
**PERAN MEDIATOR DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI MASA PANDEMI COVID-19
(Studi Kasus : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik)**

Oleh

Khikmatul Fikriyah

Prodi Ilmu Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Email : Khikmatulfikriyah23@gmail.com

Abstrak

Pada Pertengahan awal Tahun 2020, dunia sedang digemparkan dengan menyebarnya virus baru yaitu *corona* atau biasa disebut *corona virus disease-19* (Covid-19). Salah satu yang terdampak akibat pandemi Covid-19 ini adalah bidang ketenagakerjaan. Adanya kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dan *Work From Home* (WFH) mempengaruhi kinerja, produktivitas, maupun keuangan perusahaan serta kewajiban pengusaha untuk memenuhi kebutuhan biaya operasional seperti hak-hak normatif pekerja diantaranya adalah upah. Selain itu, banyak perusahaan yang merumahkan pekerja sampai dengan melakukan *unpaid leave* (mencutikan pekerja tetapi tidak dibayar), dan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak dengan berbagai alasan. Dalam hal ini Peranan Mediator Hubungan Industrial (MHI) sangat penting, mengingat hubungan industrial yang harmonis sangat diperlukan untuk keberlangsungan usaha. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di masa pandemi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian normatif dan empiris dengan analisis deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi, dan studi kepustakaan. Menurut hasil penelitian, mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dapat dikatakan telah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Perbedaan pelaksanaan mediasi sebelum dan setelah pandemi adalah selain mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mediator dalam menangani masalah ketenagakerjaan juga memperhatikan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19. Selain itu penyelesaian perselisihan di masa pandemi adalah tetap mengikuti protokol kesehatan sesuai anjuran pemerintah. Faktor yang menyebabkan belum optimalnya penyelesaian perselisihan diantaranya adalah ketidaktahuan para pihak mengenai proses dan prosedur yang harus dipenuhi dalam pendaftaran penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sulitnya mendatangkan para pihak untuk hadir dalam mediasi, ketidaktahuan salah satu atau kedua belah pihak mengenai ketentuan undang-undang, dan karena para pihak sudah tidak menginginkan untuk melakukan sidang mediasi.

Kata Kunci : Peran Mediator, Perselisihan Hubungan Industrial & Pandemi Corona

PENDAHULUAN

Perselisihan hubungan industrial merupakan hal yang wajar dialami oleh pelaku hubungan industrial di belahan bumi manapun tak terkecuali di Indonesia. Perselisihan hubungan industrial merupakan perselisihan yang timbul akibat perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dan pekerja maupun antara gabungan

pengusaha dengan serikat pekerja. Diantaranya jenis perselisihan yang terjadi adalah perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar Serikat Pekerja atau Serikat Buruh. Dalam perselisihan hubungan industrial ini terdapat penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang di Indonesia diatur dalam Undang-Undang

Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini dilakukan sebagai upaya dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis antara pengusaha dan pekerja maupun gabungan pengusaha atau pekerja. Hal ini sejalan dengan tujuan dibuatnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yaitu memberikan perlindungan bagi pencari keadilan di bidang hubungan industrial melalui proses penyelesaian perselisihan secara cepat, tepat, adil, dan murah.

Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial langkah pertama yang sebenarnya harus ditempuh adalah melakukan perundingan bipartit terlebih dahulu untuk mencapai kesepakatan. Namun, biasanya dalam perundingan bipartit salah satu pihak, terutama pihak yang tergugat menolak untuk melakukan perundingan bipartit sehingga pihak yang merasa dirugikan akan berinisiatif untuk melanjutkan penyelesaian permasalahan pada instansi yang berwenang dalam bidang ketenagakerjaan yaitu pada Dinas Tenaga Kerja terkait. Selain itu, gagalnya perundingan bipartit juga dapat terjadi apabila dalam melakukan perundingan tidak menemukan kesepakatan. Selanjutnya apabila penyelesaian perselisihan secara bipartit tidak dapat dilakukan, maka para pihak dapat melakukan penyelesaian non litigasi lainnya seperti mediasi, konsiliasi, atau arbitrase.

Mediasi Hubungan Industrial (MHI) atau mediasi merupakan penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang mediator yang netral. Sedangkan konsiliasi merupakan penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah dan ditengahi oleh konsiliator yang netral. Selain itu juga

terdapat penyelesaian secara arbitrase, yaitu penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh arbiter yang netral.

Di Dinas Tenaga Kerja terkait, penyelesaian perselisihan dilakukan dengan mediasi oleh seorang mediator. Mediator yang berperan dalam menyelesaikan perselisihan merupakan pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan terkait yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang telah ditetapkan oleh Menteri yang bertugas untuk melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban untuk membuat anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih baik untuk menyelesaikan perselisihan baik perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja maupun perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh.

Pada Pertengahan awal Tahun 2020, dunia sedang digemparkan dengan menyebarnya virus baru yaitu corona atau biasa disebut corona virus disease-19 (Covid-19). Di Indonesia, virus corona mulai terdeteksi masuk pada awal bulan Maret 2020 ketika dua Warga Negara Indonesia (WNI) dinyatakan positif virus corona karena sebelumnya pernah berkontak dengan Warga Negara Asing (WNA) asal Jepang yang tinggal di Malaysia pada saat ada acara di Jakarta. Sejak saat itu Pemerintah Indonesia telah menetapkan virus corona sebagai jenis penyakit baru yang akan menimbulkan kedaruratan bagi masyarakat sehingga pemerintah mengambil langkah untuk menetapkan pandemi corona sebagai bencana nasional dan menghimbau kepada masyarakat untuk melakukan *physical distancing*, belajar dari rumah, serta melakukan work from home (WFH). Hal ini dilakukan untuk meminimalisir penyebaran virus corona agar tidak semakin meluas.

Salah satu yang terdampak akibat pandemi corona ini adalah bidang

ketenagakerjaan. Sejak diberlakukannya Pembatasan Sosial Berskala Nasional (PSBB) oleh Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah, tidak semua sektor usaha dapat beroperasi selama PSBB berlangsung. Hanya ada beberapa sektor usaha yang diizinkan untuk beroperasi selama pandemi. Adapun sektor usaha yang diizinkan untuk beroperasi harus benar-benar memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu tetap menerapkan protokol kesehatan di tempat kerja seperti memakai masker, menggunakan hand sanitizer dan menjaga kebersihan di lingkungan kerja. Selain itu, beberapa perusahaan menerapkan kebijakan bekerja dari rumah atau *work from home* demi mencegah timbulnya penyebaran Covid-19 dari lingkungan rumah ke lingkungan kerja. Namun hal ini menyebabkan perusahaan tidak dapat melaksanakan kegiatan operasionalnya secara efektif karena hanya melakukan komunikasi dan pekerjaan secara online. Hal ini menjadi sulit karena tidak semua pekerjaan bisa dilakukan secara online. Ada beberapa pekerjaan yang hanya bisa dilakukan di perusahaan karena sarana dan prasarana yang menunjang berada di perusahaan.

Di sisi lain, pandemi covid-19 juga mempengaruhi kinerja, produktivitas, maupun keuangan perusahaan serta kewajiban pengusaha untuk memenuhi kebutuhan biaya operasional seperti hak-hak normatif pekerja diantaranya adalah upah. Perusahaan akan membuat kebijakan untuk mengurangi biaya operasional dengan berbagai cara seperti mengurangi produksi, menunda pembayaran upah hingga menurunkan upah, mengurangi jam kerja, merumahkan pekerja sampai dengan melakukan *unpaid leave* (mencutikan pekerja tetapi tidak dibayar), dan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak dengan berbagai alasan, seperti alasan efisiensi karena perusahaan berada dalam keadaan *force majeure* (keadaan memaksa). Hal ini tentu akan merugikan pekerja dan berpotensi meningkatkan angka pengangguran.

Di Kabupaten Gresik, jumlah pekerja yang dirumahkan tercatat sebanyak dari 2.500

pekerja pada saat pandemi, sedangkan pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) selama pandemi mencapai 1.995 orang. Dengan melihat jumlah perusahaan yang merumahkan pekerja maupun PHK yang semakin banyak, Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah menghimbau kepada perusahaan untuk melakukan berbagai alternatif dan menjadikan PHK sebagai langkah terakhir dalam menghadapi pandemi Covid-19. Sebagai upaya untuk menghindari PHK, Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah telah melakukan dialog bersama Apindo dan Serikat Pekerja atau Serikat Buruh mengenai dampak Covid-19 terhadap keberlangsungan kerja sekaligusantisipasi dan penanganannya. Selain itu, untuk mengatasi permasalahan hubungan industrial yang muncul antara pekerja dan pengusaha akibat pandemi Covid-19 Menaker juga melakukan penguatan peran Mediator Hubungan Industrial (MHI) sebagai pihak ketiga apabila pekerja dan pengusaha tidak menemukan kesepakatan selama berunding.

Peranan Mediator Hubungan Industrial (MHI) sangat penting, mengingat hubungan industrial yang harmonis sangat diperlukan untuk keberlangsungan usaha. Hubungan industrial yang harmonis bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja maupun pengusaha dimana tujuan tersebut saling berkaitan satu dengan lainnya. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di masa pandemi.

Rumusan Masalah :

1. Bagaimana peran mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di masa pandemi Covid-19 pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik?
2. Apa yang menjadikan belum optimalnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di masa pandemi Covid-19 pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik?

LANDASAN TEORI

Hubungan Industrial

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 menyatakan bahwa “Hubungan Industrial merupakan suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai Pancasila dan Undang-Undang 1945”. Sedangkan menurut Budinono, Hubungan Industrial adalah hubungan antara semua pihak yang bersangkutan atau berkepentingan atas proses produksi atau pelayanan jasa pada suatu perusahaan.

Hubungan industrial ini juga dikaitkan dengan interaksi pekerja di tempat kerja. Hal tersebut akan terasa apabila terdapat permasalahan atau gejolak. Suasana kerja akan berubah dan berakibat pada penurunan kinerja serta produktivitas di tempat kerja. Semua itu tergantung pada berhasil atau gagal dalam mengelola hubungan industrial dalam perusahaan.

Menurut Abdul Khakim, hubungan industrial di Indonesia memiliki perbedaan dengan Negara lain diantaranya, mengakui dan meyakini bahwa pekerja bukan hanya sekedar mencari nafkah tetapi juga sebagai pengabdian manusia kepada Tuhannya, sesama manusia, masyarakat, bangsa, dan Negara; pekerja juga bukan dianggap sebagai faktor produksi, melainkan sebagai manusia yang bermanfaat; dan dalam memandang pengusaha dan pekerja bukan dalam perbedaan kepentingan melainkan karena kesamaan kepentingan demi kemajuan perusahaan.

Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan hubungan industrial merupakan perselisihan yang timbul akibat perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dan pekerja maupun antara gabungan pengusaha dengan serikat pekerja karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan serikat pekerja atau serikat buruh dalam suatu

perusahaan. Hal ini sesuai dengan pasal 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Terdapat beberapa jenis perselisihan menurut pasal 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 :

1. Perselisihan hak merupakan perselisihan yang terjadi karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan penafsiran terhadap ketentuan peraturan undang-undang, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian bersama.
2. Perselisihan kepentingan merupakan perselisihan yang terjadi karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja merupakan perselisihan yang terjadi karena adanya ketidaksesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
4. Perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh merupakan perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh dengan serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan karena tidak adanya kesesuaian pemahaman mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Mediasi

Mediasi Hubungan Industrial (MHI) atau mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang mediator yang bersifat netral. Pada dasarnya mediasi wajib dilakukan apabila para pihak telah melakukan pemilihan

jenis penyelesaian dari instansi yang bertanggung jawab dalam bidang ketengakerjaan untuk melakukan mediasi daripada melakukan konsiliasi dan arbiter. Namun apabila dalam mediasi tidak mencapai kesepakatan maka mediator akan memberikan anjuran tertulis dan para pihak dapat membawa masalahnya naik ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri.

Mediator

Mediator merupakan pihak yang berperan dalam menyelesaikan perselisihan merupakan pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan terkait yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang telah ditetapkan oleh Menteri yang bertugas untuk melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban untuk membuat anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih baik untuk menyelesaikan perselisihan baik perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja maupun perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh.

Baik atau buruknya peranan mediator dapat dilihat dari baik dan buruknya pelaksanaan mediasi. Pelaksanaan mediasi yang baik adalah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan. Oleh karena itu, mediator harus memiliki peran yang baik dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha. Sebagaimana yang diatur dalam pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia tentang tata cara pengangkatan dan pemberhentian mediator serta tata kerja mediasi, syarat-syarat mediator :

1. Merupakan pegawai negeri sipil dari dinas atau instansi yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan
2. Beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa
3. WNI
4. Berbadan sehat
5. Menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan

6. Berwibawa, jujur, adil, dan tidak berkelakuan tercela
7. Berpendidikan sekurang-kurangnya strata satu (S1)
8. Memiliki legistimasi dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian normatif dan empiris. Penelitian normatif merupakan jenis penelitian yang dilakukan dengan mempelajari norma-norma atau peraturan perundang-undangan terkait dengan permasalahan yang dibahas. Sedangkan metode empiris adalah metode mengenai pemberlakuan hukum normatif secara *in action* pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi pada ruang lingkup masyarakat. Lokasi penelitian berada di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dengan jenis penelitian adalah kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan melakukan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer didapatkan dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sedangkan data sekunder berasal dari undang-undang, jurnal, dan berita internet.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Mediator dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Peranan mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada masa pandemi Covid-19 di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik :

1. Setelah menerima pengaduan maupun permohonan pencatatan perselisihan hubungan industrial, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik kemudian akan melakukan pencatatan pengaduan atau pencatatan perselisihan hubungan industrial ke dalam Buku Register Perselisihan Hubungan Industrial pada Kasi Perselisihan oleh petugas Administrasi Teknis.

2. Sebelum ditindaklanjuti oleh mediator, para pihak harus mengadakan perundingan secara bipartit terlebih dahulu. Perundingan bipartit merupakan perundingan antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Perundingan ini dilakukan oleh kedua belah pihak yang berselisih secara musyawarah untuk mencapai mufakat dan diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Namun jika selama jangka waktu 30 hari tersebut salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah melakukan perundingan tetapi tidak dapat mencapai kesepakatan, maka perundingan dianggap gagal.

Perundingan bipartit yang dianggap gagal kemudian dapat dicatatkan oleh salah satu atau kedua belah pihak kepada instansi yang memiliki wewenang atau bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dengan melampirkan bukti-bukti bahwa upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan. Bukti-bukti perundingan bipartit berupa sebuah risalah yang memuat : nama lengkap dan alamat para pihak, tanggal dan tempat perundingan, pokok masalah atau alasan perselisihan, pendapat para pihak, kesimpulan atau hasil perundingan, dan tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan. Sedangkan bagi pihak yang telah diajak melakukan perundingan bipartit namun tidak bersedia, bisa melampirkan bukti telah mengajak berunding. Biasanya berupa surat permohonan berunding bipartit. Namun apabila bukti-bukti diatas tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab dalam hal ini Dinas

Tenaga Kerja akan melakukan pengembalian berkas untuk dilengkapi. Dalam pengembalian berkas ini berdasarkan ketentuan, selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas.

Menurut ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2020 pasal 4 ayat (3) disebutkan bahwa instansi yang berwenang dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik harus menawarkan kepada para pihak untuk menyelesaikan penyelesaian permasalahan melalui konsiliasi dan arbitrase. Penyelesaian melalui konsiliasi ini dilakukan untuk penyelesaian kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan serikat pekerja/ serikat buruh. Sedangkan penyelesaian melalui arbitrase biasanya dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Namun faktanya di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik tidak ditemukan model penyelesaian melalui konsiliasi maupun arbitrase meskipun sebelumnya dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik telah menawarkan dalam bentuk formulir untuk memilih menyelesaikan perselisihan melalui mediasi, konsiliasi, atau arbitrase. Maka setelah para pihak telah memilih model penyelesaian perselisihan, langkah selanjutnya adalah melakukan mediasi.

Sebelum melakukan mediasi, biasanya petugas Administrasi Teknis akan mencatatkan perkara pada buku Agenda Mediasi yang didalamnya memuat tanggal pengaduan, identitas para pihak yang mengadu, jenis perselisihan, dan nomor pencatatan perselisihan. Hal ini dilakukan setelah pengaduan atau permohonan pencatatan perselisihan di disposisi

- oleh Kasi Perselisihan untuk ditindaklanjuti oleh mediator.
3. Setelah menerima pelimpahan penyelesaian dari Kasi Perselisihan, mediator akan segera melakukan mediasi. Sebelum melakukan mediasi, mediator harus sudah mengadakan penelitian mengenai duduk perkara selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan. Para pihak yang terlibat dalam penyelesaian perselisihan akan dipanggil untuk menghadap mediator dengan surat panggilan mediasi yang isinya menyatakan bahwa para pihak diharapkan datang pada sidang mediasi yang telah ditentukan jadwalnya dan membawa bukti-bukti atau berkas yang diperlukan selama mediasi. Selama Pandemi Covid-19 ini proses mediasi sempat dihentikan selama satu bulan sebelum akhirnya dibuka kembali namun tetap menerapkan protokol kesehatan seperti memakai masker, mencuci tangan sebelum memasuki ruang mediasi, dan menjaga jarak. Selain itu juga ada pembatasan mengenai jumlah perwakilan dari pihak pekerja, pengusaha, maupun pihak penerima kuasa yang akan hadir dalam mediasi.
 4. Setelah dilakukan panggilan kepada para pihak yang berselisih, mediator selanjutnya akan melakukan sidang mediasi. Setelah kedua pihak hadir, akan dilakukan musyawarah antara kedua belah pihak dengan didampingi oleh mediator yang netral. Dalam melakukan sidang mediasi, biasanya mediator akan memberikan kesempatan kepada para pihak untuk menyampaikan kronologis dari permasalahan yang terjadi terlebih dahulu, kemudian dilanjutkan dengan poin gugatan yang diajukan oleh pihak yang berselisih. Mediator juga akan memberikan opsi-opsi atau pilihan yang diambil dari keterangan kedua belah pihak untuk kemudian diserahkan kembali kepada para pihak apakah menyetujui atau tidak atas opsi-opsi atau pilihan yang diberikan. Hal ini biasa dilakukan apabila kedua belah pihak sulit menemukan kata sepakat selama sidang mediasi dilakukan.
 5. Apabila dalam sidang mediasi, kedua pihak telah menemukan kesepakatan, selanjutnya akan dibuatkan Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh kedua belah pihak dan disaksikan oleh mediator. Selanjutnya Perjanjian Bersama yang telah ditandatangani akan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Tujuan dari didaftarkannya Perjanjian Bersama ini adalah agar perjanjian tersebut mengikat dan memiliki kekuatan hukum serta wajib dilaksanakan oleh kedua belah pihak. Namun, apabila Perjanjian Bersama tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang merasa dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri untuk mendapat penetapan eksekusi.
 6. Sebaliknya, apabila dalam sidang mediasi antara kedua belah pihak tidak menemukan kesepakatan, maka mediator akan mengeluarkan anjuran tertulis. Anjuran tertulis ini harus disampaikan kepada kedua belah pihak dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak mediasi pertama. Anjuran tertulis ini akan menjadi Perjanjian Bersama manakala kedua belah pihak menyetujui anjuran tertulis dari mediator. Sebaliknya, jika salah satu atau kedua belah pihak menolak anjuran tertulis dari mediator maka para pihak dapat menaikkan

Tabel 1. Data Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Tahun 2020

No	Bulan	Jumlah Kasus			Jenis Kasus			Penyelesaian			Sisa
		SBL	MBI	JUML	PH	PK	PHK	PSP/SB	PB	BIP	
1	Januari	18	22	40	-	-	22	4	1	3	32
2	Februari	32	3	35	1	-	2	2	2	17	14
3	Maret	14	4	18	-	-	4	1	2	2	13
4	April	13	-	13	-	-	-	-	2	2	9
5	Mei	9	6	15	3	-	3	-	2	-	13
6	Juni	13	14	27	2	-	12	2	-	2	23
7	Juli	23	6	29	1	-	5	2	5	2	20
8	Agustus	20	10	30	4	-	6	4	1	1	24
9	September	24	6	30	2	-	4	3	-	4	23
Total		71		13			58	18	15	33	

Tabel diatas merupakan Data Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2020 per bulan September. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa jumlah kasus yang berasal dari kasus tahun 2019 sebanyak 18 kasus. Sedangkan untuk kasus baru mulai dari bulan Januari sampai dengan bulan September berjumlah 71 kasus dengan jenis kasus 13 kasus Perselisihan Hak (PH) dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebanyak 58 kasus. Dalam penyelesaian perselisihan untuk Perjanjian Bersama (PB) sebanyak 18 kasus, Bipartit 15 kasus, dan Anjuran tertulis sebanyak 33 kasus. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa penyelesaian perselisihan didominasi oleh penyelesaian perselisihan melalui anjuran tertulis. Penyelesaian perselisihan melalui Perjanjian Bersama hanya sebanyak 18 kasus.

Dalam pelaksanaannya, mediasi yang dilakukan tetap mengikuti prosedur mediasi sebelum pandemi yang mengacu pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang membedakan adalah selain mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mediator dalam menangani masalah ketenagakerjaan juga memperhatikan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19.

Dalam mengatasi permasalahan yang berhubungan dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) jika berdasar pada surat edaran tersebut maka pengusaha dapat melakukan

perubahan besaran maupun cara pembayaran upah pekerja/buruh yang dirumahkan sementara akibat pandemi Covid-19 dengan catatan tetap berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak. Hal ini dilakukan untuk menghindari terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan mengedepankan dialog sosial antara pengusaha dan pekerja demi mempertahankan kelangsungan kegiatan usaha serta pekerja tetap memiliki pekerjaan di masa pandemi. Hal ini juga yang selalu diupayakan oleh mediator dalam menyelesaikan masalah hubungan industrial yaitu keputusan yang diambil tidak memberatkan salah satu pihak baik dari pekerja maupun dari pengusaha.

Faktor Yang Menyebabkan Belum Optimalnya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Terdapat faktor-faktor yang menyebabkan belum optimalnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik, diantaranya :

1. Dalam mengajukan pengaduan atau pencatatan perselisihan di Dinas Tenaga Kerja, masih terdapat pihak yang belum memahami mengenai proses dan prosedur yang harus dipenuhi dalam pendaftaran penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Misalnya belum melakukan perundingan bipartit terlebih dahulu atau telah melakukan perundingan bipartit namun tidak membuat risalah perundingan. Hal tersebut menyebabkan munculnya persepsi bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja terkesan berbeli-belit karena harus melakukan perundingan bipartit terlebih dahulu.
2. Sulitnya mendatangkan para pihak untuk hadir dalam mediasi. Biasanya mediator akan kesulitan untuk mendatangkan pihak dari perusahaan terutama pemilik perusahaan karena kesibukan jadwal mereka sehingga hanya diwakilkan oleh staf personalia saja. Hal ini menyebabkan lamanya proses mediasi karena staf harus menyampaikan terlebih dahulu kepada

pimpinannya mengenai hasil pertemuan mediasi baru bisa mengambil keputusan.

3. Dalam proses pemanggilan para pihak untuk melakukan mediasi juga terdapat hambatan, tidak adanya kurir yang bertugas untuk mengantarkan surat pemanggilan untuk para pihak. Biasanya surat akan dikirim melalui pos atau jika dekat diantar oleh salah satu staf. Namun hal ini menyebabkan surat pemanggilan kadang tidak sampai atau telat sampai terutama bagi pihak yang domisilnya jauh sehingga mediasi tidak dihadiri oleh salah satu pihak dan harus ditunda.
4. Sedangkan dalam proses mediasi, seringkali yang menjadi hambatan adalah karena ketidaktahuan dan ketidakpahaman salah satu atau kedua belah pihak mengenai ketentuan undang-undang yang berlaku sehingga pada saat proses mediasi para pihak akan menganggap bahwa apa yang dipahami sudah benar dan tidak mau mengalah.
5. Hambatan lainnya adalah karena para pihak sudah tidak menginginkan untuk melakukan sidang mediasi. Biasanya salah satu pihak tidak hadir dalam pemanggilan mediasi karena menginginkan keputusan langsung dari mediator untuk dibuatkan anjuran tertulis saja. Selain itu, terkadang ada beberapa pihak yang tidak mau memberikan kronologi permasalahannya secara tertulis maupun lisan sehingga anjuran tertulis hanya dibuat berdasarkan data sepihak dan risalah bipartit saja.

Selain faktor-faktor diatas, faktor yang menyebabkan belum optimalnya penyelesaian perselisihan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik adalah kurangnya tenaga mediator. Hanya terdapat 2 (dua) mediator fungsional dan 1 (satu) mediator yang merangkap jabatan struktural menjadi Kasi Perselisihan. Selain itu, mediator juga memiliki tugas lain seperti melayani pendaftaran pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Pendaftaran Perjanjian

Kerja Bersama (PKB), Pendaftaran Peraturan Perusahaan (PP), maupun Pendaftaran Pemborongan Pekerjaan (Outsourcing) dan melayani kegiatan fasilitasi bagi serikat pekerja yang akan mengadakan aksi mogok kerja maupun unjuk rasa. Dengan banyaknya kasus perselisihan yang masuk saat Pandemi Covid-19 dan dengan minimnya jumlah mediator serta tugas mediator lainnya hal tersebut juga mempengaruhi lamanya proses mediasi.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasanyang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa :

1. Peran mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dapat dikatakan telah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Perbedaan pelaksanaan mediasi sebelum dan setelah pandemi adalah selain mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mediator dalam menangani masalah ketenagakerjaan juga memperhatikan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19.
2. Adapun faktor yang menyebabkan belum optimalnya penyelesaian perselisihan diantaranya adalah ketidaktahuan atau belum pahamnya para pihak mengenai proses dan prosedur yang harus dipenuhi dalam pendaftaran penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sulitnya mendatangkan para pihak untuk hadir

dalam mediasi, ketidaktahuan dan ketidakpahaman salah satu atau kedua belah pihak mengenai ketentuan undang-undang, dan karena para pihak sudah tidak menginginkan untuk melakukan sidang mediasi.

Saran

1. Bagi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik terutama Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial, diharapkan untuk memaksimalkan kegiatan sosialisasi atau pembinaan mengenai bimbingan teknis membuat peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dan menjelaskan mengenai prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial baik melalui litigasi maupun non litigasi. Tujuannya adalah agar pengusaha maupun pekerja memiliki pemahaman yang baik mengenai hukum ketenagakerjaan serta memahami masing-masing hak dan kewajibannya. Dengan begitu, perselisihan hubungan industrial yang terjadi ke depan dapat diminimalisir.
2. Mengenai sulitnya proses pemanggilan para pihak untuk melakukan mediasi, surat pemanggilan mediasi bisa tetap dikirimkan lewat pos. Namun staf yang bertugas dalam proses pemanggilan para pihak bisa melakukan penghimpunan nomor telepon pihak yang berselisih baik dari pihak pengusaha maupun pekerja. Sehingga dapat dilakukan pemanggilan lewat telepon, *whatsapp*, maupun telegram untuk menghindari surat pemanggilan tidak sampai atau sampai terlambat di para pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Budiono, Abdul,R. 2011.*Hukum Perburuhan*.Jakarta : Indeks.
- [2] Khakim, Abdul.2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003*. Citra Aditya Bhakti : Bandung.
- [3] Supomo Suparman.2009. *Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial, Tata Cara Penyelesaian Sengketa Perburuhan*. (Jakarta : Jala Permata Aksara).
- [4] Sutendi,Adrian.2009.*Hukum Perburuhan*.Jakarta : Sinar Grafika.
- [5] Wijayanti, Asri.2014.*Strategi Penulisan Hukum*.Bandung : Lubuk Agung.
- [6] Yusuf Randi.2020. Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Yurispruden Jurnal Fakultas Hukum Universitas Islam Malang Vol.3 No.2* (2020).
- [7] Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- [8] Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan
- [9] Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia
- [10] Yuliana.2020. *Corona Virus Desease (Covid-19) : Sebuah Tinjauan Literatur, Wellness and Healthy Magazine*, Volume 2 No.1.
- [11] _.(3/3/2020).Fakta Lengkap Kasus Pertama Virus Corona di Indonesia.Kompas.com <https://amp.kompas.com/nasional/read/2020/03/03/06314981/fakta-lengkap-kasus-pertama-virus-corona-di-indonesia>
- [12] _.(13/04/2020).Presiden Tetapkan Covid-19 Sebagai Bencana Nasional.bnpb.go.id <https://bnpb.go.id/berita/presiden-tetapkan-covid19-sebagai-bencana-nasional#>
- [13] _.(16/03/2020).Imbauan Jokowi Terkait Covid-19, dari Kerja dari Rumah hingga Ingatkan Social Distancing. Liputan6.com <https://m.liputan6.com/news/read/4202629/imbauan-jokowi-terkait-covid-19-dari-kerja-dari-rumah-hingga-ingatkan-social-distancing>
- [14] _.(30/07/020).Imbas Covid, Ribuan Karyawan di Gresik Kehilangan Pekerjaan. Klik Jatim.com <https://klikjatim.com/imb- covid-ribuan-karyawan-di-gresik-kehilangan-pekerjaan/>

-
- [15]_. (09/04/2020). Menaker : PHK Langkah Terakhir Hadapi Dampak Covid-19, Hukum Online.com,
<http://m.hukumonline.com/berita/baca/lt5e8edae3d0c9f/menaker-phk-langkah-terakhir-hadapi-dampak-covid-19/>
- [16]_.(01/10/ 2020).Ini Jurus Kemnaker untuk Dukung Peran Mediator Hubungan Industrial, detik.Finance.com
<https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-5196265/ini-jurus-kemnaker-untuk-dukung-peran-mediator-hubungan-industrial>
- [17]_.(17/3/2020).Menaker Terbitkan Surat Edaran Tentang Perlindungan Buruh dan Kelangsungan Usaha Terkait Covid-19.Kemnaker.go.id
<https://kemnaker.go.id/news/detail/menaker-terbitkan-surat-edaran-tentang-perlindungan-buruh-dan-kelangsungan-usaha-terkait-covid-19>.