



Mujadalah: Jurnal Advokasi dan Peradilan

Vol. 1 | No. 1 | Februari 2026 | Pages: 28-32

p-ISSN: - ; e-ISSN: -

Published by Lembaga Konsultasi dan Bantuan Hukum Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Article history:

Received: 1 Februari 2026

Accepted: 19 Februari 2026

Published: 25 Februari 2026

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

Risa Rifa'ul Azizah¹⁾, Lailatul Uswatun Khasanah²⁾, Rifqi Ridlo Phahlevy³⁾*

^{1) 2) 3)} Program Studi Hukum, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: gq_levy@umsida.ac.id

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Penelitian ini dilakukan melalui metode sosiolegal dengan pendekatan *socio of law*, data diperoleh melalui observasi dan wawancara selama kegiatan magang di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses penyelesaian sengketa ketenagakerjaan dilaksanakan melalui tahapan klarifikasi, bipartit, mediasi, hingga penerbitan anjuran tertulis oleh mediator. Salah satu kasus yang menjadi perhatian adalah konflik pemutusan hubungan kerja (PHK) antara PT Alu Aksara Pratama dengan serikat pekerja SERBUK. Dari hasil kajian yang dilakukan, penyelesaian konflik tersebut pada dasarnya sudah mengikuti aturan hukum yang berlaku. Namun, dalam pelaksanaannya masih ditemukan beberapa kendala, terutama yang berkaitan dengan urusan administrasi serta keterbatasan jumlah dan kemampuan mediator.

Kata Kunci – Penyelesaian Sengketa, Hubungan Industrial, Ketenagakerjaan

I. PENDAHULUAN

Hubungan industrial memegang peranan penting dalam kehidupan kerja karena mengatur interaksi antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Hubungan kerja yang terjalin secara harmonis dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan berpengaruh terhadap kesejahteraan tenaga kerja. Namun, dalam pelaksanaannya tidak jarang muncul berbagai permasalahan yang memicu perbedaan pendapat. Kepentingan yang tidak selalu sejalan antara pekerja dan pengusaha sering kali menimbulkan konflik, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kinerja serta rasa aman di tempat kerja. Untuk itu, diperlukan pengaturan hukum yang jelas agar perselisihan hubungan kerja dapat diselesaikan secara adil dan tepat. Sebagai dasar hukum dalam menyelesaikan sengketa, pemerintah telah menerbitkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

Undang-undang ini memberikan cara penyelesaian yang dimulai dari perundingan antara kedua belah pihak, mediasi, konsiliasi, arbitrase, hingga proses di Pengadilan Hubungan Industrial. Berdasarkan Pasal 3 Undang-Undang tersebut, setiap perselisihan wajib diselesaikan terlebih dahulu melalui perundingan antar pihak yang memperhatikan kepentingan bersama. Jika perundingan tidak berhasil, proses penyelesaian dapat dilanjutkan dengan mediasi, sesuai ketentuan Pasal 4 ayat (1). Dengan aturan ini, negara menekankan pentingnya penyelesaian sengketa secara damai dan bekerja sama, dengan mendasarkan keadilan dan kemitraan [1].

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto memiliki peran yang cukup strategis dalam menjalankan kewenangan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, terutama dalam pelaksanaan mediasi hubungan industrial. Selama pelaksanaan praktik magang yang berlangsung dari 19 Agustus hingga 19 September 2025, terlihat bahwa Bidang Hubungan Industrial di Disnaker Mojokerto kerap menangani berbagai bentuk perselisihan ketenagakerjaan. Permasalahan yang muncul di antaranya berkaitan dengan ketidakjelasan upah serta tuntutan pembayaran pesangon akibat pemutusan hubungan kerja. Dalam proses mediasi, mediator berperan memfasilitasi klarifikasi permasalahan, memeriksa kelengkapan dokumen pendukung, serta memimpin diskusi antara pihak pekerja dan pihak pengusaha. Kondisi ini menunjukkan bahwa Disnaker memiliki peran penting dalam menjaga keseimbangan dan keharmonisan hubungan kerja di tingkat daerah.

Meskipun demikian, dalam proses penyelesaian sengketa melalui mediasi masih ada beberapa kendala yang menghambat. Beberapa kendala itu antara lain, salah satu pihak tidak hadir, kurangnya dokumen pendukung seperti risalah bipartit, serta terbatasnya jumlah mediator yang profesional. Masalah-masalah ini sering membuat proses mediasi tertunda dan hasilnya tidak memuaskan. Selain itu, keterbatasan sarana dan koordinasi antar lembaga juga memperparah masalah tersebut. Hal ini menunjukkan perlunya evaluasi terhadap pelaksanaan prosedur mediasi agar sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 8 sampai Pasal 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 [1].

Fokus penelitian ini adalah bagaimana mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Bagaimana implementasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto. Apa saja kendala yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto dalam pelaksanaan mediasi, serta bagaimana upaya yang dilakukan untuk mengatasinya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 diterapkan dalam penyelesaian konflik hubungan industrial oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi faktor yang mendorong maupun menghambat proses mediasi di tingkat daerah. Hasil penelitian diharapkan dapat membantu meningkatkan peran Disnaker sebagai lembaga penyelesaian sengketa ketenagakerjaan. Analisis yang dilakukan dapat menjadi dasar dalam penyusunan rekomendasi guna meningkatkan kualitas mediasi agar lebih efektif dan efisien serta adil. Dengan demikian pelaksanaan hukum ketenagakerjaan dapat berjalan sesuai dengan prinsip perlindungan keseimbangan dan kemitraan antara pekerja dan pengusaha.

II. METODE

Penelitian ini dilakukan melalui metode sosiolegal dengan pendekatan socio of law, data diperoleh melalui observasi dan wawancara selama kegiatan magang di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto menelaah penerapan ketentuan hukum ketenagakerjaan dalam praktik penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto. Data diperoleh melalui observasi langsung, dokumentasi, dan wawancara dengan mediator hubungan industrial, yaitu Bapak Hadi Ibna Maranta Arpapi, S.H. sebagai narasumber utama. Selain itu, penulis juga menganalisis data sekunder berupa peraturan perundang-undangan Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hasil penelitian terdahulu dengan kata kunci “penyelesaian perselisihan” dan “hubungan industrial”, dan dokumen penyelesaian kasus. Penelitian ini dilakukan selama satu bulan, mulai dari Agustus hingga September 2025, di lingkungan Disnaker Kabupaten Mojokerto.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian Magang di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto

Berdasarkan hasil observasi dan data yang diperoleh selama kegiatan magang di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto, diketahui bahwa instansi ini memiliki peran strategis dalam menangani berbagai perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha [2]. Berdasarkan data penanganan kasus periode Januari hingga Agustus 2025, tercatat adanya beberapa perkara dengan variasi jenis perselisihan, antara lain perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK). Kasus-kasus tersebut

melibatkan sejumlah perusahaan besar di wilayah Kabupaten Mojokerto seperti PT. Bumi Rotan Jaya, PT. Long Soon Indonesia, PT. Surabaya Autocomp Indonesia, PT. BJI Pack Industry, PT. Alu Aksara Pratama, dan PT. Betts Indonesia. Setiap perkara memiliki ciri khas dan tingkat permasalahan yang berbeda-beda, yang menunjukkan dinamika hubungan industrial di tingkat daerah [3]. Kondisi tersebut menegaskan bahwa Disnaker berperan sebagai pihak terdepan dalam menangani dan menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan melalui mekanisme mediasi.

Secara umum mekanisme penyelesaian sengketa di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto dimulai dengan penerimaan surat permohonan mediasi dari pihak pekerja atau serikat pekerja [4]. Setelah berkas diterima pihak dinas melakukan tahap klarifikasi dan memeriksa kelengkapan dokumen, termasuk risalah perundingan bipartit antara pekerja dan pengusaha. Jika risalah bipartit belum tersedia, mediator mewajibkan para pihak untuk terlebih dahulu melaksanakan perundingan bipartit sesuai dengan Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004[1]. Setelah hasil bipartit dinyatakan lengkap dan memenuhi syarat administratif, mediator baru menjadwalkan pertemuan mediasi resmi. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Hadi Ibnu Maranta Arpapi, S.H., selaku mediator hubungan industrial, mediasi dilakukan dengan mengedepankan asas keadilan, kerahasiaan, dan kesetaraan bagi kedua pihak yang bersengketa[1].

Data lapangan menunjukkan bahwa selama tahun 2025 terdapat berbagai hasil penyelesaian perselisihan yang mencerminkan tingkat efektivitas mediasi di Disnaker Mojokerto. Salah satu contohnya adalah kasus PT Bumi Rotan Jaya yang diselesaikan melalui pembuatan perjanjian bersama. Selain itu terdapat pula kasus PT Long Soon Indonesia yang ditindaklanjuti dengan penerbitan anjuran tertulis pada 29 April 2025.[3]. Sementara itu PT Surabaya Autocomp Indonesia juga menerima anjuran tertulis tertanggal 25 Maret 2025. Hal tersebut menunjukkan bahwa mekanisme penyelesaian sengketa telah berjalan sesuai dengan prosedur hukum[5]. Berbeda dengan PT BJI Pack Industry, mediasi belum tuntas karena salah satu pihak tidak hadir. Sementara itu, PT Betts Indonesia terlibat dalam perselisihan hak secara kolektif melalui serikat pekerja SP KEP SPSI dan prosesnya masih berada pada tahap klarifikasi[6].

Selama kegiatan observasi, penulis turut mengikuti proses mediasi di kasus PT. Alu Aksara Pratama, yang menjadi salah satu kasus utama dalam penelitian ini. Kasus tersebut merupakan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) antara perusahaan dengan serikat pekerja yang diwakili oleh Kusnul Fasikin, Ketua Pimpinan Pusat Federasi Serikat Buruh Kerakyatan (SERBUK). Berdasarkan hasil observasi, mediasi dilakukan dalam beberapa tahap pertemuan yang difasilitasi langsung oleh mediator. Kedua belah pihak menyampaikan argumentasi dan bukti administrasi terkait alasan pemutusan hubungan kerja [1]. Hingga akhir observasi, kasus ini masih berada dalam tahap pembuatan anjuran, yang menandakan bahwa proses penyelesaian sedang berjalan sesuai prosedur Pasal 13 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 [1].

Secara keseluruhan, pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Disnaker Kabupaten Mojokerto menunjukkan komitmen terhadap penerapan hukum yang adil dan berimbang [2]. Proses mediasi yang dilakukan telah berjalan sesuai dengan tata cara penyelesaian sengketa non-litigasi sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Meskipun demikian, hasil observasi juga menunjukkan adanya beberapa kendala seperti keterlambatan kehadiran para pihak dan kurang lengkapnya dokumen risalah bipartite [6]. Kendala tersebut menjadi faktor penghambat tercapainya kesepakatan dalam mediasi secara cepat dan efisien. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan kapasitas mediator dan koordinasi antar pihak agar penyelesaian perselisihan dapat berjalan lebih optimal di masa mendatang [4].

B. Klasifikasi Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto

Berdasarkan hasil observasi lapangan dan data yang diperoleh, jenis perselisihan hubungan industrial yang paling banyak terjadi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto pada tahun 2025 adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan perselisihan hak [4]. Kedua jenis perselisihan ini umumnya disebabkan oleh ketidaksepahaman antara pekerja dan pengusaha mengenai pemenuhan kewajiban kerja, hak normatif, maupun prosedur pemutusan hubungan kerja [7]. Perselisihan PHK menjadi kasus dominan karena banyak perusahaan melakukan rasionalisasi tenaga kerja akibat kondisi ekonomi dan efisiensi produksi [5]. Hal ini sejalan dengan temuan bahwa sebagian besar laporan pengaduan

berasal dari serikat pekerja atau pekerja yang merasa hak-haknya dilanggar oleh perusahaan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, setiap perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya melalui perundingan bipartit terlebih dahulu sebelum menempuh jalur mediasi [1].

Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Disnaker Mojokerto menunjukkan penerapan yang sejalan dengan Pasal 3 sampai dengan Pasal 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yang mengatur tentang tahapan penyelesaian secara non-litigasi. Setelah perundingan bipartit dinyatakan gagal, mediator melakukan klarifikasi dan mengundang kedua pihak untuk menghadiri proses mediasi [2]. Dalam proses tersebut, mediator bertugas memfasilitasi komunikasi dan mencari titik temu agar tercapai kesepakatan bersama. Jika kesepakatan tidak tercapai, mediator wajib mengeluarkan anjuran tertulis sebagai bentuk rekomendasi hukum yang dapat diterima atau ditolak oleh para pihak [3]. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Hadi Ibna Maranta Arpapi, S.H., mediasi dilakukan dengan prinsip netralitas dan keadilan, namun keberhasilan proses sangat dipengaruhi oleh itikad baik dari kedua belah pihak yang bersengketa

Analisis terhadap kasus PT. Alu Aksara Pratama menunjukkan bahwa Disnaker Mojokerto telah menerapkan mekanisme penyelesaian perselisihan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku [6]. Kasus ini merupakan perselisihan PHK antara perusahaan dan serikat pekerja yang diwakili oleh Kusnul Fasikin, Ketua Pimpinan Pusat Federasi Serikat Buruh Kerakyatan (SERBUK). Dalam proses klarifikasi awal, mediator menilai bahwa risalah bipartit belum dilaksanakan secara optimal sehingga kedua pihak diwajibkan untuk melakukan perundingan terlebih dahulu. Setelah risalah bipartit diserahkan, proses mediasi dilanjutkan dalam beberapa kali pertemuan di mana mediator berupaya menengahi perbedaan pandangan mengenai alasan PHK dan hak kompensasi yang harus diberikan kepada pekerja [3]. Berdasarkan hasil observasi, hingga akhir kegiatan magang, proses mediasi telah mencapai tahap pembuatan anjuran, sesuai dengan ketentuan Pasal 13 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 [1].

Berdasarkan analisis yuridis, pelaksanaan mediasi di Disnaker Mojokerto sudah sejalan dengan asas penyelesaian sengketa secara musyawarah dan mufakat seperti diatur dalam Pasal 4 ayat (2) UU No. 2 Tahun 2004[1]. Namun efektivitas pelaksanaannya masih dipengaruhi oleh kendala struktural dan administratif. Beberapa contohnya adalah keterbatasan jumlah mediator dan kurangnya kedisiplinan para pihak dalam menghadiri pertemuan [2]. Di sisi lain, masih ditemukan perusahaan yang kurang memahami kewajiban melaksanakan perundingan bipartit sebelum mengajukan mediasi. Kondisi ini mengakibatkan keterlambatan dalam proses penyelesaian [5]. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum yang ideal dan pelaksanaannya di lapangan. Oleh karena itu perlu penguatan kapasitas kelembagaan serta sosialisasi hukum ketenagakerjaan agar mekanisme penyelesaian sengketa dapat berjalan lebih efektif [4].

Secara konseptual, pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Disnaker Mojokerto mencerminkan bentuk nyata penerapan hukum ketenagakerjaan secara empiris [6]. Walaupun pelaksanaannya telah mengacu pada ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, tetap diperlukan evaluasi terhadap prosedur administrasi yang dijalankan serta penguatan koordinasi antar pihak yang terlibat [1]. Pengembangan kapasitas mediator melalui pelatihan di bidang hukum industrial, disertai penerapan sistem pengarsipan anjuran berbasis digital, dapat menjadi terobosan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam proses mediasi [5]. Di samping itu, keterlibatan aktif serikat pekerja dan pengusaha dalam membangun komunikasi yang terbuka akan semakin memperkuat terciptanya hubungan industrial yang harmonis [2]. Dengan demikian, penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak semata-mata bertujuan menjamin kepastian hukum, tetapi juga berperan dalam mewujudkan keadilan sosial bagi semua pihak yang berkepentingan [4].

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengamatan dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto memainkan peran penting dalam menyelesaikan sengketa hubungan industrial di wilayahnya. Proses penyelesaian konflik yang dilakukan melalui jalur mediasi telah berjalan sesuai dengan prinsip kesadaran ilmiah. Ayah dari salah satu responden merupakan dosen utama Filsafat

dan Hubungan Industrial di Universitas al-Jazair, serta menekankan mediasi dan mekanisme bipartit sebagai bentuk utama penyelesaian non-litigasi. Data lapangan menunjukkan bahwa sebagian besar kasus yang ditangani adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan hak, sebagian besar dapat diselesaikan melalui perundingan dan anjuran tertulis. Hasil wawancara dengan mediator menunjukkan bahwa prinsip keadilan, netralitas, dan transparansi merupakan faktor penting dalam keberhasilan mediasi. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pelaksanaan penyelesaian perselisihan di Disnaker Mojokerto telah berjalan efektif meskipun masih menghadapi hambatan teknis dan administratif. Secara hukum, pelaksanaan mediasi di Disnaker Mojokerto telah sesuai dengan asas penyelesaian sengketa secara musyawarah dan mufakat sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kapasitas kelembagaan dan pemahaman hukum bagi semua pihak agar proses mediasi berjalan lebih efisien dan menghasilkan kesepakatan yang adil. Pemerintah daerah diharapkan dapat memperkuat fungsi Disnaker sebagai lembaga mediasi dengan memberikan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi serta memperluas sosialisasi pentingnya kerja sama bipartit antara perusahaan dan pekerja. Selain itu, penerapan sistem digitalisasi dalam administrasi anjuran dan catatan mediasi dapat memperbesar transparansi dan efisiensi layanan publik. Dengan demikian, proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Mojokerto dapat menjadi contoh implementasi yang sejalan dengan semangat reformasi hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

V. REFERENSI

- [1] M. F. Iqbal dan M. Wardhana, "Penerapan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Pekerja Dengan Pengusaha Melalui Mediasi Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2021 – 2023".
- [2] F. A. Dermawan dan B. Sarnawa, "Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Proses Mediasi Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial," *Media Law Sharia*, vol. 2, no. 3, hlm. 272–287, Jul 2021, doi: 10.18196/mls.v2i3.12076.
- [3] Z. Asyhadie, L. Hadi Adha, dan R. Kusuma, "Efektivitas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Mediasi," *Unizar Law Rev.*, vol. 5, no. 2, Nov 2022, doi: 10.36679/ulr.v5i2.7.
- [4] T. V. Widyastuti, E. Soponyono, A. I. Hamzani, B. T. Bawono, dan A. Mashdurohatun, "Industrial Relations Dispute Resolution Model in Indonesia," *Formosa J. Multidiscip. Res.*, vol. 3, no. 2, hlm. 35–46, Feb 2024, doi: 10.55927/fjmr.v3i2.8116.
- [5] Nadia Sekarsari, Rahayu Subekti, dan Rosita Candrakirana, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Pekerja dengan PT Suzuki Finance Indonesia pada Tingkat Mediasi di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kabupaten Banyumas," *Bilancia J. Studi Ilmu Syariah Dan Huk.*, vol. 17, no. 1, hlm. 27–44, Mei 2023, doi: 10.24239/blc.v17i1.1784.
- [6] R. A. Rangkuti dan I. Nadhirah, "Optimalisasi Peran Mediator dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara," *J. Educ. Hum. Soc. Sci. JEHSS*, vol. 5, no. 3, hlm. 2139–2148, Feb 2023, doi: 10.34007/jehss.v5i3.1618.
- [7] Y. Yetniwati, H. Hartati, dan M. Meriyani, "Reformasi Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Mediasi," *J. Din. Huk.*, vol. 14, no. 2, Mei 2014, doi: 10.20884/1.jdh.2014.14.2.294.