

Efektivitas Peran Mediator Dalam Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur

The Effectiveness Of The Mediator's Role In Resolving Industrial Relations Disputes At The Office Of Manpower And Transmigration, East Lombok Regency

Muh. Syamsul Rizal

Fakultas Hukum Universitas Gunung Rinjani

Rizalmuhammadsyamsul85@gmail.com

Info Artikel

Sejarah Artikel :

Diterima 25 November 2023

Disetujui 28 Maret 2024

Publikasi Mei 2024

Keywords :

**Efektivitas, Peran,
Mediator, Hubungan
Industrial**

Abstract

This study aims to find out and analyze the effectiveness of the role of mediators in resolving industrial relations disputes at the Office of Manpower and Transmigration in East Lombok Regency. In this study the researcher formulated the problem of how to resolve industrial relations disputes according to statutory regulations, and how to carry out the role of the industrial relations mediator function at the East Lombok Regency Manpower and Transmigration Office. This research is an empirical normative research which analyzes how law functions in society and understands law in a practical sense. In this study using a statutory approach (statute approach) by collecting literature study data, then using the conceptual. The results of the study show the role of the mediator in resolving disputes by encouraging the disputing parties to resolve the dispute by deliberation to reach a consensus, then making written recommendations if there is no agreement, further notifying the need for the results of the collective agreement to be registered at the Industrial Relations Court. Obstacles in resolving industrial relations disputes at the Office of Manpower and Transmigration of the East Lombok Regency resulted in a vacancy of a Mediator so that the process of resolving disputes was slow, in addition, based on research results and according to the supervisory agency at the office it was explained that there were still workers who did not know the procedures settlement of industrial relations in a bipartite manner, and there is no provision for separate payments made by employers and workers/labourers.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis tentang Efektivitas peran mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur. Dalam Penelitian ini Peneliti merumuskan masalah bagaimana penyelesaian sengketa Hubungan Industrial menurut peraturan Perundang-Undangan, dan bagaimana pelaksanaan Peran Fungsi Mediator Hubungan Industrial Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur. Penelitian ini merupakan penelitian normatif empiris yang mana menganalisis bagaimana Hukum berfungsi pada masyarakat dan memahami hukum dalam arti praktis. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan undang-undang (*statute approach*) dengan mengumpulkan data studi pustaka, selanjutnya menggunakan konseptual. Hasil penelitian menunjukkan peran mediator dalam menyelesaikan perselisihan dengan cara mendorong para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan dengan musyawarah untuk mencapai mufakat, kemudian membuat anjuran tertulis jika tidak terjadi kesepakatan, lebih lanjut memberitahu perlunya agar hasil kesepakatan perjanjian bersama agar didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial. Hambatan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur terjadinya kekosongan Mediator sehingga lambat proses penyelesaian sengketa, di samping itu berdasarkan hasil penelitian yang dan menurut badan pengawas pada dinas kantor tersebut di jelaskan bahwa masih ada pekerja yang tidak mengetahui tata cara penyelesaian hubungan industrial secara bipartit, dan belum adanya ketentuan uang pisah yang dibuat pengusaha dan pekerja/buruh.

Alamat Korespondensi :

Jalan Raya Mataram – Labuhan Lombok KM. 50,
Selong 83612, Lombok Timur – NTB, Indonesia,
Telefax. (0376) 631621, e-Mail : juridica@ugr.ac.id

©2024 Universitas Gunung Rinjani

open access at : <https://juridica.ugr.ac.id/index.php/juridica>

DOI : 10.46601/juridicaugr.v5i2.310

A. PENDAHULUAN

Pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas sangat tergantung pada sumber daya manusia yang tersedia, yang dimungkinkan oleh kemajuan ilmiah dan teknis serta pertumbuhan nasional. Hakikat pembangunan nasional yaitu pembangunan seluruh umat manusia atau pembangunan secara menyeluruh kepada masyarakat Indonesia. Dimana dasar terlaksananya pembangunan nasional merupakan dasar dari Pancasila dan UUD 1945.

Pasal 1 angka 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan tenaga kerja sebelum, selama dan sesudah bekerja..¹ Imam Soepomo mendefinisikan hukum ketenagakerjaan sebagai seperangkat peraturan tertulis dan tidak tertulis mengenai terjadinya seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah..²

Setiap masyarakat yang bisa melaksanakan pekerjaan secara baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja untuk mendapatkan suatu barang dan upah untuk terpenuhinya kebutuhan sendiri dan kebutuhan orang lain yang definisinya sebagai tenaga kerja dalam, menurut Pasal 1 Angka 2 UUD No.13 Tahun 2003. Tentang Ketenagakerjaan masyarakat..³ Dalam UUD No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 Angka 3, Pekerja atau buruh yaitu setiap warga negara yang

mendapat gaji atau imbalan dalam bentuk lain untuk pekerjaannya..⁴

Setiap warga masyarakat atau orang memiliki hak untuk bekerja dan penghidupan yang baik, menurut Pasal 27 Ayat 2 UUD 1945. Bagian ini mengakui dan memastikan bahwa setiap orang akan dapat menemukan pekerjaan dan menjalani kehidupan yang terhormat bagi umat manusia. Sebagaimana tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Indonesia juga berdasarkan Pancasila sebagai dasar dari segala sumber hukum negara dan menjunjung tinggi hak asasi manusia serta menjamin hak setiap warga negara Indonesia, dimana setiap orang berhak atas kedudukan yang sama dan kewajiban hukum.

Manusia adalah makhluk sosial yang tidak dapat hidup tanpa berinteraksi satu dengan yang lain, Mengenai memenuhi kebutuhan material atau agama seseorang, dalam melaksanakan interaksi dengan masyarakat baik yang sudah pasti ada persamaan atau perbedaan yang dapat menimbulkan ketidak sepakatan, kontradiksi atau konflik. Oleh karna itu, didalam menyelesaikan perselisihan atau konflik tersebut membutuhkan mekanisme yang dapat menengahi agar konflik atau perbedaan pendapat dapat diselesaikan secara adil..⁵

Melihat apa yang terjadi di atas, sangat penting untuk membentuk lembaga hukum yang dapat menegakkan peraturan yang tegas yang menetapkan pedoman, memantau kepatuhan, dan mengadili para pelanggar sebagai pusat produksi bisnis.

¹ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hal 2

² Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan, Jakarta, 1985, hal 3.

³ Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta, 2014. hal.1

⁴ Ibid

⁵ Lalu Husinah, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan diluar Pengadilan, Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hal 1

Hubungan Industrial. Hubungan yang tidak dapat terpisahkan dalam masalah sengketa dan perselisihan dalam peraturan berbagai aturan, untuk menyelesaikan perselisihan dalam hubungan industrial yang terjadi di masyarakat merupakan badan yang terlahir dari adanya suatu pemerintah sebagai pembuat peraturan, kebijakan serta operasi perusahaan.”⁶ Undang-Undang Hubungan Industrial Nomor 2 Tahun 2004, tentang peraturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, cara-cara penyelesaian itu juga dapat digunakan untuk menyelesaikan permasalahan antara buruh dan pengusaha. Langkah pertama yang harus diambil adalah melakukan negosiasi dengan pengusaha dan pekerja untuk mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan. Namun, tahap ini hampir tidak pernah terjut. Oleh sebab itu, sengketa biasanya dikirim ke lembaga yang disetujui oleh pemerintah, yang memiliki Pejabat Fungsional bernama mediator yang menyelesaikan setiap sengketa perburuhan dapat timbul antara karyawan dan pemberi kerja.

Gagasan mendasar yang perlu diciptakan di bidang Hubungan industrial diatur oleh undang-undang ketenaga kerjaan Mengenai hak-hak yang dituangkan dalam kontrak kerja, kebijakan yang di ambil perusahaan melalui perjanjian kerja bersama telah tertuang dalam peraturan Perundang-Undangan, perselisihan di bidang hubungan industrial telah diketahui muncul di masa lalu. Beberapa keadaan, seperti Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atau pengingkaran hak pekerja, dapat menimbulkan masalah Hubungan Industrial atau perselisihan diantara karyawan dan pemberi kerja.

Pemberhentian hubungan kerja merupakan faktor lain yang dapat menimbulkan konflik dalam hubungan industrial. Peraturan UUD No. 12 Tahun 1965 yang mengatur tentang pemutusan hubungan kerja atau pemberhentian hubungan kerja di sektor swasta ternyata sudah tidak berlaku lagi. Menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah: “pemutusan hubungan kerja karena alasan yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja /buruh dan pengusaha. Peran pemerintah dalam hubungan perburuhan diwujudkan dengan mengeluarkan berbagai kebijakan, dan peraturan yang harus diikuti oleh para pihak serta mengawasi atau menegakkan undang-undang tersebut agar dapat berjalan secara efektif, penting untuk dicarikan solusi yang baik, agar kedua belah pihak dapat memutuskan bentuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Dalam contoh kasus ini, perusahaan secara sepihak dan tanpa sebab memutuskan hubungan kerja. Merupakan tanggung jawab dan kewenangan Dinas Tenaga Kerja untuk membantu penyelesaian permasalahan tersebut dengan menunjuk tim mediator hubungan industrial agar pekerja tidak merasa tertindas dan melaporkan permasalahan tersebut ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur. sesuai standar prosedur operasional mediator berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Karyawan kemudian mengajukan keluhan ke kantor tenaga kerja untuk membantu menyelesaikan masalah ini.

⁶ Ibid., hal.78

Disnaker Kabupaten Lombok Timur menunjuk tim Mediator Hubungan Industrial untuk menangani kasus tersebut melalui mediasi dan prosedur administrasi terkait pengaduan pekerja, serupa dengan kasus di atas, setelah menerima pengaduan tertulis dari pekerja. Selanjutnya pemanggilan resmi para pihak untuk mengklarifikasi pernyataan mereka adalah tindakan pertama yang dilakukan oleh mediator. Selain itu, mediator melakukan mediasi awal untuk menegosiasikan solusi atas masalah tersebut melalui diskusi dan pembangunan consensus (kesepatan).

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif empiris, atau metodologi penelitian hukum, untuk menganalisis bagaimana hukum berfungsi dalam masyarakat dan bertujuan untuk memahami hukum dalam arti praktis.

C. HASIL PENELITIAN

1. Proses Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Menurut Peraturan Perundang-Undangan.

Perselisihan merupakan suatu permasalahan yang dapat diselesaikan secara mandiri oleh para pihak yang terlibat. Apabila pihak-pihak tersebut tidak mampu untuk menyelesaikan perselisihan, maka untuk menyelesaikan perselisihan tersebut dapat dengan memperoleh bantuan dari pihak ketiga, pihak ketiga tersebut dapat berupa Mediator, Konsiliator, Arbiter, dan terakhir dapat juga melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Semua media penyelesaian sengketa tersebut disediakan oleh Negara. Atau dapat juga di fasilitasi oleh para pihak yang berselisih secara mandiri.

Adanya pihak ketiga untuk menyelesaikan sengketa dapat diajukan melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKER). Berkaitan dengan masalah penyelesaian sengketa dimaksud, saat ini dapat diselesaikan dalam dua tahap yaitu melalui prosedur litigasi dan non litigasi atau dalam arti di luar dan di dalam pengadilan.

a. Subjek Hukum Perselisihan Hubungan Industrial

Dilihat dari sudut subjek hukumnya ada dua jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu:

1. Perselisihan hubungan industrial yang subjek hukumnya pengusaha atau gabungan pengusaha dengan buruh atau serikat buruh, dan
2. Perselisihan hubungan industrial yang subjek hukumnya serikat buruh dengan serikat buruh lain dalam satu perusahaan. Perselisihan hubungan industrial yang disebutkan pertama terdiri atas:
 - a. Perselisihan hak
 - b. Perselisihan kepentingan dan
 - c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja. Perselisihan hubungan industrial yang disebutkan kedua hanya ada satu, yaitu perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan.

b. Jenis-Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Berdasarkan pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 ada empat jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu:

1. Perselisihan Hak

Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 menegaskan bahwa perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan

atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Dikaitkan dengan rumusan pasal 1 angka 1, formalitas perselisihan hak adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan, karena tidak dipenuhinya hak. Menurut Lalu Husni dalam bukunya menyatakan bahwa, berdasarkan pengertian diatas jelas bahwa perselisihan hak merupakan perselisihan hukum karena perselisihan ini terjadi akibat pelanggaran kesepakatan yang telah dibuat oleh para pihak, termasuk didalamnya hal-hal yang sudah ditentukan dalam peraturan perusahaan dan perundang-undangan yang berlaku.⁷

Subjek hukumnya adalah pengusaha atau gabungan pengusaha dengan buruh atau serikat buruh. Jika pasal 1 angka 2 tersebut dirinci, maka akan diperoleh kemungkinan-kemungkinan sebagai berikut:

- a. Tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b. Tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan terhadap ketentuan perjanjian kerja;
- c. Tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan terhadap peraturan perusahaan;
- d. Tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan terhadap ketentuan perjanjian kerja bersama;

- e. Tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan;
- f. Tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan penafsiran terhadap ketentuan perjanjian kerja.
- g. Tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan penafsiran terhadap ketentuan peraturan perusahaan;
- h. Tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan penafsiran terhadap ketentuan perjanjian kerja bersama.

2. Perselisihan Kepentingan

Pasal 1 Angka 3 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 menegaskan bahwa:⁸ "perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama." Menurut Iman Soepomo, berdasarkan pengertian diatas perselisihan kepentingan terjadi ketidaksesuaian paham dalam perubahan syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan.⁹

3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Perselisihan ini dapat terjadi karena beberapa kondisi, seperti ketika hubungan kerja dari salah satu pihak telah

⁷Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, Jakarta : Penerbit Raja Grafindo Persada, 2005, hlm. 43.

⁸ Pasal 1 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial

⁹ Dalam buku (Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, Jakarta : Penerbit Raja Grafindo Persada, 2005, hlm. 44.)

dinyatakan berakhir atau karena kurangnya pemahaman bersama tentang pengakhiran hubungan kerja tersebut. Contohnya: PHK karena pekerja pensiun, pekerja meninggal dunia, pekerja memutuskan untuk *resign*. Menurut pasal 1 angka 4 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Berdasarkan rumusan pasal 1 angka 4 tersebut dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur pembentuk perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah:

- a. Tidak ada kesesuaian pendapat;
- b. Pengakhiran hubungan kerja;
- c. Dilakukan oleh salah satu pihak.

4. **Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.**

Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan. Perselisihan ini dapat terjadi karena terdapat ketidakseragaman keanggotaan, hingga pemenuhan hak dan kewajiban pekerja yang tidak berjalan sebagaimana mestinya.

Pasal 1 angka 5 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 menegaskan bahwa perselisihan antar serikat buruh adalah perselisihan antara serikat buruh dengan 10 serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai

keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan. Berdasarkan rumusan ini dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur pembentuk perselisihan antar serikat buruh adalah:¹⁰

- a. Ada perselisihan antar serikat buruh;
- b. Dalam satu perusahaan;
- c. Tidak ada persesuaian paham mengenai keanggotaan; atau tidak ada persesuaian paham mengenai pelaksanaan hak keserikatpekerjaan; atau tidak ada persesuaian paham mengenai pelaksanaan kewajiban keserikatpekerjaan.

c. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Ada sejumlah lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004. Masing-masing lembaga ini mempunyai kewenangan absolut yang berbeda dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yaitu:

1. Lembaga Perundingan Bipartit

Perundingan bipartit adalah perundingan antara buruh atau serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Semua jenis perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan lewat perundingan bipartit.

2. Konsiliasi

Di dalam Pasal 4 ayat (1) Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 ditegaskan bahwa:¹¹

" Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah

¹⁰ Undang –Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 1 Angka 5

¹¹ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 4 Ayat (1) Tentang Perselisihan Hubungan Industrial

pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan”

Konsiliasi hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Rumusan ini sudah menunjukkan jenis-jenis perselisihan hubungan industrial yang dapat diselesaikan lewat konsiliasi.

3. Arbitrase

Di dalam Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999, tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa dikenal dua jenis perjanjian arbitrase, yaitu perjanjian arbitrase sebelum dan setelah timbul sengketa. Hal ini ditegaskan di dalam pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999, tentang Perjanjian arbitrase adalah suatu kesepakatan berupa klausula arbitrase yang tercantum dalam suatu perjanjian tertulis yang dibuat para pihak sebelum timbul sengketa, atau suatu perjanjian arbitrase tersendiri yang dibuat para pihak setelah timbul sengketa.”¹²

4. Mediasi

Upaya penyelesaian perselisihan melalui mediasi diatur dalam pasal 8 sampai dengan pasal 16 Undang-undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Menurut Asri Wijayanti, mediasi adalah intervensi

terhadap suatu sengketa oleh pihak ketiga yang dapat diterima, tidak berpihak dan netral serta membantu para pihak yang berselisih mencapai kesepakatan secara suakrela terhadap permasalahan yang disengketakan.

Mediasi hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan penyelesaian perselisihan antar serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih dikenal dengan mediator yang netral.

Peran dan Fungsi Mediator Hubungan Industrial Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur dalam Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial.

2. Peran dan Fungsi Mediator Hubungan Industrial Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur dalam Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial.

a. Proses Pelaksanaan Mediasi di Kantor Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Lombok Timur

Adapun Proses Pelaksanaan Mediasi yang di lakukan di kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur, khususnya Bidang Hubungan Industrial dari hasil wawancara penulis dengan salah satu mantan Mediator Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur Bapak Saiful Bahri,SH. Menerangkan bahwa pihak instansi menerima aduan dari masyarakat atau pihak yang berselisih, kemudian pihak instansi atau stap yang di tunjuk untuk melakukan kroscek di

¹² Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 Pasal 1 Ayat (3) Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa

lapangan untuk menindaklanjuti kebenaran aduan tersebut dan memastikan yang mengadu sebagai karyawan di perusahaan tersebut. Setelah melakukan kroscek di lapangan dan menghasilka data yang palit maka pihak Disnakertrans khususnya bidang Hubumngan Industrial melakukan pemanggilan kedua belah pihak dengan mengirim surat.”¹³

Penyelesaian Perselisihan dalam sengketa hubungan Industrial antara pekerja dan pengusaha di wilayah hukum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur berdasarkan data penulis himpun, ternyata terlihat dalam pelaksanaannya berjalan dengan baik dan harmonis karena sebagian besar dapat diselesaikan dengan cara non litigasi sesuai prosedur menurut Undang-Undang nomor 2 Tahun 2004 oleh para pihak yang berselisih, dalam arti tidak lanjut pada proses pengadilan (litigasi).

Dalam pelaksanaannya proses penyelesaian sengketa di wilayah Hukum DISNAKER Kabupaten Lombok Timur seperti yang telah di jelaskan diatas dapat di selesaikan dengan baik, sehingga dapat menghasilakn suatu model penyelesaian sengketa dengan cara win-win solusi (jalan tengah). Penyelesaian Perselisihan yang di laksanakan di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Lombok Timur berdasarkan data yang di himpun, bahwa pada tahun 2019 penyelesaiannya berujung pada “ Perjanjian Bersama” (PB). Pencapaian Perjanjian Bersama menjadi tolak ukur dari keberhasilan seorang

mediator Hubungan Industrial karna mempunyai jalan pikiran sendiri yaitu dengan pemikiran yang logis. Seorang mediator dikatakan berhasil jika bisa mempersatukan kedua belah pihak yang berselisih sehingga dengan konsekuensi disepakatinya Perjanjian Bersama (PB) antara kedua belah pihak yang berselisih, itu artinya perselisihan dapat diselesaikan oleh mediator Hubungan Industrial tanpa perlu di sidangkan di Pengadilan Hubungan Industrial.

b. Hambatan Atau Kendala Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Lombok Timur

Adapun kendala atau hambatan hukum mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur dalam menyelesaikan kasus perselisihan hubungan industrial dapat diuraikan secara rinci, sebagi berikut :

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial terdapat kendala yang dihadapi mediator yang berasal dari :”¹⁴

1. Belum adanya Mediator yang di tunjuk oleh pemerintah Daerah khususnya di bidang Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur maka terjadi kekosongan mediator sampe saat ini, dengan kekosongan tersebut maka segala perselisihan yang masuk ke Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur di limpahkan ke Provinsi.

¹³ Wawan cara bersama mantan Mediator DISNAKERTRANS Lombok Timur (Saiful Bahri,SH Tgl 7 Juli 2023)

¹⁴ Wawan cara bersama mantan Mediator DISNAKERTRANS Lombok Timur (Saiful Bahri,SH Tgl 7 Juli 2023)

Penulis mendapatkan keterangan dari Bpk Saiful Bahri.SH. (Mantan Merdiator di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lombok Timur Priode 2019).

2. Kurang Sigapnya Pemerintah Daerah untuk menindak lanjuti kekosongan jabatan hususnya di Bidang Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur.
3. Pengusaha yang datang masih diwakilkan staff sehingga tidak mempunyai kewenangan memutuskan, Terkadang pengusaha mempunyai kesibukan sendiri, sehingga tidak sempat untuk menghadiri proses sidang mediasi dan hanya diwakilkan oleh staffnya saja. Faktor tersebut akan menghambat proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penulis mendapatkan penjelasan dari Bapak Subahan Bahtiar,SH. Selaku Pengawas Provinsi Hubungan Industrial."¹⁵
4. Masih adanya pekerja/buruh yang tidak memahami tatacara penyelesaian hubungan industrial, sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perselisihan diwajibkan untuk menyelesaikan secara perundingan bipartit dahulu melalui musyawarah dan mufakat. Jika tidak ada kesepakatan baru didaftarkan di Dinas Tenaga Kerja Dan Tranmigrasi Kabupaten Lombok Timur. Penulis juga Mendapatkan

Keterangan dari Kepala Bidang Hubungan Industrial Bapak H.Jamudin,ST. "¹⁶

D. PENUTUP

Peranan mediator dalam perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timurt sudah sesuai dengan Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu melakukan mediasi kepada pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Untuk memaksimalkan peranan mediator, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur memfasilitasi pihak yang berselisih untuk melakukan perundingan bipartit yang belum terlaksana oleh pihak yang berselisih dimana hal ini tidak terdapat di dalam undang-undang. Mediator dalam peranannya juga berperan melakukan fungsi penyuluhan, pengawasan, pencegahan dalam fungsinya sebagai mediator untuk meminimalisasi perselisihan hubungan industrial yang terjadi di Kabupaten Lombok Timur sekaligus untuk melindungi pihak pekerja maupun pengusaha dari intervensi pihak yang tidak bertanggung jawab.

Dalam peranan dan proses pelaksanaan mediasi oleh mediator di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi terdapat kendala-kendala yang dihadapi mediator antara lain, berasal dari kurang aktifnya sikap pihak yang berselisih dalam proses mediasi itu sendiri, masih minimnya sarana dan prasarana yaitu

¹⁵ Wawan cara bersama Pengawas Provinsi Hubungan Industrial (Subhan Bahtiar, SH. Tengah) dan Rizal Suhendra Selaku Staf Bidang Hubungan Industrial Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur. Tanggal 20 Juni 2023

¹⁶ Wawan Cara dengan Kepala Bidang Hubungan Industrial (H. Jamudin, ST) Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupeten Lombok Timur. Tanggal 20 Juni 2023

hanya ada satu ruang sidang yang terdapat di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur sehingga tidak jarang menggunakan ruangan lain/ ruangan kerja untuk sidang mediasi. Jumlah tenaga mediator yang kurang di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Lombok Timur dibandingkan rentan perselisihan yang harus ditangani di wilayah Kabupaten Lombok Timur. Kendala yang terakhir dari undang-undang yang membatasi peranan mediator dalam penyelesaian perselisihan melalui mediasi. Mediator tidak mempunyai upaya paksa terhadap pelaksanaan anjuran tertulis yang dikeluarkan oleh mediator. Padahal apabila anjuran tertulis yang dikeluarkan mediator setelah menyatukan persepsi pihak yang berselisih tidak dilaksanakan maka salah satu pihak yang berselisih akan dirugikan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku-Buku

Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014. hal.1

Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1985, hal 3.

Lalu Husinah, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan diluar Pengadilan*, Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hal 1

B. Undang-Undang

Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999.
Pasal 1 Ayat (3) Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.
Pasal 1 Ayat (3) Tentang Perselisihan Hubungan Industrial

Undang –Undang Nomor 2 Tahun 2004
Pasal 1 Angka 5