

Peran Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Medan dalam Memberikan Perlindungan Hukum Akibat Pemutusan Hubungan Kerja

The Roles of Mediator of Labor Department of Medan City In Providing Legal Protection Due to The Termination of The Employment Relationship

Limrogate Immanuel, Taufik Siregar, & M. Citra Ramadhan*

Program Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Medan Area Indonesia

Diterima: 27 April 2021; Direview: 27 April 2021; Disetujui: 27 Mei 2021

*Corresponding Email: citra@staff.uma.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji dan menganalisis pengaturan hukum Mediator Hubungan Industrial dalam penyelesaian PHK, peran Mediator Disnaker kota Medan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak – hak pekerja akibat PHK dan hambatan yang dihadapi oleh Disnaker kota Medan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak – hak pekerja akibat PHK. Penelitian Peran Mediator Disnaker kota Medan dalam memberikan perlindungan hukum akibat PHK merupakan penelitian yuridis normatif. Penelitian hukum normatif bertujuan untuk meneliti bahan hukum perpustakaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dengan adanya pengaturan hukum tentang mediator hubungan industrial yang diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi dan Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor 06 Tahun 2009. Dalam peran dan proses penegakan hukum yang dilakukan oleh Mediator Disnaker kota Medan terhadap pekerja / buruh yang di PHK dipengaruhi oleh aspek – aspek yang mempengaruhi penegakan hukum yang terdiri dari: Aspek substansi hukum (undang – undang), Aspek penegak hukum, Aspek sarana dan prasarana, Aspek masyarakat, Aspek kebudayaan. Dalam hambatan yang dihadapi oleh Mediator Disnaker kota Medan terhadap pekerja atau buruh yang di PHK dapat dilihat dari aspek – aspek yang mempengaruhi penegakan hukum.

Kata Kunci: Peran; Mediator; Disnaker; Perlindungan Hukum; Pemutusan Hubungan Kerja

Abstract

The purpose of this research is to study and analyze the legal arrangements of Industrial Relations Mediators in solving layoffs, the role of the Medan City Disnaker Mediator in providing legal protection for workers' rights due to layoffs and the obstacles faced by the Medan City Manpower Office in providing legal protection for their rights. workers due to layoffs. Research on the role of the Medan City Manpower Office Mediator in providing legal protection due to layoffs is a normative juridical research. Normative legal research aims to examine library legal materials. The results show that the existence of legal arrangements regarding industrial relations mediators which are regulated in the Minister of Manpower Regulation Number 17 of 2014 concerning the Appointment and Dismissal of Industrial Relations Mediators as well as Mediation Work Procedures and Regulation of the Minister for Empowerment of State Apparatus Number 06 of 2009. In the role and process of enforcement the law enforced by the Medan City Manpower and Transmigration Mediators for workers / laborers who have been laid off is influenced by aspects that affect law enforcement, consisting of: legal substance aspects (laws), law enforcement aspects, facilities and infrastructure aspects, community aspects, aspects culture. The obstacles faced by the Mediator of the Medan City Manpower Office for workers or laborers who were laid off can be seen from the aspects that affect law enforcement.

Keywords: Role; Mediator; Disnaker; Legal protection; Work termination

How to Cite: Immanuel, L. Siregar, T. & Ramadhan, M.C. (2021). Peran Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Medan Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Akibat Pemutusan Hubungan Kerja. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 4(1): 470-479.



PENDAHULUAN

Manusia adalah makhluk sosial, yang saling bergantung antara satu dengan yang lain, terutama untuk dapat melengkapi kebutuhan hidup. Dalam kehidupan ini manusia dituntut untuk bekerja guna membiayai kehidupannya, baik itu pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja dengan orang lain. Majunya suatu Negara diikuti dengan majunya masyarakat yang terdapat dalam Negara tersebut, dimana mereka membangun perusahaan – perusahaan dan institusi yang berkembang.

Dalam pelaksanaan kemajuan Negara, tenaga kerja mempunyai peran dan arti yang penting sebagai suatu unsur penunjang untuk berhasilnya pemabangunan nasional. Kita menyadari dalam perusahaan atau institusi, tenaga kerja merupakan mobilitas penggerak dari perusahaan, partner kerja dari pengusaha, maupun asset perusahaan yang merupakan investasi bagi suatu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja, sehingga sangatlah wajar tenaga kerja merupakan asset yang terpenting dalam upaya meningkatkan sistem pembangunan nasional.

Di Indonesia hubungan industrial ternyata berkaitan dengan semua pihak yang terlibat dalam hubungan kerja disuatu perusahaan tanpa mempertimbangkan gender, keanggotaan dalam serikat pekerja atau serikat buruh, dan jenis pekerjaan. Hubungan industrial pada dasarnya adalah proses terbinanya komunikasi, konsultasi musyawarah, serta berunding dan ditopang oleh kemampuan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada didalam perusahaan (Sutedi, 2009).

Secara sederhana, pengertian mengenai hubungan industrial adalah sebuah sistem hubungan yang terbangun atau terbentuk antara para pelaku proses produksi barang dan atau jasa baik internal ataupun eksternal perusahaan. Pihak – pihak yang terkait dalam hubungan ini adalah pekerja, pengusaha, dan pemerintah yang kemudian diistilahkan tripartite (Asyhad, 2009). Penyelesaian perselisihan hubungan industrial merupakan upaya dalam menciptakan kembali sebuah hubungan yang harmonis, antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja setelah terjadi perselisihan hubungan industrial (Silalahi et al., 2019; Tarigan et al., 2020; Tekualu et al., 2019; Churairah et al., 2011; Putralie et al., 2011).

Berdasarkan ketentuan pasal 2 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial terdapat empat jenis perselisihan yang dapat diproses yaitu: Perselisihan hak merupakan perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang – undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (pasal 1 ayat 2). Perselisihan kepentingan merupakan perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan atau perubahan syarat – syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (pasal 1 ayat 3). Perselisihan pemutusan hubungan kerja merupakan perselisihan yang timbul karena tindakan adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak (pasal 1 ayat 4). Perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan merupakan perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh dengan serikat pekerja atau serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat pekerjaan (pasal 1 ayat 5) (Pasal 2 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Selain itu perselisihan yang mengakibatkan demonstrasi atau mogok kerja dapat dipertanyakan nilai keberhasilannya. Kemampuan berkomunikasi antara dua pihak yang berselisih menjadi penentu keberhasilan penyelesaian perselisihan yang terjadi, karena dimensi manusia atau social interaction menjadi nilai lebih yang digunakan kedua pihak untuk menyampaikan aspirasi (Khakim, 2003; Uwiyono, 2011; Budiono, 2011; Praja, 2014).

Berdasarkan permasalahan yang tersebut diatas, yang menjadi tujuan dari peneliitann tesis ini adalah sebagai berikut yaitu: Untuk mengkaji dan menganalisis pengaturan hukum Mediator Hubungan Industrial dalam penyelesaian PHK; Untuk mengkaji dan menganalisis peran Mediator Disnaker kota Medan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak – hak pekerja akibat



PHK; Untuk mengkaji dan menganalisis hambatan yang dihadapi oleh Disnaker kota Medan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak – hak pekerja akibat PHK.

METODE PENELITIAN

Penelitian Peran Mediator Disnaker kota Medan dalam memberikan perlindungan hukum akibat PHK merupakan penelitian yuridis normatif. Penelitian hukum normatif bertujuan untuk meneliti bahan hukum perpustakaan (Nasution, 2011; Ediwarman, 2016).

Sumber bahan hukum dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut: Bahan hukum primer yang merupakan norma/peraturan dasar dan peraturan perundang – undangan yang berhubungan dengan hukum ketenagakerjaan maupun Undang – Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang bersifat membantu atau menunjang bahan hukum primer dalam penelitian yang akan memperkuat penjelasan di dalamnya. Bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, yang terdiri dari literature-literatur, buku-buku yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan. Bahan hukum tersier yaitu bahan yang memberi petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan sekunder seperti kamus umum, kamus hukum, ensiklopedia, dan lain sebagainya (Sinamo, 2010).

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yakni dalam hal mengumpulkan data primer dengan menggunakan metode wawancara dengan Wawancara dilakukan terhadap Mediator Disnaker kota Medan. Jenis wawancara yang digunakan adalah wawancara tidak terstruktur atau bebas, dimana peneliti tidak berpedoman pada wawancara yang terstruktur sistematis lengkap untuk pengumpulan datanya.

Analisis data merupakan langkah terakhir dalam suatu kegiatan penulisan. Analisis data dilakukan secara kualitatif yaitu penelitian tentang riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis, proses dan makna yang lebih diutamakan. Dalam penelitian kualitatif landasan teori dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta dilapangan (Sinamo, 2010).

Data yang diperoleh melalui pengumpulan data sekunder akan dikumpulkan dan kemudian dianalisis dengan cara kualitatif untuk mendapatkan kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas. Semua data yang terkumpul diedit, diolah dan disusun secara sistematis untuk selanjutnya disimpulkan dengan menggunakan metode deduktif umum ke khusus, yaitu proses penalaran dari satu atau lebih pernyataan umum untuk mencapai kesimpulan (Aminruddin, 2010).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan Hukum Mediator Hubungan Industrial Dalam Penyelesaian PHK.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta tata kerja Mediasi. Dalam menyelesaikan tugasnya Mediator hubungan industrial memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai mediator ketenagakerjaan. Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 17 Tahun 2014, Mediator memiliki tugas melakukan pembinaan hubungan industrial, melakukan pengembangan hubungan industrial, dan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan.

Adapun syarat – syarat untuk dapat menjadi Mediator yang terdapat dalam ketentuan pasal 2 ayat (1) Permenaker No.17 Tahun 2014 yaitu sebagai berikut: Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan yang Maha Esa; Warga Negara Indonesia; Pegawai negeri sipil pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan; Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter; Menguasai peraturan perundang – undangan di bidang ketenagakerjaan; Berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan tidak tercela; Berpendidikan sekurang – kurangnya Strata Satu (S-1); Memiliki sertifikat kompetensi; Memiliki surat keputusan pengangkatan dari Menteri (Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 17 Tahun 2014 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Mediator serta tata kerja Mediasi).

Dengan adanya syarat – syarat untuk menjadi mediator, maka pengangkatan mediator sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 harus memiliki surat keputusan pengangkatan dari Menteri. Pengangkatan mediator dapat diusulkan oleh lembaga instansi yang bertanggung jawab dibidang



ketenagakerjaan, baik itu dari: Direktur jenderal untuk mediator pada kementerian; Kepala dinas provinsi untuk mediator pada dinas provinsi; Kepala dinas kabupaten/kota untuk mediator pada dinas kabupaten/kota.

Usulan pengangkatan mediator yang telah disetujui oleh lembaga instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 dapat melampirkan: Fotokopi surat keputusan pangkat terakhir; Fotokopi surat keputusan penempatan atau penugasan pada unit kerja yang membidangi hubungan industrial; Fotokopi ijazah pendidikan Strata satu (S1) yang dilegalisir; Fotokopi sertifikat kelulusan pendidikan dan pelatihan mediator; Surat keterangan sehat dari dokter yang asli; Pasfoto berwarna terbaru ukuran 3 x 4 cm sebanyak 3 (tiga) lembar berlatar belakang warna biru; Sasaran kerja pegawai (SKP) 1 (satu) tahun terakhir dengan nilai rata - rata baik.

Pengaturan Hukum Mediator dalam Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor 06 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial dan Angka Kreditnya. Dalam peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara No. 06 Tahun 2009 jabatan fungsional mediator hubungan industrial adalah jabatan karir yang hanya dapat diduduki oleh seseorang yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil. Tugas pokok yang pejabat fungsional mediator hubungan industrial adalah melakukan pembinaan, pengembangan hubungan industrial, serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan.

Unsur dan sub unsur kegiatan mediator hubungan industrial yang dapat dinilai dari angka kreditnya, terdiri dari: a) Pendidikan, meliputi: Pendidikan sekolah dan memperoleh gelar/ijazah; Pendidikan dan pelatihan (diklat) kegiatan mediasi dan memperoleh surat tanda tamat pendidikan dan pelatihan (STTPP); Pendidikan dan pelatihan prajabatan. b) Pembinaan dan pengembangan hubungan industrial meliputi: Perencanaan pembinaan hubungan industrial; Pelaksanaan pembinaan hubungan industrial; Pengembangan sistem hubungan industrial. c). Penyelesaian perselisihan hubungan industrial meliputi: Mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial; Menindaklanjuti penyelesaian perselisihan hubungan industrial. d) Pengembangan profesi meliputi: Melakukan kegiatan karya tulis/karya ilmiah di bidang ketenagakerjaan; Menerjemahkan atau menyadur buku dan bahan lainnya di bidang ketenagakerjaan. e) Penunjang tugas mediator hubungan industrial meliputi: Mengajar atau melatih di bidang mediasi; Mengikuti seminar atau lokakarya; Menjadi pengurus organisasi/profesi; Menjadi anggota tim penilai jabatan fungsional mediator hubungan industrial; Melakukan kegiatan pengabdian masyarakat; Menjadi anggota delegasi misi ketenagakerjaan; Memperoleh penghargaan/tanda jasa; Memperoleh ijazah/gelar kesarjanaan di luar bidangnya.

Dalam menjalankan kewenangannya, mediator hubungan industrial mempunyai jenjang jabatan dan pangkat yang mana diatur dalam peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara No. 06 Tahun 2009, Adapun jenjang jabatan fungsional mediator hubungan industrial dari yang terendah hingga yang tertinggi yaitu: a. Mediator hubungan industrial pertama; b. Mediator hubungan industrial muda; c. Mediator hubungan industrial madya.

Sedangkan jenjang pangkat dan golongan ruang mediator hubungan industrial sebagaimana dimaksud pada pasal 7 ayat (1) peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara No. 06 Tahun 2009 sesuai dengan jenjang jabatannya yaitu : a) Mediator hubungan industrial pertama: Penata muda, golongan ruang III/a; Penata muda tingkat I, golongan ruang III/b. b) Mediator hubungan industrial muda: Penata, golongan ruang III/c; Penata tingkat I, golongan ruang III/d. c) Mediator hubungan industrial madya: Pembina, golongan ruang IV/a; Pembina tingkat I, golongan ruang IV/b; Pembina utama muda, golongan ruang IV/c.

Mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial memiliki tugas dan wewenang dalam menjalankan perannya sebagai mediator. Adapun yang menjadi tugas dan wewenang mediator hubungan industrial pertama sebagaimana diatur dalam pasal 8 ayat (1) peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara No. 06 Tahun 2009 yaitu: Menyusun rencana penyuluhan dan bimbingan persyaratan kerja; Memberikan layanan pengesahan peraturan perusahaan; Memberikan layanan pendaftaran perjanjian kerja bersama; Memberikan layanan



pembentukan lembaga kerjasama bipartit; Memberikan layanan pembentukan lembaga kerjasama tripartit; Membuat anjuran tertulis penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Tugas dan wewenang mediator hubungan industrial muda sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 ayat (2) peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara No. 06 Tahun 2009 yaitu: Menyusun rencana penyuluhan dan bimbingan kelembagaan hubungan industrial; Menyusun rencana penyuluhan dan bimbingan pengupahan; Menyusun rencana penyuluhan dan bimbingan peraturan perundang – undangan hubungan industrial; Menyusun rencana penyuluhan dan bimbingan penyelesaian perselisihan hubungan industrial; Menyusun rencana monitoring penyelesaian perselisihan hubungan industrial; Menyusun profil perusahaan yang wajib memiliki peraturan perusahaan.

Sedangkan yang menjadi tugas dan wewenang mediator hubungan industrial madya sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 ayat (3) peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara No. 06 Tahun 2009 yaitu: Menyusun rencana monitoring kelembagaan hubungan industrial; Menyusun profil dan struktur skala upah, ratio upah, dan tingkat jabatan menurut sektor lapangan usaha; Menyusun profil hakim *ad-hoc* pada pengadilan hubungan industrial dan mahkamah agung; Memberikan bimbingan penerapan sistem struktur dan skala upah di perusahaan; Memantau pembentukan dan aktivitas lembaga kerjasama bipartit; Memantau pelaksanaan upah minimum.

Peran Mediator Disnaker Kota Medan Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Akibat PHK

Menurut Soerjono Soekanto, pengertian peran merupakan aspek dinamis kedudukan (status), apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu peranan.

Dalam ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 17 Tahun 2014 Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat – syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Menurut data yang diperoleh penulis di Disnaker kota Medan bahwa kota Medan terdapat 7438 perusahaan yang sangat rentan terhadap perselisihan hubungan industrial yang meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Adapun pembagian perusahaan – perusahaan tersebut berdasarkan klasifikasi tingkatan perusahaannya adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Klasifikasi tingkatan perusahaannya

No	Jumlah Tenaga Kerja	Jumlah Perusahaan
1	Besar TK > dari 100 orang	898 Perusahaan
2	Sedang TK 10 – 49 orang	3716 Perusahaan
3	Kecil TK 1 – 9 orang	2824 Perusahaan
Jumlah		7438 Perusahaan

Sumber : Disnaker kota Medan

Pada tabel 1, menunjukkan banyaknya perusahaan yang rentan mengalami perselisihan hubungan industrial, dapat dilihat jumlah tenaga kerja yang bekerja diperusahaan – perusahaan pada wilayah kota Medan. Dengan banyaknya perusahaan dan tenaga kerja tentunya dapat menimbulkan potensi perselisihan hubungan industrial. Potensi perselisihan hubungan industrial akan berkembang apabila tidak tercipta hubungan harmonis antara perusahaan dengan pekerjanya. Hal ini tentu saja berdampak pada jumlah kasus yang terus bertambah di Disnaker kota Medan yang diakibatkan oleh hubungan industrial yang tidak harmonis atau tidak dapat berjalan dengan baik. Disinilah peran Mediator diperlukan dalam menangani penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Disnaker kota Medan.

Dari data yang diperoleh penulis sepanjang Januari 2019 sampai Oktober 2020 tercatat ada 477 kasus perselisihan hubungan industrial yang tercatat di Disnaker kota Medan.

Tabel 2. Pembagian jenis perselisihan dan penyelesaiannya adalah sebagai berikut :

No	Jenis Perselisihan	Jumlah Kasus	Penyelesaiannya			
			Bipartit	Mediasi	Konsiliasi	Arbitrase
1	Perselisihan Hak	30	25	5	-	-
2	Perselisihan Kepentingan	20	17	3	-	-
3	Perselisihan PHK	427	27	400	-	-

Sumber : Data yang diolah peneliti

Tabel 2 menunjukkan jenis perselisihan hubungan industrial yang banyak terjadi sepanjang bulan Januari 2019 sampai bulan Oktober 2020 adalah jenis perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan jumlah 427 kasus, perselisihan hak 30 kasus, dan perselisihan kepentingan 20 kasus. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut selama ini selesai pada tahap mediasi dan bipartit, untuk konsiliasi dan arbitrase sendiri belum pernah ada kasus yang penyelesaiannya melalui kedua tahap tersebut.

Dari 477 kasus perselisihan hubungan industrial keseluruhannya, kasus perselisihan hubungan industrial melalui bipartit (tahap awal dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial) ada 125 kasus dan untuk penyelesaiannya melalui tripartit (mediasi) ada 352 kasus. Hal ini tentunya menggambarkan hampir keseluruhan kasus perselisihan hubungan industrial diselesaikan oleh mediasi.

Sebelum sampai kepada proses penyelesaian melalui mediasi, kedua belah pihak yang berselisih harus terlebih dahulu mengadakan perundingan bersama secara musyawarah dan mufakat yang disebut perundingan bipartit. Dalam perundingan bipartit penyelesaian hanya dilakukan oleh kedua belah pihak yang berselisih tanpa ikut campur pihak lain. Apabila dalam perundingan bipartit tersebut tidak tercapai kesepakatan bersama atau gagal, maka pihak yang berselisih dapat menempuh alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan seperti mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Penyelesaian melalui mediasi, konsiliasi, dan arbitrase dapat dilaksanakan apabila salah satu dari pihak yang berselisih mendaftarkan perselisihannya di Disnaker kota Medan.

Menurut hasil wawancara penulis dengan Bapak Luhut Purba selaku mediator di Disnaker kota Medan bahwa yang perlu dilakukan oleh pihak Disnaker setelah menerima pengaduan perselisihan hubungan industrial akan melakukan prosedur – prosedur sebagai berikut: Mencatat perselisihan yang disampaikan oleh para pihak kedalam buku register perselisihan hubungan industrial oleh petugas administrasi; Pencatatan perselisihan yang belum dilampirkan bukti – bukti bipartite akan membantu para pihak untuk memanggil dan memfasilitasi perundingan secara bipartit terlebih dahulu, dikarenakan ada beberapa faktor yang menyebabkan perundingan bipartit sulit untuk dilakukan pekerja dengan perusahaan/pengusaha tempatnya bekerja; Kepala dinas atau pejabat yang ditunjuk menawarkan kepada para pihak untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan melalui konsiliator; Kepala dinas atau pejabat yang ditunjuk menawarkan kepada para pihak untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan melalui arbiter; Dalam waktu 7 hari kerja para pihak yang tidak memilih penyelesaian melalui konsiliator atau arbiter, maka kepala dinas atau pejabat yang ditunjuk akan melimpahkan penyelesaian perselisihannya kepada mediator.

Mediator yang ditunjuk oleh kepala dinas atau pejabat yang ditunjuk untuk menangani perselisihan hubungan industrial akan membuat surat panggilan kepada para pihak yang berselisih. Apabila para pihak yang belum melakukan perundingan secara bipartit, mediator akan memberikan blangko pengisian pengaduan perselisihan hubungan industrial untuk memfasilitasi agar para pihak terlebih dahulu menyelesaikan secara bipartit.

Peran mediator dalam kasus penyelesaian perselisihan hubungan industrial selama 3 (tiga) tahun terakhir menurut Bapak Luhut Purba selaku Mediator di Disnaker kota Medan adalah sebagai berikut: Sebagai seorang penyelidik atau mencari informasi dan keterangan dari masing – masing pihak yang berselisih untuk mendapatkan pokok perselisihan yang berupa latar belakang dan fakta perselisihannya; Sebagai sumber informasi dan ide kepada para pihak yang berselisih dalam penyelesaian dan pandangan menurut undang – undang guna tercapainya kesepakatan bersama; Sebagai lembaga yang mengayomi dan menjadi penasehat dalam peranannya yang selalu mengarahkan dan menuntun para pihak yang berselisih dapat menyelesaikan perselisihannya dengan kesepakatan bersama; Sebagai pelindung dalam melindungi masing – masing pihak yang berselisih dari tekanan atau intervensi pihak lain yang tidak netral.

Hambatan Yang Dihadapi Oleh Mediator Disnaker Kota Medan Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Akibat PHK.

Hambatan dari Substansi Hukum. Substansi merupakan suatu produk yang dihasilkan oleh orang yang berada dalam sistem hukum yang mencakup keputusan yang mereka keluarkan dan aturan baru yang mereka susun. Substansi juga mencakup hukum yang hidup (*living law*), dan bukan hanya aturan yang ada dalam kitab undang – undang (*law books*). Substansi hukum berkaitan dengan proses pembuatan suatu produk hukum yang dilakukan oleh pembuat undang – undang (<https://gudangilmuh.blogspot.com/2014/11/substansi-hukum.html>).

Dalam substansi hukum dibidang ketenagakerjaan, hukum ketenagakerjaan memiliki kedudukan yang pada hakikatnya memegang peranan penting didalam hubungan industrial adalah pihak – pihaknya yaitu pengusaha dan pekerja / buruh. Hubungan antara pengusaha dengan pekerja / buruh didasarkan pada hubungan hukum privat. Hubungan itu didasarkan pada hukum perikatan yang menjadi bagian dari hukum perdata. Pemerintah hanya berlaku sebagai pengawas atau lebih tepatnya dapat menjalankan fungsi fasilitator apabila ternyata dalam pelaksanaannya muncul suatu perselisihan yang tidak dapat mereka selesaikan (Wijayanti, 2009).

Menurut hasil wawancara penulis dengan Bapak Luhut Purba selaku Mediator di Dinas ketenagakerjaan kota Medan mengenai hambatan yang dihadapi oleh Mediator Dinas Ketenagakerjaan dalam proses penyelesaian PHK ditinjau dari substansi hukumnya yaitu bahwa dari segi Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mediator tidak mempunyai hambatan dalam substansi hukum mengenai proses penyelesaian perselisihan PHK, karena proses penyelesaian PHK masih tetap berpedoman kepada Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Akan tetapi dengan lahirnya Undang – Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Mediator memiliki hambatan karena Undang – Undang yang terbaru sekerang Peraturan Pemerintahnya (PP) belum keluar dan juga mediator harus mempelajari kembali Undang-Undang cipta kerja ini serta mensosialisasikannya kepada pengusaha dan pekerja/buruh, agar para pengusaha dan pekerja/buruh dapat memahami peraturan ketenagakerjaan yang baru ini.

Hambatan dari Aspek Penegakan Hukum. Ruang lingkup penegakan hukum sangat luas sekali, karena mencakup mereka yang secara langsung dan tidak langsung yang berkecimpung dibidang penegakan hukum. Secara sosiologis setiap penegak hukum mempunyai kedudukan (*status*) dan peranan (*role*). Kedudukan sosial merupakan posisi tertentu didalam struktur kemasyarakatan, yang mungkin tinggi, sedang – sedang saja atau rendah. Kedudukan tersebut sebenarnya merupakan suatu wadah, yang isinya adalah hak – hak dan kewajiban – kewajiban tertentu. Oleh karena itu, seseorang yang mempunyai kedudukan tertentu, lazimnya dinamakan pemegang peranan (*role occupant*).

Dalam hal penegakan hukum, sering kali mediator menerima hambatan – hambatan dalam menegakkan hukum bagi pekerja/buruh dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial khususnya di bidang keputusan hubungan kerja (PHK). Berdasarkan wawancara penulis dengan Bapak Luhut Purba sebagai Mediator, adapun yang menjadi hambatan mediator dalam menegakkan hukum yaitu: Sulitnya mendatangkan pengusaha untuk hadir dalam proses sidang mediasi yang akan dilakukan oleh mediator. Karena biasanya pengusaha mengutus staf HRD atau Personalianya saja dalam menghadiri sidang mediasi tersebut. Sehingga hal ini bisa membuat

proses penyelesaiannya berlangsung lebih lama; Ketika tidak tercapainya kesepakatan, para pihak yang tidak terima dengan hasil anjuran tertulis yang dibuat oleh mediator akan melakukan upaya hukum ke tingkat pengadilan hubungan industrial, maka hal ini akan menjadi hambatan yang sulit bagi mediator dalam melaksanakan penegakan hukum ketenagakerjaan.

Hambatan dari Aspek Sarana dan Prasarana. Tanpa adanya sarana atau fasilitas tertentu, maka tidak mungkin penegakan hukum akan berlangsung dengan lancar. Sarana dan fasilitas tersebut mencakup tenaga manusia yang berpendidikan dan terampil, organisasi yang baik, peralatan yang memadai, keuangan yang cukup, dan seterusnya. Kalau hal – hal itu tidak terpenuhi, maka mustahil penegakan hukum dapat mencapai tujuannya.

Adanya hambatan penyelesaian perkara bukanlah semata – mata disebabkan karena banyaknya perkara yang harus diselesaikan, sedangkan waktu untuk mengadilinya atau menyelesaikannya sangat terbatas. Para pencari keadilan harus antri menunggu penyelesaian perkaranya, akan tetapi mereka tidak harus antri untuk membeli sesuatu barang yang diinginkannya.

Hambatan yang dihadapi mediator dari segi aspek sarana dan prasarana yaitu adanya peraturan undang – undang terbaru mengenai Cipta Kerja. Karena mediator belum bisa menerapkan undang – undang cipta kerja ini dikarenakan belum adanya peraturan pemerintah yang mendukung penerapan undang – undang tersebut.

Hambatan dari Aspek Masyarakat. Penegakan hukum berasal dari masyarakat, dan bertujuan untuk mencapai keadilan dalam masyarakat. Oleh karena itu dipandang dari sudut tertentu masyarakat, masyarakat dapat mempengaruhi penegakan hukum. Masyarakat Indonesia khususnya mempunyai pendapat – pendapat tertentu mengenai hukum. Dari sekian banyaknya pengertian yang diberikan pada hukum, terdapat kecenderungan yang besar pada masyarakat, untuk mengartikan hukum dan bahkan untuk mengidentifikasikannya dengan petugas (dalam hal ini penegak hukum sebagai pribadi).

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Luhut Purba, hambatan mediator dalam menyelesaikan perselisihan PHK ditinjau dari aspek masyarakatnya yaitu: Perselisihan yang diajukan pekerja/buruh melalui serikat pekerja tidak dilengkapi surat kuasa khusus dari pekerja/buruh tersebut, sehingga proses itu tidak bisa dilanjutkan karena tidak terpenuhinya tertib administrasi; Pengetahuan pekerja/buruh tentang peraturan ketenagakerjaan yang berlaku membuat sulitnya mediator dalam memberikan penjelasan kepada pekerja/buruh dalam penyelesaian PHK di Disnaker kota Medan, sehingga pekerja/buruh lebih menyelesaikannya ke tingkat Pengadilan Hubungan Industrial.

Hambatan dari Aspek Budaya. Faktor kebudayaan sebenarnya bersatu padu dengan faktor masyarakat sengaja dibedakan, karena didalam pembahasannya diketengahkan masalah sistem nilai – nilai yang menjadi inti dari kebudayaan spiritual atau non materil. Sebagai suatu sistem (subsistem dari sistem kemasyarakatan), maka hukum mencakup struktur, substansi, dan kebudayaan (Friedman, 1977). Struktur mencakup wadah ataupun bentuk dari sistem tersebut yang umpamanya mencakup tatanan lembaga – lembaga hukum formal, hubungan antara lembaga – lembaga tersebut, hak dan kewajibannya, dan seterusnya.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Luhut Purba hambatan yang selalu dihadapi oleh Mediator dalam menangani perselisihan PHK ditinjau dari aspek kebudayaannya hampir sama dengan hambatan dari aspek masyarakat bahwa mediator sulit untuk menerapkan peraturan tentang ketenagakerjaan, sehingga kepercayaan masyarakat terhadap mediator ketenagakerjaan tentu menjadi berkurang dan mempengaruhi wibawa dari mediator di mata masyarakat.

SIMPULAN

Dengan adanya pengaturan hukum tentang mediator hubungan industrial yang diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi dan Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor 06 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Mediator Hubungan



Industrial dan Angka Kreditnya, maka Mediator Hubungan Industrial harus menjalankan tugas dan wewenangnya sesuai dengan ketentuan yang telah diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 17 Tahun 2014 dan Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor 06 Tahun 2009 yang mana Mediator merupakan pihak pendamai dalam memediasi para pihak yang berselisih guna mencapai kesepakatan bersama para kedua belah pihak.

Dalam peran dan proses penegakan hukum yang dilakukan oleh Mediator Disnaker kota Medan terhadap pekerja / buruh yang di PHK dipengaruhi oleh aspek – aspek yang mempengaruhi penegakan hukum yang terdiri dari: Aspek substansi hukum (undang – undang), Dalam substansi hukumnya apabila para pihak sepakat dengan hasil mediasi yang telah dilakukan oleh mediator, maka Mediator Disnaker kota Medan akan mengeluarkan kesepakatan bersama dan akan didaftarkan di lembaga pengadilan hubungan industrial sebagai akta perdamaian. Aspek sarana dan prasarana, yaitu sarana dan fasilitas yang akan diberikan oleh Dinas Ketenagakerjaan kota Medan dalam mendukung kinerja mediator dalam melaksanakan penegakan hukum ketenagakerjaan. Aspek masyarakat, yaitu pendapat masyarakat mengenai hukum yang dipengaruhi oleh pandangannya terhadap perilaku penegak hukum. Aspek kebudayaan, yaitu Mediator ketenagakerjaan mempunyai peranan penting dalam menumbuhkan budaya patuh terhadap aturan ketenagakerjaan termasuk pada aturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) seperti memakai alat pelindung diri (APD) dengan tepat dan benar serta mematuhi syarat kesehatan dan keselamatan kerja yang diwajibkan.

Dalam hambatan yang dihadapi oleh Mediator Disnaker kota Medan terhadap pekerja atau buruh yang di PHK dapat dilihat dari aspek – aspek yang mempengaruhi penegakan hukum. Hambatan ditinjau dari aspek substansi hukum (undang – undang), hambatan yang dihadapi oleh Mediator Dinas Ketenagakerjaan dalam proses penyelesaian PHK ditinjau dari substansi hukumnya yaitu bahwa dari segi Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mediator tidak mempunyai hambatan dalam substansi hukum mengenai proses penyelesaian perselisihan PHK, karena proses penyelesaian PHK masih tetap berpedoman kepada Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Akan tetapi dengan lahirnya Undang – Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Mediator memiliki hambatan karena Undang – Undang yang terbaru sekerang Peraturan Pemerintah (PP) belum keluar dan juga mediator harus mempelajari kembali Undang – Undang cipta kerja ini serta mensosialisasikannya kepada pengusaha dan pekerja / buruh. Hambatan ditinjau dari aspek sarana dan prasarana, yaitu adanya peraturan undang – undang terbaru mengenai Cipta Kerja. Karena mediator belum bisa menerapkan undang – undang cipta kerja ini dikarenakan belum adanya peraturan pemerintah yang mendukung penerapan undang – undang tersebut. Hambatan ditinjau dari aspek masyarakat, yaitu Pengetahuan pekerja / buruh tentang peraturan ketenagakerjaan yang berlaku membuat sulitnya mediator dalam memberikan penjelasan kepada pekerja/buruh dalam penyelesaian PHK di Disnaker kota Medan, sehingga pekerja / buruh lebih menyelesaikannya ke tingkat Pengadilan Hubungan Industrial. Hambatan ditinjau dari aspek budaya, hambatan yang selalu dihadapi oleh Mediator dalam menangani perselisihan PHK ditinjau dari aspek kebudayaannya hampir sama dengan hambatan dari aspek masyarakat bahwa mediator sulit untuk menerapkan peraturan tentang ketenagakerjaan, sehingga kepercayaan masyarakat terhadap mediator ketenagakerjaan tentu menjadi berkurang dan mempengaruhi wibawa dari mediator di mata masyarakat

DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin, (2010), Pengantar Metode Penelitian Hukum, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
Asyhadi, Z, (2009), Peradilan Hubungan Industrial, Jakarta: Raja Grafindo, 2009
Budiono, (2011), Hukum Perburuhan, Jakarta: Indeks.
Churairah, A., Mahmud S., dan Siregar, T., (2011), Perlindungan Hukum dalam Pendaftaran Ciptaan Seni Lukis (Studi Kasus Putusan Pengadilan Niaga Medan nomor 05/Hak Cipta/2008/PN. Niaga. Mdn.), Mercatoria, 4 (1): 1-11
Ediwarman, (2016), Monograf Metodologi Penelitian Hukum, Panduan Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi, Medan, PT. Soft Media
Gudang Ilmu Hukum <https://gudangilmuh.blogspot.com/2014/11/substansi-hukum.html>
Khakim, A., (2003), Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Bandung: Citra Aditya Bakti.
 <http://mahesainstitute.web.id/ojs2/index.php/jehss>  mahesainstitut@gmail.com 478



- Nasution, B.J., (2011), Metode Penelitian Ilmu Hukum, Bandung: Mandar Maju.
- Praja, J.S.. (2014), Teori Hukum dan Aplikasinya, Bandung: CV. Pustaka Setia. Bandung.
- Putralie, E.M., Syaputra, M.Y.A.S., dan Zul, M., (2011), Perlindungan Hukum Investor Di Pasar Modal, Mercatoria, 4 (1): 12-22
- Repository UGM, Tanpa Judul, <https://etd.repository.ugm.ac.id/downloadfile/74496/potongan> diakses 24 Februari 2020.
- Silalahi, S.D, Munawir, Z & Syaputra, M.Y.A, (2019). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Kontrak (Studi Kasus Putusan Nomor : 82/Pdt.Sus-Phi/2016/PN. Mdn). JUNCTO, 1(2) 2019: 174-182,
- Sinamo, N, (2010), Metode Penelitian Hukum dalam Teori dan Praktek, Jakarta: Bumi Intitama Sejahtera
- Sutedi, A. (2009), Hukum Perburuhan, Jakarta: Sinar Grafika
- Tarigan, A., Isnaini, I., Tuahman, T., & Nasution, I. (2020). Perlindungan Hukum terhadap Masyarakat Muslim Kota Medan tentang Produk Makanan Halal (Studi Proses Sertifikasi Halal Oleh Majelis Ulama Indonesia Kota Medan). Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS), 2(3), 619-632. doi:<https://doi.org/10.34007/jehss.v2i3.135>
- Tekualu, Lisana Dewi Sidqin, Lubis , Anggreini Atmei & Munthe , Riswan. (2019). Perlindungan Hukum Terhadap Korban Perdagangan Perempuan Dan Anak (Trafficking) (Studi Pengadilan Negeri Medan). JUNCTO, 1(1) 2019: 89-99,
- Uwiyono, U, (2011), Refleksi Masalah Hukum Perburuhan, Jalarta: Sinar Jaya.
- Wijayanti, A., (2009), Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Jakarta: Sinar Grafika
- Wijayanti, A., (2011), Strategi Penulisan Hukum, Bandung: Lubuk Agung.

Draf Naskah Rancangan Undang – Undang Cipta Kerja.

<https://gudangilmuh.blogspot.com/2014/11/substansi-hukum.html>

Pasal 2 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 17 Tahun 2014 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Mediator serta tata kerja Mediasi