

**PERAN MEDIATOR HUBUNGAN INDUSTRIAL DISNAKERTRANS  
KOTA SERANG DALAM PENYELESAIAN KASUS-KASUS  
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

**Rina Yulianti**

[rina.antinas@gmail.com](mailto:rina.antinas@gmail.com)

**Program Studi Ilmu Administrasi Negara  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Sultan Ageng Tirtayasa  
Jl. Raya Jakarta Km 4 Serang**

**ABSTRAK**

Dalam hubungan industrial, bisa saja terjadi perselisihan antara pekerja dengan pengusaha (perusahaan). Undang-undang No. 2 tahun 2004 tentang PPHI sudah mengaturnya secara lengkap, berikut dengan langkah-langkah proses mediasi dan dokumen-dokumen yang dibutuhkan. Sehingga peran mediator sangat penting di dalam membantu penyelesaian perselisihan. Perselisihan yang terjadi kerap merugikan pekerja di dalam mendapatkan hak nya, maka mereka sering meminta bantuan Disnakertrasns Kota Serang di dalam menyelesaikan kasus yang mereka hadapi. Disnakertrasns harus dapat menghadapi tantangan di masa yang akan datang terkait dengan perselisihan yang sering terjadi. Di dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara, untuk mengetahui lebih mendalam bagaimana peran mediator dapat melakukan tugas dan fungsinya dengan baik.

*In industrial relations, there could be a dispute between workers and employers (companies). Law no. 2 of 2004 concerning the proposed already complete set, following the steps of the mediation process and the documents required. So the mediator's role is very important in helping to resolve the dispute. Disputes often detrimental to workers in obtaining their rights, they often ask for help Disnakertrasns Serang in resolving cases they face. Disnakertrasns should be able to face the challenges in the future related to frequent disputes. In this study, researchers conducted interviews, to find out more in depth how the role of the mediator can perform its duties and functions well.*

Kata kunci : Peran Mediator, Hubungan Industrial

Serikat Buruh telah ada sejak lama. Dalam perkembangannya peranan Serikat Buruh banyak mengalami pasang surut. Hingga berakhirnya masa Orde Baru pembentukan dan kemandirian Serikat Buruh banyak mengalami hambatan dan tekanan, sehingga adanya Serikat Buruh tidak banyak membantu perbaikan standar ketenagakerjaan di Indonesia ataupun meningkatkan hak-hak asasi tenaga kerja. Akhirnya pada Era Reformasi usaha perbaikan hak asasi dan standar ketenagakerjaan di Indonesia oleh pemerintah mulai terlihat.

Peranan penting yang kemudian dapat dilihat dari keberadaan Serikat Buruh saat ini makin terasa ketika terjadi perubahan struktur politik di tanah air. Situasi politik yang memberikan kebebasan

lebih besar kepada pihak pekerja/buruh untuk membentuk Serikat Buruh telah merangsang tumbuhnya Serikat Buruh. Diberikannya kebebasan bagi pekerja/buruh membuat pemerintah juga melakukan antisipasi dengan adanya mediator di dalam membanantu penyelesaian permasalahan hubungan industrial.

UU perselisihan perburuhan (industrial) yang baru memang sudah mengatur penetapan sita jaminan, namun sebatas pada persoalan perburuhan yang menyangkut wanprestasi terhadap skorsing pada pekerja, di luar ketentuan tersebut sita jaminan tidak ada. Persoalan perburuhan semakin hari diyakini akan semakin kompleks dan rumit sesuai dengan perkembangan industrialisasi itu sendiri. Agar buruh dapat mempunyai posisi tawar setara

dengan pengusaha maka tumpuan serta harapan sangat diharapkan dari kiprah serta peran serikat buruh itu sendiri.

Disnakertrans Kota Serang sendiri menyiapkan Mediator Hubungan Industrial di kala terjadi perselisihan antara pekerja dengan pihak perusahaan. Sepanjang 2012 sekitar 7 kasus yang masuk ke dalam hubunga industrial. Dimana ketujuh kasus itu terlebih dahulu masuk ke wilayah Disnakertrans untuk di carikan solusinya dengan peran mediator yang sudah disiapkan.

Disnakertrans Kota Serang juga menyiapkan mediator Hubungan Industrial hadapi ancaman demo kenaikan BBM, Ancaman terjadinya rencana aksi demo pekerja/buruh sebagai dampak dari rencana pemerintah menaikkan harga bahan bakar minyak mendapat perhatian

serius dari Disnakertrans. Hal ini dilakukan karena ancaman unjuk rasa ini kemungkinan dapat mempengaruhi aktivitas produksi dan kinerja di perusahaan. Selain itu juga kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dialami oleh guru dari sebuah sekolah swasta di Kota Serang, Dan perselisihan antara pekerja (individu) dengan perusahaan tempat dia bekerja.

Dalam hal ini peran mediator sangat penting. Peranan mediator dalam kasus perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah sebagai pendamai yaitu apabila ia telah dengan resmi menerima pemberitahuan dari salah satu pihak-pihak yang berselisih dan dengan resmi mempertemukan pihak-pihak yang bersangkutan dan membawa mereka kepada permusyawaratan untuk mencapai mufakat yang

kemudian akan dituangkan ke dalam suatu persetujuan bersama yang ditandatangani oleh pihak-pihak yang berselisih. Tugas dan fungsi mediator dalam memfasilitasi perselisihan hubungan industrial.

Mediator Hubungan Industrial memiliki peranan yang strategis dan menentukan dalam mewujudkan hubungan industrial yang kondusif dan harmonis. Hal ini disebabkan fungsi kerja mediator hubungan industrial sebagai ujung tombang dalam suatu mekanisme mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar jalur pengadilan.

Besarnya peran mediator tentunya harus di dukung dengan sumber daya manusianya. Dan menjadi salah satu kendala dalam dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah masih

terbatasnya jumlah petugas mediator hubungan industrial. Menurut data terbaru per Februari 2012, hanya terdapat 853 orang mediator untuk menangani 224.386 perusahaan di seluruh Indonesia. Padahal idealnya mencapai 2.373 orang petugas mediator. Sedangkan di Kota Serang sendiri, Disnakertrans hanya memiliki 1 orang mediator hubungan industrial, kalau pada saat perselisihan kekurangan mediator maka Disnakertrans akan meminta bantuan ke Provinsi mediator lainnya.

*3.1.1.1.1 Secara teori, Shamad (1995) menyimpulkan bahwa hubungan industrial dapat diartikan sebagai sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku proses produksi barang dan/atau*

*jasa. Pihak-pihak yang terkait di dalam hubungan ini terutama adalah pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Dalam membangun hubungan industrial yang harmonis, masing-masing pihak harus mampu menangkap dan saling empati terhadap masing-masing kepentingan. Namun, seringkali posisi buruh sebagai pencari pekerjaan berada dalam posisi yang inferior dihadapan pemilik perusahaan. Kebijakan menyangkut kesejahteraan buruh ditetapkan secara sepihak sesuai dengan kepentingan perusahaan tanpa*

*mengkomunikasikannya dengan perwakilan buruh.*

**3.1.1.1.2** *Hal ini dalam jangka panjang dapat menyebabkan terjadinya perselisihan hubungan industrial. Sehingga peran mediator menjadi sangat penting ketika terjadi perselisihan. Apalagi akhir-akhir ini perselisihan hubungan industrial semakin meningkat baik secara kuantitas maupun kualitas. Untuk itu diperlukan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil dan murah, sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang nomor 2 tahun 2004*

*tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dimana dalam Undang-Undang tersebut antara lain mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan yang salah satunya melalui mediasi yang dilakukan oleh Mediator Hubungan Industrial.*

#### **3.1.1.1.3** *Pentin*

*nya penelitian ini dikarenakan masih seringnya pihak pekerja/buruh yang sering dirugikan dalam hal pemutusan hubungan kerja dimana seringkali terjadi mereka tidak mendapatkan apa-apa, sedangkan sebagai*

*pekerja/buruh mereka berhak mendapatkan uang pesangon ataupun uang yang diberikan berdasarkan kebijakan dari perusahaan tersebut. Untuk penyelesaiannya agar tidak sampai ke pengadilan maka peran mediator hubungan industrial sangat di butuhkan di dalam mencari solusi penyelesaian agar tidak ada pihak yang merasa dirugikan.*

#### **Pembahasan**

Dalam Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bahwa yang dimaksud dengan perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat

yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat diketahui bahwa yang dapat bertindak sebagai pihak dari sisi pekerja/buruh dalam perselisihan hubungan industrial tidak saja organisasi serikat pekerja/serikat buruh, akan tetapi juga pekerja/buruh secara perorangan atau sekelompok pekerja/buruh.

Demikian pula dapat diketahui bahwa perselisihan hubungan industrial meliputi :

1. Perselisihan hak
2. Perselisihan kepentingan

3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja

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

### **Tahap-tahap Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

1. **Penyelesaian melalui perundingan bipartit**, yaitu perundingan dua pihak antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan buruh atau serikat buruh. Bila dalam perundingan bipartit mencapai kata sepakat mengenai penyelesaiannya maka para pihak membuat perjanjian bersama yang kemudian didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial setempat, namun apabila dalam perundingan tidak mencapai kata sepakat, maka salah satu pihak mendaftarkan kepada pejabat Dinas Tenaga Kerja setempat yang kemudian para pihak yang berselisih akan

ditawarkan untuk menyelesaikan perselisihan tersebut melalui jalan mediasi, konsiliasi atau arbitrase;

2. **Penyelesaian melalui**

**mediasi**, yaitu penyelesaian melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral dari pihak Depnaker, yang antara lain mengenai perselisihan hak, kepentingan, PHK dan perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan. Dalam mediasi bilamana para pihak sepakat maka akan dibuat perjanjian bersama yang kemudian akan didaftarkan di pengadilan hubungan industrial, namun bilamana tidak ditemukan kata sepakat maka mediator akan mengeluarkan anjuran secara tertulis, bila anjuran diterima maka para pihak mendaftarkan anjuran tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial, dan apabila para pihak atau salah

satu pihak menolak anjuran maka pihak yang menolak dapat mengajukan tuntutan kepada pihak yang lain melalui pengadilan yang sama;

3. **Penyelesaian melalui**

**konsiliasi**, yaitu penyelesaian melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang konsiliator (yang dalam ketentuan undang-undang PHI adalah pegawai perantara swasta bukan dari Depnaker sebagaimana mediasi) dalam menyelesaikan perselisihan kepentingan, Pemutusan Hubungan Kerja dan perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan. Dalam hal terjadi kesepakatan maka akan dituangkan kedalam perjanjian bersama dan akan didaftarkan ke pengadilan terkait, namun bila tidak ada kata sepakat maka akan diberi anjuran yang boleh diterima ataupun ditolak, dan terhadap penolakan dari para pihak ataupun salah satu pihak



maka dapat diajukan tuntutan kepada pihak lain melalui pengadilan hubungan industrial;

4. **Penyelesaian melalui arbitrase**, yaitu penyelesaian perselisihan di luar pengadilan hubungan industrial atas perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat buruh dalam suatu perusahaan yang dapat ditempuh melalui kesepakatan tertulis yang berisi bahwa para pihak sepakat untuk menyerahkan perselisihan kepada para arbiter. Keputusan arbitrase merupakan keputusan final dan mengikat para pihak yang berselisih, dan para arbiter tersebut dipilih sendiri oleh para pihak yang berselisih dari daftar yang ditetapkan oleh menteri;

5. **Penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial**, yaitu penyelesaian perselisihan melalui pengadilan yang dibentuk di lingkungan

pengadilan negeri berdasarkan hukum acara perdata. Pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan tingkat pertama dan terakhir terkait perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat buruh, namun tidak terhadap perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja karena masih diperbolehkan upaya hukum ketingkat kasasi bagi para pihak yang tidak puas atas keputusan PHI, serta peninjauan kembali ke Mahkamah Agung bilamana terdapat bukti-bukti baru yang ditemukan oleh salah satu pihak yang berselisih.

#### **Sudut Pandang Perusahaan Dalam Kesejahteraan Pekerja**

Disatu sisi pun Perusahaan swasta juga harus pro aktif dalam kesejahteraan buruh dengan menjadikan pekerja sebagai nilai

asset yang tak ternilai tetapi terjamin. Karena dengan menjadikan karyawan sebagai nilai investasi maka harmonisasi suasana kerja, suasana perusahaan akan terjamin dengan tidak keluar masuknya pekerja di perusahaan tersebut.

Penerapan sistem *outsourcing* pun harus dilaksanakan sebagaimana mestinya. Tidak serta merta melimpahkan status karyawan maka sistem pengupahan pun telat dilaksanakan, lembur tak terbayarkan serta kesehatan pun tak tergantikan. Biar bagaimanapun pekerja adalah asset perusahaan yang sangat berharga dan tak ternilai harganya. Oleh karenanya para pengusaha harus berlaku adil dan bijaksana tidak semena-mena memperlakukan para buruh yang telah bekerja untuk memenuhi kebutuhan perusahaan, dan tepat waktu dalam memberikan

upah yang sesuai dan tunjangan serta memberikan fasilitas dan pelayanan yang baik kepada buruh tempat dimana mereka bekerja.

### **Sudut Pandang Buruh**

Buruh juga harus mempunyai itikad baik dalam menyelesaikan konflik yang dilakukan oleh perusahaan yang telah menganggap mereka semena-mena. Dalam melakukan demo buruh harusnya memperhatikan hal-hal yang tidak merugikan orang lain. Karena masyarakat publik merasa dirugikan dan terganggu aktifitasnya akibat adanya demo yang dilakukan para buruh. Buruh juga jangan melakukan demo secara anarkis yang dapat merugikan orang lain bahkan merugikan diri mereka masing-masing.

### **Sudut Pandang Pemerintah Dalam Mengatasi Masalah Tenaga Kerja DI Indonesia :**

1. Meningkatkan mutu tenaga kerja  
Pemerintah dalam rangka meningkatkan mutu tenaga kerja dengan cara memberikan pelatihan-pelatihan bagi tenaga kerja. Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kemampuan dan produktivitas tenaga kerja. Dengan adanya pelatihan kerja diharapkan dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja sehingga mampu bersaing dengan tenaga kerja luar negeri.
2. Memperluas kesempatan kerja  
Pemerintah berupaya untuk memperluas kesempatan kerja dengan cara berikut ini, mendirikan industri atau pabrik

yang bersifat padat karya, mendorong usaha-usaha kecil menengah, mengintensifkan pekerjaan di daerah pedesaan, meningkatkan investasi (penanaman modal) asing.

3. Memperluas pemerataan lapangan kerja

Pemerintah mengoptimalkan informasi pemberitahuan lowongan kerja kepada para pencari kerja melalui pasar kerja. Dengan cara ini diharapkan pencari kerja mudah mendapatkan informasi lowongan pekerjaan.

4. Memperbaiki sistem pengupahan

Pemerintah harus memerhatikan penghasilan yang layak bagi pekerja. Untuk itu pemerintah menetapkan upah minimum regional (UMR). Dengan

penetapan upah minimum berarti pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan.

#### Peran Mediator di Kota Serang

##### 1) Melakukan perundingan

bipartit dengan pihak pekerja dan pengusaha

Perundingan ini dilakukan untuk memberikan masukan kepada kedua belah pihak agar tidak melanjutkan ke ranah hukum dengan memberika pandangan-pandangan terkait dengan kasus yang mereka hadapi.

Karena kalau hal ini masuk ke ranah hukum akan merugikan kedua-duanya karena ini terkait dengan waktu dan biaya yang akan mereka keluarkan untuk

membayar pengacara.

Apabila di dalam perundingan ini menemukan kata sepakat maka masing-masing pihak menandatangani

kesepahaman yang mereka inginkan. Tetapi kalau tidak tercapai kesepakatan, maka Disnakertrans Kota Serang wajib membantu dengan melakukan mediasi dan menunjuk mediator yang ada untuk ikut membantu mencari jalan terbaik dari kasus yang ada.

##### 2) Membuat berita acara

perundingan (risalah perundingan).

Setelah perundingan antara pekerja dan perusahaan (pengusaha) sudah menemukan kata sepakat dan

tidak melanjutkan ke ranah hukum, sehingga mediator dapat langsung membuat berita acara bahwa sudah terjadi kesepakatan perdamaian kedua belah pihak. Dan masing-masing pihak dapat menerima keputusan yang sudah di buat selama perundingan tersebut. Dengan ketentuan bahwa pihak perusahaan (pengusaha) wajib memeberikan pesanggon sesuai sesuai ketentuan yang berlaku, dah pihak pekerja wajib menerima dan tidak ada tuntutan apapun di lain waktu.

Lain halnya perundingan yang dilakukan tidak berhasil maka akan di adakan perundingan ulang, dengan

memberikan waktu kepada pihak-pihak yang berkaitan untuk mengkaji ulang tuntutan yang mereka inginkan.

- 3) Perundingan bipartit dapat dilakukan sampai 3 kali perundingan, jika tetap tidak tercapai kesepakatan dan ingin dilakukan mediasi maka harus membuat surat permohonan mediasi ke Disnakertrans Kota serang kembali dengan melampirkan risalah perundingan bipartit. (perundingan bipartit paling lama 30 hari sejak kali pertama diadakan. Jika melebihi 30 hari, maka dianggap gagal perundingan dan baru bisa dilanjutkan ke tahap berikutnya, yaitu mediasi)