

Efektivitas Mediasi Terhadap Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Pada Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja

Margareta Dany Ekawati¹, Rahayu Subekti²

¹Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret Surakarta, margaretadany@gmail.com,

²Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret Surakarta

ABSTRACT

This article aims to analyze whether mediation for the settlement of disputes over termination of employment in Department of Industry and Labor of Sukoharjo has been effective enough or hasn't been effective also to find out the obstacles that have been encountered by the mediators while handling the mediations in in Department of Industry and Labor of Sukoharjo. This article uses empirical legal research method by directly examining research from the field and the nature of the research and the approach used is descriptive analytic. The result of this study indicates that the mediation for the settlement of disputes over termination of employment in Department of Industry and Labor of Sukoharjo hasn't been effective enough, especially on law factor and cultural factor. In addition, the obstacles that have been encountered by mediators while handling the mediations are first, both parties stand on their own opinion and no one wants to settle down that makes it harder to find the solution, second, the employers can not attend the assembly, third, the employers are hard to cooperate with, lastly, the Covid-19 pandemic that is still spreading.

Keywords law effectivity; mediation; settlement of disputes over termination of employment

Cite This Paper Ekawati, M. D., & Subekti, R. (2023). Efektivitas Mediasi Terhadap Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Pada Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja. Legal Spirit, 7(2).

PENDAHULUAN

Mendapatkan pekerjaan merupakan hak yang dapat diperoleh untuk semua Warga Negara Indonesia. Negara memberikan jaminan terhadap hak ini yang tertuang dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang bunyinya "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.". Berdasarkan isi pasal ini dapat disimpulkan bahwa mendapatkan pekerjaan adalah hak yang bersifat mutlak yang dapat dimiliki dan dipergunakan sebaik-baiknya oleh semua warga negara tanpa memandang agama, suku, ras, dan jenis kelamin. Karena hak ini merupakan hak mutlak, maka tidak ada seorang pun yang dapat mencegah seseorang untuk memperoleh dan menikmati hak ini.

Indonesia telah dinobatkan sebagai salah satu negara dengan penduduk terbanyak keempat di dunia (<https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-5703755/10-negara-dengan-jumlah-penduduk-terbesar-di-dunia-indonesia-nomor-berapa>) dengan jumlah angkatan kerja yang jumlahnya mencapai 140,15 juta orang dengan peningkatan sebesar 1,93 juta bila dibandingkan dengan tahun 2020 (<https://data.tempo.co/data/1261/bps-tingkat-pengangguran-terbuka-pada-agustus-2021-turun-058-persen-dibanding-agustus-2020>). Dengan memiliki jumlah tenaga kerja yang melimpah, Indonesia berpotensi besar untuk pengembangan banyak hal terutama di bidang industrinya. Hal ini ditandai dengan

banyaknya pabrik-pabrik industri yang didirikan di Indonesia. Dengan banyaknya industri yang berkembang, kemudian dikenal dengan istilah pekerja dan pengusaha. Baik pekerja maupun pengusaha merupakan dua elemen yang sangat penting. Bila ditinjau dari sisi filosofis, pekerja dan pengusaha turut bersinergi satu sama lain guna meningkatkan pertumbuhan industri maupun ekonomi (Aditya Tri Wijaya dan Rahayu Subekti, 2021:476). Hubungan kerja ini dapat disebut sebagai modal dasar yang mengatur keberlangsungan kerja sama antara kedua belah pihak secara keseluruhan serta berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Karena merupakan hal yang sangat vital, baik pengusaha maupun pekerja berusaha untuk menciptakan keselarasan dalam hubungan kerja.

Namun, tidak selamanya keselarasan dalam hubungan kerja akan terus berada pada titik yang stabil. Pada hakikatnya, manusia diciptakan berbeda-beda satu sama lain, yang artinya antara manusia satu dengan yang lainnya memiliki pendapat, pemikiran, serta kepentingan yang berbeda-beda. Sehingga walaupun perjanjian kerja sudah disepakati bersama antara kedua belah pihak, karena adanya perbedaan-perbedaan ini, kemungkinan timbulnya perselisihan tidak dapat dihindari. Perselisihan menyangkut hubungan industrial ini akan selalu muncul dan tidak akan pernah surut bahkan memiliki kecenderungan untuk meningkat. Kecenderungan untuk meningkat ini juga diprediksi akan disertai dengan peningkatan kompleksitas permasalahannya seiring dinamika di bidang ekonomi, sosial dan politik yang berkembang dalam masyarakat (Farid Mu'adz, 2005:1).

Salah satu fenomena yang paling banyak terjadi yang menyebabkan perselisihan hubungan industrial dalam dunia ketenagakerjaan ialah fenomena pemutusan hubungan kerja. Menurut Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja merupakan pengakhiran hubungan kerja mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha yang karena suatu hal tertentu. Pemutusan hubungan kerja ini merupakan salah satu jalan yang sering ditempuh oleh para pengusaha untuk mengoptimalkan pengeluaran terhadap perburuhan (Bahaudin G. Mutjaba, Tipakorn Senathip, 2020:210). Pemutusan hubungan kerja ini dapat berupa pemutusan hubungan kerja dengan baik-baik sesuai peraturan perundang-undangan dan peraturan perusahaan serta pemutusan hubungan kerja yang tidak dengan baik-baik. Pemutusan hubungan kerja yang tidak dengan baik-baik ini misalnya seperti pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa alasan yang jelas atau tidak ditemukannya kesepakatan mengenai besaran pesangon kepada pihak yang di-PHK sehingga menimbulkan ketidaksesuaian. Pemutusan hubungan kerja tidak dengan baik-baik yang seperti inilah yang biasanya menimbulkan perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Perselisihan pemutusan hubungan kerja biasanya banyak dijumpai di daerah yang dinamis dan memiliki potensi industri yang tinggi. Salah satu contoh daerah tersebut adalah Kabupaten Sukoharjo. Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Sukoharjo Nomor 2 Tahun 2018 tentang Rencana Pembangunan Industri Kabupaten Sukoharjo Tahun 2018-2038 pada Lampiran tertulis bahwa pada tahun 2016, sektor industri pengolahan merupakan tiang penyangga utama bagi perekonomian Kabupaten Sukoharjo dengan persentase sebesar 39,20%, diikuti dengan sektor perdagangan besar dan eceran seperti reparasi mobil dan sepeda motor sebesar 17,53% serta sektor pertanian, kehutanan, dan perikanan sebesar 9,30%. Selain itu, industri-industri besar juga didirikan disini seperti PT Sritex yang bergerak pada industri tekstil dan PT Konimex yang bergerak pada industri farmasi.

Oleh karena kepadatan sektor industrinya, Kabupaten Sukoharjo memiliki kasus perselisihan pemutusan hubungan kerja yang cukup tinggi. Umumnya kasus perselisihan pemutusan hubungan kerja di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo tergolong sedang, namun pada beberapa tahun terakhir memiliki kenaikan yang signifikan yaitu mencapai 10 kasus bahkan lebih. Apabila dilihat dari data yang diperoleh dari Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo, kasus tertinggi perselisihan

pemutusan hubungan kerja terjadi pada tahun 2019, 2020, dan 2021. Pada tahun 2019, jumlah kasus perselisihan pemutusan hubungan kerja yang terjadi sebanyak 10 kasus dengan hanya menghasilkan 4 perjanjian bersama mediasi. Lalu pada tahun 2020, jumlah kasus perselisihan pemutusan hubungan kerja yang terjadi sebanyak 15 kasus dengan hanya menghasilkan 3 perjanjian bersama mediasi. Lalu pada tahun 2021, jumlah kasus perselisihan pemutusan pemutusan hubungan kerja yang terjadi sebanyak 6 kasus dengan hanya menghasilkan 1 perjanjian bersama mediasi.

Sehingga dari total 31 kasus perselisihan pemutusan hubungan kerja yang masuk ke Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo, hanya ada 8 kasus yang menghasilkan perjanjian bersama mediasi. Padahal mediasi melalui dinas ketenagakerjaan itu tidak dipungut biaya apapun sehingga lebih terjangkau. Hal ini tentu menimbulkan suatu tanda tanya besar, khususnya mengenai apakah mediasi dalam menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo sebenarnya sudah efektif atau belum sepenuhnya efektif, atau adakah hal-hal lain yang mempengaruhi karena pada faktanya selama ini masih banyak kasus yang tidak dapat menghasilkan perjanjian bersama mediasi.

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan diatas, dapat dilihat bahwa masih banyak permasalahan pada jalannya mediasi di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo. Oleh karena itu penulis merumuskan beberapa rumusan masalah yang diangkat untuk dibahas pada penelitian ini. Pertama, apakah penyelesaian perselisihan hubungan industrial karena pemutusan hubungan kerja oleh mediator pada Kantor Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo sudah efektif dilihat dari penanganan mediasi? Kedua, Bagaimana kendala-kendala yang dihadapi mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial karena pemutusan hubungan kerja pada Kantor Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo? Lalu tujuan yang hendak dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui keefektifan penggunaan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial karena pemutusan hubungan kerja pada Kantor Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo, apakah sudah efektif atau belum. Kemudian tujuan yang kedua adalah untuk mengetahui kendala-kendala yang dihadapi mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial karena pemutusan hubungan kerja pada Kantor Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian hukum ini adalah penelitian hukum empiris dengan sifat penelitian deskriptif dan analitis. Jenis dan sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian hukum ini diperoleh dan dikumpulkan dari wawancara dengan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo serta data sekunder dalam penelitian hukum ini diperoleh dan dikumpulkan secara langsung dari dokumen-dokumen, buku-buku, dan hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan (Soerjono Soekanto, 2010:12). Data sekunder dalam penelitian hukum ini terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Teknik pengumpulan bahan hukum dalam penelitian hukum ini dilakukan melalui wawancara dan studi kepustakaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Efektivitas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial karena PHK oleh Mediator pada Kantor Disperinaker Sukoharjo dilihat dari Hasil Penanganan Mediasi

Dalam menentukan efektivitas hukum mediasi pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo dalam menangani kasus perselisihan pemutusan hubungan

kerja, terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan. Menurut Soerjono Soekanto, dalam menilai efektif atau tidaknya suatu pelaksanaan hukum harus memenuhi 5 faktor. Faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Faktor Hukum

Dimana faktor hukum ini mencakup mengenai apakah suatu peraturan yang telah ada sudah cukup sistematis, sinkron secara hierarki serta apakah sudah sesuai dengan persyaratan yuridis yang ada (Soerjono Soekanto, 2008:80). Tata cara mediasi ini dilakukan secara sistematis. Berdasarkan wawancara dengan narasumber, tata cara mediasi di Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo dibagi menjadi 3 tahap, yaitu Tahap PraMediasi, Tahap Sidang Mediasi, dan Tahap PascaMediasi dimana dalam tahap-tahap tersebut telah diuraikan secara detail dan jelas.

Adapun tahap-tahap tersebut sebagai berikut:

a. Tahap PraMediasi

Pada tahap ini, saat mendapat pelaporan terkait kasus perselisihan pemutusan hubungan kerja, Pihak Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo akan memasukkan pelaporan tersebut kepada Bagian Umum dan Kepegawaian. Setelah itu oleh Bagian Umum dan Kepegawaian, diteruskan kepada Kepala Dinas untuk kemudian diteruskan ke Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial. Kepala Dinas juga kemudian menunjuk mediator untuk membantu menyelesaikan kasus perselisihan pemutusan hubungan kerja, ini. Setelah mediator ditunjuk dan kepadanya dilimpahkan kasus perselisihan pemutusan hubungan kerja, mediator segera melakukan pengecekan terhadap berkas-berkas yang telah diserahkan. Berkas yang harus diserahkan adalah surat pernyataan permintaan perundingan secara bipartit, risalah perundingan bipartit, dan surat permohonan dilakukannya mediasi.

Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo membuat dan memberlakukan aturan, dimana pihak yang berselisih wajib mengumpulkan 3 (tiga) risalah perundingan bipartit yang diserahkan kepada mediator. Apabila kurang dari 3 (tiga) risalah, maka berkas akan dikembalikan kepada pihak yang berselisih.

b. Tahap Sidang Mediasi

Pada saat sidang mediasi berlangsung, mediator akan mempersilahkan kedua belah pihak yang berselisih untuk memasuki ruang tempat mediasi diadakan. Setelah itu mediator akan membuka mediasi. Setelah melakukan pembukaan, pertama-tama mediator akan mengklarifikasi kebenaran berdasarkan keterangan yang telah diberikan oleh kedua belah pihak yang berselisih kepada mediator. Kegiatan klarifikasi biasanya dilakukan pada sidang mediasi ke-1. Kemudian mediator akan mempersilahkan kedua belah pihak untuk berunding terlebih dahulu sekali dalam sidang tersebut. Jadi mediator akan menyimak diskusi terlebih dahulu.

Lalu apabila tidak bisa menemukan kesepakatan baru mediator akan masuk ke dalam diskusi dan memberikan masukan serta saran. Mediator akan memaksimalkan kesempatan sidang mediasi ini untuk benar-benar memberikan masukan serta saran supaya kedua belah pihak yang berselisih dapat menemukan suatu kesepakatan.

Biasanya apabila tetap tidak ditemukan kesepakatan bahkan setelah mediator ikut memberikan saran dan masukan serta para pihak meminta agar mediasi dilanjutkan lagi pada sidang selanjutnya, maka mediator akan menunda sidang mediasi untuk kemudian dilanjutkan ke sidang ke-2.

c. Tahap PascaMediasi

Setelah sidang mediasi selesai dilakukan, dari sidang tersebut akan menghasilkan 2 (dua) kemungkinan, yaitu terjadinya perjanjian bersama mediasi atau dikeluarkannya Anjuran Tertulis yang tidak disepakati.

Secara mekanisme, pada tahap PraMediasi, aturan yang diberlakukan oleh mediator pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo berupa harus mengumpulkan 3 (tiga) risalah perjanjian bipartit tidak sesuai dengan apa yang tertulis

pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam undang-undang tersebut terutama pada Pasal 6, tidak disebutkan harus berapa risalah perundingan bipartit yang harus diserahkan kepada mediator. Hal ini dapat disimpulkan bahwa seharusnya dengan menyerahkan 1 (satu) risalah saja, kasus perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat ditangani. Oleh karena itu, berdasarkan tolok ukur yang dikemukakan Soerjono Soekanto, faktor hukum pada mediasi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo ini belum sepenuhnya efektif.

2. Faktor Penegak Hukum

Penegak Hukum merupakan salah satu faktor yang penting dalam mengukur efektivitas hukum. Hal ini disebabkan penegak hukum-lah yang akan menjadi pihak pelaksana suatu peraturan hukum. Menurut Soerjono Soekanto, dalam mencari tahu mengenai efektivitas suatu hukum salah satunya dapat dilihat dari penegak hukum. Penegak hukum harus mengetahui batas-batas sampai mana memberikan kebijaksanaan serta sejauh mana penegak hukum itu terikat dengan perundang-undangan (Soerjono Soekanto, 2008:82).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, mediator pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo selalu menggunakan tata cara mediasi yang ada pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta menjadikan Pasal 9 Kepmenaker Nomor 92/MEN/VI/2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator dan Tata Kerja Mediasi sebagai acuan wewenang dan kewajiban. Berdasarkan wawancara dengan narasumber, batas wewenang mediator pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo dalam mediasi hanya sampai memberikan anjuran tertulis. Dalam memberikan anjuran, mediator pun harus menjadi pihak yang netral serta anjuran yang diberikan selalu didasarkan pada perundang-undangan yang berlaku. Tindakan selanjutnya apakah para pihak setuju atau tidak, dikembalikan kepada para pihak. Jadi, pada setiap mediasi yang menangani kasus perselisihan pemutusan hubungan kerja di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo, mediator tidak pernah memaksa para pihak untuk harus setuju dengan anjuran tertulis yang diberikan.

Namun, walau tidak memiliki wewenang untuk memaksa, mediator akan mengusahakan agar suatu perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat diselesaikan melalui mediasi saja. Oleh karena itu, apabila dikaitkan dengan tolok ukur yang dikemukakan Soerjono Soekanto, faktor penegak hukum pada mediasi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo dapat dikatakan efektif karena mediator mendasarkan mediasi kepada undang-undang yang berlaku serta mediator tahu dengan jelas terkait batasan-batasan apa yang perlu diketahui sebagai seorang mediator.

3. Faktor Sarana

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai atau dapat digunakan sebagai alat dalam mencapai suatu maksud dan tujuan tertentu. Dalam mediasi hubungan industrial, tentu sarana merupakan salah satu kebutuhan yang sangat vital dan harus ada. Sarana merupakan fasilitas-fasilitas yang digunakan untuk menunjang serta melancarkan kerja dari penegak hukum. Tanpa adanya sarana yang mendukung, maka implementasi hukum di masyarakat akan berjalan tidak optimal (Ainun Badri, 2021:2).

Faktor sarana ini bisa mencakup mengenai tenaga manusia yang terampil, keuangan yang memadai, serta alat-alat yang digunakan untuk menunjang pelaksanaan mediasi. Jadi, supaya mediasi dapat efektif, ketiga hal tersebut harus terpenuhi. Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo memiliki 2 (dua) orang mediator yang sudah memenuhi kualifikasi yang telah ditentukan oleh Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia serta sudah dilantik menjadi mediator dengan Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia. Sehingga kedua mediator tersebut berwenang secara hukum untuk menangani kasus-kasus perselisihan hubungan industrial di wilayah Sukoharjo. Kemudian Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial selaku bidang yang

menangani mediasi perselisihan hubungan industrial setiap tahunnya selalu mendapatkan anggaran dari Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo yang dapat digunakan untuk menunjang pelaksanaan mediasi seperti konsumsi bagi pihak-pihak yang hadir dalam mediasi.

Lalu terkait dengan ruangan, mediasi diadakan di Kantor Disperinaker Sukoharjo sendiri, yaitu di Gedung Menara Wijaya Jalan Jend. Sudirman No. 199 Gabusan, Jombor, Kecamatan Bendosari, Kabupaten Sukoharjo. Ruang persidangan biasanya dilakukan di Ruang Rapat yang berada di lantai 4 Kantor Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo yang berada di Gedung Menara Wijaya. Namun selama pandemi, ketika Kabupaten Sukoharjo berada di PPKM Level 3 dan 4, mediasi dilakukan di Ruang Transit yang berada di lantai 1 Gedung Menara Wijaya. Di dalam ruangan tersebut terdapat fasilitas-fasilitas yang dapat dimanfaatkan untuk keperluan sidang seperti pendingin ruangan, proyektor beserta alatnya, meja dan kursi yang dapat ditata untuk mendukung berjalannya sidang. Menurut narasumber, apabila PPKM Kabupaten Sukoharjo sudah berada di level 1 atau 2, maka sidang mediasi dapat dilakukan di Ruang Rapat kembali.

Oleh karena itu, berdasarkan tolok ukur yang dikemukakan Soerjono Soekanto, faktor sarana pada Mediasi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo dapat dikatakan efektif.

4. Faktor Masyarakat

Faktor masyarakat merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi berjalannya suatu hukum. Menurut Soerjono Soekanto, untuk mengukur keefektifitasan hukum berdasarkan kondisi masyarakat, perlu memperhatikan seberapa jauh masyarakat mengerti dan memahami aturan yang ada serta bagaimana respon masyarakat terhadap aturan tersebut. Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo selalu memberikan penyuluhan rutin untuk para pekerja dan pengusaha di Sukoharjo setiap tahunnya terkait Perselisihan Hubungan Industrial beserta cara penyelesaiannya mulai dari perundingan bipartit sampai dengan pengadilan hubungan industrial. Adanya penyuluhan rutin ini yang menyebabkan masyarakat sudah cukup memahami aturan mediasi yang berlaku pada Disperinaker Sukoharjo. Contohnya seperti apabila ada perselisihan antara pekerja dan pengusaha, kedua belah pihak tahu langkah yang ditempuh apabila tidak mendapat kesepakatan pada perundingan bipartit.

Hal ini dibuktikan dengan mediator yang mengatakan bahwa sering sekali dihubungi dari pihak yang berselisih untuk berdiskusi terkait pengajuan mediasi, bahkan ada dari beberapa kasus yang ditangani mediator, dimana pihak yang berselisih datang untuk menyerahkan blangko pengaduan langsung (form blangko pengaduan berupa pdf disertakan pada saat penyuluhan).

Kemudian terkait pelaksanaan pada tahap proses mediasi, berdasarkan wawancara dengan narasumber, masyarakat bersedia untuk menjalankan mediasi sesuai dengan aturan yang berlaku, dan sejauh ini mediator tidak pernah mendapatkan komplain keberatan terkait berlakunya tata cara pelaksanaan mediasi. Lalu pada tahap pascamediasi, berdasarkan wawancara dengan narasumber, masyarakat juga paham apabila tidak tercapai kesepakatan dan masih dirasa belum mendapat keadilan, dapat dilanjutkan ke Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial di Semarang. Realita ini menggambarkan bahwa masyarakat di Kabupaten Sukoharjo paham terhadap tata cara pengajuan dan aturan mediasi yang berlaku pada Kantor Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo. Oleh karena itu, apabila melihat tolok ukur yang dikemukakan Soerjono Soekanto, faktor masyarakat ini dapat dikatakan sudah efektif.

5. Faktor Kebudayaan

Menurut Soerjono Soekanto, faktor ini merupakan salah satu faktor penentu (Soerjono Soekanto, 2008:83). Faktor kebudayaan ini memiliki fungsi yang sangat besar bagi

masyarakat, yaitu mengatur supaya masyarakat memahami bagaimana seharusnya mereka harus bertindak, berbuat, serta berperilaku ketika mereka berhubungan dengan orang lain. Di Indonesia sendiri, musyawarah mufakat merupakan salah satu ciri yang khas yang menjadi budaya, dimana budaya musyawarah mufakat merupakan kegiatan berembuk dan berunding dengan kepala dingin serta diikuti dengan sikap yang baik untuk memecahkan masalah yang menghasilkan kesepakatan bersama (Yesi Eka Pratiwi dan Sunarso, 2018:200). Oleh karena itu, efektivitas hukum akan terlaksana dengan baik apabila moralitas penegak hukum dan masyarakat dapat mendukung kearah tersebut. Apabila dikaitkan dengan mediasi di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo, tentu dalam pelaksanaan mediasi diharapkan bisa mengimplementasikan musyawarah mufakat dimana inti dari adanya mediasi sebenarnya adalah berembuk dan berunding untuk memecahkan masalah supaya menemukan solusi yang bersifat win-win dengan bantuan pihak ketiga yaitu mediator. Diharapkan pihak-pihak yang berselisih dapat tertib mengikuti aturan main dalam mediasi, seperti contohnya adalah datang pada saat sidang sudah dijadwalkan, bersikap kooperatif selama pelaksanaan mediasi (dari tahap pramediasi sampai tahap pascamediasi), serta dalam pelaksanaannya dilakukan dengan kepala dingin.

Namun pada faktanya, terdapat beberapa kasus yang selama ini ditangani oleh narasumber selaku mediator, dimana terdapat sikap tidak kooperatif dari salah satu pihak yang berselisih dan beberapa kasus yang sulit mencapai kesepakatan karena salah satu atau kedua belah pihak yang berselisih terlalu terlarut emosi selama mediasi berlangsung. Bahkan berdasarkan wawancara dengan narasumber, beberapa kasus pada saat pelaksanaan mediasi, diwarnai dengan intimidasi dan ancaman dari satu pihak terhadap pihak yang lainnya. Hal ini tentu membawa kerugian yaitu tidak dapat dengan segera menemukan kesepakatan dan titik tengah atas kasus perselisihan pemutusan hubungan kerja yang terjadi. Selain itu, banyak terjadi dimana salah satu pihak sulit untuk diajak kooperatif dan tidak datang saat pemanggilan padahal sudah diberikan pemberitahuan dari surat pemanggilan yang telah dikirim sebelumnya. Berdasarkan wawancara dengan narasumber, mediator pun juga aktif dalam membujuk supaya kedua belah pihak dapat tetap kondusif dan fokus serta tidak terlarut emosi selama proses mediasi berlangsung. Maka, hal ini mencerminkan bahwa musyawarah mufakat sebagai kebudayaan masyarakat Indonesia belum sepenuhnya dapat diimplementasikan dalam pelaksanaan mediasi. Oleh sebab itu, berdasarkan tolok ukur yang dikemukakan Soerjono Soekanto, faktor kebudayaan pada Mediasi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo dapat dikatakan belum sepenuhnya efektif.

Kendala-Kendala yang Dihadapi Mediator dalam Menyelesaikan Perselisihan PHK pada Kantor Disperinaker Kabupaten Sukoharjo

Dalam setiap pekerjaan, seseorang pasti akan selalu menemui kendala-kendala. Apalagi seorang mediator, dimana tugas pokok seorang mediator adalah membantu mendamaikan dan mencari solusi yang bersifat win-win atas permasalahan yang terjadi diantara pihak-pihak yang berselisih.

Narasumber mengatakan bahwa kendala-kendala yang dihadapi selama menjabat sebagai seorang mediator pada kantor Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo adalah sebagai berikut:

1. Pihak Pekerja dan Pihak Perusahaan tidak ada yang mau mengalah sehingga sulit mencapai kesepakatan

Inti dari adanya mediasi adalah berdiskusi untuk mencari jalan keluar yang dapat diterima kedua belah pihak yang kemudian dituangkan menjadi perjanjian bersama. Oleh karena itu diharapkan kedua belah pihak yang berselisih dapat berdiskusi dalam keadaan kepala dingin, sehingga bisa menemukan keputusan yang bisa disepakati keduanya.

Apabila kedua belah pihak sama-sama tidak mau mengalah dan tetap pada keinginan masing-masing tanpa mau diberikan masukan, maka semakin sulit untuk menemukan solusi yang tepat bagi perselisihan yang sedang terjadi.

Berdasarkan kasus-kasus yang pernah ditangani mediator di Disperinaker Sukoharjo, para pihak sulit untuk mengalah dan tetap pada pendiriannya yang menyebabkan kasus-kasus perselisihan PHK tersebut tidak dapat selesai di mediasi Disperinaker yang akhirnya dilanjutkan ke Pengadilan PHI.

2. Pengusaha yang tidak dapat hadir secara langsung

Ada beberapa kasus yang telah ditangani mediator pada Disperinaker Sukoharjo dimana pihak pekerja ingin berkomunikasi langsung dengan pengusahanya supaya bisa langsung menyampaikan apa yang dirasakan pihak pekerja.

Namun, berdasarkan beberapa kasus yang telah terjadi, dari pihak pengusaha biasanya hanya mengirim staf personalia atau kuasa hukumnya saja untuk mewakili pengusaha. Sehingga karena hal ini, menurut narasumber sangat mempersulit jalannya proses mediasi, sebab terkadang ada pihak pekerja keras kepala, hanya mau berdiskusi apabila pihak pengusahanya yang hadir secara langsung tanpa perwakilan.

3. Pihak pengusaha yang kurang kooperatif

Menurut narasumber, seorang mediator itu harus menjadi pihak yang netral. Oleh karena itu, mediator harus mau mendengarkan keterangan dari berbagai pihak yang berkaitan dengan kasus yang sedang terjadi. Hal ini dilakukan dengan harapan bahwa mediator dapat menemukan titik tengah dari cerita.

Namun pada kasus-kasus pemutusan hubungan kerja yang sudah-sudah, narasumber mengatakan bahwa pihak pengusaha terkadang tidak kooperatif dalam proses jalannya mediasi. Ketidakkooperatifan yang paling sering dijumpai narasumber berupa perusahaan yang tidak datang saat diberi surat panggilan oleh mediator untuk memberi keterangan.

Karena mediator harus menjadi pihak yang netral, tentu keterangan pihak pengusaha juga penting dan perlu diketahui. Namun apabila pihak pengusaha tidak segera memberikan keterangannya, mediator hanya akan mengetahui satu sisi cerita saja, yaitu dari pihak pekerja. Hal ini akan menyulitkan mediator serta juga mengulur-ulur waktu.

4. Karena adanya Pandemi Covid-19

Pandemi merupakan salah satu hambatan yang cukup berpengaruh khususnya pada periode 2020-2021. Pada saat kasus Covid-19 masih tinggi-tingginya, ada beberapa kasus yang tersendat karena pihak-pihak yang terkait mengajukan permohonan penundaan sidang mediasi. Menurut narasumber, sidang mediasi bisa lebih efektif apabila dilakukan secara luring atau tatap muka dibandingkan dengan cara daring. Oleh karena itu, pihak-pihak yang terkait dalam kasus harus datang ke tempat sidang. Sehingga dengan adanya penundaan sidang ini, mediator menjadi sedikit kewalahan untuk menjadwalkan persidangan karena selain kasus-kasus pemutusan hubungan kerja yang ditunda tersebut, terdapat kasus-kasus perselisihan pemutusan hubungan kerja baru yang juga masuk kepada Disperinaker Sukoharjo.

PENUTUP

Pelaksanaan mediasi Perselisihan Hubungan Industrial karena Pemutusan Hubungan Kerja pada Kantor Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo belum sepenuhnya efektif, terutama pada faktor hukum dan faktor kebudayaan. Hal ini dikarenakan adanya aturan tidak tertulis yang diberlakukan pada tahap PraMediasi, yaitu mengenai jumlah pengumpulan risalah perundingan bipartit sebagai syarat mediasi yang harus sejumlah 3 (tiga) risalah. Dimana aturan tidak tertulis yang diberlakukan ini bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial karena dalam undang-undang tidak disebutkan jumlahnya, sehingga seharusnya apabila hanya mengumpulkan 1 (satu) risalah saja, maka

kasus perselisihan dapat ditangani. Selain itu, masih kurangnya implementasi musyawarah mufakat sebagai budaya Indonesia pada pelaksanaan mediasi. Pihak-pihak berselisih masih sulit untuk menyelesaikan mediasi dengan kepala dingin. Lalu, dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial karena pemutusan hubungan kerja pada Kantor Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo, mediator menemui beberapa kendala seperti pihak pekerja dan pihak perusahaan tidak ada yang mau mengalah sehingga sulit untuk mendapatkan kesepakatan, pihak pekerja yang bersikeras ingin bertemu langsung dengan pihak pengusaha namun pihak pengusaha sulit untuk hadir secara langsung tanpa diwakilkan, pihak perusahaan yang terkadang sulit untuk kooperatif dalam proses mediasi sehingga mengulur-ulur waktu, serta adanya pandemi Covid-19 yang membuat beberapa mediasi harus dilakukan penundaan mediasi.

Oleh karena itu, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo sebaiknya meniadakan aturan yang ada pada tahap PraMediasi mengenai jumlah harus 3 (tiga) risalah perundingan bipartit yang tidak sesuai dengan undang-undang dan mengikuti aturan yang sudah tertulis dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Kemudian mediator pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo sebaiknya lebih dapat membujuk dan memperingatkan para pihak yang berselisih untuk melakukan mediasi dengan kepala dingin dan tanpa rasa emosi dan tanpa intimidasi terhadap salah satu pihak sehingga mediasi dapat berjalan dengan baik dan tertib serta lebih berpotensi menghasilkan solusi bagi pihak-pihak yang berselisih.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Mu'adz, F. (2005). *Pengadilan Hubungan Industrial Dan Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan*. Jakarta: Ind-Hill-Co.

Soekanto, S. (2008). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Soekanto, S. (2010). *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press.

Artikel Jurnal

Badri, A. (2021). Efektivitas Kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) di Indonesia ditinjau dari Perspektif Hukum. *Jurnal Analisis Hukum*, 2(2), 1-6.

Mutjaba, B. G., & Senathip, T. (2020). Layoffs and Downsizing Implications for the Leadership. *Journal of Service Science and Management*, 13, 209-228.

Pratiwi, Y. E., & Sunarso. (2018). Peranan Musyawarah Mufakat (Bubalah) dalam Membentuk Iklim Akademik Positif di Prodi PPKN FKIP UNILA. *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial dan Humaniora*, 20(3), 199-206.

Wijaya, A. T., & Subekti, R. (2021). Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada Masa Pandemi Covid-19 Melalui Mediator. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha*, 9(2), 474-485.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

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

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 92/MEN/VI/2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator dan Tata Kerja Mediasi

Peraturan Daerah Kabupaten Sukoharjo Nomor 2 Tahun 2018 tentang Rencana Pembangunan Industri Kabupaten Sukoharjo Tahun 2018-2038

Website

Tempo.co. (2021). BPS: Tingkat Pengangguran Terbuka pada Agustus 2021 turun 0,5 persen dibanding Agustus 2020. Diambil Januari 15, 2022, Dari <https://data.tempo.co/data/1261/bps-tingkat-pengangguran-terbuka-pada-agustus-2021-turun-058-persen-dibanding-agustus-2020>

Detik.com. (2021). 10 Negara dengan Jumlah Penduduk Terbesar di Dunia, Indonesia Nomor Berapa?. Diambil Januari 15, 2022, Dari <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-5703755/10-negara-dengan-jumlah-penduduk-terbesar-di-dunia-indonesia-nomor-berapa>