pihak luar. Jika mengacu pada Makmur (2011), efektivitas adalah sejauh mana suatu proses atau tindakan mencapai tujuannya, ketika mediasi bersifat sukarela tujuan dari penyelesaian sengketa lebih mungkin dicapai dengan baik. Berdasarkan, temuan peneliti di lapangan menunjukkan bahwa tujuan mediasi untuk mencapai kesepakatan yang sukarela umumnya dijalankan dengan baik oleh mediator terlihat dari upaya yang dilakukan oleh para mediator untuk memastikan bahwa kedua belah pihak yang bersengketa, baik pekerja maupun pengusaha, paham bahwa mengikuti mediasi adalah proses yang bebas dari paksaan. Namun, terdapat

perspektif yang berbeda dari pihak pekerja, beberapa pekerja merasa ada perasaan tidak puas menerima hasil mediasi tersebut yang tidak sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

Prinsip sukarela yang juga berkaitan dengan ketepatan sasaran, yaitu kemampuan mediasi untuk menyasar masalah utama dalam perselisihan. Ketika mediasi bersifat sukarela, para pihak lebih cenderung terlibat secara aktif dan terbuka dalam prosesnya. Berdasarkan, temuan peneliti di lapangan menunjukkan bahwa ketepatan sasaran mediasi untuk mencapai kesepakatan yang sukarela umumnya dijalankan dengan baik oleh mediator terlihat dari upaya yang dilakukan oleh para mediator untuk memastikan bahwa kedua belah pihak yang bersengketa, baik pekerja maupun pengusaha, paham bahwa mediasi adalah proses yang bebas dari paksaan. Namun, walaupun prosesnya memberikan ruang bagi para pihak untuk berpartisipasi secara sukarela, kebebasan yang dimiliki dalam menentukan hasil akhirnya terbatas oleh aturan hukum yang mengikat serta oleh tekanan eksternal yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan.

Merujuk kepada Makmur (2011) ketepatan sasaran adalah salah satu elemen penting dalam mengevaluasi efektivitas suatu program atau kegiatan. Ketepatan sasaran berkaitan dengan sejauh mana program tersebut dapat mencapai kelompok atau individu yang benar-benar membutuhkan intervensi tersebut, serta apakah tujuan yang telah ditetapkan dapat disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan nyata dari sasaran tersebut. Namun, temuan peneliti di lapangan bahwa terdapat beberapa perspektif pekerja, terdapat ketidakpuasan terhadap hasil mediasi, khususnya terkait besaran kompensasi yang diterima tidak sepenuhnya terpenuhi, sehingga menimbulkan ketidakpuasan dan terdapat pekerja merasa bahwa mereka mengikuti mediasi karena tidak ada pilihan lain untuk mendapatkan hak mereka, sehingga mediasi terasa lebih sebagai kewajiban dari pada pilihan bebas.

c) Penerapan Prinsip Netralitas dalam Mediasi

Ketepatan dalam menentukan pilihan dalam prinsip netralitas di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang terlihat melalui proses mediasi yang menekankan pada keseimbangan dan keadilan bagi kedua belah pihak yang bersengketa. Ketepatan dalam menentukan pilihan diwujudkan dengan cara mediator menjaga agar setiap pihak bisa mengutarakan pandangannya secara adil, tanpa tekanan atau pengaruh dari mediator. Merujuk pada Makmur (2011) ketepatan dalam menentukan pilihan mengacu pada kemampuan untuk memilih solusi atau alternatif yang paling sesuai dengan situasi dan kebutuhan yang dihadapi, dengan mempertimbangkan semua faktor yang relevan secara objektif. Namun, tantangan dalam menerapkan prinsip ketepatan dalam menentukan pilihan ini muncul dari beberapa persepsi para pihak yang terlibat, terutama pihak pengusaha dan pekerja, meskipun mediator dikatakan netral, ada kesan bahwa mereka cenderung lebih mendukung kepentingan pekerja, yang berada pada posisi lebih lemah, dalam memperoleh hak-haknya. Hal ini bisa memengaruhi persepsi ketepatan dalam menentukan pilihan, di mana pengusaha merasa mediator lebih mengarahkan hasil untuk memenuhi tuntutan pekerja. Di sisi lain, pekerja beranggapan bahwa meski mediator pada umumnya bersikap netral, ada momen ketika pekerja merasa mediator berusaha mempercepat proses penyelesaian sengketa, yang dapat memengaruhi keseimbangan opsi-opsi yang ditawarkan. Keinginan untuk mempercepat penyelesaian bisa memberi kesan bahwa mediator lebih mendorong pilihan yang memudahkan kesepakatan, bukan pilihan yang sepenuhnya adil atau sesuai harapan salah satu pihak.

Ketepatan dalam menentukan tujuan dalam prinsip netralitas di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang berfokus pada memastikan bahwa proses mediasi berjalan secara objektif, adil, dan tidak memihak. Mediator harus memastikan tujuan mediasi adalah mencapai penyelesaian yang adil dan diterima oleh kedua pihak dan sesuai dengan kerangka hukum yang berlaku. Merujuk pada Makmur (2011) ketepatan dalam menentukan tujuan berarti bahwa tujuan yang ditetapkan harus spesifik, terukur, relevan, dapat dicapai, dan realistis dalam konteks yang dihadapi. Namun, beberapa tantangan muncul dalam mencapai ketepatan ini. Sebagian pihak, seperti pengusaha, merasa bahwa mediator lebih fokus pada kepentingan pekerja, yang dianggap lebih lemah dalam sengketa hubungan industrial. Sementara itu, pekerja mengakui bahwa meskipun mediator umumnya bersikap netral, terkadang ada persepsi bahwa mediator ingin mempercepat

proses, yang dapat mempengaruhi ketepatan dalam mencapai tujuan mediasi yang adil dan seimbang.

Prinsip netralitas dalam mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang menekankan bahwa mediator harus bertindak tanpa memihak, dan tidak terpengaruh oleh pihak manapun. Dalam ketepatan berpikir mengacu pada kemampuan mediator untuk membuat keputusan yang rasional dan tepat berdasarkan fakta yang ada, tanpa dipengaruhi oleh prasangka. Menurut Makmur (2011), ketepatan berpikir adalah salah satu indikator efektivitas yang berkaitan dengan kemampuan seseorang atau pihak dalam memahami situasi, menganalisis informasi yang tersedia, dan membuat keputusan atau solusi yang rasional, logis, serta sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Berdasarkan temuan peneliti di lapangan menunjukkan bahwa penerapan ketepatan berpikir dalam menjaga netralitas mediator sudah terjaga. Namun, terdapat pihak pengusaha merasakan bahwa ada momen di mana mediator terlihat lebih condong pada salah satu pihak, terutama ketika mediator dianggap lebih fokus membantu pekerja memperoleh hak-hak mereka. Hal ini memunculkan persepsi bahwa posisi netral mediator menjadi sulit dipertahankan, dan ketepatan berpikir yang diharapkan dalam konteks netralitas menjadi dipertanyakan karena adanya anggapan keberpihakan.

Ketepatan sasaran dalam prinsip netralitas di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang terwujud melalui upaya mediator untuk memastikan bahwa mediasi ditujukan pada pencapaian kesepakatan yang adil dan sesuai dengan hukum ketenagakerjaan. Ketepatan sasaran dalam hal ini mengacu pada kemampuan mediator untuk fokus pada inti masalah yang disengketakan dan mengarahkan proses mediasi agar mencapai hasil yang relevan dan menguntungkan kedua belah pihak, yaitu pekerja dan pengusaha. Tujuan mediasi yang tepat sasaran ini tercermin dalam bagaimana mediator menjaga netralitas selama proses, memberikan kesempatan yang sama kepada pekerja dan pengusaha untuk menyampaikan pandangan mereka, dan tidak memberikan tekanan kepada salah satu pihak. Merujuk pada Makmur (2011), ketepatan sasaran berfokus pada penanganan masalah utama secara langsung dan efisien. Di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang, mediator menjaga agar proses mediasi fokus pada inti permasalahan. Mereka memberikan waktu yang sama kepada kedua belah pihak untuk menyampaikan pandangan mereka, sehingga setiap isu yang relevan dapat dibahas dan dipertimbangkan secara objektif. Namun, berdasarkan hasil temuan di lapangan, terdapat beberapa tantangan dalam menjaga ketepatan sasaran ini. Pendapat pihak pengusaha seperti menekankan bahwa yang lebih penting adalah keadilan dalam keputusan akhir daripada netralitas semata. Di sisi lain, pihak pengusaha lain merasa bahwa mediator lebih berfokus memastikan pekerja mendapatkan hak mereka, dimana dapat mempengaruhi persepsi pengusaha tentang ketepatan sasaran. Dari sudut pandang pekerja, meskipun mediator umumnya netral, ada beberapa momen di mana mereka merasa bahwa mediator lebih berusaha menyelesaikan masalah dengan cepat, sehingga fokus pada tujuan yang tepat bisa terganggu.

Dalam mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang mediator yang netral harus mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku, tanpa menyimpang ke arah yang menguntungkan salah satu pihak. Ketepatan dalam melakukan perintah berarti menjalankan proses mediasi secara profesional dan berpegang teguh pada etika serta aturan yang sudah ditetapkan. Merujuk pada Makmur (2011) Ketepatan dalam Melakukan Perintah menuntut mediator untuk melaksanakan proses sesuai dengan pedoman dan aturan yang berlaku, termasuk perintah dari atasannya atau standar prosedur yang telah ditetapkan, menekankan bahwa mediator harus tidak memihak dan tetap netral dalam setiap tindakan atau keputusan selama mediasi. Namun, temuan peneliti di lapangan menunjukkan bahwa ketepatan dalam menyelesaikan kasus terdapat beberapa momen di mana pekerja merasa bahwa mediator terlihat lebih condong ke salah satu pihak. Hal ini kemungkinan terjadi karena mediator mungkin ingin mempercepat proses penyelesaian sengketa, sehingga memberikan kesan bahwa mereka lebih mendukung satu pihak untuk segera mencapai kesepakatan. Situasi ini menunjukkan bahwa dalam praktiknya bisa muncul persepsi ketidaknetralan, terutama jika mediator terlihat fokus pada efisiensi waktu daripada menjaga keseimbangan penuh antara kedua belah pihak.

d) Penerapan Solusi Unik dalam Mediasi

Ketepatan dalam menentukan pilihan dalam penerapan prinsip solusi unik di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang sangat dipengaruhi oleh keterikatan terhadap aturan hukum yang berlaku. Prinsip solusi unik seharusnya memungkinkan terciptanya penyelesaian yang spesifik sesuai dengan kebutuhan dan kondisi unik masing-masing pihak. Merujuk pada Makmur (2011), ketepatan dalam menentukan pilihan berkaitan dengan kemampuan pihak-pihak yang terlibat untuk membuat keputusan yang tepat berdasarkan kondisi, kebutuhan, dan tujuan yang diinginkan dalam proses penyelesaian sengketa. Ketepatan ini mencakup pertimbangan logis, pilihan yang realistis, serta memperhitungkan risiko dan konsekuensi dari setiap pilihan. Berdasarkan temuan di lapangan, mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang, ketepatan dalam menentukan pilihan seringkali terbatas oleh aturan dan regulasi yang mengikat. Sebagaimana dijelaskan oleh beberapa informan, solusi yang dihasilkan cenderung bersifat standar dan mengacu pada ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku, seperti hak-hak pekerja, kewajiban pengusaha, dan aturan terkait kompensasi serta tunjangan. Hal ini membatasi ruang gerak untuk menentukan pilihan yang lebih fleksibel atau unik.

Prinsip solusi unik bertujuan untuk mencerminkan kondisi spesifik dari para pihak dimana mediator harus kreatif dalam merancang solusi yang spesifik untuk kasus yang dihadapi. Berdasarkan hasil temuan lapangan, penerapan solusi unik dalam mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang, khususnya terkait dengan ketepatan dalam menentukan tujuan, mengalami keterbatasan karena mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang lebih sering menghasilkan solusi yang standar, mediasi sangat terikat oleh aturan hukum dan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Merujuk kepada Makmur (2011), ketepatan dalam menentukan tujuan bagaimana sebuah solusi yang dihasilkan dalam proses mediasi harus sesuai dengan tujuan spesifik dari para pihak yang terlibat, yaitu pekerja dan pengusaha. Namun, temuan peneliti di lapangan menunjukkan mediasi ini sangat dipengaruhi oleh regulasi, tujuan untuk menghasilkan solusi unik menjadi sulit dicapai sehingga solusi yang dihasilkan lebih bersifat standar daripada unik. Meskipun ada beberapa upaya kreatif, seperti penggunaan platform virtual untuk mediasi, hal tersebut masih dianggap belum memenuhi prinsip solusi unik secara penuh karena tetap tidak mengubah esensi regulasi ketenagakerjaan yang menjadi landasan utama penyelesaian. Para pihak hanya bisa mendapatkan solusi yang dianggap standar atau umum, yang tidak selalu mencerminkan kondisi spesifik mereka. Tujuan tersebut difokuskan pada kepatuhan hukum, bukan pada pemecahan masalah yang inovatif.

Penerapan prinsip solusi unik dalam mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang, ketepatan berpikir terlihat dari kemampuan mediator dan para pihak dalam menganalisis situasi secara komprehensif dan mencari solusi yang tidak hanya berdasarkan pada standar yang ada, tetapi juga mempertimbangkan kepentingan dan kondisi unik masing-masing pihak. Merujuk pada Makmur (2011), ketepatan berpikir merujuk pada kemampuan individu atau kelompok untuk menganalisis, memahami, dan mengambil keputusan yang tepat dalam suatu situasi. Berdasarkan temuan di lapangan, ketepatan berpikir terlihat dari cara mediator dan pihak-pihak yang bersengketa dalam memahami situasi mereka. Mediator berperan dalam mendorong para pihak untuk berpikir secara logis dan objektif, terutama ketika emosi tinggi dapat mengganggu proses pengambilan keputusan. Namun, tantangan dalam menerapkan ketepatan berpikir juga muncul. Meskipun mediator berusaha membuka pola berpikir para pihak, banyak solusi yang dihasilkan masih cenderung mengikuti pola standar yang telah ada dan tidak memberikan ruang untuk solusi yang lebih kreatif atau unik. Hal ini terjadi karena para pihak sering kali merasa terikat oleh aturan hukum dan peraturan ketenagakerjaan yang mengatur hak dan kewajiban mereka.

Solusi unik berhubungan langsung dengan pemahaman bahwa setiap konflik memiliki karakteristik tersendiri, sehingga solusi yang ditawarkan harus tepat mengenai sasaran dari masalah yang di hadapi. Merujuk pada Makmur (2011), ketepatan sasaran berarti bahwa solusi yang dihasilkan dinilai berdasarkan sejauh mana program atau kebijakan tersebut mampu memberikan manfaat atau dampak yang sesuai dengan kebutuhan dan

karakteristik kelompok sasaran yang dituju. Namun, hasil temuan peneliti dilapangan mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang sangat terikat oleh aturan ketenagakerjaan yang ada. Ketepatan sasaran, dalam hal ini, terbatas pada memastikan bahwa solusi yang ditawarkan sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Sebagian besar informan, menyebutkan bahwa hasil mediasi jarang menawarkan solusi yang benar-benar unik atau berbeda dari kasus lain, bukan berdasarkan kebutuhan spesifik dari masing-masing pihak yang bersengketa sehingga dapat mengurangi tingkat kepuasan dari pihak-pihak yang terlibat.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan diatas, mengenai efektivitas pelaksanaan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang dalam penerapan prinsip-prinsip mediasi seperti kerahasiaan, sukarela, netralitas, dan solusi unik di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang berpengaruh besar terhadap efektivitas proses mediasi. Prinsip kerahasiaan sangat penting dalam menciptakan lingkungan yang aman bagi para pihak untuk berkomunikasi secara terbuka, sehingga mendukung ketepatan dalam menentukan pilihan, berpikir, tujuan, dan sasaran. Di sisi lain, prinsip sukarela memberikan kesempatan bagi pihak-pihak untuk berpartisipasi aktif, meskipun tantangan seperti keterpaksaan bagi pekerja dan ketidakhadiran beberapa pihak dapat mengurangi kepuasan terhadap hasil mediasi. Upaya mediator untuk menjaga prinsip netralitas juga dihadapi oleh persepsi bahwa ketidakberpihakan masih menjadi hambatan dalam mencapai keadilan bagi semua pihak. Selain itu, penerapan prinsip solusi unik dibatasi oleh peraturan hukum yang berlaku. Meskipun terdapat beberapa inovasi, seperti penggunaan platform virtual untuk mediasi, hal ini belum sepenuhnya memenuhi prinsip solusi unik karena tidak mengubah esensi dari regulasi ketenagakerjaan yang mendasari penyelesaian, sehingga solusi yang dihasilkan tetap bersifat standar dan tidak sesuai dengan kebutuhan spesifik masing-masing pihak. Secara keseluruhan, meskipun terdapat upaya untuk mencapai mediasi yang efektif, tantangan-tantangan ini menunjukkan perlunya peningkatan dalam penerapan prinsip-prinsip mediasi agar hasilnya lebih sesuai dengan harapan dan kebutuhan semua pihak yang terlibat.

E. Ucapan Terimakasih

Dalam kesempatan ini, kami mengucapkan terima kasih kepada seluruh informan yang telah memberikan data dan informasi yang sangat kami butuhkan. Dukungan dan kerja sama yang diberikan sangat membantu kami dalam menyelesaikan penelitian ini. Kami berharap hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif, khususnya dalam upaya peningkatan efektivitas pelaksanaan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang.

F. Referensi

- Anam, S., Studi, P., & Mesin, T. (2023). Meninjau Efektifitas Pengadilan Hubungan Industrial (Phi) Pada Pengadilan Negeri Serang Sebagai Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. 16(1).
- Akmal, S. I., Sarri, J., & Yunus, Y. (2022). Kewenangan Mediator Pegawai Negeri Sipil Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Media Iuris, 5(1), 135. <https://doi.org/10.20473/mi.v5i1.27358>
- Chaniago, E. G., Sinaga, R. D., & Tohir, M. (2023). Pelaksanaan Penyelesaian Perkara Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Di Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Palembang. Law Dewantara: Jurnal Ilmu Hukum, 3(2), 41–52
- Indonesia, U. R. (2004). Bahwa Dalam Era Industrialisasi, Masalah Perselisihan Hubungan Industrial Menjadi Semakin Meningkat Dan Kompleks, Sehingga Diperlukan Institusi Dan Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Yang Cepat, Tepat, Adil, Dan Murah; 1.
- Khairani, K., & Harbi, A. (2023). Sulitnya Melaksanakan Putusan Pengadilan Hubungan

- Industrial (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor : 178 K/Pdt.Sus-Phi/2015). *UNES Law Review*, 5(4), 2014–2032. <https://doi.org/10.31933/unesrev.v5i4.574>
- Khoiriyah, J., & Hidayah, K. (2023). Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Pemutusan Hubungan Kerja) pada Masa Pandemi Covid-19. *Journal of Islamic Business Law*, 6(1), 1–15.
- Laia, Soetarto, dan R. (2019). Peranan Mediator dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Kasus Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara). *Governance Opinion*, 4(2), 106–114. <http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/11512>
- Mingkid, G. J., Liando, D., & Lengkong, J. (2017). Efektivitas Penggunaan Dana Desa Dalam Peningkatan Pembangunan. *Eksekutif Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan*, 2(2), 3–4.
- Mustafa, D. W. (2022). Efektivitas Peranan Mediator dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial. *Legal Journal of Law*, 1(2), 30–44. <https://jurnal.lamaddukelleng.ac.id/index.php/legal/article/view/27%0Ahttps://jurnal.lamaddukelleng.ac.id/index.php/legal/article/download/27/27>
- Najmy, R., & Syafril, R. (2024). Efektivitas Kinerja Lembaga Ombudsman RI Perwakilan Sumatera Barat dalam Menangani Maladministrasi Pelayanan Publik. *Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis dan Ekonomi (JIMBE)*, 1(6), 192–198.
- Putri, A. W., Silalahi, H., & S, D. I. (2023). Penerapan Mediasi Pada Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Fakultas Hukum Universitas Katolik Widya Karya Malang antara pengusaha dan pekerja , jika dalam proses tersebut tidak menghasilkan suatu. 1(2).
- Sherly, S. A. P., Mulya Karsona, A., & Inayatillah, R. (2021). Pembaharuan Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan Di Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Sederhana, Cepat Dan Biaya Murah Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum. *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 5(2), 310–327. <https://doi.org/10.23920/jbmh.v5i2.307>
- Simbolon, N. Y., Sinaga, M. I., Berliana, B., & Agung, U. D. (2021). Analisis Yuridis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Kasus tentang PHK Di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara). *Jurnal Rectum*, 3(2), 164–171.
- Sudjana, S. (2018). Efektivitas dan Efisiensi Penyelesaian Sengketa Kekayaan Intelektual melalui Arbitrase dan Mediasi berdasarkan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999. *Ajudikasi : Jurnal Ilmu Hukum*, 2(1), 81. <https://doi.org/10.30656/ajudikasi.v2i1.598>
- Syafril, Rizki, et al. Analisis Wewenang Pemerintah dalam Kuasa Diskresi Administrasi. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 2023, 7.2: 219–228.
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2896–2910.
- Yola, Afia, M., & Nurmasari. (2019). *PUBLIKA : Jurnal Ilmu Administrasi Publik Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui*. 5(2), 181–189.