

PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI MEDIASI PADA DINAS TENAGA KERJA KOPERASI DAN UKM KOTA JAMBI

Rifqi Febrian

Mahasiswa Program Khusus Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Jambi
rifqifebrian@gmail.com

Fitria

Dosen Program Khusus Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Jambi
fitria@unja.ac.id

Abstract

The purpose of this research is the Industrial Relations Dispute Settlement through mediation at the Office of Cooperatives and SMEs in the City of Jambi is to determine the Process of Industrial Relations Dispute Settlement Implementation Process. through mediation and to find out the form of mediation settlement carried out by the mediator in resolving Industrial Relations Disputes at the Jambi City Cooperative and SME Labor Office. Mediation is an attempt by the government to settle Industrial Relations Disputes outside the court based on Law No. 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes. Mediation efforts are carried out to achieve fast, accurate, fair and cheap Industrial Relations Dispute Settlement. The method used in this research is empirical legal research methods. Empirical research methods are used to find out the actual problems that occur in the field. The results of the study conducted by the author found that Industrial Relations Dispute Settlement through mediation at the Office of Cooperative and SMEs in the City of Jambi, Implementation of dispute resolution through mediation at the Office of Cooperatives and SMEs in the City of Jambi from 2017 to 2019 did not all reach an agreement by making agreements Together only 60% can be done and recommended 20% and closed cases 20%. This research is expected to increase the mediator because only 2 mediators exist in the Cooperative and SME Labor Office and the City of Jambi due to approximately 1,700 cases and are not comparable. Besides the parties must be cooperative. This research is expected to contribute thoughts and is expected to provide input and suggestions for the perfection of this scientific paper.

Keywords; Industrial Relation, Mediation, Settlement, Mediator.

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui mediasi pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Ukm Kota Jambi adalah untuk mengetahui Proses Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. melalui mediasi dan untuk mengetahui bentuk penyelesaian mediasi yang dilakukan oleh mediator dalam menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Ukm Kota Jambi. Mediasi merupakan upaya yang dilakukan pemerintah dalam menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial diluar pengadilan berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Upaya Mediasi dilakukan untuk mencapai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang

cepat, tepat, adil, dan murah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian hukum empiris. Metode Penelitian empiris digunakan untuk mengetahui permasalahan-permasalahan yang sebenarnya terjadi di lapangan. Hasil dari penelitian yang dilakukan penulis menemukan bahwa Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui mediasi pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Ukm Kota Jambi , Pelaksanaan penyelesaian perselisihan melalui mediasi pada dinas Tenaga kerja Koperasi dan Ukm Kota Jambi dari tahun 2017 sampai 2019 tidak semuanya mencapai kesepakatan dengan membuat perjanjian Bersama hanya 60 % yang dapat dilakukan dan anjuran 20% dan tutup kasus 20%.Penelitian ini diharapkan agar mediator ditambah karena hanya 2 mediator yang ada di Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Ukm dan Kota Jambi karena lebih kurang 1.700 Kasus dan tidak sebanding. Disamping para pihak harus Kooperatif. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran dan diharapkan memberikan masukan dan saran demi kesempurnaan karya tulis ilmiah ini.

Kata Kunci ; Hubungan Industrial, Mediasi, Penyelesaian, Mediator.

A. Pendahuluan

Undang-Undang Dasar 1945 alinea ke empat dinyatakan bahwa tujuan Negara Indonesia adalah melindungi segenap Bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia; memajukan kesejahteraan umum; mencerdaskan kehidupan bangsa; dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan; perdamaian abadi dan keadilan sosial. Dari ketentuan ini setidaknya ada empat tujuan bernegara, yakni:

1. *Protection function*, negara melindungi seluruh tumpah darah Indonesia;
2. *Welfare function*, negara wajib mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh rakyat;
3. *Educational function*, negara memiliki kewajiban mencerdaskan kehidupan bangsa;
4. *Peacefulness function*, wajib menciptakan perdamaian dalam

kehidupan bernegara dan bermasyarakat, baik ke dalam maupun ke luar.¹

Sehubungan dengan tujuan bernegara bangsa Indonesia, sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945 tersebut, para pakar menyebutkan bahwa tujuan negara seperti itu mencerminkan tipe negara hukum kesejahteraan (*Welfare State*). Untuk mewujudkan tujuan negara tersebut dibutuhkan pembangunan di segala bidang dengan cara mengoptimalkan seluruh komponen bangsa dan negara, baik sumber daya alam maupun sumber daya manusianya.

Untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusianya, negara perlu memberikan perlindungan di segala bidang bagi semua warga Negaranya. Bidang yang memiliki peranan penting adalah perekonomian dan ketenagakerjaan, tanpa mengesampingkan bidang lain. Pelaksanaan pembangunan di

¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, PT.Raja Grafindo Persada, 2014, Hlm. 14.

bidang ekonomi mewujudkan suatu masyarakat yang adil dan makmur sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar 1945, sulit untuk dapat diwujudkan tanpa adanya suatu kondisi yang kondusif untuk melalui investasi baik itu berupa pengembangan usaha ataupun investasi baru. Sektor yang perlu mendapat perhatian untuk mencapai suasana yang kondusif adalah sektor ketenagakerjaan, dimana peranan Sumber Daya Manusia dalam hal ini pekerja/buruh adalah sangat dominan. Oleh karena itu, tanpa melalui kerjasama antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang harmonis dan dinamis upaya pengembangan usaha dan peningkatan kesejahteraan masyarakat pekerja sulit dicapai.

Dalam rangka pelaksanaan kerjasama antara pekerja/buruh dengan pengusaha diperlukan suatu perangkat hukum yang dapat memberikan kepastian pelaksanaan hak dan kewajiban diantara pelaku proses produksi barang atau jasa tersebut. Dalam mengadakan hubungan kerja tidak selalu harmonis kadang-kadang bisa terjadi silang pendapat atau perbedaan pendapat antara pekerja dengan pengusaha dimana dapat diselesaikan melalui perundingan secara bipartit yaitu perundingan oleh pekerja dan pengusaha secara musyawarah untuk mencapai mufakat, seandainya tidak tercapai kesepakatan baru diselesaikan melalui Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disingkat (PPHI).

Dalam penyelesaian perselisihan oleh PPHI dapat melakukan dengan 2 cara yaitu melalui Pengadilan maupun diluar pengadilan. PPHI dasar hukumnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial meliputi Tugas dan Wewenangnya pada pasal 57 memeriksa dan memutus perkara mengenai perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja atau buruh dalam satu perusahaan

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal 28 D mengamanatkan bahwa "setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Berdasarkan pasal diatas Jelas bahwa hak untuk bekerja dan kesepakatan upah yang layak merupakan hak asasi manusia apabila hak ini dilanggar akan mendapatkan hukuman sanksi.

Dalam melakukan hubungan kerja apabila terjadi perselisihan antara pekerja dengan pengusaha apabila terjadi perselisihan diselesaikan oleh Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial salah satunya penyelesaiannya melalui mediasi sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 8 dan

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 17 Tahun 2014 Pasal 13.

Hubungan Industrial merupakan bagian dari pembangunan ketenagakerjaan untuk mewujudkan amanat dari Undang-Undang Dasar 1945, terutama mengenai jaminan dan perlindungan hak-hak pekerja sebagai warga negara. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak keterkaitan yang tidak hanya menyangkut kepentingan tenaga kerja sebelum, selama dan sesudah bekerja, tetapi juga keterkaitan antara pengusaha, pemerintah dan masyarakat.

Tujuan Hubungan Industrial adalah mengemban cita-cita Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia 17 Agustus 1945 di dalam pembangunan nasional untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang berdasarkan Pancasila serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan Pancasila serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan perdamaian abadi dan keadilan sosial melalui penciptaan ketenangan, ketentraman dan ketertiban kerja serta ketenangan usaha meningkatkan produksi dan meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai derajat manusia. Sedemikian berat dan amat mulianya tujuan tersebut, maka semua pihak yang terkait dalam hubungan industrial harus

memahami untuk terwujudnya pelaksanaan Hubungan Industrial dengan baik.²

Pelaksanaan hubungan industrial tidak selalu berjalan dengan baik kadang kadang bisa terjadi perbedaan pendapat antara pekerja dengan pengusaha. Apabila terjadi perselisihan antara pengusaha dengan pekerja maka pemerintah ikut campur untuk menyelesaikannya. Fungsi pemerintah dalam hal ini adalah untuk menyelesaikan masalah yang timbul. Hal ini diatur dalam Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang selanjutnya disingkat PPHI, dimana dalam menyelesaikan masalah yang timbul dapat melalui pengadilan dan diluar pengadilan dalam hal ini salah satu fungsi pemerintah diluar pengadilan adalah menyelesaikan secara mediasi.

Dalam Peraturan Menteri tenaga kerja dan transmigrasi republik Indonesia yang selanjutnya disingkat Permenaker, Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi Pasal 7 menyatakan bahwa mediator bertugas untuk melakukan:

1. Pembinaan Hubungan Industrial;
2. Pengembangan Hubungan Industrial; dan
3. Penyelesaian Hubungan Industrial.

² Abdul Khakim, *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia*, PT.Citra Aditya Bakti, 2003, Hlm. 50.

Tugas mediator dalam hal ini yang diteliti fokus adalah c yaitu mengenai penyelesaian hubungan industrial diluar pengadilan salah satunya mediasi. Pasal 9 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Tahun 2014 dinyatakan bahwa kewajiban mediator adalah sebagai berikut :

1. meminta kepada para pihak untuk berunding sebelum dilaksanakan proses Mediasi
2. memanggil para pihak yang berselisih
3. memimpin dan mengatur jalannya sidang Mediasi
4. membantu para pihak membuat perjanjian bersama, apabila tercapai kesepakatan
5. membuat anjuran secara tertulis, apabila tidak tercapai kesepakatan
6. membuat risalah penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
7. menjaga kerahasiaan semua keterangan yang diperoleh
8. membuat laporan hasil penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial kepada Direktur Jenderal atau Kepala Dinas Provinsi atau Kepala Dinas Kabupaten/Kota yang bersangkutan
9. mencatat hasil penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam buku registrasi Perselisihan Hubungan Industrial.

Selain itu dalam Permenaker Nomor 17 Tahun 2014 Pasal 2 dijelaskan tentang

Syarat-syarat Mediator adalah sebagai berikut:

1. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
2. Warga Negara Indonesia;
3. Pegawai Negeri Sipil pada Instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan;
4. Berbadan sehat menurut keterangan dokter;
5. Menguasai Peraturan Perundangan di bidang Ketenagakerjaan;
6. Berwibawa, Jujur, Adil dan tidak berperilaku tercela;
7. Berpendidikan sekurang-kurangnya Starata satu (S1);
8. Memiliki sertifikat kompetensi; dan
9. Memiliki Surat Keputusan Pengangkatan Oleh Menteri.

Penelitian Awal menunjukkan di Kota Jambi dari tahun 2017 sampai 2019 ada sejumlah 238 kasus mediasi yang diselesaikan oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Ukm Kota Jambi , yang terdiri dari Kesepakatan Para Pihak dibuatkan Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator dan para pihak yang tidak menemui kesepakatan dibuatkan anjuran yang berisi hak-hak dan kewajiban para pihak yang harus dipenuhi mereka, apabila para pihak tidak memenuhi yang dimuat dalam anjuran tertulis mediator maka kasusnya dapat dilanjutkan ke

Pengadilan Hubungan Industrial untuk diselesaikan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat tabel dibawah ini.

Tabel 1.

Kasus Perselisihan Hubungan Industrial tentang mediasi dari tahun 2017 sampai 2019 Pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Ukm Kota Jambi

No	Tahun	Kasus	Perjanjian Bersama	Anjuran	Tutup
1	2017	111	63	23	25
2	2018	73	45	14	14
3	2019	54	28	10	11
Jumlah		238	136	47	50

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Jambi 2019

Dari tabel di atas tahun 2017 kasus masuk sebanyak 111, yang dapat diselesaikan dengan membuat perjanjian bersama sebanyak 63 kasus, sedangkan yang tidak mencapai kesepakatan sebanyak 23 kasus, yaitu dengan memberikan anjuran kepada para pihak dan kasus yang tidak dapat diselesaikan, karena para pihak tidak hadir kasusnya ditutup sebanyak 25 kasus. Tahun 2018 kasus masuk sebanyak 73 kasus, Perjanjian Bersama 45 anjuran 14, tutup 14 kasus. Tahun 2019 kasus 54, Perjanjian Bersama 28 anjuran 10 dan tutup 11.

Dari kasus diatas paling sering terjadi adalah konflik sehingga pihak yang dirugikan terutama dari Pihak Pekerja/ Buruh oleh karena itu mereka mengajukan Penyelesaian Mediasi Melalui Mediator Pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Jambi, sebagai instansi yang berwenang dibidang Ketenagakerjaan untuk

menyelesaikan masalah Pemutusan Hubungan Kerja melalui Mediator Hubungan Industrial. Masalah Pemutusan Hubungan Kerja ini yang dituntut dari pihak pekerja / buruh, adalah :

1. Hak Pesangon dan uang penghargaan masa kerja ;
2. Hak Normatif berupa upah lembur belum dibayarkan dan kekurangan Upah sesuai dengan UMP yang berlaku ;
3. Pengembalian Ijazah yang ditahan oleh Pihak Pengusaha.
4. Mutasi dan Demosi yang dilakukan oleh Pihak Pengusaha terhadap Pihak Pekerja / Buruh.

Berdasarkan apa yang sudah di sampaikan di atas maka yang akan dibahas didalam artikel ilmiah ini adalah mengenai bagaimana proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM dan bentuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi.

B. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam artikel ilmiah ini adalah yuridis empiris yaitu adalah penelitian yang melihat sejauh mana bekerjanya hukum di masyarakat dan penelitian empiris lebih menekankan pada segi observasinya dimana titik tolak pengamatannya terletak pada kenyataan atau fakta- fakta sosial yang ada, yaitu penelitian lapangan yang

mengandalkan pengamatan dan pengumpulan pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Jambi.

C. Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi Pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan UKM

Kota Jambi merupakan Pusat Perdagangan dan Pelayanan Jasa, terutama bidang Perbankan dan Pariwisata, seperti Perhotelan dan Restoran. Hal ini mempengaruhi pada banyaknya kasus Perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi.

Kasus- Kasus yang dapat diselesaikan oleh mediator pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Ukm Kota Jambi adalah Pemutusan Hubungan Kerja Dimana Pemutusan Hubungan kerja terjadi akibat tindakan pengusaha yang sewenang-wenang antara lain gaji yang belum dibayar dan Hak-hak lainnya kadang-kadang Kontrak Kerja yang belum habis waktunya pengusaha sudah melakukan PHK.

Berikut Beberapa Daftar Penyelesaian Melalui Mediasi yang dilakukan Oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Jambi dari tahun 2017 sampai 2019.

Tabel 2.
Penyelesaian Permasalahan PHK melalui mediasi Tahun 2017

No.	Nama pekerja	Nama Perusahaan
1	Kolipin	PT.Agung Automall Toyota
2.	Muhammad Yusuf	PT.Kerta Gaya
3.	Teguh Hartono	PT.Talkindo Selaksa Anugrah
4.	Rani Widiastuti	Hotel Amanah

5.	Nita Larasaty	PT.Sinar Sentosa Primatama
6.	Modris Yanto	PT.Sinar Mitra Sepadan Finance
7.	Sjahrial	PT.BPRJambiCita Sahabat
8.	Yekti Kurniasih	PT.PLNDPCAreaJambi
9.	Andri Kurniadi	Hotel Novita
10	Tetty Lenny Debora S.	PT.CiptaMitrakalitama

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Jambi

Dari Tabel di atas terlihat bahwa mediator membuat perjanjian Bersama 6 Kasus dan anjuran sebanyak 3 Kasus dan Tutup 1 Kasus kalau diperhatikan data diatas mediator cukup Berperan dimana 60% Perjanjian Bersama sedangkan 30% anjuran 10 %Tutup.

Tabel 3.
Penyelesaian Permasalahan PHK melalui mediasi Tahun 2018

No	Nama Pekerja	Nama Perusahaan	Permasalahan	Keterangan
1.	Lidia Sepriani	Rumah Sakit MMC	PHK	PB
2.	Budianto	PT.Sinar Mas Multifinance	PHK	PB
3.	Abdullah	Green House Hotel	PHK	PB
4.	Sari Lisnawati	Yayasan Pondok Pesantren As'ad	PHK	PB
5.	Emi Tati	Eka Sari Lorena	PHK	PB
6.	Lia	PT.WelcomeRelito Pratama	PHK	Anjuran
7..	Yatno R. Parbowo	PT. Alam Bukit Tiga Puluh	PHK	Tutup

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Jambi

Jika dilihat dari tabel diatas mediator berhasil membuat perjanjian Bersama sebanyak 5 Kasus Anjuran 1 Kasus dan Tutup 1 Kasus. Disini Mediator cukup berperan yaitu Perjanjian Bersama 71% anjuran 14,5% Tutup 14,5%.

Tabel 4.
Penyelesaian Permasalahan PHK melalui Mediasi Tahun 2019

No	Nama Pekerja	Nama Perusahaan	Permasalahan	Keterangan
1.	Arif Wibowo	PT.Prima Persada Nusantara	PHK	PB
2.	Takkas	PT.Jambi	PHK	PB

	Tambahan	Distribusiindoijaya		
3.	Ananda Syahputra	PT.Usaha Tabang Hari	PHK	PB
4.	Suryati	PT.Kudo Teknologi Indonesia	PHK	Anjuran
5.	Nopriyadi	PT.Okido	PHK	Tutup

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Jambi

Jika dilihat dari tabel di atas maka mediator sangat berperan karena dari 5 kasus yang masuk ke mediator 3 kasus dapat diselesaikan dengan membuat perjanjian Bersama yaitu sekitar 60% dan Anjuran 1 Sekitar 20% dan Tutup 1 kasus sekitar 20%. Dari kasus yang diselesaikan oleh mediator dari tahun 2017 sampai 2019 lebih dari Separuh lebih kasus dapat diselesaikan melalui Perjanjian Bersama hanya sekitar 20% anjuran dan 20% Tutup Kasus.

Selanjutnya dapat kita lihat dalam Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi pada dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Ukm Kota Jambi. Berikut Prosedur Penyelesaian Perselisihan Mediasi, dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui mediasi ada beberapa syarat yang harus dipenuhi yaitu:

1. Surat Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial
2. Risalah perundingan Bipartit yang memuat
 - a) Nama lengkap dan alamat para pihak;
 - b) Tanggal dan tempat perundingan;
 - c) Pokok masalah alasan perselisihan;
 - d) Pendapat Para Pihak;

e) Kesimpulan atau hasil perundingan; dan

f) Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan

Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Mediator Melakukan Langkah-langkah sesuai Pasal 13 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 17 Tahun 2014 Sebagai Berikut :

1. Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial, Mediator melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

- a) Melakukan Penelitian tentang duduk perkara Perselisihan Hubungan Industrial;
- b) Menyiapkan Panggilan secara tertulis kepada para pihak untuk hadir dengan mempertimbangkan waktu panggilan secara patut sehingga sidang mediasi dapat dilaksanakan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak menerima pelimpahan tugas untuk menyelesaikan perselisihan;
- c) Melaksanakan sidang mediasi dengan mengupayakan penyelesaian secara musyawarah Untuk mencapai mufakat ;
- d) Mengeluarkan anjuran tertulis kepada para pihak apabila (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama;
- e) Membantu membuat perjanjian Bersama secara tertlis, apabila

- tercapai kesepakatan penyelesaian yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator;
- f) Memberitahu para pihak untuk mendaftarkan perjanjian bersama yang pada pengadilan negeri tempat Perjanjian bersama ditandatangani untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran
 - g) Membuat risalah klarifikasi dan risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
 - h) Membuat Laporan Hasil Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Kepada Direktur Jendral atau Kepala Dinas Provinsi atau Dinas Kabupaten/Kota yang bersangkutan
2. Dalam hal salah satu pihak atau para pihak menggunakan kuasa hukum dalam sidang mediasi, mediator dapat meminta kuasa hukum menghadirkan pemberi kuasa.
 3. Dalam hal salah para pihak telah dipanggil secara patut dan layak selama 3 kali ternyata pihak pemohon yang mencatatkan perselisihan tidak hadir, maka pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial dihapus dari Buku Registrasi Perselisihan.
 4. Dalam hal para pihak telah dipanggil secara patut dan layak sebanyak 3 kali ternyata pihak termohon tidak hadir, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis berdasarkan data yang ada.

Proses Pelaksanaan Mediasi Dinas Tenaga Kerja Kota Jambi adalah :

1. Sebelum diselesaikan melalui Mediator, para pihak harus mengadakan perundingan terlebih dahulu secara bipartit. Perundingan bipartit adalah perundingan yang dilakukan oleh kedua belah pihak yang berselisih tanpa campur tangan pihak ketiga. Proses Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Hubungan melalui Mediasi pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Ukm Kota Jambi terlebih dahulu harus melalui secara Bipartit terlebih dahulu. Hal ini berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah :
 - a) Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.
 - b) Penyelesaian perselisihan melalui Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.
 - c) Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud pada ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak

mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Menurut Budi Satria dan Ramayanti selaku Mediator Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Ukm Kota Jambi didapatkan penjelasan Penyelesaian Secara Bipartit sebagai berikut

- (1) Dalam Proses penyelesaian secara Bipartit perlu dibuat:
 - (a) Risalah Hasil Perundingan;
 - (b) Daftar hadir perundingan;
 - (c) Permintaan dan pemberitahuan perundingan dari salah satu pihak.
- (2) Perjanjian Bersama bila tercapai penyelesaian perselisihan didaftarkan oleh para pihak pada Pengadilan Hubungan Industrial;
- (3) Bila tidak selesai penyelesaian perselisihan maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan secara langsung perselisihannya kepada Instansi yang bertanggung jawab dibidang Ketenagakerjaan setempat³;
- (4) Apabila perundingan bipartit gagal, maka salah satu pihak melaporkan pada instansi yang berwenang untuk menyelesaikan perselisihan, yaitu Dinas Tenaga Kerja Kota Jambi. Dalam laporannya, para pihak harus

melampirkan bukti perundingan atau risalah yang menyatakan bahwa perundingan bipartit gagal ditempuh. Setelah itu baru dilakukan proses mediasi oleh Mediator.

Dalam Pasal 4 ayat (3) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 disebutkan bahwa instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan harus menawarkan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase. Tetapi kenyataannya di Dinas Tenaga Kerja Kota Jambi tidak ditemui model penyelesaian secara konsiliasi atau arbitrase, maka setelah para pihak mencatatkan pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Jambi dengan melampirkan bukti perundingan, langkah selanjutnya yang dilakukan adalah penyelesaian melalui mediasi. Pencatatan perkara ditulis dalam Agenda Perselisihan yang isinya mencakup tanggal terima pengaduan, pihak yang mengadu, identitas para pihak, masalah perselisihan, penyelesaian perselisihan dan Mediator yang menangani.

2. Setelah Mediator menerima laporan atau pelimpahan penyelesaian perselisihan, maka harus segera dilakukan sidang mediasi. Sebelum dilakukan sidang, Mediator membuat panggilan yang disampaikan kepada

³ Budi dan Ramayanti, Mediator Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Jambi, *Wawancara* 19 November 2019

- para pihak yang isinya bahwa para pihak diharapkan datang pada proses mediasi untuk mengikuti sidang mediasi. Panggilan biasanya ditanggapi dengan baik oleh para pihak dengan langsung hadir pada proses persidangan tanpa Mediator harus mengulangi panggilan untuk mendatangkan para pihak atau salah satu pihak. Jadi Mediator hanya membuat panggilan sekali saja. Kalaupun misalnya pengusaha tidak dapat hadir karena suatu hal untuk memenuhi panggilan sidang, maka biasanya diwakilkan oleh staf personalia perusahaan. Selama kurun waktu dua tahun tersebut, belum pernah para pihak tidak hadir dalam sidang walaupun dikuasakan.
3. Setelah Para Pihak memenuhi panggilan dan tidak melakukan perundingan bipartite, maka segera dilakukan sidang mediasi satu, apabila mediasi pertama belum mencapai kesepakatan para pihak maka dilanjutkan mediasi lagi yang kedua dan apabila mediasi kedua belum ada juga kesepakatan maka dilanjutkan mediasi yang ketiga atau yang terakhir setelah yang ketiga tidak ada juga kesepakatan maka kepada para pihak diberikan anjuran yang berisi opsi-opsi.
 4. Jika dalam sidang mediasi yang pertama kedua maupun ketiga opsi opsi atau npilihan tadi disepakati oleh para pihak maka dibuatkanlah perjanjian bersama, akan tetapi kalo anjuran tidak ada kesepakatan para pihak maka para pihak bisa melakukan upaya hukum dengan mengajukan gugatan perselisihan mereka melalui Peradilan Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial.
 5. Jika para pihak tidak menemui kata sepakat, maka Mediator mengeluarkan anjuran tertulis. Anjuran tertulis dapat berubah menjadi Perjanjian Bersama manakala anjuran tersebut disepakati oleh masing-masing pihak, dan perselisihan dianggap sudah selesai. Apabila anjuran tertulis tidak disetujui para pihak, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak dapat menaikkan masalah tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial. Seperti tercantum dalam Pasal 13 ayat (2) huruf e Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 disebutkan bahwa dalam jangka waktu selambat-lambatnya 3 hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, Mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama. Kenyataannya, setelah anjuran tertulis dikeluarkan oleh Mediator, dalam jangka waktu paling lambat 10 hari sejak Putusan Anjuran diterima, para pihak hanya memberikan jawaban saja, tetapi lewat jangka waktu 3 hari setelah para pihak

memberikan jawaban, para pihak atau salah satu pihak tidak mengajukan permohonan ke Mediator untuk dibuatkan Perjanjian Bersama, sehingga dapat disimpulkan bahwa Putusan Anjuran tidak disepakati para pihak.

D. Bentuk Penyelesaian Perselisihan Melalui Mediasi

Ada 2 (dua) maksud atau tujuan didaftarkan ke pengadilan hubungan Industrial:

1. Apabila belum terjadi pembayaran hak pekerja berupa pembayaran atas pemutusan hubungan kerja maupun upah terhadap pekerja tersebut artinya uang kebijaksanaan atau uang penghargaan masa kerja maka perjanjian bersama yang disepakati apabila tidak didaftarkan bisa saja perusahaan/ pengusaha wan prestasi sehingga tuntutan eksekusi terkendala .
2. Apabila tidak dibayar dan perjanjian bersama tidak didaftar di pengadilan perselisihan hubungan Industrial maka hak hak telah dimuat di Perjanjian Bersama bisa di mentahkan lagi maksudnya adalah Perjanjian Bersama ini tidak selesai . karena bisa saja terjadi para pihak tidak memenuhi kewajibannya

Tabel 5.
Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang bersifat Anjuran

No	Tahun	Jumlah Kasus	%
1	2017	23 Kasus	49%
2	2018	14 Kasus	30%
3	2019	10 Kasus	21%
Jumlah		47 Kasus	

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Jambi

Jika dilihat dari tabel diatas penyelesaian perselisihan hubungan industrial juga dari tahun ke tahun mengalami penurunan terjadinya penurunan ini terjadi akibat beberapa factor misalnya kemungkinan penyelesaian mediasi mencapai kesepakatan bersama dengan membuat perjanjian bersama atau juga karena para pihak tidak lagi mau melanjutkan menyelesaikan melalui mediasi Anjuran tertulis memuat sebagai berikut :

1. Keterangan pekerja atau buruh atau hubungan serikat pekerja atau serikat buruh;
2. Keterangan Pengusaha;
3. Keterangan saksi atau saksi ahli;
4. Pendapat dan pertimbangan hokum; dan
5. Anjuran.

Apabila para pihak dipanggil secara patut dan layak sebanyak 3 kali ternyata pihak termohon tidak hadir maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis berdasarkan data yang ada. Bisa juga terjadi apabila para pihak tidak sepakat maka akan dikeluarkan

juga Anjuran Jadi anjuran itu dapat dikeluarkan apabila:

1. Termohon tidak hadir dan dipanggil secara patut
2. Tidak adanya kesepakatan para pihak

Setelah diusulkan anjuran tertulis oleh mediator maka kesepakatan para pihak memberikan Jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu 10 hari kerja setelah menerima anjuran tertulis, dalam hal ini Kemungkinan para pihak menerima atau menolak anjuran tertulis :

1. Dalam hal para pihak tidak memberikan jawaban secara tertulis dianggap menolak anjuran dari mediator
2. Sebaliknya apabila para pihak menerima anjuran dan menyatakan secara tertulis maka mediator membantu pembuatan Perjanjian Bersama secara bersama paling lama 3 tiga hari kerja sejak anjuran disetujui oleh para pihak yang kemudian ditandatangani oleh para pihak dan mediator sebagai saksi

Dalam hal tidak terjadi kesepakatan para pihak baik dengan perjanjian Bersama atau anjuran maka kasusnya ditutup. Kemungkinan kasus ditutup, para pihak telah dipanggil oleh mediator secara patut para pihak atau salah satu pihak tidak hadir tanpa alasan yang jelas atau salah satu pihak mengundurkan diri.

Tabel 6.
Kasus Mediasi Karena Ditutup

No	Tahun	Jumlah kasus	%
1.	2017	25 Kasus	50%
2.	2018	14 Kasus	28%
3.	2019	11 Kasus	22%
Jumlah		50 Kasus	100%

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Jambi

Jika diperhatikan dari tabel di atas ternyata penutupan kasus dari tahun ke tahun mengalami penurunan, kasus tersebut banyak diselesaikan melalui perjanjian bersama dan anjuran tertulis untuk lebih jelasnya dapat dilihat tabel dibawah ini:

Tabel 7.
Perbandingan kasus mediasi di Dinas Tenaga kerja Kota Jambi

No	Tahun	Jumlah kasus	Perjanjian Bersama %	Anjuran %	Tutup Kasus %
1.	2017	111 kasus	63 (57%)	23 (21%)	25(22%)
2.	2018	73 kasus	45 (62%)	14 (19%)	14(19%)
3.	2019	49 Kasus	28(57%)	10 (20%)	11(23%)

Sumber; Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Jambi

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat kasus yang masuk pada tahun 2017 sebanyak 111 kasus, diselesaikan oleh mediator melalui perjanjian bersama sebanyak 63 kasus, yang artinya mediator berhasil membuat kesepakatan bersama para pihak. Disamping itu tahun 2017 Mediator tidak dapat membuat kesepakatan sehingga mediator memberikan anjuran sebesar 21%, Kasus Tutp 23% pada tahun 2017 kasus yang bersifat anjuran dan kasus tutup sama banyak, yaitu sekitar 20%.

Pada tahun 2018 yang dapat diselesaikan mediator dengan perjanjian bersama 62%, anjuran 19%, tutup kasus 19%, pada tahun 2018 kasus yang bersifat anjuran dan tutup kurang lebih 19%. Pada tahun 2019 yang dapat diselesaikan melalui Perjanjian Bersama 57%, Anjuran 20%, dan Tutup Kasus 23%. Jadi pada tahun 2019 rata-rata kasus anjuran dan tutup sekitar 20%. Mediator sangat berperan dalam penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial dilihat dari data dua tahun lebih dari 60% yaitu diselesaikan melalui perjanjian bersama, anjuran 20% serta tutup kasus 20%.

Dalam melakukan tindakan apapun, tidak jarang muncul suatu Hambatan. Begitu juga yang terjadi dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha yang dilakukan oleh Mediator di Kantor Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Ukm Kota Jambi. Hambatan yang dihadapi Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Kota Jambi dalam menyelesaikan perselisihan antara pekerja dengan pengusaha yaitu:

1. Sulit mendatangkan pengusaha untuk hadir dalam pertemuan atau sidang yang diadakan oleh Mediator. Pengusaha biasanya mempunyai kesibukan sendiri sehingga tidak mempunyai waktu untuk menghadiri pertemuan dan hanya diwakili oleh staf personalianya saja. Hal itu bisa membuat proses berlangsung lebih lama

walaupun ada jangka waktu penyelesaian, karena wakil perusahaan harus melaporkan hasil pertemuan terlebih dahulu kepada pengusaha.⁴

2. Risalah perundingan yang di lampirkan oleh pekerja pada saat mencatatkan perselisihan ke Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Ukm Kota Jambi bisa saja dipalsukan dengan alasan pihak pengusaha tidak mau menandatangani risalah perundingan. Padahal kenyataannya pada saat sidang mediasi dan masing-masing pihak di dengar keterangannya, pengusaha menyatakan bahwa telah menyetujui hasil perundingan bipartit. Hal ini sering sekali terjadi dalam proses mediasi di Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Ukm Kota Jambi.⁵
3. Perselisihan yang diajukan oleh pekerja melalui Serikat Pekerja Nasional, tidak dilengkapi dengan surat kuasa dari pekerja, sehingga proses tidak bisa dilanjutkan karena tertib administrasi tidak dipenuhi.⁶
4. Masih kurangnya tingkat pengetahuan mengenai ketenagakerjaan para pihak yang terkait dengan perselisihan hubungan industrial baik itu pekerja, pengusaha, maupun pihak yang berwenang menyelesaikan perselisihan

⁴ Ramayanti, Mediator Kota Jambi, *Wawancara* tanggal 22 November 2019

⁵ *Ibid.*

⁶ Budi Satria, Mediator Kota Jambi, *Wawancara* 22 November 2019

hubungan industrial.

Perselisihan Hubungan Industrial yang masuk pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Ukm Kota Jambi diselesaikan hampir seluruhnya diselesaikan melalui cara mediasi karena para pihak berselisih khususnya para pekerja menganggap bahwa mediasi sebagai suatu cara penyelesaian yang cepat, tepat, adil, gratis.⁷ Sebagaimana diatur dalam Pasal 21 dan Pasal 22 Permenaker Nomor 17 Tahun 2014 apabila mediator melakukan kesalahan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dikenakan sanksi sebagaimana diatur sebagai berikut

Pasal 21

1. Direktur Jenderal atau Kepala Dinas Provinsi atau kepala dinas kabupaten/ Kota melakukan pembinaan terhadap mediator
2. Dalam hal mediator tidak melakukan tugas dan kewajibannya direktur jenderal atau kepala dinas provinsi atau kepala dinas kabupaten kota dapat memberikan teguran lisan dan teguran tertulis
3. Bentuk teguran tertulis sebagaimana dimaksud ayat 2 tercantum dalam format 19 lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan menteri ini.

Kewenangan dalam memberikan dalam memberikan sanksi terhadap mediator

dengan ketentuan Pasal 21 bahwa dirjen atau kepala Dinas Provinsi dapat memberikan Pembinaan terhadap mediator dan apabila mediator tidak melakukan tugas dan kewajibannya Pejabat yang berwenang dapat memberikan lisan tertulis.

Pasal 22

Mediator yang tidak dapat menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial dalam waktu paling lama 30 hari kerja tanpa alasan yang sah sebagaimana dimaksud dalam pasal 15 ayat 1 dapat dikenakan sanksi administrative berupa hukuman disiplin sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku bagi pegawai negeri sipil.

Apabila Mediator tidak dapat menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial paling lama 30 hari sesuai dengan ketentuan pasal 22 dapat dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin sesuai Undang-Undang pegawai negeri sipil. Jadi, setelah dibuat perjanjian Bersama supaya mempunyai akibat hukum didaftarkan di pengadilan hubungan industrial supaya dapat di Eksekusi maksudnya dapat dilakukan pembayaran, Perjanjian tersebut dapat apabila salah satu pihak tidak memenuhi kewajiban dalam perjanjian bersama tadi maka salah pihak yang tidak puas dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

⁷ *Ibid.*

E. Kesimpulan

Adapun kesimpulan didalam artikel ilmiah ini, yaitu proses penyelesaian perselisihan perburuhan hubungan industrial melalui mediasi pada dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Ukm Kota Jambi telah dilakukan menurut tahap-tahap yang diatur dalam undang undang yaitu setiap penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial melalui mediasi harus terlebih dahulu melakukan penyelesaian bipartite di perusahaan sebelum mengajukan mediasi. Penyelesaian mediasi tidak bisa dilaksanakan apabila bipartite tidak dilakukan.

F. Saran

Adapun saran yang peneliti berikan pada artikel ilmiah ini adalah ada baiknya jumlah mediator di tambah lagi dan sebaiknya ada lembaga mediator secara independent.

Lalu Husni. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Edisi Revisi. PT.Raja Grafindo Persada.

Ramayanti. Mediator Kota Jambi. *Wawancara* tanggal 22 November 2019.

Peraturan Hukum

Undang- Undang Dasar 1945.

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Artikel/Buku/Laporan

Abdul Khakim. 2003. *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. PT.Citra Aditya Bakti.

Budi dan Ramayanti. Mediator Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Jambi. *Wawancara* 19 November 2019.

Budi Satria. Mediator Kota Jambi. *Wawancara* 22 November 2019.