



Mediator Dalam Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batu Bara

Julpan Andri¹, Mangaraja Manurung²

^{1,2} Fakultas Hukum Universitas Asahan

Abstract

Received: 07 July 2025

Revised: 16 July 2025

Accepted: 23 July 2025

Perselisihan perburuhan bisa dipengaruhi oleh aspek eksternal serta internal. Aspek eksternal, misalnya keadaan sosial, politik, serta ekonomi, bisaengaruhi kinerja industri serta memunculkan konflik dalam ikatan pasar tenaga kerja. Tetapi ada aspek internal yang berkaitan dengan karakter tiap- tiap pegawai, misalnya ada kasus keluarga yang bisaengaruhi kinerja pegawai tersebut. Adapun perumusan masalah yang akan dibahas adalah Bagaimana Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Oleh Mediator Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batu Bara. Bagaimana Hambatan Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batu Bara. Implementasi mediator Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batu Bara dalam penyelesaian perselisihan ikatan industrial menampilkan kalau mediasi ialah metode yang efisien buat menggapai konvensi. Tetapi, hambatan semacam minimnya uraian, terbatasnya sumber energi serta proteksi dari pemangku kepentingan masih jadi tantangan. Sokongan seluruh pihak serta pemahaman hendak khasiat mediasi sangat berarti buat tingkatkan daya guna proses ini. Hambatan untuk mediator buat menuntaskan perselisihan perburuhan lewat mediasi di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batu Bara merupakan minimnya uraian terhadap proses mediasi, keterbatasan sumber energi serta perilaku defensif pihak- pihak yang berselisih. Tidak hanya itu, campur tangan eksternal serta kasus lingkungan pula memunculkan tantangan. Buat tingkatkan daya guna mediasi, dibutuhkan pelatihan untuk para mediator, sokongan seluruh pihak serta pemahaman yang lebih besar hendak berartinya mediasi selaku pemecahan.

Keywords: *Penyelesaian Sengketa, Hubungan Industrial, Mediator*

(*) Corresponding Author: Julpanandri12@gmail.com¹ mrajamanurung1970@gmail.com²

How to Cite: Andri, J., & Manurung, M. (2025). Mediator Dalam Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batu Bara. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(8.A), 114-122. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11045>

INTRODUCTION

Indonesia merupakan negeri yang efisien menjunjung besar nilai- nilai hukum dalam kehidupan masyarakat negaranya, sebab demi kemaslahatan hidup seperti itu yang menguntungkan kehidupan masyarakat negaranya, begitulah seni berdialog. Ayat 1(3) UUD 1945 yang melaporkan kalau Indonesia merupakan negeri hukum.¹ Indonesia dibagi jadi pemerintahan provinsi serta kabupaten/ kota, yang kesemuanya berfungsi penuh kebutuhan warga dalam pemerintahan

¹ Ridwan Saragih, Rahmat., Penerapan Tugas Satpol PP Kota Tanjungbalai tentang Akibat Covid- 19,(vol. 2, terbitan 1 November 2020), terbitan. 3

Indonesia.² Perkara pertanahan ialah kasus yang nyaris susah buat dituntaskan, sebab berkaitan dengan aspek kehidupan yang dalam perihal ini memiliki kepribadian yang mewakili nilai kebaikan.³ Akibat pandemi ini menjadikan pekerja selaku kelompok sosial yang sangat dipengaruhi oleh perbandingan keadaan serta kebutuhan tiap- tiap tipe pekerjaan di masa pandemi ini.⁴

Asal usul hukum perburuhan di Indonesia terdiri dari sebagian tahapan semenjak abad ke-12 SM, ialah fase pra-penyediaan serta fase pasca-penyediaan yang diketahui dengan sistem gotong royong, ialah sistem perekrutan tenaga kerja-kerja ekstra di luar keluarga tanpa disadari mengisi kekurangan tenaga kerja.⁵ Hukum ketenagakerjaan ialah bagian dari hukum pada biasanya. Selaku bagian dari common law hendak membagikan batas terhadap penafsiran ketenagakerjaan ataupun hukum ketenagakerjaan, yang tidak bisa dipisahkan dari penafsiran common law. Imam Soepomo berkomentar, hukum ketenagakerjaan merupakan seperangkat peraturan, baik tertulis ataupun tidak tertulis, yang berkaitan dengan kejadian-kejadian dimana seorang bekerja pada orang lain serta menerima upah. Dengan kata lain, hukum ketenagakerjaan merupakan seperangkat peraturan serta norma tertulis ataupun tidak tertulis yang mengendalikan pola ikatan kerja antar pekerja ataupun pekerja.⁶

Landasan hukum ketenagakerjaan merupakan membagikan proteksi kepada pekerja dalam kaitannya dengan ikatan antara pekerja serta pengusaha, pengupahan, tercantum perselisihan dalam ikatan perburuhan. Undang- Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatakan kalau peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan ialah kerangka peraturan yang mencakup seluruh suatu yang berkaitan dengan pekerjaan saat sebelum, sepanjang, serta sehabis masa kerja.⁷

Dalam sesuatu industri wajib terjalin ikatan timbal balik antara karyawan serta pengusaha cocok dengan yang sudah disepakati dalam kontrak kerja.⁸

Perselisihan perburuhan bisa dipengaruhi oleh aspek eksternal serta internal. Aspek eksternal, misalnya keadaan sosial, politik, serta ekonomi, bisa pengaruhi kinerja industri serta memunculkan konflik dalam ikatan pasar tenaga

² Fahrul Rozi, Rahmat, Pengaruh Konsep Darurat Covid- 19 Terhadap Aplikasi Pemerintahan Wilayah(Riset Daerah Limapuluh, Kabupaten Limapuluh),(volume 2, terbitan 1 November 2020), topik. dua

³ Nanda Sagara, Bahmid, Irda Pratiwi(2019). Keuntungan registrasi properti yang sistematis seluruhnya(cari kantor ATR/ BPN di kota Tanjungbalai). 1(1), perihal. 4 4

⁴ Nazifah,& Syarifa Mahila, Hari: Proteksi Hukum Pekerja Terdampak PHK Pada Masa Pandemi Covid- 19,(*Harian Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*), 2021, Volume 21, Edisi 3, Edisi. 1112

⁵ Manahan Meter. P Sitompul, Pertumbuhan Peraturan Perundang- undangan Ketenagakerjaan serta Proteksi Hak Konstitusional Pekerja Pria/ Wanita Indonesia(Depok: Rajawali Pers, 2021), perihal. 1

⁶ Mangaraja Manurung, Pengaturan hukum ikatan kerja antara pengusaha serta pekerja dengan mencermati perjanjian kerja bersama(PKB), *Harian Pelopor* vol. 8 n. 2 Juli 2022, taman. 253

⁷ Mangaraja Manurung, Peraturan Kontrak Kerja Waktu Senantiasa dalam Ikatan Kerja Antara Pekerja/ Pegawai serta Pengusaha, *Harian Pelopor LPPM, Universitas Asahan*, vol. 2 tidak. 3 Juli 2017, taman 2

⁸ Mangaraja Manurung, UU Nomor. Edisi 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja,(Medan: Gemailhami, 2021), perihal. 124

kerja. Tetapi ada aspek internal yang berkaitan dengan karakter tiap- tiap pegawai, misalnya ada kasus keluarga yang bisa pengaruhi kinerja pegawai tersebut.⁹

Perselisihan perburuhan yang mencuat bisa menimpa hak-hak yang sudah ditetapkan ataupun bisa pula menimpa syarat-syarat kerja/keadaan kerja yang tidak diatur dalam kontrak kerja, peraturan perdagangan, perjanjian bersama ataupun undang-undang. Dalam paragraf 1 Paragraf 1 Undang-undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Ikatan Industrial melaporkan kalau IPH merupakan perselisihan yang memunculkan konflik antara pengusaha ataupun gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh ataupun serikat pekerja/serikat buruh buat perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemberhentian serta perselisihan perburuhan/serikat buruh dalam sesuatu industri.¹⁰

Penyelesaian sengketa pada hakekatnya bisa dicoba lewat 2 proses, ialah proses majelis hukum serta proses di luar majelis hukum. Biasanya proses perselisihan hendak memunculkan konflik perjanjian yang tidak bisa silih menguntungkan sebab kepentingannya berlawanan. Hasil dari sesuatu proses penyelesaian peradilan cenderung memunculkan kasus baru, memakan waktu lama, membutuhkan bayaran yang besar, tidak responsif serta memunculkan permusuhan antar pihak yang bersengketa. Lewat proses penyelesaian sengketa di luar majelis hukum hendak tercapai penyelesaian yang menguntungkan, kerahasiaan terjamin, proteksi dari lambatnya proses administrasi, bayaran murah serta ikatan baik senantiasa terbangun untuk para pihak yang bersengketa.¹¹

Penyelesaian sengketa di luar majelis hukum ditatap selaku proses hukum yang lebih kilat serta efektif. Proses penyelesaian sengketa di luar majelis hukum diucap penyelesaian sengketa. Penyelesaian sengketa alternatif tumbuh sebab berkurangnya majelis hukum. Mediasi merupakan pemilihan kasus konflik yang ditatap selaku penyelesaian sengketa dengan tujuan win- win solution. Mediasi merupakan sesuatu prosedur konsiliasi dimana seorang berperan selaku mediator buat mengkomunikasikan para pihak yang bersengketa supaya perbandingan pemikiran mereka menimpa sengketa bisa dimengerti serta bisa dicoba konsiliasi.¹² Secara universal, faktor-faktor yang pengaruhi kegagalan medial merupakan:

1. Terdapatnya itikad kurang baik dari pihak mediator sebab memiliki watak yang berbeda- beda, tidak menutup mungkin terdapat pihak yang merasa harus buat melaksanakan mediasi sebab kewajiban tiap masalah yang masuk ke majelis hukum wajib lewat jalan mediasi. proses mediasi terlebih dulu. Pihak yang merasa terpaksa tidak boleh menampilkan perilaku yang memandang pihak lain selaku musuh, sehingga pihak tersebut tidak menguasai pihak lain.

⁹ Mangaraja Manurung, Kedudukan Deputi Dinas Ketenagakerjaan Asahan dalam Penyelesaian Sengketa Hak Pekerja/ Pegawai, *Living Law Journal* e- ISSN 2550- 1208 Volume 14 No 1, Januari 2022, perihal. 28

¹⁰ Faissal Riza, Rachmad Abdul, Alternatif Penyelesaian Sengketa Lewat Arbitrase dengan Memakai Teknologi Data”, *Harian Ilmu Hukum*, Volume 4 No 1, 2019, perihal. 77

¹¹ Septi Wulan Sari, Mediator dalam Peraturan Mahkamah Agung 1 Tahun 2016, *Harian Ahkam*, Volume 5 No 1, 2016, perihal. 5

¹² Mangaraja Manurung, Penyelesaian Perselisihan Ikatan Industrial Lewat Negosiasi Bilateral, *Harian Pionir* Vol 2 Nomor. 4 Januari- Juni 2018, perihal. 5

2. Ketidakhadiran pihak lain Kedatangan para pihak dalam proses sangatlah berarti, kerap kali para pihak tidak muncul pada dikala konsiliasi, sementara itu sudah dipanggil secara pas serta terus menerus.
3. Menyerah merupakan perihal yang memalukan. Perihal ini menyulitkan mediator buat mendamaikan para pihak¹³

Kedudukan pemerintah dalam menolong penyelesaian perselisihan ikatan kerap diucap dengan negosiasi tripartit serta umumnya dituntaskan lewat mediasi. Mediasi merupakan upaya damai antara pekerja serta pengusaha yang dibantu oleh mediator selaku pihak ketiga yang netral.¹⁴

Mediator cuma berfungsi menolong para pihak yang bersengketa buat menggapai konvensi yang cuma bisa diputuskan oleh pihak- pihak yang bersengketa. Mediator tidak memiliki kekuasaan buat memforsir, mediator cuma butuh mempertemukan pihak- pihak yang bersengketa, serta mediator butuh menghasilkan keadaan yang menguntungkan buat menjamin terbentuknya kompromi antara pihak- pihak yang bersengketa supaya diperoleh hasil yang menguntungkan seluruh pihak. Bisa dikatakan kalau penyelesaian sengketa lewat mediasi berarti tidak terdapatnya paksaan antar para pihak kala menuntaskan sesuatu sengketa. Karena mediasi ialah upaya penyelesaian sengketa yang mengutamakan musyawarah serta mufakat.¹⁵

Kabupaten Batubara banyak sekali usaha yang beroperasi, mulai dari zona budidaya kelapa sawit, perkebunan karet, industri pengolahan kelapa sawit, industri pengolahan alumunium, industri ekspor impor di pelabuhan Kuala Tanjung, industri pengolahan ikan, industri rumah tangga serta lain sebagainya. Jelas dalam perihal ini pemerintah Kabupaten Batubara bertanggung jawab terhadap kesejahteraan tenaga kerja di Kabupaten Batubara, dengan menetapkan upah minimum cocok dengan kebutuhan warga serta keahlian industri. Penetapan upah minimum di sesuatu provinsi pastinya wajib berpedoman pada peraturan perundang- undangan ketenagakerjaan.¹⁶

Bersumber pada latar balik yang sudah dipaparkan, hingga penulis tertarik buat melaksanakan riset lebih lanjut berbentuk skripsi yang bertajuk **Kewenangan Mediator Dalam Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batu Bara.**

METHODS

Riset ini memakai tipe riset hukum empiris yang dicoba dengan metode mengkaji data primer lewat wawancara serta pendekatan ini digunakan buat

¹³ M. Thaib, Roman Nofrial, *Penyelesaian Perselisihan Ikatan Industrial*, (Yogyakarta: Budi Utama, 2019), perihal. 78

¹⁴ Sophar Maru Hutagalung, *Praktek Peradilan Perdata serta Alternatif Penyelesaian Sengketa*, (Jakarta: Cahaya Grafika, 2014), perihal. 322

¹⁵ Kemudian Husni, *Penyelesaian Perselisihan Ikatan Perburuhan Lewat Majelis hukum serta Majelis hukum Luar Negara*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009), perihal. 61

¹⁶ Suhairi, Bahmid, Mangaraja Manurung, *Aspek Hukum Penetapan Upah Minimum Di Kabupaten Batubara*, Jilid 21 Nomor. 2 Agustus 2020, perihal. 3

membagikan informasi yang akurat dalam riset hukum ini.¹⁷ Lokasi Penelitian di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batu Bara.

Sumber bahan hukum yang diperoleh ialah sumber bahan hukum primer, sumber bahan hukum sekunder, serta sumber bahan hukum tersier. Informasi utama berasal dari UU No 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Sumber bahan hukum sekunder berasal dari tesis yang muat pokok-pokok hukum (hukum), doktrin, hasil riset hukum, dan bahan hukum sekunder yang lain baik berbentuk bahan hukum, media cetak ataupun elektronik. Sumber bahan hukum tersier merupakan sumber dari mana bahan hukum pendukung berasal, bahan hukum primer serta sekunder.¹⁸

RESULTS & DISCUSSION

Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Oleh Mediator Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batu Bara

Kabupaten Batu Bara Dinas Ketenagakerjaan yang berlokasi di Jalur Turi No 2 Desa Labuhan Ruku Kecamatan Talawi Kabupaten Batu Bara memiliki visi, misi serta penerapan usaha ialah.

“Visi buat menghasilkan tenaga kerja yang produktif, kompetitif, serta berkecukupan”. Tujuan adalah tingkatkan kualitas serta produktivitas tenaga kerja, mewujudkan ikatan ketenagakerjaan yang berkesinambungan, dinamis, adil serta bermartabat, mewujudkan kepastian hukum di dunia usaha, jadi organisasi pangkal rumput serta menghasilkan area kerja yang aman serta nyaman.

Tanggung jawab pokok Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batu Bara merupakan selaku berikut:

a. Tugas Kepala Departemen

Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batu Bara memiliki peranan utama menolong Gubernur Kecamatan lewat Sekretaris Wilayah dalam penerapan urusan pemerintahan yang jadi kewenangan wilayah serta dalam tugas dorongan yang diberikan kepada wilayah di bidang ketenagakerjaan. serta pekerjaan. sesuatu industri yang meliputi perencanaan, formulasi, penerapan serta pemantauan kebijakan, pelayanan di bidang pengembangan personel serta ikatan kerja.

b. Tugas Sekretaris

Sekretaris berfungsi selaku faktor pendukung dalam melakukan tugas serta guna Kepala Staf Pelayanan dalam mengkoordinasikan penerapan arahan administratif yang meliputi arahan administrasi, kepengurusan, serta arahan hukum. Sekretaris pula memiliki peranan mengkoordinasikan penerapan proyek- proyek universal yang meliputi pembinaan, kepengurusan, organisasi serta manajemen, hukum, kebersihan, ikatan warga, peralatan serta personalia Pegawai Negara Sipil.

c. Tugas kepala kementerian utama

¹⁷ Emiel Salim Siregar, *Gazzetta dello Stato*: peran pemerintahan bupati. Karbon dalam Pengelolaan serta Pemanfaatan Sumber Tenaga Hutan Mangrove(Studi Dinas Habitat Kabupaten Batubara,(vol. 2, edisi 1 tahun 2020), perihal. 14

¹⁸ Muhammad Suwandy, Ismail, Irda Pratiwi, Analisis hukum terhadap proteksi hukum terhadap anak di dasar usia dari melaksanakan tindak pidana diatur dalam Undang- Undang Proteksi Anak Nomor. 550. 35, 2014,(Pesan berita setiap hari Retto, volume I, edisi 1 Januari 2020: 26- 32), perihal. 63

Kepala bagian utama memiliki peranan melakukan sebagian tugas sekretaris yang berkaitan dengan urusan kepegawaian, keuangan, administrasi, urusan rumah tangga serta peralatan, kerjasama, ikatan warga serta urusan pemesanan serta pengelolaan. Tanggung jawab kepala subbagian perencanaan, penilaian serta pelaporan. Bagian perencanaan serta pelaporan memiliki tugas melaksanakan penyiapan bahan penataan rencana, rencana aksi, serta anggaran, dan pemantauan, penilaian, serta pelaporan penerapan aktivitas di area kepegawaian.

d. Tanggung jawab di bidang lokalisasi serta ekspansi profesional

1. Manajer lapangan

Kepala Bidang Pengembangan serta Penempatan Tenaga Kerja bertugas menolong Kepala Dinas dalam menanggulangi urusan pemerintahan di bidang pembangunan, kenaikan peluang kerja, penempatan tenaga kerja serta terstandarnya pelatihan, keahlian serta produktivitas riset kerja.

2. Presentasi pekerjaan Kelompok posisi praktis

Proteksi merupakan sesuatu objek ataupun aksi yang melindungi. Bagi R. Soerosono SH, hukum merupakan seperangkat peraturan yang diresmikan oleh penguasa dengan tujuan mengendalikan kehidupan warga yang bertabiat mengumumkan serta melarang, dan memiliki watak pemaksaan serta sanksi pidana terhadap siapa yang melanggarnya.¹⁹ Proteksi hukum sendiri ialah upaya proteksi yang diberikan kepada tubuh hukum, sehubungan dengan apa yang bisa dikerjakannya buat membela ataupun melindungi kepentingan serta hak tubuh hukum tersebut.²⁰

Lebih lanjut, pemerintah berkewajiban membagikan proteksi kepada segala masyarakat negaranya buat memperoleh pekerjaan serta penghidupan yang layak untuk kemanusiaan. Dalam Kovenan Internasional Hak Ekonomi, Sosial serta Budaya (ICESCR), ada 8 hak bawah yang diperoleh pekerja, ialah. hak atas pekerjaan, hak atas upah yang adil, hak berserikat serta berkumpul, proteksi keselamatan serta kesehatan, hak atas peradilan yang adil, hak atas kesetaraan serta hak atas pribadi, dan hak atas kebebasan berekspresi. hati nurani.²¹

Bagi Sendjun Manulang, pegawai memiliki peranan berarti dalam pembangunan, oleh sebab itu telah sewajarnya bila proteksi hukum diberikan kepada pegawai lewat proteksi, pemeliharaan serta pengembangan kesejahteraannya.²² Tetapi bagi Imam Soepomo, proteksi terhadap pekerja dalam makna kecil ialah kepedulian yang pantas terhadap kemanusiaan yang tidak cuma diperuntukkan untuk pengusaha-pengusaha namun pula untuk pekerja itu sendiri.²³ Menghormati hak-hak pekerja berakibat pada kesehatan serta keselamatan kerja. Bagi Soepomo, kesehatan serta keselamatan kerja dipecah jadi 3 tata cara, ialah sebagai berikut :²⁴

¹⁹ Ahmad Kamil serta H. Meter Fauzan, *Hukum Proteksi serta Penaikan Anak di Indonesia*,(Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), perihal. 11

²⁰ Wirjono Prodjodikoro, *Hukum Kontrak Kerja*,(Jakarta: Bina Aksara Editore, 2017), perihal. 9

²¹ Anita R Kusumaningrum, *Hak- Hak Pekerja*, [https:// www. slideshare. net/mobile/ explore](https://www.slideshare.net/mobile/explore), diakses 23 Agustus 2021 jam 09: 47 WIB

²² Shinta Kumala Sari, *Skripsi: Proteksi hukum terhadap pekerja dengan kontrak waktu kerja tertentu(PKWT) di CV. Shofa Marwah*,(Surakarta: Universitas Sebelas Maret, 2011), perihal. 13

²³ *Ibid*

²⁴ Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*,(Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003), perihal. 61

- a. Perlindungan ekonomi.
- b. Perlindungan sosial.
- c. Perlindungan teknis.

Hambatan Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batu Bara

Hambatan merupakan suatu yang bisa membatasi kemajuan ataupun keberhasilan sesuatu perihal. Dalam perihal penyelesaian perselisihan ikatan industrial lewat mediasi di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batu Bara ada sebagian hambatan yang dialami oleh mediator. Terdapat sebagian aspek yang bisa membatasi proses mediasi, ialah.

1. Mediator kurang terlatih sehingga susah mengelola komunikasi serta perundingan antara pihak- pihak yang bersengketa.
2. Salah satu ataupun kedua belah pihak tidak ingin berkompromi ataupun berlagak defensif, hingga proses mediasi dapat terhambat.
3. Salah satu pihak berkomentar kalau mediator tidak netral ataupun bias serta bisa jadi tidak terbuka sepanjang proses mediasi.

Oleh sebab itu, buat menanggulangi hambatan penyelesaian perselisihan perburuhan lewat mediasi di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batu Bara dibutuhkan pendekatan strategis semacam tingkatkan pelatihan mediator, menekankan komunikasi yang efisien serta menghasilkan area yang menunjang proses mediasi.

Upaya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batu Bara dalam membagikan perlindungan hukum kepada pekerja/buruh bebas dari perselisihan ikatan kerja antara lain dengan melaksanakan penyuluhan, mediasi serta pengawasan terhadap penerapan hak-hak pekerja cocok peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berikutnya, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batu Bara memfasilitasi penyelesaian perselisihan ikatan industrial secara kilat serta efektif sehingga kurangi kemampuan konflik antara pekerja serta pengusaha dengan melaksanakan program sosialisasi menimpa hak serta tanggung jawab pekerja serta pengusaha. Perihal ini bertujuan buat tingkatkan uraian kedua belah pihak menimpa upah minimum, jaminan sosial serta proteksi keadaan kerja yang layak cocok dengan syarat yang berlaku.

Dalam penyelesaian perselisihan ikatan industrial lewat mediasi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batu Bara ada sebagian hambatan yang kerap timbul. Berikut sebagian hambatan mediator yang bisa pengaruhi proses mediasi :

1. Minimnya kompetensi mediator serta tidak mempunyai keahlian komunikasi serta perundingan yang baik bisa membatasi upaya rekonsiliasi serta menyulitkan tercapainya konvensi.
2. Minimnya rasa yakin antar para pihak, seolah- olah kedua belah pihak (pengusaha serta pekerja) tidak yakin satu sama lain ataupun kepada mediator, perihal ini bisa mempersulit proses mediasi.
3. Penyajian data yang tidak jelas sehingga memunculkan ketidakjelasan data dari kedua belah pihak menimpa kasus yang disengketakan bisa membatasi uraian serta proses penyelesaian mediator.

Menanggulangi hambatan tersebut membutuhkan pelatihan serta kenaikan kapasitas mediator, dan upaya menghasilkan atmosfer silih yakin serta komunikasi terbuka antar pihak yang ikut serta, tetapi pula membatasi penerapan

mediasi dalam penyelesaian perselisihan ikatan kerja di bidang batubara. Dinas Ketenagakerjaan Batu Bara dapat saja tidak lumayan ataupun apalagi tidak terdapat pihak yang bermasalah buat mendatangi mediasi di Balai Pekerjaan Batubara serta dapat jadi tidak cocok dengan harapan para pihak menimpa hasil mediasi yang dicoba oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batu Bara.

Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batu Bara pula menghasilkan keputusan yang menghimbau kepada industri supaya apabila mengalami kesusahan yang bisa pengaruhi ketenagakerjaan, hingga pemutusan kontrak kerja wajib jadi opsi terakhir, sehabis sebagian perihal dicoba, ialah. pengurangan upah serta sarana untuk pegawai berpendidikan universitas, pengurangan shift, pengurangan jam kerja, pengurangan jam kerja, pemberhentian ataupun pemberhentian sedangkan pegawai/ pekerja.

CONCLUSION

1. Implementasi mediator Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batu Bara dalam penyelesaian perselisihan ikatan industrial menampilkan kalau mediasi ialah metode yang efisien buat menggapai konvensi. Tetapi, hambatan semacam minimnya uraian, terbatasnya sumber energi serta proteksi dari pemangku kepentingan masih jadi tantangan. Sokongan seluruh pihak serta pemahaman hendak khasiat mediasi sangat berarti buat tingkatkan daya guna proses ini..
2. Hambatan untuk mediator buat menuntaskan perselisihan perburuhan lewat mediasi di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batu Bara merupakan minimnya uraian terhadap proses mediasi, keterbatasan sumber energi serta perilaku defensif pihak- pihak yang berselisih. Tidak hanya itu, campur tangan eksternal serta kasus lingkungan pula memunculkan tantangan. Buat tingkatkan daya guna mediasi, dibutuhkan pelatihan untuk para mediator, sokongan seluruh pihak serta pemahaman yang lebih besar hendak berartinya mediasi selaku pemecahan.

REFERENCES

1. Buku

- Manahan Meter. P Sitompul, Pertumbuhan Peraturan Perundang- undangan Ketenagakerjaan serta Proteksi Hak Konstitusional Pekerja Indonesia(Depok: Rajawali Pers, 2021)
- Mangaraja Manurung, UU Nomor. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja,(Medan: Gema Ilhami, 2021)
- M. Thaib, Roman Nofrial, Penyelesaian Perselisihan Ikatan Industrial,(Yogyakarta: Budi Utama, 2019)
- Sopnar Maru Hutagalung, Aplikasi Peradilan Perdata serta Alternatif Penyelesaian Sengketa,(Jakarta: Cahaya Graphics, 2014)
- Kemudian Husni, Penyelesaian Perselisihan Ikatan Industrial di Majelis hukum serta Di Luar Majelis hukum,(Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009)
- Ahmad Kamil serta Hektometer Fauzan, Hukum Proteksi serta Adopsi Anak di Indonesia,(Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008)
- Wirjono Prodjodikoro, Hukum Kontrak Kerja,(Jakarta: Bina Aksara Editore, 2017)

Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003)

2. Jurnal

Ridwan Saragih, Rahmat., Penerapan Tugas Satpol PP di Kota Tanjungbalai Sehubungan dengan Akibat Covid- 19,(Volume 2, Edisi 1 November 2020)

Fahrul Rozi, Rahmat, Pengaruh Atmosfer Darurat Covid- 19 Terhadap Aplikasi Pemerintahan Kabupaten(Riset Daerah Limapuluh, Kabupaten Limapuluh),(Volume 2, Edisi 1 November 2020)

Nanda Sagara, Bahmid, Irda Pratiwi(2019). Daya guna registrasi tanah yang sistematis(riset di kantor ATR/ BPN di kota Tanjungbalai). 1(1)

Nazifah,& Syarifah Mahila, Novel Setiap hari: Proteksi Hukum Terhadap Pekerja Terserang PHK di Masa Pandemi Covid- 19,(*Diary Ilmiah Universitas Batanghari, Jambi*), 2021, Volume 21, Edisi 3

Mangaraja Manurung, Peraturan Hukum Ikatan Kerja Antara Pengusaha serta Pekerja Menimpa Perjanjian Kerja Bersama(PKB), *Harian Pionir* Volume 8 Nomor. 2 Juli 2022

Mangaraja Manurung, Peraturan Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Ikatan Kerja Antara Pekerja/ Pegawai dengan Pengusaha, *Harian Pionir LPPM Universitas Asahan*, Edisi 2 Edisi. 3 Juli 2017

Mangaraja Manurung, Kedudukan Disnaker Kabupaten Asahan dalam Penyelesaian Sengketa Hak Buruh, *Living Law Journal e- ISSN 2550- 1208* Volume 14 Edisi 1, Januari 2022

Faisal Riza, Rachmad Abduh, Alternatif Penyelesaian Sengketa Lewat Arbitrase Lewat Pemanfaatan Teknologi Data”, *Harian Ilmu Hukum*, Volume 4 Edisi 1, 2019

Septi Wulan Sari, Mediator dalam Peraturan Mahkamah Agung No 1 Tahun 2016, *Harian Ahkam*, Volume 5 Edisi 1, 2016

Mangaraja Manurung, Penyelesaian Perselisihan Ikatan Industrial Lewat Negosiasi Bilateral, *Harian Pionir* Volume 2 N0. 4 Januari- Juni 2018

Suhairi, Bahmid, Mangaraja Manurung, Aspek Hukum Penetapan Upah Minimum di Kabupaten Batubara, Volume 21 Edisi 2, Agustus 2020

Emiel Salim Siregar, *Gazzetta dello Stato*: peran pemerintahan bupati. Arang dalam Pengelolaan serta Pemanfaatan Sumber Tenaga Hutan Mangrove(Riset Dinas Habitat Kabupaten Batubara,(vol. 2, edisi 2020 1)

Muhammad Suwandy, Ismail, Irda Pratiwi, Analisa hukum proteksi hukum terhadap anak di dasar usia, sesuatu tindak pidana diatur dalam UU Proteksi Anak Nomor. 35 Tahun 2014,(*Rectum Everyday*, Volume I, Edisi 1 Januari 2020: 26- 32)

3. Skripsi

Shinta Kumala Sari, Tesis: Proteksi Hukum Terhadap Pekerja Kontrak Kerja Waktu Senantiasa(PKWT) di CV. Shofa Marwah,(Surakarta: Universitas Sebelas Maret, 2011)

4. Internet

[https:// www. slideshare. net/ mobile/ explore](https://www.slideshare.net/mobile/explore), diakses 23 Agustus 2024 09: 47 WIB