

Efektivitas Waktu Penyelesaian Mediasi Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Teori Kepastian Hukum: Studi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang

Ine Wahyuning Tyas¹, Ade Maman¹, Tri Setiady¹, Wiwin Triyunarti¹

¹Fakultas Hukum, Universitas Singaperbangsa Karawang

ARTICLE INFO

Article history:

DOI:

[10.30595/pssh.v29i.2090](https://doi.org/10.30595/pssh.v29i.2090)

Submitted:

November 24, 2025

Accepted:

December 01, 2025

Published:

December 03, 2025

Keywords:

Mediasi; Perselisihan
 Hubungan Industrial;
 Kepastian Hukum; UU PPHI;
 Pendekatan Yuridis
 Normatif; Perpanjangan
 Waktu; Harmonisasi Regulasi

ABSTRACT

Mediasi merupakan salah satu mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 (UU PPHI). Namun, praktik mediasi di Kabupaten Karawang menunjukkan ketidaksesuaian dengan Pasal 15 UU PPHI yang mewajibkan penyelesaian mediasi dalam jangka waktu 30 hari kerja. Ketidaksesuaian ini menimbulkan persoalan normatif karena batas waktu tersebut merupakan perwujudan asas kepastian hukum yang seharusnya menjadi dasar dalam setiap prosedur penyelesaian perselisihan. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dengan menelaah ketentuan UU PPHI serta membandingkannya dengan mekanisme perpanjangan waktu yang diatur secara eksplisit dalam PERMA Nomor 1 Tahun 2016 Pasal 24 ayat (3) dan (4), yang tidak ditemukan dalam pengaturan mediasi hubungan industrial. Hasil analisis menunjukkan bahwa praktik mediasi di Karawang secara normatif mengabaikan kepastian hukum demi mencapai keadilan dan kemanfaatan substantif melalui Perjanjian Bersama, sehingga menimbulkan disharmonisasi antara praktik dan norma hukum. Penelitian ini menegaskan perlunya penguatan pengaturan mengenai mekanisme perpanjangan waktu atau harmonisasi regulasi agar penyelesaian perselisihan hubungan industrial tetap berada dalam kerangka hukum yang memberikan kepastian, keadilan, dan kemanfaatan bagi para pihak.

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



Corresponding Author:

Ine Wahyuning Tyas

Fakultas Hukum, Universitas Singaperbangsa Karawang

Jl. HS.Ronggo Waluyo, Puseurjaya, Telukjambe Timur, Karawang, Jawa Barat 41361

Email: inewahyuningtyas1@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Kabupaten Karawang adalah salah satu kawasan industri terbesar di Asia Tenggara, yang berbanding lurus dengan tingginya jumlah perselisihan hubungan industrial. Untuk memastikan kepastian hukum dan mempercepat penyelesaian, Pasal 15 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) dengan tegas menetapkan batas waktu mediasi maksimal 30 (tiga puluh) hari kerja. Aturan ini didukung oleh adanya Pasal 15 Permenaker Nomor 17 Tahun 2014 mengenai tata kerja mediasi, ayat (2) aturan tersebut menjelaskan bahwa proses klarifikasi tidak termasuk dalam proses mediasi 30 (tiga puluh) hari yang sering disalahartikan oleh para pihak.

Meskipun aturan sudah jelas, data dari Disnakertrans Karawang menunjukkan bahwa ada ketidaksesuaian waktu. Persentase penyelesaian yang melebihi 30 (tiga puluh) hari kerja cukup signifikan, 27,43% di 2022, naik 35,78% di 2023, dan kemudian turun 21,92% pada tahun 2024). Banyak faktor *internal* dan *eksternal* yang menyebabkan pelanggaran batas waktu ini, hal ini termasuk penundaan yang berlarut-larut akibat kurangnya itikad baik dari pihak yang bernegosiasi, kekurangan jumlah dan kemampuan mediator, serta panjangnya prosedur administrasi. Situasi ini jelas mengancam kepastian hukum yang seharusnya diberikan oleh Undang-Undang.

Keterlambatan sering disebabkan oleh upaya mediator untuk mencapai Perjanjian Bersama (PB) yang berkualitas daripada menghasilkan Anjuran Tertulis yang cepat tetapi mungkin bermasalah. Hal ini menjadi suatu penyebab mediator secara tidak langsung lebih mengutamakan Keadilan/Kemanfaatan dengan mengorbankan kepastian hukum yang formal (30 hari) untuk mendukung kepastian hukum ini, dapat mempertimbangkan prosedur dalam mediasi peradilan (PERMA 1/2016 Pasal 24 Ayat (3) dan (4) yang mengatur bahwa perpanjangan waktu dapat dilakukan berdasarkan permintaan para pihak, alasan yang sah, dan persetujuan hakim untuk menunjukkan bahwa *fleksibilitas* waktu penting untuk diatur demi menjaga kepastian hukum. Selain itu diperlukan sebuah sistem atau platform pemantauan digital yang dapat dipertanggungjawabkan. Sistem ini harus memiliki kemampuan untuk memantau secara langsung tahapan setiap tahap proses dan memastikan proses mediasi dilakukan sesuai dengan prinsip cepat, murah dan efisien, sehingga kepastian hukum dapat ditegakkan kembali tanpa mengurangi kualitas penyelesaian.

Dengan konflik antara norma 30 (tiga puluh) hari dan praktik perpanjangan waktu yang tidak terstruktur, tujuan penelitian ini untuk menganalisis praktik mediasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang dari sudut pandang Teori Kepastian Hukum dan mencari solusi struktural (sistem pemantauan) yang dapat menyeimbangkan kebutuhan akan kepastian hukum prosedural dan tuntutan untuk mendapatkan penyelesaian yang adil dan berkelanjutan.

Fenomena ini mengundang pertanyaan akademik: Bagaimana penerapan waktu penyelesaian mediasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang dilihat dari perspektif Teori Kepastian Hukum?

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif yang berfokus pada penelaahan bahan hukum primer, sekunder, dan tersier untuk menganalisis efektivitas pelaksanaan mediasi hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Pendekatan yang digunakan meliputi Pendekatan Undang-Undang (*Statute Approach*) untuk mengkaji norma dan struktur hukum yang mengatur prosedur serta batas waktu mediasi, serta Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*) untuk menafsirkan prinsip-prinsip kepastian hukum, efektivitas regulasi, dan akuntabilitas lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Bahan hukum primer meliputi UU PPHI, peraturan pelaksana terkait hubungan industrial dan PERMA Nomor 1 Tahun 2016, sedangkan bahan hukum sekunder mencakup Data Perselisihan Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang, literatur hukum ketenagakerjaan dan teori-teori kepastian hukum maupun efektivitas hukum dari para sarjana kontekstual dan kontemporer. Analisis dilakukan secara deskriptif-kualitatif, dimulai dari inventarisasi dan sistematisasi norma, dilanjutkan dengan interpretasi ketentuan hukum dan perbandingan dengan pandangan doktrinal serta yurisprudensi terkini mengenai kepastian dan efektivitas hukum.

Pengaitan teori dilakukan melalui kerangka Teori Kepastian Hukum, yang dikontekstualisasikan dalam kajian yurisprudensi untuk menjelaskan bagaimana putusan hakim dan yurisprudensi MA dapat memperkuat kepastian norma dalam praktik hukum. Selain itu, kerangka Teori Efektivitas Hukum diadopsi dari Soerjono Soekanto dan dikembangkan dengan memperhitungkan faktor-faktor kontemporer seperti struktur kelembagaan, sarana hukum, dan partisipasi masyarakat nyata, sebagaimana dibahas dalam literatur empiris modern.

Melalui metode ini, penelitian berupaya memberikan penilaian kritis mengenai sejauh mana pelaksanaan mediasi hubungan industrial di tingkat daerah telah memenuhi prinsip kepastian hukum (melalui kepatuhan terhadap tenggat waktu) dan sekaligus menilai efektivitas hukum dengan mengevaluasi mekanisme prosedural, institusi mediasi, dan dampak substantif yang dihasilkan dalam praktik penyelesaian perselisihan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Tinjauan Teoritis

1. Teori Kepastian Hukum

Teori Kepastian Hukum merupakan salah satu gagasan fundamental dalam filsafat hukum modern. Gustav Radbruch menyatakan bahwa kepastian hukum adalah salah satu dari tiga nilai dasar hukum, disamping keadilan dan kemanfaatan. Menurut Radbruch, hukum harus memiliki sifat dapat diramalkan (*predictability*), yang berarti bahwa aturan hukum harus tersusun secara jelas, tidak ambigu, dan dapat diterapkan secara konsisten agar masyarakat mengetahui akibat hukum dari suatu tindakan. Kepastian hukum berfungsi untuk memberikan stabilitas

dan keteraturan dalam hubungan sosial, sehingga penyelesaian perselisihan dapat berlangsung dalam kerangka aturan yang pasti dan tidak berubah-ubah.

Dalam konteks penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia, prinsip ini tercermin dalam ketentuan Pasal 15 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) yang menentukan bahwa proses mediasi harus diselesaikan dalam jangka waktu paling lama 30 hari kerja. Batas waktu ini dirancang untuk memberikan kejelasan bagi para pihak, sehingga tidak terjadi penundaan yang mengakibatkan ketidakpastian posisi hukum pekerja maupun pengusaha. Ketika mediator menyelesaikan mediasi melampaui batas waktu tanpa dasar hukum yang jelas, hal tersebut dianggap bertentangan dengan prinsip kepastian hukum karena proses penyelesaian tidak lagi berada dalam payung aturan formal yang dapat diprediksi.

Berbeda dengan mediasi di pengadilan yang diatur melalui Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2016, terdapat mekanisme perpanjangan waktu yang diatur secara jelas dan hanya dapat dilakukan melalui persetujuan para pihak. Ketidakhadiran mekanisme serupa dalam mediasi hubungan industrial menciptakan kekosongan hukum yang dapat mengganggu aspek kepastian. Oleh karena itu, para ahli hukum administrasi menekankan pentingnya aturan prosedural yang rinci untuk memastikan bahwa pelaksanaan kewenangan pejabat publik tetap akuntabel dan tidak membuka ruang kesewenang-wenangan.

2. Teori Efektivitas Hukum

Teori Efektivitas Hukum berkaitan dengan sejauh mana suatu aturan atau ketentuan hukum dapat berfungsi dalam praktik sesuai dengan tujuan pembentuknya. Soerjono Soekanto mengemukakan bahwa efektivitas penerapan hukum ditentukan oleh lima unsur: substansi hukumnya, struktur penegakan hukum, sarana dan prasarana pendukung, masyarakat yang menjadi objek hukum, dan budaya hukum yang hidup dalam masyarakat. Apabila salah satu unsur tidak berjalan optimal—misalnya penegak hukum tidak mematuhi ketentuan batas waktu mediasi—maka norma tersebut tidak dapat berfungsi secara efektif.

Lawrence M. Friedman memperkuat analisis ini melalui konsep *legal system* yang terdiri dari tiga elemen: **structure**, **substance**, dan **legal culture**. Menurut Friedman, efektivitas hukum tidak hanya bergantung pada kualitas aturan tertulis, tetapi terutama pada bagaimana aturan tersebut dijalankan oleh institusi dan diterima dalam praktik. Dalam konteks mediasi hubungan industrial, efektivitas hukum dapat diukur melalui kepatuhan mediator terhadap aturan batas waktu, jumlah Perjanjian Bersama (PB) yang dihasilkan, serta kemampuan sistem untuk menyelesaikan perselisihan secara cepat, murah, dan menghindari eskalasi ke pengadilan.

Apabila praktik mediasi di lapangan menunjukkan bahwa penyelesaian sengketa kerap melewati batas 30 (tiga puluh) hari tanpa mekanisme resmi, maka hal itu menjadi indikator konkret bahwa norma hukum tidak berjalan efektif. Beberapa penelitian terbaru dalam bidang ketenagakerjaan menunjukkan bahwa ketidakefektifan ini sering disebabkan oleh kurangnya sumber daya mediator, beban kasus yang tinggi, serta ketiadaan aturan teknis mengenai perpanjangan waktu. Hal ini menegaskan bahwa efektivitas hukum tidak hanya ditentukan oleh keberadaan aturan, tetapi oleh kemampuan kelembagaan untuk menjalankan aturan tersebut secara konsisten dan akuntabel.

b. Analisis Regulasi

Pembahasan penyelesaian perselisihan hubungan kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang antara tahun 2022 hingga 2024 menunjukkan bahwa masalah pelanggaran waktu 30 (tiga puluh) hari adalah isu yang luas di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. Hal ini berdasarkan analisis data nyata, mengenai penyebab keterlambatan dalam mediasi. Faktor penyebab keterlambatan ini berasal dari pihak-pihak terkait, ditambah dengan faktor *eksternal* yang menunjukkan kurangnya itikad baik, serta faktor *internal* seperti keterbatasan mediator dan prosedur panjang di Dinas Tenaga Kerja sehingga melampaui waktu 30 hari.

Pemahaman terhadap Pasal 10 UU PPHI dan Permenaker No. 17 Tahun 2014 menunjukkan kurangnya sosialisasi dan pendidikan hukum. Proses klarifikasi sering dianggap sebagai serangkaian mediasi yang termasuk 30 (tiga puluh) hari kerja bahkan seringkali mengalami keterlambatan, dapat menyebabkan tambahan waktu dalam proses mediasi selama 30 hari berikutnya. Hal ini menyebabkan para pihak merasa terdesak atau bahkan hanya menganggap mediasi sebagai langkah untuk mendapat anjuran tertulis yang bisa digunakan untuk melanjutkan ke tahap berikutnya.

c. Analisis data dan Pembahasan

Praktik mediasi perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang selama periode 2022 hingga 2024 menunjukkan bahwa pelanggaran batas waktu 30 (tiga puluh) hari merupakan masalah yang cukup luas dan sistemik. Berdasarkan analisis dokumen administrasi, keterlambatan mediasi disebabkan oleh kombinasi faktor *internal* dan *eksternal*. Faktor internal mencakup keterbatasan jumlah mediator dan panjangnya prosedur administrasi di Dinas Tenaga Kerja, sementara faktor

eksternal meliputi kurangnya itikad baik dari pihak-pihak terkait untuk menyelesaikan perselisihan secara tepat waktu.

Data menunjukkan bahwa dari total kasus mediasi yang ditangani selama tiga tahun terakhir, selalu ada kasus yang penyelesaiannya melebihi batas waktu 30 (tiga puluh) hari. Misalnya, pada tahun 2022 dari 113 kasus yang masuk terdapat 31 kasus melebihi batas waktu; tahun 2023 terdapat 109 kasus, dengan 39 kasus melebihi batas waktu; dan tahun 2024 dari 73 kasus, 60 kasus melampaui batas waktu. Banyaknya kasus yang tidak diselesaikan dalam waktu yang sudah ditentukan, menegaskan bahwa pelanggaran batas waktu merupakan masalah yang berulang dan berdampak signifikan pada kepastian proses mediasi.

Dari perspektif teori **kepastian hukum**, pelanggaran batas waktu ini menandakan bahwa aturan yang seharusnya memberikan prediktabilitas bagi para pihak tidak dilaksanakan secara konsisten. Pasal 15 UU No. 2

Tahun 2004 menetapkan batas waktu 30 hari sebagai instrumen utama untuk memastikan hak dan kewajiban pekerja maupun pengusaha dapat dipenuhi secara tepat waktu. Namun, durasi mediasi yang sering melampaui batas membuat para pihak merasa terdesak dan cenderung menilai mediasi hanya sebagai tahapan administratif untuk memperoleh anjuran tertulis yang nantinya dapat digunakan untuk melanjutkan ke tahap berikutnya, bukan sebagai mekanisme penyelesaian sengketa substantif. Proses klarifikasi awal yang juga sering memakan waktu lebih lama, sehingga menambah durasi mediasi keseluruhan dan menimbulkan ketidakpastian bagi para pihak.

Kurangnya sosialisasi mengenai Pasal 10 UU PPHI dan Permenaker No. 17 Tahun 2014 semakin memperkuat hambatan ini, karena pekerja dan pengusaha tidak sepenuhnya memahami prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi.

Dari sudut pandang teori **efektivitas hukum**, ketidaktepatan waktu mediasi menunjukkan bahwa penerapan UU PPHI di Karawang belum mencapai efektivitas optimal. Efektivitas hukum, sebagaimana dikemukakan oleh Soerjono Soekanto, bergantung pada kemampuan aparat pelaksana, prosedur yang jelas, sarana pendukung, dan budaya hukum masyarakat. Keterbatasan mediator, panjangnya prosedur administrasi, serta kurangnya pemahaman pihak-pihak terkait menjadi faktor utama yang menurunkan efektivitas mediasi. Walaupun mediator berusaha menekankan keadilan substantif dan kualitas Perjanjian Bersama, pelaksanaan yang tidak disiplin terhadap prosedur waktu menyebabkan tujuan UU PPHI—yaitu penyelesaian sengketa secara cepat, murah, dan adil—tidak tercapai.

Kondisi ini menunjukkan adanya konflik nilai antara kepastian hukum dan keadilan substantif. Mediator dan para pihak cenderung fokus pada pencapaian kesepakatan atau kualitas Perjanjian Bersama, sementara disiplin prosedural dan kepatuhan terhadap batas waktu menjadi kurang diperhatikan. Akibatnya, proses mediasi kehilangan prediktabilitas, otoritas hukum berkurang, dan potensi penyalahgunaan waktu meningkat. Dari perspektif teoritis, kombinasi pelanggaran kepastian hukum dan rendahnya efektivitas hukum memperlihatkan bahwa mediasi di Karawang belum sepenuhnya memenuhi fungsi UU PPHI sebagai mekanisme penyelesaian perselisihan yang andal dan akuntabel.

Dengan demikian, praktik mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang selama 2022 hingga 2024 menunjukkan bahwa pelanggaran batas waktu 30 (tiga puluh) hari merupakan masalah struktural yang perlu diperbaiki. Peningkatan kapasitas mediator, penyederhanaan prosedur administrasi, serta sosialisasi dan pendidikan hukum yang lebih intensif menjadi langkah krusial untuk memperkuat kepastian hukum dan efektivitas pelaksanaan UU PPHI. Hanya dengan memperbaiki aspek prosedural dan kapasitas pelaksana, mediasi hubungan industrial dapat berfungsi secara optimal, menjamin penyelesaian sengketa yang cepat, adil, dan dapat diprediksi bagi semua pihak.

4. SIMPULAN

Praktik mediasi perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang yang sering melebihi batas waktu 30 (tiga puluh) hari menunjukkan adanya kegagalan dalam penegakan kepastian hukum secara formal. Pelanggaran terhadap durasi mediasi ini tidak sejalan dengan semangat UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) dan tidak mengikuti mekanisme perpanjangan waktu yang terstruktur serta bertanggung jawab sebagaimana diatur dalam PERMA Nomor 1 Tahun 2016 Pasal 24 ayat (3) dan (4). Mediator di instansi tersebut cenderung mengutamakan keadilan substantif dan manfaat hasil mediasi, namun ketidakpastian hukum terkait durasi masih menjadi masalah serius karena prosedur perpanjangan tidak dijalankan secara formal dan akuntabel. Untuk mengatasi permasalahan ini, sangat penting untuk mengembangkan *platform* atau sistem pemantauan digital yang dapat mencatat durasi setiap tahap mediasi secara transparan dan akuntabel, sehingga proses mediasi dapat berjalan sesuai prinsip Cepat, Murah, dan Efisien serta kepastian hukum dapat dipulihkan bagi semua pihak yang terlibat. Dengan demikian, penerapan mekanisme monitoring yang baik melalui teknologi dan prosedur formal akan meningkatkan efektivitas hukum sekaligus menjaga kepastian prosedural dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Karawang.

Saran

Pemerintah pusat melalui kementerian ketenagakerjaan perlu melakukan revisi terhadap Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 serta Permenaker Nomor 17 Tahun 2014 yang dibatasi secara ketat untuk memberikan kepastian hukum tetap terjaga tetapi memberi ruang fleksibel seperti yang diterapkan Pasal 24 ayat (3) dan (4) PERMA Nomor 1 Tahun 2016 yang diintegrasikan dengan *platform*/sistem pemantauan digital yang terpercaya agar proses mediasi berjalan sesuai dengan jadwal dan mengembalikan kepastian hukum dalam prosedur.

REFERENSI

- Radbruch, Gustav. *Rechtsphilosophie*, edited by. Erik Wolf. Stuttgart: Koehler Verlag, 2003.
- Philipus M. Hadjon. *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2020.
- Soekanto, Soerjono. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta: Rajawali Pers, 2019. Indrati, Maria Farida. *Ilmu Perundang-Undangan: Jenis, Fungsi, dan Materi Muatan*. Jakarta: Kanisius, 2018.
- Arifin, Ida Nurlaela. "Peran Yurisprudensi dalam Mewujudkan Kepastian Hukum di Indonesia: Kajian atas Putusan Mahkamah Agung" 2, no. 3 (2025).
- Febriyanti, Sabrina Adelia; Rahma, Zelika Siti; Moenek, Elfa Awalnia; Mulyana, Zahra Maharani; Titu, Florentina Febyandani; Febrianty, Yenny. "Relevansi Teori Hukum Murni Hans Kelsen Dengan Pendekatan Sosiologi Hukum Dalam Memahami Efektivitas Hukum di Indonesia" 3, no. 4 (2025).
- Hasibuan, Himliah. "Kepastian Hukum dalam Putusan Hakim: Studi Terhadap Inkonsistensi Yurisprudensi Mahkamah Agung" 2, no. 3 (2025).
- Purnamasari, Indah. "Evaluasi Efektivitas Mediasi Hubungan Industrial di Tingkat Daerah" 12, no. 2 (2024). Viranti, Maura; Larasati, Pradipta; Victoria, Rain; Taun, Taun. "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Penegakan Hukum Terhadap Korupsi Berdasarkan UU No. 1 Tahun 2023" 3, no. 2 (2025).
- Purnamasari, Indah. "Evaluasi Efektivitas Mediasi Hubungan Industrial di Tingkat Daerah" 12, no. 2 (2024).
- Data Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang, Hasil Wawancara dan Dokumen Internal (2022–2024).
- Data Perselisihan Hubungan Industrial Disnakertrans Kab. Karawang Tahun 2022-2024.
- Wijayanti, Peran Itikad Baik Para Pihak dalam Mediasi Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, 2023.