

**EFEKTIVITAS DINAS TENAGA KERJA KOTA SAMARINDA SEBAGAI
MEDIATOR DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN**

*Fidelius Tomi Christian Pakalla
Fakultas Hukum, Jurusan Ilmu Hukum
Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Samarinda. Indonesia*

Abstract

The importance of mediation as an alternative dispute resolution outside the court, as well as the ancestral culture of the Indonesian people who always prioritize deliberation at each problem solving for consensus. The research method used in writing this thesis is a normative juridical method and empirical juridical. The writing of this thesis refers to the theory of organizational effectiveness and based on the mediation mechanism regulated in Law No. 2 of 2004 concerning Industrial Relations Dispute Resolution and Minister of Manpower and Transmigration Regulation Number 17 of 2014 concerning Appointment and

Dismissal of Industrial Relations Mediators and Mediation Work Procedures. The results of the research and discussion in this paper indicate that the Samarinda City Manpower Office as a mediator has been quite effective in resolving industrial relations disputes. This can be seen from the data in the form of a table of results on the industrial relations dispute resolution especially in 2017 and 2018 layoff disputes where 72 cases can be resolved peacefully and reach agreement through collective agreements, while the cases completed with written recommendations are 39 cases. This opinion was also strengthened through the results of interviews with

writers and several mediators who had sufficient experiences in carrying out their duties based on effective labor law and pre-supporting facilities. The obstacle for the Samarinda City Manpower Service mediator in resolving industrial relations disputes is the lack of clarity of information from inter-personal or one of the parties to the dispute, the difficulty of presenting inter-personal or one party to mediation, especially entrepreneurs who do not have a representative office in Samarinda City, completeness of data from the parties, indifferent attitude of some employers to labor legislation, and the involvement of other interested parties.

PENDAHULUAN

A. Alasan Pemilihan Judul

Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial

yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, terbagi dalam beberapa tata cara. Tata cara penyelesaian tersebut antara lain melalui bipartit, tripartit (mediasi, konsiliasi, dan arbitrase), dan Pengadilan Hubungan Industrial. “Penyelesaian melalui bipartit dan tripartit lazimnya disebut dengan penyelesaian perselisihan di luar pengadilan atau *Alternative Dispute Resolution* (ADR) yang dalam masyarakat Indonesia penyelesaian perselisihan semacam ini sudah banyak dikenal, yakni mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan cara musyawarah baik dengan melibatkan pihak lain maupun tidak. Sedangkan penyelesaian

perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial adalah penyelesaian yang dilakukan apabila tidak tercapainya kesepakatan antara para pihak yang berkonflik setelah melalui proses penyelesaian secara bipartit dan tripartit”.¹

Namun bila kembali dicermati, bahwa didalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pada konsideran menimbang huruf (a), dinyatakan :

“Bahwa hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan perlu diwujudkan secara

optimal sesuai dengan nilai-nilai Pancasila.”

Sehingga dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, jika kita mengacu pada salah satu sila Pancasila yaitu sila ke empat yang berbunyi “Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan perwakilan”, memberikan suatu pemikiran yang bermakna bahwa setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada hakekatnya diselesaikan secara bermusyawarah dan bermufakat.

Mediasi yang merupakan salah satu cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan, mempunyai arti yang begitu penting sebagai salah satu bentuk perwujudan dari

¹ Jesisca Sinaga, “Peranan Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Semarang)”, <http://lib.unnes.ac.id/6557/1/7829.pdf>, di akses pada tanggal 06 Nopember 2018, pukul 13:37

sila ke empat Pancasila dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Ini dikarenakan budaya leluhur bangsa Indonesia adalah budaya yang menggunakan cara musyawarah dan mufakat dalam setiap penyelesaian masalah serta pengambilan keputusan bersama. Sehingga sangat perlu mengingatkan kepada para pihak yang berselisih dalam hubungan industrial, agar menggunakan mediasi sebagai momentum awal mewujudkan sila ke empat Pancasila serta budaya asli bangsa Indonesia. Ini dikarenakan hasil yang akan dicapai melalui mediasi adalah *win-win solution*.

“Berbeda halnya dengan proses penyelesaian melalui jalur Pengadilan Hubungan Industrial yang dapat dikatakan lebih

banyak menyita waktu serta dapat berpotensi menimbulkan konflik berkepanjangan karena putusan pengadilan yang bersifat kalah dan menang. Tidak hanya itu, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial juga memiliki kekurangan dalam hal pengaturan tentang hukum acara atau tata cara berperkara di Pengadilan Hubungan Industrial yang ternyata belum mengatur secara menyeluruh dan tuntas mengenai hukum acara pada Pengadilan Hubungan Industrial serta masih menggunakan hukum acara yang berlaku pada peradilan umum. Tentunya ini akan menimbulkan masalah tersendiri, karena tidak

semua tenaga kerja mengerti tata cara bersidang di pengadilan”.²

Melihat proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi yang cenderung lebih cepat, tepat, adil, dan murah serta proses penyelesaiannya yang sejalan dengan semangat sila ke empat Pancasila, mendorong penulis untuk mengetahui seberapa jauh efektivitas Dinas Ketenagakerjaan Kota Samarinda sebagai mediaor dalam membantu menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Sehingga untuk menjawab permasalahan tersebut, dalam penulisan skripsi ini penulis mengambil judul

“EFEKTIVITAS DINAS TENAGA KERJA KOTA

SAMARINDA SEBAGAI MEDIATOR DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL”.

B. Perumusan dan Pembatasan

Masalah

Penulis perlu membatasi masalah yang akan diteliti agar penelitian ini tetap konsisten dengan tema serta judul penelitian. Permasalahan yang penulis teliti yaitu mengenai efektivitas mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, menjelaskan sejauhmana keefektifan mediator Dinas Tenaga Kota Samarinda dalam menangani perselisihan hubungan industrial, serta menjelaskan pula kendala yang

² Ugo dan Pujiyo, 2012, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Cet. II, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, hal 23.

dihadapi mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda. Berdasarkan uraian di atas maka penulis merumuskannya menjadi rumusan masalah sebagai berikut :

1. Sejauhmana efektivitas Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda sebagai mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial ?
2. Apa saja kendala yang dihadapi oleh mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial ?.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Efektivitas Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda Sebagai Mediator Dalam Penyelesaian

Perselisihan Hubungan Industrial.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Nur Lahamuddin, SH selaku Kepala Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda memberitahukan bahwa, jenis perselisihan hubungan industrial yang paling banyak masuk ke Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda adalah perselisihan PHK. Untuk perselisihan hak, secara otomatis sudah masuk dengan perselisihan PHK. Artinya perselisihan hak akan timbul bila diawali dengan perselisihan PHK. Salah satu contoh kasus yang sering terjadi adalah adanya aduan dari pekerja yang keberatan karena di PHK oleh perusahaan atau majikan tempat ia bekerja, tetapi si pekerja

juga tidak mendapatkan apa yang menjadi haknya tersebut seperti uang pesangon. Sementara untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja sangat jarang terjadi atau dapat dikatakan belum pernah terjadi.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, penulis memfokuskan pembahasan pada perselisihan PHK. Hal ini dikarenakan data yang diperoleh penulis dari Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda selama tahun 2017 sampai dengan tahun 2018 pada umumnya berkaitan dengan perselisihan PHK. Adapun faktor-faktor penyebab terjadinya PHK dari pengusaha kepada pekerja berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Kepala Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dinas

Tenaga Kerja Kota Samarinda Bapak Nur Lahamuddin SH adalah sebagai berikut:

1. Faktor perusahaan tutup bukan karena merugi dan perusahaan tutup karena merugi.
2. Faktor indisipliner atau pelanggaran dalam disiplin kerja
3. Faktor pekerja mengundurkan diri.
4. Faktor pekerja meninggal dunia.
5. Faktor karyawan menolak untuk dimutasi.

Kefektifan Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda sebagai mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, dapat diketahui dari tujuan yang ingin dicapai oleh para mediator setiap menyelesaikan perselisihan

hubungan industrial khususnya pada perkara perselisihan PHK. Hal ini mengacu pada teori efektivitas organisasi pada bab kerangka teoritis yang dikemukakan oleh Daft, dimana orientasi dari keefektifan suatu organisasi terletak pada tingkat keberhasilan organisasi itu sendiri dalam usaha untuk mencapai tujuan dan sasaran yang ingin dikehendaki.

Sehingga hasil wawancara penulis dengan beberapa mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda terkait apa yang ingin dicapai oleh mediator dalam menyelesaikan perkara perselisihan hubungan industrial adalah para mediator menginginkan serta mengupayakan terjadinya kesepakatan atau perdamaian melalui perjanjian bersama dari para pihak yang berselisih. Hal ini

dikarenakan apabila tidak tercapainya mufakat dari para pihak dengan perjanjian bersama, maka mediator harus mengeluarkan anjuran tertulis, sehingga perselisihan tersebut berpotensi naik ke tingkat Pengadilan Hubungan Industrial. Oleh karena itu dapat diketahui bahwa keefektifan Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda sebagai mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial adalah terciptanya kesepakatan atau perdamaian antar para pihak yang berselisih melalui perjanjian bersama.

Guna mengetahui efektivitas Dinas Tenaga Kota Samarinda sebagai mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial khususnya pada perselisihan PHK, berikut adalah data berupa hasil penyelesaian

perselisihan PHK melalui mediasi dengan perjanjian bersama dan anjuran tertulis selama tahun 2017 hingga tahun 2018, yang diperoleh penulis dari Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda.

REKAPITULASI HASIL PENYELESAIAN PERSELISIHAN PHK			
2017		2018	
Perjanjian Bersama	Anjuran Tertulis	Perjanjian Bersama	Anjuran Tertulis
40 Kasus	19 Kasus	32 Kasus	20
Jadi jumlah kasus perselisihan PHK dengan hasil Perjanjian Bersama tahun 2017-2018 adalah 72 kasus dan jumlah kasus perselisihan PHK dengan hasil Anjuran Tertulis tahun 2017-2018 adalah 39 kasus			

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda.

Setelah memperhatikan data diatas yang memperlihatkan hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial khususnya pada perselisihan PHK selama tahun 2017 hingga tahun 2018, maka penulis dapat menjadikannya sebagai dasar untuk mengetahui efektivitas Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda sebagai

mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Keefektifan tersebut dapat diketahui dari perbandingan antara hasil penyelesaian perselisihan PHK melalui mediasi berupa perjanjian bersama dengan hasil penyelesaian perselisihan PHK melalui mediasi berupa dikeluarkannya anjuran tertulis, dimana jumlah penyelesaian kasus perselisihan PHK yang mencapai kesepakatan melalui perjanjian bersama selama tahun 2017 hingga tahun 2018 sebanyak 72 kasus. Sedangkan jumlah penyelesaian kasus perselisihan PHK dengan dikeluarkannya anjuran tertulis oleh mediator selama tahun 2017 hingga tahun 2018 sebanyak 39 kasus. Artinya hasil penyelesaian perselisihan PHK lebih banyak tercapai melalui perjanjian bersama

dari hasil penyelesaian perselisihan PHK dengan dikeluarkannya anjuran tertulis.

Berdasarkan hasil perbandingan data-data sebagaimana tersebut di atas, maka penulis berpendapat bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda sudah cukup efektif dalam menjalankan tugasnya sebagai mediator untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Pendapat tersebut sebagaimana diatas juga didukung dengan hasil wawancara antara penulis dengan lima mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda berupa empat hal yang menjadi inti dari hasil wawancara antara lain :

1. Lama dan pengalaman menjadi mediator hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota

Samarinda dengan rata-rata diatas sepuluh tahun

2. Peran peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang bersifat efektif dalam mendukung tugas mediator untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.
3. Keberhasilan mediator dalam mengimplementasikan regulasi yang berkaitan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
4. Fasilitas dan sarana lainnya di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda sebagai penunjang bagi mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

C. Kendala yang Dihadapi oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Tidak semuanya proses mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda dapat berjalan dengan baik atau tanpa adanya kendala yang dihadapi oleh mediator dalam menyelesaikan perkara perselisihan hubungan industrial. Berikut adalah kendala atau hambatan yang dihadapi oleh mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial:

1. Adanya perkara denganketerangan TAB (Tanpa Adanya Berita) dari para pihak sehingga menyulitkan mediator untuk mengetahui kejelasan informasi dari para pihak dalam membantu

menyelesaikan perselisihan mereka.

2. Sulitnya para pihak atau salah satu pihak untuk memenuhi panggilan mediasi dari mediator.
3. Kurangnya data yang menjadi dasar atau acuan bagi mediator untuk menemukan solusi yang saling menguntungkan bagi para pihak yang berselisih, kerap terjadi dalam setiap proses mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda.
4. Sikap beberapa perusahaan yang tidak mau tahu atau menganggap diri tidak tahu bahwa mereka telah melanggar peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan agar dapat terlepas dari tanggung jawab mereka.

5. Tidak adanya kantor perwakilan di Kota Samarinda dari pihak pengusaha sehingga dapat menghambat kelancaran proses mediasi dikarenakan jarak yang jauh.
6. Adanya keterlibatan pihak lain yang tidak memiliki kepentingan dalam suatu penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Tidak adanya kabar atau berita dari para pihak berselisih.

P E N U T U P

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab II maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

- a Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda sebagai mediator sudah cukup efektif dalam

menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Hal ini dapat dilihat dari data hasil penyelesaian perselisihan PHK selama tahun 2017 hingga tahun 2018 yang menunjukkan bahwa sebanyak 72 kasus dapat diselesaikan secara damai dengan perjanjian bersama sedangkan terdapat 39 kasus yang diselesaikan dengan anjuran tertulis sehingga berpotensi berlanjutan perselisihan antar para pihak ke Pengadilan Hubungan Industrial.

- b Kendala yang dihadapi oleh mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial adalah :

- a Tidak adanya berita atau kejelasan posisi kasus dari para pihak
- b Sulitnya menghadirkan para pihak atau salah satu pihak yang berselisih.
- c Kelengkapan data dari para pihak.
- d Sikap acuh dari beberapa pihak pengusaha terhadap peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.
- e Pengusaha atau perusahaan tidak mempunyai kantor perwakilan di Kota Samarinda.
- f Keterlibatan pihak yang tidak berkepentingan.

B. Saran – Saran

1. Agar Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda sebagai mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, selalu mengupayakan terciptanya

kesepakatan para pihak melalui perjanjian bersama dikarenakan hasil secara mufakat merupakan semangat pengamalan sila ke empat Pancasila.

2. Agar setiap para pihak yang berselisih dapat berkerja secara kooperatif dengan mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda, sehingga dapat mengurangi kendala-kendala yang bersifat menghambat kerja mediator serta dapat menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku Bacaan

Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Cet. I, Sinar Grafika Offset, Jakarta.

- Aloysius Uwiyono, 2014, *Asas-Asas Hukuman Perburuhan*, Cet. II, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Asri Wijayanti, 2015, *Hukum Ketenagakerjaan Paca Reformasi*, Cet. V, Sinar Grafika, Jakarta.
- Broto Suwiryo, 2017, *Hukum Ketenagakerjaan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Keadilan*, Cet. I, LaksBang Pressindo, Surabaya.
- Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, 2008, *Panduan Penulisan Hukum*, Samarinda.
- Hardijan Rusli, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan*, Cet. II, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Juniarso Ridwan dan Achmad Sodik Sudrajat, 2014, *Hukum Administrasi Negara dan Kebijakan Pelayanan Publik*, Cet. IV, Penerbit Nuansa Cendekia, Bandung.
- Lalu Husni, 2012, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. XI, Penerbit PT RajaGrfindo Persada, Jakarta
- Soedarjadi, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Cet. I, Pustaka Yustisia, Yogyakarta.
- Susanti Adi Nugroho, 2009, *Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa*, Cet. I, PT Telaga Ilmu Indonesia, Jakarta.
- Ugo dan Pujiyo, 2012, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Cet. II, Sinar Grafika, Jakarta.

B. Peraturan Perundang-

Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang RI Nomor
13 Tahun 2003 tentang
Ketenagakerjaan.

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

Peraturan Menteri Tenaga
Kerja dan
Transmigrasi
Republik Indonesia
Nomor 17 Tahun
2014 Tentang
Pangkat dan
Pemberhentian
Mediator
Hubungan
Industrial Serta
Tata Kerja
Mediasi.

C. Kamus

Kamus Pusat Bahasa, 2008,
*Kamus Bahasa
Indonesia*, Pusat
Bahasa, Jakarta.

Jhon M Echols dan Hassan
Shadily, 2006,
*Kamus Inggris-
Indonesia*, Cet.
XXVIII, PT.
Gramedia, Jakarta.

D. Sumber Lain

Dipta Kharisma dan Tri
Yuniningsih, "*Efektivitas
Organisasi Dalam*

*Penyelenggaraan Pelayanan
Tanda Daftar Usaha Pariwisata
(TDUP) Dinas Kebudayaan
Dan Pariwisata Kota
Semarang*",
<https://media.neliti.com/media/publications/183710-ID-efektivitas-organisasi-dalam-penyelenggara.pdf>, di akses pada tanggal 23 Januari 2019, pukul 20:21

Etika Kurniasih, 2018,
*"Peranan mediator Dalam
menyelesaikan perselisihan
Hubungan industrial antara
Pekerja dengan pengusaha
Pada dinas tenaga kerja dan
mobilitas penduduk kabupaten
sukoharjo"*,
<https://eprints.uns.ac.id/9141/1/80832207200909561.pdf>, di akses pada tanggal 22 Oktober 2018 pukul 13:49.

Jesisca Sinaga, 2018, "*Peranan
Mediator Dalam Penyelesaian
Perselisihan Hubungan
Industrial (Studi Di Dinas
Sosial Tenaga Kerja Dan
Transmigrasi Kabupaten
Semarang)*", <http://lib.unnes.ac.id/6557/1/7829.pdf>, di akses pada tanggal 06 Nopember 2018, pukul 13:37