

Peran Mediator Hubungan Industrial Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun

Genies Wisnu Pradana¹, Purwono Sungkowo Raharjo²

Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Indonesia

Info Artikel

Keywords:

Manpower; Role Mediator; and
Industrial Relationship
Dispute.

Kata kunci:

Tenaga Kerja; Peran Mediator;
dan Perselisihan Hubungan
Industrial.

Corresponding Author:

Genies Wisnu Pradana, E-mail:
g.wisnu pradana@gmail.com

P-ISSN : 2797-8192

E-ISSN: 2797-393X

Abstract

This study aims to determine and analyze the role of mediator in industrial relationship dispute settlement on Department of Manpower, Cooperatives Small And Medium Enterprise Madiun City and obstacles factors mediator in industrial relationship dispute settlement. This research is normative legal research which is prescriptive. The research location is Department of Manpower, Cooperatives Small And Medium Enterprise Madiun City. Types of legal materials used are primary legal materials and secondary legal materials. In this research, using statute approach with literature study data collection techniques. Furthermore, using analysis techniques that are deductive. The results of the study indicate that the role of the mediator in resolving industrial relations disputes is to encourage the disputing parties to resolve industrial relations disputes by deliberation to reach an agreement, make written recommendations if there is no agreement, and notify the need for the results of the agreement. collective agreements to be registered at the Industrial Relations Court, while the obstacles to the settlement of industrial relations disputes are still employers who are not present at the mediation or are represented by those who are not authorized to make decisions, thereby hampering the settlement of industrial relations disputes. relationship disputes, there are still workers who do not know the procedure for the settlement of industrial relations in connection with the non-completion of bipartite negotiations, there are no provisions regarding the distribution of money between entrepreneurs and workers/labor, and administrative rules are not implemented.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis tentang peran mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kota Madiun dan faktor penghambat mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif yang bersifat preskriptif. Lokasi penelitian adalah di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun. Jenis bahan hukum yang digunakan adalah bahan hukum primer dan sekunder. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan undang-undang (*statute approach*) dengan teknik pengumpulan data studi pustaka. Selanjutnya menggunakan teknik analisa yang bersifat deduksi. Hasil penelitian menunjukkan peran mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial adalah mendorong para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial secara musyawarah untuk mencapai kesepakatan, membuat anjuran tertulis jika tidak terjadi kesepakatan, dan memberitahu perlunya hasil perjanjian bersama didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial, sedangkan hambatan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial adalah masih adanya pengusaha tidak menghadiri mediasi atau diwakilkan kepada yang tidak memiliki otoritas memutuskan sehingga menghambat penyelesaian perselisihan hubungan industrial, masih ada pekerja yang tidak mengetahui tatacara penyelesaian hubungan industrial kaitannya dengan tidak diselesaikan perundingan secara bipartit, belum adanya ketentuan mengenai uang pisah yang dibuat antara pengusaha dan pekerja/buruh, dan tidak dilaksanakannya tertib administrasi.

I. Pendahuluan

Tujuan pembangunan nasional tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 alinea IV, yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Berkenaan dengan hal tersebut maka dijaminlah oleh negara untuk mendapatkan kesempatan kerja demi mewujudkan penghidupan yang layak. Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 bawasannya telah menjamin hak tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Atas dasar tersebut negara bertugas memberikan pembangunan dalam hal memberikan lapangan pekerjaan yang luas, maka diaturlah hal tersebut ke dalam undang-undang ketenagakerjaan.

Pekerjaan yang dilakukan dibawah kepemimpinan seorang akan menciptakan sebuah hubungan kerja, yaitu hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mengakibatkan terciptanya hubungan industrial. Hubungan industrial dapat diartikan sebagai bentuk keseimbangan dalam tujuan dan kepentingan. Dengan berjalannya komunikasi hubungan industrial yang harmonis dan berhasil sesuai dengan peraturan, maka pekerja dan pengusaha akan mendapatkan manfaat yang baik dalam keberlangsungan hubungan industrial karena merupakan hubungan saling membutuhkan dan saling mengisi.¹ Pelaksanaan hubungan industrial selalu mengikuti dinamika perkembangan masyarakat yang memberikan sebuah tantangan dan rintangan tersendiri. Pemerintah sebagai salah satu unsur dalam hubungan industrial harus berperan aktif dalam menanggapi fenomena-fenomena yang terjadi dalam keberlangsungan hubungan industrial, untuk terciptanya rasa keadilan bagi pekerja maupun pengusaha.² Keberlangsungan hubungan industrial dalam realitas/faktanya yang terjadi saat ini tidak selalu berjalan dengan baik dan lancar, sehingga menimbulkan sebuah perselisihan karena tidak terwujud dan terlaksananya hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha. Faktor lain yang mengakibatkan munculnya perselisihan hubungan industrial adalah pengetahuan dari pekerja dan pengusaha yang dirasa kurang memahami tentang hukum ketenagakerjaan itu sendiri.³

Penyelesaian hubungan industrial dilaksanakan dengan maksud agar dapat memunculkan kembali sebuah hubungan yang harmonis, antara pekerja/buruh dengan pengusaha/perusahaan pasca terjadi perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial yang telah terjadi pada dasarnya dapat diselesaikan oleh para pihak yang mengalami perselisihan dengan cara melalui perundingan bipartit, namun dalam pelaksanaannya sering sekali tidak menghasilkan solusi dan kesepakatan akibat kepentingan, oleh karenanya perlu ada pihak ketiga yang bersifat netral untuk membantu dalam upaya menyelesaikan perselisihan tersebut.⁴ Penyelesaian perselisihan dapat juga dengan menggunakan pihak ketiga, yang terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/buruh, dan pemerintah, penyelesaian dengan

¹ Luis Marnisah, *Hubungan Industrial Dan Kompensasi (Teori Dan Praktik)* (Deepublish, 2019).

² Riadila Vita Erawati And Kirwani, 'Kontribusi Industri Kerajinan Kulit Bagi Pendapatan Tenaga Kerja Di Kabupaten Magetan', *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 2.3 (2014), 1–13.

³ Haikal Sudjudiman And Fatma Ulfatun Najicha, 'Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Di Indonesia Dan Singapura', *Uir Law Review*, 4.2 (2020), 40–50
<[https://doi.org/10.25299/Uirlrev.2020.Vol4\(2\).6767](https://doi.org/10.25299/Uirlrev.2020.Vol4(2).6767)>.

⁴ Heriyanti. 2019. "Analisis Peran Mediator Dalam Meyelesaikan Konflik Industrial Antara Pekerja Dengan Pengusaha Oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Gowa". *Jurnal Ilmu Komunikasi* Volume 8 Nomor 1.

pihak ketiga dapat melalui mediasi yang melibatkan mediator netral, jika melalui cara ini tidak berhasil maka dapat menempuh jalur hukum ke Pengadilan Hubungan Industrial.⁵

Mediator hubungan industrial memiliki peran penting untuk mempercepat penyelesaian perselisihan hubungan industrial karena dengan hadirnya mediator yang bersifat penengah akan merubah sudut pandang perselisihan yang harapannya dapat dipahami dan didamaikan, namun tanggung jawab atas tercapainya perdamaian menjadi tanggung jawab para pihak itu sendiri. Dalam keberlangsungan mediasi yang difasilitasi mediator, mungkin saja menemukan hambatan dalam pelaksanaannya. Tercatat jumlah mediator di tingkat pusat dan daerah sebanyak 826 orang mediator dengan jumlah perusahaan sebagai obyek adalah sebanyak 297.743.

Masalah-masalah diatas bisa saja terjadi di tingkat daerah, dengan terus bertumbuhnya kegiatan usaha sebagai contoh di daerah Kota Madiun membuka peluang untuk sering terjadinya perselisihan industrial antara pekerja/buruh dengan pengusaha/perusahaan. Badan Pusat Statistik Kota Madiun mencatat pada tahun 2019, jumlah buruh di Kota Madiun sebanyak 48.605 ribu orang yang tersebar di 3 (tiga) kecamatan. Di Kota Madiun perselisihan berupa tunggakan gaji, honor lembur, pemutusan hubungan kerja, dan merumahkan pekerja/buruh, keadaan ini mungkin saja dapat bertambah di tahun 2020 yang sedang terjadi krisis ekonomi. Akibat dari dampak pandemi Covid-19 di tahun 2020 yang berimbas pada krisis ekonomi memungkinkan untuk sering terjadinya perselisihan hubungan industrial, yaitu perusahaan beralih mengalami penurunan pendapatan serta banyak pekerja/buruh dirumahkan bahkan kearah pemutusan hubungan kerja.⁶

Sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perundingan mediasi telah diatur dalam bagian kedua Pasal 8 hingga Pasal 16 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pada wilayah Kota Madiun langkah, sistem dan hasil penyelesaian perselisihan yang dilakukan oleh mediator apakah sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan bagaimana mediator menyelesaikan penyebab perselisihan hubungan industrial seperti besaran uang pisah yang tidak diatur dalam peraturan perundang-undangan⁷. Sering terjadinya kasus perselisihan hubungan industrial maka apakah sistem mediasi dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan sistem peraturan perundang-undangan, dan dapat menampung aspirasi pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh serta apakah kebijakan yang diambil sudah sesuai.

II. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif yang bersifat preskriptif Jenis bahan hukum yang digunakan adalah bahan hukum primer dan sekunder. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan undang-undang (*statute approach*)⁸ dengan teknik pengumpulan data studi pustaka dan wawancara Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun. Selanjutnya menggunakan teknik analisa yang bersifat deduksi.

⁵ I. Gusti Ayu Ketut Rachmi Handayani And Others, 'Relationship Between Energy Consumption In International Market And Indonesia Prices Regulation', *International Journal Of Energy Economics And Policy*, 7.5 (2017), 9–15.

⁶ Hannah Annisa And Fatma Ulfatun Najicha, 'Konsekuensi Geopolitik Atas Perdagangan Internasional Indonesia', *Jurnal Global Citizen : Jurnal Ilmiah Kajian Pendidikan Kewarganegaraan*, 10.2 (2021), 8–14 <<https://doi.org/10.33061/jgz.v10i2.5768>>.

⁷ Feby Wulandari And Waluyo Waluyo, 'Efektivitas Pemanfaatan Dana Bagi Hasil Cukai Hasil Tembakau Dalam Bidang Kesehatan Di Kota Surakarta Tahun 2018', *Bestuur*, 7.1 (2020), 15 <<https://doi.org/10.20961/bestuur.v7i1.28418>>.

⁸ I Made Pasek Diantha And M S Sh, *Metodologi Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum* (Prenada Media, 2016).

III. Pembahasan

1. Peran Mediator Hubungan Industrial Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun

Peran merupakan sebuah struktur sosial dinamis yang mempunyai hak dan kewajiban sesuai dengan kedudukannya serta bertindak sesuai jabatan atau kedudukan, yang diharapkan oleh seseorang atau orang banyak untuk menyelesaikan baik sebuah peristiwa maupun masalah dalam hal ini kaitannya dengan perselisihan hubungan industrial. Peran sebagai perangkat tingkah yang diharapkan dimiliki seseorang yang berkedudukan dan peran merupakan tindakan yang dilakukan dalam sebuah peristiwa. Baik buruknya suatu peran mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dapat dilihat dari pelaksanaan mediasi.

Hubungan industrial muncul akibat dari adanya hubungan kerja, yaitu hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Pekerja/buruh perusahaan sebagai sumber penghasilan dan kehidupan, pengusaha sebagai wadah mengeksploitasi modal untuk mendapatkan keuntungan, dan pemerintah, perusahaan sebagai kekuatan ekonomi yang menghasilkan barang dan jasa.⁹ Dalam berlangsungnya hubungan industrial diharapkan dapat berjalan secara baik, mulus, dan harmonis untuk saling mendapatkan manfaat. Namun dalam realita faktanya keberlangsungan hubungan industrial juga dapat mengalami perselisihan, akibat dari perbedaan kepentingan dan pendapat serta ketidakpahaman antara pihak pengusaha dan pihak pekerja/buruh. Hubungan industrial merupakan suatu bentuk sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.¹⁰ Menurut Christopher W. Moore dalam 3 (tiga) tipologi mediator bahwa mediator yang ditetapkan oleh Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial termasuk kedalam tipe *authoritative mediators*, yaitu mediator sebagai pihak penengah dari instansi pemerintah yang kekuasaannya ditetapkan oleh undang-undang.¹¹ Mediator berusaha untuk mendamaikan pihak-pihak yang berselisih. Suatu perselisihan jika sulit diselesaikan mediator dapat bersikap:

- a. Melepaskan diri dari keinginan yang ingin didapat para pihak, berusaha untuk menjadi pemberi solusi.
- b. Terbuka dan tidak larut atau memihak salah satu pihak.
- c. Mengupayakan proses penyelesaian dan mencegah berkembangnya proses *bargaining* yang terus menerus diantara para pihak

Mediator haruslah berupaya mengayomi dan menciptakan suasana yang kondusif dan mengedepankan jalur musyawarah atau mufakat untuk menciptakan kompromi antara pihak-pihak yang sedang bersengketa yang harapannya para pihak dapat saling menguntungkan menciptakan *win-win solution*.¹² Menurut Pasal 7 sampai 8 Peraturan Menteri

⁹ Ahmad Hunaeni Zulkarnaen, *Jurnal Mimbar Justitia Masalah Rawan Dalam Hubungan Industrial Dan Konsep Negara Kesejahteraan Indonesia*.

¹⁰ S H Lanny Ramli, *Kewenangan Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial* (Penerbit Qlara Media, 2021).

¹¹ Dan Meriyarni, *Reformasi Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Mediasi* □.

¹² Aditya Tri Wijaya And Rahayu Subekti, 'Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Pada Masa Pandemi Covid-19 Melalui Mediator', 9.2 (2021), 474–85.

Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi, pada dasarnya mediator memiliki fungsi dan peran:

- a. Melakukan pembinaan hubungan industrial
- b. Pengembangan hubungan industrial
- c. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di luar Pengadilan

Menurut hasil wawancara langsung melalui mediator Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun, menurut mediator Hary Aprianto S.H., total perselisihan yang ditangani langsung oleh mediator selama kurun tahun 2019 hingga 2020 adalah sebanyak 75 (tujuh puluh lima) kasus namun yang tercatat pada buku register sebanyak 27 (dua puluh tujuh) kasus. Menyangkut fungsi, tugas, kewajiban, dan kewenangan mediator dalam menyelesaikan suatu perselisihan hubungan industrial mediator memiliki beberapa peran mediator pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah yaitu sebagai berikut:

- a. Mendorong Para Pihak Yang Berselisih Untuk Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Secara Musyawarah Dan Mufakat Untuk Mencapai Kesepakatan Yang Ditengahi Atau Difasilitasi Mediator

Sesuai dengan amanat peraturan perundang-undangan pada Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebuah perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaian secara bipartit secara musyawarah dan mufakat. Setelah perundingan secara bipartit gagal maka diupayakan dengan pihak ketiga oleh seorang mediator dengan tetap mengupayakan musyawarah dan mufakat. Alternatif penyelesaian sengketa melalui jalur non-litigasi menawarkan suatu cara yang menghadirkan keadilan pada kasus perselisihan hubungan industri, cara ini memiliki banyak kelebihan antara lain, dengan biaya tergolong lebih murah dari pada melalui pengadilan dan dengan penyelesaian perselisihan dengan lebih cepat.¹³ Perselisihan Hubungan Industrial di Kota Madiun meliputi:

- 1) perselisihan hak, perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat dari adanya perbedaan pelaksanaan atau kekeliruan dalam penafsiran perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.¹⁴
- 2) perselisihan kepentingan, menurut Imam Soepomo yaitu perselisihan yang timbul akibat ketidak sesuaian paham dalam perubahan syarat-syarat kerja atau keadaan perburuhan.
- 3) pemutusan hubungan kerja, perselisihan yang timbul akibat adanya ketidak sesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan salah satu pihak.

Sedangkan perselisihan antar serikat pekerja/buruh tidak pernah terjadi. Di Kota Madiun masih ditemukan tidak diadakanya perundingan secara bipartit secara musyawarah dan mufakat antara pengusaha/perusahaan dengan pekerja/buruh yang berselisih. Para pihak baik pengusaha/perusahaan atau pekerja/buruh wajib mendaftarkan pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun. Kasus perselisihan akan diterima oleh mediator hubungan industrial dan harus diselesaikan dalam kurun waktu 30 (tiga puluh) hari sejak diterimanya pelimpahan penyelesaian perselisihan, jangka waktu tersebut tidak termasuk klarifikasi.

Mediasi adalah sebagai bagian dari negosiasi antara pihak-pihak yang sedang bersengketa dengan menggunakan bantuan pihak ketiga yang netral sebagai pengengah

¹³ (Usa) And Others, *Anil Verma (Canada)* (Jean-Michel Servais).

¹⁴ Abd Latip, *Mediasi Sebagai Penyelesaian Permasalahan Tenaga Kerja Di Kabupaten Bangkalan*.

dalam menyelesaikan dan merumuskan solusi yang dapat diterima kedua belah pihak.¹⁵ Pelaksanaan mediasi di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dilakukan setelah para pihak yang berselisih datang memenuhi panggilan secara patut, dalam sidang mediasi para pihak diizinkan untuk memberikan pendapat atas duduk perkara perselisihan yang dihadapi. Dalam sidang mediasi ini mediator akan menyimpulkan mengenai jenis perselisihan.

Mediator Hary Aprianto S.H., memiliki langkah atau trik dalam upaya menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yaitu dengan memberikan sikap terbuka mendengarkan keterangan-keterangan pihak dengan tetap berimbang, jeli/paham dalam melihat masalah agar mudah dalam memberikan solusi/masukan terkait masalah para pihak, memahami karakter/budaya para pihak, membangun komunikasi yang baik yang mengedepankan win-win solution dengan pihak-pihak yang berselisih, berusaha mungkin untuk membangun kepercayaan dari para pihak. Sidang mediasi akan dilakukan sesuai dengan kebutuhan di Kota Madiun dilakukan sebanyak 2 (dua) kali dengan jeda waktu 1 (satu) minggu. Berikut tabel perselisihan dengan hasil diminta perundingan secara bipartit dan perjanjian bersama yang tercatat pada buku register pada tahun 2019:

Tahun 2019 Dengan Hasil Dituntut Perundingan Secara Bipartit							Tahun 2019 Dengan Hasil Penetapan Bersama								
No	No. Pencatatan	Tanggal Register	Pihak yang berselisih		Jenis Perselisihan	Penyebab	Tuntutan	No	No. Pencatatan	Tanggal Register	Pihak yang berselisih		Jenis Perselisihan	Penyebab	Tuntutan
			Pemohonan	Debitaris							Pemohonan	Debitaris			
1	02/PCTT/P/MI.II.2019	9-1-2019	PT. Adia Finance	Epiko	Kepentingan Jabatan	Pemohonan Jabatan Above Reasonable Benefit	Partisi Pelaksanaan Pemutusan Hubungan	1	01/PCTT/P/MI.VII.2019	14-3-2019	CV. Cokoh	Marid	Hak (Gaji)	Gaji 13 Hari Belum Dibayar	Gaji Dibayarkan
2	03/PCTT/P/MI.III.2019	14-2-2019	PT. Sinaran	Johan	PHK (Penangan)	Pemohonan Tidak Dibaca	Pemohonan	2	05/PCTT/P/MI.VII.2019	14-5-2019	RSI Sa Anah	Nisak Sinar	PHK (Penangan)	Pemohonan Tidak Dibaca	Pemohonan
3	05/PCTT/P/MI.V.2019	8-3-2019	PT. Cita Ganda Intercom	Dodik	Hak BPJS	Tidak Dibaca dan Dibaca Hak BPJS	Dibayarkan dan Dibaca Hak BPJS	3	10/PCTT/P/MI.VII.2019	14-5-2019	PT. Rambala	Azi Fatmaha	Hak (Gaji)	Gaji Tidak Segera Dibayar	Gaji Segera Dibayarkan
4	07/PCTT/P/MI.VIII.2019	14-5-2019	PT. Kana Perdana Indonesia	Santo	PHK (Tidak)	Pemohonan Lemah	Jumlah Dibaca	4	14/PCTT/P/MI.VIII.2019	23-5-2019	PT. JAD	Yak A Sepayono	Kepentingan (Jan Kari)	Pemohonan Jan Kari	Jan Kari Seperti Biasa Sesuai Pekerjaan Bersama
5	11/PCTT/P/MI.VII.2019	14-5-2019	PT. Sinaran Distribusi Nusantara	Agus Herwanto	PHK Pemutusan Hubungan Kerja	PHK Sepihak Oleh Pemohonan	Alasan PHK dan Menolak PHK	5	16/PCTT/P/MI.XI.2019	23-9-2019	PT. CGL	Agus Prasetyo	PHK Pemutusan Hubungan Kerja	Pemohon Di PHK	Diperjalkan Kembali

Sumber: Buku Register Perselisihan Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun Tahun 2019

Berikut tabel perselisihan dengan hasil diminta perundingan secara bipartit dan perjanjian bersama yang tercatat pada buku register pada tahun 2020:

Tahun 2020 Dengan Hasil Dituntut Perundingan Secara Bipartit							
No	No. Pencatatan	Tanggal Register	Pihak yang berselisih		Jenis Perselisihan	Penyebab	Tuntutan
			Pemohonan	Debitaris			
1	01/PCTT/P/MI.I.2020	4-3-2020	PT. Hama Gendit Indonesia	Tharfa	PHK (Pangan dan Dm)	Pemohonan Lemah	Jumlah Segera Dibayarkan

¹⁵ Dedy Mulyana, 'Kekuatan Hukum Hasil Mediasi Di Dalam Pengadilan Dan Di Luar Pengadilan Menurut Hukum Positif', *Jurnal Wawasan Yuridika*, 3.2 (2019), 177 <https://doi.org/10.25072/jwy.v3i2.224>.

Tahun 2020 Dengan Hasil Anjuran Tertulis Disepakati							
No	No. Pencatatan	Tanggal Register	Pihak yang berselisih		Jenis Perselisihan	Penyebab	Tuntutan
			Perusahaan	Pekerja			
1	11/PCTT/P HI/VIII/2020	7-9-2020	CV. Nasa Health	SEM (Sejahtera Buruh Madani)	Mak (Gap)	Tidak Dibayarkan Sisa Gap Sesuai UMK	Dibayarkan Sisa Gap Sesuai UMK

Tahun 2020 Dengan Hasil Anjuran Tertulis Tidak Disepakati							
No	No. Pencatatan	Tanggal Register	Pihak yang berselisih		Jenis Perselisihan	Penyebab	Tuntutan
			Perusahaan	Pekerja			
1	07/PCTT/P HI/IV/2020	3-2-2020	PT. Indosat Tbk.	Agung Pongang	PHK Pemutusan Hubungan Kerja	Alasan PHK Tidak Sesuai	Mencolok PHK

Sumber: Buku Register Perselisihan Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun Tahun 2020

- c. Memberitahukan Pentingnya Pendaftaran Perjanjian Bersama Pada Pengadilan Hubungan Industrial Kepada Para Pihak yang Berselisih

Dalam hal anjuran tertulis ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Anjuran tertulis yang disepakati para pihak maka selambat-lambatnya 3 (tiga) hari dibantu mediator untuk membuat perjanjian bersama dan didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Dalam hal ini mediator dapat, memberitahu, mengarahkan mengenai mekanisme, namun pendaftaran tetap dilakukan oleh para pihak yang berselisih. Pada wilayah Kota Madiun semua perjanjian bersama didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial oleh para pihak. Pendaftaran ini berfungsi jika salah satu pihak tidak melaksanakan sesuai perjanjian bersama yang telah dibuat maka salah satu pihak dapat menyelesaikan dan menggugat pada Pengadilan Hubungan Industrial. Hal tersebut penting untuk memiliki kekuatan esekusi jika tidak dilaksanakannya perjanjian bersama yang telah disepakati.

2. Hambatan Mediator Hubungan Industrial Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun

Dalam melakukan berbagai pekerjaan sering juga ditemukan suatu hambatan yang mengakibatkan tidak maksimalnya suatu proses. Begitu juga dengan peran mediator di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun, dalam menjalankan tugasnya menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Hambatan atau kendala ini mengakibatkan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pengusaha/perusahaan dengan pekerja/buruh tidak dapat berjalan dengan baik dan mulus sesuai dengan amanat norma, kaidah dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adapun kendala atau hambatan hukum mediator pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun dalam menyelesaikan kasus perselisihan hubungan industrial dapat diuraikan secara rinci sebagai berikut:

- a. Masih adanya pengusaha yang tidak menghadiri sidang mediasi sehingga menghambat penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dalam menyelesaikan perselisihan pasti mediator akan memanggil pihak-pihak yang berselisih untuk memberikan keterangan, dalam proses pemanggilan ini masih ditemukan di wilayah Kota Madiun pihak perusahaan tidak memenuhi pemanggilan secara patut. Mediator telah mengundang para pihak baik dari pekerja/buruh maupun dari pihak perusahaan, namun masih ditemukan pihak perusahaan sama sekali tidak memberikan konfirmasi atau kabar terkait undangan tersebut, sehingga mediator melakukan undangan yang kedua secara patut.

- b. Pengusaha yang datang masih diwakilkan staff sehingga tidak mempunyai kewenangan memutuskan, Terkadang pengusaha mempunyai kesibukan sendiri, sehingga tidak sempat untuk menghadiri proses sidang mediasi dan hanya diwakilkan oleh staffnya saja. Faktor tersebut akan menghambat proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial karena staff harus melaporkan hasil pertemuan kepada pengusaha terlebih dahulu.
- c. Masih adanya pekerja/buruh yang tidak memahami tatacara penyelesaian hubungan industrial, sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perselisihan diwajibkan untuk menyelesaikan secara perundingan bipartit dahulu melalui musyawarah dan mufakat. Jika tidak ada kesepakatan baru didaftarkan di Dinas Tenaga Kerja. Namun realitanya banyak para pekerja/buruh langsung mendaftarkan langsung ke Dinas Tenaga Kerja tanpa ada proses perundingan secara bipartit sehingga tidak ditemukan risalah bipartitnya.
- d. Hambatan hukum terkait peran mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial adalah mengenai masalah uang pisah, Mengenai besaran uang pisah tidak diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Masih adanya ketentuan mengenai uang pisah yang belum dibuat oleh para pihak. Hal tersebut mengakibatkan ketidakjelasan dalam upaya menyelesaikan perselisihan hubungan industrial terkait besaran, tidak diaturnya besaran dalam Undang-Undang sering menimbulkan perdebatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.
- e. Sarana dokumentasi, Dokumentasi data berguna sebagai sarana untuk menyimpan data kasus perselisihan yang pernah ditangani langsung oleh Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun. Menurut wawancara selama 2 (dua) tahun setidaknya terdapat 75 (tujuh puluh lima) kasus perselisihan hubungan industrial namun pada buku register tercatat hanya 27 (dua puluh tujuh) kasus, beberapa diantaranya tidak ditulis secara lengkap mengenai pihak-pihak yang sedang berselisih. Pendokumentasian data/berkas sangat diperlukan guna menunjang penyelesaian perselisihan hubungan industrial untuk melihat kasus-kasus yang pernah ditangani dan bagaimana pelaksanaan penyelesaiannya.

IV. Penutup

Peran mediator pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun sudah cukup optimal dan baik karena telah berpedoman pada norma kaidah dan peraturan perundang-undangan. Peran mediator berupa mendorong para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial secara musyawarah dan mufakat untuk mencapai kesepakatan, membuat putusan anjuran tertulis yang disampaikan kepada pihak yang berselisih, dan memberitahukan pentingnya pendaftaran perjanjian bersama pada pengadilan hubungan industrial kepada para pihak yang berselisih. Kendala atau hambatan yang dialami mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial adalah masih adanya pihak pengusaha tidak menghadiri undangan mediator untuk dilaksanakan sidang mediasi, perusahaan menghadiri namun masih diwakilkan oleh staff sehingga tidak mempunyai kewenangan memutuskan, masih adanya pekerja/buruh tidak memahami tatacara penyelesaian perselisihan hubungan industrial kaitanya dengan dilaksanakan perundingan secara bipartit terlebih dahulu, belum adanya ketentuan mengenai uang pisah yang dibuat antara pengusaha dan pekerja/buruh yang menimbulkan perdebatan dan menghambat penyelesaian perselisihan serta sarana pendokumentasian berupa pencatatan kasus pada buku register yang masih dirasa kurang karena tidak dijalkannya tertib administrasi guna upaya pembinaan, pengembangan, dan pemantauan perselisihan hubungan industrial.

References

- Annisa, Hannah, And Fatma Ulfatun Najicha, 'Konsekuensi Geopolitik Atas Perdagangan Internasional Indonesia', *Jurnal Global Citizen: Jurnal Ilmiah Kajian Pendidikan Kewarganegaraan*, 10.2 (2021), 8–14 <<https://doi.org/10.33061/Jgz.V10i2.5768>>
- Diantha, I Made Pasek, And M S Sh, *Metodologi Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum* (Prenada Media, 2016)
- Erawati, Riadila Vita, And Kirwani, 'Kontribusi Industri Kerajinan Kulit Bagi Pendapatan Tenaga Kerja Di Kabupaten Magetan', *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 2.3 (2014), 1–13
- Handayani, I. Gusti Ayu Ketut Rachmi, Edi As'adi, Guntur Hamzah, Tommy Leonard, And Gunarto Gunarto, 'Relationship Between Energy Consumption In International Market And Indonesia Prices Regulation', *International Journal Of Energy Economics And Policy*, 7.5 (2017), 9–15
- Heriyanti. 2019. "Analisis Peran Mediator Dalam Meyelesaikan Konflik Industrial Antara Pekerja Dengan Pengusaha Oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Gowa". *Jurnal Ilmu Komunikasi* Volume 8 Nomor 1.'
- Lanny Ramli, S H, *Kewenangan Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial* (Penerbit Qiara Media, 2021)
- Latip, Abd, *Mediasi Sebagai Penyelesaian Permasalahan Tenaga Kerja Di Kabupaten Bangkalan*
- Marnisah, Luis, *Hubungan Industrial Dan Kompensasi (Teori Dan Praktik)* (Deepublish, 2019)
- Meriyarni, Dan, *Reformasi Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Mediasi* □
- Mulyana, Dedy, 'Kekuatan Hukum Hasil Mediasi Di Dalam Pengadilan Dan Di Luar Pengadilan Menurut Hukum Positif', *Jurnal Wawasan Yuridika*, 3.2 (2019), 177 <<https://doi.org/10.25072/Jwy.V3i2.224>>
- Sudjudiman, Haikal, And Fatma Ulfatun Najicha, 'Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Di Indonesia Dan Singapura', *Uir Law Review*, 4.2 (2020), 40–50 <[https://doi.org/10.25299/Uirlrev.2020.Vol4\(2\).6767](https://doi.org/10.25299/Uirlrev.2020.Vol4(2).6767)>
- Usa), (, Greg Bamber,) Australia, Stuart M Basefsky ; Daria, V Chernyaeva (Russia, Richard Croucher, And Others, *Anil Verma (Canada)* (Jean-Michel Servais)
- Wijaya, Aditya Tri, And Rahayu Subekti, 'Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Pada Masa Pandemi Covid-19 Melalui Mediator', 9.2 (2021), 474–85
- Wulandari, Febry, And Waluyo Waluyo, 'Efektivitas Pemanfaatan Dana Bagi Hasil Cukai Hasil Tembakau Dalam Bidang Kesehatan Di Kota Surakarta Tahun 2018', *Bestuur*, 7.1 (2020), 15 <<https://doi.org/10.20961/Bestuur.V7i1.28418>>
- Zulkarnaen, Ahmad Hunaeni, *Jurnal Mimbar Justitia Masalah Rawan Dalam Hubungan Industrial Dan Konsep Negara Kesejahteraan Indonesia*