

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu negara berkembang yang memiliki cukup banyak perusahaan skala kecil hingga skala besar baik di tingkat Nasional maupun Internasional. Proses produksi suatu perusahaan tidak terlepas dari kontribusi para pekerja atau buruh, di mana pemenuhan permintaan pasar yang harus dipenuhi menuntut pekerja bekerja secara cepat dan tepat agar target suatu perusahaan dapat segera terpenuhi. Dalam interaksi suatu hubungan kerja di setiap daerah akan terjalin interaksi yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Hubungan semacam ini disebut dengan istilah hubungan industrial. Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa: “Hubungan industrial adalah suatu sistem yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945”. Hubungan industrial yang berjalan dengan baik dan harmonis menjadi pondasi utama untuk menghindari terjadinya konflik yang bisa terjadi dalam hubungan industrial.

Namun, hubungan industrial tidak selalu berjalan harmonis, di mana realita yang terjadi menggambarkan bahwa hubungan tersebut tidak selalu berjalan dengan baik dan harmonis. Masalah ketenagakerjaan merupakan suatu isu kompleks yang sering kali menimbulkan konflik antara pekerja dengan pengusaha atau suatu perusahaan. Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatakan bahwa perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, kepentingan dan pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan. Konflik antara pekerja/buruh dengan perusahaan ini dapat timbul karena berbagai sebab, seperti perbedaan kepentingan, ketidakpuasan terhadap kebijakan perusahaan,

pelanggaran hak-hak pekerja serta perbedaan interpretasi terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Penyelesaian konflik secara efektif menjadi kunci dalam menjaga stabilitas hubungan industrial dan kesejahteraan tenaga kerja. Salah satu metode penyelesaian konflik tenaga kerja yang sering digunakan adalah metode mediasi. Dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Alternatif Penyelesaian Sengketa, lembaga penyelesaian sengketa atau beda pendapat melalui prosedur yang disepakati para pihak yakni penyelesaian di luar pengadilan dengan cara konsultasi, negosiasi, mediasi, konsiliasi atau penilaian ahli (UU No.3. Thn 1999. tentang Alternatif Penyelesaian Sengketa). Menurut data dari Kementerian Ketenagakerjaan RI (Kemnaker) jumlah akumulasi kasus perselisihan hubungan industrial pada periode Januari sampai dengan Maret tahun 2024 sebanyak 1.009 kasus. Kasus yang diselesaikan secara mediasi atau oleh mediator sebanyak 598 kasus atau sekitar 59,27% dari total kasus perselisihan hubungan industrial yang ada (Kementerian Tenaga Kerja, 2024). Pada proses mediasi, mediator yang netral membantu pihak yang berselisih untuk mencapai kesepakatan bersama. Mediator sebagai penengah dalam proses mediasi hanya untuk membantu kedua belah pihak untuk mencapai sebuah kesepakatan, karena pada dasarnya kedua belah pihak sendirilah yang menentukan putusannya.

Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) memiliki peran yang cukup penting dalam penanganan konflik yang terjadi dalam suatu hubungan industrial di Indonesia. Sebagai sebuah lembaga pemerintahan yang bertanggung jawab atas ketenagakerjaan dan kesejahteraan sosial, DISNAKER bertugas untuk memfasilitasi mediasi antara pekerja/buruh dan perusahaan guna mencapai solusi yang adil dan berkelanjutan. Dalam Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 pasal 1 ayat (12) menyatakan “Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenaga-kerjaan yang memenuhi syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang bersengketa untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan

hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan”. Kutipan tersebut memperkuat bahwa Dinas Tenaga kerja sebagai lembaga pemerintahan yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan memiliki kewajiban berkontribusi dalam penyelesaian konflik hubungan industrial melalui fasilitas mediasi. Seperti data yang didapatkan dari penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Aisha Rifki Nugraha (2023) dengan judul *Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial PT. Jawa Peni Melalui Mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang* yang membahas mengenai upaya Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang mengatasi konflik yang dihadapi oleh PT. Jawa Peni melalui mediasi.

Berdasarkan kewenangan dari dasar hukum Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang perselisihan Hubungan Industrial dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 tahun 2014 tentang pengangkatan dan pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi. Mengacu pada dasar hukum Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 Dinsosnakertrans dinyatakan sebagai lembaga Negara yang memiliki wewenang untuk mengatasi permasalahan yang terjadi pada sebuah hubungan industrial melalui peran mediator seperti yang tertulis dalam pasal (8) “Penyelesaian Perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.

Dengan mempertimbangkan kewenangan Dinsosnakertrans dalam memberikan fasilitas mediasi pada konflik hubungan industrial di wilayah Kota Yogyakarta, maka penulis ingin mengetahui bagaimana proses mediasi yang dilakukan oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dalam konflik hubungan industrial. Dalam hal ini, penulis akan berfokus pada proses mediasi konflik hubungan industrial yang terjadi di tahun 2024. Adapun dalam tahun 2024 ini, berdasarkan wawancara prapenelitian, terdapat 18 kasus yang ditangani oleh Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta.

1.2. Rumusan Masalah

Bagaimana proses mediasi oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dalam menangani konflik hubungan industrial?

1.3. Kajian Pustaka

Penelitian tentang mediasi Dinas Tenaga Kerja tentu bukan menjadi hal yang baru lagi. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang dapat dijadikan sebagai acuan untuk memunculkan inspirasi baru pada penelitian yang penulis lakukan agar penelitian ini memiliki unsur kebaruan dan membantu penulis untuk memposisikan orisinalitas dari penelitian ini. Dalam penelitian ini penulis mengambil sebanyak 5 penelitian sebelumnya yang memiliki relevansi dengan topik penelitian yang penulis lakukan.

Penelitian pertama dilakukan oleh Faizal Aditya Dermawan dan Bagus Sarwana (2021) penelitian dengan judul *Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Proses Mediasi Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial*. Penelitian ini membahas mengenai bagaimana peran serta hambatan yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja yang berada di Kabupaten Bantul dalam menyelesaikan konflik hubungan industrial melalui metode mediasi di Kabupaten Bantul. Hasil dari penelitian ini sendiri yaitu diketahui hambatan yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja di Kabupaten Bantul saat penyelesaian konflik hubungan industrial salah satunya adalah kurangnya pengetahuan kedua belah pihak dan tidak adanya kesepakatan atau berbeda pendapat sehingga menimbulkan perselisihan serta kurangnya pemahaman terkait regulasi perundang-undangan ketenagakerjaan yang berbeda-beda.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah dalam pengambilan data penelitian ini juga menggunakan metode wawancara dengan informan. Kemudian penelitian ini juga membahas mengenai peran Dinas Tenaga Kerja dalam penyelesaian konflik hubungan industrial. Sementara itu, perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan penulis lakukan yaitu subjek penelitian, di mana subjek penelitian sebelumnya yaitu Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bantul sementara subjek penelitian yang akan penulis lakukan adalah Dinas

Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta. Selain itu, perbedaan terletak pada fokus penelitiannya. Penelitian terdahulu lebih fokus pada peranan dan kendala Dinas Tenaga Kerja dalam penyelesaian konflik hubungan industrial, sedangkan penelitian yang akan penulis lakukan berfokus pada proses mediasi yang dilakukan oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dalam upaya mengatasi konflik hubungan industrial yang ada di Kota Yogyakarta. Manfaat penelitian terdahulu bagi penelitian yang akan penulis lakukan yaitu penelitian terdahulu dapat dijadikan sebagai salah satu acuan untuk melihat bagaimana proses mediasi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja di daerah lain yang kemudian dapat dijadikan pembandingan bagi penelitian penulis.

Penelitian yang kedua penelitian dilakukan oleh Anas Rullah (2023) Penelitian dengan judul *“Pelaksanaan Mediasi Dalam Upaya Penyelesaian Sengketa Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Kasus Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh)”* (2023). Penelitian ini membahas tentang pelaksanaan mediasi dalam upaya penyelesaian konflik perselisihan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Dinas tenaga Kerja Kota Banda Aceh. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa mediasi dari Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh berperan cukup penting dalam penyelesaian konflik yang terjadi antara perusahaan dan pekerja/buruh, namun dalam pelaksanaannya mediasi dinilai masih kurang efektif hal ini disebabkan oleh beberapa aspek seperti kurangnya Sumber Daya Manusia (SDM) karena Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh hanya memiliki satu mediator yang harus melakukan mediasi pada semua kasus konflik hubungan industrial yang masuk ke Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan penulis lakukan yaitu, penelitian ini juga membahas mengenai mediasi sebagai upaya untuk menyelesaikan konflik hubungan industrial dalam jenis konflik pemutusan hubungan kerja. Selain itu, persamaan juga terdapat dalam teknik pengambilan data di mana, penelitian terdahulu juga menggunakan metode wawancara sebagai teknik pengumpulan data. Selain itu, perbedaan terletak pada fokus penelitiannya. Penelitian terdahulu berfokus pada perselisihan hubungan industrial akibat

pemutusan hubungan kerja (PHK) yang kemudian penyelesaiannya dilakukan dengan cara mediasi, sedangkan penelitian yang akan penulis lakukan memiliki fokus pada proses mediasi pada konflik hubungan industrial. Selain itu, perbedaan juga terletak pada subjek penelitian di mana, subjek dari penelitian terdahulu adalah Dinas Sosial Tenaga Kerja Kota Banda Aceh sedangkan subjek penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yaitu Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta. Manfaat penelitian sebelumnya bagi penelitian yang akan penulis lakukan yaitu dapat dijadikan sebagai salah satu acuan untuk melihat bagaimana praktik mediasi yang dilakukan untuk mengatasi konflik hubungan industrial.

Penelitian yang ketiga dilakukan oleh Heriyanti (2019) dengan judul *Analisis Peran Mediator Dalam Menyelesaikan Konflik Industrial Antara Pekerja Dengan Pengusaha Oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Gowa*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penyebab terjadinya konflik hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha di Kabupaten Gowa. Kemudian, penelitian ini juga membahas mengenai bagaimana peran mediator dalam menangani konflik hubungan industrial di kota tersebut. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penyebab terjadinya konflik hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha di Kabupaten Gowa adalah Pemutusan Hubungan Kerja sepihak yang dilakukan oleh pihak pengusaha. Di mana hal tersebut mengakibatkan tuntutan pesangon oleh pekerja yang tidak dapat dipenuhi oleh pihak pengusaha.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan penulis lakukan yaitu, penelitian terdahulu juga menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara dan sama-sama ingin melihat penyelesaian konflik hubungan industrial dalam hal pemutusan hubungan kerja. Sementara itu, perbedaan terletak pada fokus penelitian di mana, penelitian terdahulu memiliki fokus pada peranan mediator dalam menangani konflik hubungan industrial. Sedangkan, penelitian yang akan penulis lakukan berfokus pada proses mediasi pada konflik hubungan industrial. Manfaat penelitian terdahulu bagi penelitian yang akan penulis lakukan adalah sebagai acuan penulis

untuk melihat upaya penyelesaian konflik hubungan industrial melalui proses mediasi oleh Dinas Tenaga Kerja.

Penelitian yang keempat dilakukan oleh M. Faisal Putra Alamsyah dan Tjitjik Rahaj (2022) Penelitian dengan judul *“Peran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi”*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam menyelesaikan konflik hubungan industrial melalui mediasi. Penelitian ini juga ingin melihat apakah dalam melaksanakan tugasnya sebagai mediator Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur sudah melaksanakan 5 indikator fungsi pemerintahan (Stabilisator, Inovator, Modernisator, Pelopor dan pelaksana sendiri) dengan baik. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dalam melaksanakan tugasnya sebagai mediator, Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur telah melaksanakan 5 indikator fungsi pemerintahan dengan baik, meskipun masih terdapat beberapa kendala. Kendala yang dihadapi yaitu pada bagian inovator yang mana masih terdapat salah paham antara mediator dengan para pihak yang berkonflik pada saat pelaksanaan konsultasi *online*, sedangkan pada bagian modernisator instansi belum memiliki sumber daya manusia yang ahli untuk membuat aplikasi.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan penulis lakukan yaitu, penelitian ini juga menggunakan pendekatan kualitatif serta menggunakan teknik wawancara dan dokumen atau arsip sebagai sumber data. Sementara itu, perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan penulis lakukan terletak pada fokus penelitian. Di mana penelitian terdahulu berfokus pada peranan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur dalam penyelesaian konflik hubungan industrial. Sedangkan, penelitian yang akan penulis lakukan berfokus pada proses mediasi pada konflik hubungan industrial yang dilakukan oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta. Manfaat dari penelitian terdahulu bagi penelitian yang akan penulis lakukan yaitu membantu penulis dalam memahami keberhasilan mediasi oleh Dinas Tenaga Kerja sebagai upaya penyelesaian konflik hubungan industrial.

Penelitian yang kelima dilakukan oleh Andry Sugiantari dkk (2016). Penelitian dengan judul *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Semarang*. Penelitian ini membahas mengenai bagaimana pelaksanaan penyelesaian masalah hubungan industrial yang dilakukan oleh Dinas Sosial dan Transmigrasi Kota Semarang melalui proses mediasi. penelitian ini juga ingin melihat kendala-kendala yang dihadapi oleh mediator selama pelaksanaan mediasi. Hasil dari penelitian ini yaitu pelaksanaan mediasi diawali dengan perusahaan mencatatkan perselisihan ke Disnakertrans Kota Semarang dengan disertai bukti bahwa perselisihan telah diselesaikan secara bipartit. Kemudian setelah pengaduan diterima oleh Disnakertrans Kota Semarang, Disnakertrans Kota Semarang melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator yang dilaksanakan dengan surat penunjukan mediator setelah itu mediasi dapat dilaksanakan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan kendala yang dihadapi oleh mediator antara lain yaitu alat-alat penunjang yang kurang memadai, terbatasnya ruang sidang, sikap egois dari para pihak yang berselisih dalam mencari jalan keluar atau pemecahan masalah, dan jumlah mediator yang tidak sesuai dengan jumlah perselisihan hubungan industrial yang begitu banyak di Kota Semarang.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan penulis lakukan yaitu, penelitian ini sama-sama membahas mengenai pelaksanaan mediasi sebagai intervensi dari lembaga pemerintahan yang dilakukan untuk menyelesaikan perselisihan dalam hubungan industrial. Sementara perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan penulis lakukan yaitu terletak pada metode penelitian di mana penelitian terdahulu menggunakan metode penelitian dengan pendekatan yuridis empiris sedangkan penelitian yang akan penulis lakukan menggunakan metode kualitatif deskriptif. Kemudian perbedaan juga terletak pada subjek penelitian di mana subjek penelitian dari penelitian terdahulu adalah Dinas Sosial dan Transmigrasi Kota Semarang sedangkan, subjek penelitian yang akan penulis lakukan adalah Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta. Manfaat penelitian terdahulu bagi penelitian yang akan penulis lakukan yaitu membantu penulis untuk memahami pelaksanaan mediasi yang dilakukan oleh lembaga pemerintahan atau Dinas Tenaga Kerja.

1.4. Kerangka Konseptual

Pada bagian ini, penulis akan memaparkan konsep yang penulis gunakan dalam penelitian ini. Adapun penelitian ini menggunakan konsep mediasi. Berikut pemaparan konsep mediasi yang akan digunakan.

1.4.1. Definisi Mediasi

Secara etimologi (bahasa) mediasi berasal dari bahasa latin *mediare* yang memiliki arti di tengah atau berada di tengah, karena orang yang melakukan mediasi (mediator) diharuskan menjadi penengah bagi kedua belah pihak yang bertikai. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) ‘mediasi’ diartikan sebagai proses pengikutsertaan pihak ketiga dalam penyelesaian suatu perselisihan sebagai penasehat.

Secara umum mediasi dapat diartikan sebagai salah satu cara yang dapat dilakukan dalam proses penyelesaian konflik. Mediasi juga merupakan cara yang cukup mudah dan lebih menghemat waktu serta biaya. Mediasi merupakan sebuah proses negosiasi pemecahan masalah yang di mana pihak luar yang tidak memihak dan netral kepada pihak yang berkonflik atau dapat dikatakan sebagai pihak ketiga membantu pihak yang berkonflik untuk memperoleh kesepakatan perjanjian yang distetujui oleh seluruh pihak yang berkonflik. Berbeda dengan hakim, mediator tidak memiliki wewenang untuk memutuskan konflik antara pihak yang terlibat. Namun para pihak yang terlibat konflik dapat menguasai kepada mediator untuk membantu mereka dalam penyelesaian konflik yang tengah mereka hadapi.

Mediasi juga dapat diartikan sebagai proses penyelesaian konflik dengan cara meminta bantuan orang lain atau pihak ketiga untuk menjadi mediator kepada pihak yang berkonflik Kovach dalam Sariora (2014) mengatakan mediasi menggambarkan intervensi dari pihak ke tiga dalam proses penyelesaian pertikaian. Mediasi merupakan upaya yang dilakukan untuk menyelesaikan konflik secara damai, yaitu dengan sifat tidak memaksa (*noncoerceive*) dan tidak memakai kekerasan (*nonviolence*). Mediator sendiri berperan sebagai fasilitator yang membantu pihak-pihak untuk memahami

perspektif antara satu sama lain, mengidentifikasi kepentingan bersama, serta merancang solusi yang memuaskan bagi semua.

Melalui pengertian mediasi di atas dapat dijelaskan bahwa mediasi merupakan intervensi atau keterlibatan pihak ketiga untuk membantu pihak-pihak yang berkonflik agar dapat mencapai kesepakatan bersama. Intervensi dalam mediasi juga dapat diartikan sebagai tindakan yang diambil oleh pihak ketiga atau mediator guna membantu para pihak yang berkonflik untuk mencapai suatu kesepakatan. Dalam hal ini mediasi juga merupakan salah satu cara penyelesaian konflik secara damai di mana pihak-pihak yang berkonflik bekerja sama dengan bantuan mediator untuk menemukan solusi yang saling menguntungkan bagi para pihak yang berkonflik tanpa menggunakan kekerasan atau paksaan. Dari intervensi dan cara penyelesaian konflik secara damai dapat kita lihat bahwa dalam suatu proses mediasi, mediator berperan sebagai fasilitator di mana mediator berfungsi untuk mengarahkan proses mediasi secara efektif dan memastikan setiap pihak mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengemukakan pandangannya.

Sedangkan dalam PERMA (Peraturan Mahkamah Agung) No.1 Tahun 2016 Pasal 1 angka (1) menjelaskan tentang mediasi, mediasi adalah cara penyelesaian sengketa melalui proses perundingan untuk memperoleh kesepakatan para pihak dengan dibantu oleh mediator.

1.4.2. Proses Mediasi Secara Umum

Berdasarkan PERMA (Peraturan Mahkamah Agung) Nomor 1 Tahun 2016 dijelaskan mengenai bagaimana proses mediasi dilakukan yang mana pada tahap awal mediator yang ditunjuk untuk menjadi pihak ketiga dalam mediasi menentukan hari serta tanggal kapan mediasi akan dijalankan dan apabila mediasi akan dilakukan di pengadilan maka mediator akan melakukan pemanggilan kepada para pihak yang terlibat.

Para pihak wajib menghadiri secara langsung pertemuan mediasi tanpa didampingi oleh kuasa hukum, kecuali jika terdapat alasan sah misalnya kondisi kesehatan salah satu pihak yang tidak memungkinkan untuk hadir

dalam proses mediasi berdasarkan surat keterangan yang diberikan oleh dokter atau sedang menjalankan tugas Negara, tuntutan profesi atau pekerjaan yang tidak dapat ditinggalkan.

Apabila salah satu pihak terdapat tidak hadir dalam proses mediasi sebanyak dua kali tanpa disertai dengan alasan yang sah setelah mendapat panggilan untuk menghadiri mediasi maka pihak yang tidak hadir tersebut akan dinyatakan tidak beritikad baik. Pihak yang dinyatakan tidak beritikad baik bisa mendapatkan akibat hukum apabila pihak yang tidak beritikad baik tersebut merupakan penggugat maka gugatan dinyatakan tidak dapat diterima.

Para pihak juga dapat dinyatakan tidak beritikad baik apabila melakukan hal-hal sebagai berikut:

- a. Ketidak hadiran yang dilakukan oleh pihak yang terlibat secara berulang-ulang yang dapat mengganggu jadwal pertemuan mediasi tanpa alasan yang sah.
- b. Menghadiri pertemuan mediasi, namun tidak mengajukan dan tidak menanggapi resume Perkara pihak lain.
- c. Tidak menandatangani konsep Kesepakatan Perdamaian yang telah disepakati tanpa didasari dengan alasan yang sah.

Paling lambat lima hari setelah penetapan penunjukan mediator pihak berperkara menyerahkan Resume Perkara kepada mediator dan pihak lawan, kemudian mediasi dilaksanakan selama 30 hari kerja dan atas dasar kesepakatan yang telah disepakati oleh para pihak. Jangka waktu mediasi dapat diperpanjang selama 30 hari kerja dengan cara mediator mengajukan permohonan perpanjangan jangka waktu mediasi kepada hakim pemeriksa perkara disertai dengan alasannya.

Menurut PERMA (Peraturan Mahkamah Agung) Nomor 1 tahun 2016 dalam menjalankan fungsinya mediator harus melaksanakan langkah-langkah sebagai berikut:

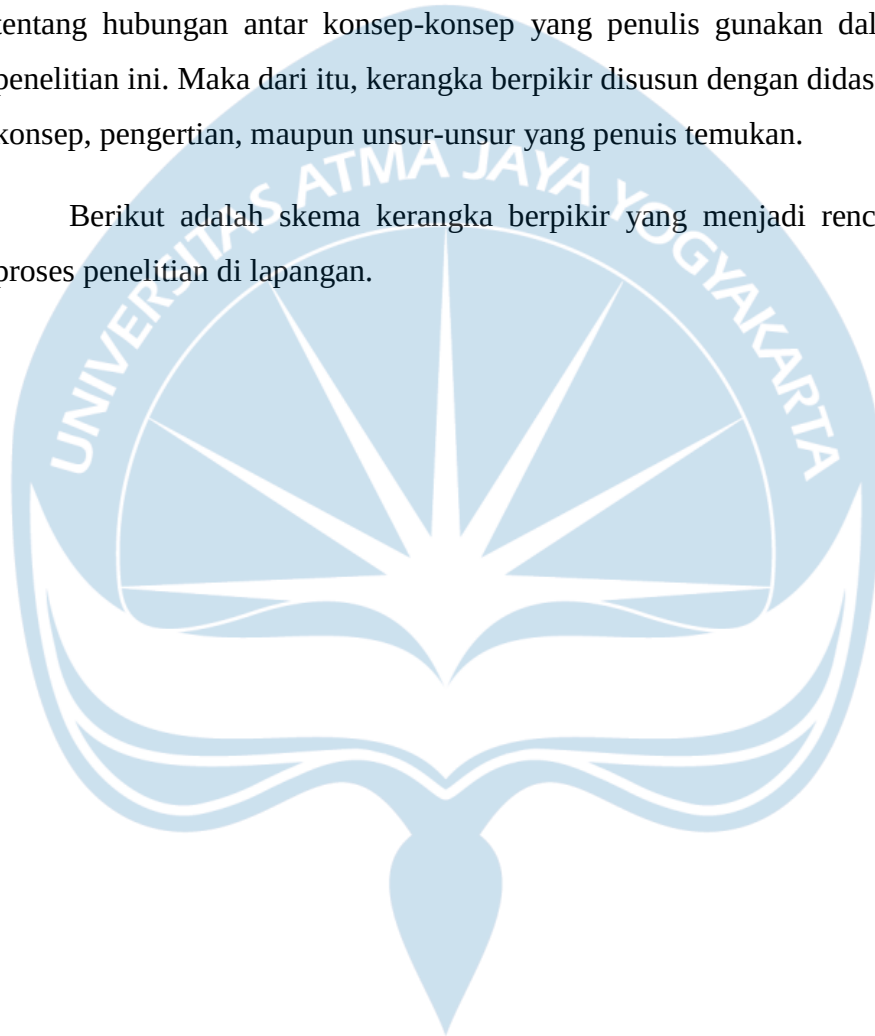
- a. Memperkenalkan diri dan memberi kesempatan kepada para pihak untuk saling memperkenalkan diri;
- b. Menjelaskan maksud, tujuan, dan sifat Mediasi kepada para pihak;
- c. Menjelaskan kedudukan dan peran Mediator yang netral dan tidak mengambil keputusan;
- d. Membuat aturan pelaksanaan mediasi bersama para pihak;
- e. Menjelaskan bahwa Mediator dapat mengadakan pertemuan dengan satu pihak tanpa kehadiran pihak lainnya;
- f. Menyusun jadwal mediasi bersama para pihak;
- g. Mengisi formulir jadwal mediasi;
- h. Memberikan kesempatan kepada para pihak untuk menyampaikan permasalahan dan usulan perdamaian;
- i. Menginventarisasi permasalahan dan mengagendakan pembahasan berdasarkan skala prioritas;
- j. Memfasilitasi dan mendorong para pihak untuk
 - a) Menelusuri dan menggali kepentingan para pihak;
 - b) Mencari berbagai pilihan penyelesaian yang terbaik bagi para pihak;
 - c) Bekerja sama mencapai penyelesaian;
- k. Membantu para pihak dalam membuat dan merumuskan kesepakatan perdamaian;
- l. Menyampaikan laporan keberhasilan, ketidak berhasilan dan tidak dapat dilaksanakannya mediasi kepada Hakim pemeriksa perkara
- m. Menyatakan salah satu atau para pihak tidak beritikad baik dan menyampaikan kepada para Hakim pemeriksa perkara. Tugas mediator

berakhir dengan menyampaikan laporan hasil mediasi kepada Hakim pemeriksa perkara.

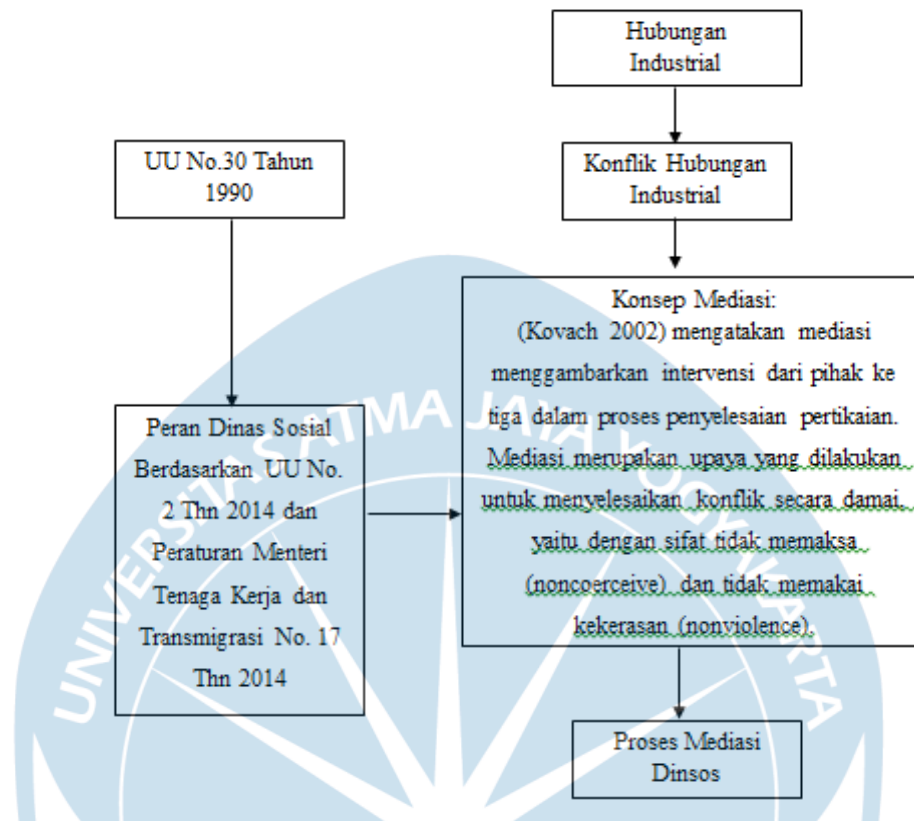
1.4.3. Kerangka Berpikir

Pada bagian ini, penulis akan memaparkan kerangka berpikir dari penelitian ini. Kerangka berpikir dapat diartikan sebagai penjelasan singkat tentang hubungan antar konsep-konsep yang penulis gunakan dalam proses penelitian ini. Maka dari itu, kerangka berpikir disusun dengan didasarkan pada konsep, pengertian, maupun unsur-unsur yang penulis temukan.

Berikut adalah skema kerangka berpikir yang menjadi rencana dalam proses penelitian di lapangan.



Gambar 1. Kerangka Berpikir



Sumber: Diolah Penulis, 2024

Berdasarkan pemaparan kerangka berpikir di atas, secara sederhana dapat dijelaskan bahwa hubungan industrial dapat menghasilkan atau menimbulkan adanya konflik hubungan industrial, melalui konflik yang terjadi dalam hubungan industrial tersebut dapat kita lihat peran dan upaya yang dilakukan oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta. Pada pemaparan kerangka berpikir diatas digambarkan bahwa peran Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta yaitu sebagai pihak ketiga dalam proses mediasi sebagai upaya penanganan konflik hubungan industrial, mediasi sebagai upaya penanganan hubungan industrial juga diatur dalam Undang-undang Nomor 30 Tahun 1990. Pada penelitian ini, penulis akan menyoroti bagaimana proses mediasi pada konflik hubungan industrial yang

dilakukan oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, kemudian menganalisisnya menggunakan konsep mediasi yang dikemukakan oleh Kovach (2002).

1.5. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan proses mediasi oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dalam menangani konflik hubungan industrial.

1.6. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, penulis membuat sistematika penulisan untuk memudahkan penulisan skripsi. Penelitian ini dibagi menjadi empat bab yang setiap babnya berisi deskripsi berbeda yang disesuaikan dengan bahasan utama. Berikut sistematika penulisan dalam skripsi ini:

1. Bab 1 yang merupakan pendahuluan. Pada bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, kerangka konseptual dan berpikir, tujuan penelitian serta sistematika penulisan.
2. Bab 2 berisi Metodologi dan Deskripsi Subjek/Objek Penelitian. Pada bab ini penulis akan menjelaskan metode dan jenis penelitian yang dipilih dan digunakan oleh penulis, informan, operasionalisasi konsep, metode pengumpulan data, jenis data dan cara analisis data. Selain itu, pada bab ini penulis juga menjelaskan tentang deskripsi objek dan subjek dalam penelitian ini.
3. Bab 3 berisi bab Temuan dan Pembahasan. Bab ini berisi penjelasan dan deskripsi uraian dari temuan yang dihasilkan dari proses pengumpulan data di lapangan. Hasil dari pengolahan data tersebut diuraikan secara rinci dan mengarah pada jawaban dari pertanyaan penelitian.
4. Bab 4 merupakan Kesimpulan dari penelitian. Bab ini berisi hasil akhir dari uraian dan analisis yang telah dilakukan oleh penulis pada bab tiga. Harapannya pada bagian kesimpulan tersebut berbagai pertanyaan yang telah dibuat dalam rumusan masalah dapat menjawab.