

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan atas hasil penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Mediator Hubungan Industrial merupakan pejabat fungsional pada Dinas Ketenagakerjaan yang diberikan legitimasi oleh Kementerian Ketenagakerjaan yang berperan sebagai pihak penengah yang netral untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Dalam menjalankan tugasnya, mediator berpedoman pada prinsip musyawarah mufakat guna mendorong tercapainya kesepakatan yang saling menguntungkan kedua belah pihak (*win-win solution*). Dalam konteks penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi, Mediator berperan dalam:
 - a. Menetapkan jadwal panggilan serta memanggil para pihak yang berselisih untuk melakukan pertemuan mediasi;
 - b. Mengawasi serta memfasilitasi proses mediasi agar komunikasi dapat berjalan dengan lancar dan membantu para pihak agar mampu membuat penilaian yang objektif terhadap perselisihan yang ada guna memperoleh hasil yang diharapkan oleh para pihak yang berselisih;
 - c. Membantu penyusunan perjanjian bersama jika terjadi kesepakatan dalam proses mediasi. Dalam kurun waktu tahun 2022-2024, dari

total 742 kasus perselisihan, terdapat 167 kasus perselisihan yang berhasil diselesaikan melalui mediasi serta dibuatkannya perjanjian bersama (PB).

- d. Mengeluarkan Anjuran Tertulis apabila tidak terjadi kesepakatan dalam proses mediasi. Dalam kurun waktu tahun 2022-2024, dari total 742 kasus perselisihan, terdapat 420 kasus perselisihan yang berakhir dengan penerbitan anjuran tertulis;
 - e. Membuat risalah penyelesaian penyelesaian perselisihan.
2. Faktor penghambat Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi dalam menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja, antara lain:
- a. Faktor penegak hukum, yaitu pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi hanya terdapat 6 (enam) Mediator Hubungan Industrial sebagai pejabat fungsional yang berwenang untuk melakukan mediasi, sementara jumlah kasus perselisihan hubungan industrial yang tercatat pada tahun 2024 mencapai 218 (dua ratus delapan belas) kasus perselisihan. Jumlah tersebut tidak ideal mengingat setiap kasus membutuhkan beberapa sesi mediasi, sehingga membebani mediator dan berpotensi menyebabkan keterlambatan penyelesaian sengketa;
 - b. Faktor sarana dan fasilitas, yaitu pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi hanya memiliki 2 (dua) ruangan mediasi sebagai tempat dilaksanakannya mediasi. Keterbatasan fasilitas ini

menyebabkan para pihak dan mediator harus mengantre menunggu kasus perselisihan lainnya ditangani;

- c. Faktor masyarakat, yaitu ditemukan sifat tidak kooperatif dari pihak-pihak yang berselisih, seperti ketidakhadiran dalam proses mediasi, ketidakterbukaan informasi, serta kecenderungan mengedepankan ego pribadi oleh salah satu pihak/para pihak. Selain itu, kurangnya pemahaman terhadap peraturan ketenagakerjaan, terutama oleh kalangan pekerja, seringkali memperlambat proses mediasi dan menghambat pencapaian kesepakatan yang adil;
- d. Faktor Kebudayaan, yaitu budaya hierarki dan budaya individualisme mempengaruhi efektivitas dari penyelesaian perselisihan PHK. Budaya hierarki yang menempatkan pengusaha di posisi dominan yang membuat pekerja merasa enggan untuk berbicara secara terbuka, sehingga memperlebar kesenjangan komunikasi antara kedua belah pihak. Adapun pada budaya individualisme, budaya ini terjadi di kalangan pekerja, yang mana hal ini menjadi kendala karena menghambat terciptanya solidaritas dan kesepakatan kolektif yang diperlukan dalam mencapai *win-win solution*.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan peran mediator dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi, maka saran yang dapat disampaikan oleh Penulis adalah sebagai berikut:

1. Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi perlu mengusulkan penambahan formasi Mediator Hubungan Industrial, mengingat tingginya jumlah perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Bekasi, terutama terkait pemutusan hubungan kerja (PHK). Penambahan jumlah mediator akan membantu mempercepat proses mediasi, mengurangi penumpukan kasus pada PHI, serta meningkatkan kualitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
2. Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi disarankan untuk menambah sarana dan fasilitas, khususnya penambahan dan penyediaan ruang mediasi yang memadai. Ruang mediasi yang nyaman dan memadai dapat membantu menciptakan suasana yang mendukung musyawarah serta efisiensi waktu terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat tercapai;
3. Untuk mengukur efektivitas mediasi dan mengevaluasi kualitas penyelesaian perselisihan yang dilakukan oleh mediator, diperlukan adanya koordinasi yang intensif antara Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi dengan PHI Bandung terkait data jumlah perselisihan yang berlanjut ke PHI Bandung setelah proses mediasi

yang tidak mencapai kesepakatan berakhir. Hal ini dapat dijadikan dasar dalam pengambilan kebijakan di masa mendatang;

4. Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi perlu mengadakan sosialisasi rutin berkaitan dengan hubungan industrial, baik melalui seminar, pelatihan, maupun media digital.

