

PERAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN MERANGIN DALAM MENYELESAIKAN KONFLIK HUBUNGAN KERJA

¹Hamirul, ²Darmawanto

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Setih Setio

Jl. Setih Setio No.5 Kelurahan Pasir Putih Kecamatan Rimbo tengah kabupaten
bungo

hrul@ymail.com, djapung@yahoo.com

ABSTRAK

Permasalahan dalam artikel ini adalah bagaimana pelaksanaan mediasi dan bagaimana fungsi atau peran Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merangin yang diwakili oleh petugas mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dan apa saja faktor pendorong dan penghambat dalam efektifitas mediasi dan upaya Pemerintah Daerah dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Penelitian ini dilakukan melalui pendekatan Kualitatif deskriptif dengan data primer dan sekunder, dimana masing-masing data diperoleh dari penelitian kepustakaan dan lapangan. Analisis data dideskripsikan dalam bentuk uraian kalimat yang kemudian berdasarkan fakta-fakta yang bersifat khusus dapat di tarik kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa guna menghindari perselisihan baik pengusaha maupun pekerja harus menjalankan kewajiban dan haknya berdasarkan Undang-Undang dan Perjanjian Kerja yang berlaku, Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan dan Undang-undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial Dalam pelaksanaan proses penyelesaian hubungan industrial dapat dilakukan dengan cara mediasi karena berusaha mengutamakan perdamaian secara musyawarah dan mufakat serta memberikan saran berupa anjuran dan risalah. Beberapa faktor pendorong dalam penyelesaian ini adalah adanya itikad baik dari kedua belah pihak yang bersengketa untuk menyelesaikan perselisihan, sedangkan faktor penghambatnya adalah kedua pihak yang masih mengutamakan emosinya.

Kata kunci: Pemerintah Daerah, Konflik, Undang-Undang Tenaga Kerja, Mediasi

ABSTRACT

The problem in this article is how to carry out mediation and how the function or role of the Merangin District Office of Manpower and Transmigration is represented by mediator officers in resolving industrial relations disputes and what are the driving and inhibiting factors in the effectiveness of mediation and the Regional Government's efforts to resolve industrial relations disputes. .

This research was conducted through a descriptive qualitative approach with primary and secondary data, where each data was obtained from library research and the field. Data analysis is described in the form of a description of sentences which then based on specific facts can be drawn conclusions.

The results of the study show that in order to avoid disputes, both employers and workers must carry out their obligations and rights based on the applicable Acts and Employment Agreements, Law No. 13 of 2003 concerning Labor Inspection and Law No. 2 of 2004 concerning Industrial Relations Settlement. the process of industrial relations settlement can be carried out by means of mediation because it seeks to prioritize peace in consultation and consensus and provide advice in the form of recommendations and treatises. Some of the driving factors in this settlement are the good faith of both parties to the dispute to resolve the dispute, while the inhibiting factors are the two parties who still prioritize their emotions.

Keywords: Local Government, Conflict, Labor Law, Mediation

PENDAHULUAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merangin pada saat penelitian, pada awal bulan Januari 2015 sampai dengan Mei 2016 terdapat 147 kasus yang seluruhnya merupakan kasus perselisihan Hubungan industrial, Sehingga berdasarkan data pada tahun 2015 dapat diketahui bahwa perselisihan hubungan industrial merupakan jenis kasus yang sering terjadi di Kabupaten Merangin.²⁵

Seluruh perselisihan hubungan industrial yang masuk ke Dinas Sosial Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merangin diselesaikan melalui Mediasi. Dari 147 kasus ini, ada 10 kasus diantaranya berupa perjanjian yang berakhir dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan 3 kasus berupa anjuran tertulis yang dikeluarkan oleh mediator berupa perjanjian kerja atau kontrak kerja, sedangkan 3 kasus lainnya masih dalam proses penyelesaian oleh mediator, yang berkemungkinan berakhir di Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (*ad hock*). Data

²⁵.Datadiperoleh dari hasil *pengamatan* di Dinas Sosnakertrans di Kab.Merangin, 2015

yang diperoleh dari Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merangin saat melakukan penelitian.

Diantara kasus yang diterima oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merangin pada tahun yang bersamaan terdapat 15 (lima belas) kasus kembali disidangkan perihal perselisihan hubungan industrial, kasus tersebut merupakan perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja atau PHK, sehingga dapat diketahui bahwa perselisihan PHK merupakan jenis perselisihan hubungan industrial yang dominan terjadi²⁶.

Seluruh perselisihan PHK yang masuk ke Dinas Sosial Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merangin diselesaikan melalui Mediasi. Menurut ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa apabila terjadi suatu pemutusan hubungan kerja, maka pengusaha diwajibkan untuk membayar hak-hak yang seharusnya diterima oleh pekerja, yang diantaranya berupa:

²⁶.Data diperoleh dari hasil *penelitian* di Dinas Sosnakertrans di Kab.Merangin, 2015

1. Uang pesangon merupakan pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).
2. Uang penghargaan masa kerja merupakan uang jasa sebagai penghargaan pengusaha kepada pekerja yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja.
3. Ganti kerugian merupakan pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai pengganti istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan, fasilitas perumahan, dan lain-lain.

LANDASAN TEORI

Menurut Undang-undang No.02 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pasal 1 pengertian mediator hubungan industrial adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mendiator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepad pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Ada beberapa defenisi atau pengertian hukum ketenagakerjaan antar lain :

- 1) Hukum Ketenagakerjaan adalah peraturan hukum yang mengatur mengenai hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan dengan segala konsekuensinya²⁷.
- 2) Menurut Manulang bahwa tujuan Hukum Ketenagakerjaan ialah :
 - a. Untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan;
 - b. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha;
- 3) Menurut Molenaar :
Hukum Ketenagakerjaan (*arbeidsrecht*) adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dengan tenaga kerja dan antara tenaga kerja dengan pengusaha.
- 4) Menurut M. G. Levenbach :
Hukum Ketenagakerjaan (*arbeidsrecht*) adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, dimana pekerjaan itu dilakukan dibawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu.
- 5) Menurut N. E. H. van Esveld :

²⁷ Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, PT Citra Aditya Bakhti, 2003, hal 5

Hukum Ketenagakerjaan (*arbeidsrecht*) tidak hanya meliputi hubungan kerja dimana pekerjaan dilakukan di bawah pimpinan, tetapi meliputi pula pekerjaan yang dilakukan oleh sipekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab dan resiko sendiri.

- 6) Menurut Imam Soepomo :
Hukum Perburuhan (Ketenagakerjaan) adalah himpunan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.
- 7) Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengartikan ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Melihat dari tujuan tersebut dapat dipahami bahwa Hukum Ketenagakerjaan harus menjaga keamanan, ketertiban, dan keadilan bagi pihak-pihak yang terkait dalam proses produksi, untuk mencapai ketenagakerjaan dan kelangsungan berusaha²⁸.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian ini dilakukan dengan cara pendekatan Kualitatif dimana penelitian kualitatif lebih mengedepankan pada kondisi yang ilmiah sebagai kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara

Trigulasi (gabungan), analisis data bersifat deduktif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Pada penelitian ini menggunakan 1 orang key informan dan 10 orang ordinary informan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Keberhasilan penerapan suatu kebijakan dalam penyelenggaraan suatu pemerintahan serta pelayanan publik kepada masyarakat adalah sangat penting demi tercapainya keadilan dan kesejahteraan masyarakat. Salah satu kebijakan yang cukup penting di terapkan adalah kebijakan pemerintah tentang pelayanan dibidang ketenagakerjaan. Pelayanan ketenagakerjaan ini merupakan kegiatan pemerintahan yang cukup penting dalam rangka mengatasi atau menyelesaikan permasalahan yang terjadi antara buruh atau karyawan atau serikat pekerja dengan majikan atau perusahaan.

Kegiatan pelayanan ketenagakerjaan adalah salah satu kegiatan pemerintah yang antara lain adalah penanggulangan masalah perselisihan hubungan industrial. Adapun perselisihan hubungan industrial yang sering terjadi adalah tentang pemutusan hubungan kerja (PHK), pembayaran gaji dibawah UMK, PHK sepihak dan sebagainya. Diantara pemutusan hubungan kerja maupun sepihak dan pembayaran dibawah upah minimum kabupaten sehingga yang terjadi seringkali mengakibatkan timbulnya perselisihan antara pihak pekerja dan perusahaan atau pemberi kerja. Penyebab terjadi perselisihan ini kemungkinan adalah karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai prosedur kerja. Ketidak

²⁸, *Ibid*, hal 8

sesuaian pendapat inilah pihak pekerja tidak dapat menerima alasan dari pihak perusahaan.

Oleh sebab itu, pihak pemerintah dituntut berperan aktif untuk mengatasi masalah ini. Salah satu peran yang telah dilakukan pemerintah adalah menetapkan kebijakan melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, agar hubungan industrial antara pihak pekerja dan pihak pengusaha serta pemerintah dapat terjalin dengan baik sebagaimana yang diharapkan.

Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tersebut pemerintah melalui Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi menganjurkan kepada para pihak yang bersengketa untuk berunding secara bipartit terlebih dahulu. Jika kedua belah pihak, buruh atau karyawan dan serikat pekerja dan pihak manajemen perusahaan belum dapat mencapai kesepakatan, maka upaya selanjutnya melalui perundingan mediasi.

Seperti halnya pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merangin, sebagai perangkat daerah yang mana salah satu tugasnya adalah melindungi hak-hak pekerja/buruh terhadap perusahaan/pengusaha yang sewenang-wenang, termasuk pembinaan ketenagakerjaan, pelatihan ketenagakerjaan, serikat pekerja.

Jika terjadinya perselisihan perburuhan atau perselisihan hubungan industrial Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi dapat sebagai penengah dalam penyelesaian melalui perundingan, Upaya perundingan bisa berupa

perundingan bipartit, konsolidasi ataupun mediasi anatar pekerj/buru,serikat pekerja, dan pengusaha/perusahaan, perundingan-perundingan sangat dianjurkan, karena ini lebih sederhana dan penyelesaian dan dapat diselesaikan melalui musyawarah antara kedua belah pihak yang bersengketa antara pekerja/buruh, serikat pekerja dan perusahaan/pengusaha. Hasil data yang diperoleh pada tahap penelitian di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merangin, terdaftar 147 perusahaan bersekala besar, menengah, sedang, dan kecil yang tersebar di beberapa kecamatan-kecamatan, dengan banyaknya perusahaan tersebut sangat rentan terhadap perselisihan hubungan industrial yang meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antar serikat pekerja/serikak buruh²⁹.

²⁹ Data Dinas

Sosnakertrans, Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan pengawasan tenaga kerja Tahun Januari 2015 - Mei 2016, data jumlah perusahaan yang aktif di Kabupaten Merangin

Perselisihan hubungan industrial dan penyelesaiannya di Dinas Sosial TenagaKerja dan Transmigrasi (Januari 2016 – Mei 2016)

ada sebagai yang selesai dan juga ada yang gagal dilanjutkan ke Pengadilan ketenagakerjaan, sampai saat ini penulis belum menerima hasil yang diberikan oleh Dinas

No	Jenis Perselisihan	Jumlah kasus	Penyelesaiannya per Januari s/d Mei 2016			
			bipartit	Mediasi	konsiliasi	arbitrase
1	Perselisihan hak	15	15	15	-	-
2	Perselisihan kepentingan	-	-	-	-	-
3	Perselisihan PHK	10	10	10	-	-
4	Anjuran	-	-	-	-	-

Sumber : Dinas Sosial Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Meraning

Dari tabel diatas perselisihan hubungan industrial lebih didominasi oleh perselisihan kepentingan hak pekerja berupa 117 kasus yang dimulai dengan perundingan secara bipartit dikarenakan tidak ditemui kesepakatan maka dilanjutkan ke proses mediasi dan berakhir PHK dan perusahaan berkewajiban membayar hak-hak pekerja sesuai dengan hasil kesepakatan di meja perundingan mediasi, kemudian kasus perselisihan kepentingan 3 kasus, peninjauan kembali terhadap hak pekerja dan perusahaan membuat perjanjian kerja baru terhadap pekerja tersebut, perselisihan Hubungan industrial terhadap 25 pekerja yang di PHK secara sepihak oleh perusahaan PT SAL Jelatang di Pamenang melalui bipartit tidak ditemukannya kesepakatan dan dilanjutkan dengan meja perundingan mediasi, kasus tersebut

Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Meraning, kasus yang terakhir adalah Anjuran dari Mediator terhadap pekerja dan perusahaan.

Hal ini tentunya menggambarkan hampir keseluruhan kasus perselisihan hubungan industrial diselesaikan melalui mediasi. Sebelum sampai kepada proses penyelesaian melalui mediasi, kedua belah pihak yang berselisih haruslah terlebih dahulu mengadakan perundingan bersama secara musyawarah mufakat yang disebut perundingan bipartit.

Perundingan bipartit penyelesaian hanya dilakukan oleh kedua pihak yang berselisih tanpa ikut campur pihak lain. Apabila dalam perundingan bipartit tersebut tidak tercapai kesepakatan bersama atau gagal, maka pihak yang berselisih dapat menempuh alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan seperti mediasi, konsiliasi dan arbitrase.

Penyelesaian melalui mediasi, konsiliasi, arbitrase dapat dilaksanakan apabila salah satu dari pihak yang berselisih mendaftarkan perselisihannya di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merangin. Menurut Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan pengembangan lembaga³⁰, yang perlu dilakukan dinas setelah menerima pengaduan perselisihan hubungan industrial akan melakukan prosedur-prosedur sebagai berikut:

1. Mencatat perselisihan yang disampaikan oleh para pihak ke dalam Buku Register Perselisihan Hubungan Industrial oleh Petugas Administrasi Teknis.
2. Pencatatan perselisihan yang belum memiliki atau dilampiri bukti-bukti penyelesaian secara bipartit, Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merangin memberikan kebijakan tersendiri membantu para pihak untuk memanggil dan memfasilitasi perundingan secara bipartit terlebih dahulu, ini dikarenakan ada beberapa faktor yang menyebabkan perundingan bipartit sulit untuk dilakukan pekerja/buruh dengan perusahaan/pengusaha tempat bekerja.
3. Kepala Dinas atau Pejabat yang ditunjuk menawarkan kepada para pihak untuk

menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar Serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan

4. Kepala Dinas atau Pejabat yang ditunjuk menawarkan kepada para pihak untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan melalui arbiter.
5. Dalam waktu 7 hari kerja para pihak tidak memilih penyelesaian melalui konsiliator ataupun arbiter maka Kepala Dinas atau Pejabat yang ditunjuk melimpahkan penyelesaian perselisihannya kepada mediator.

Kepala Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merangin membenarkan hal tersebut. Beliau mengatakan : “Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah instansi yang berfungsi melayani masyarakat karena kami adalah abdi masyarakat dan negara, untuk masalah pekerja yang belum melaksanakan bipartit kami memberikan kebijakan ini sebagai fasilitator saja, dalam arti menyediakan sarana untuk kedua belah pihak dapat bertemu melakukan perundingan bipartit yang diharapkan dapat mencapai perjanjian bersama”.

Kalau hanya mengikuti prosedur sesuai undang-undang yang menyatakan pihak Dinas Sosial

³⁰ Hasil wawancara dengan Sardi Kepala Seksi Hubungan industrial dan Pengembangan kelembagaan

Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat mengembalikan berkas pendaftaran pengaduan perselisihan apabila belum dilakukan perundingan bipartit, ini tentunya akan semakin mengabaikan nasib pekerja. Banyak terjadi dilapangan perundingan bipartit sendiri sulit dilakukan karena faktor-faktor seperti pihak pengusaha yang sulit untuk ditemuidan cenderung menghiraukan niat baik sipekerja atau serikat pekerja untuk melakukan perundingan bipartit³¹.”

“Menurut Petugas Pengawasan ketenagakerjaan, hanya dapat mengawasi masalah K3 (Kesehatan Keselamatan Kerja) dan tidak berhak memutuskan jika terjadi perselisihan hubungan industrial”³²

“Ditambahkan lagi oleh petugas pengawas ketenagakerjaan bahwa setiap bulannya kami Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merangin mewajibkan wajib lapor kepada setiap perusahaan supaya jika terjadi perselisihan antara pekerja/buru dengan Perusahaan/pengusaha dapat diselesaikan secepatnya, dan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat memproses sesuai dengan prosedur yang berlaku”

Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merangin banyak menerima kasus pengaduan perselisihan hubungan industrial yang meliputi perselisihan

hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan antar serikat buruh/pekerja. Dari kasus-kasus pengaduan tersebut banyak kasus-kasus yang didaftarkan tidak memenuhi persyaratan yang lengkap sesuai dengan undang-undang. Dokumen-dokumen yang diperlukan untuk sampai pada tahap mediasi seperti risalah perundingan bipartit, bahkan perundingan bipartit itu sendiri yang belum pernah dilakukan antara kedua belah pihak sebelumnya.

Dalam undang-undang No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 4 ayat 1 dan 2, apabila dokumen tersebut tidak dilengkapi maka pengaduan perselisihan hubungan industrial dikembalikan. Hal ini mendapat perhatian dari Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merangin yaitu dengan memberikan kebijakan kepada pihak yang berselisih. Pihak pengusaha dan pekerja yang belum pernah melakukan perundingan bipartit difasilitasi oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merangin untuk dapat melakukan perundingan bipartit.

Pemanggilan para pihak oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merangin yang mempertemukan kedua belah pihak agar melakukan perundingan bipartit yang tentunya lebih menguntungkan karena hanya diselesaikan oleh kedua pihak yang berselisih tanpa campur tangan pihak lain. Kebijakan tersebut memberi dampak yang positif bagi penyelesaian perselisihan hubungan industrial itu sendiri, banyak kasus yang akhirnya dapat selesai

³¹ wawancara dengan.Hambali selaku Kepala Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merangin, pada tanggal 22 April 2016

³² Wawancara dengan Dedy Eka Putra selaku Petugas Pengawas ketenagakerjaan.Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi ,pada Tanggal 23 April 2016

dibipartit sebelum sampai ke tahap mediasi.

Perundingan bipartit yang terkadang sulit dilakukan oleh kedua pihak yang berselisih tidak lagi menjadi hambatan untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merangin memberikan pelayanan fasilitas yang memang diperlukan pihak yang berselisih.

“Saya memilih mendaftarkan kasus perselisihan saya di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi karena dulu pernah saya coba menemui perusahaan tempat saya dulu bekerja untuk membicarakan uang pesangon saya namun, mereka selalu sulit ditemui dengan berbagai alasan. Sehingga saya berpikir jika saya mendaftarkan kasus ini di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merangin, pihak dinas akan membantu saya, pihak perusahaan pasti akan takut dan lebih menghargai namanya panggilan dinas dari pada saya orang kecil yang ingin bertemu dengan mereka, walaupun tidak bisa melalui bipartit, mediator akan membantu saya sebagai pihak yang netral menengahi kami^{33c}.”

“Lebih baik saya mengundurkan diri sebagai sopir di tempat saya bekerja

PT SAL, karena pihak perusahaan mulai membuat alasan –alasan dan mencari kesalahn-kesahan yang tidak saya perbuat, saya sudah mengabdikan diperusahaan ini bukan 1 tahun atau 2 tahun tetapi hampir 9 tahun, memang usia saya sekarang sudah 51 tahun tetapi tidak seperti itu caranya mereka mau semena-mena kepada saya dan sekarang saya sedang melaporkan masalah saya kepada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi, supaya saya tau apa yang harus saya perbuat kedepannya, dan bagaimana tanggapan perusahaan jika masalah saya ini berlanjut ke meja mediasi^{34b}”

Sebelum sampai kepada tahap mediasi, kedua pihak yang berselisih mengisi pendaftaran pengaduan perselisihan hubungan industrial untuk selanjutnya ditangani oleh satu mediator atau lebih yang dicantumkan dalam lembar disposisi. Dalam lembar disposisi terdapat dalam lampiran Kepala bidang PHI dan Kepala seksi penyelesaian perselisihan hubungan industrial menugaskan/menunjuk siapa mediator yang bertugas menangani kasus tersebut biasanya sehari setelah pengaduan perselisihan hubungan industrial.

Lembar disposisi adalah surat tugas yang diberikan Kepala Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang diketahui

³³ wawancara dengan Agus Hermawan selaku mantan pekerja di PT. SAL Jelatang Pamenang , pada tanggal 24 April 2016

³⁴ Wawancara bersama Rusladi karyawan PT SAL pada tanggal 22 April 2016

oleh Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan menunjuk/menugaskan siapa mediator yang bertugas dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan kasus tersebut.

“ Memang, tidak dibuat surat tugas khusus dalam penugasan kami sebagai mediator dalam menangani sebuah kasus, ini disebabkan agar proses penyelesaiannya sendiri dapat berlangsung cepat, tanpa proses yang berbelit-belit. Contohnya saja apabila dibuat surat tugas khusus yang memakai tanda tangan kepala dinas apa tidak merepotkan, sementara kasus yang masuk setiap hari bertambah. Kami tidak ingin pengaduan semakin menumpuk hanya karena surat tugas dan juga karena keterbatasan petugas mediator yang tersedia saat ini tetapi kami mencoba bekerja semaksimal mungkin. dan segera memecahkan kepentingan kedua belah pihak menjadi kepentingan bersama yang nantinya tertuang dalam perjanjian bersama bersama antara pekerja/buruh dan perusahaan yang berselisih, Mediator yang namanya tercantum dalam lembar disposisi akan segera membuat panggilan kepada para pihak untuk dimintai keterangannya/klarifikasi berkaitan dengan surat pengaduan yang didaftarkan dan langsung ditandatangani oleh kepala dinas³⁵.

³⁵ wawancara dengan Zahril Afis selaku Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan, pada tanggal 22 April 2016

Dengan kehadiran kedua pihak yang berselisih, mediator akan berperan untuk mendengar, mengumpulkan informasi dan, menggali keterangan dari masing-masing pihak tentang apa pokok pokok perselisihan hubungan industrial yang dihadapi sehingga pihak yang berselisih dapat mengungkapkan apa sebenarnya yang menjadi kepentingan yang diinginkan pihak tersebut diterima oleh pihak lawannya.

Dari hasil wawancara dengan Kepala Seksi Hubungan Industrial yang juga merangkap sebagai Mediator pada di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merangin bahwa belum pernah ada kasus yang ditangani oleh konsiliator atau arbiter, sebelum ke proses mediasi yang diselesaikan oleh mediator.

“ kita selalu menawarkan kepada para pihak untuk memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase. Tetapi memang mungkin pengaruh faktor kepercayaan masyarakat yang sudah tinggi terhadap mediator, secara tidak langsung dapat dilihat hampir seluruh pihak yang pernah atau sedang berselisih mempercayakan penyelesaian kasusnya melalui mediasi yang ditangani oleh mediator, yang bertindak sebagai mediator adalah pegawai yang bertanggung jawab di bagian penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang sudah memiliki legitimasi mediator dari menteri. Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi sendiri hanya memiliki 1 mediator yang juga merangkap sebagai kepala seksi PHI hal ini menyebabkan ketidak maksimalnya

pelaksanaan Mediasi kasus Hubungan industrial³⁶”.

“Mediator adalah pegawai fungsional di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi tetapi tidak semua pegawai menjadi mediator hanya yang memiliki legitimasi bisa menjadi mediator untuk melayani dan menjembatani perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh yang terjadi antara pekerja dan pengusaha.³⁷”

Peran Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merangin dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut mediator di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merangin adalah sebagai berikut :

1. Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merangin dapat berperan dalam dua hal yang pertama yaitu preventif, yang berperan melakukan penyuluhan-penyuluhan untuk mengurangi rentan perselisihan hubungan industrial.
2. Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merangin berperan dalam tindakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang membantu pihak-pihak

³⁶ wawancara dengan Sardi, selaku mediator, pada tanggal 26 April 2016

³⁷ Wawancara dengan . H.Hambali selaku Kepala Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merangin , pada tanggal 22 April 2016

yang berselisih mencapai kesepakatan yang dapat diterima oleh kedua belah pihak.

“Penyuluhan yang dilakukan harus dilakukan oleh dinas yang di wakili oleh Bidang Hubungan Industrail dan Pengawasan Tenaga Kerja adalah dengan cara mendatangi perusahaan perusahaan tetapi pada saat terjadi perselisihan hubungan industrial, salah seorang mediator selaku Bagian dari Bidang Hubungan Industrail dan Pengawasan Tenaga Kerja sudah melakukan pembinaan, pengawasan, pencegahan tentang bagaimanana sebenarnya hubungan industrial yang harmonis, gambaran perselisihan dipengadilan yang banyak menelan waktu dan biaya, serta pengawasan pelaksanaan mediasi tanpa adanya tekanan pada salah satu pihak dan intervensi pihak lain yang cenderung tidak netral seperti kuasa hukum³⁸”.

Sedangkan menurut Rudi Hermansyah salah satu pihak PT SAL Jelatang Pamenang Kabupaten Merangin Mengatakan :

“Peranan Dinas Sosial Tenag Kerja dan Transmigrasi yang dipaparkan oleh salah satu pengusaha/perusahaan yang terlibat dalam perselisihan hubungan industrial menyebutkan Dinas Sosial

³⁸ wawancara dengan Zahril Afis, selaku Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan, pada tanggal 22 April 2016

Tenag Kerja dan Transmigrasi berperan menampung permasalahan yang kami hadapi, mencari penyebabnya serta mencari solusi-solusi dan menawarkan pada kami agar perselisihan kami cepat selesai melalui kesepakatan antara kami dan pekerja, secara tidak langsung ditengah-tengah menyatukan pemikiran-pemikiran kami.³⁹

Hal berbeda diungkap kan oleh salah satu pengusaha Mini Market Melati Swalayan Linda sebagai pimpinan swalayan :

“Memang kami belum sepenuhnya mematuhi aturan-aturan yang sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan, tetapi kami berusaha sebaik mungkin untuk mematuhi aturan yang ada, seperti pembayaran THR,UMK, ataupun masalah cuti karyawan, tetapi ada kalanya kami bingung, jika ada satu orang yang baru sekitar 1 atau 2 bulan sebelum hari raya bagaimana kami akan memerikan THR, walaupun ada, itu hanya kebijakan kami”⁴⁰

Sedangkan menurut salah seorang karyawan sawalayan Melati Lisdar wati:

“Ada salah seorang teman kami di PHK karena kesalahn kecil, tanpa memberikan Surat Peringatan Pertama (SP-I) dan seterusnya, yang sudah mengabdikan hampir 2 tahun

hanya diberikan pesangon 2(dua) bulan gaji, tetapi jadilah dari pada tidak⁴¹”

Lain halnya dengan salah satu mantan karyawan Melati Swalayan Hermawan menyebutkan :

“ Bahwa pimpinan kami tidak mau melaporkan kepada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi jika ada perselisihan antara pekerja dan Pengusaha dengan alasan apa yang menjadi tanggung jawabnya sudah mereka penuh dengan pembayaran pesangon yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku⁴²”.

Peneliti mengambil kesimpulan berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan mediator sebagai pihak ketiga yang netral yang menangani penyelesaian perselisihan melalui mediasi memiliki peranan antara lain :

1. Sebagai seorang penyelidik dalam arti mencari/menggali informasi dan keterangan dari masing-masing pihak yang berselisih untuk mendapatkan pokok-pokok perselisihan yang berupa latar belakang dan fakta perselisihannya
2. Sebagai sumber informasi dan ide, para pihak yang berselisih akan selalu diberikan informasi mengenai perselisihan yang dihadapi, gambaran penyelesaiannya dan pandangan menurut undang-

³⁹ wawancara dengan Andi Hermansyah pihak perusahaan PT. SAL Jelatang, pada tanggal 22 April 2016

⁴⁰ Wawancara bersama Linda Pimpinan Melati Swalayan pada tanggal 21 April 2016

⁴¹ Wawancara bersama Lisdar Wati karyawan melati swalayan pada tanggal 21 April 2016

⁴² wawancara dengan wawan mantan pekerja di Melati Swalayan Hermawan pada tanggal 21 April 2016

undang atau hal-hal yang memang ingin diketahui pihak yang berselisih mengenai perselisihan yang dihadapi. Serta, memberika ide-ide solusi penyelesaiannya yang menampung kepentingan kedua belah pihak menjadi kepentingan bersama.

3. Sebagai lembaga pengayom dan penasehat, dalam peranannya selalu mengarahkan/menuntun para pihak yang berselisih dapat menyelesaikan perselisihannya dengan kesepakatan bersama. Perbedaan pendapat mengenai perselisihan yang dihadapi kedua pihak yang berselisih

4. Sebagai pelindung, yaitu melindungi masing-masing pihak yang berselisih dari tekanan atau intervensi pihak lain yang tidak netral. Contohnya penggunaan kuasa hukum yang cenderung untuk memperkeruh pelaksanaan mediasi

atau menjatuhkan salah satu pihak. Maka Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merangin dalam hal ini akan melindungi para pihak yang berselisih dengan antara lain mengeluarkan/tidak mengizinkan pihak-pihak tersebut ikut dalam proses maupun pelaksanaan mediasi

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terhadap tanggapan dan pembahasan terhadap tanggapan bab diatas dapat disimpulkan bahwa : Peran Pemerintah Daerah dalam hal ini Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merangin telah berperan dalam penyelesaian hubungan industrial termasuk menjadi mendiator dalam penyelesaian perselisihan kerja sesuai dengan UU No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Abdul Hakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung,PT Citra Aditya Bakhti,2003

Danang Sunyoto, *Petunjuk Teknis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Indsutrial*,Yogyakarta,*Pustaka Yustisia* 2014

Inu Syafiie Kencsana, *Sistem Administrasi Negara Republik Indonenesia (SANRI)* , Jakarta , PT Bumi Aksara, cetakan pertama 2003

Mujja Rahardjo, 2012, *Mafaat Kajian Pustaka Dalam Penelitian*, Jurnal

Sumanto,.,*Hubungan Industrial Memahami dan Mengatasi Potensi Konflik Kempentingan Pengusaha-Pekerja pada Era Modal Global*,Yogyakarta CAPS (Center Of Academic Publishing Service) ,2014

Soejono Wiwoho, *Perjanjian Kerja* ,Jakarta PT.Rineka Cipta 1991

Sugiyono,*Memahami Penelitian Kulaitatif*,Bandung CV.Alfabeta, 2014

Data di Dinas Sosnakertrans di Kabupaten Merangin, 2015

Rencana Strategis (Restra)

Undang-Undang

Undang-Undang No,66 Tahun 1957
tentang Perselisihan Perburuhan

Undang-Undang No.13 Tahun 2003
tenatng Ketenagakerjaan.

Undang- Undang N0,02 Tahun 2004
tentang Penyelesaian Hubungan Industrial

Website

[http//pegertian manajeman](http://pegertian manajeman)
http://www.pengertianpakar.com/2014/12/pengertian-dan-fungsi-manajemen.html#_

<http://tesishukum.com/pengertian-hukum-ketenagakerjaan-menurut-para ahli/>

<http://perkembangan> hubungan industrial.

