

---

## **PERBANDINGAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI KONSILIASI DAN MEDIASI DI DEPARTEMEN TENAGA KERJA DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

**MUHAMMAD REZALDI**

Fakultas Hukum, Universitas Janabadra, Yogyakarta, Indonesia

Email : rezaldimuh2000@gmail.com

**PARYADI**

Fakultas Hukum, Universitas Janabadra, Yogyakarta, Indonesia

Email: paryadi59@janabadra.ac.id

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis jumlah perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan melalui konsiliasi dan mediasi pada tahun 2021 di Departemen Tenaga Kerja Daerah Istimewah Yogyakarta dan untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang menyebabkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Departemen Tenaga Kerja Daerah Istimewa Yogyakarta melalui konsiliasi jarang digunakan dibanding mediasi. Jenis penelitian yuridis. Sumber data menggunakan data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan studi pustaka. Teknik analisis data secara deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perselisihan hubungan industrial yang ditangani oleh mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta perkara yang paling banyak adalah menyangkut perselisihan pemutusan hubungan kerja. Satu-satunya perselisihan hubungan industrial yang ditangani mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta yang harus melanjutkan sengketanya ke Pengadilan Hubungan Industrial adalah perkara pemutusan hubungan kerja. Faktor-faktor yang menyebabkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewah Yogyakarta di antaranya mediasi hubungan industrial dianggap lebih efektif dibanding konsiliasi, tidak adanya konsiliator pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta sejak Maret 2020 akibat meninggal dunia, adanya perbedaan kewenangan antara mediator dan konsiliator dalam hal menangani jenis permasalahan hubungan industrial dan mediasi memiliki kelebihan dibanding konsiliasi.

***Kata Kunci: Perselisihan Hubungan Industrial; Konsiliasi; Mediasi***

### **ABSTRACT**

*The aim of this research is to determine and analyze the number of industrial relations disputes resolved through conciliation and mediation in 2021 at the Department of Labor of the Special Region of Yogyakarta and to determine and analyze the factors that lead to the resolution of industrial relations disputes at the Department of Labor of*

*the Special Region of Yogyakarta through conciliation is used less often than mediation. Types of juridical research. Data sources use primary and secondary data. Data collection techniques used interviews and literature study. Data analysis techniques are descriptive qualitative. The results of the research show that the industrial relations disputes handled by mediators at the Manpower and Transmigration Service of the Special Region of Yogyakarta most often involve disputes regarding termination of employment. The only industrial relations disputes handled by mediators at the Yogyakarta Special Region Manpower and Transmigration Service which must continue the dispute to the Industrial Relations Court are cases of employment termination. Factors that cause the resolution of industrial relations disputes at the Yogyakarta Special Region Manpower and Transmigration Service include industrial relations mediation being considered more effective than conciliation, the absence of conciliators at the Yogyakarta Special Region Manpower and Transmigration Service since March 2020 due to death, differences authority between mediators and conciliators in terms of handling types of industrial relations problems and mediation has advantages over conciliation.*

**Keywords: Industrial Relations Dispute; Conciliation; Mediation**

## I. PENDAHULUAN

Permasalahan tenaga kerja dari tahun ke tahun menarik perhatian banyak pihak. Permasalahan tenaga kerja yang menimbulkan konflik-konflik pada buruh, seperti kasus konflik perburuhan, kekerasan, penipuan, pemecatan yang semena-mena, upah yang tidak sesuai standar, semakin hari semakin kompleks. Kasus tersebut penting mendapatkan perspektif perlindungan hak-hak asasi tenaga kerja dalam Undang-Undang yang tegas memberikan perlindungan bagi hak-hak tenaga kerja. Timbulnya perbedaan pendapat atau pandangan maupun pengertian antar pihak karyawan dan pengusaha terhadap hubungan kerja. Hubungan kerja yang terjadi antara pengusaha dan pekerja memiliki makna Hubungan antara Buruh dan Majikan setelah adanya Perjanjian Kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan si buruh dengan membayar upah<sup>1</sup>. Selain itu juga terkait dengan syarat-syarat kerja dan kondisikerja, akan menimbulkan Perselisihan Hubungan Industrial, bahkan sampai akhirnya terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.

Hal ini dapat kita lihat dari peraturan-peraturan ketenagakerjaan, dimana dibuat ancaman hukuman bagi yang melanggar peraturan tersebut, dimana masalah ketenagakerjaan sangat sensitif baik nasional bahkan internasional. Terjadinya perselisihan diantara manusia merupakan masalah yang lumrah karena telah menjadi kodrat manusia itu sendiri. Oleh karena itu, yang penting dilakukan adalah cara mencegah atau memperkecil perselisihan tersebut atau mendamaikan kembali mereka yang berselisih. Perselisihan perburuhan juga terjadi sebagai akibat wanprestasi yang dilakukan pihak buruh atau oleh pihak pengusaha. Keinginan dari salah satu pihak (umumnya pekerja) tidak selalu dapat dipenuhi oleh pihak lainnya (pengusaha), demikian pula keinginan pengusaha selalu dipenuhi oleh pihak buruh atau pekerja.

<sup>1</sup>Yunus Shamad. (1995). *Hubungan Industrial di Indonesia*. Jakarta:PT Bina Sumber Daya Manusia, hlm. 19.

Terdapat 4 (empat) macam/jenis perselisihan hubungan industrial yaitu Perselisihan Hak, Perselisihan Kepentingan, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, dan Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Angka perselisihan hubungan industrial yang terjadi selalu saja makin meningkat setiap tahunnya. Sebelum diberlakukan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilaksanakan berdasarkan undang – undang no 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan swasta. Penyelesaian berdasarkan kedua undang-undang tersebut ternyata dirasakan sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masyarakat, karena tidak dapat lagi mengakomodasi perkembangan yang terjadi terutama mengenai hak –hak pekerja / buruh. Tidak hanya itu, proses penyelesaian perselisihannya juga berbelit dan memakan waktu cukup lama sehingga dirasa kurang efektif.<sup>2</sup>

Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat melalui cara Perundingan Bipartit yaitu perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan industrial. Biasanya penyelesaian perselisihan dengan cara bipartit seringkali tidak terselesaikan atau gagal di karenakan pengusaha lebih berkuasa di bandingkan dengan pekerja/buruh. Kemudian jika penyelesaian melalui perundingan bipartit telah gagal atau tidak berhasil maka penyelesaian perselisihan dapat di selesaikan melalui mediasi ataupun konsiliasi. Namun pada prakteknya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi jarang dilakukan dibandingkan dengan mediasi. Hal ini juga terjadi pada tahun penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi di Departemen Tenaga Kerja Daerah Istimewa Yogyakarta. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis jumlah perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan melalui konsiliasi dan mediasi pada tahun 2021 di Departemen Tenaga Kerja Daerah Istimewa Yogyakarta dan untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang menyebabkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Departemen Tenaga Kerja Daerah Istimewa Yogyakarta melalui konsiliasi jarang digunakan dibanding mediasi.

## II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah yuridis empiris. Sumber data berupa Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung melalui wawancara yakni dengan menggunakan wawancara semi struktur terhadap instansi terkait. Data Sekunder, yaitu penelitian perpustakaan (*library research*) yakni berupa penelitian terhadap bahan-bahan hukum terkait, seperti peraturan perundangan, buku-buku, jurnal dan sebagainya. Narasumber dalam penelitian ini direncanakan adalah pegawai pada Departemen Tenaga Kerja

<sup>2</sup>Soedarjadi. (2008). *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Panduan bagi Pengusaha Pekerja, dan Calon Pekerja*. Cetakan I. Jakarta: Pustaka Yustisia, hlm. 72.

Daerah Istimewa Yogyakarta. Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam penelitian ini yaitu dengan wawancara dan studi dokumen. Analisis data adalah “proses pengorganisasian dan pengurutan data dalam pola, kategori, dan uraian dasar, sehingga akan dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data”.<sup>3</sup> Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif yang dilaksanakan melalui tahapan-tahapan pengumpulan data, mengklasifikasikan, menghubungkan dengan teori dan masalah yang ada, kemudian menarik kesimpulan guna menentukan hasilnya.

### III. PEMBAHASAN

#### 3.1 Jumlah Perselisihan Hubungan Industrial yang Diselesaikan Melalui Konsiliasi dan Mediasi Pada Tahun 2020 sampai 2021 Di Dinas Tenaga Kerja Daerah Istimewa Yogyakarta

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta adapun jumlah perselisihan yang diselesaikan melalui konsiliasi dan mediasi pada tahun 2020 sampai dengan 2021 adalah sebagai berikut :

NO	JENIS KEGIATAN	AKUMULASI s.d TAHUN LALU (2020)			Penambahan 2021			TOTAL
		1	2	3	4	5	7	8
		Mediasi	Konsiliasi	Jumlah (1+2)	Mediasi	Konsiliasi	Jumlah (4+5)	JUMLAH (3+7)
							-	-
II	PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL						-	-
1	HAK	1	-	1	2	-	2	3
	b. Perjanjian Bersama		-	-	2	-	2	2
	c. Anjuran		-	-			-	-
2	KEPENTINGAN	1	-	1		-	-	1
	b. Perjanjian Bersama		-	-		-	-	-
	c. Anjuran		-	-			-	-
3	PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)	9	-	9	2	-	2	11
	b. Perjanjian Bersama		-	-	1	-	1	1
	c. Anjuran		-	-	1	-	1	1
4	ANTARA SP/ SB DALAM SATU PERUSAHAAN		-	-			-	-
	a. Perjanjian Bersama		-	-			-	-
	b. Anjuran		-	-			-	-

##### a. Perselisihan Hak

Adapun perselisihan hak yang diselesaikan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta pada tahun 2020 adalah sebanyak 1 (satu) perkara. Perselisihan hak tersebut diselesaikan melalui mediasi yang pada akhirnya diselesaikan dengan kesepakatan antara pihak pekerja dan pengusaha. Sedangkan pada tahun 2021 adalah 2 (dua) perkara. Kedua perselisihan hak tersebut juga diselesaikan melalui mediasi. Keduanya pula berakhir dengan adanya perjanjian bersama.

<sup>3</sup>Lexi J Moleong. (2002). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, hlm. 44.

**b. Perselisihan Kepentingan**

Adapun perselisihan kepentingan yang diselesaikan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta pada tahun 2020 adalah sebanyak 1 (satu) perkara. Perselisihan hak tersebut diselesaikan melalui mediasi yang pada akhirnya diselesaikan dengan kesepakatan antara pihak pekerja dan pengusaha. Sedangkan pada tahun 2021 tidak ada satu pun perselisihan hak yang diselesaikan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta.

**c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja**

Adapun perselisihan pemutusan hubungan kerja yang diselesaikan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta pada tahun 2020 adalah sebanyak 9 (sembilan) perkara. Perselisihan hak tersebut diselesaikan melalui mediasi yang pada akhirnya diselesaikan dengan kesepakatan antara pihak pekerja dan pengusaha. Sedangkan pada tahun 2021 jumlah perselisihan pemutusan hubungan kerja tidak sebanyak pada tahun 2020 yaitu hanya sebanyak dua perselisihan. Satu dari keduanya berakhir dengan adanya perjanjian Bersama, sedangkan satunya tidak menemukan kesepakatan yang selanjutnya mediator mengeluarkan anjuran untuk melanjutkan penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja tersebut di Pengadilan Hubungan Industrial.

**d. Perselisihan antara Serikat Pekerja atau Serikat Buruh dalam Satu Perusahaan**

Pada tahun 2020 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta sama sekali tidak menangani perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan. Sama halnya tahun 2020, pada tahun 2021 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta sama sekali tidak menangani perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan.

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa dari semua perkara perselisihan hubungan industrial yang ditangani oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta tidak ada satu pun yang diselesaikan melalui konsiliasi. Seluruhnya diselesaikan melalui mediasi walaupun ada satu perkara yang harus dibuatkan anjuran oleh mediator untuk lanjut ke tahap penyelesaian di Pengadilan Hubungan Industrial.

Dari keseluruhan perselisihan hubungan industrial yang ditangani oleh mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta perkara yang paling banyak adalah menyangkut perselisihan pemutusan hubungan kerja. Satu-satunya perselisihan hubungan industrial yang ditangani mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta yang harus melanjutkan sengketanya ke Pengadilan Hubungan Industrial adalah perkara pemutusan hubungan kerja.

Dari empat jenis perselisihan hubungan industrial yang di antaranya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat buruh atau serikat pekerja dalam satu perusahaan, perselisihan yang tidak

pernah ditangani Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta sejak tahun 2020 sampai tahun 2021 adalah perselisihan antara serikat buruh atau serikat pekerja dalam satu perusahaan.

### **3.2 Faktor-faktor yang Menyebabkan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja Daerah Istimewah Yogyakarta Melalui Konsiliasi Jarang Digunakan Dibanding Mediasi.**

#### **a. Mediasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Isitimewa Yogya-karta**

Istilah mediasi (*mediation*) berasal dari Bahasa Inggris yang artinya penyelesaian sengketa yang melibatkan pihak ketiga sebagai penengah atau penyelesaian sengketa secara menengahi, yang menengahinya dinamakan mediator atau orang yang menjadi penengah.<sup>4</sup> Mediasi merupakan salah satu cara atau metode yang digunakan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang ada di DISNAKERTRANS DIY, hal ini berdasarkan pada pasal 9-16 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004. Oleh karena itu penulis beranggapan bahwa mediasi merupakan salah satu cara yang dapat digunakan agar dapat tercapainya suatu tujuan tertentu, yaitu terselesaikanya perselisihan hubungan industrial. Dengan demikian jika digabungkan dengan teori efektivitas yang menyatakan bahwa sejauh mana suatu ukuran yang menyatakan sejauh mana target yang telah tercapai, maka efektivitas mediasi dapat diukur dari jumlah perselisihan yang dapat diselesaikan dengan menggunkana mediasi, dari kasus yang telah masuk di DISNAKERTRANS DIY.

Mediasi pada umumnya, yang berdasarkan pada sistim perundang- undangan yaitu: “Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral”, (Pasal 1 (11) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004). Mediasi berbeda dengan konsiliasi dan arbitrase karena dalam mediasi, dapat menyelesaikan semua jenis perselisihan, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.<sup>5</sup>

Dari definisi diatas maka mediasi bertujuan untuk menyelesaikan perselisihan-perselisihan yang terdapat pada hubungan industrial, baik itu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat untuk melakukan Mediasi Penyelesaikan Perselisihan

4 Ismail Nawawi. (2009) *Teori dan Praktek Manajemen Konflik Industrial Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Surabaya: ITSPress, hlm. 41.

5 Agusmidah. (2010). *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* . Bogor: PT. Ghalia Indonesia Bogor, hlm. 41.

Hubungan Industrial di DISNAKERTRANS DIY, sebelumnya harus memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan yaitu, perselisihan dapat diterima apabila :

- 1) Perselisihan menyangkut lebih dari satu Kabupaten/Kota dalam provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
- 2) Sudah diupayakan penyelesaian secara Bipartit dibuktikan dengan adanya bukti risalah perundingan, (sumber dari Sub Bag TU pada standar pelayanan publik di DISNAKERTRANS DIY, Lampiran I Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta).

Apabila persyaratan yang telah ditentukan tersebut telah dipenuhi atau memenuhi syarat maka prosedur yang harus dilakukan oleh DISNAKERTRANS DIY adalah:

- 1) Menerima dan meneliti berkas perselisihan,
- 2) Memanggil para pihak secara tertulis,
- 3) Melaksanakan sidang mediasi,
- 4) Meminta keterangan saksi/ahli bila diperlukan,
- 5) Membantu membuat perjanjian bersama,
- 6) Membuat anjuran tertulis,
- 7) Membuat risalah penyelesaian,
- 8) Membuat laporan, (sumber dari Sub Bag TU pada standar pelayanan publik di DISNAKERTRANS DIY, Lampiran I Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta).

Dari standar pelayanan publik tersebut diharapkan DISNAKERTRANS DIY dapat memberikan pelayanan yang maksimal pada masyarakat mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

**b. Efektivitas Mediasi sebagai Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

NO	JENIS KEGIATAN	AKUMULASI s.d TAHUN LALU (2020)			Penambahan 2021			TOTAL
		1	2	3	4	5	7	8
		Mediasi	Konsiliasi	Jumlah (1+2)	Mediasi	Konsiliasi	Jumlah (4+5)	JUMLAH (3+7)
							-	-
II	PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL			-			-	-
1	HAK	1	-	1	2	-	2	3
	b. Perjanjian Bersama		-	-	2	-	2	2
	c. Anjuran		-	-			-	-
2	KEPENTINGAN	1	-	1		-	-	1
	b. Perjanjian Bersama		-	-		-	-	-
	c. Anjuran		-	-			-	-
3	PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)	9	-	9	2	-	2	11
	b. Perjanjian Bersama		-	-	1	-	1	1
	c. Anjuran		-	-	1	-	1	1
4	ANTARA SPISB DALAM SATU PERUSAHAAN		-	-			-	-
	a. Perjanjian Bersama		-	-			-	-
	b. Anjuran		-	-			-	-

Dari data diatas dapat digambarkan bahwa mediasi memiliki peranan yang cukup penting sebagai salah satu alternatif dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Berdasarkan data dua tahun terakhir mengenai perkara perselisihan yang masuk di DISNAKERTRANS DIY, Mediasi memiliki tingkat keberhasilan yang

cukup tinggi dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Mediasi dalam praktiknya yang dilakukan di DISNAKERTRANS DIY juga berlangsung tidak kaku, seperti halnya di Pengadilan Hubungan Industrial, melainkan bisa bersifat fleksibel sesuai dengan kondisi dan suasana pihak yang berselisih, meskipun hal tersebut tidak sepenuhnya seperti yang ada pada undang-undang. “undang-undang itu bersifat makro minimal yaitu undang-undang mengatur semua secara general namun tidak melihat keadaan dan realitas yang terjadi di lapangan, serta tidak melihat sektor usaha yang ada pada kedua belah pihak”<sup>6</sup>. Oleh karena itu perlu adanya suatu cara tersendiri yang dimiliki oleh seorang mediator dalam menyelesaikan perselisihan yang sedang ditaganinya. Ibu Ratnawati, S.H selaku mediator pada DISNAKERTRANS DIY juga menerangkan :

*Kemarin saya menerima laporan dari salah satu pekerja, terus saya berikan arahan dan saya tanya permasalahannya apa. Setelah itu saya adukan ke pihak Perusahaan dan selanjutnya saya menjembatani untuk mempertemukan pihak pekerja tersebut dengan pihak perusahaan dan menyakan kemauan dari si pekerja tersebut. Pada akhir mediasi tersebut pihak pekerja dan perusahaan menempuh jalur sepakat. Tiga minggu setelahnya pekerja tersebut melaoprnkan bahwa sudah menerima hasil dari kesepakatan kemarin.<sup>7</sup>*

Di sisi lain keterangan mengenai mediasi yang dilakukan di DISNAKERTRANS DIY oleh Ibu Ratnawati juga menambahkan bahwa, ”mediasi lebih diminati oleh pihak yang berselisih terutama pihak pekerja, karena waktu yang digunakan untuk melakukan mediasi relatif lebih cepat jika dibandingkan dengan menggunakan jalur Pengadilan. Selain itu mediasi tidak untuk kalah atau menang, melainkan lebih mementingkan kebersamaan dan kesepakatan para pihak”<sup>8</sup>.

Dari keterangan yang penulis peroleh dari beberapa sumber tersebut, penulis bisa memberikan gambaran bahwa sebenarnya mediasi pada kasus perselisihan hubungan industrial, cukup membantu dalam menyelesaikan perselisihan, karena jika menggunakan jalur pengadilan maka akan banyak memakan waktu dan tenaga, selain itu hubungan antara kedua belah pihak cenderung bisa berjalan dengan baik, apabila mediasi yang dilakukan tersebut bisa mencapai kesepakatan bersama. Dari data yang penulis peroleh mengenai jumlah kasus yang masuk di DISNAKERTRANS DIY dan berdasarkan hasil wawancara yang penulis peroleh, bahwa mediasi yang dilakukan di DISNAKERTRANS DIY memiliki peranan yang besar dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial jika dibandingkan dengan metode-metode lainnya.

### **c. Efektivitas Mediasi yang Dilakukan di DISNAKERTRANS DIY Sebagai Instansi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara *Non Litigasi***

<sup>6</sup>Wawancara dengan Ratnawati, S.H, Mediator pada DISNAKERTRANS DIY, 24/11/2021, pukul 10.00 WIB

<sup>7</sup>Wawancara dengan Ratnawati, S.H, Mediator pada DISNAKERTRANS DIY, 24/11/2021, pukul 10.00 WIB

<sup>8</sup>Wawancara dengan Ratnawati, S.H, Mediator pada DISNAKERTRANS DIY, 24/11/2021, pukul 10.00 WIB

Efektivitas secara umum menunjukkan sampai seberapa jauh tercapainya suatu tujuan yang terlebih dahulu ditentukan. Efektifitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) telah tercapai. Dimana makin besar presentase target yang dicapai, makin tinggi efektivitasnya.

Jika dikaitkan dengan seberapa jauh mediasi dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, maka berdasarkan teori efektivitas, dapat dijabarkan bahwa dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di DISNAKERTRANS DIY dari tahun 2020-2021 yaitu sebanyak 15 (lima belas) kasus yang masuk pada DISNAKERTRANS DIY. Dari ke 15 kasus tersebut 14 (empat Belas) kasus diselesaikan dengan cara mediasi.

Untuk mengetahui keefektifan mediasi dalam penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial di DISNAKERTRANS DIY, maka dapat dibandingkan antara mediasi dan konsiliasi. Dalam hal ini penyelesaian secara bipartit tidak penulis masukkan karena penyelesaian secara bipartit dilakukan oleh pihak yang bersengketa diluar DISNAKERTRANS DIY. Jika kita bandingkan antara penyelesaian dengan menggunakan mediasi dengan penyelesaian dengan menggunakan cara konsiliasi yang dilakukan di DISNAKERTRANS DIY maka dapat dilihat pada table pada sub bab sebelumnya.

Pemecahan masalah yang digunakan oleh mediator dalam memediasi para pihak yang berselisih merupakan salah satu cara yang bertujuan untuk mendapatkan hasil yang dapat diterima oleh pihak-pihak yang berselisih, dari kasus yang mereka hadapi. Strategi pemecahan masalah (*problem solving*) dalam mediasi yang dilakukan di DISNAKERTRANS DIY akan berjalan dengan baik dan efektif, dengan penjabaran yang penulis lakukan adalah sebagai berikut:

a) Para pihak memiliki tujuan yang sama

Tujuan yang sama harus dimiliki oleh para pihak yang berselisih, tujuan tersebut adalah adanya keinginan yang dimiliki oleh para pihak untuk sama-sama menyelesaikan perselisihan yang dihadapinya.

b) Konflik menghasilkan kesalah pahaman atau kurang komunikasi

Apabila kedua belah pihak sadar bahwa konflik atau perselisihan yang terjadi secara terus menerus hanya akan merugikan diri sendiri dan justru tidak memberikan suatu dampak yang menguntungkan bagi kelangsungan hidup dan masa depan yang dimiliki. Hal itu akan lebih menyadarkan para pihak untuk mau menyelesaikan perselisihan dengan baik.

c) Pihak-pihak menyadari pentingnya permasalahan tersebut dipecahkan

Ketika para pihak telah menyadari bahwa konflik yang terjadi pada diri mereka dengan pihak yang bersangkutan tidak memberikan manfaat bagi diri mereka sendiri, maka akan timbul kesadaran yang berdampak pada penyadaran akan pentingnya menyelesaikan konflik tersebut. Hal tersebut karena keberhasilan jalanya proses mediasi tidak hanya ditentukan oleh kecakapan mediator dalam menangani masalah,

melainkan juga kesadaran para pihak untuk saling menghargai kepentingan pihak lain demi berhasilnya proses mediasi.

Mediasi pada DISNAKERTRANS DIY bertujuan untuk menyamakan persepsi dan pandangan para pihak mengenai permasalahan yang dihadapinya, agar tercipta suatu persetujuan bersama bagi para pihak untuk sama-sama menyelesaikan perselisihan yang sedang dialaminya. Mediasi dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial, merupakan intervensi terhadap suatu sengketa oleh pihak ketiga yang dapat diterima, tidak berpihak dan netral serta membantu para pihak yang berselisih untuk mencapai kesepakatan secara suka rela terhadap permasalahan yang disengketakan.

Model mediasi yang digunakan dalam menyelesaikan suatu perselisihan hubungan industrial juga memiliki pengaruh yang cukup besar bagi tingkat keberhasilan dari proses mediasi tersebut. Model mediasi yang dilakukan di DISNAKER DIY memiliki ciri- ciri sebagai berikut:

- a) Mediasi dilakukan guna mendekati perbedaan nilai tawar atas suatu kesepakatan
- b) Mediator hanya terfokus pada permasalahan atau posisi yang dinyatakan para pihak
- c) Fungsi mediator adalah menentukan posisi “botton line” para pihak dan melakukan berbagai pendekatan untuk mendorong para pihak mencapai titik kompromi.
- d) Biasanya mediator adalah orang yang mempunyai status yang tinggi dan model ini menekankan kepada keahlian dalam proses atau tehnik mediasi

#### **d. Tidak Adanya Konsiliator sejak Tahun 2020 di DISNAKERTRANS DIY**

Konsiliator hubungan industrial menurut Pasal 1 angka 14 UU 2/2004 adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Konsiliator melakukan penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan dalam wilayah kerjanya yang meliputi tempat pekerja/buruh bekerja. Konsiliator tersebut harus terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.

Sejak bulan Maret tahun 2020 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta tidak lagi menangani perselisihan hubungan industrial dengan cara konsiliasi disebabkan meninggalnya konsiliator pada instansi tersebut. Karena hal tersebut maka semua pihak yang hendak menyelesaikan perselisihan hubungan insdustrialnya pada DISNAKERTRANS DIY hanya akan ditawarkan untuk diselesaikan melalui mediasi dengan ditenaghi oleh seorang mediator. Karena keterbatasan ini maka sejak Maret

2020 semua perselisihan yang masuk dan ditangani oleh DISNAKERTRANS DIY selalu diselesaikan melalui mediasi.

Berkaitan dengan hal ini Ibu Ratnawati, S.H, Mediator pada DISNAKERTRANS DIY juga memberikan informasi sebagai berikut :

*Salah satu penyebab kenapa semua penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada DISNAKERTRANS DIY diselesaikan melalui mediasi selama setahun belakangan ini karena kami tidak lagi memiliki konsiliator. Konsiliator yang biasa menangani perkara hubungan industrial di kantor kami telah meninggal pada bulan Maret 2020. Karena keterbatasan inilah mengapa perselisihan yang masuk di kantor kami selalu diselesaikan melalui mediasi.<sup>9</sup>*

#### **e. Adanya Perbedaan Kewenangan antara Mediator dan Konsiliator**

Merujuk pada Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU No. 2/2004) terdapat cukup banyak perbedaan Mediator dan Konsiliator. Setelah perundingan bipartit atau perundingan antara pekerja dengan pengusaha mengalami jalan buntu atau gagal, maka pengusaha dan pekerja telah memenuhi syarat formil untuk menyelesaikan perselisihan hubungan kerja atau perselisihan hubungan industrial yang dialaminya ke tahap selanjutnya yang sering disebut tripartit dengan memilih 1 (satu) diantara 3 (tiga) pilihan, yaitu apakah melalui jalur mediasi, konsiliasi, atau jalur arbitrase. Namun dalam skripsi ini penulis tidak akan membahas tentang arbitrase maupun arbiter. Nama jabatan bagi orang yang menjalankan fungsi, tugas, kewenangan, dan tanggungjawab mediasi itu disebut Mediator. sedangkan jabatan bagi orang yang menjalankan fungsi, tugas, kewenangan, dan tanggungjawab konsiliasi itu disebut Konsiliator.

Pasal 1 angka 12 UU No. 2/2004 menyebut pengertian Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Pasal 1 angka 14 UU No. 2/2004 menyebut pengertian Konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

<sup>9</sup>Wawancara dengan Ratnawati, S.H, Mediator pada DISNAKERTRANS DIY, 24/11/2021, pukul 10.00 WIB

Dari penjelasan di atas dapat diketahui perbedaan kewenangan antara mediator dan konsiliator. Mediator berwenang menangani 4 jenis perselisihan, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Sedangkan Konsiliator hanya berwenang menangani 3 (tiga) jenis perselisihan, yaitu perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Mengenai kewenangan mediator dan konsiliator Ibu Ratnawati, S.H, Mediator pada DISNAKERTRANS DIY juga mengemukakan pendapat sebagai berikut :

*Adanya perbedaan kewenangan juga menjadi salah satu faktor mengapa orang-orang atau pihak-pihak yang hendak menyelesaikan perselisihan hubungan industrialnya pada DISNAKERTRANS DIY lebih memilih untuk menyelesaikan melalui mediasi dengan ditengahi oleh seorang mediator. Apalagi menyangkut perselisihan hak, yang berwenang menyelesaikan adalah mediator bukan konsiliator.<sup>10</sup>*

#### **f. Kelebihan Mediasi dibanding Konsiliasi**

Adanya perbedaan kewenangan antara mediator dan konsiliator menjadi penyebab mediator menjadi lebih familiar dibanding dengan konsiliator. Mediator berwenang menangani 4 jenis perselisihan, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Sedangkan Konsiliator hanya berwenang menangani 3 (tiga) jenis perselisihan, yaitu perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan

Para pihak yang hendak menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang kaitannya dengan permasalahan hak pasti akan ditangani melalui mediasi oleh seorang mediator. Hal ini berhubungan dengan perbedaan kewenangan permasalahan yang bisa ditangani antara mediator dan konsiliator. Konsiliator tidak berwenang menangani perkara perselisihan hak.

Mengenai kelebihan mediasi dibanding konsiliasi Ibu Ratnawati, S.H, Mediator pada DISNAKERTRANS DIY juga mengemukakan pendapat sebagai berikut :

*“Dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mediasi memang memiliki kelebihan dibanding konsiliasi. Hal ini dapat dilihat dari kewenangan menangani jenis perselisihannya. Seorang konsiliator tidak berwenang menyelesaikan perselisihan hak karena yang berwenang hanyalah mediator atau melalui mediasi.”<sup>11</sup>*

<sup>10</sup>Wawancara dengan Ratnawati, S.H, Mediator pada DISNAKERTRANS DIY, 24/11/2021, pukul 10.00 WIB

<sup>11</sup>Wawancara dengan Ratnawati, S.H, Mediator pada DISNAKERTRANS DIY, 24/11/2021, pukul 10.00 WIB

## IV. PENUTUP

### 4.1 Kesimpulan

Kesimpulan penelitian adalah dari keseluruhan perselisihan hubungan industrial yang ditangani oleh mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta perkara yang paling banyak adalah menyangkut perselisihan pemutusan hubungan kerja. Satu-satunya perselisihan hubungan industrial yang ditangani mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta yang harus melanjutkan sengketanya ke Pengadilan Hubungan Industrial adalah perkara pemutusan hubungan kerja. Dari empat jenis perselisihan hubungan industrial yang di antaranya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat buruh atau serikat pekerja dalam satu perusahaan, perselisihan yang tidak pernah ditangani Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta sejak tahun 2020 sampai tahun 2021 adalah perselisihan antara serikat buruh atau serikat pekerja dalam satu perusahaan. Adapun faktor-faktor yang menyebabkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewah Yogyakarta di antaranya mediasi hubungan industrial dianggap lebih efektif dibanding konsiliasi, tidak adanya konsiliator pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewah Yogyakarta sejak Maret 2020 akibat meninggal dunia, adanya perbedaan kewenangan antara mediator dan konsiliator dalam hal menangani jenis permasalahan hubungan industrial dan mediasi memiliki kelebihan dibanding konsiliasi.

### 4.2 Saran

Saran yang dapat diberikan adalah selama ini di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewah Yogyakarta dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, belum terdapat adanya konsiliator untuk penyelesaian perkara dengan cara konsiliasi, oleh karena itu kiranya juga perlu terdapat konsiliator dan Arbiter pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewah Yogyakarta, hal ini agar bisa memberikan pelayanan yang lebih baik bagi masyarakat, selain itu juga sesuai dengan aturan yang ada pada perundang-undangan (UU No.2 Th 2004) yang memberikan pilihan bagi masyarakat untuk memilih dalam menggunakan cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang akan digunakan dalam perkaranya. Sebaiknya dalam melakukan mediasi para pihak juga menghargai kepentingan pihak lain dan tidak mementingkan kehendaknya sendiri, karena kelancaran pada jalanya proses mediasi tidak hanya ditentukan oleh kecakapan mediator saja, melainkan kesadaran para pihak juga sangat berpengaruh pada keberhasilan proses mediasi. Oleh karena itu kesadaran serta keinginan para pihak untuk benar-benar ingin menyelesaikan perselisihannya dengan menggunakan mediasi memiliki peranan yang besar bagi kelancaran serta keberhasilan mediasi itu sendiri

## DAFTAR PUSTAKA

- Agusmidah. (2010). *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bogor: PT. Ghalia Indonesia.
- Lalu Husni. (2001). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Lexi J Moleong. (2002). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Soedarjadi. (2008). *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Panduan bagi Pengusaha Pekerja dan Calon Pekerja*. Cetakan I, Pustaka Yustitia, Jakarta.
- Yunus Shamad. (1995). *Hubungan Industrial di Indonesia*. Jakarta: PT Bina Sumber Daya Manusia.