PETITUM LAW JOURNAL

PetitumLawJournal
Volume 4 Nomor 1, November 2026
E-ISSN: 3030-9409

IMPLEMENTASI MEDIASI PHK DI DINAS NAKERTRANS KOTA KUPANG

Ronald A Riwu Kore[1*], Simplexius Asa[2], A Resopijani[3]

[1*]*Faculty of Law, Nusa Cendana University, Indonesia. E-mail: rkronald195@gmail.com*
[2]*Faculty of Law, Nusa Cendana University, Indonesia. E-mail: asasimplexius@yahoo.com*
[3]*Faculty of Law, Nusa Cendana University, Indonesia. E-mail: resopijani1961@staf.undana.ac.id*
**) Corresponding Author*

Abstract: *This empirical legal research assesses how effective mediation is in resolving Termination of Employment disputes by the Kupang City Manpower and Transmigration Service. Data from 2024 shows that of the 35 industrial relations cases, 33 of them were termination of employment, with a mediation resolution rate reaching 78.79% or 26 cases. This success was driven by three main factors: (1) voluntary commitment from all parties involved, (2) mediator expertise in the field of employment law and the ability to communicate neutrally, and (3) support from the physical and non-physical environment. Some of the obstacles faced include distrust of the mediator's neutrality, especially from affected workers, incomplete understanding of mediation procedures, and lack of human resources, with only one active mediator. This study concludes that although mediation successfully resolved most termination of employment cases, increasing the capacity of mediators and socializing mediation procedures is needed to overcome problems of trust and different understandings.*

Keywords: *Mediation; Workers; Termination of Employment.*

1. Pendahuluan

Manusia dalam menjalin hubungan bisa mengalami bahasan atau konflik yang melibatkan subjek hukum, yakni individu dan entitas hukum, sehingga jumlah pihak yang terlibat semakin bertambah. Konflik atau bahasan ini dapat ditemui dalam penerapan hukum ketenagakerjaan, misalnya dalam konteks hubungan industrial. Bentuk-bentuk konflik ini meliputi konflik hak, konflik kepentingan, konflik pemutusan hubungan kerja, serta konflik antara serikat pekerja/serikat buruh di dalam satu perusahaan menekankan bahwa hal terpenting dalam menyelesaikan konflik dalam hubungan industrial adalah bersikap objektif dan adil.[1] Salah satu tipe konflik dalam hubungan industrial yang paling umum terjadi di Indonesia adalah pemutusan hubungan kerja (PHK) dan konflik hak, termasuk PHK karena tindakan indisipliner dari karyawan, konflik hak akibat ketidakpatuhan pengusaha dalam memenuhi kewajiban sesuai peraturan yang berlaku, serta konflik kepentingan karena kurangnya pemahaman pekerja mengenai perbedaan antara hak dan kepentingan semua elemen dalam hubungan industrial (pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah) berusaha keras untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja.[2]

[1] Muhammad Awan, Arifin, dan Ediwarman, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Ketenagakerjaan* (Yogyakarta: Deepublish, 2020), 112.
[2] Abdul Hamid, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: Refika Aditama, 2021), 87.

Konflik antara pekerja/buruh dan pengusaha timbul karena adanya perbedaan pandangan di antara mereka dalam konteks hubungan industrial, yang bisa berujung pada pemutusan hubungan kerja. Konflik ini biasanya diupayakan penyelesaiannya secara bipartit (perundingan bipartit adalah proses penyelesaian konflik hubungan industrial yang dilakukan langsung antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha dalam satu perusahaan). Jika cara ini tidak berhasil, maka penyelesaian konflik dapat dilakukan secara tripartit (perundingan tripartit adalah proses penyelesaian konflik yang melibatkan pekerja/buruh, pengusaha, dan pihak ketiga seperti mediator, konsiliator, atau arbiter untuk membantu proses). Pada tahap mediasi ini, pihak ketiga harus bersikap netral dan tidak memiliki hak untuk memutuskan hingga tercapai kesepakatan. Penyelesaian konflik secara tripartit, baik melalui mediasi, konsiliasi, maupun arbitrase, seringkali dijalankan oleh institusi atau lembaga yang terkait dengan Dinas Ketenagakerjaan dan akan berlanjut hingga kasus tersebut sampai ke pengadilan hubungan industrial di Pengadilan Negeri yang berada di ibu kota provinsi. Dengan demikian, konflik dalam hubungan industrial bisa diselesaikan melalui jalur litigasi (di pengadilan) maupun non-litigasi (di luar pengadilan).[3] Masyarakat kini semakin menyadari adanya alternatif penyelesaian konflik di luar pengadilan, yaitu alternatif penyelesaian sengketa (ADR), yang salah satunya adalah mediasi. Mediasi menjadi sarana untuk menyelesaikan isu hak, konflik kepentingan, pemutusan hubungan kerja, serta konflik antar serikat pekerja/buruh di perusahaan yang sama melalui dialog yang difasilitasi oleh mediator yang netral. Lembaga yang terlibat dalam penyelesaian konflik hubungan industrial melalui mediasi adalah mediator yang ada di Dinas Ketenagakerjaan.[4]

Tabel 1. Data Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Kota Kupang

No	Tahun	Presentase
1.	2022	4,83
2.	2023	5,56
3.	2024	7,67

Sumber: Olahan Data primer, 2025.

Data pada Tabel 1 menunjukkan tren kenaikan persentase PHK di Kota Kupang selama tiga tahun terakhir. Kenaikan signifikan terlihat pada tahun 2024 dengan angka 7,67%, menandakan adanya peningkatan ketidakstabilan dalam hubungan kerja yang kemungkinan dipengaruhi oleh faktor ekonomi regional dan lemahnya perlindungan ketenagakerjaan, yang berpotensi memicu sengketa hak antara karyawan dan perusahaan. Jika tidak ditangani dengan tepat oleh instansi pemerintah seperti Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Kupang yang bertanggung jawab atas penyelesaian sengketa ini, hal tersebut dapat berakibat pada konflik yang tidak teratasi, hilangnya hak-hak pekerja, dan lain-lain. Beberapa masalah terkini yang belum tertangani dengan baik terkait penyelesaian sengketa hak pekerja di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi di Kota Kupang, termasuk proses mediasi untuk jurnalis yang dipecat oleh

[3] Ilham W. Nazora dan Putu A. H. Martana, "Efektivitas Hukum Penerapan Alternative Dispute Resolution dalam Sengketa Hubungan Industrial antara Perusahaan dengan Pekerja," *Kertha Wicara: Journal Ilmu Hukum* 10, no. 10 (September 2021): 760–61.

[4] Adwani, Sulastri, dan Junaidi, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial* (Jakarta: Kencana, 2024), 135.

perusahaan Timor Express Kupang yang dianggap tidak konsisten. Sengketa hak pekerja yang terjadi akibat PHK antara tahun 2021 hingga 2025 yang belum terselesaikan membuat para buruh melakukan demonstrasi di Polda NTT karena merasa Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak mampu melindungi mereka. Situasi ini menunjukkan bahwa penegakan hak pekerja di Kota Kupang belum memberikan perlindungan hukum yang memadai kepada pekerja maupun pengusaha. Permasalahan ini disebabkan oleh fungsi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Kupang yang tidak berhasil dalam melakukan mediasi terkait sengketa hubungan industrial.[5]

Oleh sebab itu, sangat penting untuk melakukan analisis yang mendalam melalui sebuah studi yang bertujuan untuk mengungkap dan mengidentifikasi fenomena yang terjadi di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Kupang, terutama dalam menyelesaikan sengketa hak-hak pekerja yang muncul akibat pemutusan hubungan kerja (PHK). Penelitian ini menjadi sangat penting mengingat peran strategis Dinas dalam menjaga hubungan industrial yang harmonis serta memberikan perlindungan hukum kepada pekerja yang terdampak. Tujuan utama penelitian ini tidak hanya terletak pada proses mediasi itu sendiri, tetapi juga pada seberapa efektif dan efisien prosedur mediasi dilaksanakan sesuai dengan hukum yang berlaku. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi berbagai faktor yang berpengaruh terhadap keberhasilan atau kegagalan proses mediasi, baik dari sisi internal lembaga maupun dari aspek eksternal, seperti sikap pihak-pihak yang bersengketa, kemampuan mediator, ketersediaan data yang mendukung, serta tingkat pemahaman hukum pekerja dan pengusaha. Dengan kata lain, hasil studi ini diharapkan dapat memberikan saran yang bermanfaat untuk peningkatan kualitas layanan penyelesaian sengketa ketenagakerjaan di Kota Kupang secara spesifik, dan di Indonesia secara umum.

2. Metode

Penelitian ini menerapkan pendekatan yuridis empiris, yaitu cara yang menggabungkan studi literatur dengan penelitian lapangan untuk mengeksplorasi seberapa efektif hukum di tengah masyarakat.[6] Fokus utama penelitian ini adalah penyelesaian konflik dalam hubungan industri melalui mediasi di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (NAKERTRANS) Kota Kupang, dengan pendekatan deskriptif analitis, yaitu penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran yang terstruktur dan komprehensif mengenai objek yang diteliti berdasarkan data yang telah diperoleh. Data dikumpulkan selama sebulan (1-30 Juni 2025) dengan teknik purposive sampling terhadap para informan kunci, yaitu Kepala Dinas Nakertrans, Kepala Bidang Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial, dan seorang mediator. Pemilihan mereka didasarkan atas relevansi langsung dengan fungsi dan pelaksanaan mediasi dalam konflik hubungan industrial. Proses pengumpulan data dilakukan menggunakan dua teknik utama: data primer yang diperoleh melalui wawancara langsung, serta data sekunder yang diambil dari studi literatur yang mencakup bahan hukum primer (peraturan mengenai ketenagakerjaan), bahan hukum sekunder (literatur dan pemikiran para ahli), dan bahan hukum tersier

[5] Imanuel Lodja, "Sikapi Tuntutan Buruh, Polda NTT Bentuk Satgas Ketenagakerjaan," *Katantt.com*, 2 Mei 2025, paragraf 1–3, https://www.katantt.com/artikel/51240/sikapi-tuntutan-buruh-polda-ntt-bentuk-satgas-ketenagakerjaan///.

[6] Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum Empiris* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 1982), 9.

(kamus, ensiklopedia, serta sumber daring yang berkaitan).[7] Analisis data dilakukan secara kualitatif menggunakan metode induktif, melalui tahapan reduksi data, kategorisasi tematik, dan interpretasi, untuk menarik makna dari data empiris secara mendalam. Metode induktif ini digunakan karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin menggambarkan fenomena hukum dalam praktik, bukan untuk menguji hipotesis atau membuat generalisasi. Validitas data dijaga melalui triangulasi sumber dan teknik, yakni dengan membandingkan informasi dari wawancara dengan dokumen resmi dan literatur hukum guna meningkatkan keakuratan dan kredibilitas temuan.[8]

3. Implementasi Mediasi di Disnakertrans Kota Kupang

3.1. Implementasi Mediasi Di Disnakertrans Kota Kupang

Implementasi solusi sengketa hubungan industrial melalui mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang dilakukan berdasar sejumlah peraturan hukum, yaitu:

a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
b) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial.
c) Peraturan Daerah Kota Kupang Nomor 6 Tahun 2008 mengenai Organisasi dan Struktur Kerja Dinas-Dinas Daerah Kota Kupang.
d) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2008 mengenai Pedoman Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit.
e) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 tentang Penunjukan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Prosedur Mediasi.
f) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 35 Tahun 2012 mengenai Pedoman Penyusunan Standar Operasional Prosedur Administrasi Pemerintahan.

3.2. Faktor Pendukung Implementasi Mediasi

Berdasarkan regulasi yang disebutkan, Disnakertrans Kota Kupang menyusun Standar Operasional Prosedur (SoP) Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial sebagai berikut:

a) Setelah adanya laporan mengenai sengketa hubungan industrial ke Disnakertrans Kota Kupang, petugas akan menerima dan mencatat permohonan penyelesaian yang diajukan oleh pekerja/serikat pekerja atau pengusaha, memberikan lembar disposisi, dan mengajukan ke Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja (Kabid HI dan SK). Hasil dari tahap ini adalah tercatatnya kasus di buku register.
b) Selanjutnya, Kabid HI dan SK Disnakertrans Kota Kupang akan mendisposisikan surat permohonan penyelesaian sengketa hubungan industrial kepada Mediator untuk menindaklanjuti melalui mediasi. Hasil dari tahap ini adalah disposisi surat pengaduan yang disampaikan kepada mediator.
c) Mediator akan melaksanakan proses klarifikasi masalah PHI dan mengundang pihak-pihak yang terlibat untuk mengikuti sidang mediasi. Waktu yang dibutuhkan dalam

[7] Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004), 38.
[8] Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif, edisi revisi* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2019), 103.

langkah ini maksimal adalah 7 hari. Hasil dari tahap ini adalah surat undangan untuk sidang mediasi.

d) Mediator akan menjalankan sidang mediasi. Apabila tercapai kesepakatan, maka akan disusun Perjanjian Bersama. Jika tidak ada kesepakatan, maka akan diterbitkan Anjuran.
e) Apabila pihak-pihak setuju dengan Anjuran, maka akan dibuat Perjanjian Bersama, namun jika tidak, Mediator akan membuat Risalah Mediasi.
f) Tahap terakhir dari semua proses ini adalah penyerahan dokumen kepada pihak yang berselisih, baik dalam bentuk Perjanjian Bersama maupun Anjuran.

3.3. Faktor Penghambat Implementasi Mediasi

Perselisihan hubungan industrial pengusaha atau asosiasi pengusaha dengan karyawan atau serikat pekerja karena adanya ketidakcocokan mengenai hak, kepentingan, atau pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan di antara serikat pekerja dalam satu perusahaan.[9] Perselisihan hak terjadi ketika terdapat ketidakpuasan terhadap pemenuhan hak, yang disebabkan oleh perbedaan dalam pelaksanaan atau penafsiran mengenai peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.[10] Perselisihan kepentingan muncul dalam konteks kerja akibat adanya ketidaksesuaian pendapat terkait pembuatan atau perubahan syarat-syarat kerja yang terdapat dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja terjadi karena tidak adanya kesepakatan mengenai pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh terdiri dari konflik antara serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan yang muncul akibat ketidakcocokan pemahaman mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh.

Di Kota Kupang, pada tahun 2024 (Januari hingga Desember), Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menangani 35 kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menjadi yang paling banyak dengan total 33 kasus yang ditangani, sedangkan 2 kasus lainnya merupakan perselisihan hak. Untuk jenis perselisihan mengenai kepentingan dan antara serikat pekerja, tidak ada laporan yang masuk. Data yang tersedia menunjukkan bahwa perselisihan PHK merupakan yang paling umum terjadi dalam konteks hubungan industrial. PHK seringkali menjadi isu yang paling umum muncul karena melibatkan pengakhiran hubungan kerja antara buruh dan pengusaha, yang sering menimbulkan perbedaan pemahaman dan sengketa.[11] Kepala Dinas Nakertrans Kota Kupang menjelaskan bahwa tingginya frekuensi perselisihan PHK disebabkan oleh tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan sepihak oleh perusahaan atau tuntutan dari karyawan untuk dipekerjakan kembali atau untuk

[9] Pasal 1 angka 2, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.31/MEN/XII/2008 tentang Pedoman Pelaksanaan Mediasi di Bidang Hubungan Industrial.

[10] Pasal 1 angka 5, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi.

[11] Salahuddin Gaffar, Agus M. Karsona, Yuli Pujiwati, dan Imam Perwira, "The concept of procedural law regarding the implementation of collective agreements with legal certainty in termination of employment in Indonesia," *Heliyon 7*, no. 4 (5 April 2021): e06690.

mendapatkan kompensasi berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak.[12]

Tabel 2. Jumlah kasus PPHI tahun 2024 di Disnakertrans Kota Kupang

No.	Bulan	Jenis Perselisihan (Kasus)				Proses		
		Hak	Kepentingan	PHK	Antar SP/SB	Dalam Proses	Selesai	Pelimpahan
1.	Januari			3		1	2	
2.	Februari			1		1		
3.	Maret			3		1	2	
4.	April			2		1	1	
5.	Mei			1			1	
6.	Juni			1			1	
7.	Juli			5		1	2	2
8.	Agustus	1		6		1	6	
9.	September	1		4			5	
10.	Oktober			1			1	
11.	November			3		1	2	
12.	Desember			3			3	
	Total	**2**	**-**	**33**	**-**	**7**	**26**	**2**

Sumber: Olahan Data Primer, 2025.

Jenis konflik pemutusan hubungan kerja sesuai dengan data yang terdapat dalam Tabel 2 mengindikasikan bahwa sebagian besar penyelesaian konflik tersebut dapat ditangani secara efisien oleh Dinas Nakertrans Kota Kupang. Dari total 33 kasus perselisihan PHK yang dikelola oleh Disnakertrans Kota Kupang, sebanyak 26 kasus (78,79%) berhasil diselesaikan dengan baik. Ini menunjukkan bahwa pelaksanaan mediasi oleh mediator perselisihan PHK di Disnakertrans Kota Kupang berjalan dengan baik. Mediasi adalah metode penyelesaian konflik atas hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antara serikat pekerja atau buruh dalam satu perusahaan, yang dilakukan melalui musyawarah yang dipimpin oleh satu atau lebih mediator yang netral. Mediator sendiri merupakan pegawai dari Disnakertrans Kota Kupang yang memiliki peran dalam mediasi konflik hubungan industrial. Proses penyelesaian konflik melalui mediasi dilaksanakan oleh mediator di Disnakertrans Kota Kupang. Mediator harus memenuhi persyaratan berikut ini.

a. Memiliki iman dan taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.
b. Merupakan Warga Negara Indonesia.
c. Memiliki kondisi kesehatan yang baik berdasarkan surat dari dokter.
d. Menguasai peraturan perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan.
e. Memiliki wibawa, kejujuran, keadilan, dan perilaku yang baik.
f. Minimal berpendidikan Strata Satu (S1).
g. Memenuhi syarat lain yang ditentukan oleh Menteri.

Pasal 10 UU PPHI menetapkan bahwa dalam jangka waktu paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan untuk menyelesaikan perselisihan, mediator harus sudah

[12] Thomas Dagang, Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang, wawancara oleh penuliss, Kupang, 20 Juni 2025.

melakukan penelitian mengenai pokok perkara dan segera mengadakan sidang mediasi. Apabila terdapat kesepakatan dalam penyelesaian konflik hubungan industrial melalui mediasi, maka akan dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh semua pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri yang memiliki yurisdiksi atas perjanjian bersama tersebut untuk memperoleh akta pendaftaran. Sebaliknya, jika tidak tercapai kesepakatan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, mediator akan mengeluarkan rekomendasi tertulis. Berdasarkan jenis kelamin individu yang terkena PHK, terlihat bahwa laki-laki merupakan kelompok yang paling banyak dibandingkan perempuan. Namun, perbedaan jenis kelamin tidak menjadi isu dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, karena pelaksanaan peraturan yang ada tidak berorientasi pada jenis kelamin. Saat ini tidak terdapat bukti statistik yang menunjukkan bahwa laki-laki lebih sering mengalami PHK dibandingkan perempuan. Analisis mengenai kejadian PHK dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti jenis industri, posisi pekerjaan, dan kebijakan perusahaan, bukan hanya berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 3. Perkara PHK tahun 2024 di Disnakertrans Kota Kupang

No.	Bulan	Jumlah Perkara	Jenis Kelamin		Jumlah
			Laki-Laki	Perempuan	
1.	Januari	3	2	1	3
2.	Februari	1	2	1	3
3.	Maret	3	2	1	3
4.	April	2	3	-	3
5.	Mei	1	1	-	1
6.	Juni	1	1	-	1
7.	Juli	5	3	2	5
8.	Agustus	7	4	3	7
9.	September	5	4	2	6
10.	Oktober	1	4	-	4
11.	November	3	4	-	4
12.	Desember	3	8	-	8
Total		**35**	**38**	**10**	**48**

Sumber: Olahan Data Primer, 2025.

Dampak dari pemutusan hubungan kerja dapat dirasakan dengan cara yang berbeda oleh pria dan wanita, terutama berkaitan dengan fungsi tradisional dalam keluarga. Pria sering dianggap sebagai pencari nafkah utama, sehingga pemutusan hubungan kerja dapat menyebabkan tekanan finansial yang lebih berat bagi mereka. Di sisi lain, wanita mungkin menghadapi hambatan ganda dalam mencari pekerjaan baru, terutama jika mereka memiliki tanggung jawab keluarga. Meskipun ada stereotip gender terkait pekerjaan dan pemutusan hubungan kerja, sangat penting untuk tidak membuat dugaan berdasarkan jenis kelamin. Diperlukan analisis data yang menyeluruh dan kebijakan yang adil untuk menangani isu pemutusan hubungan kerja secara efektif. Pelaksanaan penyelesaian sengketa hubungan industrial melalui mediasi di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Kupang menunjukkan bahwa pemerintah daerah berusaha menjalankan perannya sebagai penghubung dalam menjaga hubungan harmonis antara pekerja dan pengusaha. Berdasarkan berbagai regulasi nasional dan daerah, serta menyusun prosedur kerja yang

sistematis, Disnakertrans Kota Kupang telah berhasil menciptakan cara yang cukup efisien dalam menangani perselisihan, terutama yang terkait dengan pemutusan hubungan kerja. Data tahun 2024 mengungkap bahwa dari 33 kasus PHK, sebanyak 26 kasus (sekitar 79%) berhasil diselesaikan melalui mediasi. Ini menjadi indikator keberhasilan pelaksanaan mediasi sebagai metode penyelesaian di luar pengadilan yang cepat, murah, dan memberikan kesempatan untuk berdiskusi. Dalam hal ini, peran mediator sangat penting, tidak hanya sebagai penengah yang netral, tetapi juga sebagai individu yang memahami hukum ketenagakerjaan dan mampu mendorong komunikasi yang adil antara kedua pihak. Kriteria ketat bagi seorang mediator, seperti integritas, latar belakang pendidikan, dan pengetahuan hukum, menunjukkan profesionalisme dalam proses mediasi. Ini sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yang menetapkan batas waktu jelas bagi mediator untuk memulai sesi mediasi demi mencegah penundaan dan ketidakpastian hukum.

Namun, meskipun data menunjukkan efektivitas dalam penyelesaian konflik, penulis berpendapat ada beberapa hal yang harus diperhatikan lebih lanjut. Pertama, meskipun jenis perselisihan hak dan antar serikat pekerja hampir tidak muncul dalam laporan, bukan berarti konflik tersebut tidak ada, melainkan bisa saja belum dilaporkan atau diselesaikan secara informal. Kedua, meskipun gender bukan faktor kunci dalam proses penyelesaian sengketa, perbedaan jumlah pria dan wanita yang terkena PHK perlu diteliti lebih lanjut. Data menunjukkan bahwa laki-laki lebih banyak menjadi korban PHK, namun pada bulan tertentu seperti Desember, perempuan justru lebih mendominasi. Hal ini dapat menunjukkan adanya ketimpangan sektor dalam industri di Kupang yang belum sepenuhnya teridentifikasi. Oleh karena itu, sangat penting bagi pemerintah daerah untuk menindaklanjuti data ini melalui penelitian mendalam guna memahami pola dan penyebab PHK berdasarkan faktor industri, posisi pekerjaan, dan latar belakang sosial ekonomi. Di sisi lain, kurangnya laporan tentang konflik kepentingan dan antar serikat pekerja juga memberikan peluang untuk meningkatkan pemahaman hukum bagi pekerja dan pengusaha, karena ketidaktahuan hukum dapat menyebabkan potensi konflik tidak ditangani secara formal. Oleh karena itu, meskipun prosedur mediasi telah berjalan dengan baik, Disnakertrans perlu terus mengembangkan peran mediasi sebagai alat advokasi hukum ketenagakerjaan yang adil, transparan, dan dapat menyesuaikan dengan perkembangan dunia kerja yang semakin kompleks. Kegiatan sosialisasi, pelatihan, serta melibatkan semua pihak dalam pencegahan dan penyelesaian konflik hubungan industrial juga sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan kualitas mediasi di masa yang akan datang.

4. Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Mediasi

Efektivitas mediasi dalam menyelesaikan konflik di sektor industri sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang mendukung dan menghambat.[13] Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Kupang selalu fokus pada pencapaian kesepakatan yang disusun bersama dalam proses mediasi terkait penyelesaian konflik yang berlangsung, dengan menerapkan prinsip-prinsip musyawarah secara demokratis.

[13] Abdul Wahid dan Muhammad Irfan, *Mediation dalam Penyelesaian Sengketa* (Jakarta: Sinar Grafika, 2015), 88.

Dari hasil wawancara dengan Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Kupang serta satu mediator, teridentifikasi beberapa faktor yang mendukung pelaksanaan mediasi dalam konflik terkait pemutusan hubungan kerja, antara lain:

a) Kesungguhan dalam menyelesaikan perselisihan dengan cara yang efisien dan efektif. Mediasi dapat berjalan dengan baik jika kedua pihak yang berkonflik secara sukarela dan dengan niat baik ingin menyelesaikan masalah yang ada secara cepat dan bermanfaat. Kedua belah pihak sudah memahami dan terbuka dalam menerima masukan dari mediator demi mencapai kesepakatan bersama. Selain itu, mereka tidak mengutamakan kepentingan diri sendiri yang bisa menghalangi proses mediasi, melainkan menunjukkan niat baik. Niat baik dalam mediasi berkaitan dengan sikap dan tindakan para pihak yang terlibat untuk mencapai kesepakatan secara sukarela dan damai. Ini mengharuskan para pihak hadir dan berpartisipasi aktif dalam proses mediasi serta mau melakukan negosiasi dengan sikap jujur dan terbuka.
b) Kualifikasi Mediator. Mediator dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Kupang memiliki pengalaman yang mumpuni dalam menangani konflik di dunia industri di daerah tersebut. Mereka memiliki pengetahuan yang luas mengenai hukum ketenagakerjaan serta kemampuan dalam memimpin proses mediasi. Pemahaman yang baik dari mediator dapat mengurangi kesalahpahaman dan mempercepat jalannya mediasi. Mediator juga memiliki peran penting dalam memberikan informasi dan edukasi tentang peraturan ketenagakerjaan. Selain itu, mereka menjaga sikap netral dan memiliki keterampilan komunikasi yang baik, mampu meyakinkan, dan menciptakan suasana yang mendukung. Kualifikasi mediator sangat vital dalam proses mediasi karena berpengaruh pada keberhasilan penyelesaian sengketa. Mediator yang terampil dapat memfasilitasi komunikasi yang efektif, mengelola emosi, serta membantu pihak-pihak mencapai kesepakatan yang saling memuaskan.
c) Lingkungan mediasi yang mendukung. Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Kupang berupaya menciptakan suasana mediasi yang tepat dengan memperhatikan aspek fisik dan non fisik. Lingkungan fisik seperti ruang mediasi yang nyaman dan peralatan yang dibutuhkan, serta kemudahan akses informasi tentang prosedur dan peraturan yang berlaku. Selain itu, terdapat koordinasi yang baik antara pihak-pihak terkait dan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Kupang untuk memperlancar proses mediasi. Dari segi non fisik, ditunjukkan oleh sikap ramah petugas dalam menerima pengaduan serta personel yang berpengalaman dalam membantu kebutuhan informasi bagi pihak-pihak yang berselisih. Lingkungan fisik yang nyaman (desain ruang, pencahayaan yang baik, dan fasilitas yang mendukung) serta lingkungan non fisik (budaya organisasi yang positif, komunikasi yang efektif, dan suasana yang baik) sangat krusial dalam mendukung proses mediasi.

Hasil wawancara bersama Kepala Disnakertrans, Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Disnakertrans, serta seorang mediator mengidentifikasi beberapa faktor yang menghalangi pelaksanaan mediasi dalam perselisihan hak akibat PHK, antara lain:

a) Kecurigaan atau ketidakpercayaan dari salah satu pihak yang terlibat dalam sengketa terhadap Mediator. Salah satu pihak dalam proses mediasi memiliki pandangan negatif tentang ketidaknetralan mediator, menganggap mediator berpihak pada pihak tertentu. Pandangan ini biasanya muncul dari pihak yang merasa dirugikan akibat PHK.

Ketidakpercayaan ini dapat terlihat dari ketidakhadiran pihak tersebut dalam proses mediasi, yang akhirnya menghambat jalannya mediasi dan penyelesaian masalah. Persepsi negatif ini sering kali muncul dari pekerja yang merasa mediator akan memihak pengusaha. Sebaliknya, pengusaha beranggapan bahwa mediasi akan menguntungkan pekerja karena mediator dianggap dapat meraih keuntungan dari sengketa hubungan industrial. Pengalaman yang kurang baik dengan mediator sebelumnya atau dalam mediasi yang lain dapat membentuk pandangan negatif bagi kedua pihak yang bersengketa. Rasa curiga atau tidak percayanya salah satu pihak terhadap mediator dapat menjadi kendala serius karena mediator dianggap tidak netral, lebih memihak, atau kurang kompeten dalam memfasilitasi komunikasi.

b) Ketidakpahaman yang jelas mengenai kepentingan dan tujuan mediasi dari kedua belah pihak yang berselisih. Kurangnya pemahaman akan hak dan kewajiban dalam hubungan industrial serta proses mediasi dapat menghalangi efektivitas mediasi pasca-PHK. Pihak yang dipecat seringkali merasa emosi negatif seperti marah, sedih, atau kecewa yang menghalangi mereka untuk berpikir jernih dan bersikap kooperatif selama mediasi. Ketika pengusaha diberi penjelasan tentang peraturan terkait peran dan kewajiban mereka, mereka mungkin merasa bahwa penjelasan tersebut sebagai tekanan yang menghambat kinerja perusahaan. Dalam proses penyusunan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha, ketika salah satu pihak merasa tertekan, mereka bisa menganggap bahwa mediasi tidak memberikan manfaat, yang berujung pada terhambatnya proses tersebut. Perbedaan kepentingan yang besar antara pekerja dan pengusaha dalam kasus PHK membuat pencarian kesepakatan semakin sulit. Kurangnya pemahaman tentang kepentingan dan tujuan mediasi di antara pihak-pihak yang bersengketa dapat menghalangi pelaksanaan mediasi. Kedua belah pihak mungkin tidak menyadari bahwa tujuan mediasi adalah mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan, bukan sekadar memenangkan satu pihak. Minimnya pengetahuan mengenai kepentingan masing-masing pihak dapat membuat mereka terjebak dalam posisi yang kaku dan menyulitkan pencapaian kompromi.

c) Pengaruh dari pihak ketiga yang menunjukkan bahwa mediasi merugikan salah satu pihak. Kehadiran pihak ketiga yang berusaha memengaruhi jalannya mediasi juga bisa menjadi penghalang. Pihak ketiga ini biasanya adalah advokat yang lebih memfokuskan perhatian pada proses di pengadilan ketimbang mencari solusi damai melalui mediasi. Pihak ketiga bisa berasal dari keluarga, teman, atau rekan kerja yang memberikan tekanan atau pengaruh yang tidak menguntungkan. Meskipun tujuan mediasi adalah untuk menyelesaikan sengketa secara damai, ada kemungkinan kerugian bagi pihak tertentu karena pengaruh pihak ketiga. Hal ini dapat terjadi jika pihak ketiga tersebut tidak netral, kurang kompeten, atau memiliki kepentingan pribadi yang bertentangan dengan salah satu pihak yang sedang bersengketa.

d) Keterbatasan mediator di Disnakertrans Kota Kupang. Adanya hanya satu mediator menjadi salah satu faktor penghambat dalam proses prosedural dan jadwal pelaksanaan mediasi. Walaupun mediator yang ada dianggap berpengalaman, pada situasi tertentu, mediator tersebut tertekan oleh batas waktu penyelesaian sengketa. Jumlah mediator yang sedikit dalam proses mediasi dapat menghambat efektivitas penyelesaian sengketa. Keterbatasan ini meliputi jumlah mediator yang tidak

sebanding dengan jumlah kasus yang masuk, minimnya keberadaan mediator bersertifikat, atau kurangnya pemahaman masyarakat terkait proses mediasi.

Efektivitas mediasi dalam menyelesaikan sengketa hubungan industrial di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Kupang dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berhubungan, meliputi elemen internal dan eksternal dari proses mediasi tersebut. Di pihak yang mendukung, sikap positif dan kesediaan dari pihak-pihak yang terlibat dalam sengketa, terutama pekerja dan pengusaha, untuk menyelesaikan masalah dengan cara damai menjadi hal fundamental yang menentukan arah dan hasil mediasi itu sendiri. Keterbukaan, partisipasi aktif, serta keinginan untuk menemukan solusi bersama menjadi landasan yang diperlukan dalam menciptakan dialog yang sehat dan membangun. Selain itu, adanya mediator yang terampil, yang memiliki pemahaman yang cukup mengenai hukum ketenagakerjaan, pengalaman dalam hubungan industrial, dan keterampilan komunikasi yang netral dan efektif, juga berperan penting dalam menciptakan suasana mediasi yang adil dan dipercaya. Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Kupang pun berusaha untuk memperbaiki kualitas mediasi dengan menyediakan fasilitas yang mendukung, baik dalam hal fisik seperti ruang mediasi yang memadai, maupun layanan seperti kemudahan dalam administrasi, sambutan yang ramah, dan pendampingan teknis sepanjang proses berlangsung.

Namun, efektivitas mediasi sering kali menghadapi berbagai rintangan yang dapat menghalangi tercapainya kesepakatan damai. Salah satu rintangan utama adalah munculnya ketidakpercayaan terhadap posisi netral mediator, terutama apabila pihak-pihak yang terlibat merasa ada kecenderungan keberpihakan baik secara tersirat maupun langsung selama proses mediasi. Selain itu, kurangnya pemahaman di kalangan sebagian pekerja dan pengusaha mengenai tujuan dan keuntungan mediasi sebagai metode alternatif penyelesaian sengketa dapat menyebabkan resistensi atau ketidaksiapan ketika memasuki fase perundingan. Faktor dari luar seperti keterlibatan pihak ketiga yang mempunyai kepentingan, tekanan dari serikat pekerja, atau pengaruh pengacara yang lebih mengedepankan pendekatan litigasi juga sering menjadi hambatan serius dalam proses mediasi. Selain itu, jumlah mediator yang memiliki lisensi di Kota Kupang yang terbatas semakin memperburuk situasi, mengingat beban kerja yang tinggi dan kompleksitas kasus yang harus ditangani. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah strategis seperti peningkatan kapasitas sumber daya manusia, pengembangan pelatihan mediasi bersertifikat, serta sosialisasi terus-menerus kepada industri mengenai pentingnya mediasi sebagai solusi yang adil, efisien, dan berorientasi pada perdamaian dalam menyelesaikan perselisihan hubungan kerja.

5. Kesimpulan

Implementasi mediasi dalam hubungan industrial oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kota Kupang, yang mengikuti peraturan hukum baik nasional maupun daerah seperti UU Nomor 2 Tahun 2004 dan regulasi terkait lainnya, menunjukkan hasil yang cukup positif dalam menyelesaikan sengketa, terutama terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang merupakan kasus paling umum (33 dari 35 kasus pada tahun 2024), di mana tingkat penyelesaian mencapai 78,79% (26 kasus). Keberhasilan ini didorong oleh tiga faktor utama: komitmen para pihak untuk mencapai penyelesaian damai secara sukarela, kualifikasi mediator yang baik (pemahaman tentang

hukum ketenagakerjaan, sikap netral, dan kemampuan komunikasi), serta suasana mediasi yang mendukung baik dari segi fisik (ruang yang nyaman) maupun non-fisik (komunikasi dan layanan yang bersahabat). Namun, pelaksanaan mediasi juga menghadapi tantangan serius, terutama terkait ketidakpercayaan terhadap netralitas mediator oleh salah satu pihak (sering kali dari pekerja yang merasa dirugikan), kurangnya pengertian dari para pihak mengenai tujuan dan proses mediasi yang menghalangi kerjasama, serta keterbatasan sumber daya manusia yang ditandai dengan jumlah mediator yang sedikit (cuma satu orang), sehingga menimbulkan tekanan baik dalam waktu maupun beban kerja.

Referensi

Adwani, Sulastri, dan Junaidi. *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Jakarta: Kencana, 2024.

Awan, Muhammad, Arifin, dan Ediwarman. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Deepublish, 2020.

Gaffar, Salahuddin, Agus M. Karsona, Yuli Pujiwati, dan Imam Perwira. "The Concept of Procedural Law Regarding the Implementation of Collective Agreements with Legal Certainty in Termination of Employment in Indonesia." *Heliyon* 7, no. 4 (5 April 2021): e06690.

Hamid, Abdul. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Refika Aditama, 2021.

Lodja, Imanuel. "Sikapi Tuntutan Buruh, Polda NTT Bentuk Satgas Ketenagakerjaan." *Katantt.com*, May 2 2025. https://www.katantt.com/artikel/51240/sikapi-tuntutan-buruh-polda-ntt-bentuk-satgas-ketenagakerjaan//.

Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Edisi revisi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2019.

Muhammad, Abdulkadir. *Hukum dan Penelitian Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004.

Nazora, Ilham W., dan Putu A. H. Martana. "Efektivitas Hukum Penerapan Alternative Dispute Resolution dalam Sengketa Hubungan Industrial antara Perusahaan dengan Pekerja." *Kertha Wicara: Journal Ilmu Hukum* 10, no. 10 (September 2021): 760–61.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.31/MEN/XII/2008 tentang Pedoman Pelaksanaan Mediasi di Bidang Hubungan Industrial.

Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum Empiris*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 1982.

Wahid, Abdul, dan Muhammad Irfan. *Mediation dalam Penyelesaian Sengketa*. Jakarta: Sinar Grafika, 2015.