

PERAN DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN BULELENG DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Nyoman Wiwin Tri Devi¹, Ni Putu Rai Yuliartini², Dewa Gede Sudika Mangku³

Program Studi Ilmu Hukum
Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia

e-mail: {wiwintridevi@gmail.com, raiylartini@undiksha.ac.id, sudika_mangku@undiksha.ac.id }

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui dan menganalisis peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta (2) menganalisis kendala-kendala yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum empiris, dengan sifat penelitian deskriptif. Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara studi dokumen, observasi, dan wawancara. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah teknik *Non Probability Sampling* dan penentuan subjeknya menggunakan teknik *Purposive Sampling*. Teknik pengolahan dan analisis data secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah sebagai fasilitator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara bipartit; melakukan sosialisasi-sosialisasi dengan memberikan pemahaman kepada para pihak yang berselisih; melakukan pengawasan pelaksanaan perjanjian bersama; dan memberi ruang untuk berkordinasi terkait ketenagakerjaan bagi pekerja dan pengusaha, (2) Kendala-kendala yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara lain: mediator yang ada belum dapat berlanak dengan baik; terbatasnya pengawas; dan terbatasnya anggaran.

Kata Kunci: Perselisihan hubungan industrial, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng

Abstract

This study aims to (1) identify and analyze the role of the Buleleng District Manpower Office in resolving industrial relations disputes, and (2) analyze the constraints faced by the Buleleng District Manpower Office in settling industrial relations disputes. The type of research used is empirical legal research, with the nature of descriptive research. The location of this research was carried out at the Buleleng Regency Manpower Office. Data collection techniques used were document studies, observations, and interviews. The sampling technique used is the Non Probability Sampling technique and the subject determination uses the Purposive Sampling technique. Qualitative data processing and analysis techniques. The results of the study show that (1) the role of the Buleleng Regency Manpower Office in resolving industrial relations disputes is as a facilitator in bipartite industrial relations dispute resolution; carry out socializations by providing understanding to the disputing parties; supervise the implementation of the collective agreement; and provide space for coordination related to employment for workers and employers, (2) Obstacles faced by the Buleleng Regency Manpower Office in resolving industrial relations include: the existing mediator has not been able to act properly; limited supervisors; and limited budget.

Keywords: *Disputes in industrial relations, Buleleng District Manpower Office*

PENDAHULUAN

Manusia sebagai makhluk sosial dalam pemenuhan kehidupan sehari-hari tidak dapat melepaskan diri dari interaksi serta hubungan dengan orang lain walaupun dalam hubungan tersebut tidak selalu berjalan dengan baik seperti terjadinya perbedaan atau pertentangan yang berakibat terjadinya perselisihan atau konflik (Putri, 2018:1). Hal ini juga terjadi dalam hubungan antara pekerja dengan pengusaha atau yang dikenal dengan hubungan industrial yang tidak selalu berjalan dengan baik dan lancar (Dhulhijjahyani, 2020:33). Dewasa ini permasalahan yang terkait dengan bidang ketenagakerjaan merupakan isu yang sering terjadi di masyarakat.

Permasalahan tenaga kerja diakibatkan oleh salah satunya tidak terjaminnya hak-hak dasar serta hak normatif dari tenaga kerja serta adanya diskriminasi di tempat kerja sehingga mengakibatkan adanya permasalahan yakni rendahnya tingkat upah, jaminan kesehatan, jaminan keselamatan kerja, jaminan hari tua serta fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Apabila terjadi suatu sengketa hukum yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, maka dalam penyelesaiannya dapat melalui peradilan khusus selain peradilan biasa maupun secara non litigasi atau di luar pengadilan antara lain yakni bipartit, arbitrase, konsiliasi dan mediasi.

Sengketa ketenagakerjaan atau yang dikenal juga dengan perselisihan hubungan industrial berdasarkan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mendefinisikan bahwa “perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan”. Perselisihan yang terjadi terlebih dahulu diselesaikan secara kekeluargaan antara pekerja dan pengusaha atau yang dikenal dengan penyelesaian secara bipartit, yang penanganannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (Uwiyono, 2018:134). Namun apabila perselisihan tersebut tidak dapat diselesaikan secara kekeluargaan, maka dalam hal ini diperlukanlah adanya pihak ketiga guna membantu dalam penyelesaiannya. Pihak ketiga

dalam penyelesaian ini dapat melalui pengadilan maupun di luar pengadilan. Proses penyelesaian melalui pihak ketiga di luar pengadilan merupakan cara penyelesaian yang banyak dipilih oleh pihak-pihak yang berselisih dibandingkan penyelesaian melalui pengadilan. Hal ini dikarenakan beberapa alasan seperti waktunya yang cepat, tepat, adil, serta biaya yang diperlukan relatif sedikit. Adapun penyelesaian-penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan, yakni dapat dilakukan oleh pihak ketiga atau disebut juga secara tripartit melalui: konsiliasi, arbitrase atau mediasi.

Mediasi merupakan salah satu langkah tripartit dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Segala jenis perselisihan hubungan industrial yang dikenal dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 dapat diselesaikan melalui mediasi (Asyhadie, 2019:212). Pelaksanaan mediasi dapat dilaksanakan secara tripartit dengan melibatkan pihak ketiga yakni pemerintah yang dalam hal ini adalah kantor instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Berdasarkan 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, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan” (Nursanti, 2021:704). Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial adapun peran pemerintah dapat dilihat pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pemerintah berkewajiban untuk memfasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha sebagai upaya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Mediator yang berperan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial merupakan pegawai pada instansi pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan yang telah memenuhi syarat-syarat menjadi mediator yang ditetapkan oleh menteri guna bertugas melaksanakan mediasi serta memiliki kewajiban memberikan suatu anjuran tertulis bagi para pihak yang berselisih guna menyelesaikan perselisihan hak serta perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan (Dewi, 2015:5). Salah satu syarat untuk dapat menjadi mediator yakni sebagaimana ditentukan dalam

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi yaitu seorang mediator harus memiliki surat keputusan pengangkatan dari Menteri.

Terkait hal tersebut, berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kabupaten Buleleng, untuk Kabupaten Buleleng sejak Januari 2017 hingga Oktober 2022 terdapat 48 kasus pengaduan perselisihan hubungan industrial yang masuk pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng khususnya pada Bidang Data dan Informasi Hubungan Industrial. Berdasarkan data kasus pengaduan sebagaimana tersebut, diketahui bahwa terdapat 37 kasus yang terselesaikan dan sebanyak 11 kasus tidak dapat terselesaikan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng. Meskipun cukup banyak kasus pengaduan yang dapat diselesaikan namun disisi lain terdapat salah satu kendala yakni mediator yang bertugas sebagai penengah guna menyelesaikan perselisihan hubungan industrial belum dapat berjalan dengan baik. Padahal di Kabupaten Buleleng masih sering ditemui adanya perselisihan hubungan industrial setiap tahunnya, sehingga fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng sangatlah diperlukan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Banyak pihak lebih memilih penyelesaian melalui dinas tenaga kerja atau yang dalam hal ini secara non litigasi dibandingkan dengan penyelesaian melalui litigasi. Hal ini dipilih karena prosesnya yang cepat, tepat, adil, dan murah.

Adapun beberapa contoh kasus yang masuk di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng, yakni pada awal tahun 2022, warga Kabupaten Buleleng dihebohkan dengan berita karyawan PT Tirta Mumbul Jaya Abadi yang belum menerima gaji selama tujuh bulan. Dengan adanya permasalahan tersebut beberapa perwakilan karyawan PT Tirta Mumbul Jaya Abadi mengadukan kasus tersebut ke Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kabupaten Buleleng. Atas pengaduan tersebut Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kabupaten Buleleng melalui Bidang Data dan Informasi Hubungan Industrial pada tanggal 11 Januari 2022 melaksanakan mediasi secara bipartit antara karyawan dengan perusahaan PT Tirta Mumbul Jaya Abadi. Adapun hasil dari pelaksanaan mediasi secara bipartit tersebut yakni belum diperolehnya suatu keputusan, dimana masih diperlukan adanya kesepakatan yang dibuat oleh kedua belah pihak

serta masih diperlukan perundingan oleh para pemilik saham. Selain itu terdapat juga kasus pengaduan dari pegawai Hotel Menjangan Dynasty Resort yang masuk di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng pada tanggal 18 Mei 2022, serta telah ditindak lanjuti dengan diadakan mediasi secara bipartit pada tanggal 24 Mei 2022, namun pada kasus ini tidak ada titik temu/hasil maka mediasi secara bipartit ini dianggap gagal dan dilanjutkan ke Dinas Tenaga Kerja dan ESDM Provinsi Bali (Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng, https://disnaker.bulelengkab.go.id/informasi/detail/berita/12_pelaksanaan-mediiasi-pada-perusahaan-menjangan-dynasty-resort-di-ruang-rapat-dinas-tenaga-kerja-kabupaten-buleleng, diakses tanggal 17 November 2022).

Berdasarkan uraian tersebut, dipandang perlu untuk mengetahui lebih jauh berkaitan dengan bagaimana peranan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng sebagai pihak katiga dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial tanpa melalui pengadilan atau secara non litigasi yang dituangkan dalam karya tulis ilmiah yang berjudul “Peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum empiris. Penelitian hukum empiris (*empirical law research*) menurut Abdul Kadir Muhammad (dalam Ishaq, 2017:70) adalah penelitian hukum positif yang tidak tertulis mengenai perilaku (*behavior*) anggota masyarakat dalam hubungan hidup bermasyarakat.

Sifat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif. Penelitian ini terbatas pada usaha mengungkapkan suatu masalah dan keadaan sebagaimana adanya, sehingga hanya merupakan penyingkapan fakta. Penelitian deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran secara tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala atau kelompok tertentu, atau untuk menentukan ada atau tidaknya hubungan antara suatu gejala dengan gejala lain dalam masyarakat. Hasil penelitian ditekankan pada memberikan gambaran secara objektif tentang keadaan sebenarnya dari objek yang diselidiki (Ishaq, 2017:20).

Data yang akan digunakan dalam penelitian hukum ini bersumber dari 2 (dua) sumber yaitu data primer dan data sekunder yang terdiri dari

bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik studi dokumen, teknik observasi, teknik wawancara dan teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *non probability sampling* berbentuk *purposive sample*.

Data dalam penelitian ini diolah dan dianalisis secara kualitatif, yakni: menguraikan data secara berkualitas dan komprehensif dalam bentuk kalimat yang teratur, logis, tidak tumpang tindih, dan efektif, sehingga memudahkan pemahaman dan interpretasi data (Ishaq, 2017:73).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Berdasarkan Pasal 102 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemerintah memiliki fungsi yakni menetapkan kebijakan, memberi pelayanan, melakukan pengawasan serta penindakan apabila terjadi pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Penanggulangan masalah perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha merupakan salah satu kegiatan pemerintah dalam pelayanan ketenagakerjaan. Agar hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha serta pemerintah bisa terjalin dengan baik sesuai dengan yang diharapkan maka ditetapkan kebijakan melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, hal ini sebagai salah satu peran yang telah dilaksanakan oleh pemerintah (Hidayat, 2021:6). Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Pasal 2 mengatur terkait perselisihan hubungan industrial berdasarkan jenisnya, antarlain: 1. perselisihan hak, 2. perselisihan kepentingan, 3. perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), dan 4. perselisihan antar serikat pekerja/ buruh hanya dalam satu perusahaan.

Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng, diketahui bahwa pengaduan perselisihan hubungan industrial yang masuk bersifat fluktuatif atau berubah-ubah. Berdasarkan jenisnya pengaduan perselisihan yang masuk di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng paling banyak terkait dengan perselisihan hak,

perselisihan kepentingan dan terkait pemutusan hubungan kerja (PHK), sedangkan kasus perselisihan antar serikat pekerja/buruh belum terdapat pengaduan yang masuk.

Dilihat dari peran yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng terkait ketenagakerjaan setiap bidang yang ada memiliki perannya masing-masing sebagaimana telah diatur dalam Lampiran IV Peraturan Bupati Buleleng Nomor 52 Tahun 2021 tentang Pembentukan, Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Daerah. Pada Bidang Data dan Informasi Hubungan Industrial memiliki peran salah satunya sebagaimana yang terdapat pada penjabaran uraian tugas Bidang Data dan Informasi Hubungan Industrial yakni memfasilitasi dan mengkoordinasikan penyusunan petunjuk teknis tentang pelaksanaan pembinaan hubungan industrial, persyaratan kerja, pengupahan, kesejahteraan pekerja, norma keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta jamsos. Selain itu peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng khususnya Bidang Data dan Informasi Hubungan Industrial juga disebutkan dalam tugas dan fungsi yang dimiliki Substansi Pemberdayaan Tenaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial salah satunya yakni menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja (PHK). Berdasarkan hal tersebut di atas serta berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan adapun peran yang dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yakni:

1. Sebagai fasilitator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng melalui Bidang Data dan Informasi Hubungan Industrial memiliki peran dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang masuk dengan memfasilitasi pihak-pihak yang berselisih yakni antara pekerja dengan pengusaha. Apabila mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku yakni pada Pasal 3 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa “perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat”. Hal ini dikarenakan bipartit sebagai forum komunikasi atau konsultasi terkait hak-hak yang ada dalam hubungan industrial pada perusahaan. Tujuan dilakukannya penyelesaian dengan cara bipartit yakni agar

penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi bisa diselesaikan dengan cara kekeluargaan serta dapat dihasilkan penyelesaian yang saling menguntungkan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan diketahui bahwa pertemuan secara bipartit yang diselenggarakan dalam perusahaan sebagian besar tidak memperoleh hasil, bahkan pihak yang merasa keberatan secara langsung melakukan pengaduan ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng tanpa terlebih dahulu mengadakan perundingan secara bipartit di perusahaan. Apabila mengacu pada Pasal 3 UU No. 2 Tahun 2004 yang telah mengatur terkait tahapan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang wajib dilaksanakan yakni perundingan bipartit sebagai langkah awal penyelesaian perselisihan antara pekerja dan pengusaha dengan mengutamakan musyawarah secara kekeluargaan. Namun apabila dalam perundingan bipartit antara pekerja dan pengusaha mengalami kegagalan maka berdasarkan Pasal 4 UU No. 2 Tahun 2004 salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihan pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dengan melampirkan bukti telah melaksanakan upaya perundingan bipartit. Apabila bukti-bukti tidak dilampirkan maka instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng telah menyediakan link yang diperuntukkan bagi pekerja atau pengusaha yang akan melakukan pengaduan terkait perselisihan hubungan industrial secara *online*, namun selama ini permasalahan yang dihadapi baik oleh pekerja maupun pengusaha sangat sulit sehingga pihak yang berselisih memilih untuk melakukan pengaduan dengan datang secara langsung ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng khususnya pada Bidang Data dan Informasi Hubungan Industrial untuk melakukan pengaduan. Pengaduan yang dilakukan sebagian besar tidak disertai dengan bukti-bukti telah mengupayakan penyelesaian secara bipartit diantara kedua belah pihak, namun Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng melalui Bidang Data dan Informasi Hubungan Industrial memberikan kebijakan dengan tetap menerima pendaftaran pengaduan untuk selanjutnya difasilitasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara bipartit. Hal ini karena perundingan yang dilakukan di perusahaan tidak memperoleh hasil

serta salah satu pihak yang merasa keberatan langsung melakukan pengaduan. Selain itu penyelesaian secara bipartit tidak diupayakan terlebih dahulu di perusahaan karena keluhan yang disampaikan oleh pekerja tidak ditanggapi oleh pengusaha. Dalam prakteknya di lapangan, pekerja selalu ada pada posisi yang lemah, sehingga meskipun telah dimohonkan secara patut oleh pekerja namun terkadang tidak ada kesempatan yang diberikan oleh pengusaha untuk dilakukan musyawarah melalui perundingan secara bipartit (Manurung, 2018:4)

Adapun alur dari pengaduan perselisihan hubungan industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng sesuai dengan alur pengaduan perselisihan hubungan industrial pada umumnya, yakni:

- a. Perselisihan yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha yang tidak memperoleh hasil melalui perundingan antara pekerja dengan pengusaha kemudian dilakukan pengaduan ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng khususnya pada Bidang Data dan Informasi Hubungan Industrial
- b. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng melalui Bidang Data dan Informasi Hubungan Industrial kemudian memberikan formulir pengaduan untuk mengetahui maksud serta tujuan dari pihak yang melakukan pengaduan yakni pekerja atau pengusaha
- c. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng melalui Bidang Data dan Informasi Hubungan Industrial melakukan pencatatan pengaduan perselisihan hubungan industrial pada buku register perselisihan hubungan industrial
- d. Pengaduan terkait permasalahan tersebut kemudian ditindaklanjuti dengan dilakukan identifikasi permasalahan yang terjadi
- e. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng melalui Bidang Data dan Informasi Hubungan Industrial kemudian melakukan panggilan kepada masing-masing pihak dengan mengirimkan surat untuk selanjutnya dilakukan klarifikasi
- f. Klarifikasi dilakukan dengan memanggil satu persatu para pihak yang berselisih guna menggali informasi terkait permasalahan yang terjadi. Apabila surat panggilan telah dikirim namun salah satu pihak tidak hadir, maka pihak tersebut haruslah mengkonfirmasi dengan alasan yang dapat diterima serta menyampaikan kapan dapat

menghadiri. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng melalui Bidang Data dan Informasi Hubungan Industrial tetap mengirimkan kembali surat panggilan

- g. Dengan adanya pemanggilan untuk dilakukan klarifikasi maka diperoleh informasi-informasi baru yang kemudian dapat dicarikan kesimpulan terbaik bagi kedua belah pihak
- h. Apabila perundingan bipartit dengan difasilitasi oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng mencapai kesepakatan maka hasil kesepakatan tersebut ditungkan dalam perjanjian bersama dengan ditandatangani oleh kedua belah pihak yang berselisih
- i. Namun apabila tidak ada titik temunya maka dilanjutkan atau dilimpahkan ke Dinas Tenaga Kerja dan ESDM Provinsi Bali dan ke pengadilan hubungan industrial

Dalam perundingan secara bipartit dengan difasilitasi oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng khususnya Bidang Data dan Informasi Hubungan Industrial selalu berupaya menengahi kedua belah pihak yang berselisih dengan mencari *win-win solution* serta jalan tengah yang menguntungkan bagi kedua belah pihak. Sebagaimana diatur dalam Pasal 6 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 yang menyebutkan bahwa "Setiap perundingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak". Lebih lanjut pada Pasal 6 ayat (2) UU No. 2 Tahun 2004 disebutkan bahwa "Risalah perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat:"

- a. nama lengkap dan alamat para pihak;
- b. tanggal dan tempat perundingan;
- c. pokok masalah atau alasan perselisihan;
- d. pendapat para pihak;
- e. kesimpulan atau hasil perundingan; dan
- f. tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan

Hasil akhir dari perundingan secara bipartit yang telah mencapai kesepakatan tersebut dituangkan dalam perjanjian bersama diantara kedua belah pihak dan memiliki kekuatan mengikat. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan diketahui bahwa tidak semua perjanjian bersama yang dihasilkan dari perundingan secara bipartit dengan difasilitasi oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng dicatatkan pada Pengadilan Hubungan Industrial walaupun secara aturan mengharuskan agar

dicatatkan sebagaimana dalam Pasal 7 ayat (3) dan (4) UU No. 2 Tahun 2004. Wajib didaftarkan sebagaimana pada ketentuan tersebut tidak memberikan akibat hukum apabila tidak didaftarkan, perjanjian bersama tersebut tetaplah sah, memiliki kekuatan hukum tetap serta mengikat sebagaimana ketentuan dalam hukum perdata.

2. Melakukan sosialisasi-sosialisasi

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng khususnya Bidang Data dan Informasi Hubungan Industrial dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial juga berperan dalam melakukan sosialisasi-sosialisasi, sosialisasi-sosialisasi tersebut dilakukan dengan memberikan pemahaman-pemahaman kepada pengusaha dan pekerja yang terlibat dalam perselisihan hubungan industrial terkait hak serta kewajiban dari masing-masing pihak. Selain itu juga diberikan pemahaman terkait sanksi yang diperoleh apabila terjadi wanprestasi.

3. Melakukan pengawasan

Dalam suatu kesepakatan yang menghasilkan suatu perjanjian bersama maka pelaksanaan perjanjian bersama tetap diawasi oleh Dinas Tenaga Kerja melalui Bidang Data dan Informasi Hubungan Industrial sampai adanya berita acara yang menerangkan bahwa kasus telah selesai dan apa yang menjadi kesepakatan telah dilaksanakan.

4. Memberi ruang untuk berkoordinasi

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng melalui Bidang Data dan Informasi Hubungan Industrial juga memberi ruang kepada pekerja dan pengusaha untuk berkordinasi baik secara *online* maupun dengan datang langsung ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng berkaitan dengan segala hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.

Kendala-kendala yang Dihadapi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng sebagai instansi yang bertanggungjawab pada bidang ketenagakerjaan dalam menangani kasus pengaduan terkait perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha yang masuk di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng khususnya Bidang Data dan Informasi Hubungan Industrial sudah barang tentu terdapat berbagai kendala-kendala yang dihadapi. Kendala-kendala tersebut diantaranya:

1. Mediator yang ada belum dapat berjalan dengan baik

Mediasi terkait penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur dalam Pasal 1 ayat (11) UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyebutkan bahwa “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”. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara mediasi dilaksanakan oleh pihak ketiga yakni mediator yang bertugas pada kantor instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota, mediator tersebut merupakan pegawai pada dinas tenaga kerja. Mediator yang juga merupakan penengah bertugas membantu para pihak yang berselisih dalam menyelesaikan masalahnya, namun tidak memiliki kewenangan dalam mengambil keputusan atau hanya sebagai fasilitator saja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan diketahui bahwa mediator yang ada pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng khususnya Bidang Data dan Informasi Hubungan Industrial sampai saat ini belum dapat berjalan dengan baik, hal ini diakibatkan oleh beberapa hal, yakni:

a. Mediator yang ada hanya tamatan SMA serta belum bersertifikat

Mediator yang ada di Bidang Data dan Informasi Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng berjumlah 3 (tiga) orang namun 2 (dua) diantaranya hanya lulusan SMA sehingga tidak dapat memediasi, hal ini dikarenakan persyaratan untuk menjadi mediator haruslah berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1) sebagaimana diatur dalam Pasal 9 huruf f Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta Pasal 2 ayat (1) huruf g Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi. Selain itu mediator yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng belum bersertifikat sedangkan pada Pasal 2 ayat (1) huruf h Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial

Serta Tata Kerja Mediasi mensyaratkan bahwa mediator harus memiliki sertifikat kompetensi, dan berdasarkan Pasal 2 ayat (1) huruf i mensyaratkan harus memiliki surat keputusan pengangkatan dari menteri.

b. Mediator yang ada sebelumnya sudah pensiun Bidang Data dan Informasi Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng sebelumnya telah memiliki seorang mediator yakni Ibu Ni Made Dwi Priyanti Putri K, S.E., yang sebelumnya menjabat sebagai Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng. Beliau sebagai mediator khusus karena menjabat sebagai kepala dinas. Berdasarkan Pasal 1 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 disebutkan bahwa “mediator khusus adalah pejabat yang diangkat oleh menteri sebagai mediator karena jabatannya selaku kepala dinas di bidang ketenagakerjaan provinsi atau kabupaten/kota”. Namun setelah beliau pensiun maka tidak dapat menjalankan tugas sebagai mediator, hal ini sebagaimana Pasal 5 ayat (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 yang mengatur bahwa pengangkatan mediator khusus berlaku selama yang bersangkutan menjabat sebagai Kepala Dinas Provinsi atau Kepala Dinas Kabupaten/Kota.

2. Terbatasnya pengawas

Pengawas yang ada hanya 1 (satu) orang yang merupakan bantuan atau ditugaskan di Kabupaten Buleleng akan tetapi pegawainya berstatus provinsi yakni Bapak Dewa Nyoman Merta Sedana, S.Sos., M.M.,. Apabila dilihat dari luas wilayahnya maka Kabupaten Buleleng merupakan kabupaten dengan wilayah terluas di Provinsi Bali yakni 1.364,73 km², sehingga dengan jumlah pengawas ketenagakerjaan hanya 1 (orang) tersebut berdampak terhadap pengawasan yang belum dapat terlaksana dengan optimal.

3. Terkait anggaran

Anggaran yang ada untuk menyelesaikan pengaduan perselisihan hubungan industrial yang masuk dengan difasilitasi oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng khususnya Bidang Data dan Informasi Hubungan Industrial secara bipartit masih terbatas sehingga berpengaruh terhadap proses penyelesaian perselisihan yang masuk.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu dengan memfasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial, melakukan sosialisasi-sosialisasi, melakukan pengawasan, serta memberi ruang untuk berkoordinasi.
2. Kendala-kendala yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu kendala terkait dengan mediator yang ada belum dapat berjalan dengan baik, terbatasnya pengawas dan terbatasnya anggaran.

Saran-saran yang dapat diberikan untuk permasalahan diatas adalah sebagai berikut:

1. Dinas Tenaga Kerja dan ESDM Provinsi Bali dapat menambah pengawas untuk ditugaskan di setiap kabupaten yang ada, sehingga pengawasan dapat terlaksana lebih optimal.
2. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng lebih gencar dalam melakukan sosialisasi-sosialisasi terkait ketenagakerjaan kepada perusahaan-perusahaan yang ada serta para pekerja sehingga dapat meminimalisir adanya perselisihan hubungan industrial, dan memiliki mediator-mediator sesuai dengan persyaratan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan sehingga peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng dapat lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Asyhadie, H. Zaeni dan Rahmawati Kusuma. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia*. Jakarta Timur: Prenamedia Group.
- Dewi, Luh Anastasia Trisna. 2015. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi*. Skripsi (tidak diterbitkan) Fakultas Hukum Universitas Udayana Denpasar.
- Dhulhijjahyani, Firdausi dkk. (2020). "Manajemen Konflik Dalam Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial (Studi Dalam Bidang Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pasuruan)". *Jurnal Profit*, Volume 14, Nomor 1 (hlm. 32-41).
- Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng. Diakses tanggal 17 November 2022. Tersedia pada situs: [https://disnaker.bulelengkab.go.id/informasi/detail/berita/12_pelaksanaan-mediasi-](https://disnaker.bulelengkab.go.id/informasi/detail/berita/12_pelaksanaan-mediasi-pada-perusahaan-menjangan-dynasty-resort-di-ruang-rapat-dinas-tenaga-kerja-kabupaten-buleleng)

[pada-perusahaan-menjangan-dynasty-resort-di-ruang-rapat-dinas-tenaga-kerja-kabupaten-buleleng.](https://disnaker.bulelengkab.go.id/informasi/detail/berita/12_pelaksanaan-mediasi-pada-perusahaan-menjangan-dynasty-resort-di-ruang-rapat-dinas-tenaga-kerja-kabupaten-buleleng)

- Hidayat, Nanang Al dan Asra'I Maros. (2021). "Peran Pemerintah Daerah Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial". *Jurnal Administrasi Sosial dan Humaniora (JASIORA)*, Volume 4, Nomor 3 (hlm. 160-171).
- Ishaq, H. 2017. *Metode Penelitian Hukum dan Penulisan Skripsi, Tesis, serta Disertasi*. Bandung: Alfabeta.
- Manurung, Mangaraja. (2018). "Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipatrit". *Pionir LPPM*, Volume 2, Nomor 4 (hlm.1-6).
- Nursanti, Yunita Putri. (2021). "Peranan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Dalam Menangani Masalah PHK Melalui Pelaksanaan Pembinaan Hubungan Industrial Dan Mediasi". *Komunitas Yustisia*, Volume 4, Nomor 2 (hlm. 703-711).
- Putri, Anisa. 2018. *Peran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
- Uwiyono, Aloysius dkk. 2018. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Depok: Rajawali Pers.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279).
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356).
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi, (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 143)