

PERAN MEDIATOR PADA DINAS TENAGA KERJA DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

(Studi Di Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan)

Khoirun Nissak, Universitas Merdeka Pasuruan, knissak2@gmail.com
Yudhia Ismail, Universitas Merdeka Pasuruan, yudhiaismail@unmerpas.ac.id
Humati, Universitas Merdeka Pasuruan, humatiariyono@gmail.com

Abstrak: Pemutusan Hubungan Kerja yang dialami atas nama Suwito Utomo dan 6 orang lainnya ini merasa dirugikan, sehingga Suwito Utomo dan 6 orang lainnya melaporkan ke Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh PT. Bromo Steel Indonesia. Suwito Utomo dan 6 orang lainnya tidak mendapatkan uang pesangon atas Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan PT. Bromo Steel Indonesia. Sehingga beliau melaporkan atau mengadukan kasus tersebut ke Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan, dan kasusnya telah tercatat oleh Mediator Hubungan Industrial. Perselisihan Hubungan Industrial yang dialami Bapak Suwito Utomo beserta 6 orang lainnya ini telah melakukan perundingan bipartit dengan PT. Bromo Steel Indonesia, tetapi tidak menemukan titik temu. Mediator Hubungan Industrial akan melakukan langkah selanjutnya yaitu ke Perundingan Tripartit atau Mediasi. Dalam proses mediasi dilakukan pihak perusahaan PT. Bromo Steel Indonesia bersedia memberikan uang pesangon, tetapi dibayarkan secara berangsur setiap bulannya sebesar Rp. 1.000.000,- (Satu Juta Rupiah) sampai dengan uang pesangon terbayar lunas. Pihak karyawan atau atas nama Suwito Utomo beserta 6 orang lainnya tersebut sepakat dan menerima jika uang pesangon dibayarkan secara berangsur hingga terbayar lunas. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Yuridis Empiris dengan pendekatan kualitatif. Sumber data penelitian berasal dari data primer yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi serta data sekunder yaitu studi Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan. Hasil penelitian dalam penyelesaian perselisihan hubungan kerja antara karyawan dengan PT. Bromo Steel Indonesia melalui Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan ini ditinjau dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam pelaksanaan mediasi permasalahan perselisihan hubungan industrial dalam kasus sengketa pemutusan hubungan kerja telah mendapatkan kesepakatan bersama dan telah menandatangani Perjanjian Bersama yang dibuat oleh Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan.

Kata kunci: Mediator; Pemutusan Hubungan Kerja; Perselisihan; Mediasi

Abstract: The termination of employment experienced by Suwito Utomo and 6 other people felt aggrieved, so Suwito Utomo and 6 other people reported it to the Pasuruan City Manpower Office regarding the termination of employment carried out by PT. Bromo Steel Indonesia. Suwito Utomo and 6 other people did not receive severance pay for the termination of employment carried out by PT. Bromo Steel Indonesia. So he reported or complained about the case to the Pasuruan City Manpower Office, and the case was recorded by the Industrial Relations Mediator. The industrial relations dispute experienced by Mr. Suwito Utomo and 6 other people has carried out bipartite negotiations with PT. Bromo Steel Indonesia, but did not find common ground. The Industrial Relations Mediator will take the next step, namely Tripartite Negotiations or Mediation. In the mediation process carried out by the company PT. Bromo Steel Indonesia is willing to provide severance pay, but it will be paid in monthly installments of Rp. 1,000,000,- (One Million Rupiah) until the severance pay is paid in full. The employee or on behalf of Suwito Utomo and 6 other people agreed and accepted that the severance pay would be paid in installments until it was paid in full. This research uses a type of empirical juridical research with a qualitative approach. The research data sources come from primary data, namely interviews, observation and documentation as well as secondary data, namely studies from the Pasuruan City Manpower Office. Research results in resolving employment relationship disputes between employees and PT. Bromo Steel Indonesia through the Pasuruan City Manpower Service is reviewed from Law Number 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes. In carrying out mediation on industrial relations disputes in cases of employment termination disputes, mutual agreement has been obtained and a Collective Agreement has been signed by the Industrial Relations Mediator at the Pasuruan City Manpower Service.

Keywords: Mediator; Termination of Employment Relations; Dispute; Mediation

PENDAHULUAN

Kebutuhan dan pekerjaan seseorang (warga negara), diatur dengan jelas dalam Pasal 27 Ayat 2 UU NRI Tahun 1945, yang menyatakan, "Tiap-tiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."¹ Berdasarkan ketentuan tersebut menetapkan bahwa pekerjaan merupakan komponen penting dalam menyediakan kehidupan yang baik bagi manusia. Undang-undang semacam itu berfungsi sebagai saluran untuk kebaikan negara kepada warganya. Pertumbuhan ekonomi Provinsi Jawa Timur mengalami fluktuasi dan perlambatan, seperti yang dijelaskan di atas. Tahun 2013 dan 2020 akan dikenang sebagai tahun-tahun penurunan dramatis dalam pertumbuhan ekonomi di Provinsi Jawa Timur, dengan penurunan sebesar 0,56 persen dan 7,91 persen, masing-masing. Meskipun demikian, kerugian tertinggi terjadi pada tahun 2012, sebesar 0,20 persen. Data sebelumnya tentang pertumbuhan ekonomi dan inflasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk, namun tidak terbatas pada, tingkat upah dan partisipasi angkatan kerja.²

Berkaitan dengan hal tersebut dampak pandemi COVID-19 beberapa tahun yang lalu, banyak bisnis terpaksa melakukan pemutusan hubungan kerja, yang mengakibatkan penurunan ekonomi. Pandemi COVID-19 di Asia Tenggara mempengaruhi lebih dari 41.000 pekerja di kawasan tersebut, menurut data pemutusan hubungan kerja (PHK) atau dirumahkan. Sekitar 6.924 pekerja dari 231 perusahaan di Jawa Timur kehilangan pekerjaan mereka akibat pandemi. Sementara itu, 34.198 pekerja dari 607 perusahaan mengundurkan diri. Menurut statistik dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Jawa Timur, terdapat total 41.032 pekerja yang dikategorikan sebagai pemutusan hubungan kerja (PHK) dan berdomisili di wilayah Barat.³ Selain mengurangi tekanan ekonomi, meningkatnya jumlah pemutusan hubungan kerja (PHK) juga meningkatkan tingkat kemiskinan. Terkait dengan proses pemutusan hubungan kerja (PHK), jelas bahwa proses ini tidak hanya melibatkan karyawan tetapi juga memberikan hak-hak tertentu kepada mereka. Pekerja juga berhak menuntut sejumlah tunjangan, dan dalam proses pemutusan hubungan kerja (PHK) itu sendiri, ada beberapa mekanisme yang dipertimbangkan, seperti pemilihan jaringan industri. Sebelum perselisihan hubungan industrial dimulai, biasanya dilakukan perundingan bipartit, dan jika perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, kelompokannya akan dilakukan secara tripartit dengan bantuan mediator dan instansi pemerintah di bidang ketenagakerjaan⁴. Persuasi terbaik adalah persuasi oleh pihak-pihak yang sedang dievaluasi untuk menghasilkan hasil yang menguntungkan kedua belah pihak. Negosiasi bipartit ini dilakukan melalui musyawarah mufakat, di mana kedua belah pihak mencapai kesepakatan tanpa tekanan dari pihak lain. Namun, meskipun demikian, upaya pemerintah untuk menyediakan layanan kepada masyarakat, terutama kelas pekerja dan pemilik usaha, harus memperhitungkan kebutuhan untuk memfasilitasi pengembangan kemitraan industri semacam itu.

Berlanjut ke bipartit, yang dikenal sebagai bentuk negosiasi Islam atau "bermusyawarah" dalam Bahasa Sehari-Hari. Kata bahasa Indonesia "negosiasi" berarti "*negotiation*" atau "*bernegosiasi*" dan mengacu pada "*merundingkan*," "*membicarakan* kemungkinan tentang

¹ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 Ayat (2)

² Gabriella Megawati Prasetya Agus, Jurnal Ekonomi dan Manajemen, Pengaruh tingkat pengangguran dan tenaga kerja terhadap kemiskinan melalui pertumbuhan ekonomi, Volume 19 Issue (2022). Sumanto. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Malang. Hal 468

³ [https://www.suarasurabaya.net/ekonomibisnis/2023/lebih-dari-41-ribu-pekerja-di-jatim-kena-Pemutusan Hubungan Kerja \(PHK\)-dan-dirumahkan-akibat-covid-19](https://www.suarasurabaya.net/ekonomibisnis/2023/lebih-dari-41-ribu-pekerja-di-jatim-kena-Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)-dan-dirumahkan-akibat-covid-19). Diakses 18 Maret 2024. Jam 21.48

⁴ Reytman Aruan, op.cit, hal 2

suatu kondisi," atau "memperingatkan," dengan orang yang terlibat dalam tindakan tawar-menawar disebut sebagai negosiator.⁵ Sebagai langkah awal dalam proses negosiasi, bipartit menjadi agenda berikutnya. Dalam prosesnya, bipartit memerlukan waktu istirahat minimal tujuh hari, ketika tenggat waktu pengajuan telah berlalu dari satu pihak ke pihak lainnya. Negosiasi dalam bentuk ini menjadi alat tawar-menawar yang dapat digunakan oleh karyawan, karena media dapat menjadi senjata dalam perselisihan karyawan dengan pemerintah. Sayangnya, cabang eksekutif memiliki lembaga pengawas, Disnaker, yang bertugas menangani keluhan dari warga. Para pegawai dapat menuntut sejumlah haknya yang dilanggar dalam proses mediasi. Terkait dengan hal ini, pada bulan Februari tahun 2024, Disnaker Kota Pasuruan menerima laporan kolektif dari sejumlah pemasok PT. Bromo Steel Indonesia. Di mana para pekerja sendiri bersaksi bahwa telah dicapai Perjanjian Kerja (PHK) antara PT. Bromo Steel Indonesia dan para pekerja, dengan catatan bahwa PHK tersebut dicapai tanpa persetujuan sebelumnya. Oleh karena itu, berdasarkan alasan-alasan ini, Disnaker Pasuruan telah melakukan beberapa putaran klarifikasi dan mediasi antara kedua pihak.⁶

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas penulis mengfokuskan permasalahan dengan diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana Peran Mediator dalam Penyelesaian Perselisihan terhadap Hubungan Industrial pada PT. Bromo Steel Indonesia?
2. Langkah-Langkah Hukum apa yang dilakukan oleh Mediator dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja?

METODE

Penggunaan pendekatan penelitian hukum empiris dalam studi ini sejalan dengan deskripsi yang diberikan di atas. Mengacu pada ketentuan UU No. 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa di Republik Indonesia, peneliti bertujuan untuk menjelaskan fungsi mediator dalam penyelesaian sengketa tenaga kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana Disnaker Kota Pasuruan melakukan mediasi sengketa non-litigasi antara pihak-pihak untuk menyelesaiakannya. Dokumen ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih jelas tentang tanggung jawab Disnaker di Pasuruan sebagai Mediator Hubungan Industrial dalam kasus-kasus yang melibatkan pemutusan hubungan kerja.

Penelitian ini dilakukan di Disnaker Kota Pasuruan. Proses mediasi yang dilakukan terkait perselisihan yang dilaporkan ke Disnaker di Kelurahan Purutrejo, Kecamatan Purworejo, Kota Pasuruan, menjadi fokus studi ini. Selanjutnya, jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data primer adalah data dasar yang diperoleh langsung dari sumber pertama, yaitu perilaku anggota masyarakat yang diamati melalui penelitian.⁷ Data sekunder mencakup informasi yang diperoleh dari sumber-sumber seperti buku, dokumen resmi, laporan, dan buku harian.⁸

Adapun populasi dalam penelitian ini, populasi terdiri dari 40 orang dari Disnaker Kota Pasuruan dan 8 orang dari pihak Tergugat dan Penggugat. Adapun total adalah 17 informan akan digunakan dalam penelitian ini. Total 17 orang yang terlibat adalah:

1. Kepala Bidang Hubungan Industrial

⁵ *Ibid*, hal 33

⁶ Klarifikasi, Ivan Hermansyah, Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan. Jumat 22 Maret 2024

⁷ Soerjono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum, (Jakarta : UI Press, 1984) hal 12.

⁸ *Ibid*

2. Para Mediator Hubungan Industrial (2 orang)
3. Para Staff Bidang Hubungan Industrial (6 orang)
4. Tergugat
5. Penggugat (7 orang)

Pendekatan kualitatif digunakan untuk memproses data dalam penelitian hukum empiris ini. Tujuan kami adalah untuk menyelidiki dan menyelesaikan masalah hukum yang ada secara menyeluruh. Menurut Mamudji, sebagaimana dikutip oleh Bachtiar, “pengolahan data pada dasarnya dapat dilakukan dengan pendekatan kuantitatif atau kualitatif”.⁹ Metode penelitian kualitatif mencakup pengumpulan data analitis deskriptif melalui wawancara mendalam, diskusi kelompok fokus, dan observasi perilaku nyata serta pernyataan yang dibuat oleh peserta penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Peran Mediator dalam Penyelesaian Perselisihan terhadap Hubungan Industrial pada PT. Bromo Steel Indonesia

1. Pendaftaran Perselisihan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan

Mediasi Hubungan Industrial, yang sering disebut sebagai mediasi, adalah proses di mana satu atau lebih mediator yang tidak memihak membantu pihak-pihak menyelesaikan konflik yang melibatkan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, atau masalah tempat kerja lainnya. Dalam mediasi, pihak ketiga yang netral menghubungi semua pihak yang terlibat dalam konflik, mendengarkan argumen mereka, dan kemudian mencoba mencapai penyelesaian yang disepakati bersama. Pihak-pihak, terutama pengusaha, tidak selalu mengikuti saran mediator karena mediasi tidak mengikat secara hukum, melainkan bersifat anjuran.¹⁰

Poin-poin perselisihan yang paling umum antara karyawan dan pengusaha di tempat kerja seringkali berfokus pada:¹¹

- a. Gaji
- b. Manfaat asuransi
- c. Penugasan tugas yang tidak selalu sesuai dengan kepribadian seseorang
- d. Merasa tidak memenuhi syarat untuk pekerjaan yang ada
- e. Mengatasi masalah pribadi

Instansi pemerintah yang menangani masalah ketenagakerjaan seringkali mempekerjakan mediator untuk membantu menyelesaikan perselisihan. Perselisihan yang melibatkan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, atau konflik antara serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan dapat diselesaikan melalui layanan mediator yang memenuhi syarat, yang diwajibkan memberikan rekomendasi tertulis kepada pihak-pihak yang terlibat.

⁹ Bachtiar. Metode Penelitian Hukum. (Banten: Unpam Press. 2019) hal 159-160

¹⁰ Rahmadi, Takdir. Mediasi : Penyelesaian Sengketa Melalui Pendekatan Mufakat. (Bekasi: Raja Grafindo Persada, 2010). Hal 57.

¹¹ Khakim, Abdul. Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007). Hal 38.

Persyaratan berikut diperlukan untuk diangkat atau diberhentikan sebagai mediator, seperti yang diatur dalam Keputusan Menteri No. 92 Tahun 2004¹², mengenai hal tersebut:

- a. Pegawai negeri sipil yang bekerja di instansi pemerintah.
- b. Menjadi pengikut yang taat kepada Tuhan Yang Maha Esa.
- c. Warga negara Indonesia.
- d. Dalam kondisi fisik yang baik, sesuai dengan surat keterangan dokter.
- e. Memahami peraturan dan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.
- f. Memiliki karakter yang baik, dapat dipercaya, dan berwibawa.
- g. Memiliki gelar Sarjana (S1) atau lebih tinggi.
- h. Mematuhi penunjukan resmi dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Untuk mendapatkan legitimasi sebagai mediator, seseorang harus:

- a. Menunjukkan kompetensi dalam hubungan industrial dan kondisi kerja melalui pelatihan dan pendidikan teknis, yang dibuktikan dengan sertifikat dari Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia.
- b. Setelah mengikuti kursus teknis dalam hubungan industrial dan kondisi kerja, harus telah bekerja selama satu tahun atau lebih di bidang pengembangan hubungan industrial.

Suwito Utomo, seorang karyawan PT. Bromo Steel Indonesia, mengajukan kasus yang terkait dengan perselisihan hubungan industrial pada Februari 2024, yang relevan dengan penjelasan sebelumnya. Menurut Suwito Utomo, PT. Bromo Steel Indonesia memecatnya tanpa pemberitahuan. Suwito Utomo menjadi wakil hukum untuk enam karyawan lain yang mengalami masalah serupa. Fakta bahwa PT. Bromo Steel Indonesia tidak memberikan surat peringatan sebelum pemutusan hubungan kerja membuat Suwito Utomo merasa dirugikan. Selain itu, meskipun para pekerja adalah pegawai tetap dengan masa kerja lebih dari 20 tahun, mereka tidak diberikan pesangon.¹³

Langkah pertama dalam pelaporan adalah mengisi formulir awal di Disnaker Kota Pasuruan. Langkah-langkah tambahan dilakukan berdasarkan laporan ini. Permasalahan akan dilanjutkan dengan pendaftaran Perselisihan Hubungan Industrial di Disnaker Kota Pasuruan. Jika langkah ini tidak menghasilkan solusi yang memuaskan, pelapor akan diberikan kesempatan untuk menyusun laporan tertulis.

Pelapor dapat memberikan deskripsi lebih mendalam mengenai insiden tersebut dengan mengisi formulir yang tersedia selama proses pelaporan. Setelah mengajukan pengaduan ke Disnaker, akan ada kesempatan untuk kedua belah pihak melakukan negosiasi untuk memperoleh detail yang lebih spesifik. Disnaker kemudian akan menghubungi individu atau entitas terkait untuk meminta informasi lebih lanjut tentang kasus tersebut dan meminta mereka membawa Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang harus ditandatangani oleh kedua belah pihak. Proses akan dilanjutkan ke tahap mediasi jika, setelah beberapa kali klarifikasi, mediator

¹² Keputusan Menteri Nomor 92 Tahun 2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Serta Tata Kerja Mediasi

¹³ Wawancara H.Mahbub Effendi,SE.,MM Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan

menentukan bahwa informasi sudah memadai. Pada tahap ini, kedua belah pihak akan dipertemukan untuk menyelesaikan konflik.¹⁴

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, Disnaker Kota Pasuruan melakukan panggilan klarifikasi secara tertulis. Pemberitahuan ini ditujukan kepada PT. Bromo Steel Indonesia. Para pihak dalam sengketa hubungan industrial diharapkan untuk bertemu dengan mediator dengan harapan mereka dapat mengumpulkan pernyataan dari masing-masing pihak dan mencapai kesepakatan.

Setelah proses pengaduan, ada proses bipartit yang berlangsung selama 7 hari. Namun, jika dalam kurun waktu tersebut tidak tercapai kesepakatan, mediator akan meneruskan masalah tersebut kepada mediator hubungan industrial di Disnaker Kota Pasuruan agar para pihak dapat mendapatkan klarifikasi dasar terkait masalah tersebut.¹⁵

2. Peran Mediator dalam Penyelesaian Perselisihan PT. Bromo Steel Indonesia

Perselisihan mengenai hak, kepentingan, atau pemutusan hubungan kerja (PHK), serta perselisihan antara serikat pekerja atau karyawan di dalam perusahaan yang sama, dapat diselesaikan melalui mediasi. Disnaker Kota Pasuruan harus diberitahu tentang perselisihan tersebut oleh salah satu pihak atau kedua belah pihak agar mediasi dapat dimulai. Selain itu, bukti bahwa perselisihan telah diselesaikan melalui negosiasi bilateral harus disediakan. Disnaker Kota Pasuruan akan memediasi perselisihan lebih lanjut yang melibatkan PT. Bromo Steel Indonesia dan karyawannya yang mungkin timbul selama hubungan kerja mereka.

Mediator memiliki tanggung jawab berikut dalam melaksanakan tugasnya:

- a. Memanggil pertemuan pihak-pihak yang terlibat untuk mendengarkan posisi mereka;
- b. Mengelola dan mengarahkan proses mediasi;
- c. Membantu menyusun perjanjian bersama jika tercapai;
- d. Memberikan saran tertulis jika tidak tercapai kesepakatan;
- e. Menyusun ringkasan proses penyelesaian;
- f. Menyusun laporan yang merinci proses penyelesaian.

Seorang mediator juga memiliki wewenang berikut ini selain yang telah disebutkan:

- a. Mendorong perundingan damai antara pihak-pihak yang bersengketa sebelum melakukan mediasi;
- b. Menyidik tentang catatan, dokumen, dan informasi terkait perselisihan;
- c. Jika diperlukan, memanggil saksi atau ahli untuk memberikan kesaksian selama mediasi;
- d. Menanyakan dan mengumpulkan dokumen yang diperlukan dari pihak-pihak dan organisasi terkait;
- e. Menerima atau menolak wakil dari pihak-pihak yang bersengketa tanpa kuasa yang sesuai;
- f. Memberikan saran, meskipun saran tersebut tidak memiliki kekuatan untuk dilaksanakan.

Perlu diingat bahwa pihak lawan harus diberitahu tentang masalah secara tertulis sebelum perundingan dapat dimulai. Jika kesepakatan tidak tercapai selama

¹⁴ Wawancara Pudji Atiningsih,SAP Kepala Bidang Hubungan Industrial

¹⁵ Wawancara Saifurrizal, SH Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan

perundingan tersebut, masalah akan dirujuk ke departemen tenaga kerja pemerintah yang sesuai untuk pertemuan tripartit. Selama fase perundingan, perlu mengumpulkan data, mendokumentasikan dan mencatat informasi atau barang, menganalisisnya, serta mengidentifikasi masalah yang ada. Pada akhir setiap putaran perundingan, pihak-pihak yang terlibat biasanya akan menandatangani dan membubuhkan meterai pada perjanjian tertulis untuk secara resmi mengonfirmasi pemahaman mereka dan menyelesaikan kesepakatan.¹⁶

Sebagai langkah tambahan, mediasi dapat diajukan setelah salah satu pihak mendaftarkan perselisihan atau mengajukan keluhan kepada Disnaker Kota Pasuruan, disertai dengan dokumentasi penyelesaian perselisihan melalui negosiasi bilateral. Disnaker Kota Pasuruan wajib memberikan opsi kepada para pihak untuk menyelesaikan perselisihan melalui konsiliasi atau arbitrase setelah menerima keluhan mengenai perselisihan hubungan industrial. Jika para pihak tidak dapat membuat keputusan dalam waktu tujuh hari kerja, Disnaker akan mengirimkan surat penunjukan mediator untuk menyelesaikan perselisihan.

- a. Mediator harus menjadwalkan studi kasus dan sesi mediasi paling lambat tujuh (7) hari kerja setelah permintaan dari para pihak. Jika para pihak mencapai kesepakatan selama mediasi, mereka diwajibkan untuk menandatangani perjanjian bersama di hadapan mediator. Jika para pihak tidak mencapai kesepakatan selama sesi mediasi, mediator diharuskan untuk memberikan anjuran tertulis kepada mereka paling lambat sepuluh (10) hari kerja setelah sesi mediasi pertama. Dalam waktu sepuluh (10) hari kerja setelah sidang mediasi pertama, mediator diwajibkan untuk memberikan anjuran tertulis. Sangat penting agar pihak-pihak yang bersangkutan menerima anjuran tersebut¹⁷ Berikut adalah anjuran yang dibuat oleh mediator:¹⁸
 - a) Nama perusahaan,
 - b) Alamat perusahaan,
 - c) Nama pekerja,
 - d) Alamat pekerja,
 - e) Permasalahan,
 - f) Tanggal dan tempat mediasi,
 - g) Keterangan dari pekerja/serikat pekerja,
 - h) Keterangan dari pengusaha,
 - i) Keterangan dari saksi atau ahli,
 - j) Pertimbangan hukum dan kesimpulan akhir, dan
 - k) Isi anjuran.
- b. Para pihak diwajibkan untuk memberitahukan mediator tentang keputusan mereka untuk menerima atau menolak anjuran mediator dalam waktu sepuluh (10) hari setelah menerima anjuran tersebut;
- c. Jika para pihak tidak menyampaikan pendapatnya, anjuran tertulis dianggap ditolak;
- d. Setelah anjuran tertulis disetujui, mediator memiliki waktu tiga (3) hari untuk membantu para pihak menyusun Perjanjian Bersama jika mereka menerima anjuran mediator. Perjanjian tersebut harus didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial di

¹⁶ Wawancara Ivan Halmahera, SH Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan

¹⁷ Wawancara ACH. BAISUNI Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan

¹⁸ Wawancara M. RAFLILIYA, SP.,Si Staff Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan

wilayah hukum masing-masing pihak untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran sebelum para pihak dapat menerima sertifikat pendaftaran.

B. Langkah-Langkah Hukum yang dilakukan oleh Mediator dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

1. Perundingan Bipartit

Dalam situasi ideal, langkah pertama untuk menyelesaikan perselisihan adalah pihak-pihak yang terlibat duduk bersama dan berdiskusi untuk mencapai kesepakatan. Mediator memberikan kesempatan kepada pekerja dan PT. Bromo Steel Indonesia untuk menyelesaikan masalah secara bipartit terlebih dahulu, dan menetapkan batas waktu untuk proses tersebut. Dalam jangka waktu yang ditentukan, pelapor harus memberikan rincian mengenai hasil dari negosiasi bipartit. Jika pihak-pihak tidak dapat mencapai kesepakatan selama putaran negosiasi pertama, mediator perlu memanggil masing-masing pihak secara terpisah untuk menyajikan bukti dan penjelasan yang relevan mengenai masalah tersebut. Mediator kemudian dapat menarik kesimpulan dan melanjutkan dengan proses mediasi.

Seorang pejabat pemerintah yang netral akan menjadi mediator antara pihak-pihak yang berselisih. Batas waktu untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial adalah 30 hari kerja. Jika mediasi menghasilkan kesepakatan yang disepakati bersama, mediator (pejabat pemerintah) akan meminta perusahaan, pelapor, dan dirinya sendiri menandatangani Perjanjian Bersama yang merinci syarat-syarat penyelesaian. Jika pihak-pihak tidak dapat mencapai kesepakatan selama 30 hari kerja mediasi yang telah ditentukan, mediator wajib membuat surat yang meminta Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Timur untuk mengambil tindakan lebih lanjut.

Beberapa karyawan PT. Bromo Steel Indonesia terlibat perselisihan mengenai PHK, atau pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Suwito Utomo, salah satu pekerja, melapor ke Disnaker Kota Pasuruan mengenai tidak diterimanya pesangon. Menurut Suwito Utomo, perusahaan belum mencapai penyelesaian yang diinginkan, dan ia mewakili dirinya sendiri serta enam orang lainnya yang menghadapi masalah serupa. Oleh karena itu, Suwito Utomo meminta bantuan Mediator Hubungan Industrial agar hak-haknya dapat dilindungi sesuai dengan hukum.

2. Perundingan Tripartit

Jika perselisihan hubungan industrial tidak dapat diselesaikan melalui perundingan bipartit, masalah tersebut dapat dibawa ke perundingan tripartit. Mediasi bisa menjadi bagian dari perundingan tripartit. Mediator netral¹⁹ yang ditunjuk oleh kantor tenaga kerja setempat memfasilitasi perundingan dalam situasi di mana para pihak berselisih mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, atau konflik antara serikat pekerja dalam satu perusahaan.²⁰

Ketika para pihak dapat mencapai kesepakatan selama mediasi, mereka akan melakukannya di hadapan mediator dengan menyusun dan menandatangani perjanjian bersama. Untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran, perjanjian ini perlu didaftarkan di

¹⁹ Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

²⁰ Pasal 8 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat perjanjian tersebut dibuat.²¹

Pihak lain dapat meminta perintah eksekusi dari Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri tempat perjanjian didaftarkan jika pihak tersebut gagal memenuhi kewajibannya berdasarkan perjanjian.²² Apabila pihak yang bersengketa tidak dapat menyelesaikan perbedaan mereka melalui mediasi, pihak ketiga netral akan memberikan anjuran tertulis. Dalam tulisan, para pihak harus memberi tahu mediator mengenai keputusan mereka tentang anjuran tersebut dan menyatakan apakah mereka setuju atau tidak setuju. Anjuran tertulis dianggap ditolak jika tidak ada balasan yang diterima.²³

Mediator akan membantu para pihak dalam menyusun perjanjian jika mereka menerima anjuran tertulis; perjanjian tersebut harus didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial paling lambat tiga hari kerja setelah bantuan mediator berakhir.²⁴ Anjuran tertulis diikuti dengan opsi untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial bagi pihak yang tidak setuju.²⁵

Berikut adalah langkah-langkah yang diambil oleh mediator dari Disnaker Kota Pasuruan untuk menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan: Disnaker Kota Pasuruan memfasilitasi komunikasi antara pengusaha dan pekerja di Kota Pasuruan mengenai masalah yang berkaitan dengan hubungan industrial. Alamat Disnaker Kota Pasuruan adalah di No. 27 Jalan Untung Suropati, Purworejo, Kota Pasuruan. Terdapat dua bidang dalam departemen ini: Hubungan Industrial dan Perluasan Kerja serta Penempatan. Setiap bidang memiliki tugas dan tanggung jawab sesuai dengan mandat undang-undang.

Bidang Hubungan Industrial membantu Kepala Dinas dengan masalah terkait upah, kondisi kerja, kelembagaan hubungan industrial, dan penyelesaian konflik. Bidang ini memainkan peran penting dalam mengelola hubungan industrial di Kota Pasuruan, melayani pengusaha, pekerja, dan pemerintah. Disnaker Kota Pasuruan menangani masalah yang berkaitan dengan hubungan antara pekerja dan pengusaha, termasuk pendaftaran perusahaan, penyusunan kontrak kerja, memastikan pekerja mendapatkan jaminan sosial, pendaftaran serikat pekerja, dan mediasi sengketa hubungan industrial di Kota Pasuruan. Fungsi utamanya adalah untuk memediasi dan menyampaikan tujuan pengusaha dan pekerja dalam konteks konflik hubungan industrial.

Layanan mediasi dan konsiliasi, yang difasilitasi oleh mediator hubungan industrial dari Disnaker Kota Pasuruan, tersedia untuk pihak-pihak yang berselisih sebagai cara penyelesaian sengketa. Dengan 285 perusahaan terdaftar di Kota Pasuruan, mediasi sering dilakukan di kantor karena jumlah sengketa relatif dapat dikelola. Untuk

²¹ Pasal 13 Ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

²² Pasal 13 Ayat (3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

²³ Pasal 13 Ayat (3) huruf b Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

²⁴ Pasal 13 Ayat (2) Pasal 13 ayat (3) huruf b Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

²⁵ Pasal 14 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

jenis kasus ini, kantor memiliki dua mediator yang mengkhususkan diri dalam perindustrialan.²⁶

Di Disnaker Kota Pasuruan terdapat tiga mediator; namun, hanya dua di antaranya yang bertugas di bidang hubungan industrial. Mediator ketiga tidak terlibat dalam hubungan industrial. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dua mediator hubungan industrial di Disnaker Kota Pasuruan bertanggung jawab untuk menyelesaikan konflik atau masalah yang timbul dalam ranah hubungan industrial. Tujuan dari proses mediasi mediator hubungan industrial adalah mencapai Perjanjian Bersama. Jika ada Perjanjian Bersama, maka proses mediasi telah berhasil menyelesaikan perselisihan. Jika para pihak dapat mencapai kesepakatan mengenai penyelesaian yang diusulkan selama proses mediasi, maka tugas mediator dalam hubungan industrial dianggap selesai.²⁷

Mediator kemudian akan menjelaskan tanggung jawab dan hak masing-masing pihak sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku. Jika perusahaan merasa keberatan, mediator akan mencoba mencari jalan tengah untuk memudahkan semua pihak dengan menawarkan kompromi. Dalam sistem yang adil dan merata, semua pihak diuntungkan ketika kedua belah pihak mendapatkan apa yang seharusnya mereka terima. Dalam hal ini, karyawan mendapatkan hak-haknya sesuai dengan hukum, sementara perusahaan mendapatkan perlindungan hukum.

KESIMPULAN

Ketika pihak-pihak di PT. Bromo Steel Indonesia tidak dapat menyelesaikan perbedaan mereka melalui negosiasi, mediator akan turun tangan untuk membantu mempertemukan mereka. Mediator dari Disnaker Kota Pasuruan membantu mempertemukan pihak-pihak yang berselisih untuk membahas tuduhan pemutusan hubungan kerja yang tidak adil. Proses mediasi menghasilkan kesepakatan di mana PT. Bromo Steel Indonesia setuju untuk membayar pesangon dalam cicilan bulanan sebesar 1 juta rupiah hingga jumlah keseluruhan pesangon terbayar lunas.

Untuk menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja, mediator menggunakan mediasi non-litigasi, yang melibatkan prosedur hukum. Peran mediator dalam proses ini terbatas sebagai perantara; mereka tidak memiliki wewenang untuk membuat keputusan yang mengikat secara hukum. Dengan demikian, mediator telah menjalankan tugasnya sesuai dengan semua aturan dan peraturan yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Bachtiar. 2019. Metode Penelitian Hukum. Unpam Press. Banten

Khakim, Abdul. 2007. Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Rahmadi, Takdir. 2010 Mediasi: Penyelesaian Sengketa Melalui Pendekatan Mufakat. Raja Grafindo Persada, Bekasi.

²⁶ Wawancara Pudji Atiningsih,SAP Kepala Bidang Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan

²⁷ Wawancara ARTHA ANDI ISWARA, SP.,Si Staff Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan

Reyman Aruan, 2020. Hukum Acara Perselisihan Hubungan Industrial Teori, Praktik dan Permasalahannya

Soerjono Soekanto, 1984. Pengantar Penelitian Hukum, UI. Press. Jakarta.

PerUndang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

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

Keputusan Menteri Nomor 92 Tahun 2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Serta Tata Kerja Mediasi