

**PERAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DALAM
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI
KABUPATEN BANTUL**

NASKAH PUBLIKASI



**Disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana
Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta**

Diajukan oleh

Nama	: Elly Sumantry
NIM	: 20150610254
Program Studi	: Ilmu Hukum
Bagian	: Hukum Administrasi Negara

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**

2019

HALAMAN PENGESAHAN

**PERAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DALAM
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
DIKABUPATEN BANTUL**

Disusun oleh:

Nama : Elly Sumantry

NIM : 20150610254

Skripsi ini telah disetujui oleh dosen pembimbing pada tanggal 4 Februari 2019

Mengetahui

Dosen Pembimbing

Bagus Sarnawa, SH.,M.Hum.
NIK. 196808211993031003

Diketahui

Dekan Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Dr. Trisno Raharjo, SH., M.Hum
NIK. 19710409199702153028

**PERAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DALAM
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI
KABUPATEN BANTUL**

ABSTRAK

Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus ditempuh dengan cara yang baik dalam rangka memperbaiki hubungan kerja sama antara buruh dan pengusaha, dengan dasar hukum Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Permasalahan Penelitian ini adalah: 1) Bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial? 2) Faktor-faktor apa yang menghambat peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial?

Hasil penelitian ini menunjukkan: (1) Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial adalah sebagai fasilitator untuk melakukan penyelesaian perselisihan tersebut yang dilakukan oleh mediator. Peranan Mediator dalam pelaksanaan proses penyelesaian perselisihan melalui mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dapat dikatakan baik karena dapat menyelesaikan perselisihan secara musyawarah mufakat. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil penyelesaian perselisihan yaitu dari 217 jumlah kasus perselisihan hasil dari Kesepakatan atau perjanjian bersama yaitu sebanyak 198 Kasus sedangkan Anjuran Tertulis hanya terdapat 19 Kasus dalam periode tahun 2018. (2) Hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan proses mediasi oleh mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul karena kedua belah pihak tidak menuangkan kesepakatan bipartit secara formal tidak sampai ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dan adanya egosentris kedua belah pihak, pemahaman terhadap regulasi perundang-undangan ketenagakerjaan yang berbeda-beda, adanya pihak ketiga yang memberikan pendampingan atau nasehat sehingga menghambat terhadap kesepakatan dari salah satu pihak, visi dari kedua belah pihak untuk beracara di pengadilan.

Kata Kunci: Peran, Perselisihan, Hubungan Industrial

I. PENDAHULUAN

Perselisihan dalam perburuhan pada dasarnya memiliki potensi yang besar terhadap buruh dan pengusaha dalam merusak sistem hubungan kerja sama. Perselisihan hubungan industrial ataupun sengketa perburuhan merupakan bagian yang tak terpisahkan dari proses industrialisasi. Benturan kepentingan antara buruh dan pengusaha kerap kali terjadi dalam suatu hubungan industrial.

Permasalahan ketenagakerjaan merupakan hal yang menarik dicermati karena sebagian besar penduduk Indonesia kini mulai beralih profesi, dari bermata pencaharian sebagai petani beralih ke sektor industri walaupun oleh pemerintah membatasi dengan suatu perundang-undangan untuk mengatur mekanisme hubungan antara pengusaha seperti dua kubu yang saling bertentangan.

Penyelesaian sengketa buruh masih menggunakan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Lembaran Negara Nomor 42 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 Lembaran Negara Nomor 93 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan swasta. Produk Perundang-Undangan ini memberikan mekanisme penyelesaian sengketa buruh ini lebih di titik beratkan pada musyawarah mufakat antara buruh dan pengusaha melalui penyelesaian bipartit, apabila tidak terselsaikan dapat

dilanjutkan ke penyelesaian mediasi, konsiliasi, arbitrase dan dapat dilanjutkan ke Pengadilan.¹

Undang-Undang lama tersebut tidak dapat lagi memberikan jalan keluar terhadap sengketa perburuhan karena semakin kompleksnya permasalahan perburuhan. Dengan demikian lahirnya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbaikan aturan dan payung hukum yang komprehensif bagi penyelesaian berbagai perselisihan perburuhan dan juga sebagai upaya untuk memberikan kepastian hukum dalam hubungan industrial.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara khusus mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan (non litigasi) dan di Pengadilan Hubungan Industri (litigasi). Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sendiri merupakan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat dilihat dalam Pasal 1 angka 17 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri (PN) yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

¹ Sendjun Manulang, 1995, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: PT Rineka Cipta, hlm. 23.

Definisi 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 hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebelum mencapai tahap atau tingkat Pengadilan PHI dapat ditempuh cara-cara alternatif untuk memperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak yang terdiri dari bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase.

Penyelesaian sengketa perburuhan melalui mekanisme mediasi di Indonesia sesungguhnya telah diatur dalam berbagai Undang-Undang, seperti Undang-Undang Pengelolaan Lingkungan Hidup, Undang-Undang Perlindungan Konsumen, Undang-Undang Kehutanan, Undang-Undang tentang Arbitrasi dan Alternatif Penyelesaian Sengketa dan juga Undang-Undang Perselisihan Hubungan Industrial. Dengan demikian istilah mediasi, konsiliasi maupun arbitrase sudah tidak hanya ada dalam perkara keperdataan ataupun komersil. Ketiga istilah tersebut dapat juga dijumpai pada sengketa perburuhan atau ketenagakerjaan sebagai perkara perselisihan hubungan industri. Dasar hukum keberadaan 3 lembaga alternatif penyelesaian sengketa tersebut yaitu Undang-Undang

Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Proses mediasi, konsiliasi dan arbitrase sendiri dapat dilakukan apabila telah mencapai perundingan bipartit yang tidak menemukan jalan keluar. Dengan ketidakpuasan terhadap proses pengadilan yang memakan waktu relatif lama, dengan biaya mahal, dan rasa ketidakpuasan pihak yang kalah, dikembangkan mediasi sebagai salah satu cara penyelesaian sengketa diluar pengadilan. Selain itu pengembangan mediasi didukung berbagai faktor yaitu cara penyelesaian dikenal diberbagai budaya, bersifat *non adversial*, mengikutsertakan baik pihak yang langsung berkaitan maupun pihak yang tidak langsung berkaitan dengan sengketa dalam perundingan, dan bertujuan *win-win solution*.

Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Penyelesaian perselisihan dengan mekanisme tersebut diatur dalam Pasal 8 sampai dengan Pasal 16 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Mediator memimpin proses mediasi disetiap kantor dan instansi yang bertanggungjawab dan berwenang dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul mempunyai kedudukan yang penting dalam menyelesaikan perselisihan

hubungan industrial melalui proses mediasi sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Proses mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten Bantul dilakukan oleh mediator yang sudah dipilih sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Kecakapan mediator mempengaruhi keberhasilan suatu proses mediasi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul, dengan demikian seorang mediator harus menguasai berbagai keterampilan dan teknik dalam proses mediasi. Untuk membantu para pihak menyelesaikan sengketa dan menawarkan mekanisme alternatif penyelesaian, mediator harus dapat memetakan penyebab yang terjadi. Hal ini dapat dilakukan melalui pengamatan terhadap sikap, pola interaksi, persepsi, dan komunikasi yang dilakukan oleh para pihak dalam proses perundingan. Dalam praktik upaya mediator tidak selalu mencapai keberhasilan. Oleh karena itu, mediator akan mengeluarkan sebuah anjuran tertulis yang isinya meminta agar salah satu pihak melaksanakan atau tidak melaksanakan sesuatu. Apabila tidak ada keberatan dari para pihak atas anjuran tertulis tersebut maka para pihak harus menuangkan kesepakatannya ke dalam perjanjian bersama, selanjutnya perjanjian bersama itu harus didaftarkan ke PHI. Akan tetapi apabila para pihak merasa tidak puas dengan anjuran tertulis, maka penyelesaian perselisihan dilakukan di PHI.

Berdasarkan uraian diatas, penulis selanjutnya dirasa perlu mengadakan pembahasan khusus tentang bagaimana Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian hukum emfiris dan normatif dimana dalam penelitian hukum emfiris merupakan studi kasus hukum empiris berupa perilaku hukum masyarakat. Pokok kajiannya yaitu hukum yang dikonsepsikan sebagai perilaku nyata (*actual behavior*) sebagai gejala yang sifatnya tidak tertulis, yang dialami setiap orang dalam hubungan hidup bermasyarakat. Sumber data penelitian hukum empiris tidak bertolak pada hukum positif tertulis, melainkan hasil observasi dilokasi penelitian.² Sedangkan penelitian hukum normatif adalah penelitian yang mengkaji studi dokumen, menggunakan berbagai data sekunder seperti peraturan perundang-undangan, keputusan pengadilan, teori hukum, dan dapat berupa pendapat para sarjana, bahan-bahan tulisan yang dapat dipergunakan untuk mendukung hasil penelitian. Penelitian jenis normatif ini menggunakan analisis kualitatif yakni dengan menjelaskan data-data yang ada.

Jenis Data

²Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006, hlm 118.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian empiris yaitu data yang diperoleh langsung dari lapangan, dengan penelitian langsung terhadap obyek yang diteliti, yaitu berupa observasi dan wawancara serta pengajuan daftar pertanyaan kepada pihak-pihak yang terkait dengan peran dinas tenaga kerja dan transmigrasi terhadap penyelesaian hubungan industrial.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi kepustakaan berupa peraturan perundang-undangan serta bahan-bahan tulisan yang dapat dipergunakan untuk mendukung hasil penelitian antara lain:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang mengikat atau yang membuat orang taat pada hukum, bahan hukum yang bersifat autoteratif artinya mempunyai otoritas yaitu merupakan hasil dari tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh lembaga yang berwenang.³ Adapun bahan hukum primer yaitu:

- 1) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945
- 2) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja.

³ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, 2015, *Dualisme Penelitian Hukum*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, Hlm 12

- 3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- 4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2004 Tentang Ketenagakerjaan.
- 5) Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.
- 6) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.16/Men/Xi/2011 Tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.
- 7) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi.

b. Bahan Hukum Skunder

Bahan hukum skunder diartikan sebagai bahan hukum yang tidak mengikat tetapi menjelaskan mengenai bahan hukum primer yang merupakan hasil olahan pendapat atau pikiran para pakar atau ahli yang mempelajari suatu bidang tertentu secara khusus yang akan memberikan petunjuk kemana peneliti akan mengarah. yang dimaksud dengan bahan hukum skunder disini adalah doktrin-

doktrin yang ada didalam buku, artikel, makalah, jurnal hukum dan internet.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang mendukung bahan hukum primer dan bahan hukum skunder dengan memberikan pemahaman dan pengertian atas bahan hukum lainnya. Bahan hukum yang dipergunakan adalah Kamus Besar Bahasa Indonesia dan Kamus Hukum.

Teknik Pengumpulan Data atau Bahan Hukum

Metode yang akan digunakan dalam pengumpulan data dan bahan penelitian yang memiliki hubungan dengan obyek penelitian dilakukan dengan 2 (dua) cara yaitu:

1. Studi Kepustakaan

Dengan melakukan penelitian yang dilakukan dengan mengkaji pada pustaka, perundang-undangan, buku hukum, tulisan para ahli dan literatur pendukung yang berkaitan dengan materi penelitian.

2. Wawancara

Dengan mengajukan pertanyaan kepada narasumber secara bebas maupun terpimpin dengan Kepala dan Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul.

Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang akan dilakukan adalah teknik analisis data kualitatif, metode penelitian kualitatif pada mulanya bersumber pada pengamatan kualitatif yang dipertentangkan dengan pengamatan kuantitatif.⁴ Dengan mengklasifikasikan berbagai data yang telah diperoleh kemudian dicari unsur-unsur pokoknya serta dianalisis dengan cara mendeskripsikannya sehingga mampu menjawab suatu permasalahan yang menjadi obyek penelitian. Artinya hasil penelitian ini dideskripsikan dalam bentuk penjelasan dan uraian kalimat yang mudah dibaca dan dimengerti untuk diinterpretasikan dan dirangkum secara umum yang didasarkan fakta-fakta yang bersifat khusus terhadap pokok bahasan yang diteliti, guna pembahasan pada bab-bab selanjutnya.

III. HASIL PENELITIAN

Jenis-Jenis Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul

Hubungan antara pekerja dengan pengusaha tidak selamanya berjalan dengan baik dan harmonis. Tidak terpenuhi hak dan tidak dilaksanakannya kewajiban masing-masing pihak mengakibatkan terjadinya perselisihan dalam hubungan tersebut. Diwilayah Kabupaten Bantul kerap kali terdapat perselisihan antara pekerja dengan pengusaha.

⁴ Soejono, dan Abdurrahman, 1997, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT Rineka Cipta. Hlm 26

Perselisihan tersebut biasanya ditangani oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul khususnya mediator apabila ada laporan dari salah satu atau kedua belah pihak.

Peranan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Suatu lembaga akan efektif dan berguna dalam masyarakat dapat dilihat dari sejauh mana peranan lembaga itu dapat mengatasi dan menyelesaikan permasalahan yang terjadi antara pekerja dan pengusaha meskipun tidak semuanya teratasi.

Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial khususnya mediator secara umum diatur di Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Sedangkan secara teknis diatur dalam Permenaker Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi. Proses penyelesaian perselisihan diluar pengadilan ini dititik beratkan pada asas musyawarah mufakat artinya mediator atau disnaker sebagai fasilitator dan pihak yang mendorong para pihak untuk menyelesaikan perselisihan diluar pengadilan melalui kesepakatan.

Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul sangat luas mulai dari pencegahan, penyelesaian mendorong para

pihak untuk bipatrit, pemantauan hasil dari kesepakatan atau pasca anjuran. Mendorong para pihak untuk sepakat sesuai dengan ketentuan di rana mediasi.

Sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul memiliki kedudukan yang penting dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui proses mediasi.

Baik atau buruknya peranan Mediator dapat dilihat baik atau buruknya pelaksanaan mediasi. Pelaksanaan mediasi di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dapat dikatakan baik, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Oleh karena itu, Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul mempunyai peranan yang baik dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha.

Peranan Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul adalah:

1. Mediator meminta kepada para pihak untuk berunding sebelum dilaksanakan proses Mediasi. Para pihak harus mengadakan perundingan bipatrit terlebih dahulu. Perundingan yang dilakukan para pihak yaitu pekerja dan pengusaha yang berselisih tanpa ada campur tangan pihak lain. Instansi yang berwenang dibidang

ketenagakerjaan harus menawarkan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase seperti yang disebutkan dalam Pasal 4 ayat (3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Akan tetapi pada kenyataannya di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul tidak melakukan proses penyelesaian tersebut. Maka setelah para pihak telah mencatatkan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dengan melampirkan bukti perundingan, langkah selanjutnya yang dilakukan adalah proses mediasi.

2. Apabila perundingan bipartit gagal dan salah satu para pihak yang berselisih sudah mendaftarkan dan dan melampirkan bukti bahwa perundingan atau risalah yang menyatakan perundingan bipartit gagal untuk ditempuh. Sebelum melakukan proses mediasi, mediator membuat panggilan yang akan disampaikan kepada para pihak yang berselisih untuk mengikuti proses sidang mediasi. Mediator hanya membuat panggilan tiga kali dan apabila salah satu pihak tidak dapat hadir maka harus diwakilkan oleh staf personalia perusahaan. Dalam kurun waktu satu tahun tersebut belum pernah para pihak tidak hadir dalam sidang.
3. Dalam sidang mediasi Mediator netral memimpin dan mengatur jalannya sidang Mediasi. Sidang mediasi dapat dilakukan sekali hingga tiga kali pertemuan saja apabila sudah ditemui kata sepakat dari para pihak. Akan tetapi dalam prakteknya selama kurun waktu

satu tahun tersebut sebagian besar sidang hanya berlangsung dua kali hingga tiga kali pertemuan sudah ditemui kata sepakat para pihak. Apabila tidak ditemui kata sepakat maka mediator akan memberikan pilihan-pilihan yang diambil dari keterangan para pihak dan diserahkan kembali apakah akan menyetujui atau tidak pilihan-pilihan yang diberikan mediator.

Hambatan Pelaksanaan Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul sebagai Mediator dalam Penyelesaian Hubungan Industrial, tidak jarang muncul hambatan antara pekerja dengan pengusaha dalam proses penyelesaian mediasi di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul.

Adapun hambatan yang dihadapi Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam pelaksanaan penyelesaian perselisihan antara pekerja dan pengusaha:

1. Risalah perundingan yang dilampirkan oleh pekerja pada saat mencatatkan perselisihan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul hampir tidak terdeteksi karena kedua pihak tidak menuangkan secara formal dan tidak sampai

dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul.

2. Mediator dalam memberikan perjanjian bersama kedua belah pihak memiliki hambatan tersendiri oleh mediator yaitu adanya egosentris kedua belah pihak dalam proses sidang mediasi karena 2 kepentingan antara pekerja dan pengusaha berbeda-beda.
3. Pemahaman terhadap regulasi Perundang-undangan Ketenagakerjaan berbeda-beda.
4. Pihak eksternal atau pihak ketiga dari pihak yang berselisih, seperti pendamping dari pihak pekerja maupun pengusaha dalam memberikan pendampingan atau nasehat akan menjadi kontra produktif terhadap kesepakatan dari salah satu pihak.
5. Dari kedua pihak yang berselisih sudah mempunyai visi sejak awal untuk tidak sepakat atau untuk beracara di Pengadilan.

IV. PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari penulisan hukum ini adalah:

1. Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial adalah sebagai fasilitator untuk melakukan penyelesaian perselisihan tersebut yang dilakukan oleh mediator. Peranan Mediator dalam pelaksanaan proses penyelesaian perselisihan melalui mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten

Bantul dapat dikatakan baik karena dapat menyelesaikan perselisihan secara musyawarah mufakat. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil penyelesaian perselisihan yaitu dari 217 jumlah kasus perselisihan hasil dari Kesepakatan atau perjanjian bersama yaitu sebanyak 198 Kasus sedangkan Anjuran Tertulis hanya terdapat 19 Kasus dalam periode tahun 2018. Pelaksanaan mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dapat dikatakan baik sesuai dengan prosedur penyelesaian yang disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

2. Hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan proses mediasi oleh mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul karena kedua belah pihak tidak menuangkan kesepakatan bipartit secara formal tidak sampai ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dan adanya egosentris kedua belah pihak, pemahaman terhadap regulasi perundang-undangan ketenagakerjaan yang berbeda-beda, adanya pihak ketiga yang memberikan pendampingan atau nasehat sehingga menghambat terhadap kesepakatan dari salah satu pihak, visi dari kedua belah pihak untuk beracara di pengadilan.

B. Saran

1. Perlunya mediator meningkatkan profesionalisme dan kapasitas sebagai pelaksana proses mediasi dengan cara terus mengasah potensi dengan mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan.
2. Diharapkan kepada pekerja untuk memberikan data dan informasi secara lengkap kepada mediator serta fakta perselisihan. Karena oleh mediator hal ini penting agar mediator memiliki gambaran yang jelas mengenai perselisihan dan mengupayakan proses mediasi tercapai dengan kata kesepakatan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdul Khakim, 2014, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Ahmad Rizki Sridadi, 2016, *Pedoman Perjanjian Kerja Bersama*, Malang: Empatdua Media.
- Bagus Sarnawa, Johan Erwin I, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: Laboratorium Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Dadang Budiaji, 2007, *Modul Diklat Konsultan Hukum Perusahaan*, Bandung: Yayasan Cipta Bangsa.
- E.St. Harahap, 2007, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Edi Suharto, 2009, *Pekerja Sosial di Dunia Industri*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, Moh. Firdaus Sholihin, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Frans Hendra Winarti, 2016, *Hukum Penyelesaian Sengketa Arbitrase Nasional Indonesia dan Internasional*, Jakarta: Sinar Grafika.

- Imam Soepomo, 1995, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan.
- Lalu Husni, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Lalu Husni, 2016, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, 2015, *Dualisme Penelitian Hukum*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sendjun H. Manulang. 1988, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sendjun Manulang, 1995, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Soerjono Soekanto, 1983, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sumanto, 2013, *Hubungan Industrial, Memahami dan Mengatasi Konflik Kepentingan Pengusaha Pekerja Pada Era Modal Global*, Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Zaeni Asyhadie, 2015, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Rajawali Press.

Jurnal

- Ahmad Hunaeni Zulkarnaen, 2016, *Masalah Rawan Dalam Hubungan Industrial Dan Konsep Negara Kesejahteraan Indonesia*. Jurnal Mimbar Justitia.
- Akbar Pradima, 2013, *Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Luar Pengadilan*, Jurnal Ilmu Hukum.
- Ardiantha Putera Sembiring Budiman Ginting, Agusmidah, Mahmud Siregar, 2015, *Analisis Yuridis Terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Atas Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dengan Alasan Mengundurkan Diri (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor : 37 K/Pdt.Sus/2013)*. Jurnal USU Law.
- Binar Setya Wicaksono, Dinar Wicaksono dan Sandi Septiyani, 2015, *Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Yang Digunakan Oleh Buruh/Pekerja Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial*. Jurnal Gema.
- Dading, 2014, *Peranan Dinas Tenaga Kerja dalam Penyelesaian Hubungan Industrial*. Jurnal Elektronik.
- Dahlia, Agatha Jumiati, 2011, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Uu Nomor 2 Tahun 2004*. Jurnal Wacana Hukum.

- Mashari, 2012, *Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Non Litigasi Berbasis Nilai Keadilan Sosial*. Jurnal MMH.
- Ogi Mardiansyah, 2015, *Peran Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Penyelenggaraan Hubungan Industrial di Kab Indragiri Hulu*. Jurnal FISIP.
- Ujang Charida S, 2017, *Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004*, Jurnal Wawasan Yurdika.
- Yetniwati, Hartati, dan Meriyarni, 2014, *Reformasi Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Mediasi*. Jurnal Dinamika Hukum.

Undang-Undang

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang Undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja

Undang Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

KUHPerdata

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.16/Men/Xi/2011 Tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi

