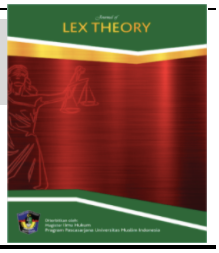
Journal of Lex Theory (JLT)
Volume 2, Nomor 2, Desember 2021
P-ISSN: 2722-1229, E-ISSN: 2722-1288
Website: http: pasca-umi.ac.id/indez.php/theory
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License..



Evektivitas Pelaksaanaan Keputusan Tripartit Dalam Penyelesaian Sengketa Ketenagkerjaan

Taufiq Amini [1,2]

[1]*Perhimpunan Advokat Indonesia (PERADI), Sulawesi Selatan*
[2]*Koresponden Penulis, E-mail*: *taufiq.amini@gmail.com*

ABSTRAK
Tujuan penelitian menganalisis efektivitas pelaksanaan keputusan tripartit dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan dan faktor-faktor apa yang mempengaruhi. Penelitian ini menggunakan penelitian normatif dan empiris. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan keputusan tripartit dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan di Dinas Ketenagakerjaan kota Makassar berjalan kurang efektif, disebabkan walaupun telah disepakati oleh kedua belah pihak mengenai pemenuhan kewajiban dilakukan sebelum atau sesudah penandatanganan keputusan tripartit, akan tetapi dalam pelaksanaannnya masih ada pihak meminta penundaan waktu, dan tetap juga melebihi batas waktu yang telah disepakati kedua belah pihak dan batas waktu yang ditentukan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Kurang efektifnya pelaksanaan keputusan tripartit dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan disebabkan oleh beberapa faktor yaitu: (1) Faktor Hukum, (2) Faktor Penegak Hukum (Medistor), (3) Faktor Sarana dan Fasilitas (Transportasi), (4) Faktor Kesadaran dan Kepatuhan Hukum Masyarakat, dan (5) Faktor Budaya Hukum Masyarakat.

Kata Kunci: *Tripatrit; Sengketa; Ketenagakerjaan*

ABSTRACT
The research objective to analyze the effective the implementation of tripartite decisions in the settlement of labor disputes is and what factors influence it. This research uses normative and empirical research. The results of this study indicate that the implementation of tripartite decisions in resolving labor disputes at the Makassar City Manpower Office is less effective, because even though it has been agreed by both parties regarding the fulfillment of obligations carried out before or after the signing of the tripartite decision, in its implementation there are still parties asking for a time delay. , and still exceeds the time limit that has been agreed upon by both parties and the time limit determined by Law Number 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes. The ineffective implementation of tripartite decisions in resolving labor disputes is caused by several factors, namely: (1) Legal Factors, (2) Law Enforcement Factors (Medistor), (3) Facilities and Facilities (Transportation), (4) Legal Awareness and Compliance Factors Society, and (5) Community Legal Cultural Factors.

Keywords*: Tripatrite; Dispute; Employment*

PENDAHULUAN

Berdasarkan pasal 1 angka 13 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial atau PPHI bahwa perundingan tripartit melalui mediasi terlaksana adanya keterlibatan pihak ketiga yang netral, disebut mediator yang bertugas menengahi pengusaha dan pekerja/buruh dalam bermusyawarah (Mantili, 2021). Mediator adalah seorang pegawai pemerintah yang ditunjuk dan bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditentukan oleh undang-undang untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis dan membuat keputusan tripartite (Yetniwati, Hartati & Meriyani, 2014).

Undang-undang Nomor 2 Tahun tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial atau PPHI, pasal 13 ayat (1) dan ayat (2) huruf e menjelaskan dalam hal terjadi kesepakatan oleh para pihak melalui mediasi diperundingan tripartit maka oleh mediator dibuatkan keputusan tripartit, kemudian dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis (huruf a) maka mediator membantu membuatkan keputusan tripartit (Santoso, 2017). Keputusan tripatit yang telah dibuat kemudian ditandatangani kedua belah pihak yang disaksikan oleh mediator, selanjutnya didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial atau PHI pada Pengadilan Negeri diwilayah hukum para pihak untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran (Kusmayanti, Karsona & Fakhriah, 2020).

Keputusan tripartit dalam bidang ketenagakerjaan terbentuk berdasarkan adanya kesepakatan pengusaha dan pekerja/buruh, dimana sebelumnya didahului timbulnya sengketa ketenagakerjaan kemudian mediator berperan membantu pengusaha dan pekerja/buruh guna mengakhiri perselisihan yang meraka hadapi pada sidang mediasi pertama atau berdasarkan adanya persetujuan terhadap anjuran tertulis yang dibuat mediator untuk kemudian perjanjian bersama tersebut ditandatangani oleh pengusaha dan pekerja/buruh dan disaksikan oleh mediator selanjutnya didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri wilayah hukum pihak-pihak yang berselisih untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran, hal tersebut dapat menjadi alat bukti bagi pihak yang menderita kerugian bermohon mengajukan penetapan eksekusi (Muslikah, 2020).

Dalam pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerd) dijelaskan bahwa kesepakatan merupakan salah satu syarat sahnya suatu perjanjian, lebih lanjut dapat dilihat pada pasal 52 ayat (1) huruf (a) Undang-undang Nompr 13 Tahun 2003 bahwa perjanjian dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak. Olehnya itu penyelesaian sengketa ketenagakerjaan dapat dikatakan telah berakhir apabila keputusan tripartit yang dibuat meditor didasarkan atas tercapainya kesepakatan atau adanya kesesuaian (consensualism) kehendak pengusaha dan pekerja/buruh untuk mengakhiri sengketa ketenagakerjaan yang dihadapi (Karsona, *et.al*, 2020).

Demikian pula dalam Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerd) dijelaskan bahwa semua kontrak (perjanjian) yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya, hal ini memberi pengertian bahwa kendati keputusan tripartit berdasarkan asas kebebasan berkontrak, akan tetapi kebebasan berkontrak ini dibatasi oleh hukum yang bersifat memaksa untuk dipatuhi. Meskipun diberikan kebebasan bagi pengusaha dan pekerja/buruh

membuat keputusan tripartit yang berisi apapun sepanjang tidak bertentangan undang-undang, tujuan dari penyelesaian sengketa ketenagakerjaan yang dihadapi, kesusilaan dan ketertiban umum.

Keputusan tripartit mempunyai kekuatan mengikat karena dibuat berdasar atas kesepakatan para pihak untuk saling berjanji untuk melaksanakan sesutau hal, yang mengakibatkan keputusan tripartit tersebut tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak atau karena alasan-alasan undang-undang memperolehkan untuk itu (Gambirowati, 2018). Keputusan tripartit yang dibuat tidak saja mengikat kedua belah pihak secara timbal balik mentaati kesepakatan apa yg dinyatakan didalamnya, tetapi juga menurut sifat dari dibuatnya keputusan tripartit tersebut, dimana diharuskan keputusan tripartit tersebut memberi kepastian hukum (Sonhaji, 2019).

Terbentuknya keputusan tripartit bersama dalam praktek ternyata memberikan peningkatan yang signifikan, karena data yang diperoleh di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar diketahui setiap pihak yang berperkara berhasil diselesaikan melalui mediasi di perundingan tripartit maupun melalui kesepakatan menyetujui anjuran tertulis. Hal ini didasarkan karena penegakan hukumnya terletak pada para pihak itu sendiri atas kesadaran dan kepatuhan hukum menepati janji yang dibuat sehingga keputusan tripartit tersebut dapat dilaksanakan.

Sebagai implementasi keputusan tripartit yang dibuat melalui mediasi di perundingan tripartit, dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dijelaskan dalam pasal 7 ayat 2 bahwa keputusan tripartit wajib dilaksanakan oleh para pihak (Fuqoha, 2020). Dengan adanya pengaturan tentang keharusan keputusan tripartit dilaksanakan, maka dapat diartikan bahwa keputusan tripartit telah menjadi instrument hukum dibidang ketenagakerjaan dalam penyelesaian sengekta ketenagakerjaan, dan diharapkan dapat berjalan efektif digunakan pengusaha dan pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh apabila terjadi sengketa ketenagakerjaan, sehingga setiap terjadi sengketa ketenagakerjaan terselesaikan dengan prinsip asas cepat, sederhana dan biaya lebih murah tidak sampai di Pengadilan Hubungan Indsutrial (Yowana, 2020).

Keputusan tripartit dibentuk melalui perundingan tripartit menjadi suatu keharusan diterapkan oleh pemerintah melalui mediator bahwa setiap sengketa ketenagakerjaan diajukan berakhir di penyelesaian triaprtit. Keputusan tripartit seyogyanya menjadi pintu terakhir atau menjadi tujuan terakhir bagi pihak berselisih untuk menyelesaikan sengketa mereka. Ketika mediator berhasil menyatukan kehendak para pihak dengan bersepakat diatas kertas keputusan tripartit untuk selanjutnya ditandatangani, maka kesepakatan yang menjadi esensi keputusan tripartit tersebut telah mempunyai kekuatan hukum untuk dilaksanakan (Puryanto, Budiartha & Ujianti, 2021).

Adanya penandatangan dalam keputusan tripartit oleh para pihak yang bersengketa dan disaksikan oleh pihak mediator yang netral, kemudian didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial sebagai hak bagi pihak yang dirugikan untuk memintakan eksekusi jika pihak lainnya tidak menjalankan isi keputusan tripartit menjadikan keputusan tripartit tersebut telah memiliki kekuatan hukum untuk melakukan pengajuan eksekusi pada Penghadilan Hubungan Industrial. Dalam prakteknya pula tidak dapat dipungkiri ternyata keputusan tripartit dalam

pelaksanaannya belum efektif dijalankan para pihak yang bersengketa. Secara teroritis keputusan tripartit yang dibentuk melalui perundingan triparti seharusnya dijalankan untuk memberikan solusi penyelesaian sengketa ketenagakerjaan, tetapi kenyataannya belum tercipta penyelesaian sengketa ketenagakerjaan sesuai yang diharapkan.

Berdasarkan fakta dilapangan diperoleh data, dari perkara sengketa ketenagakerjaan yang terjadi penyelesaiannya dilakukan melalui mediasi diperundingan tercapai kesepakatan, maka dibuatkan keputusan tripartite dan para pihak menyetujui anjuran tertulis kemudian dibuatkan keputusan tripartit, ternyata tertidak semuanya terealisasi sebagaimana mestinya, masih terdapat keputusan tripartit tidak dijalankan para pihak, disebabkan pihak-pihak dalam keputusan tripartit tidak menjalankan klausul perjanjian yang telah disepakati sehingga membuat pihak lainnya menderita kerugian.

Pelaksanaan keputusan tripartit walaupun telah dibuat/disepakati oleh kedua belah pihak pemenuhan kewajiban dilakukan sebelum atau sesudah penandatanganan keputusan tripartit, akan tetapi dalam pelaksanaannya masih ada pihak meminta penundaan waktu, tetap juga melebihi batas waktu yang disepakati kedua belah pihak dan batas waktu ketentuan undang-undang, maka pelaksanaan keputusan tripartit dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan kurang efektif.

Dari jumlah keputusan tripartit yang dibuat dilapangan senantiasa pelaksanaannya berbeda-beda cara ditempuh oleh pengusaha dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan. Misalnya dalam sengketa ketenagakerjaan mengenai pemutusan hubungan kerja, seharusnya pembayaran kompensasi dalam keputusan tripartit secara langsung dibayarkan oleh pengusaha pada saat selesai penandatangan keputusan tripartit, tetapi oleh karena permintaan perusahaan/pengusaha agar diberikan penundaan waktu pemenuhan pembayaran terkait proses internal adminstrasi perusahaan dan disetujui pihak pekerja/serikat pekerja, maka mediator memberikan 1 minggu sehingga melewati batas waktu 30 hari, dan inipun juga kadang belum terbayarkan setelah 1 minggu waktu diberikan, bahkan ada pula keputusan tripartit dilaksanakan setelah pihak pekerja kembali melakukan demonstrasi atau mediator mengeluarkan anjuran.

Berangkat dari kenyataan tersebut menjadi perhatian penulis untuk mencari apa penyebab keputusan tripartit yang telah mempunyai kekuatan hukum untuk dilaksanakan ternyata efektifitas pelaksanaan keputusan tripartite dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan belum optimal dijalankan. Apakah diakibatkan diantaranya faktor substansi hukum baik dari aturan hukumnya bersifat normatif atau isi kesepakatan dalam kepuutsan tripartit seharusnya dijalankan tetapi tidak dijalankan karena pemuatan point kesepakatan dalam keputusan tripartit tidak terdapat adanya pemaksaan untuk dijalankan dan tidak disertai pengenaan sanksi apabila pihak pengusaha atau pekerja/buruh tidak menjalankan keputusan tripartit, sehingga para pihak terkesan semaunya-maunya menjalankan keputusan tripartit tersebut.

Kemudian apakah keputusan tripartit tidak berjalan sesuai yang diharapkan karena ternyata isi keputusan tripartit tidak sesuai kehendak pihak pengusaha atau pekerja/buruh yang dibuat oleh mediator atau isi keputusan tripartit kendati telah disepakati tetapi tidak dijalankan karena faktor keuangan dan birokrasi perusahaan/pengusaha memakan waktu sehingga pengurusannya berbelit-belit. Selanjutnya apakah keputusan tripartit tidak efektif berjalan juga di pengaruhi oleh

faktor penegak hukum dalam arti peran mediator tidak memberikan perhatian setelah memberikan penundaan waktu pemenuhan kewajiban karena keterbatasan jumlah mediator dalam melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan keputusan tripartit, atau dipengaruhi faktor budaya oleh tingkat pendidikan, kebiasaan-kebiasan dan cara berpikir, cara bertindak pihak-pihak dalam mematuhi dan mentaati aturan keputusan tripartit yang telah dibuat

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian hukum normatif (yuridisnormatif) dan penelitian hukum empiris (yuridis sosiologis). Penelitian hukum normative atau penelitian yuridis normative atau penelitian kepustakaan adalah penelitian dengan menempatkan hukum sumber kajian studi dokumen berupa penelusuran berbagai data sekunder, seperti peraturan perundang-undangan, asas-asas hukum, sistimatika hukum, teori hukum, perbandingan hukum dan juga pendapat para sarjana hukum. Sedangkan penelitian hukum empiris (yuridis sosiologis) adalah penelitian yang objek kajiannya adalah fakta-fakta yang diambil dari perilaku manusia, yaitu meneliti data-data primer yang didapat dari wawancara dan pengamatan langsung. Penelitian akan dilaksanakan adalah di dalam wilayah kota makassar, yaitu di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. Adapun yang menjadi dasar pertimbangan memilih lokasi penelitian, yaitu karena banyaknya kasus-kasus yang terjadi terkait perselisihan ketenagakerjaan oleh pengusaha-pengusaha yang ada di Kota Makassar.

PEMBAHASAN

A Efektivitas Pelaksanaan Keputusan Tripartit Dalam Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan

Dalam pembahasan penelitian ini langkah yang akan penulis lakukan adalah dengan melakukan pengumpulan data jumlah keputusan tripartit yang dibuat oleh mediator melalui mediasi di perundingan tripartit di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, dengan melakukan wawancara secara mendalam dengan informan, dan mengedarkan kuesioner atau angket terhadap responden untuk mengetahui bagaimana efektivitas pelaksanaan keputusan tripartit yang dibuat mediator setelah ditandatangani oleh para pihak dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan.

Dalam proses penyelesaian tripartit di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar wajib diselesaikan, sehingga dalam mediasi diperundingan tripartit mediator berupaya membantu para pihak mengakhiri sengketa ketenagakerjaan yang dihadapi harus berakhir dibuatnya keputusan tripartit. Menurut Bapak Andi Sunrah Djaya, S. Sos mengemukakan bahwa pelaksanaan keputusan tripartit yang dihasilkan melalui penyelesaian tripartit di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, mediator ketenagakerjaan Kota Makassar berpedoman pada mekanisme penyelesaian sengketa ketenagakerjaan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada pasal 13 sampai dengan pasal 16. Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian sengketa ketenagakerjaan melalui mediasi, maka dibuat keputusan tripartit, dan apabila tidak tercapai kesepakatan penyelesaian sengketa ketenagakerjaan melalui mediasi, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis. Dan dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis, maka mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat keputusan tripartit. Keputusan tripartit

tersebut baik sebelum keluarnya anjuran tertulis maupun setelah menyetujui anjuran tertulis ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Berkaitan keputusan tripartit yang telah dibuat mediator di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan, penulis mendapatkan data tentang jumlah keputusan tripartit dalam kurun waktu 3 tahun terakhir (2019-2021) dapat dilihat pada tabel dibawah ini, yaitu :

Tabel 1. Persentase Keputusan Tripartit

No.	Tahun	Jumlah keluarnya Anjuran	Jumlah Keputusan Tipartit	Persentase (%)
1.	2019	178	82	46
2.	2020	326	166	50
3.	2021	212	82	38
			Nilai Rata-Rata	45

Sumber Data : Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar tahun 2019-2021

Berdasarkan jumlah dibuat Keputusan Tripartit pada tabel 1 diatas menunjukkan bahwa di tahun 2019, bahwa mediator mengeluarkan sejumlah 178 anjuran tertulis dan telah tercapai kesepakatan para pihak dengan dibuatkan keputusan tripartit berjumlah 82 keputusan tripartit dengan persentase 46 %. Selanjutnya pada tahun 2020 bahwa mediator mengeluarkan sejumlah 326 anjuran tertulis dan telah tercapai kesepakatan para pihak dengan dibuatkan keputusan tripartit berjumlah 166 keputusan tripartit dengan persentase 50 %. Kemudian pada tahun 2021 bahwa mediator mengeluarkan sejumlah 212 anjuran tertulis dan telah tercapai kesepakatan para pihak dengan dibuatkan keputusan tripartit berjumlah 82 keputusan tripartit dengan persentase 38 %. Dari data pada tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa dari sekian jumlah anjuran tertulis yang dikeluarkan mediator setiap tahun di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar berhasil dibuat keputusan tripartit dalam penyelesaian sengketa ketenagkerjaatripartit terjadi rata-rata 45 % setiap tahunnya.

Keputusan tripartit dibuat mediator baik sebelum dikeluarkan anjuran tertulis maupun setelah para pihaj menyetujui anjuran merupakan harapan bagi para pihak yang bersengketa, selain mengembalikan hubungan industrial kembali baik juga memberi kepastian hukum. Adapun sengketa ketenagkerjaan yang menjadi permasalahan para pihak dan selesai dengan dibuatkan keputusan tripartit lebih banyak menyangkut perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Pelaksanaan keputusan tripartit telah diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial harus selesai dalam waktu 30 hari. Dari jumlah keputusan tripartit yang dibuat ternyata dalam kenyataannya dilapangan pelaksanaannya berbeda-beda cara ditempuh oleh pengusaha dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan. Dalam sengketa ketenagakerjaan mengenai pemutusan hubungan kerja pembayaran kompensasi dalam keputusan tripartit secara langsung dibayarkan oleh pengusaha pada saat selesai penandatangan keputusan tripartit, tetapi juga ada pelaksanaan keputusan berupa pembayaran kompensasi dilaksanakan setelah permintaan perusahaan/pengusaha disetujui oleh mediator

dengan memberikan penundaan pembayaran dalam waktu 1 minggu, bahkan ada pula keputusan tripartit dilaksanakan setelah mediator mengeluarkan anjuran.

Mengenai pelaksanaan keputusan triparti yang berbeda-beda terjadi dilapangan, penulis melakukan wawancara dengan Ibu Diana Rayanti, SH dijelaskan bahwa dalam keputusan tripartit ada kesepakatan yang harus dijalankan, dengan ini berarti bahwa apapun yang telah disepakati dalam keputusan triparti harus dijalankan. Dan apabila dalam pelaksanaannya setelah keputusan triparti ditandatangani kemudian pihak pengusaha meminta penundaan dilakukan atas pemenuhan kewajiban seperti yang tertuang dalam keputusan triparti, karena pertimbangan internal perusahaan menyangkut proses administrasi, oleh mediator memberikan kesempatan kepada perusahaan/pengusaha dengan memberi waktu 1 minggu sepanjang disetujui oleh pihak pekerja/serikat pekerja. Pemberian penundaan waktu diberikan oleh mediator selain karena telah disetujui oleh pekerja/serikat pekerja juga semata-mata peran mediator untuk menfasilitasi serta membantu mencarikan solusi penyelesaian secara damai dan kekeluargaan jika terjadi pertentangan kepentingan.

Kemudian menurut Ibu Diana Rayanti, SH, apabila telah terjadi keputusan tripartit dan perusahaan/pengusaha tidak melaksanakan waktu yang ditentukan/ batas ketentuan, maka mediator mengeluarkan anjuran. Selanjutnya apabila keputusan tripartit belum juga dilaksanakan yang menyebabkan pekerja/serikat pekerja melakukan demo diperusahaan ditempat bekerjanya, maka mediator mendatangi perusahaan/pengusaha tersebut dan melakukan upaya penyelesaian agar perusahaan/pengusaha menjalankan keputusan tripartit yang telah disepakati sebelumnya. Bahwa langkah yang diambil oleh mediator ketenagakerjaan apabila perusahaan/pengusahaan permintaan waktu penundaan dalam hal pelaksanaan keputusan tripartit menyangkut pemenuhan kewajiban diberikan, menurut Bapak Andi Sunrah Djaya, S. Sos hal ini biasa dilakukan mediator ketenagakerjaan Di Dinas ketenegakerjaan Kota Makassar memberikan 1 minggu melebihi dari batas waktu 30 hari, sepanjang kedua belak pihak setuju diadakan penundaan. Lebih lanjut dijelaskan, bahwa dalam pelaksanaannya memang keputusan tripartit menjadi tidak efektif dijalankan karena menjadi 37 hari telah melebihi batas waktu dari ketentuan yang telah diatur dalam Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Dalam pelaksanaan keputusan tripartit apabila disepakati oleh kedua belah pihak, kemudian ternyata salah satu pihak mengingkari dengan tidak memenuhi kesepakatan dalam keputusan tripartit, oleh Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada pasal 13 ayat 3 huruf b membolehkan pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrila pada Pengadilan Negeri di wilayah Keputusan tripartit untuk mendapatkan penetapan eksekusi.

Bahwa terkait hal tersebut diatas, apabila dalam pelaksanaan keputusan tripartit terjadi salah satu pihak mengingkari, menurut Bapak Andi Sunrah Djaya, S.Sos sebelum pihak lainnya melakukan permintaan penetapan eksekusi, maka mediator ketenagakerjaan Kota Makassar terlebih dahulu melakukan somasi terhadap pihak yang membuat kerugian dipihak lainnya agar tetap melaksanakan keputusan tripartit yang telah disepakati.

B. Faktor-faktor yang mempengaruhi Efektivitas Pelaksanaan Keputusan Tripartit Dalam Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan

Dalam pelaksanaan keputusan tripartit yang dibuat oleh mediator ketenagakerjaan setelah para pihak bersengketa tercapai kesepakatan melalui mediasi di perundingan tripartit dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, ditemukan ada 5 faktor yang mempengaruhi efektivitas pelaksanaan keputusan tripartit dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan dalam kurun waktu 3 tahun terakhir (2019-2021), yaitu :

a. Faktor Hukum
b. Faktor Penegak Hukum (Mediator)
c. Faktor Sarana dan Fasilitas (Transportasi)
d. Faktor Kesadaran dan Kepatuhan Hukum Masyarakat
e. Faktor Budaya Hukum Masyarakat

Untuk lebih jelasnya penulis akan menguraikan satu persatu faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pelaksanaan keputusan tripartit dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan pada pembahasan penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Faktor Hukum

Substansi hukum merupakan aturan atau norma yang merupakan pola perilaku manusia dalam masyarakat yang berada dalam satu sistim hukum. Substansi hukum juga dapat diartikan sebagai produk hukum yang dihasilkan oleh orang yang berada dalam sistim hukum tersebut yang mencakup keputusan yang mereka keluarkan. Dalam kaitannya dengan efektivitas pelaksanaan keputusan tripartit dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan, substansi hukum merupakan faktor yang sangat memberikan pengaruh sebab menjadi aturan hukum yang mengatur efektivitas pelaksanaan keputusan tripartit dan menjadi tolak ukur efektivitas terlaksananya keputusan tripartit oleh para pihak dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan yang dihadapi.

Pengaturan penyelesaian sengketa ketenagakerjaan melalui penyelesaian tripartit telah dijelaskan dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dimana diatur bagaimana secara substansi dan proses terlaksananya penyelesaian sengketa ketenagkerjaan harus selesai dalam waktu 30 hari. Dengan demikian efektivitas pelaksanaan keputusan tripartit dalam penyelesaian sengketa ketanagkerjaan dapat dilihat sejauhmana batas waktu 30 hari yang telah ditentukan oleh undang-undang dapat mempengaruhi para pihak untuk melaksanakan keputusan tripartit yang telah disepakati bersama.

Dibawah ini di jelaskan pada tabel 6 yang menggambarkan pengaruh faktor substansi hukum terhadap efektivitas pelaksanaan keputusan tripartit dalam penyelesiaan sengketa ketenagakerjaan dalam kurun waktu 3 tahun terakhir (2019-2021) di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makasasar, yang didapatkan data dari hasil pengedaran kuesioner, adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Pengaruh Faktor Hukum terhadap Efektivitas Pelaksanaan Keputusan Tripartit Dalam Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan

Nomor	Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
1	Berpengaruh	18	72
2	Kurang Berpengaruh	5	20
3	Tidak Berpengaruh	2	8
	Jumlah	25	100

Sumber Data : Hasil Olahan Data Primer tahun 2022

Dari data pada tabel 2 tersebut diatas tampak secara jelas bahwa faktor substansi hukum merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan keputusan tripartit dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan. Dimana pada tabel 2 tersebut diatas, tampak dengan jelas memperlihatkan responden sebanyak 18 orang atau 72 % memberikan jawaban bahwa faktor substansi hukum berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan keputusan tripartit dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan.

Selanjutnya pada tabel 2 tersebut diatas juga dapat dilihat sebanyak 5 orang responden atau 20 % memberikan jawaban bahwa faktor substansi hukum kurang berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan keputusan tripartit dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan. Dan tampak pula pada tabel 2 tersebut diatas memperlihatkan sejumlah 2 orang atau terdapat 8 % responden memberikan jawaban bahwa faktor substansi hukum tidak berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan keputusan tripartit dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan.

Melihat uraian pada tabel 2 tersebut diatas, maka tampak dengan jelas bahwa faktor substansi hukum sangat berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan keputusan tripartit dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan, sedangkan responden yang memberikan jawaban kurang berpengaruh dan tidak berpengaruh dengan beralasan bahwa faktor hukum bukanlah faktor utama yang menyebabkan pelaksanaan keputusan tripartit berjalan efektif tetapi ada faktor lain yang lebih mempengaruhinya.

2. Faktor Penegak Hukum (Mediator)

Keberhasilan dalam pelaksanaan keputusan tripartit oleh para pihak dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan sangat ditentukan pada kuantitas dan kualitas penegak hukum dalam hal ini mediator. Dalam hal ini sejauh mana kemampuan mediator dalam menjalankan tugas dan wewenangnya sehingga keputusan tripartit yang dihasilkan dalam mediasi di perundingan tripartit dapat dilaksanakan para pihak. Seorang mediator harus professional, terampil, mempunyai kemampuan berkomunikasi sehingga para pihak dapat memahami dan menjalankan point-point dalam keputusan tripartit yang telah dibuat.

Jumlah penegak hukum dalam ini mediator ketenagakerjaan pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar tidak sebanding dengan jumlah keputusan tripartit yang telah dibuat untuk dilaksanakan, dimana jumlah mediator berjumlah 10 orang

dan 5 orang calon mediator dan harus mengawasi kurang lebih 25 kasus dalam sebulan, baik masih dalam proses mediasi maupun sdh berbentuk keputusan tripartit dan anjuran. Dalam penugasan sebagai mediator selain bertugas sebagai pengawas terhadap jalannya keputusan tripartit juga merangkap tugas dalam melakukan pembinaan dan pengembangan terhadap perusahaan-perusahaan. Kondisi ragnkap tugas tersebut tentu akan memberikan pengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan keputusan tripartit dalam penyelesaian sengkete ketenagakerjaan.

Pada Tabel dibawah ini tampak dengan jelas menggambarkan pengaruh faktor penegak hukum terhadap efektivitas pelaksanaan keputusan tripartit dalam penyelesiaan sengketa ketenagakerjaan dalam kurun waktu 3 tahun terakhir (2019-2021) di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makasasar, yang didapatkan data dari hasil pengedaran kuesioner, adalah sebagai berikut:

Tabel 3 Pengaruh Faktor Penegak Hukum (Mediator) terhadap Efektivitas Pelaksanaan Keputusan Tripartit Dalam Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan

Nomor	Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
1	Berpengaruh	22	88
2	Kurang Berpengaruh	2	8
3	Tidak Berpengaruh	1	4
	Jumlah	25	100

Sumber Data : Hasil Olahan Data Primer tahun 2022

Dari data yang diperoleh sebagaimana tampak pada tabel 3 diatas menjelaskan bahwa faktor penegak hukum memberikan pengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan keputusan tripartit dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan. Dimana tampak pada 3 tabel tersebut diatas dengan jelas memperlihatkan responden memberikan jawaban berjumlah 22 orang atau 88 % bahwa faktor penegak hukum berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan keputusan tripartit dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan.

Selanjutnya pada tabel 3 tersebut diatas dapat dilihat bahwa 2 orang atau 8 % responden memberikan jawaban bahwa faktor penegak hukum kurang berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan keputusan tripartit dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan. Dan pada tabel 3 tersebut diatas juga memperlihatkan terdapat 1 orang atau 4 % responden memberi jawaban bahwa faktor penegak hukum tidak berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan keputusan tripartit dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan.

Dengan berdasar uraian pada tabel 3 tersebut diatas, maka tampak dengan jelas responden menyatakan bahwa faktor penegak hukum sangat berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan keputusan tripartit dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan, dengan beralasan berjalannya pelaksanaan keputusan tripartit secara efektif dipengaruhi kemampuan penegak hukum dalam upaya mencarikan solusi,

melakukan pembinaan dan pengawasan. Sedangkan responden yang memberikan jawaban kurang berpengaruh dan tidak berpengaruh menyatakan bahwa faktor penegak hukum bukanlah faktor penyebab efektifnya pelaksanaan keputusan tripartit, tetapi aturan pelaksanaannya telah diatur dalam undang-undang sehingga dapat berjalan efektif.

3. Faktor Sarana dan Fasilitas (Transportasi)

Sarana dan fasilitas merupakan hal yang sangat penting dan dibutuhkan untuk mendukung dan memperlancar pelaksanaan suatu keputusan hukum yang telah dibuat guna mencapai tujuan yang diharapkan. Berkaitan dengan efektivitas pelaksanaan keputusan tripartit dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan, faktor sarana dan fasilitas merupakan suatu hal yang sangat berpengaruh, utamanya kesediaan fasilitas ruang mediasi, biaya mediasi, kendaraan operasional, dan peralatan yang memadai, keuangan/biaya yang cukup dan lain-lainnya sangat dibutuhkan sehingga efektivitas pelaksanaan keputusan tripartit dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan akan mencapai tujuannya.

Faktor sarana dan fasilitas sangat berpengaruh terhadap kinerja mediator dalam mendukung efektivitas pelaksanaan keputusan tripartit dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makasar. Terkait faktor sarana dan fasilitas sebagai salah satu faktor yang berpengaruh adalah kendaraan operasional. Tanpa adanya kendaraan operasional yang mendukung disetiap mengadakan kunjungan dilapangan dalam melakukan pengawasan dan pembinaan terhadap perusahaan-perusahaan akan sulit ditentukan apakah dalam menjalankan tugas dan wewenangnya akan selesai lebih cepat, dan efisien.

Mengenai jawaban responden tentang faktor sarana dan fasilitas berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan keputusan tripartit dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan, yang didapatkan data dari hasil pengedaran kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini, adalah sebagai berikut :

Tabel 4 Pengaruh Faktor Sarana dan Fasilitas (Transportasi) terhadap Efektivitas Pelaksanaan Keputusan Tripartit Dalam Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan

Nomor	Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
1	Berpengaruh	12	48
2	Kurang Berpengaruh	6	24
3	Tidak Berpengaruh	7	28
	Jumlah	25	100

Sumber Data : Hasil Olahan Data Primer tahun 2022

Dari data yang diperoleh sebagaimana tampak pada tabel 4 diatas secara jelas menggambarkan bahwa faktor sarana dan fasilitas berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan keputusan tripartit dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan. Dimana pada tabel 4 tersebut diatas, tampak dengan jelas memperlihatkan 12 orang atau 48 % responden memberikan jawaban bahwa faktor sarana dan fasilitas berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan keputusan tripartit dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan.

Selanjutnya pada tabel 4 tersebut diatas, dapat dilihat bahwa sejumlah 6 orang atau 24 % responden memberikan jawaban bahwa faktor sarana dan fasilitas kurang berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan keputusan tripartit dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan. Dan pada tabel 4 tersebut diatas juga memperlihatkan terdapat 7 orang atau 28 % responden memberi jawaban bahwa faktor sarana dan fasilitas tidak berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan keputusan tripartit dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan.

Dengan berdasar uraian pada tabel 4 tersebut diatas, maka tampak dengan jelas bahwa faktor sarana dan fasilitas sangat berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan keputusan tripartit dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan dalam kurun waktu 3 tahun terakhir (2019-2021) di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makasasar.

4. Faktor Kesadaran dan Kepatuhan Hukum Masyarakat

Tolak ukur efektif atau tidaknya suatu aturan hukum atau suatu keputusan hukum yang telah dibuat guna penyelesaian suatu permasalahan hukum yang dihadapi tergantung sejauhmana ketaatan dan kesadaran hukum masyarakat itu sendiri terhadap hukum yang berlaku. Kurangnya pengetahuan hukum masyarakat tentang hukum ketenagakerjaan khususnya terkait jika terjadi sengketa ketanagkerjaan menyebabkan penyelesaian sengketa ketenagakerjaan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar seringkali mengalami penundaan sehingga mengakibatkan pertemuan mediasi dilakukan berkali-kali. Disisi lain para pihak bersengketa mengharapkan bantuan mediator agar permasalahan sengketa ketanagakerjaan yang dihadapi cepat selesai, disisi lain kompromi dalam pertemuan untuk sepakat tidak terjadi disebabkan perbedaan keinginan masing-masing pihak. Sementara dalam pelaksanaan keputusan hukum yang telah disepakati juga senantiasa terabaikan, baik dalam mengartikan aturan hukum dan pelaksanaannya maupun dalam menjalankan hak dan kewajiban yang tertulis dalam keputusan tripartit.

Disinilah letak faktor masyarakat berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan keputusan tripartit dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan. Melalui pengetahuan hukum yang dimiliki dapat meningkatkan kesadaran hukum kepada masyarakat utamanya kepada para pihak mengenai kepatuhan dan ketaatan sebagai pelaku yang menjalankan keputusan tripartit tersebut, sebab tanpa adanya kesadaran hukum para pihak sebagai suatu keharusan untuk memenuhi apa yang disepakati, tidak mungkin keputusan tripartit tersebut berjalan secara efektif.

Mengenai jawaban responden tentang faktor masyarakat sangat berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan keputusan tripartit dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan, yang didapatkan data dari hasil pengedaran kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini, adalah sebagai berikut :

Tabel 5 Pengaruh Faktor Kesadaran dan Kepatuhan Hukum Masyarakat terhadap Efektivitas Pelaksanaan Keputusan Tripartit Dalam Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan

Nomor	Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
1	Berpengaruh	11	44
2	Kurang Berpengaruh	8	32
3	Tidak Berpengaruh	6	24
	Jumlah	25	100

Sumber Data : Hasil Olahan Data Primer tahun 2022

Dari data yang diperoleh sebagaimana tampak pada tabel 5 diatas, secara jelas menggambarkan bahwa faktor masyarakat sangat berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan keputusan tripartit dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan. Tampak pada tabel 5 tersebut diatas, dengan jelas memperlihatkan responden sejumlah 11 orang atau 44 % memberikan jawaban bahwa faktor masyarakat berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan keputusan tripartit dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan.

Selanjutnya pada tabel 5 tersebut diatas, tampak dilihat bahwa 8 orang atau 32 % responden memberikan jawaban bahwa faktor masyarakat kurang berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan keputusan tripartit dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan. Dan pada tabel 9 tersebut diatas juga memperlihatkan terdapat sejumlah 6 orang atau 24 % responden memberi jawaban bahwa faktor masyarakat tidak berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan keputusan tripartit dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan.

Dengan berdasar uraian pada tabel 5 tersebut diatas, maka tampak dengan jelas bahwa faktor masyarakat sangat berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan keputusan tripartit dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan dalam kurun waktu 3 tahun terakhir (2019-2021) di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makasasar.

5. Faktor Budaya Hukum Masyarakat

Budaya hukum merupakan sikap dan nilai-nilai perilaku masyarakat atau kebiasaan masyarakat yang berhubungan dengan hukum dan sistim hukum. Sikap dan nilai-nilai perilaku tersebut memberikan pengaruh positif maupun negatif bagaimana menyikapi suatu persoalan yang berhubungan dengan hukum dengan mematuhi atau mentaati aturan hukum. Dalam pelaksanaan keputusan tripartit dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar faktor budaya hukum sangat berperan apakah dapat berjalan sesuai harapan saat awal dibuatnya keputusan tripartit dan setelah ditandatanganinya keputusan tripartit. Sebab apabila seseorang mempunyai budaya hukum yang baik, terkait cara berpikir dan cara berperilaku (bertindak/komitmen) sesuai kesepakatan tujuan dibuatnya keputusan tripartit tentu keputusan tripartit akan berjalan efektif.

Salah satu budaya yang hidup dalam masyarakat disetiap terjadi konflik kepentingan atau terdapat perbedaan dalam pemenuhan hak dan kewajiban terlebih dahulu masing-masing pihak berkeinginan agar penyelesaiannya dilakukan secara kekeluargaan. Dengan faktor budaya ini didukung oleh pihak mediator dalam mediasi penyelesaian tripartit sebab akan terbantu lebih cepat membuat keputusan tripartit. Melalui mediasi mediator berharap budaya kekeluargaan menjadi faktor utama dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan selain lebih cepat selesai juga menekan pemakaian biaya besar jika dibandingkan penyelesaian di Pengadilan Hubungan Industrial.

Pengaruh faktor budaya terhadap efektivitas pelaksanaan keputusan tripartit dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan, yang didapatkan data dari hasil pengedaran kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini, adalah sebagai berikut :

Tabel 6 Pengaruh Faktor Budaya Hukum Masyarakat terhadap Efektivitas Pelaksanaan Keputusan Tripartit Dalam Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan

Nomor	Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
1	Berpengaruh	10	40
2	Kurang Berpengaruh	8	32
3	Tidak Berpengaruh	7	28
	Jumlah	25	100

Sumber Data : Hasil Olahan Data Primer tahun 2022

Dari data yang diperoleh sebagaimana tampak pada tabel 6 tersebut diatas, secara jelas menunjukkan bahwa faktor budaya berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan keputusan tripartit dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan. Dimana tampak pada tabel 6 tersebut diatas, dengan jelas memperlihatkan responden sejumah 10 orang atau 40 % memberikan jawaban bahwa faktor masyarakat berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan keputusan tripartit dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan.

Selanjutnya pada tabel 6 tersebut diatas dapat dilihat bahwa 7 orang atau 28 % responden memberikan jawaban bahwa faktor budaya kurang berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan keputusan tripartit dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan. Dan pada tabel10 tersebut diatas juga memperlihatkan terdapat sejumlah 8 orang atau 32 % responden memberi jawaban bahwa faktor budaya tidak berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan keputusan tripartit dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan. Dengan berdasar uraian pada tabel 6 tersebut diatas, maka tampak dengan jelas bahwa faktor budaya sangat berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan keputusan tripartit dalam penyelesaian sengketa ketenaga kerjaan dalam kurun waktu 3 tahun terakhir (2019-2021) di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makasasar

KESIMPULAN

1. Bahwa pelaksanaan keputusan tripartit walaupun telah disepakati oleh kedua belah pihak mengenai pemenuhan kewajiban dilakukan sebelum atau sesudah penandatanganan keputusan tripartit, akan tetapi dalam pelaksanaannya kurang efektif, disebabkan setelah penandatanganan masih ada pihak meminta penundaan waktu, dan tetap juga melebihi batas waktu yang disepakati kedua belah pihak dan batas waktu yang ditentukan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
2. Faktor yang mempengaruhi efektivitas pelaksanaan keputusan tripartit dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar Kota Makassar, yaitu :
   a. Faktor Hukum
   b. Faktor Penegak Hukum (Mediator)
   c. Faktor Sarana dan Fasilitas (Transportasi)
   d. Faktor Kesadaran dan Kepatuhan Hukum Masyarakat
   e. Faktor Budaya Hukum Masyarakat

SARAN

1. Untuk efektivitas pelaksanaan keputusan tripartit dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar Kota Makasar, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :
   a. Faktor Hukum, karena keputusan tripartit dalam pelaksanaannya kurang efektif, disebabkan setelah penandatanganan masih ada pihak meminta penundaan waktu, dan tetap juga melebihi batas waktu yang disepakati kedua belah pihak dan batas waktu yang ditentukan undang-undang, maka diperlukan adanya regulasi atau aturan hukum berupa petunjuk pelaksanaan (Juklak) dari Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dibuat tentang tata cara pelaksanaan dan pengawasan mengenai pelaksanaan keputusan tripartit sebagai pedoman atau petunjuk bagi mediator dan para pihak agar keputusan tripartit dengan mudah, lancar dan efektif pelaksanaannya dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan.
   b. Faktor Penegak Hukum (Mediator), agar dapat melakukan penambahan jumlah mediator ketenagakerjaan sehingga sebanding dengan jumlah keputusan tripartit yang diawasi dalam pelaksanaannya. Serta diperlukan adanya peningkatan frekuensi pendidikan dan pelatihan terhadap para mediator dan calon mediator sehingga intensitasnya bertambah baik serta memiliki kompetensi yang berjenjang.
   c. Faktor Sarana dan Fasilitas (Transportasi), agar dapat menambah jumlah kendaraan operasional dalam mendukung kerja mediator ketenagakerjaan untuk melakukan pengawasan dan pembinaan terhadap perusahaan-perusahaan serta menambah anggaran mediasi, pendidikan dan penyuluhan hukum.
   d. Faktor Kesadaran dan Kepatuhan Hukum Masyarakat, diperlukan peningkatan pogram penyuluhan hukum guna mensosialisasikan peraturan-peraturan tentang hukum ketenagakerjaan dalam meningkatkan pengetahuan hukum serta kesadaran hukum kepada perusahaan-perusahaan, masyarakat utamanya

kepada pihak-pihak yang bersengketa mengenai kepatuhan dan ketaatan dalam melaksanaan keputusan tripartit.

e. Faktor Budaya Hukum Masyarakat, diperlukan sikap ketegasan mediator sebagai penegak hukum dalam mengawasi dan melakukan pembinaan terhadap perusahaan-perusahaan agar pelaksanaan keputusan tripartit dilaksanakan sesuai kesepakatan yang telah dibuat, apabila ada para pihak (perusahaan, pekerja) tidak memperhatikan, senantiasa menunda-nunda atau tidak menjalankan hasil kesepakata keputusan tripartit. Begitu pula diperlukan sikap dan perilaku hukum yang taat bagi perusahaan-perusahaan dan pihak pekerja agar melaksanakan keputusan tripartit yang telah dibuat.

2. Kepada instansi di bidang ketenagakerjaan sebagai tempat mediasi penyelesaian tripartit, jika selama ini didalam membuat keputusan tripartit hanya menyebut kalimat keputusan tripartit, hendaknya diubah kalimatnya menjadi keputusan tripartit tentang perselisihan yang dipersengketakan serta dicantumkan pemberian sanksi kepada pihak-pihak bersengketa, apabila dalam pemenuhan kewajiban oleh perusahaan tidak dilaksanakan tepat waktu sesuai yang disepakati dalam keputusan tripartite.
3. Kepada instansi di bidang ketenagakerjaan agar meningkatkan serta mengoptimalkan program pembinaan dan pengawasan yang telah dilakukan selama ini terhadap perusahaan-perusahaan untuk lebih ditingkatkan lagi, sehingga dalam pelaksanaan keputusan tripartit berjalan ideal dan efektif.

DAFTAR PUSTAKA

Fuqoha, F. (2020). Tinjauan Yuridis Kekuatan Hukum Penyelesian Perselisihan non-Litigasi dalam Perselisihan Hubungan industrial. *Indonesian State Law Review (ISLRev)*, *2*(2), 119-137.

Gambirowati, A. (2018). Tinjauan Yuridis Pengunduran Diri Pekerja Atas Perintah Pengusaha. *Novum: Jurnal Hukum*, *5*(2), 11-20.

Karsona, A. M., Putri, S. A., Mulyati, E., & Kartikasari, R. (2020). Perspektif Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan Melalui Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN. *Jurnal Poros Hukum Padjadjaran*, *1*(2), 158-171.

Kusmayanti, H., Karsona, A. M., & Fakhriah, E. L. (2020). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Putusan Perdamaian di Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Padang Kelas I (A). *ADHAPER: Jurnal Hukum Acara Perdata*, *6*(1), 35-54.

Mantili, R. (2021). Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process (Med-Arbitrase). *Jurnal Bina Mulia Hukum*, *6*(1), 47-65.

Muslikah, N. (2020). Model Penyelesaian Tripartit dalam Sengketa Hubungan Industrial di Dinperinaker Purworejo. *Amnesti Jurnal Hukum*, *2*(1), 24-32.

Puryanto, R. B., Budiartha, I. N. P., & Ujianti, N. M. P. (2021). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja dengan Perjanjian Kerja Tidak Tertulis Pada Perusahaan Pemberi Kerja. *Jurnal Interpretasi Hukum*, *2*(1), 158-162.

Santoso, I. B. (2017). Alternatif Penyelesaian Sengketa Wajib Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Jurnal Hukum dan Bisnis (Selisik)*, *3*(1), 116-126.

Sonhaji, S. (2019). Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja. *Administrative Law and Governance Journal*, *2*(1), 60-78.

Yetniwati, Y., Hartati, H., & Meriyani, M. (2014). Reformasi Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Mediasi. *Jurnal Dinamika Hukum*, *14*(2), 250-261.

Yowana, I. M. A. (2020). Putusan perdamaian pada penyelesaian perselisihan hubungan industrial. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 61-71.

.

.