

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Tahun 2019 merupakan tahun yang cukup rumit bagi masyarakat dunia. Bagaimana tidak di tahun ini menjadi awal sebuah bencana dunia yang dirasakan hingga karya ilmiah ini ditulis pada tahun 2022. Para pakar menyebutnya pandemi COVID 19 (*corona virus disease*), hampir semua sektor terdampak karena pandemi ini, mulai dari pendidikan, politik, dan ekonomi. Semua orang merasakan bagaimana rancunya dunia perubahan tatanan penyelesaian sebuah pekerjaanpun telah diubah, karena kebijakan pemerintah yang melarang untuk melakukan sebuah pertemuan untuk menghindari sebuah kerumunan. Masyarakat terpaksa beradaptasi dengan teknologi yang terlihat semakin canggih untuk menjalankan pekerjaan masing-masing.

Pekerjaan merupakan sebuah kegiatan yang dilakukan oleh seseorang untuk mencari sebuah penghasilan guna menghidupi kehidupan sehari-hari. Setiap orang dapat bekerja dengan menjadi seorang karyawan, pengusaha, pegawai maupaun menjadi seorang pemain game. Beberapa hal baru muncul ketika pandemi COVID 19 muncul seperti maraknya seseorang menjadi youtuber ataupun podcaster. Beberapa orang yang lain terpaksa menjadi seorang pengusaha atau wirausaha dimasa pandemi COVID 19 karena dilakukannya pemutusan hubungan kerja. Permasalahan ini timbul karena perusahaan merasa tidak dapat

terpenuhinya sebuah pembayaran karyawan jika tetap mempertahankan dengan pemasukan yang berkurang cukup drastis karena pandemi ini.

Pemutusan hubungan kerja sendiri merupakan serangkaian kegiatan dimana perusahaan dengan cara sepihak merubah atau memberhentikan kontrak kerja dengan karyawan. Dimana pekerja akan mendapatkan kompensasi berupa uang pesangon sesuai dengan perjanjian diawal antara karyawan dengan perusahaan dan ini menjadi salah satu masalah dalam perkara hubungan industrial. Sehingga jika terjadi kekeliruhan atau salah satu pihak tidak sepatutnya, dapat dilakukannya pengajuan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial dengan memperhatikan prosedur pengajuan pragugatan.

Perselisihan hubungan industrial merupakan sengketa yang timbul antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak mengakibatkan pertentangan antara keduanya, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.<sup>1</sup> Setiap perkara yang terjadi didalam perusahaan dan masalah-masalah mengenai ketenagakerjaan harus diselesaikan terlebih dahulu secara kekeluargaan atau musyawarah. tetapi tidak semua perselisihan yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha dalam suatu perusahaan dapat diselesaikan secara kekeluargaan atau musyawarah.

---

<sup>1</sup> 1 Abdul khakim, Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2014), cet-1 ed-IV, hlm. 143.

Perselisihan hubungan industrial dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja dalam suatu perusahaan. Perselisihan yang terjadi pada hubungan industrial memang tidak mudah untuk dihindari yang menimbulkan banyak permasalahan-permasalahan semakin kompleks. Meningkatnya kasus konflik perburuhan seperti pemecatan yang semena-mena serta hak-hak pekerja yang tidak dipenuhi. Banyaknya perselisihan tersebut sangat diperlukan perlindungan bagi hak-hak tenaga kerja yang tercantum dalam undang-undang yang tegas serta memberikan perlindungan bagi hak-hak pekerja.

Penyelesaian perkara hubungan industrial menggunakan pengaturan Undang-Undang Ketenagakerjaan, diatur dalam Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (untuk selanjutnya disebut Undang-Undang Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial). Selain dalam Undang-Undang Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial juga diatur dalam Pasal 150 hingga 172 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Namun demikian perselisihan pemutusan hubungan kerja tersebut masih saja banyak terjadi hingga sampai ke pengadilan hubungan industrial, dengan upaya pencegahan dan atau penyelesaian masih banyak cara yang diperbolehkan oleh Undang-Undang. Tidak semua perselisihan pemutusan hubungan kerja berakhir dan diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial dapat juga diselesaikan melalui non litigasi. Pencegahan dan atau penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat ditempuh melalui, yang pertama melalui Perundingan Bipartit, Lembaga mediasi,

konsiliasi dan arbitrase. sehingga dengan demikian penyelesaian setiap Perselisihan Hubungan Industrial dapat diselesaikan cepat, tepat dan biaya murah serta tidak memerlukan waktu yang relatif lama.

Dalam penyelesaian mediasi apabila mediasi berjalan dengan baik dan diterima oleh para pihak. Hasil mediasi akan dilakukan penandatanganan perjanjian Bersama yang disaksikan oleh mediator yang kemudian didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial yang berwenang berdasarkan wilayah tempat perjanjian itu dibuat oleh para pihak. Apabila sebuah mediasi tidak dapat disepakati maka akan dilanjutkan dengan mengajukan gugatan ke persidangan pengadilan hubungan yang berwenang berdasarkan tempat mediasi dijalankan.<sup>2</sup> Dalam pengajuan gugatan harus dilampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi karena jika tidak dilampirkan, sebuah gugatan akan dikembalikan kepada penggugat. Sesuai dengan pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mana “pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan pada penggugat.”

Mediasi menjadi sesuatu hal yang penting dan tidak dapat ditinggalkan dalam pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Maka apakah di era pandemi Covid 19 saat ini para mediator dapat menjalankan pekerjaannya dengan semestinya atau apakah para mediator membuat sebuah inovasi untuk melakukan mediasi dengan cara yang berbeda. Dengan keadaan yang terbatas ini mediasi dapat dijalankan dengan baik dan apakah telah ada persiapan tentang bagaimana jika pandemi ini telah selesai apakah akan

---

<sup>2</sup> Wawancara dengan M. heru, Tanggal 02 Maret 2022 di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Mojokerto

ada perubahan lagi dan inovasi baru mengenai penyelesaian perkara Perselisihan Hubungan Industrial.

NO	TAHUN	JENIS				TOTAL
		PH	PHK	PK	PASP	
1	2018	14	37	1	2	53
2	2019	14	31	1	-	46
3	2020	15	25	1	-	41
4	2021	5	16	-	-	21
5	2022	2	4	-	-	6
	TOTAL	50	113	3	2	167

Tabel 1. tabel perkara masuk Dinas Tenaga Kerja

sumber: Dokumen arsip Dinas Tenaga kerja Kabupaten Mojokerto

Diatas merupakan tabel kasus yang masuk di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto terhitung dari Januari 2018 hingga Februari 2022. Dengan penjelasan PH (perselisihan hak), PHK (pemutusan hubungan kerja), PK (perselisihan kewenangan) PASP (perselisihan antara serikat pekerja). Penulis mencari data di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto dan mendapati bahwa terdapat 68 (enam puluh delapan) kasus yang masuk untuk dilakukan mediasi selama pandemi. Kasus yang masuk semakin berkurang dibandingkan sebelum pandemi yang mana terdapat 95 (Sembilan puluh lima) kasus yang masuk terhitung dari Januari 2018 hingga Desember 2019. Adanya surat edaran dari Dinas Tenaga kerja yang meminta agar ketika ada perkara lebih didahulukan untuk diselesaikan secara Bipartit. Mengingat di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto hanya terdapat 2

(dua) mediator. Berdasarkan pernyataan dari salah satu mediator bahwa semua perkara diselesaikan dengan cara mediasi. Dikarenakan sedikitnya jumlah mediator sehingga mereka merasakan beberapa kendala dikarenakan adanya pandemi Covid-19 mengenai bagaimana mediasi harus dijalankan dengan lancar untuk mencapai suatu kesepakatan yang mufakat.

Sehingga berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: ***“IMPLEMENTASI MEDIASI SENGKETA HUBUNGAN INDUSTRIAL PASCA PANDEMI COVID 19 (studi kasus DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN MOJOKERTO)”***

## **1.2 Perumusan Masalah**

Dari rangkaian latar belakang diatas, maka penulis merumuskan perumusan masalah yang akan diangkat dalam penelitian, perumusan masalah tersebut adalah sebagai berikut:

1. Apakah pelaksanaan mediasi Sengketa Hubungan Industrial di masa pandemi covid 19 pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Mojokerto telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial?
2. Apa hambatan pelaksanaan mediasi dalam Sengketa Hubungan Industrial di era Pandemi Covid 19 di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Mojokerto?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mendapatkan keterangan atas rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian. Tujuan penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan mediasi dalam penyelesaian sengketa Hubungan Industrial di era pandemi Covid 19 di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Mojokerto.

2. Untuk menunjukkan apa yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan mediasi di era pandemi Covid 19 di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Mojokerto.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan permasalahan di atas, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian ilmu pengetahuan hukum khususnya didalam hukum perdata (bisnis), sehingga dapat memberikan masukan dan sumbangan dalam pembuatan kebijakan atau aturan mengenai mediasi dalam perkara Perselisihan Hubungan Industrial.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan bagi para praktisi hukum, pengambil kebijakan, dan juga masyarakat pada umumnya untuk segera membuat prosedur pelaksanaan mediasi dalam perkara Perselisihan Hubungan Industrial guna mempermudah para mediator dalam melaksanakan tugasnya.

## **1.5 Kajian Pustaka**

### **1.5.1 Definisi Perselisihan Hubungan Industrial**

Perselisihan cukup dekat dengan kata konflik yang mana menurut ketentuan Pasal 1 Angka 22 Undang-Undang Ketenagakerjaan, perselisihan hubungan industrial merupakan sengketa yang timbul antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak mengakibatkan pertentangan antara keduanya, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan

hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.<sup>3</sup> Dengan kata lain, perselisihan hubungan industrial dapat disebut sebagai kondisi dimana terdapatnya perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan kepentingan antara Pengusaha dengan Karyawan karena adanya perselisihan mengenai hak, kepentingan, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atau perjanjian kerjasama. Perselisihan hubungan industrial merupakan hal yang tidak dapat dihindari. Oleh karena itu, semua pihak yang terlibat dalam perselisihan harus bersikap lapang dada serta berjiwa besar untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi. Jenis perselisihan hubungan industrial meliputi empat macam, yakni:

a. Perselisihan Hak

Perselisihan Hak merupakan perselisihan yang timbul karena tidak terpenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan dan penafsiran terhadap ketentuan yang diatur dalam Perundang-Undangan, Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan atau Perjanjian Kerja Bersama.

b. Perselisihan Kepentingan

Perselisihan kepentingan merupakan perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan atau Perjanjian Kerja Bersama.

c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

---

<sup>3</sup> Abdul khakim, Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2014), cet-1 ed-IV , hlm. 143.

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja merupakan perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

d. Perselisihan antar Serikat Pekerja atau Serikat Buruh hanya dalam Satu Perusahaan

Perselisihan antara Serikat Pekerja atau Serikat Buruh dengan Serikat Pekerja atau Serikat Buruh lain hanya dalam satu perusahaan karena tidak adanya kesesuaian paham dalam keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban diserikat kerja.

Dari semua perselisihan hubungan industrial diatas dapat diselesaikan dengan beberapa cara yaitu litigasi atau nonlitigasi, Perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan dengan beberapa tahap, yaitu melalui bipartit, konsiliasi atau arbitrase, mediasi, dan yang terakhir pengadilan hubungan industrial, dalam pengajuan gugatan ke pengadilan hubungan industrial harus melamporkan hasil mediasi, dan berikut merupakan pengertian mengenai bipartit, tripartite, konsiliasi atau arbitrase, dan mediasi.

1. Bipartit

Bipartit merupakan proses perundingan yang dilakukan antara dua pihak atau lebih, yaitu pihak pengusaha dengan pihak pekerja atau buruh atau Serikat Pekerja atau Serikat Buruh.<sup>4</sup> Perundingan bipartit merupakan upaya penyelesaian dengan musyawarah untuk mufakat antara pihak pengusaha dan pihak pekerja atau buruh atau Serikat Pekerja atau Serikat Buruh. Dalam perundingan bipartit Kedua belah pihak diharapkan dapat mencapai kesepakatan dalam penyelesaian masalah mereka, sebagai langkah awal dalam penyelesaian perselisihan. Apabila

---

<sup>4</sup> ibid hal 148

tercapai kesepakatan maka Para pihak membuat Perjanjian Bersama yang mereka tandatangi. Kemudian Perjanjian Bersama ini didaftarkan pada PHI wilayah oleh para pihak ditempat Perjanjian Bersama dilakukan. Perlunya mendaftarkan perjanjian bersama, ialah untuk menghindari kemungkinan salah satu pihak ingkar. Bila hal ini terjadi, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi. Apabila gagal dicapai kesepakatan, maka karyawan dan pengusaha mungkin harus menghadapi prosedur penyelesaian yang panjang melalui Perundingan Tripartit.

## 2. Tripartit

Perundingan antara pekerja, pengusaha dengan melibatkan pihak ketiga sebagai fasilitator dalam penyelesaian PHI diantara pengusaha dan pekerja. Perundingan tripartit bisa melalui mediasi, konsiliasi dan arbitrase.

## 3. Konsiliasi

Konsiliasi merupakan penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. konsiliator adalah seseorang yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang memiliki tugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Anjuran yang dikeluarkan oleh konsiliator bersifat tidak

mengikat para pihak. Apabila dalam konsiliasi, anjurannya bersifat tidak mengikat maka pada arbitrase anjurannya bersifat mengikat.

#### 4. Arbitrase

Arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial (nonlitigasi) melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter, dengan hasil putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. arbiter ialah seorang yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk menyelesaikan dan memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

#### 5. Mediasi

Mediasi merupakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan melalui musyawarah mufakat yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. 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 untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan,

perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

### **1.5.2 Definisi Pengadilan Hubungan Industrial**

Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan yang khusus dibentuk dibawa lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Dalam hal tidak tercapai penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi, salah satu pihak atau para pihak dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial (PHI). Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan ditempuh sebagai alternatif terakhir dan secara hukum ini bukan merupakan kewajiban bagi para pihak yang berselisih melainkan merupakan hak.

Perselisihan hubungan industrial akan lebih baik apabila diselesaikan dengan perundingan antar pihak yang berselisih terlebih dahulu. Karena sebelum para pihak mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan indus, maka harus menempuh upaya penyelesaian di luar pengadilan, diantaranya mediasi atau konsiliasi.

### **1.5.3 Tinjauan Umum Mediasi**

#### **1. Definisi Mediasi**

Mediasi atau "*mediation*" yang berasal dari bahasa latin "*mediare*" yang berarti "berada di tengah" atau *medius* yang berarti "tengah" sehingga mediasi dapat dikatakan sebagai "suatu tindakan yang dilakukan oleh seseorang atau suatu institusi untuk menyelesaikan suatu perselisihan dengan cara bertindak menengahi dua (atau lebih) pihak yang tengah bersengketa. Kata

*mediation* ini dapat juga diartikan pihak ketiga yang turut serta dalam penyelesaian perkara.<sup>5</sup>

Pada dasarnya Mediasi merupakan sebuah tata cara dengan itikad baik bahwa para pihak yang bersengketa telah menyampaikan pembelaan beserta saran untuk penyelesaian melalui jalur yang bagaimana sengketa akan diselesaikan oleh mediator. Dari sini diharapkan mediasi untuk memungkinkan diselesaikan dengan cara yang inovatif yang tidak dapat dilakukan oleh pengadilan, akan tetapi para pihak yang bersengketa memperoleh manfaat yang saling menguntungkan.<sup>6</sup>

Dari buku yang berjudul *collins english dictionary and the saurus* dijelaskan bahwa mediasi merupakan sebuah kegiatan memfasilitasi antara dua pihak yang bersengketa dengan menghasilkan kesepakatan (*agreement*). Mediasi dilakukan oleh mediator sebagai pihak ketiga atau penengah yang ikut membantu mencari berbagai alternatif penyelesaian sengketa. Posisi mediator dalam hal ini adalah membantu para pihak untuk mencapai kesepakatan yang dapat menyelesaikan perselisihan dan persengketaan. Mediator tidak memiliki kuasa untuk memaksa para pihak bersengketa untuk menerima gagasan penyelesaian sengketa darinya. Para pihak yang menentukan kesepakatan apa saja yang mereka inginkan. Mediator hanya

---

<sup>5</sup> Riska Fitriani. *Alternatif Penyelesaian Sengketa Melalui Mediasi dalam Masyarakat Adat Melayu Riau*. Riau Law Journal Vol. 1 No.2, November 2017.hlm.231.

<sup>6</sup> Mardalena Hanifah. *Mediasi sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa Perdata di Pengadilan*.Jurnal Hukum Acara Perdata.Vol 2,No.1.2016.Hlm.3

membantu mencari alternatif dan mendorong mereka secara bersama-sama ikut menyelesaikan sengketa.<sup>7</sup>

*Alternative Dispute Resolution* (ADR) adalah lembaga penyelesaian sengketa melalui prosedur yang disepakati oleh para pihak atau suatu penyelesaian di luar pengadilan dengan cara konsultasi, negosiasi, mediasi, konsiliasi atau penilaian ahli. Menurut Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999, *Alternative Dispute Resolution* merupakan suatu peraturan untuk penyelesaian sengketa di luar pengadilan berdasarkan kesepakatan para pihak dengan mengesampingkan penyelesaian sengketa secara litigasi di pengadilan.<sup>8</sup>

Beberapa ahli dalam resolusi konflik memberikan definisi mengenai pengertian mediasi sesuai dengan sudut pandangnya masing-masing.

Laurence Bolle menyatakan “*mediation is a decision making process in which the parties are assisted by a mediator; the mediator attempt to improve the process of decision making and to assist the parties the reach an outcome to which of them can assent.*”

Sedangkan J. Folberg dan A. Taylor memakai mediasi dengan

“*... the process by which the participants, together with the assistance of a neutral persons, systematically isolate dispute in order to develop options,*

---

<sup>7</sup> Syahrizal Abbas, *Mediasi dalam Hukum Syariah, Hukum Adat, dan Hukum Nasional*, Kencana, Depok 2017, cetakan ke-3, hlm. 2.

<sup>8</sup> Mia Hadiati, Mariske Myke Tampi, *Efektivitas Mediasi dalam Penyelesaian Sengketa Konsumen oleh Badan Penyelesaian Sengketa Konsumen (BPSK) di D.K.I Jakarta*. Jurnal Hukum Prioris. Vol 6.No.1.2017.hlm.65-66.

*consider alternative, and reach consensual settlement that will accommodate their needs”<sup>9</sup>*

Penjelasan mengenai mediasi di atas lebih menjelaskan bahwa mediator adalah sebagai pihak penengah atau pihak ketiga yang menyediakan macam-macam penyelesaian. Bolle menekankan bahwa mediasi merupakan suatu proses pengambilan keputusan yang dilakukan para pihak dengan dibantu oleh pihak ketiga yang bertugas sebagai mediator. Pernyataannya sebagai ahli menunjukkan bahwa kewenangan pengambilan keputusan sepenuhnya berada ditangan para pihak, dan mediator hanyalah membantu para pihak didalam proses pengambilan keputusan tersebut.<sup>10</sup>

Sementara itu J. Folberg dan A. Taylor lebih menjelaskan bahwa konsep mediasi merupakan upaya yang dilakukan mediator dalam menjalankan kegiatan mediasi. Kedua ahli ini menyatakan bahwa penyelesaian sengketa melalui jalur mediasi dilakukan secara bersamaan oleh pihak yang bersengketa dimana hal tersebut dibantu oleh pihak yang netral.<sup>11</sup>

Dalam mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial lebih banyak muncul dari keinginan dan inisiatif pihak yang bersengketa, sehingga mediator hanya melakukan perannya sebagai pembantu para pihak untuk membuat kesepakatan yang lebih sesuai dengan perselisihan yang sedang dihadapi oleh para pihak. Dalam membantu pihak yang bersengketa, mediator bersifat imparisial atau berada di tengah-tengah para pihak dan tidak memihak

---

<sup>9</sup> *Ibid.*, hlm. 4.

<sup>10</sup> *Ibid.*, hlm 4

<sup>11</sup> *Ibid.*, hlm. 5.

salah satu dari mereka tidak, hal ini akan menimbulkan rasa kepercayaan terhadap mediator untuk melakukan mediasi. Kedudukan mediator yang tidak netral, tidak hanya menyulitkan kegiatan mediasi tetapi dapat membawa kegagalan.<sup>12</sup>

## 2. Jenis-Jenis Mediasi

Mediasi merupakan suatu proses damai dimana para pihak yang bersengketa menyerahkan penyelesaiannya kepada seorang mediator untuk mencapai hasil akhir yang adil, tanpa membuang biaya yang terlalu besar akan tetapi tetap efektif dan diterima sepenuhnya oleh kedua belah pihak yang bersengketa secara sukarela. Mediasi dapat dibagi menjadi dua kategori, yakni:<sup>13</sup>

### a. Mediasi Secara Hukum

Mediasi secara hukum merupakan bagian dari litigasi, hakim akan meminta para pihak untuk mengusahakan penyelesaian perselisihan para pihak dengan cara menggunakan proses mediasi sebelum proses mediasi dilanjutkan. Mediasi Secara Hukum ini sejak tahun 2002 sudah mulai diterapkan di pengadilan-pengadilan negeri di Indonesia, dengan diterbitkannya Surat Edaran Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2002 tentang Pemberdayaan Pengadilan Tingkat Pertama menerapkan Lembaga damai. Tujuannya adalah untuk mencapai pembatasan kasasi secara substantif, Surat Edaran tersebut mengatur antara lain:<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> *Ibid.*, hlm. 6.

<sup>13</sup> Asmawati, Jurnal Ilmu Hukum. *Mediasi Salah Satu Cara dalam Penyelesaian Sengketa Pertanahan*. Maret 2014.hlm, 58.

<sup>14</sup> *Ibid.*, hlm, 59.

- 1) Mewajibkan agar hakim yang menyelesaikan perkara agar sungguh-sungguh mengusahakan perdamaian dengan menerapkan ketentuan pasal 130 HIR/154 RBg, tidak hanya sekedar formalitas saja menganjurkan perdamaian sebagaimana yang telah biasa dilakukan selama ini.
- 2) Hakim yang ditunjuk dapat bertindak sebagai fasilitator/mediator untuk membantu para pihak yang berpekar untuk mencapai perdamaian.
- 3) Hakim yang ditunjuk sebagai fasilitator/mediator oleh para pihak tidak dapat menjadi hakim majelis dalam perkara yang bersangkutan, untuk menjaga objektivitas.
- 4) Dalam penyelesaian perkara dapat diselesaikan dalam jangka waktu 3 bulan dan dapat diperpanjang, apabila ada alasan untuk itu dengan persetujuan ketua pengadilan negeri.
- 5) Apabila tercapai perdamaian, akan dituangkan dalam persetujuan tertulis dan ditandatangani oleh para pihak.

Tanggal 11 September 2003, Ketua Mahkamah Agung mengeluarkan Peraturan Mahkamah Agung RI (PERMA) No.02 tahun 2003, tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan. Dengan keluarnya PERMA ini mencabut Surat Edaran Mahkamah Agung No.1 tahun 2002 tentang pemberdayaan Pengadilan Tingkat Pertama menerapkan Lembaga damai, karena dipandang belum lengkap. Pertimbangan ditetapkannya PERMA ini adalah:<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> *Ibid.*, hlm, 59.

- a) Pengintegrasian mediasi ke dalam proses beracara di pengadilan dapat menjadi salah satu instrument efektif mengatasi kemungkinan penumpukan perkara di pengadilan.
- b) Proses mediasi lebih cepat, lebih murah dan dapat memberikan akses kepada para pihak yang bersengketa untuk memperoleh keadilan mendapatkan penyelesaian sengketa yang dihadapinya dengan memuaskan.
- c) Pelembagaan proses mediasi kedalam sistem peradilan dapat memperkuat dan meaksimalkan fungsi lembaga peradilan dalam penyelesaian sengketa.

PERMA No.02 Tahun 2003 di revisi dengan keluarnya PERMA No.01 Tahun 2008, dalam Perma ini diatur secara tegas yang menjadi objek ( jenis perkara yang boleh di mediasi ) yaitu semua sengketa perdata yang diajukan ke pengadilan Tingkat Pertama, kecuali:<sup>16</sup>

- (1) Perkara yang diselesaikan melalui Pengadilan Niaga.
- (2) Perkara yang diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial.
- (3) Keberatan atas Putusan Badan Penyelesaian Sengketa Konsumen (BPSK)
- (4) Keberatan atas putusan Komisi Pengawas Persaingan Usaha (KPPU)

b. Mediasi Pribadi.

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi pribadi, diatur oleh para pihak sendiri dengan bantuan mediator yang sesuai, atau dengan mengikuti pendapat/pandangan para ahli yang teknik dan metodenya sangat bervariasi tetapi memiliki tujuan yang sama: membantu para pihak dalam menyelesaikan

---

<sup>16</sup> *Ibid.*, hlm, 60

perbedaan mereka secara damai. Langkah-langkah penyelesaian sengketa melalui mediasi adalah:<sup>17</sup>

1. Para Pihak setuju untuk melakukan mediasi, karena mediasi sifatnya adalah sukarela
2. Seleksi terhadap mediator yang dilakukan oleh para pihak yang bersengketa.
3. Pertemuan Mediator dengan para pihak yang bersengketa, pertemuan dilakukan oleh mediator secara terpisah antara pihak yang satu dengan yang lainnya.
4. Fase-fase mediasi yang dilakukan sebagai berikut:
  - a) Melakukan identifikasi dan penjelasan terhadap persoalan dan permasalahan.
  - b) Mengadakan ringkasan terhadap permasalahan dan membuat agenda untuk didiskusikan.
  - c) Mendiskusikan setiap permasalahan satu demi satu.
  - d) Kesiapan memecahkan masalah.
  - e) Kerjasama memecahkan masalah.
  - f) Membuat suatu persetujuan tertulis.

Di luar pengadilan, proses mediasi tidak diatur dalam peraturan perundang-undangan; peraturan tersebut hanya berlaku untuk penggunaan mediasi, bukan proses penyelenggaraan mediasi.

---

<sup>17</sup> *Ibid.*, hlm, 60

Akibatnya, proses mediasi didasarkan pada pengalaman praktisi mediasi dan penelitian ahli. Ketiadaan regulasi hukum dalam proses mediasi merupakan kekuatan sekaligus kelemahan proses mediasi. Tidak adanya pengaturan tahapan mediasi dipandang sebagai kekuatan mediasi karena memungkinkan fleksibilitas kedua belah pihak dan mediator.

Menyelenggarakan proses mediasi berdasarkan kebutuhan para pihak dan jenis permasalahan dalam perkara disebut sebagai kelemahan karena tidak adanya regulasi menunjukkan kurangnya standarisasi dan kepastian. Alhasil, pengetahuan tentang proses dan teknik mediasi dapat diperoleh dari tulisan para praktisi mediasi, khususnya di negara-negara berbahasa Inggris, khususnya Amerika Serikat dan Australia.

### 3. Tujuan dan Manfaat Mediasi

#### a. Tujuan Mediasi

Tujuan dilakukannya Mediasi adalah suatu penyelesaian sengketa antara para pihak dengan melibatkan pihak ketiga yang *netral* dan *imparsial*. Tujuan dari mediasi ini juga untuk mendapatkan *win-win solution* dimana mediasi dapat mengantarkan para pihak yang bersengketa pada perwujudan kesepakatan damai yang permanen dan lestari, karena dalam mediasi ini memposisikan para pihak yang bersengketa pada posisi yang sama, tidak ada pihak yang dikalahkan maupun pihak yang akan dimenangkan.<sup>18</sup>

#### b. Manfaat Mediasi

---

<sup>18</sup> Syahrizal Abbas, *Mediasi dalam perspektif hukum syariah, hukum adat, dan hukum nasional*, (Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2009), hlm 24.

Penyelesaian sengketa dengan bantuan mediasi memiliki banyak keuntungan bagi para pihak yang terlibat karena para pihak telah mencapai kesepakatan yang mengakhiri sengketa secara adil dan saling menguntungkan. Bahkan ketika mediasi gagal, para pihak diuntungkan. Jika para pihak yang bersengketa bersedia untuk bertemu dalam proses mediasi, setidaknya mereka dapat mengklarifikasi sumber sengketa. Akibatnya, perselisihan mereka menjadi lebih terfokus.<sup>19</sup> Keinginan dari para pihak untuk menyelesaikan persengketaan yang ada, hanya saja mereka belum menemukan sesuatu yang tepat yang dapat disepakati oleh kedua belah pihak yang sedang bersengketa.<sup>20</sup>

#### 4. Prinsip-Prinsip Mediasi

Beberapa prinsip mediasi ditemukan dalam berbagai literatur.

Prinsip dasarnya adalah landasan filosofis ini merupakan kerangka kerja yang harus disadari oleh mediator, agar dalam melakukan mediasi tidak menyimpang dari filosofi yang melahirkan lembaga mediasi. Pandangan Ruth Carlton tentang lima prinsip dasar mediasi dikutip oleh David Spencer dan Michael Brogan. Lima prinsip dasar ini dikenal sebagai lima filosofi dasar mediasi. Lima prinsip panduan tersebut adalah sebagai berikut:<sup>21</sup>

##### a. Prinsip kerahasiaan (*confidentiality*)

Kerahasiaan berarti bahwa segala sesuatu yang terjadi selama pertemuan antara mediator dan para pihak yang bersengketa tidak boleh diungkapkan

---

<sup>19</sup> *Ibid.*, hlm. 25.

<sup>20</sup> *Ibid.*,

<sup>21</sup> *Ibid.*, hlm. 28.

kepada publik atau bahkan pers oleh pihak-pihak yang terlibat. Demikian pula, mediator harus menjaga kerahasiaan sepenuhnya, sehingga lebih baik memusnahkan semua dokumen pada akhir sesinya. Sehingga para pihak yang bersengketa dapat secara terbuka menyampaikan pendapat atau klarifikasinya<sup>22</sup>

b. Prinsip sukarela (*volunteer*)

Menurut prinsip ini, masing-masing pihak melakukan mediasi atas kehendak bebas mereka sendiri, tanpa paksaan atau tekanan dari pihak lain atau pihak ketiga. Asas ini didasarkan pada asumsi bahwa jika para pihak sampai pada pilihan orang itu sendiri, mereka akan dapat bekerja sama untuk mencari jalan keluar dari perselisihan yang ada.

c. Prinsip pemberdayaan (*empowerment*)

Prinsip ini didasarkan pada asumsi bahwa siapa pun yang menghadiri mediasi memiliki kemampuan untuk menegosiasikan masalah mereka sendiri dan mencapai kesepakatan yang diinginkan. Akibatnya, agar para pihak dapat menerima penyelesaian, penyelesaian harus berasal dari para pihak yang bersengketa. tidak berwenang bertindak sebagai hakim, memutuskan apakah salah satu pihak benar atau salah, atau bahkan mendukung pendapat salah satu pihak yang bersengketa, atau memaksakan pendapat dan penyelesaiannya kepada kedua pihak yang bersengketa.

d. Prinsip netralitas (*neutrality*)

---

<sup>22</sup> *Ibid.*, hlm. 29

Peran mediator dalam mediasi hanya untuk memfasilitasi proses; isinya tetap menjadi milik para pihak yang bersengketa. Bahwa mediator hanya memiliki kewenangan untuk mengontrol berjalan atau tidaknya proses. Mediator juga tidak berwenang bertindak sebagai hakim, memutuskan apakah salah satu pihak benar atau salah, atau bahkan mendukung pendapat salah satu pihak yang bersengketa, atau memaksakan pandangan dan penyelesaiannya kepada kedua pihak yang bersengketa.

e. Prinsip solusi yang unik (*a unique solution*)

Bahwasanya solusi yang dihasilkan dari proses mediasi tersebut tidaklah harus sesuai dengan standar legal, tetapi dapat dihasilkan dari proses kreativitas. Oleh karena itu, hasil mediasi mungkin akan lebih banyak mengikuti keinginan kedua belah pihak, yang terkait erat dengan konsep pemberdayaan masing-masing pihak.

#### **1.5.4 Tinjauan Umum Pandemi COVID-19**

Pandemi adalah wabah penyakit yang menyebar di wilayah geografis yang luas pada waktu yang bersamaan. Pandemi adalah wabah yang menyerang banyak orang dan menyebar ke hampir semua negara atau benua. Peningkatan jumlah penyakit yang terjadi di atas normal, penyakit ini juga terjadi secara tiba-tiba pada populasi geografi tertentu.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup>Agus Purwanto, dkk, “*Studi Eksplorasi Dampak Pandemi COVID 19 terhadap Proses Pembelajaran Online di Sekolah Dasar*”, (Indonesia: Universitas Pelita Harapan, 2020), hal. 5

Pandemi adalah penyakit yang harus diwaspadai setiap orang karena menyebar tanpa disadari. Untuk bersiap menghadapi dampak pandemi yang terjadi di sekitar kita, kita menjaga kebersihan diri dan lingkungan di sekitar kita. Pandemi ini tidak terjadi secara tiba-tiba, melainkan dimulai di satu lokasi dan dengan cepat menyebar ke beberapa lokasi lainnya.

*Coronavirus Disease (Covid-19)* merupakan salah satu penyakit menular yang disebabkan oleh virus corona yang baru ditemukan dan dikenal sebagai sindrom pernafasan akut atau parah virus corona 2 (*SARS-CoV-2*). *Coronavirus Disease* ialah jenis penyakit yang belum teridentifikasi sebelumnya oleh manusia, virus ini dapat menular dari manusia ke manusia melalui kontak erat yang sering terjadi, orang yang memiliki resiko tinggi tertular penyakit ini ialah orang yang melakukan kontak erat dengan pasien Covid-19 yakni dokter dan perawat.

Virus corona merupakan virus yang umumnya terdapat pada hewan dan dapat menyebabkan penyakit hewan ataupun manusia, orang yang sudah terinfeksi virus ini maka akan dengan mudah menyebarkan pada orang lainnya, penyakit ini merupakan infeksi yang terjadi pada pernafasan mulai dari flu biasa hingga penyakit yang lebih parah seperti Sindrom Pernafasan Timur Tengah (MERS) dan Sindrom Pernafasan Akut Parah (SARS).<sup>24</sup>

*Physical Distancing* ialah jaga jarak fisik yang harus dijaga ketika berinteraksi dengan orang lain, tidak menghilangkan ruang sosial yang

---

<sup>24</sup> Yuliana, *Corona Virus Diseases (Covid-19)*, (Lampung, Fakultas Kedokteran Universitas, 2020), hal. 190

berkembang ditengah masyarakat. *Phisycal Distancing* ketika sedang melakukan interaksi komunikasi harus menggunakan jaga jarak aman, yaitu dengan jarak satu meter.<sup>25</sup>

Pembatasan jarak atau menjaga jarak adalah tindakan yang dilakukan untuk mencegah penyebaran penyakit menular dengan cara menjaga jarak fisik antar manusia dan menghindari tempat berkumpul yang berskala besar. Pembatasan ini dilakukan dalam rangka memperlambat penyebaran penyakit Covid-19 yang saat ini sedang melanda masyarakat kita.

Jarak dan pembatasan sosial diterapkan untuk mengurangi kemungkinan kontak antara orang yang tidak berinteraksi dan berinteraksi, sehingga membatasi penyebaran penyakit menular dan meningkatkan jumlah kematian. Tindakan ini disertai dengan praktik selalu menjaga kebersihan dengan mencuci tangan..

### **1.5.5 Gambaran Umum Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Mojokerto**

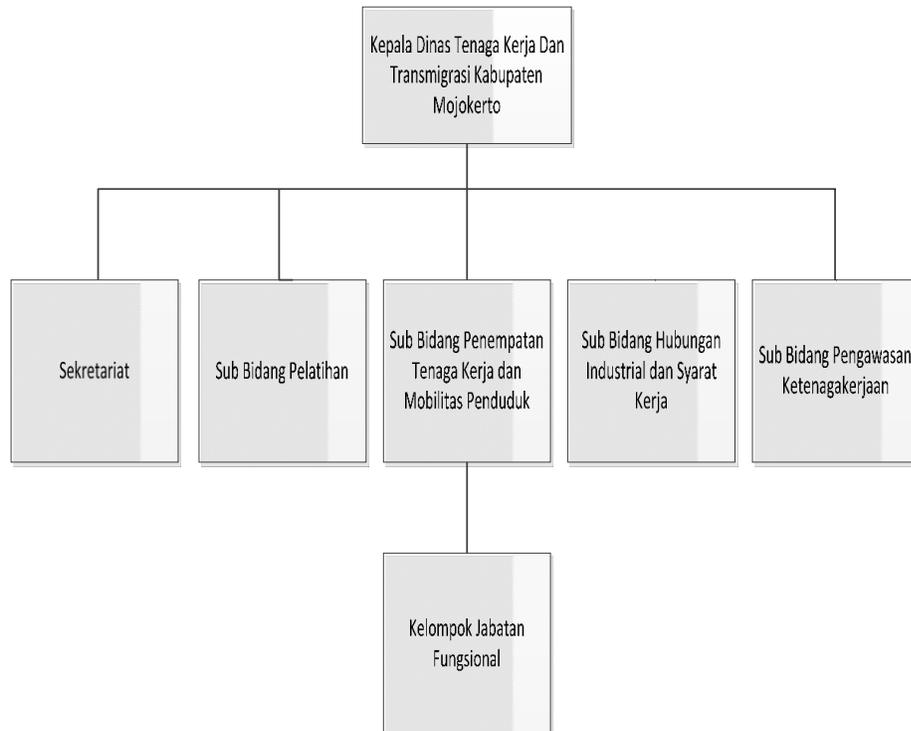
#### **1. Profil Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Mojokerto**

Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi, mempunyai tugas pokok dan fungsi membantu Kepala Daerah dalam melaksanakan sebagian urusan rumah tangga daerah di bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto beralamat di Jalan Pemuda No.55 A, Seduri, Mojosari, Bulanan, Randubango, Kec. Mojosari, Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur.

---

<sup>25</sup> Ali Nurdin, “*Social Distancing, Physical Distancing Menghilangkan Tradisi Komunikasi Umat*”, (Surabaya: Ilmu Komunikasi Fakultas Dakwah dan Komunikasi 2019), hal. 4

## 2. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kabupaten Mojokerto



Gambar 1. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Gambar 1.1 menjelaskan tentang struktur organisasi yang terdapat pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mojokerto. Kepala Dinas membawahi lima bagian, yaitu Sekretariat, Sub Bidang Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk, Sub Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja dan Sub Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan. Kelompok jabatan fungsional sebagai sub bagian pembantu umum atasan.

### 3. Deskripsi Pekerjaan

Kepala Dinas, mempunyai tugas memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan seluruh kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang terdiri dari beberapa sub, yaitu:

a. Sekretariat:

1. Mempunyai tugas menyelenggarakan sebagian tugas Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi meliputi urusan umum dan keuangan, kepegawaian dan penyusunan program dan pelaporan.
2. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Sekretariat mempunyai fungsi:
  - a) Penyiapan bahan dalam rangka penyusunan program, informasi data dan anggaran serta pertanggungjawaban keuangan.
  - b) Pelaksanaan pembinaan organisasi dan tatalaksana.
  - c) Pwengelolaan administrasi kepegawaian, keuangan dan perlengkapan.
  - d) Pengelolaan urusan rumah tangga, surat menyurat dan kearsipan.
  - e) Penyiapan data dan informasi, kepustakaan, hubungan masyarakat dan inventarisasi.
  - f) Pengkoordinasian semua rencana kegiatan untuk ditetapkan sebagai rumusan program.
  - g) Pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan.
  - h) Pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

b. Sub Bidang Pelatihan:

1. Mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang meliputi kerjasama uji ketrampilan dan sertifikasi, pelatihan ketenagakerjaan serta bina lembaga

pelatihan.

2. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1),

Bidang Pelatihan mempunyai fungsi:

- a) Pengidentifikasian kebutuhan latihan kerja.
- b) Pelaksanaan pelatihan tenaga kerja.
- c) Pelaksanaan pembinaan pemagangan dalam negeri dan luar negeri;
- d) Pelaksanaan pembinaan produktivitas tenaga kerja.
- e) Pemberian rekomendasi penerbitan ijin lembaga latihan kerja swasta dan lembaga latihan kerja perusahaan.
- f) Pelaksanaan pembinaan lembaga program pelatihan kerja swasta dan perusahaan.
- g) Pelaksanaan pembinaan lembaga program pelatihan kerja swasta dan perusahaan.
- h) Pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan.
- i) Pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

c. Sub Bidang Penempatan Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk

1. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk, mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi meliputi pengantar kerja, perluasan kesempatan kerja dan mobilitas penduduk.
2. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat

(1), Sub Bidang Penempatan Kerja dan Mobilitas Penduduk mempunyai fungsi:

- a) Pelaksanaan penyuluhan tenaga kerja dan bimbingan jabatan.
- b) Pelaksanaan antar kerja antar negara, antar daerah dan antar lokal.
- c) Pelaksanaan pembinaan bursa kerja.
- d) Pelaksanaan perluasan dan penciptaan kesempatan kerja.
- e) Penyusunan program dan kegiatan di bidang transmigrasi dan mobilitas penduduk.
- f) Pelaksanaan pendaftaran dan seleksi calon transmigran.
- g) Pengurusan transito dan pengangkutan bagi calon transmigran.
- h) Pelaksanaan mobilitas penduduk.
- i) Pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan.
- j) Pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

d. Sub Bidang Hubungan Industrial Dan Syarat Kerja

1. Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja, mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi meliputi persyaratan kerja dan pengupahan, kelembagaan hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
2. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1),

Sub Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja mempunyai fungsi:

- a) Pelaksanaan pembinaan dan pengembangan hubungan industrial maupun sarana prasarana.
- b) Pelaksanaan pembinaan terhadap syarat-syarat kerja, pengupahan dan kesejahteraan pekerja.
- c) Pelaksanaan penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan.
- d) Pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan.
- e) Pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

e. Sub Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan

1. Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi meliputi pengawasan norma ketenagakerjaan, pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja dan pengawasan jaminan sosial tenaga kerja.
2. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Sub Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan mempunyai fungsi:
  - a) Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja.
  - b) Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan norma kerja.
  - c) Pelaksanaan pengawasan santunan jaminan sosial tenaga kerja.

- d) Pelaksanaan penyidikan terhadap pelanggaran normatif ketenagakerjaan.
- e) Pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan.
- f) Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok jabatan fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sesuai dengan keahlian dan kebutuhan.

## **1.6 Metodologi Penelitian**

### **1.6.1 Jenis Penelitian**

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis empiris. Penelitian yuridis empiris adalah penelitian hukum mengenai pemberlakuan atau implementasi ketentuan hukum normatif secara *in action* pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat<sup>26</sup>.

Penelitian yuridis empiris merupakan penelitian lapangan (penelitian terhadap data primer), yaitu penelitian yang mengkaji peraturan perundang-undangan kemudian menggabungkannya dengan data dan perilaku dari masyarakat. Data/bahan utama dalam penelitian ini diperoleh langsung dari para informan melalui penelitian lapangan yaitu Mediator di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto, mampu atau tidaknya menyelesaikan mediasi sesuai dengan kesepakatan mediasi sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial

---

<sup>26</sup> Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2004, hlm 134

## 1.6.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian yang dilakukan secara empiris ini dibagi menjadi dua jenis, yaitu:

### 1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari lapangan berdasarkan dari narasumber. Penulis melakukan pengumpulan data dengan mewawancarai mediator dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Mojokerto.

### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh penulis dalam penelitian hukum ini dengan mempelajari dan mengumpulkan data dari dokumen dan literatur, peraturan perundang-undangan, dokumen elektronik, dan dokumen lainnya. Dalam penelitian ini peneliti mengelompokkan data sekunder ini menjadi 3 jenis bahan hukum, yaitu:

#### a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yang digunakan terdiri dari peraturan perundang-undangan, catatan resmi, risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan hakim.<sup>27</sup> Bahan-bahan hukum yang mengikat terdiri dari peraturan perundang-undangan yang terkait dengan objek penelitian, yaitu : Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1999

#### b. Bahan Hukum Sekunder

---

<sup>27</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, 13 ed. (Jakarta: Kencana, 2017), hlm 141

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer dan dapat membantu dalam analisis dan pemahaman bahan hukum primer. Dalam pengertian lain, bahan hukum sekunder ini adalah informasi yang melengkapi bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder primer adalah buku teks yang memuat asas-asas dasar ilmu hukum serta pandangan klasik para sarjana yang berkualifikasi tinggi.<sup>28</sup> Bahan hukum yang penulis pakai dalam penelitian ini berupa buku hasil sarjana hukum, dan hasil penelitian berupa skripsi dan tesis yang berkaitan dengan Ketenagakerjaan, Mediasi, dan Penyelesaian Perkara Hubungan Industrial sesuai dengan konteks dan permasalahan yang Penulis teliti.

**c. Bahan Hukum Tersier**

Bahan hukum tersier adalah petunjuk atau penjelasan bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum tersier yang dimaksud dalam penelitian ini adalah bahan hukum yang dijadikan acuan dan penjelasan.<sup>29</sup> Bahan hukum tersier yang penulis gunakan dalam penelitian ini berupa Kamus Besar Bahasa Indonesia, Kamus Hukum, serta ensiklopedia lain yang terkait dengan pokok pembahasan.

---

<sup>28</sup> *Ibid.*, hlm. 142.

<sup>29</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Tinjauan Singkat*, Jakarta: Rajawali Pers, 2006, hlm.24

### 1.6.3 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dan pengelolaan data dalam penelitian hukum secara empiris ini, yaitu:

#### 1. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan teknik pengumpulan data yang diperoleh dari literasi kepustakaan salah satunya adalah Peraturan perundang-undangan Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, juga data yang diambil dapat diperoleh dari buku, dokumen resmi, hasil penelitian lain, peraturan perundang-undangan dan juga karya ilmiah yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.<sup>30</sup>

Studi Pustaka ini dapat dikatakan juga sebagai awal dari segala penelitian.

Studi Pustaka ini dapat dikatakan juga sebagai awal dari segala penelitian.

#### 2. Wawancara

Metode pengumpulan data ini melibatkan bertanya dan menjawab pertanyaan dengan nara sumber untuk bertukar informasi dan ide. Peneliti menggunakan metode wawancara tidak terstruktur dalam hal ini. Wawancara tidak terstruktur ini adalah wawancara di mana orang yang diwawancarai ditanyai pertanyaan tentang kehidupannya, sikapnya, kepercayaannya, dan hal lain yang terlintas dalam pikirannya. Metode ini dipilih karena peneliti tidak menentukan jawaban atas penelitian ini, melainkan sumber data yang penulis wawancarai. Penulis melakukan

---

<sup>30</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta : Kencana, hlm. 184.

wawancara dengan orang-orang yang memiliki informasi tentang topik pembahasan penulis

. Penulis melakukan wawancara dengan Bapak M.Heru S.H selaku Mediator di kantor Dinas TenagaKerja dan Imigrasi Kabupaten Mojokerto. Pekerjaan Bapak M. Heru S.H adalah menjadi mediator dan memediasi suatu perkara Perselisihan Hubungan Industrial di tingkat Kabupaten Kabupaten Mojokerto.

#### **1.6.4 Metode Analisis Data**

Tahap berikutnya setelah pengumpulan data adalah metode analisis data. Dengan analisis data ini, maka data yang diperoleh akan diolah untuk mendapatkan jawaban dari permasalahan yang sedang diteliti.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kualitatif, dimana data yang dikumpulkan melalui metode seperti wawancara dengan narasumber dan studi lapangan dari kenyataan di lapangan digabungkan menjadi satu, diolah dalam satu kesatuan yang berkesinambungan, kemudian dipahami dan diinterpretasikan. sehingga nantinya dapat ditarik kesimpulan. Kesimpulan atas masalah penelitian ini secara umum dituangkan ke dalam kalimat-kalimat yang tersusun rapi dan sistematis.<sup>31</sup>

#### **1.7 Sistematika Penulisan**

Guna mendapatkan gambaran yang jelas mengenai penelitian skripsi ini, maka kerangka penulisan dibagi menjadi beberapa bab yang terdiri dari beberapa sub bab. Penelitian hukum dengan judul **“IMPLEMENTASI MEDIASI SENGKETA HUBUNGAN INDUSTRIAL**

---

<sup>31</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta : Kencana, hlm. 202.

## **DI ERA PANDEMI COVID 19 (studi kasus DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN MOJOKERTO)”**

Adapun sistematika penulisan penelitian skripsi secara garis besar adalah sebagai berikut:

Bab *Pertama*, merupakan bab pendahuluan yaitu gambaran umum secara menyeluruh dari permasalahan yang diangkat penulis diantaranya berisi latar belakang penulis dalam membuat tulisan ini, disertai dengan perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian hukum yuridis empiris, metode pengumpulan data, metode analisa data yang menggunakan bahan hukum primer, sekunder, dan bahan non-hukum.

Bab *Kedua*, mengenai pelaksanaan mediasi dalam penyelesaian sengketa Hubungan Industrial di era Pandemi Covid-19 di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Mojokerto, dalam bab ini penulis menganalisis tentang pelaksanaan mediasi sengketa Hubungan Industrial di era Pandemi Covid-19 di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Mojokerto.

Bab *Ketiga*, membahas tentang hambatan pelaksanaan mediasi sengketa Hubungan Industrial di era Pandemi Covid-19 di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Mojokerto, penulis membagi kedalam dua sub-bab pembahasan, sub-bab pertama membahas hambatan dalam pelaksanaan mediasi sengketa Hubungan Industrial di era Pandemi Covid-19 di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Mojokerto, sub-bab kedua berisi tentang upaya mengatasi hambatan pelaksanaan mediasi sengketa Hubungan Industrial di era pandemi Covid-19 di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Mojokerto.

Bab *keempat*, merupakan bab terakhir yaitu penutup. penutup merupakan bagian terakhir dan sebagai penutup dalam penulisan ini yang berisi kesimpulan dari pembahasan yang telah diuraikan dalam bab-bab sebelumnya dan juga berisikan saran-saran dari penulis.

### **1.7.1 Lokasi Penelitian**

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian skripsi ini, penulis akan melakukan penelitian dengan mewawancarai mediator di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto Jalan Pemuda No.55 A, Seduri, Mojosari, Bulanan, Randubango, Kec. Mojosari, Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur.

### **1.7.2 Jadwal penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan dalam waktu 6(enam) bulan yang dimulai pada bulan Januari 2022 hingga bulan Juni 2022. Tahap-tahap penelitian antara lain : pengajuan judul, pengesahan judul, permohonan riset ke instansi yang bersangkutan dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Mojokerto, pencarian datam bimbingan penelitian, penulisan penelitian.