



Peranan Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi (DTKSK) Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi di Kota Denpasar

Anak Agung Alit Ista Damayanti¹ | I Nyoman Putu Budiartha¹ |
I Gusti Agung Ayu Gita Pritayanti Dinar¹

1. Fakultas Hukum, Universitas
Warmadewa

Correspondence address to:
Anak Agung Alit Ista Damayanti,
Fakultas Hukum, Universitas
Warmadewa

Email address:
agungistaa@gmail.com

Abstract—The Denpasar City Manpower and Competency Certification Office (DTKSK) is a government agency that has the function of fostering, controlling and supervising in the field of labor. However, in reality there are still many cases of industrial relations disputes. This study examines two problems, namely how the role of DTKSK Denpasar City in optimizing the settlement of industrial relations disputes through mediation and what are the inhibiting factors and efforts made by DTKSK Denpasar City in resolving industrial relations disputes through mediation? "The method used is an empirical law method and sourced from primary data and secondary data. This research is located at DTKSK Denpasar City. The technique in determining the sample uses non probability sampling with purposive sampling technique. In collecting data, document study techniques and interview techniques were used. Data analysis was carried out in a qualitative descriptive manner. Based on the results of the study, DTKSK Denpasar City has not run optimally in resolving industrial relations disputes because the number of industrial relations disputes that occur is not proportional to the number of mediators available at the Department of Labor and Competency Certification."

Keywords: dinas manpower and competency certification; industrial relations disputes; mediation.



This article published by Fakultas Hukum, Universitas Warmadewa is open access under the term of the Creative Common, CC-BY-SA license

1. Pendahuluan

Hubungan Kerja adalah keterkaitan antara pengusaha dan pekerja/buruh yang didasarkan pada perjanjian kerja, melibatkan unsur pekerja, upah, dan perintah (Budiartha, 2016:118). Secara realitas, hubungan kerja seringkali mengalami ketidaksepakatan, di mana perbedaan pendapat antara pengusaha dan pekerja dapat menimbulkan perselisihan hubungan industrial. Oleh karena itu, diperlukan intervensi pemerintah sebagai mediator untuk menyeimbangkan perselisihan yang muncul antara pengusaha dan pekerja. Hubungan industrial merupakan sistem interaksi di dalam proses produksi barang dan/jasa yang melibatkan unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah (Rahayu, 2021:91).

Hak yang didapatkan oleh pekerja/buruh yang telah dilakukan PHK oleh perusahaan adalah sebagai berikut : uang pesangon, hak kompensasi, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak seperti cuti tahunan yang belum diambil. Hal ini telah diatur dalam Pasal 156 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Konflik dalam hubungan industri muncul sebagai konsekuensi alami dari proses industrialisasi, di mana perbedaan pendapat atau kepentingan antara pekerja dan pengusaha timbul dalam konteks hubungan industrial. Permasalahan yang muncul dalam ketenagakerjaan dianggap sebagai sesuatu yang lumrah terjadi, terutama mengingat banyaknya penduduk Indonesia yang saat ini beralih profesi, serta tingginya minat terhadap berbagai lapangan kerja yang tersedia. Banyaknya perusahaan yang masuk kedalam pasar perindustrian, pesatnya perkembangan teknologi, dan adanya globalisasi menjadi suatu potensi masalah di bidang hubungan industrial dimana sering terdapat adanya perselisihan hak antara pemberi kerja dan pekerja di Kota Denpasar. Kasus perselisihan hubungan industrial yang sering terjadi dalam perindustrian di Kota Denpasar diantaranya adalah perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Salah satu cara untuk menyelesaikan kasus perselisihan hubungan industrial di Kota Denpasar adalah melalui proses mediasi. Biasanya, isu konflik dalam hubungan industrial diserahkan kepada instansi yang berwenang, seperti Dinas Tenaga Kerja yang memiliki pejabat fungsional bernama Mediator. Tugas Mediator ini adalah menyelesaikan setiap konflik antara pekerja/buruh dan pengusaha. Regulasi untuk proses ini diatur oleh Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial. Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi (DTKSK) di Kota Denpasar memiliki peran utama dalam menjalankan kewenangan otonomi daerah di bidang Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi.

Proses mediasi dilakukan untuk membantu pihak-pihak yang mengalami masalah dalam hubungan industrial. Mediator, khususnya, berperan memberikan saran dan mencari solusi dalam menyelesaikan perselisihan. Meskipun tidak selalu berhasil, mediasi melibatkan syarat-syarat tertulis, perundingan dengan semua pihak terkait, dan bertujuan mencapai solusi saling menguntungkan. Di Kota Denpasar, belum optimalnya perlindungan terhadap tenaga kerja dan kurangnya pengawasan terhadap peraturan ketenagakerjaan menyebabkan banyaknya kasus perselisihan. Penelitian ini bertujuan untuk memahami peran DTKSK Kota Denpasar dalam meningkatkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, serta mengidentifikasi faktor penghambat dan upaya yang dilakukan oleh Dinas tersebut dalam menangani perselisihan tersebut. Dengan adanya latar belakang diatas maka dapat disusun suatu rumusan masalah yaitu “Bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi (DTKSK) Kota Denpasar dalam mengoptimalkan penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial melalui mediasi? dan Apa faktor-faktor penghambat dan upaya yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Sertifikasi Kompetensi (DTKSK) Kota Denpasar dalam menyelesaikan perselisihan Hubungan Industrial melalui mediasi?”

2. Metode

Menurut (Sukardi, 2004:19) “Metode penelitian dapat diartikan sebagai usaha-usaha seseorang yang dilakukan secara sistematis mengikuti aturan-aturan guna menjawab permasalahan yang hendak diteliti.” Metode menyangkut cara kerja untuk dapat memahami objek yang menjadi sasaran ilmu (Koentjaraningrat, 1985:7). Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum empiris, yang mengumpulkan data dari sumber langsung masyarakat. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan sosiologi hukum, disebut juga sebagai penelitian lapangan, yang berfokus pada data primer yang diperoleh langsung dari masyarakat melalui observasi dan wawancara. Sumber data terdiri dari data primer yang diperoleh langsung dari objek penelitian dan data sekunder dari penelitian kepustakaan, termasuk dokumen-dokumen hukum seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, serta Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial

3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Peran Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi (DTKSK) Kota Denpasar dalam mengoptimalkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi

DTKSK adalah lembaga pemerintahan yang berperan dalam membina, mengendalikan, dan mengawasi sektor ketenagakerjaan. Selain itu, lembaga ini memberikan pelatihan kepada calon pekerja agar mereka memperoleh keahlian khusus sesuai dengan kebutuhan para pencari tenaga kerja. DTKSK juga bertanggung jawab memberikan kesempatan kerja secara luas, meningkatkan pelayanan penempatan tenaga kerja, dan menyediakan informasi mengenai pasar kerja dan bursa kerja. DTKSK Kota Denpasar memiliki tugas pokok yakni membantu Walikota Denpasar melaksanakan kewenangan otonomi daerah pada bidang Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi, yang dikepalai oleh seorang Kepala Dinas. Keberadaan kedudukan kepala dinas DTKSK Denpasar berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Walikota Denpasar melalui Sekretaris Daerah Kota Denpasar sesuai dengan ketentuan PERDA Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Denpasar.

Hubungan Industrial merupakan suatu hubungan yang rentan terhadap perselisihan. Perselisihan hubungan industrial menurut UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPPI) menyatakan “perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh” (Suhardi, 2006:20). Perselisihan hubungan industrial terdapat empat macam perselisihan hubungan industrial yakni perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan hak, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. DTKSK Kota Denpasar, khususnya bidang hubungan industrial memiliki satu Pejabat Fungsional Mediator Ahli Muda Hubungan Industrial.

Kasus perselisihan dalam hubungan industrial yang kerap muncul atau menjadi fokus penanganan oleh Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar melibatkan dua aspek utama, yakni perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja. Sebagai contoh, banyak perusahaan di Kota Denpasar melakukan pemutusan hubungan kerja dengan konsentrasi pada perusahaan sebagai pelaku usaha. Tujuan utamanya adalah agar perusahaan tetap dapat menjalankan kegiatan produksi dengan memberikan tanggung jawab terhadap kelangsungan proses tersebut. Pemangkasan jumlah tenaga kerja dilakukan oleh perusahaan sebagai respons terhadap faktor-faktor tertentu yang menghadirkan kesulitan bagi perusahaan tersebut. Kesulitan tersebut dapat timbul dari berbagai hal, seperti penurunan penjualan, kurangnya pemesanan produk, penurunan permintaan dari konsumen, dan peningkatan persaingan di pasar yang dapat menyebabkan kebangkrutan..

Data kasus perselisihan hubungan industrial yang ditangani oleh DTKSK Kota Denpasar dari tahun 2020 hingga bulan September 2023, bahwa jenis kasus perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang sering terjadi di Kota Denpasar sebesar 76 kasus, dan jenis perselisihan hak sebesar 36 kasus, dan jenis kasus perselisihan hubungan industrial yang paling sedikit terjadi yaitu kasus perselisihan kepentingan dengan jumlah 1 kasus. Mediator dalam UU PPHI merujuk pada aparatur sipil negara yang memiliki tugas di bidang ketenagakerjaan dan telah memenuhi persyaratan sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri. Tugas mediator ini melibatkan penyelenggaraan mediasi dengan kewajiban memberikan himbauan tertulis kepada pihak-pihak yang berselisih, dengan tujuan mengurangi kemungkinan terjadinya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Wayan Sarjana, selaku Mediator Ahli Muda Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar pada tanggal 6 November 2023, menyatakan “yang perlu dilakukan oleh pihak Dinas setelah pengaduan perselisihan hubungan industrial yaitu akan melakukan prosedur – prosedur sebagai berikut: Petugas administrasi mencatat perselisihan yang disampaikan oleh para pihak dalam buku registrasi perselisihan hubungan industrial; Pencatatan perselisihan yang belum dilampirkan dengan bukti – bukti bipartit pihak dinas akan membantu para pihak untuk memanggil dan memfasilitasi perundingan secara bipartit terlebih dahulu. Ada beberapa faktor yang menyebabkan perundingan bipartit sangat sulit untuk dilakukan pekerja dengan pengusaha/ perusahaan tempatnya bekerja; Kepala dinas atau pejabat yang ditunjuk, menawarkan kepada para pihak untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), perselisihan kepentingan, perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan melalui konsiliator; Kepala dinas atau pejabat yang ditunjuk, menawarkan kepada para pihak untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), perselisihan kepentingan, perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan melalui arbiter; Dalam waktu 7 hari kerja yang diberikan, para pihak yang tidak memilih penyelesaian perselisihan melalui arbiter dan konsiliator, maka kepala Dinas atau pejabat yang ditunjuk akan melimpahkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial kepada mediator hubungan industrial.”

Penyelesaian melalui mediasi terjadi setelah pihak-pihak mencatatkan perselisihan mereka ke instansi ketenagakerjaan setempat. Ini menjadi kewajiban ketika tidak ada kesepakatan untuk menyelesaikan perselisihan melalui arbitrase, konsiliasi, atau jika perselisihan melibatkan hak-hak tertentu. Proses mediasi dipimpin oleh seorang mediator di kantor instansi ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Jika ada pihak yang menggunakan jasa hukum, mereka tetap hadir dalam mediasi. Jika pemohon tidak hadir setelah dipanggil, permohonan dihapus dari buku perselisihan. Jika termohon tidak hadir, mediator mengeluarkan anjuran tertulis. Mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu maksimal 30 hari kerja setelah menerima penyelesaian perselisihan. Dalam tujuh hari setelah pelimpahan, mediator menyelidiki perkara dan mengadakan sidang mediasi. Berdasarkan hal diatas maka diperlukan peran maksimal dari Mediator Hubungan Industrial DTKSK Kota Denpasar sebagai pembinaan hubungan industrial yang salah satu tujuannya adalah menciptakan hubungan industrial yang harmonis pada perusahaan-perusahaan yang ada di Kota Denpasar dan meminimalisir terjadinya perselisihan hubungan industrial. Mediator hubungan industrial dituntut agar dapat mewujudkan suatu keadaan kondusif demi tindakan mediasi dapat diwujudkannya kompromi yang baik antara pihak yang bersangkutan. Demi para pihak mendapatkan hasil yang netral atau tidak merugikan diantara belah pihak. Berdasarkan keterangan Bapak Wayan Sarjana selaku mediator hubungan industrial di Kota Denpasar menjelaskan “peran penting mediator dalam sidang mediasi adalah harus bisa mengayomi para pihak yang berselisih menjadi nyaman, tenang, dan dapat melakukan atau mengikuti proses mediasi dengan baik”, dikarenakan mediator berfungsi sebagai pihak yang memerantai dan mendamaikan para pihak yang berselisih. Mediator pada DTKSK Kota Denpasar memiliki peran, sebagai berikut : Pembinaan Hubungan Industrial; Pengembangan Hubungan Industrial; Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Berdasarkan hasil dari wawancara dengan Bapak I Wayan Sarjana, selaku Mediator Ahli Muda Hubungan Industrial DTKSK Kota Denpasar pada tanggal 6 November 2023 mengenai “Peran Dinas Tenaga Kerja dalam mengoptimalkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial

melalui mediasi khususnya mediator yang membidangi hubungan industrial sebagai berikut: Sebagai seorang penyelidik atau seorang yang mencari informasi dan keterangan dari masing-masing pihak yang berselisih guna mendapatkan pokok-pokok perselisihan berupa latar belakang perselisihan dan fakta perselisihannya, Sebagai sumber informasi kepada pihak-pihak yang berselisih dalam penyelesaian dan pandangan menurut dari segi undang-undang untuk tercapainya kesepakatan bersama, Sebagai lembaga yang mengayomi para pihak dan menjadi penasehat dalam perannya sebagai mediator yang selalu mengarahkan menuntun para pihak yang berselisih agar dapat menyelesaikan perselisihannya dengan kesepakatan bersama, Sebagai pelindung dalam melindungi dari masing-masing pihak yang berselisih dari tekanan pihak lain yang tidak netral.” Namun, mediator juga diharapkan memiliki keahlian dalam memahami situasi dan kondisi konflik antara para pihak. Kemampuan ini menjadi kunci untuk mengelola jalannya sidang mediasi, meskipun pihak-pihak tetap mempertahankan argumen mereka. Dalam situasi seperti ini, mediator perlu dapat mengaitkan permasalahan perselisihan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku terkait hak, PHK, atau jenis perselisihan lainnya. Mediator akan merumuskan solusi yang ditawarkan sebagai alternatif bagi para pihak, biasanya melalui sistem mediasi setengah kamar atau lobbying. Dalam sistem ini, mediator melakukan perundingan bergantian dengan kedua belah pihak, menjelaskan poin-poin terkait potensi dan kelemahan masing-masing secara terpisah. Berdasarkan penjelasan yang diberikan oleh Bapak Wayan Sarjana, menjelaskan “bahwa tujuan dari penjelasan atau penjabaran tersebut agar salah satu pihak bisa memahami kondisi yang ada dan tidak terlalu keras berharap”. Hal ini disampaikan agar para pihak dapat mengambil maknanya.

Hambatan-Hambatan Yang Dialami Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi (DTKSK) Kota Denpasar Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Melalui mediasi

Menurut hasil wawancara penulis ada dua jenis faktor penghambat yang dialami oleh Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar khususnya Pejabat Fungsional Mediator Hubungan Industrial yaitu, faktor internal serta faktor eksternal. Faktor internal biasanya berasal dari dalam diri individu sendiri. Mediator mengalami faktor internal berupa : jumlah kasus perselisihan hubungan industrial yang terjadi di Kota Denpasar tidak sebanding dengan jumlah mediator yang ada di DTKSKKota Denpasar; Tidak adanya perangkat atau regulasi yang dapat memaksa para pihak terutama pengusaha untuk hadir dalam sidang mediasi, sehingga mediator merasa sulit mendatangkan pengusaha untuk hadir dalam pertemuan atau sidang mediasi yang diadakan oleh Mediator. Selain faktor internal, ada juga faktor eksternal yang menjadi penghambat. Dimana faktor eksternal tersebut berasal dari luar seseorang. Faktor eksternal yang menjadi penghambat mediator dalam menyelesaikan kasus perselisihan yaitu: Kurangnya kesadaran dari pengusaha untuk memberikan hak-hak pekerja sesuai ketentuan. Pengusaha terkadang merasa memiliki kekuasaan sehingga pengusaha sering menghilangkan asas itikad baik dalam penyelesaian sengketa, selain itu pengusaha sering mengulur waktu saat diundang untuk melaksanakan mediasi; Tidak lengkap berkas para pihak, Sehingga mediator mengembalikan berkas untuk dilengkapi sesuai berdasarkan peraturan perundang-undangan; Sikap egois dari para pihak dalam mencari jalan keluar atau pemecahan masalah. Dengan munculnya sikap egois dari para pihak ini berdampak terhadap proses mediasi yang berlangsung.

Langkah-langkah yang diambil oleh DTKSK Kota Denpasar untuk menangani perselisihan hubungan industrial melalui mediasi mencakup: Menyadarkan pengusaha, terutama agar memahami peraturan ketenagakerjaan yang berlaku; Meningkatkan jumlah dan kinerja mediator serta memastikan distribusi tugas yang merata di antara mereka. Dengan jumlah mediator yang ada saat ini, upaya ini bertujuan untuk mendorong mereka bekerja lebih keras dalam memberikan pembinaan kepada perusahaan, mencegah munculnya perselisihan hubungan industrial, dan menangani penyelesaian konflik yang timbul.

4. Simpulan

Peran DTKSK Kota Denpasar dalam menangani perselisihan hubungan industrial masih belum optimal. Hal ini disebabkan oleh kurangnya peran mediator di DTKSK Kota Denpasar, yang mengakibatkan banyaknya kasus perselisihan hubungan industrial yang belum terselesaikan. Jenis kasus yang sering terjadi melibatkan perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja. Mediator Hubungan Industrial memberikan penyelesaian melalui Anjuran Tertulis dan Perjanjian Bersama.

Beberapa faktor penghambat DTKSK Kota Denpasar dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melibatkan kurangnya tenaga mediator, fasilitas yang tidak memadai, dan hambatan internal dari para pihak yang terlibat. Upaya yang diambil untuk mengatasi hambatan tersebut melibatkan peningkatan kesadaran pengusaha terhadap peraturan ketenagakerjaan, peningkatan jumlah dan kinerja mediator, serta usaha lebih keras dari mediator dalam memberikan pembinaan, mencegah perselisihan, dan menyelesaikan konflik industri.

Daftar Pustaka

- Budiartha, I Nyoman Putu, 2016, *Hukum Outsourcing Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan dan Kepastian Hukum*, Setara Press, Malang.
- Koentjaraningrat, 1981, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, Gramedia, Jakarta.
- Rahayu Devi, 2021, *Hukum Ketenagakerjaan Konsep dan Pengaturan dalam Omnibus Law*, PT, Citra Intrans Selaras, Malang.
- Sukardi, 2004, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Suhardi, Gunarto 2006, Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Outsourcing, Andi Offset, Yogyakarta.