
PELAKSANAAN MEDIASI DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA KANTOR DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MAKASSAR

Sibali¹, Pasolang Pasapan², Titi S. Slamet³

1. *Pengadilan Negeri Makassar. sibali@ukipaulus.ac.id*
2. *Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana, Universitas Kristen Indonesia Paulus. Pasapan.tandirerung01@gmail.com*
3. *Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana, Universitas Kristen Indonesia Paulus. titisslamet@ukipaulus.ac.id*

Abstrak

Jurnal ini membahas tentang bagaimana pelaksanaan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. Metode pendekatan yang digunakan penelitian hukum normatif empiris, dimana menggunakan data primer yaitu data yang langsung diperoleh dari sumber data, melalui wawancara atau tanya jawab dan penyebaran kuesioner kepada Informan, sedangkan data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui data ang berupa dokumen-dokumen, jurnal-jurnal ilmiah dan artikel ilmiah yang berhubungan dengan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar adalah kurang efektif dimana pihak yang beselisih selalu mempertahankan ego sehingga sampai batas waktu 30 (tiga puluh hari) kerja dan banyak yang menolak anjuran-anjuran yang diberikan oleh mediator dan memilih lanjutkan perselisihan ke Pengadilan hubungan industrial.

Kata Kunci: Mediasi, Hubungan Industrial

Abstract

This journal discusses how to carry out mediation in resolving disputes over rights and disputes over termination of employment, at the Makassar City Employment Office. The approach method used is empirical normative legal research, which uses primary data, namely data obtained directly from data sources, through interviews or question and answer and distributing questionnaires to informants, while secondary data is data obtained through data in the form of documents, journals, scientific journals and scientific articles related to mediation in the settlement of industrial relations disputes. The results of this study indicate that the implementation of mediation in resolving disputes over rights and disputes over termination of employment, at the Makassar City Manpower Office is ineffective where the disputing parties always maintain their egos so that up to the deadline of 30 (thirty) working days and many reject suggestions -advice given by the mediator and choosing to continue the dispute to the Industrial Relations Court.

Keywords: Mediation, Industrial Relations

1. Pendahuluan

Masalah bidang ketenagakerjaan sebagaimana yang tercantum di dalam Pasal 27 ayat (2) UUD Negara Tahun 1945 yang menyatakan; Bahwa negara memberikan jaminan kepada setiap warga negaranya untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang

layak bagi kemanusiaan. Dengan dasar inilah untuk dalam mewujudkan tujuan negara sebagaimana yang tercantum dalam alinea ke empat pada pembukaan UUD Negara 1945 dalam bidang perekonomian dan ketenagakerjaan.

Pada dunia usaha terdapat dua faktor yang menjadi penggerak dan yang antaranya tercipta hubungan satu dan yang lainnya yaitu antara pekerja dan pengusaha. Pekerja merupakan elemen tulang punggung perusahaan karena pekerja mempunyai peran dalam proses barang atau jasa yang dihasilkan. Di dalam sebuah perusahaan antara pekerja dengan pengusaha harus mempunyai hubungan timbal balik yang saling menguntungkan apa yang telah disepakitinya bersama dalam sebuah perjanjian kerja. Dari sebuah perjanjian kerja maka terbentuklah suatu hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, yang dimana hubungan kerja adalah suatu bukti yang dimana seseorang yang bekerja kepada orang lain/pengusaha atau pada suatu perusahaan. Dengan perjanjian kerja yang baik secara lisan maupun yang tertulis yang tentunya berisikan mengenai hak-hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.

Kedudukan antara pekerja dan pengusaha adalah sebuah hubungan yang saling membutuhkan dalam sebuah perusahaan yang dimana pekerja membutuhkan pengusaha untuk mendapatkan penghasilan untuk kebutuhan hidupnya dan pengusaha membutuhkan pekerja untuk dapat menghasilkan barang atau jasa dengan tujuan usaha dapat berjalan. Dan hubungan inilah seharusnya atau semestinya terjalin dengan secara baik sehingga tercipta iklim yang sangat baik antara pekerja dan pengusaha, apabila hubungan harmonisasi tercipta dan terjalin dengan sangat baik maka tercipta suatu kesadaran hukum yang dimana pekerja dan pengusaha memahami hak dan kewajibannya, tetapi apabila hubungan kerja ini tidak harmonis dengan kata lain tidak dapat tercipta dengan baik maka akan timbul yang nama konflik antara pekerja dan pengusaha dan berakibat terjadinya kekacauan yang berdampak atau timbul masalah perekonomian kedua belah pihak serta dapat berimbas pada perekonomian negara.

Hubungan Industrial pada dasarnya adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan antara pengusaha dengan pekerja. Dalam hubungan tersebut memang tidak selamanya akan berjalan lancar-lancar saja dalam arti tidak ada permasalahan yang timbul dari hubungan industrial. Ini terbukti dengan banyaknya pemberitaan di media massa saat ini yang memberitakan perselisihan-perselisihan di dalam hubungan industrial tersebut.

Perselisihan dapat terjadi atau di pengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal, yang dimana faktor eksternal adalah misal suatu contoh kondisi sosial, kondisi politik dan kondisi ekonomi yang dapat mempengaruhi perusahaan dan dapat menimbulkan berbagai kasus-kasus perselisihan hubungan industrial, sedangkan

faktor internal adalah menyangkut pribadi individu pekerja sebagai contoh adanya masalah pribadi keluarga pekerja yang berakibat mempengaruhi kinerja seorang pekerja.

Dengan berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat ditempuh dengan melalui pengadilan (litigasi) dan diluar pengadilan (nonlitigasi). Penyelesaian melalui pengadilan dilakukan dengan melalui pengadilan khusus pengadilan hubungan industrial yang dibentuk pada lingkungan Pengadilan Negeri, dengan kewenangan memeriksa, mengadili dan memberikan putusan terhadap perkara perselisihan hubungan industrial. Sedangkan penyelesaian di luar pengadilan (nonlitigasi) yaitu dengan melalui perundingan bipartite, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase.

Pada undang-undang No. 2 tahun 2004, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan dengan menggunakan 5 metode yaitu, Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase dan penyelesaian di Pengadilan Hubungan Industrial.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan melau diluar pengadilan (nonlitigasi) salah satunya adalah mediasi. Mediasi dalam hubungan industrial adalah untuk meyelesaikan perselisihan hak, peselisihan pemberhentian hubungan kerja (PHK), perselisihan kepentingan serta perselisihan serikat pekerja/serikat buruh yang hanya dalam satu perusahaan dengan cara melalui musyawarah yang ditangani seorang atau lebih mediator yang netral.

Mediasi yang dilakukan seseorang disebut mediator. Mediator dalam hal ini tidak berwenang untuk memutuskan sengketa, mediator hanya membantu para pihak untuk menyelesaikan terhadap persoalan-persoalan yang telah dikuasakan krepadanya.

Kehadiran mediasi menjadi pilihan baru dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, antara pengusaha dan pekerja diajak duduk bersama dengan bantuan orang ketiga yang menengahinya dinamakan "mediator". Mediator adalah perantara (penghubung, penengah) bagi pihak-pihak yang bersengketa itu. Mediasi bisa menjadi alat solusi menyelesaikan perselisihan hubungan industrial tapi, tidak jarang juga menemui jalan buntu. Karena pada dasarnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial merupakan hukum privat yang tergantung berdasarkan kemauan antara pihak-pihak yang berselisih untuk menyelesaikan sengketa.

Di dalam pasal 1 Angka 12 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mediator hubungan indusrtial 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, kepentingan

pemutusan hubungan kerja (PHK) dan perselisihan serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

2. Metode

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis tipe penelitian hukum normatif empiris yakni penelitian hukum yang memadukan antara penelitian hukum normatif dan penelitian hukum sosial yang dimana bertujuan untuk mengetahui dan mendapatkan jawaban pada penelitian ini yaitu bagaimana pelaksanaan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.

Teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data penelitian ini adalah: Telaah Pustaka, yaitu mempelajari dan mengkaji data pada berbagai literatur yang ada. Wawancara, yaitu usaha pengumpulan data yang dilakukan dengan cara wawancara (interview) langsung terhadap Informan yang dianggap berkaitan dengan kegiatan penelitian. Pengedaran Kuesiuner, yaitu untuk dapat memperoleh suatu gambaran pengetahuan yang mendalam mengenai suatu gejala, dapat menjelaskan gejala tersebut dan bahkan mungkin membuat prediksi-prediksi tertentu. Hal hal itu dapat dilakukannya, atas dasar hasil-hasil pengukuran yang diperoleh.

3. Pembahasan

Pelaksanaan Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hak Dan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar

Mediasi merupakan salah satu bentuk dari alternatif penyelesaian sengketa di luar pengadilan. Tujuan dilakukan mediasi adalah menyelesaikan sengketa antara para pihak dengan melibatkan pihak ketiga yang netral dan imparial. Mediasi dapat mengantarkan para pihak pada perwujudan kesepakatan damai yang permanen dan lestari, mengingat penyelesaian sengketa melalui mediasi menempatkan kedua belah pihak pada posisi yang sama, tidak ada pihak yang dimenangkan atau pihak yang dikalahkan (*win-win solution*).

Dalam mediasi para pihak yang bersengketa pro aktif dan memiliki kewenangan penuh dalam pengambilan keputusan. Mediator tidak memiliki kewenangan dalam pengambilan keputusan, tetapi ia hanya membantu para pihak dalam menjaga proses mediasi guna mewujudkan kesepakatan damai mereka.

Mediasi ialah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang mediator yang netral, sebagaimana tercantum dalam pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan

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

Pemerintah dapat mengangkat seorang Mediator yang bertugas melakukan Mediasi atau Juru Damai yang dapat menjadi penengah dalam menyelesaikan sengketa antara Buruh dan Majikan. Seorang Mediator yang diangkat tersebut mempunyai syarat-syarat sebagaimana dituangkan dalam Pasal 9 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pengangkatan dan akomodasi mediator ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja. Bila telah tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan melalui Mediator tersebut dibuatkan “perjanjian bersama” yang ditandatangani para pihak dan mediator tersebut, kemudian perjanjian tersebut didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Tetapi apabila tidak terjadi kesepakatan antara pihak bersengketa maka dapat dilakukan mediasi. Mediasi dapat dikatakan sebagai salah satu upaya dari pihak yang dapat dilakukan oleh para pihak, sebelum sampai ke Pengadilan. Penyelesaian masalah di tahap mediasi sangat cepat tidak lebih dari 30 hari kerja, dan mediator wajib untuk

memulai sidang mediasi selambat-lambatnya 7 hari sejak dilimpahkan sebagaimana di dalam pasal 10 dan 15 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Untuk mengetahui sejauh mana efektivitas pelaksanaan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan isdustrial pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, dalam mediasi perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK). Dari hasil penelitian dilapangan melalui penyebaran kuisisioner dan wawancara kepada para responden yaitu; Mediator, Serikat Pekerja dan Buruh serta Pengusaha untuk mengetahui efektivitas pelaksanaan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh penulis dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1

Efektivitas pelaksanaan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hak perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar

No	Pernyataan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Efektif	3	11,11
2	Kurang efektif	19	70,37
3	Tidak efektif	5	18,52
Jumlah (n)		27	100

Sumber: Data Primer 2022

Pada tabel 1 di atas menunjukkan bahwa dari 27 orang yang terdiri dari Mediator, Serikat Pekerja dan Buruh serta Pengusaha sebanyak 3 orang atau 11, 11 % memberikan jawaban bahwa efektif, sebanyak 19 orang atau 70,37 % menyatakan kurang efektif dan 5 orang atau 18,52 % menyatakan tidak efektif.

Berdasarkan tabel 1 di atas dari hasil penelitian ini dapat kita lihat sebanyak 19 orang atau 70,37 % memberikan jawaban pernyataan bahwa menunjukkan kurang efektifnya pelaksanaan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hak pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar karena di dalam mediasi perselisihan hak yang dimana antara pihak pekerja atau pihak serikat pekerja dengan pihak pengusaha masih banyak yang tidak terselesaikan yang dimana para pihak yang beselisih dalam mediasi memiliki ego atau pendapat masing-masing tentang kebenaran dalilnya sehingga mediasi tidak menjadi efektif sehingga tidak pernah menjadi tuntas.

Dengan mempertahankannya ego atau pendapat masing-masing pihak yang beselisih sehingga tidak efektifnya mediasi yang dilaksanakan oleh mediator pada

Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, seperti yang di ungkapkan oleh *Faizal Djafar*, Mediator Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar wawancara Tanggal 30 Mei 2022 mengatakan bahwa tidak suksesnya mediasi atau tidak efektifnya yang dilaksanakan di kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar yang dimana kami sebagai mediator kadang mengalami kesulitan dalam memediasi yang dimana para pihak hanya mempertahankan pendapat masing-masing dan menjadi hambatan dalam pemecahan permasalahannya kurangnya pengetahuan (*knowledge*) para pihak yang beselisih.

Hal yang tak jauh berbeda seperti yang di ungkapkan oleh *Adrianus Doni*, Ketua Serikat Pekerja Pariwisata KSPSI Sulawesi Selatan, wawancara pada Tanggal 03 Juni 2022 mengatakan bahwa kesulitannya mediasi yang dilakukan mediator dalam mencari solusi untuk mendamaikan kedua belah pihak yang beselisih dalam mediasi yaitu masih banyaknya pihak yang beselisih masing-masing selalu mempertahankan ego tentang kebenaran dalil mereka masing-masing sehingga tidak ditemukannya jalan penyelesaian yang dimana mendiasi tidak berjalan baik atau kurang efektif.

Mempertahankan pendapat dalam mediasi seperti yang diungkapkan oleh *Fikasianus Icing*, Human Resource Departemen PT. Mulia Abadi Indo, wawancara Tanggal 06 juni 2022 mengatakan bahwa hampir setiap mediasi yang dilakukan oleh mediator pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar banyak terjadi hambatan-hambatan dalam penyelesaiannya yang dimana salah satunya adalah mempertahankan pendapat yang dimana para pihak yang beselisih seakan-akan kebenaran dalam perselisihan hak ada di salah satu pihak sehingga banyak terjadi tidak ditemukannya jalan penyelesaian dan dilanjutkan ketingkat Pengadilan perselisihan hubungan industrial.

Dan untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) melalui mediasi yang dilakukan pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dapat kita lihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2

Keberhasilan Penyelesaian perselisihan perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) melalui mediasi pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar

No	Pernyataan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Berhasil	5	18,52
2	Kurang berhasil	15	55,55

3	Tidak berhasil/gagal	7	25,92
Jumlah (n)		27	100

Sumber : Data Primer 2022

Pada tabel 2 di atas menunjukkan bahwa dari 27 orang yang terdiri dari Mediator, Serikat Pekerja dan Buruh serta Pengusaha sebanyak 5 orang atau 18, 51 % memberikan jawaban bahwa berhasil, sebanyak 15 orang atau 55,55 % menyatakan kurang berhasil dan 7 orang atau 25,92 % menyatakan tidak berhasil.

Berdasarkan tabel 2 di atas dari hasil penelitian ini dapat kita lihat sebanyak 15 orang atau 55,55 % memberikan jawaban pernyataan bahwa menunjukkan kurang berhasil, Keberhasilan Penyelesaian perselisihan perselisihan hak melalui mediasi pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar tidak terciptanya sebuah kesepakatan di dalam mediasi sehingga sampai batas waktu 30 hari kerja belum ditemukannya titik temu dalam penyelesaiannya dan banyak di dalam mediasi menolak anjuran yang diberikan oleh mediator

Menolaknya anjuran sebagai salah satu penyebab kurang berhasilnya mediasi yang dilakukan oleh mediator pada kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar hal ini di ungkapkan oleh *Sampara* Mediator Hubungan Industrial Madya pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, wawancara Tanggal 30 Mei 2022 mengatakan bahwa pihak yang berselisih di mediasi banyak yang menolak anjuran yang diberikan oleh mediator dengan mempertahankan pendapat atau keinginan-keinginan para pihak dan jika tidak ditemukannya jalan penyelesaiannya perselisihan lanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Tidak adanya kesepakatan dan menolak anjuran yang diberikan oleh mediator sehingga kurang berhasilnya mediasi hal ini di ungkapkan oleh *Yus Idrus* SPV HRD PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Wawancara pada Tanggal 08 Juni 2022 mengatakan bahwa argumentasi-argumentasi dan saling mempertahankannya pendapat para pihak yang berselisih sehingga tidak terciptanya sebuah kesepakatan di dalam mediasi sehingga sampai batas waktu 30 hari kerja belum ditemukannya titik temu dalam penyelesaiannya dan bahkan banyak di dalam mediasi menolak anjuran-anjuran yang diberikan oleh mediator, hal inilah yang banyak membuat kurang berhasilnya mediasi yang dilakukan oleh mediator hubungan industrial pada kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.

Kurang berhasilnya mediasi terutama kepentingan pihak yang mediasi yang berbeda hal ini di ungkapkan oleh *Abd. Muis* Ketua PD. FSIP NIBA-KSPSI Sulawesi Selatan, wawancara Tanggal 04 Juni 2022 mengatakan bahwa karena kepentingan pihak pengusaha dan pihak pekerja terjadi perbedaan terutama peselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan pada saat di mediasi tidak adanya kesepakatan

kedua belah pihak mediator mengeluarkan anjuran dan dimana salah satu pihak keberatan dengan anjuran mediator tersebut dan banyak yang memilih melanjutkan perselisihan ke Pengadilan hubungan industrial.

Pada Pasal 1 angka 1 Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah : Penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Dan pada Pasal 8 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa; Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/ Kota.

Pada penelitian ini penulis memfokuskan penelitian bagaimana efektivitas pelaksanaan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan Kerja, pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar yang dimana dari hasil penelitian diatas dapat kita lihat pada tabel 1 bahwa kurang efektifnya pelaksanaan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah kesulitannya mediasi yang dilakukan mediator dalam mencari solusi untuk mendamaikan kedua belah pihak yang beselisih dalam mediasi yaitu masih banyaknya pihak yang beselisih masing-masing selalu mempertahankan ego tentang kebenaran dalil mereka masing-masing sehingga tidak ditemukannya jalan penyelesaian di dalam mediasi. Dan keberhasilan penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) melalui mediasi pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar adalah kurang berhasil karena saling mempertahankannya pendapat para pihak yang berselisih sehingga tidak terciptanya sebuah kesepakatan di dalam mediasi sehingga sampai batas waktu 30 hari kerja belum ditemukannya titik temu dalam penyelesaiannya dan bahkan banyak di dalam mediasi menolak anjuran-anjuran yang diberikan oleh mediator dan banyak yang memilih melanjutkan perselisihan ke Pengadilan hubungan industrial.

4. Kesimpulan

Pelaksanaan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar adalah kurang efektif karena mediasi banyaknya pihak yang beselisih selalu mempertahankan ego tentang kebenaran dalil-dalinya sehingga sampai batas waktu 30 (tiga puluh) hari kerja belum ditemukannya penyelesaian perselisihan dan banyak para pihak menolak anjuran-anjuran yang diberikan oleh mediator dan memilih melanjutkan perselisihan ke Pengadilan Negeri hubungan industrial.

Para pihak yang berselisih dalam mediasi agar lebih mentaati dan melaksanakan anjuran-anjuran yang diberikan oleh mediator dan hasil mediasi harus bersifat eksekutorial agar mengurangi perkara Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Makassar, sanksi yang paling ampuh adalah berupa pencabutan izin dari Pemerintah berupa Surat Izin Tempat Usaha (SITU) dan/atau Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) kepada pengusaha yang tidak melaksanakan isi anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.

5. Referensi

Buku:

- Abdul Khakim, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Achmad Ali, 2008, *Menguak Tabir Hukum*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Barda Nawawi Arief, 2003, *Kapita Selekta Hukum Pidana*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Darwan Prinst. 2000. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan Bagi Pekerja Untuk Mempertahankan Hak-haknya)*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Hardijan Rusli, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Koesparmono Irsan dan Armansyah, 2016, *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Lalu Husni, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, 2011, *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Teori Dan Praktek*, PT. Alumni, Bandung.
- Muhammad Ali, 1997, *Penelitian Pendidikan Prosedur dan Strategi*, Angkasa, Bandung.
- Nawawi, 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja dilingkungan Perusahaan dan Industri*. Gajah Madah University Press, Yogyakarta.
- Onong Uchjana Effendy, 1989. *Kamus Komunikasi*, PT. Mandar Maju, Bandung.
- Payaman J. Simanjuntak, 2009, *Manajemen Hubungan Industrial*, Jala Permata Aksara, Jakarta.
- R. Joni Bambang, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung
- Syahrudin Nawi, 2018, *Penelitian Hukum Normatif Versus Penelitian Hukum Empiris*, Pencetakan PT. Umitoha, Makassar.
- Wijayanti, Asri. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Sinar Grafika, Jakarta.
- Zaeni Asyhadie. 2007. *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Peraturan-Peraturan:

Undang-Undang Dasar 1945.

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan yang telah diubah, dihapus dan ditambahkan sebahgian oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Website:

<https://www.jogloabang.com/pustaka/uu-2-2004-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial> tgl 1 03 22 ; jam 10 .15

<https://news.detik.com/berita/d-5158291/9346-pekerja-di-makassar-kena-masalah-perusahaan-200-di-phk-saat-pandemi> di unggah tanggal 2-3-2022; 20.07