

EFEKTIVITAS PERAN MEDIATOR DALAM MENYELESAIKAN PERSELISIHAN ANTARA PEKERJA DAN PEMBERI KERJA (STUDI KASUS PADA KANTOR DINAS TENAGA KERJA KOTA SORONG)

MARIA TAMUNETE, WERON MURARY, RAYMOND R MORINTOH

Fakultas Hukum Universitas Kristen Papua Sorong

Abstract: *The role of the mediator in resolving disputes between workers and employers at the Sorong City Manpower Office is carried out first by the Manpower Office or the appointed mediator team calling the parties to come to clarify the information of the problem and the next stage the mediator prepares the first mediation session schedule to negotiate the problem with the parties so that it can be resolved by deliberation and consensus, Because the purpose of obtaining the effectiveness of the role of industrial relations mediators in resolving industrial relations disputes in Sorong City is with the obstacles experienced by industrial relations mediators in resolving industrial relations disputes at the Sorong City Manpower Office. The research method carried out by the author in conducting this research is qualitative research that is descriptive, where the author conducts an in-depth analysis of this problem, in this study the primary data source is obtained from information or data from interviews at the Sorong City Manpower Office, secondary data is used to support the primary data that has been obtained. The data analysis used is qualitative descriptive, which means that the author wants to describe or describe the situation that will be observed in the field in a more specific (special), transparent and in-depth manner and focus on data quality and provide a detailed, complete explanation. The role of industrial relations mediators in resolving industrial relations disputes is effective, as evidenced by the data on the number of industrial relations disputes recorded at the Sorong City Manpower Office. The number of industrial relations dispute cases in the form of employment termination disputes and conflicts of interest resolved with the final result of the collective agreement, is more than the number of unresolved industrial relations dispute cases in the form of trade union/labor union disputes. Industrial relations mediators in resolving industrial relations disputes at the Sorong City Manpower Office come from external inhibiting factors or obstacles that come from outside the process of resolving industrial relations disputes through mediation, namely in the form of intervention from outside parties such as workers involving NGOs or the DPRD. Obstacles that come from within or from within the dispute resolution process through mediation are in the form of problems from the disputing parties themselves and conflicts of interest between the industrial relations mediator and the Head of Industrial Relations.*

Keywords: *Mediator, Dispute, Workers and Employers, Manpower Office*

Abstrak: Peran mediator dalam menyelesaikan perselisihan antara pekerja dan pemberi kerja pada kantor dinas tenaga kerja kota sorong yang dilakukan pertama adalah pihak dinas tenaga kerja atau tim mediator yang ditunjuk memanggil para pihak untuk harus datang mengklarifikasi keterangan permasalahan tersebut dan tahap selanjutnya mediator menyiapkan jadwal sidang mediasi pertama untuk merundingkan permasalahan tersebut dengan para pihak agar dapat diselesaikan secara musyawarah dan mufakat, karena tujuan mendapatkan efektivitas peran mediator hubungan industrial dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di kota sorong dengan kendala yang dialami oleh mediator hubungan industrial dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di dinas tenaga kerja kota sorong. Metode penelitian yang dilakukan penulis dalam melakukan penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif, yang mana penulis melakukan

analisis yang mendalam terhadap permasalahan ini, dalam penelitian ini sumber data primer diperoleh dari keterangan atau data hasil wawancara di kantor dinas tenaga kerja kota sorong, data sekunder digunakan untuk mendukung data primer yang telah diperoleh. Analisis data yang digunakan adalah deskriptif kualitatif yang artinya pengolahan data ini penulis ingin menguraikan atau melukiskan keadaan yang akan diamati dilapangan dengan lebih spesifik (khusus), transparan dan mendalam serta fokus pada kualitas data dan memberikan penjelasan secara detail, lengkap. Peran dari mediator hubungan industrial dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial adalah efektif, dibuktikan dengan data jumlah perselisihan hubungan industrial yang tercatat di Dinas Tenaga Kerja Kota Sorong. Jumlah kasus perselisihan hubungan industrial berupa perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan kepentingan yang diselesaikan dengan hasil akhir Perjanjian bersama, jumlahnya lebih banyak daripada jumlah kasus perselisihan hubungan industrial yang tidak selesai yang berupa perselisihan serikat pekerja/serikat buruh. Mediator hubungan industrial dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Sorong berasal dari faktor penghambat eksternal atau hambatan yang berasal dari luar proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi yaitu berupa adanya intervensi dari pihak luar seperti pihak pekerja yang melibatkan LSM atau DPRD. Kendala yang berasal dari internal atau dari dalam proses penyelesaian perselisihan melalui mediasi berupa permasalahan dari para pihak yang berselisih itu sendiri dan benturan kepentingan antara mediator hubungan industrial dengan Kepala Bidang Hubungan Industrial.

Kata Kunci : Mediator, Perselisihan, Pekerja dan Pemberi Kerja, Dinas Tenaga Kerja.

A. Pendahuluan

Perselisihan hubungan industrial atau hubungan kerja di Indonesia merupakan hal yang umum terjadi dan dapat dialami oleh para pelaku hubungan industrial dimana saja, tenaga kerja atau buruh seringkali menjadi pihak yang dirugikan dalam menghadapi pengusaha, penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI) merupakan upaya dalam menciptakan kembali sebuah hubungan yang harmonis, antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja setelah terjadi perselisihan hubungan industrial. Hubungan industrial merupakan keterkaitan kepentingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat, bahkan perselisihan antara kedua belah pihak, Hubungan industrial pada dasarnya adalah proses terbinanya komunikasi, musyawarah, yang disertai dengan kemampuan serta komitmen yang tinggi dari semua bagian dari organisasi perusahaan.

Undang-undang tenaga kerja telah mengatur prinsip-prinsip dasar yang perlu dikembangkan dalam hubungan industrial, perselisihan yang sering terjadi menyangkut hak pekerja yang telah ditetapkan bersama, baik dalam bentuk perjanjian kerja, peraturan perusahaan maupun peraturan perundang-undangan. Faktor lain yang sering terjadi dalam perselisihan hubungan industrial adalah pemutusan hubungan kerja atau tidak dipenuhinya hak-hak pekerja oleh pengusaha yang telah disepakati dalam perjanjian kerja sama yang menimbulkan keretakan dalam ikatan hubungan kerja tersebut, yang mana salah satu pihak tidak menghendaki lagi kerja sama tersebut berlanjut, disatu sisi lain pihak ingin melanjutkan kerja sama tersebut, maka para pihak mengalami kesulitan untuk mengadakan hubungan kerja yang harmonis.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) memang bukan suatu hal yang diharapkan terjadi khususnya untuk tenaga kerja atau buruh, karena menyangkut mata pencaharian untuk menghidupi diri pribadi maupun keluarga pekerja, oleh karena itu berbagai upaya harus dilaksanakan untuk menghindari pemutusan hubungan kerja (PHK), sehingga tenaga kerja biasanya menginginkan kesempatan kerja tersebut berlanjut. Pekerja dalam melaksanakan

suatu pekerjaan karena didorong oleh suatu niat untuk mendapatkan imbalan jasa berupa upah atau dalam bentuk lain dari penyedia lapangan kerja tersebut, sedangkan pengusaha sangat mengharapkan adanya hasil dari pekerjaan yang telah diberikan kepada pekerja atau buruh tersebut, sehingga terdapat adanya hubungan saling menguntungkan dalam melakukan suatu kegiatan usaha antara pekerja dengan pemberi kerja.

Kota sorong sebagai suatu kota bisnis yang mana banyak pengusaha membuka kegiatan usahanya dan tentu sangat membutuhkan tenaga kerja sebagai sumber daya utama untuk bekerja menghasilkan barang dan jasa yang akan mendatangkan keuntungan bagi badan usaha atau pengusaha yang bersangkutan, setiap permintaan tenaga kerja oleh pengusaha atau suatu badan usaha sering terdapat beberapa perjanjian kerja secara tertulis maupun tidak tertulis (lisan) antara kedua belah pihak yang sifatnya mengikat. Peran pemerintah dalam hubungan industrial diwujudkan dengan mengeluarkan berbagai kebijakan, peraturan perundang-undangan yang harus ditaati oleh para pihak, serta mengawasi atau menegakkan peraturan tersebut sehingga dapat berjalan secara efektif, oleh karena itu perlu dicari alternatif atau jalan keluar yang baik bagi kedua belah pihak untuk menentukan bentuk penyelesaian perselisihan tersebut agar permasalahan yang terjadi antara para pihak dapat diselesaikan dengan baik, para pihak dapat memilih bentuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut kesepakatan bersama.

Sejalan dengan era keterbukaan dan demokratisasi dalam dunia usaha atau industrial yang diwujudkan dengan adanya kebebasan untuk berserikat bagi para pekerja/buruh, maka serikat pekerja atau buruh disuatu perusahaan tidak dapat dibatasi dalam menyampaikan hak-hak pekerja yang tidak dilaksanakan dengan baik oleh pengusaha. Dalam beberapa kasus misalnya pihak perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak kepada pekerja tanpa alasan yang jelas, sehingga para pekerja merasa dirugikan dan mengadakan permasalahan ini kepada dinas tenaga kerja kota sorong dan sudah menjadi tugas dan wewenang dari dinas tenaga kerja untuk membantu menyelesaikan permasalahan tersebut dengan menunjuk tim mediator hubungan industrial sesuai dengan tata kerja mediator untuk melakukan proses administrasi dan mediasi mengenai pengaduan dari pihak pekerja sebagai mana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Tahapan mediasi yang dilakukan pertama adalah pihak dinas tenaga kerja atau tim mediator yang ditunjuk memanggil para pihak untuk harus datang mengklarifikasi keterangan permasalahan tersebut dan tahap selanjutnya mediator menyiapkan jadwal sidang mediasi pertama untuk merundingkan permasalahan tersebut dengan para pihak agar dapat diselesaikan secara musyawarah dan mufakat. Kota sorong sebagai suatu kota bisnis yang mana banyak pengusaha membuka kegiatan usahanya dan tentunya sangat membutuhkan tenaga kerja sebagai sumber daya utama untuk bekerja menghasilkan barang dan jasa yang akan mendatangkan keuntungan bagi badan usaha atau pengusaha yang bersangkutan berjalan nya suatu yang terkadang.

Berjalannya usaha yang terkadang ada masalah yang muncul baik antara di antara sesama pekerja maupun antara pekerja dengan pengusaha atau pihak perusahaan. Terkadang menghasilkan sengketa diantara mereka, masalah yang terjadi kadang memungkinkan sengketa diantara mereka dalam menghadapi sengketa yang terjadi biasanya diselesaikan secara kekeluargaan diantara pekerja dan pengusaha secara langsung ataupun melibatkan serikat pekerja namaun kadang tidak terselesaikan, maka biasanya diselesaikan di Dinas Tenaga Kerja yang dalam hal ini berperan sebagai mediator bagi para pihak.

Mediator merupakan orang yang berperan sebagai pihak yang mengurus dan menyelesaikan masalah antara pemberi kerja dan pekerja, sedangkan mediasi merupakan penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan

kerja dan perselisihan antara serikat pekerja, pada kantor dinas tenaga kerja kota sorong terdapat 2 (Dua) orang mediator yaitu: Bpk. Pinardi, S.IP Jabatan Kepala Seksi Penyelesaian Perselisihan III dan Ibu. Yermira Isir, S.IP Jabatan Kepala Bidang Hubungan Industrial. Peran merupakan aspek dinamis kedudukan (status), apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukan atau statusnya maka ia menjalankan peran. Mediator adalah hakim atau pihak lain yang memiliki sertifikat mediator sebagai pihak netral yang membantu para pihak dalam proses perundingan guna mencari berbagai kemungkinan penyelesaian sengketa tanpa menggunakan cara memutus atau memaksakan sebuah penyelesaian.

Suatu badan usaha dapat bekerja dengan baik maka badan usaha tersebut dikatakan efektif, dan sebaliknya jika suatu badan usaha tidak bekerja dengan baik maka di katakan tidak efektif. Jika ada masalah yang menimbulkan perselisihan paham anatara pekerja dengan pengusaha yang menimbulkan perselisihan hubungan industrial, maka perlu segera diselesaikan secara interen dalam lingkup badan usaha yang bersangkutan, jika perselisihan tersebut tidak dapat diselesaikan secara interen, maka harus segera dicari solusi mediasi terhadap masalah tersebut karena jika perselisihan hubungan industrial tidak diselesaikan maka akan tetap berlanjut dan dapat menimbulkan konflik sosial antara pekerja dengan pemberi kerja, kerugian bagi pekerja dari segi ekonomi dan kemanusiaan. Hubungan hukum tersebut menimbulkan hak dan kewajiban yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan, hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha kadang dilanggar oleh salah satu pihak, sehingga menimbulkan perselisihan hubungan industrial atau sengketa perburuan, salah satu cara sebagai alternatif penyelesaian perselisihan tersebut adalah melalui mediasi yang di prakarsai oleh mediator.

Biasanya dilakukan dalam lingkup organisasi atau perusahaan yang difasilitasi atau sebagai perantara penyelesaian masalah tersebut oleh seorang atau lebih mediator yang posisinya tidak memihak kepada pekerja maupun pemberi kerja. Metode atau cara yang digunakan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan kerja, yaitu: Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase dan Pengadilan hubungan industrial (Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial). Dalam menyusun tugas akhir ini penulis menggunakan konsep mediasi sebagai metode atau menyelesaikan masalah hubungan kerja secara Tripartit yang relatif lebih mudah jika dibandingkan dengan metode lainnya, Dinas Tenaga Kerja Kota sorong sangat berperan dalam menangani dan menyelesaikan kasus hubungan kerja.

Adapun contoh kasus yang pernah diselesaikan oleh mediator Dinas Tenaga Kerja kota sorong salah satunya adalah kasus dari mantan karyawan PT.Prima Mamberamo Sukses (Hotel Marina Mamberamo), yang mana karyawan yang di PHK diberikan pesangon oleh majikan sebesar Rp.4.000.000,- (Empat Juta Rupiah) perorang yang dinilai oleh pekerja tidak sesuai dengan aturan yang berlaku,ada empat tuntutan yang diajukan para buruh, namun pihak dinas tenaga kerja kota sorong berhasil melaukan mediasi dan perjanjian bersama sehinga pimpinan perusahaan telah membayar sebagian dari tuntutan para buruh dan akhirnya mereka dapat berdamai.

B. Metodologi Penelitian

Melakukan suatu penelitian secara etimologi atau secara bahasa peneltian memiliki arti yaitu mencari fakta-fakta baru kemudian dikembangkan dalam suatu teori yang dibuat untuk memperdalam atau memperluas suatu ilmu yang dipelajari. Tipe penelitian yang dilakukan oleh penulis di dalam melakukan penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif, yang mana penulis melakukan analisis yang mendalam terhadap permasalahan ini, proses dan makna yang ditampilkan dalam penelitian ini bersifat prespektif subjektif dan penulis menggunakan landasan teori sebagai fokus atau acuan

dalam melakukan penelitian ini agar data yang diperoleh dan disajikan sesuai dengan fakta dilapangan. Penelitian kualitatif dimana penulis akan melakukan penelitian mengenai kondisi suatu obyek penelitian yang dilakukan dengan analisis data bersifat induktif dan kualitatif. Maksud dari sumber data dalam penelitian yang berkaitan dengan subyek darimana data dapat diperoleh. Sumber Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, sebagai berikut: Data primer yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Dalam penelitian ini sumber data primer diperoleh dari keterangan atau data hasil wawancara di kantor dinas tenaga kerja kota sorong jalan pramuka kota sorong provinsi papua barat daya. Data sekunder yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data sekunder digunakan untuk mendukung data primer yang telah diperoleh. Data sekunder dapat berupa bahan pustaka, literatur, penelitian terdahulu, buku, dan lain sebagainya. Adapun data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi tiga hal, yakni bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Teknik analisis data adalah cara atau metode yang digunakan oleh penulis untuk mengolah dan memproses data yang diperoleh dalam melaksanakan penelitian ini menjadi sebuah hasil atau informasi yang valid dan juga mudah dipahami oleh pribadi maupun orang lain secara umum. Teknik analisis data yang digunakan adalah kualitatif yang dalam jenis penelitian empiris yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis, untuk itu penelitian ini proses secara bertahap untuk itu makna dari subjek dan objek penelitian ini lebih ditampilkan, sehingga data tersebut berlandaskan pada teori yang ada sebagai bahan yang menjelaskan sebuah fenomena atau kejadian dan berakhir dengan hasil atau kesimpulan dari analisis data. Teknik analisis data yang digunakan adalah deskriptif kualitatif yang artinya pengolahan data ini penulis ingin menguraikan atau melukiskan keadaan yang akan diamati dilapangan dengan lebih spesifik (khusus), transparan dan mendalam serta fokus pada kualitas data dan memberikan penjelasan secara detail/terperinci, lengkap sehingga hasil yang diharapkan akan semakin bagus dengan tujuan memberikan kesan kepada para pembaca terhadap objek, peristiwa, gagasan dan tempat penelitian yang disampaikan secara benar.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Efektivitas Peran Mediator Hubungan Industrial dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Kota Sorong

Dinas Tenaga Kerja Kota Sorong merupakan instansi yang bergerak di bidang ketenagakerjaan yang berada di wilayah Kota Sorong yang menjadi wadah bagi pengusaha dan pekerja dalam mengurus permasalahan terkait hubungan industrial. Dinas Tenaga Kerja Kota Sorong memiliki 4 bidang, yaitu Bidang Hubungan Industrial, Sekretariat, Bidang Perluasan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja, Bidang Pelatihan, dan Bidang Perlindungan dan Keselamatan Kerja. Masing-masing bidang memiliki tugas dan fungsi masing-masing yang telah diatur dalam undang-undang sebagai dasar pelaksanaannya.

Berdasarkan tugas dan fungsi dari Bidang Hubungan Industrial, maka dapat disimpulkan bahwa Bidang Hubungan Industrial memiliki peranan yang penting dalam berjalannya hubungan industrial yang terjalin antara pengusaha, pekerja, dan pemerintah di kota sorong. Dinas Tenaga Kerja Kota Sorong sebagai instansi pemerintah yang bergerak di bidang ketenagakerjaan bertanggung jawab atas segala permasalahan mengenai hubungan antara pekerja dan pengusaha, baik itu mengenai pendaftaran peraturan perusahaan, perjanjian kerja, pendaftaran program K3, jaminan sosial bagi pekerja, pendaftaran serikat buruh, maupun penyelesaian perselisihan hubungan industrial di wilayah kota sorong. Dinas Tenaga Kerja Kota sorong menjadi wadah dan penyalur

aspirasi bagi pengusaha dan pekerja, khususnya pada penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi di antara kedua belah pihak. Kedua pihak yang berselisih diberi pilihan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Sorong untuk diselesaikan secara konsiliasi atau dengan mediasi yang dipimpin oleh mediator hubungan industrial berasal dari Bidang Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Sorong.

Kegiatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi seringkali dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kota Sorong, hal ini dikarenakan jumlah perusahaan yang tercatat di Kota Sorong sebanyak 93 perusahaan yang tersebar di wilayah kota sorong. Oleh karena itu, jumlah perselisihan yang dihadapi oleh mediator hubungan industrial dapat dipastikan tidak sedikit jumlahnya. Seorang mediator yang bertugas harus mampu melaksanakan tugas dan perannya dengan baik sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi dalam Pasal 2 ayat (2) huruf b yang mengatur mengenai syarat-syarat mediator, yaitu “telah melaksanakan tugas di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun atau ikut mendampingi dalam pembinaan dan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial paling sedikit 10 (sepuluh) kasus”.

Peraturan tersebut, mediator yang dapat menjadi penengah dalam perselisihan hubungan industrial adalah seorang mediator yang bertugas pada bidang hubungan industrial di suatu Dinas Tenaga Kerja. Disamping melaksanakan tugas dalam pembinaan hubungan industrial, pengembangan hubungan industrial, dan penanganan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mediator juga diberikan tugas tambahan sebagai sub-koordinator penyelesaian perselisihan untuk melaksanakan tugas administrasi lainnya termasuk dalam hal ini membuat pelaporan kegiatan/kinerja harian pada Dinas Tenaga Kerja Kota Sorong. Uraian tugas, fungsi, kewenangan, dan kewajiban dari seorang mediator terdapat pada Permenaker Nomor 17 Tahun 2014 Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi, dalam peraturan tersebut diatur secara lengkap mengenai tugas, fungsi, dan wewenang dari seorang mediator hubungan industrial. Sedangkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 2020 Tentang Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial yang mengenai tugas tambahan mediator hubungan industrial sebagai pegawai dengan jabatan fungsional.

Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Sorong, sebenarnya memiliki mediator berjumlah 3 orang, namun yang bertugas pada bidang hubungan industrial hanya 1 orang, 2 orang lain bertugas di luar bidang hubungan industrial. Jadi, dapat diambil kesimpulan bahwa satu mediator hubungan industrial yang bertugas di Dinas Tenaga Kerja Kota Sorong harus mengatasi perselisihan hubungan industrial serta permasalahan seputar hubungan industrial. Minimnya jumlah mediator hubungan industrial yang bertugas pada bidang hubungan industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Sorong dikhawatirkan akan menurunkan tingkat efektivitas peran dari mediator hubungan industrial dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di Kota Sorong, baik itu yang tercatat pada Dinas Tenaga Kerja Kota Sorong, maupun tidak tercatat.

Kebutuhan posisi mediator memerlukan pertimbangan dari berbagai pihak serta kebutuhan tiap kabupaten/kota mengenai jumlah formasi mediator hubungan industrial yang dibutuhkan pada daerah tersebut. Dengan kata lain, pemerintah provinsi bahkan pemerintah pusat tidak pernah menentukan besaran atau penghitungan ideal mengenai jumlah formasi mediator hubungan industrial yang ditempatkan pada suatu Dinas Tenaga Kerja kabupaten/kota. Jika suatu pemerintah kabupaten/kota memang memerlukan jumlah formasi mediator hubungan industrial dalam jumlah besar, maka pemerintah provinsi dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Papua Barat Daya akan

menerima permintaan jumlah formasi mediator hubungan industrial dalam jumlah besar serta melakukan pembukaan pendaftaran untuk melakukan pendidikan dan pelatihan dasar mediator yang diselenggarakan oleh Kementerian Ketenagakerjaan agar mendapat sertifikat dan Surat Keputusan yang menjadi tanda bahwa mediator hubungan industrial tersebut siap untuk membantu penyelesaian perselisihan hubungan industrial di kabupaten/kota sesuai dengan permintaan dari pemerintah kabupaten/kota yang bersangkutan.

Berikut data penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi dengan cara berakhirnya perselisihan di Dinas Tenaga Kerja Kota Sorong:

Tabel 1 Data Hasil Mediasi Perselisihan Hubungan Industrial

Hasil Mediasi	Jumlah Penyelesaian		Jumlah	Prosentase
	2022	2023		
Perjanjian Bersama	10	15	25	61%
Anjuran Tertulis	8	2	10	24%
Tidak Selesai	-	4	4	10%
Kasus Dibatalkan	2	-	2	5%
Jumlah	20	21	41	100%

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa kasus perselisihan yang tercatat pada Dinas Tenaga Kerja Kota Sorong dapat terselesaikan dengan baik, hal itu dapat dibuktikan dengan jumlah cara berakhirnya perselisihan mencapai 61% berhasil melalui Perjanjian bersama. Maka dapat disimpulkan peran mediator hubungan industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kota Sorong berjalan dengan efektif karena mediator hubungan industrial telah mampu menyelesaikan perselisihan melalui mediasi.

2. Kendala Yang Dialami Oleh Mediator Hubungan Industrial Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Di Dinas Tenaga Kerja Kota Sorong

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah upaya untuk menciptakan kembali sebuah hubungan industrial yang kondusif, antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja setelah terjadi perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi dilakukan oleh mediator hubungan industrial pada Dinas Tenaga Kerja wilayah setempat. Mediasi melibatkan para pihak yang berselisih yaitu pihak pekerja dan pihak pengusaha. Mediator hubungan industrial berupaya untuk menjadi penghubung antara kedua pihak dalam menyampaikan tuntutan yang menjadi pokok perselisihan, selain itu mediator hubungan industrial juga mengupayakan agar para pihak dapat menyepakati perdamaian dalam bentuk kesepakatan yang dituangkan dalam Perjanjian bersama. Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi tersebut, mediator hubungan industrial seringkali mendapat kendala dalam upaya untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui mediasi. Kendala tersebut dapat berasal dari berbagai aspek yang dapat mempengaruhi berhasil atau tidaknya suatu proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi.

Selain itu, terdapat beberapa jenis perselisihan hubungan industrial yang sulit untuk diselesaikan, hal itu dikarenakan perselisihan tersebut melibatkan banyak pihak, sehingga pada saat proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi perbedaan pendapat seringkali menjadi penghambat dalam proses mediasi. Kendala yang dihadapi oleh mediator hubungan industrial dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui mediasi dapat berasal dari luar proses penyelesaian perselisihan maupun dari dalam proses penyelesaian perselisihan itu sendiri. Berikut kendala internal dan eksternal yang terjadi pada saat proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial:

1. Kendala Internal. Kendala internal merupakan kendala yang berasal dari dalam proses penyelesaian perselisihan, contohnya seperti benturan kepentingan antara mediator hubungan industrial dengan atasan dari mediator hubungan industrial yaitu Kepala Bidang Hubungan Industrial. Benturan kepentingan itu berupa perbedaan pendapat pada pembuatan kesimpulan dalam anjuran tertulis, sehingga posisi mediator hubungan industrial tidak lagi independen dalam pembuatan anjuran tertulis. Selain itu terjadinya revisi terhadap peraturan mengenai ketenagakerjaan yang tidak dibarengi dengan sosialisasi ke pihak-pihak yang berhubungan langsung dengan dunia ketenagakerjaan yaitu pekerja dan pengusaha yang tidak paham bahkan tidak tahu mengenai peraturan mengenai ketenagakerjaan, sehingga hal tersebut dapat menjadi salah satu kendala dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Keterbatasan jumlah posisi mediator hubungan industrial juga menjadi salah satu kendala dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, karena penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi akan lebih optimal dan lebih efektif karena jumlah perselisihan yang masuk cukup banyak sehingga kurangnya jumlah posisi mediator hubungan industrial menjadi salah satu penghambat dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
2. Kendala Eksternal. Kendala yang berasal dari luar penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu pihak pekerja yang sedang berselisih dengan melibatkan pihak luar seperti LSM, DPRD dan pemangku wilayah tempat perusahaan berada guna mempengaruhi sikap mediator hubungan industrial dalam penyusunan anjuran tertulis. Contohnya yaitu suatu perusahaan mempekerjakan tenaga kerja yang berasal dari daerah sekitar perusahaan dengan status PKWT, lalu perusahaan memutuskan hubungan kerja pekerja tersebut karena habis kontrak, namun pihak pekerja menolak di PHK dengan alasan pekerja tersebut masih warga setempat. Upaya yang dilakukan pekerja tersebut yaitu melakukan pendekatan kekuasaan dengan Kepala Desa, DPRD setempat agar perusahaan tidak melakukan PHK dengan desakan yang dilakukan oleh pihak-pihak tersebut. Kendala selanjutnya yaitu berasal dari para pihak yang berselisih itu sendiri, yaitu pihak pengusaha dan pekerja. Para pihak tersebut memiliki karakteristik dan pandangan yang berbeda terhadap perselisihan hubungan industrial yang sedang dihadapi, sehingga dengan berbagai metode dan tata cara penyelesaian oleh mediator, masih sulit diperoleh kesepakatan atau titik temu. Minimnya pengetahuan mengenai peraturan tentang ketenagakerjaan menjadi salah satu faktor penghambat dari proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi.

Sarana dan prasarana yang kurang memadai ditandai dengan tidak adanya tempat khusus untuk pelaksanaan mediasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Sorong, sehingga keterbatasan ruangan untuk mediasi dapat mengurangi kenyamanan selama proses mediasi berlangsung. Selama ini, proses mediasi diselenggarakan di kantor bidang hubungan industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Sorong dan tidak memiliki ruangan khusus untuk proses mediasi sehingga berpotensi mengganggu kenyamanan pegawai yang bertugas di bidang hubungan industrial yang harus berbagi dengan tempat proses mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

D. Penutup

Peran dari mediator hubungan industrial dalam menyelesaikan perselisihan perselisihan hubungan industrial adalah efektif, dibuktikan dengan data jumlah perselisihan hubungan industrial yang tercatat di Dinas Tenaga Kerja Kota Sorong. Jumlah kasus perselisihan hubungan industrial berupa perselisihan pemutusan hubungan kerja dan

perselisihan kepentingan yang diselesaikan dengan hasil akhir Perjanjian bersama, jumlahnya lebih banyak daripada jumlah kasus perselisihan hubungan industrial yang tidak selesai yang berupa perselisihan serikat pekerja/serikat buruh. Kendala yang dihadapi oleh mediator hubungan industrial dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Sorong berasal dari faktor penghambat eksternal atau hambatan yang berasal dari luar proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi yaitu berupa adanya intervensi dari pihak luar seperti pihak pekerja yang melibatkan LSM atau DPRD. Kendala yang berasal dari internal atau dari dalam proses penyelesaian perselisihan melalui mediasi berupa permasalahan dari para pihak yang berselisih itu sendiri dan benturan kepentingan antara mediator hubungan industrial dengan Kepala Bidang Hubungan Industrial.

Daftar Pustaka

- Aisyah Ramadhina Savitri, Efektivitas Peran Mediator Hubungan Industrial Terhadap Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto. Header Halaman Genap: Nama Jurnal. Volume 01 Nomor 01 Tahun 2018.
- Andry Sugiantari, Solechan, Suhartoyo, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Semarang. Diponegoro Law Review, Volume 5, Nomor 2, Tahun 2016.
- Agnes Widiana Putri, Hermanto Silalahi, Diah Imaningrum S, Penerapan Mediasi Pada Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Comprehensive Journal Law Volume 1 No 2 Desember 2023, e-ISSN:2988-0939; p-ISSN: 2988-0920:
- Aprilina Rahmah Yusticia, Hukum Anjuran Tertulis Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No. 68/Puu Xiii/2015). Legal Standing Jurnal Ilmu Hukum, Vol.7 No.1, Maret 2023.
- Ali, Zainuddin. Metode Penelitian Hukum, Jakarta: Sinar Grafika, 2013.
- Kornelius Benuf, Muhamad Azhar, Metodologi Penelitian Hukum sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer. Jurnal Gema Keadilan (ISSN: 0852-011) Volume 7 Edisi I, Juni 2020.
- Irianto, Sulistyowati, and Shidarta. Metode Penelitian Hukum: Konstelasi Dan Refleksi, Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2011
- Genies Wisnu Pradana, Purwono Sungkowo Raharjo, Peran Mediator Hubungan Industrial Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kota Madiun. Jurnal Discretie: Jurnal Bagian Hukum Administrasi Negara, Vol.3, No.3, November, 2022.
- Omon Remen, Endeh Suhartini, Ani Yumarni, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pada Pt. Haengnam Sejahtera Indonesia Di Tingkat Mediasi Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor. Jurnal Hukum De'rechtsstaat. P-Issn:2442-5303. E-Issn:2549-9874. Volume 4 No. 1, Maret 2018.
- Mohsi, M. "Pendekatan Normatif Dalam Studi Hukum Islam." ASASI: Journal of Islamic Family Law Volume 1, Nomor 1 (2020).
- Nurhayati, Yati. Ifrani, M.Yasir Said, Metodologi Normatif Dan Empiris Dalam Perspektif Ilmu Hukum, Dalam Jurnal Penegakan Hukum Indonesia (JPHI), Vol. 2, No. 1, 2021.
- Yati Nurhayati, Ifrani, M.Yasir Said. Metodologi Normatif Dan Empiris Dalam Perspektif Ilmu Hukum. JPHI E-Issn 2746-7406 Volume 2, Issue 1, February 2021.
- Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial.