

**PERANAN DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN BLITAR DALAM
MENANGANI MASALAH PHK MELALUI PELAKSANAAN PEMBINAAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN MEDIASI**

Yunita Putri Nursanti¹, Rahayu Subekti²
Universitas Sebelas Maret

e-mail: {putriyunita.y@gmail.com, rahayusubekti0211@staff.unc.ac.id}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mekanisme pembinaan hubungan industrial dan mediasi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar untuk menangani masalah pemutusan hubungan kerja dan hambatan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar dalam melaksanakan kegiatan pembinaan hubungan industrial dan mediasi. Penelitian ini adalah penelitian hukum empiris bersifat deskriptif. Jenis data primer meliputi bahan hukum primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara yang dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar serta studi dokumen atau studi kepustakaan. Teknik analisis yang digunakan adalah metode analisis data kualitatif dengan model interaktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, pertama mekanisme pelaksanaan pembinaan hubungan industrial oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar meliputi mading perusahaan, konfirmasi perusahaan, mengisi profil kondisi hubungan industrial perusahaan, pembinaan hubungan industrial yang berupa konsultasi dan Bimbingan Teknis (Bimtek). Untuk mediasi, mekanisme pelaksanaannya dibagi menjadi 3 (tiga) tahap yaitu tahap pra perundingan, tahap perundingan mediasi dan tahap pasca perundingan. Kedua terdapat beberapa hambatan yang dialami ketika dalam melakukan kegiatan pembinaan hubungan industrial dan mediasi yaitu berupa masih terjadi kekosongan hukum dalam kegiatan pembinaan hubungan industrial, terbatasnya anggaran perjalanan dinas, belum disosialisasikan secara utuh tentang Undang-Undang Cipta Kerja dan belum tersedianya mediator di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar.

Kata kunci: *Mediasi; Pembinaan Hubungan Industrial ; Pemutusan Hubungan Kerja*

Abstract

This study aims to determine the mechanism of industrial relations development and mediation carried out by the Manpower Office of Blitar Regency to deal with the problem of termination of employment and obstacles to the Blitar Regency Manpower Office in carrying out industrial relations development and mediation activities. This research is a descriptive empirical legal research. The types of primary data include primary and secondary legal materials. Data collection techniques used are interviews conducted at the Manpower Office of Blitar Regency as well as document studies or literature studies. The analytical technique used is a qualitative data analysis method with an interactive model. The results of the study show that, firstly, the mechanism for implementing industrial relations development by the Manpower Office of Blitar Regency includes company mapping, company confirmation, filling in the profile of industrial relations conditions in the company, industrial relations development in the form of consultation and Technical Guidance (Bimtek). For mediation, the implementation mechanism is divided into 3 (three) stages, namely the pre-negotiation stage, the mediation negotiation stage and the post-negotiation stage. Second, there are several obstacles experienced when carrying out industrial relations development and mediation activities, namely in the form of a legal vacuum in industrial relations development activities, limited official travel budgets, not fully socialized about the Job Creation Act and the unavailability of mediators at the Manpower Office Blitar Regency.

Keywords: *Mediation; Industrial Relations Development; Work termination*

I. Pendahuluan

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menjadi suatu peristiwa yang tidak dapat dihindarkan dan selalu menjadi hal yang sulit bagi kedua pihak terutama bagi pekerja/buruh karena putusan PHK seringkali memiliki dampak buruk bagi kelangsungan hidup pekerja/buruh yang mengalaminya seperti memberikan dampak psikologis, ekonomis, serta finansial bagi pekerja/buruh.¹

Sehubungan dengan dampak Pemutusan Hubungan Kerja tersebut, mekanisme prosedur pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja harus diatur sedemikian rupa supaya pekerja/buruh mendapat perlindungan yang layak dan memperoleh hak-haknya sesuai dengan hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Upaya hukum yang dapat dilakukan berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial adalah melalui 2 (dua) cara yaitu penyelesaian di luar pengadilan hubungan industrial yang meliputi penyelesaian secara bipartit, konsiliasi, arbitrase maupun mediasi dan dalam pengadilan hubungan industrial yang mana merupakan peran pemerintah dalam menangani masalah ketenagakerjaan khususnya untuk menegakkan keadilan. Sebagaimana disebutkan dalam pasal 102 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa “Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, serta melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan”²

Urusan pemerintahan pada bidang ketenagakerjaan tersebut dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dimana salah satu pelaksananya adalah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar. Sebagai pelaksana pada bidang ketenagakerjaan pastinya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar memiliki beberapa peranan. Salah satunya peranan dalam hal penanganan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi di Wilayah Kabupaten Blitar yang berupa pembinaan hubungan industrial dan pelaksanaan mediasi.³

Pembinaan Hubungan Industrial merupakan serangkaian usaha dalam rangka monitoring dan evaluasi urusan ketenagakerjaan yang bertujuan untuk menciptakan kesadaran dan kemampuan para pihak yang terlibat dalam proses produksi barang dan/atau jasa yakni pekerja/buruh atau buruh dan pengusaha serta pemerintah terhadap peraturan-peraturan yang berlaku sehingga dapat menciptakan keselarasan dan suasana

¹ Bahaudin G. Mujtaba and Tipakorn Senathip, ‘Layoffs and Downsizing Implications for the Leadership Role of Human Resources’, *Journal of Service Science and Management*, 13.02 (2020), 209–28 <<https://doi.org/10.4236/jssm.2020.132014>>.

² *Pasal 102 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*.

³ Carsten Strøby Jensen, ‘Between Industrial and Employment Relations - the Practical and Academic Implications of Changing Labour Markets’, *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 17.3 (2011), 53–65.

kerja yang sehat serta kesejahteraan pekerja/buruh.⁴ Apabila suasana kerja tercipta dengan baik maka masalah pemutusan hubungan kerja dapat dihindari.

Sebaliknya apabila perselisihan pemutusan hubungan kerja tersebut sudah terjadi maka peranan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar ada pada proses penyelesaian melalui mediasi. Jika pelaksanaan mediasi berjalan baik maka masalah pemutusan hubungan kerja dapat teratasi sehingga tidak ada pekerja/buruh yang diPHK.

Berdasarkan hal tersebut maka menarik untuk membahas mengenai “Peranan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar dalam Menangani Masalah PHK melalui Pelaksanaan Pembinaan Hubungan Industrial dan Mediasi

II. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis adalah penelitian hukum empiris. Penelitian ini bersifat deskriptif yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk memberikan data yang seteliti mungkin guna menggambarkan gejala tertentu. Penelitian hukum ini menggunakan pendekatan kualitatif yang merupakan suatu tata cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif yakni data yang dinyatakan oleh responden secara tertulis dan lisan serta perilaku nyata yang diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh. Jenis data primer meliputi bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.⁵ Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara yang dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar serta studi dokumen atau studi kepustakaan. Teknik analisis yang digunakan adalah metode analisis data kualitatif dengan model interaktif.⁶

III. Pembahasan

1. Mekanisme Pelaksanaan Pembinaan Hubungan Industrial dan Mediasi oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar dengan narasumber Bapak Achmad Choliq selaku kepala seksi penyelesaian perselisihan hubungan industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar bahwa mekanisme pembinaan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar pada awalnya adalah pemetaan/mapping terhadap perusahaan. Mapping tersebut dilakukan berdasarkan wilayah perusahaan dan jumlah pekerja/buruh pada perusahaan. Dari 700 perusahaan yang ada di Kabupaten Blitar, 135 perusahaan telah dipetakan. Dari 135 perusahaan yang dipetakan tersebut terdapat 63 perusahaan yang telah dilakukan pembinaan, sisanya terdapat 82 perusahaan yang masih belum dilakukan pembinaan hubungan industrial

⁴ Jaminuddin Marbun, ‘Hubungan Industrial Role of Industrial Relations’, *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(1) (2020): 254-262, 12.1 (2020), 254–62.

⁵ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: UI Press, 2014).

⁶ L.J. Moleong, *Qualitative Research Methodology* (Bandung, 2006).

Setelah dilakukan mapping kemudian langkah selanjutnya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar melakukan komunikasi dengan perusahaan yang hendak dilakukan pembinaan. Apabila perusahaan tersebut menyetujui dan memberikan konfirmasi persetujuan untuk diadakan pembinaan, maka Dinas Tenaga Kerja akan memberikan opsi kepada Perusahaan untuk memilih kegiatan pembinaan dengan cara didatangi langsung oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar atau melalui konsultasi yang mana perusahaan bisa datang langsung ke kantor dinas atau melalui daring. Kegiatan pembinaan hubungan industrial yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar seringkali dilakukan secara kunjungan langsung ke perusahaan. Hal ini bertujuan untuk mengetahui kondisi yang sesungguhnya di lapangan.

Setelah konfirmasi tersebut, perusahaan akan diminta untuk mengisi blangko atau profil mengenai kondisi hubungan industrial di perusahaan. Profil tersebut berisikan beberapa hal meliputi identifikasi masalah, tenaga kerja, kelembagaan hubungan industrial, perselisihan hubungan industrial, fasilitas pekerja/buruh, dan pengupahan

Setelah pengisian blangko tersebut, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar meminta keterangan melalui kegiatan tanya jawab kepada pekerja/buruh dan pengusaha terkait ketenagakerjaan yang diterapkan dalam perusahaan tersebut. Kegiatan tanya jawab ini bisa dilakukan secara daring ataupun luring. Untuk luring bisa secara perusahaan datang mendatangi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar untuk konsultasi ataupun Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar datang mendatangi Perusahaan. Tanya jawab tersebut dilakukan oleh perwakilan. Untuk pekerja/buruh biasanya diwakilkan oleh ketua serikat pekerja/buruh yang ada pada perusahaan tersebut sedangkan pengusaha biasa diwakilkan oleh Kepala HRD ataupun Manager. Tujuan dilakukan secara perwakilan ialah supaya tidak mengganggu proses operasional perusahaan.

Selain tanya jawab, kegiatan pembinaan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar adalah sosialisasi atau biasa disebut dengan Bimtek (Bimbingan Teknis). Kegiatan tersebut berupa penyuluhan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar kepada perusahaan yang diberikan pembinaan. Teknisnya adalah ke-tiga seksi pada bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja yaitu Seksi Syarat Kerja dan Kelembagaan, Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial, dan Seksi Penyelesaian Hubungan Industrial merencanakan kegiatan bimtek. Bimtek tersebut bisa berupa Bimtek sosialisasi penyusunan pembuatan peraturan perusahaan, Bimtek pembentukan LKS Bipartit, Bimtek penyusunan struktur skala upah, ataupun Bimtek penyelesaian hubungan industrial. Dalam melakukan kegiatan Bimtek Dinas Tenaga Kerja dapat berkolaborasi dengan BPJS ataupun pengawas tenaga kerja instansi yang terkait. Kolaborasi tersebut didasarkan pada topik sosialisasi yang akan disampaikan. Contohnya penyuluhan

mengenai jaminan sosial dilakukan oleh BPJS dan penyuluhan tentang K3 ataupun norma ketenagakerjaan dilakukan oleh pengawas tenaga kerja instansi yang terkait.⁷

Mekanisme pelaksanaan mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar sesuai dengan prosedur sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Terdapat tiga tahap dalam pelaksanaannya yang meliputi tahap pra perundingan, tahap perundingan mediasi, dan tahap pasca perundingan.⁸

Pada tahap pra perundingan pihak yang berselisih dapat mengajukan pengaduan Perselisihan PHK dengan langsung datang ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar dan menyampaikan permasalahan sengketa yang sedang dihadapi tersebut ke Kepala Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengingat untuk saat ini belum tersedianya mediator. Kepala Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berperan sama seperti mediator. Hal yang membedakan ialah Kepala Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tidak mempunyai legalitas anjuran ke pengadilan selayaknya mediator.

Kepala Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar memberikan informasi tentang prosedur penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sesuai dengan peraturan perundang-undangan yakni Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Selanjutnya Kepala Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menganjurkan kepada para pihak yang berselisih untuk dapat melakukan perundingan bipartit dengan jalan musyawarah untuk dapat mencapai mufakat dari para pihak yang berselisih. Upaya Penyelesaian melalui bipartit diselesaikan dalam jangka waktu paling lama selama 30 (Tiga Puluh) hari kerja sejak perundingan tersebut dimulai. Apabila perundingan yang telah dilakukan tersebut tidak menemui mufakat dan sudah melewati tenggang waktu yang ditentukan atau salah satu pihak menolak untuk berunding, maka perundingan bipartit dianggap tidak berhasil dan pihak yang berselisih diminta untuk menulis form permohonan pencatatan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar.⁹

Pada tahap perundingan mediasi pihak yang berselisih melakukan panggilan maksimal selama 7 (tujuh) hari kerja untuk melakukan perundingan melalui mediasi di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar. Para pihak yang berselisih menjelaskan tentang duduk perkara dari permasalahan yang terjadi dengan didengarkan oleh mediator. Pada saat sidang mediasi ini juga turut disampaikan pula mengenai masa kerja pekerja/buruh, perhitungan uang pesangon dan hak-hak lain yang akan diberikan kepada pekerja/buruh yang terkena Pemutusan Hubungan

⁷ Asyhadie Zaeni, *Aspek-Aspek Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia* (Jakarta: PT Grafindo Persada, 2008).

⁸ Akbar Pradima, 'Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Luar Pengadilan', *DiH: Jurnal Ilmu Hukum*, 9.17 (2013) <<https://doi.org/10.30996/dih.v9i17.251>>.

⁹ Imam Budi Santoso, 'Alternatif Penyelesaian Sengketa Wajib Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial', *Jurnal Hukum Jatiswara*, Vo. 34, No.2 (2019), 116–26.

Kerja (PHK). Seorang mediator harus mengupayakan perdamaian antara kedua belah pihak yang sedang berselisih.

Tahap pasca perundingan merupakan jawaban dari hasil perundingan mediasi yang dilaksanakan. Terdapat 2 jawaban yakni sepakat dan tidak sepakat. Apabila terdapat kesepakatan dari hasil mediasi tersebut, maka selanjutnya para pihak yang berselisih membuat Perjanjian Bersama (PB) dibantu oleh mediator dengan waktu paling lambat selama 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran disetujui oleh para pihak. Perjanjian Bersama (PB) tersebut ditandatangani oleh kedua belah pihak dengan disaksikan oleh mediator serta memuat pernyataan para pihak untuk melaksanakan hak dan kewajiban apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Sebelum menandatangani Perjanjian Bersama (PB), kedua belah pihak memperoleh kesempatan untuk membaca dan memahami isi daripada Perjanjian Bersama (PB). Isi perjanjian bersama tersebut harus memuat identitas para pihak, tempat dan waktu perjanjian yang dibuat, batas waktu pelaksanaan perjanjian bersama, hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh para pihak, Isi dari kesepakatan yang secara garis besar memuat Kompensasi untuk pekerja/buruh dari pengusaha apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Pekerja/buruh harus menerima dengan baik atas kompensasi yang diberikan dengan cara yakni sepakat untuk mengakhiri hubungan kerja antara pihak pekerja/buruh dengan pengusaha, Cara penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diluar pengadilan dengan cara mediasi. Dan tanda tangan para pihak yang diketahui oleh mediator.

Setelah Perjanjian Bersama (PB) selesai dibuat, maka Perjanjian Bersama (PB) tersebut akan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti perdamaian. Perjanjian Bersama (PB) ini memiliki kekuatan hukum yang mengikat kedua belah pihak. Apabila salah satu pihak yang berselisih ingkar terhadap Perjanjian Bersama (PB) yang telah dibuat, maka pihak yang merasa dirugikan dapat mengajukannya ke Pengadilan Hubungan Industrial ataupun Pengadilan Negeri setempat dimana tempat perjanjian Perjanjian Bersama (PB) tersebut dibuat.

Apabila dalam mediasi tidak menemui kesepakatan, maka mediator harus membuat anjuran tertulis dalam waktu paling lama selama 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama dilakukan dan telah disampaikan kepada para pihak yang berselisih. Anjuran yang diberikan oleh mediator bersifat tidak mengikat bagi para pihak, maksudnya ialah para pihak dapat memberikan jawabannya dengan menerima atau menolaknya. Setelah menerima anjuran tertulis maka dalam waktu maksimal 10 (sepuluh) hari kerja para pihak wajib memberikan jawaban tertulis berisi 2 (dua) hal yaitu menyetujui anjuran tertulis dan menolak anjuran tertulis.¹⁰

Apabila para pihak yang berselisih menyetujui anjuran tertulis yang dibuat mediator tersebut, maka dalam waktu maksimal 3 (tiga) hari kerja mediator harus

¹⁰ Aditya Tri Wijaya and Rahayu Subekti, 'Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Pandemi Covid-19 Melalui Mediator', *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha*, 09.02 (2021), 474–85.

sudah selesai membantu membuat Perjanjian Bersama (PB) dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Perjanjian Bersama (PB) yang sudah didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial harus dilaksanakan oleh para pihak. Apabila Perjanjian Bersama (PB) tersebut tidak dilaksanakan atau diingkari, maka salah satu pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi dari Pengadilan Hubungan Industrial. Sebaliknya Apabila para pihak yang berselisih menolak anjuran tertulis, maka salah satu pihak atau para pihak yang berselisih tersebut dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.¹¹

2. Hambatan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar dalam Melaksanakan Kegiatan Pembinaan Hubungan Industrial dan Mediasi

Penanganan masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar tidak selalu berjalan dengan lancar, terdapat beberapa kendala dalam penanganannya yang meliputi pertama, belum adanya peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang pembinaan hubungan industrial. Berbeda dengan penyelesaian melalui mediasi yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, ketentuan mengenai pembinaan hubungan industrial belum diatur secara jelas dalam undang-undang. Dalam pelaksanaannya, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar sudah melaksanakannya sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku pada instansi tersebut.

Kedua, terbatasnya anggaran perjalanan dinas. Terbatasnya anggaran tersebut menyebabkan sasaran perusahaan yang akan diberikan pembinaan tidak sesuai target yang diinginkan. Biasanya rata-rata dalam kurun waktu satu tahun terdapat 30-35 perusahaan yang telah diberi pembinaan. Namun karena terbatasnya anggaran perjalanan dinas, target yang dicapai menjadi kurang dari 30 perusahaan. Pada awal tahun 2021 ini kegiatan pembinaan sudah kembali dilakukan dengan baik seiring tercukupinya anggaran perjalanan dinas. Kurang lebih ada sekitar 7 perusahaan yang telah diberikan pembinaan pada awal tahun 2021.

Ketiga, Sosialisasi Undang-Undang Cipta Kerja masih belum sepenuhnya terlaksana. Undang-Undang Cipta Kerja yang disahkan pada tanggal 02 November tahun 2020 menyebabkan adanya peraturan yang berubah dan/atau dihapus dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Seperti peraturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), pada pasal 161-172 dan pasal 184 dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dihapus serta dirubahnya ketentuan yang ada pada pasal 185. Terdapatnya perubahan dan perbedaan pada Undang-Undang Cipta Kerja dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebabkan dinas tenaga kerja harus mulai merubah kebijakan-kebijakan dengan menyesuaikan peraturan yang baru yakni Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. pada kegiatan sosialisasi mengenai Undang-Undang Cipta Kerja ini, dari 20 pasal UU

¹¹ R. Lestari, 'Perbandingan Hukum Penyelesaian Sengketa Secara Mediasi Di Pengadilan Dan Di Luar Pengadilan Di Indonesia', *Jurnal Ilmu Hukum Riau*, 3.2 (2013), 9080.

CK, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar baru melakukan sosialisasi sebanyak 4 pasal yakni pasal 34, pasal 35, pasal 36, dan pasal 37. Masih terdapat 16 pasal lagi yang harus disosialisasikan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar.¹²

Dan Hambatan terakhir adalah Belum adanya Mediator. Pelaksanaan mediasi di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar sangat jarang dilakukan. Sudah kurang lebih selama 10 tahun tidak ada kegiatan penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam mediasi. Hal tersebut yakni karena para pihak yang berselisih sudah menemui mufakat dalam perselisihannya tersebut pada perundingan bipartit yang mana dilakukan oleh kepala seksi penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Meskipun begitu hingga saat ini Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar masih belum memiliki mediator. Seperti yang dijelaskan sebelumnya, ketidaktersediaan tenaga mediator tersebut ialah karena mediator yang berada pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar sudah pensiun dan belum ada pejabat fungsional yang menggantikan hingga sekarang ini. Berdasarkan Permenbap RB Nomor 83 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial¹³ yang dimaksud jabatan fungsional mediator hubungan industrial ialah jabatan yang memiliki tugas, ruang lingkup, wewenang, tanggung jawab dan hak untuk melakukan kegiatan pembinaan hubungan industrial, pengembangan hubungan industrial, dan mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pejabat Fungsional Mediator Hubungan Industrial selanjutnya disebut sebagai Mediator Hubungan Industrial. Mediator Hubungan Industrial berkedudukan sebagai pelaksana teknis fungsional pada bidang Hubungan Industrial di Instansi Pembina serta Instansi Daerah. Mediator disini berada dibawah dan bertanggung jawab secara langsung kepada pejabat pimpinan tinggi madya, pejabat pimpinan tinggi pratama, pejabat administrator, ataupun pejabat pengawas yang memiliki keterkaitan dengan pelaksanaan tugas jabatan fungsional mediator. Kedudukan mediator ditetapkan dalam peta kabaran berdasarkan analisis tugas dan fungsi unit kerja, analisis beban kerja, dan analisis jabatan yang dilaksanakan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan

IV. Penutup

Peranan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar dalam menangani masalah pemutusan hubungan kerja berperan aktif melalui kegiatan pembinaan hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan melalui mediasi. Pelaksanaan mediasi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar sudah sesuai dengan pelaksanaan mediasi sebagaimana yang dijelaskan pada Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial namun untuk

¹² Mukhidin, Achmad Irwan Hamzani, Moh. Taufik, Kanti Rahayu, Nuridin, 'Termination of Employment Problems in Indonesia', *Psychology and Education Journal*, 58.2 (2021), 6483–88 <<https://doi.org/10.17762/pae.v58i2.3180>>.

¹³ *Permenbap RB Nomor 83 Tahun 2020 Tentang Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial*.

pelaksanaan kegiatan pembinaan hubungan industrial masih belum ada peraturan yang secara khusus mengatur. Meskipun begitu mekanisme pembinaan hubungan industrial yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar dilaksanakan dengan baik dan tidak bertentangan dengan hukum. Berdasarkan peranan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar tersebut telah memberikan dampak baik bagi pengusaha ataupun pekerja/ buruh karena berbagai macam perselisihan dalam hubungan industrial khususnya pemutusan hubungan kerja dapat teratasi secara baik terbukti dengan sedikitnya angka pemutusan hubungan kerja yang ada di kabupaten Blitar sehingga angka penambahan pengangguran karena PHK dapat diminimalisir.

Kendala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar dalam menangani masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Kabupaten Blitar secara garis besar meliputi masih belum adanya peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai kegiatan pembinaan hubungan industrial, terbatasnya anggaran perjalanan dinas untuk pelaksanaan pembinaan hubungan industrial, UU CK belum disosialisasikan secara penuh dan masih ada 16 pasal lagi yang belum disosialisasikan, dan dalam pelaksanaan mediasi, masih belum terdapat pejabat fungsional mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar.

Referensi

- Aditya Tri Wijaya and Rahayu Subekti, 'Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Pandemi Covid-19 Melalui Mediator', *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha*, 09.02 (2021), 474–85.
- Akbar Pradima, 'Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Luar Pengadilan', *DiH: Jurnal Ilmu Hukum*, 9.17 (2013)
<<https://doi.org/10.30996/dih.v9i17.251>>.ADDIN CSL_CITATION
- ```
{"citationItems":[{"id":"ITEM-1","itemData":{"author":{"dropping-particle":"","family":"Zaeni","given":"Asyhadie","non-dropping-particle":"","parse-names":false,"suffix":""},"id":"ITEM-1","issued":{"date-parts":["2008"]},"publisher":"PT Grafindo Persada","publisher-place":"Jakarta","title":"Aspek-Aspek Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia","type":"book"},"uris":["http://www.mendeley.com/documents/?uuiid=ed8490f1-98a4-4da9-8d2a-e536fc569df7"]},"mendeley":{"formattedCitation":"Asyhadie Zaeni, <i>Aspek-Aspek Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia</i> (Jakarta: PT Grafindo Persada, 2008).","plainTextFormattedCitation":"Asyhadie Zaeni, Aspek-Aspek Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia (Jakarta: PT Grafindo Persada, 2008).","previouslyFormattedCitation":"Asyhadie Zaeni, <i>Aspek-Aspek Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia</i> (Jakarta: PT Grafindo Persada, 2008)."},"properties":{"noteIndex":7,"schema":"https://github.com/citation-style-language/schema/raw/master/csl-citation.json"}}}XAsyhadie Zaeni, Aspek-Aspek Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia (Jakarta: PT Grafindo Persada, 2008).
```
- Bahaudin G. Mujtaba and Tipakorn Senathip, 'Layoffs and Downsizing Implications for the Leadership Role of Human Resources', *Journal of Service Science and Management*, 13.02 (2020), 209–28<<https://doi.org/10.4236/jssm.2020.132014>>.
- Carsten Ströby Jensen, 'Between Industrial and Employment Relations - the Practical and Academic Implications of Changing Labour Markets', *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 17.3 (2011), 53–65.
- Imam Budi Santoso, 'Alternatif Penyelesaian Sengketa Wajib Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial', *Jurnal Hukum Jatiswara*, Vo. 34, No.2 (2019), 116–26.

- Jaminuddin Marbun, 'Hubungan Industrial Role of Industrial Relations', *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(1) (2020): 254-262, 12.1 (2020), 254–62.
- LJ. Moleong, *Qualitative Research Methodology* (Bandung, 2006).
- Mukhidin, Achmad Irwan Hamzani, Moh. Taufik, Kanti Rahayu, Nuridin, 'Termination of Employment Problems in Indonesia', *Psychology and Education Journal*, 58.2 (2021), 6483–88 <<https://doi.org/10.17762/pae.v58i2.3180>>.
- Pasal 102 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.  
Permenbap RB Nomor 83 Tahun 2020 Tentang Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial.
- R. Lestari, 'Perbandingan Hukum Penyelesaian Sengketa Secara Mediasi Di Pengadilan Dan Di Luar Pengadilan Di Indonesia', *Jurnal Ilmu Hukum Riau*, 3.2 (2013), 9080.
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: UI Press, 2014).