



**EFEKTIVITAS MEDIASI SEBAGAI UPAYA
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL**

**(Studi Proses Mediasi Pada Balai Pelayanan Penyelesaian
Perselisihan Tenaga Kerja (BP3TK) Jawa Tengah)**

SKRIPSI

**diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum
pada Universitas Negeri Semarang**

Oleh

Muhamad Hasan Muaziz

8111409047

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

2013

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi pada:

Hari :

Tanggal : 28.13

Pembimbing I



Rofi Wahanisa. S.H., M.H.
NIP.198003122008012032

Pembimbing II



Tri Sulistiyono. S.H., M.H.
NIP.197505242000031002

Mengetahui,

Pembantu Dekan Bidang Akademik



Drs. Suhadi. S.H., M.Si
NIP. 196711161993091001

PENGESAHANAN KELULUSAN

Skripsi dengan judul “Efektivitas Mediasi Sebagai Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Proses Mediasi Pada Balai Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja (BP3TK) Jawa Tengah)” yang disusun oleh Muhamad Hasan Muaziz 8111409047 telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas Hukum, Universitas Negeri Semarang pada:

Hari :
Tanggal : 06 SEP 2013

Ketua




Drs. Sartono Sahlan, M.H.
NIP. 195308251982031003

Sekretaris




Drs. Suhadi, S.H., M.Si.
NIP. 196711161993091001

Penguji Utama




Pujiono, S.H., M.H.
196804051998031003

Penguji I



Rofi Wahanisa, S.H., M.H.
NIP. 198003122008012032

Penguji II

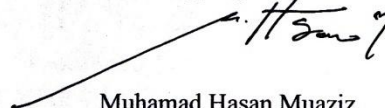


Tri Sulistiyono, S.H., M.H.
NIP. 197505242000031002

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat di dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Semarang, Agustus 2013



Muhamad Hasan Muaziz
NIM. 8111409047

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“Seorang terpelajar harus juga berlaku adil sudah sejak dalam pikiran apalagi dalam perbuatan”, (Pramoedya Ananta Toer).

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur kepada Allah, karya singkat ini aku persembahkan untuk:

1. Kedua orang tua;
2. Saudara-saudaraku;
3. Kepada kaum proletar yang telah berjuang dan berkorban demi suatu nilai keadilan;
4. Almamaterku.

ABSTRAK

Muhamad Hasan Muaziz. 2013. *Efektivitas Mediasi Sebagai Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Proses Mediasi Pada Balai Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja (BP3TK) Jawa Tengah)*. Program Studi Ilmu Hukum. Universitas Negeri Semarang.

Kata kunci : Efektivitas, Mediasi, Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha maupun Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB) memiliki dampak yang besar bagi para pihak yang berselisih. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan di Balai Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja (BP3TK) Jawa Tengah. Permasalahan yang dikaji dalam skripsi ini adalah : (1) Bagaimana fungsi Balai Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja (BP3TK) Jawa Tengah sebagai instansi penyelesaian perselisihan hubungan industrial? (2) Bagaimana efektivitas mediasi sebagai upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di BP3TK?.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan Yuridis Sosiologis. Dengan teknik pengumpulan data yaitu: Observasi, Wawancara, dan Studi Pustaka. Informan yaitu, pihak BP3TK dan Advokad atau Konsultan Perburuhan, responden yaitu pekerja yang pernah melakukan penyelesaian perselisihan di BP3TK.

Fungsi BP3TK telah dijalankan sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku, hal ini dapat dilihat dari adanya Rencana Kerja Tahunan (RKT), dan Laporan Kinerja. Mediasi yang dilakukan di BP3TK dapat berjalan efektif dalam menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial, hal ini terbukti dari 50 perkara yang diselesaikan dengan menggunakan mediasi, 35 perkara diantaranya dapat diselesaikan dengan Persetujuan Bersama (PB), atau 70% perselisihan yang diselesaikan dengan menggunakan mediasi berhasil dengan adanya Persetujuan Bersama (PB). Sedangkan 5 perkara atau 10% masih dalam proses, dan 10 perkara lagi atau 20% berakhir dengan anjuran.

Dalam perencanaan kerja tahunan BP3TK melakukan koordinasi kepada seluruh jajaran serta seksi-seksi yang ada di BP3TK, hal ini dilakukan agar dapat mengetahui kekurangan-kekurangan serta hal-hal apa saja yang nantinya harus diperbaiki ataupun ditingkatkan pada tahun berikutnya sehingga BP3TK dapat memberikan pelayanan yang lebih baik dan maksimal bagi para pihak yang berselisih.

Penulis menyarankan: (1) Perlu terdapat Konsiliator dan Arbiter pada BP3TK, hal ini agar bisa memberikan pelayanan yang lebih baik bagi masyarakat, selain itu juga sesuai dengan aturan yang ada pada perundang-undangan (UU No.2 Th 2004) yang memberikan pilihan bagi masyarakat untuk memilih dalam menggunakan cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang akan digunakan dalam perkaranya. (2) Sebaiknya dalam melakukan mediasi para pihak saling menghargai kepentingan bersama, karena kelancaran jalannya proses mediasi tidak hanya ditentukan oleh kecakapan mediator saja, melainkan kesadaran para pihak juga sangat berpengaruh pada keberhasilan proses mediasi.

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas rahmat dan kuasa Illahi dan dukungan dari pihak-pihak yang telah membantu, sehingga penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini, dengan judul “Efektifitas Mediasi Sebagai Upaya Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial: Studi Proses Mediasi Pada Balai Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja (BP3TK) Jawa Tengah”. Dalam penulisan skripsi ini, penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu dan benar, oleh karena itu dengan segenap kerendahan hati dan ucapan terimakasih saya sampaikan kepada :

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M.Hum,Rektor Universitas Negeri Semarang
2. Drs.Sartono Sahlan, SH.,MH, Dekan Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang;
3. Drs. Suhadi, S.H.,M.Si, Pembantu Dekan Bidang Akademik;
4. Rofi Wahanisa, S.H., M.H., Ketua Bagian Hukum Perdata sekaligus dosen pembimbing I yang telah memberikan segenap perhatian dan bimbingan dan arahan sehingga bisa terselesaikanya penulisan skripsi ini.
5. Tri Sulistiyono, S.H., M.H, Ketua Bagian Hukum Tata Negara, sekaligus dosen pembimbing II yang telah memimpin dengan penuh keikhlasan dan kesabaran hingga terselesaikanya penulisan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen dan Staf Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang.
7. Muslikhudin, S.H., M.Hum, Mediator Perselisihan Hubungan Industrial pada BP3TK Jawa Tengah.
8. Nurhidayati, Ka Subbag TU BP3TK Jawa Tengah.
9. Kedua orang tua yang selalu memberikan dukungan dan motivasi serta sokongan dana, sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan.

10. Semua pihak yang telah turut membantu dalam terselesainya skripsi ini, Asep Mufti, S.H, Rofiq Anas Wirawan, Toni Purwanto, Agus Priyanto, Dewi Eka Maulana.
11. Serta teman-teman proletar yang selalu memberikan dukungan moral sehingga skripsi ini dapat terselesaikan pula.

Dalam penyusunan skripsi ini tentunya tidak lepas dari kekurangan, karena keterbatasan ruang dan waktu serta intelektual. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mohon maaf sebesar-besarnya.

Akhirnya penulis mengharapkan agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Semarang, Agustus 2013

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN KELULUSAN	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR BAGAN.....	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR DIAGRAM	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar belakang	1
1.2 Identifikasi masalah	6
1.3 Pembatasan masalah	6
1.4 Perumusan masalah	7
1.5 Tujuan penelitian	7
1.6 Manfaat penelitian	7
1.7 Sistematika penulisan	8

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA BERFIKIR.....	11
2.1 Penelitian terdahulu	11
2.2 Efektivitas	14
2.3 Hubungan industrial.....	15
2.4 Perselisihan hubungan industrial	17
2.5 Mediasi	21
2.6 Kerangka berfikir.....	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1 Dasar penelitian	25
3.2 Metode pendekatan.....	26
3.3 Tipe penelitian	27
3.4 Lokasi penelitian.....	27
3.5 Fokus penelitian.....	28
3.6 Informan penelitian.....	28
3.7 Sumber data penelitian	29
3.8 Teknik pengumpulan data.....	30
3.9 Keabsahan data	33
3.10 Analisis data.....	34
3.11 Prosedur penelitian	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	38
4.1 Hasil Penelitian	38
4.1.1 Gambaran umum BP3TK Jawa Tengah.....	38

4.1.2	Fungsi Balai Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja (BP3TK) Jawa Tengah Sebagai Instansi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	48
4.1.2.1	Penyusunan Rencana Teknis Operasional Dibidang Penyelesaian Hubungan Industrial, Pemutusan Hubungan Kerja, Dan Penyelesaian Kasus Penempatan Tenaga Kerja.....	49
4.1.2.2	Pelaksanaan Kebijakan Teknis Operasional di Bidang Penyelesaian Hubungan Industrial, Pemutusan Hubungan Kerja, dan Penyelesaian Kasus Penempatan Tenaga Kerja.....	61
4.1.3	Efektivitas Mediasi Sebagai Upaya Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial.....	74
4.1.3.1	Mediasi di BP3TK.....	74
4.1.3.2	Tugas, Kewajiban dan Wewenang Mediator pada BP3TK.....	76
4.1.3.3	Data Kasus Mediasi Pada BP3TK.....	79
4.2	Pembahasan.....	88
4.2.1	Fungsi BP3TK Jawa Tengah Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial	88
4.2.2	Efektivitas Mediasi Yang Dilakukan Di BP3TK Sebagai Badan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara <i>Non Litigasi</i>	99
BAB V PENUTUP		112
5.1	Simpulan.....	112

5.2	Saran	114
	DAFTAR PUSTAKA	116
	LAMPIRAN.....	120

DAFTAR BAGAN

Bagan	Halaman
Bagan 2.1. Kerangka Berfikir	24
Bagan 4.1. ProsedurPenyelesaianPerselisihanHubunganIndustrial	59
Bagan 4.2 Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja.....	64
Bagan 4.3 Penyelesaian Kasus Penempatan Tenaga Kerja.....	68
Bagan 4.4 Parameter Kinerja Organisasi BP3TK	72

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 4.1 Data kasus PHI/PHK di BP3TK Provinsi Jawa Tengah Tahun 2010-2012	80
Tabel 4.2 Data Hasil Mediasi Pada Tahun 2010.....	81
Tabel 4.3 Data Hasil Mediasi Pada Tahun 2011.....	81
Tabel 4.4 Data Hasil Mediasi Pada Tahun 2012.....	82
Tabel 4.5 Data Hasil Mediasi Pada Tahun 2010-2012	83

DAFTAR DIAGRAM

Diagram	Halaman
Diagram 4.1 Prosentase Hasil Mediasi Tahun 2010-2013.....	83
Diagram 4.2 Perbandingan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Mediasi, Konsiliasi, dan Arbitrase dari tahun 2010-2012.....	100

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1. Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang Nomor: 83/P/2013 Tentang Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi/Tugas Akhir Semester Gasal/Genap Tahun Akademik 2012/2013	120
Lampiran 2. Surat Izin Penelitian.....	121
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian	122

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di dalam dunia usaha terdapat dua faktor penggerak yang saling berhubungan antara yang satu dengan yang lain, yaitu pekerja dengan pengusaha. Pekerja merupakan elemen penting dalam dunia usaha, karena peran pekerja dalam proses produksi barang atau jasa. Pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja didalam hubungan kerja pada pengusaha dengan menerima upah (Budiono, 2011:8).

Pekerja dalam melakukan suatu pekerjaan harus ada suatu hubungan yang saling menguntungkan baik pada pihak pekerja maupun dipihak pengusaha. Sedangkan berdasarkan Undang-undang No. 2 tahun 2004 pasal 1 angka 6 Pengusaha adalah:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Suatu hubungan kerja akan terjalin ketika ada pekerja dan pengusaha yang sama-sama berhubungan antara satu dengan yang lain dalam

menghasilkan suatu barang atau jasa. Dalam hal ini kedudukan baik pekerja maupun pengusaha adalah saling membutuhkan antara satu dengan yang lain. Pekerja membutuhkan pengusaha agar dapat bekerja dan mendapatkan penghasilan untuk mencukupi kebutuhan hidupnya, sedangkan pengusaha membutuhkan pekerja untuk menghasilkan barang atau jasa sehingga usahanya dapat terus berjalan.

Hubungan inilah yang semestinya dapat terjalin dengan baik sehingga dapat tercipta suatu iklim yang baik antara pekerja dengan pengusaha. Apabila hubungan kerja tersebut dapat berjalan dengan baik sehingga kedua belah pihak dapat melakukan tugas serta tanggung jawabnya dengan baik. Maka akan tercipta iklim kerja yang harmonis antar kedua belah pihak.

Namun apabila hubungan kerja kedua belah pihak tidak dapat berjalan dengan harmonis maka akan menghasilkan potensi terjadinya konflik antar kedua belah pihak, bahkan jika konflik tersebut tidak dapat teratasi maka akan terjadi sebuah kekacauan yang berakibat buruk terhadap perekonomian kedua belah pihak maupun berimbas pada perekonomian negara.

Contohnya saja pada kasus perselisihan antara Luviana dengan Metro TV, yaitu perselisihan mengenai hak yang seharusnya diberikan oleh perusahaan. Berdasarkan sumber yang penulis peroleh mengenai kasus tersebut yaitu:

“Luviana bekerja lebih dari sepuluh tahun di perusahaan milik Surya Paloh (Metro TV). Dia dibebastugaskan pada 31 Januari 2012 dan diberhentikan sepihak pada 27 Juni 2012 tanpa keterangan jelas. Pada 5

Juni 2012, Luviana bertemu Surya Paloh dan dijanjikan akan dipekerjakan kembali.

Namun, pada 27 Juni 2012 Luviana justru menerima surat pemecatan. Sejak 1 Juli 2012 hingga hari ini, Luviana sudah tak menerima gaji. Padahal menurut Undang-Undang Tenaga Kerja 13 Tahun 2003, selama belum ada proses hukum yang *inkracht*, buruh harus tetap digaji (Sumber <http://www.tempo.co/read/news/2013/01/21/078456035/Kasus-Luviana-Muhaimin-Diminta-Memihak-Buruh>, diunduh pada 1 mei 2013 pukul 20:06 wib)

Dengan terjadinya perselisihan antara kedua belah pihak tersebut memiliki pengaruh yang cukup besar baik pada pihak perusahaan yaitu berkaitan dengan nama baik yang telah dibangun oleh perusahaan, selain itu juga pada pihak pekerja (Luviana) yang kehilangan mata pencahariannya sehingga berpengaruh juga terhadap perekonomian keluarganya.

Hubungan yang harmonis antara pekerja dengan pengusaha sangat dibutuhkan, karena apabila terjadi ketegangan antara kedua belah pihak maka dampaknya akan sangat besar baik bagi pihak pekerja maupun pihak pengusaha bahkan perekonomian Negara juga akan ikut terkena dampak dari perselisihan tersebut.

Dalam skripsi ini perselisihan yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha akan disebut dengan Perselisihan Hubungan Industrial. Menurut pasal 1 angka 1 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Perselisihan Hubungan Industrial adalah

“Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu

perusahaan” (pasal 1 angka 1 Undang-Undang No.2 Tahun 2004).

Permasalahan perselisihan hubungan industrial juga terdapat di Jawa Tengah, hal ini berdasarkan data yang penulis peroleh dari Seksi Penyelesaian Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja di Balai Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja (BP3TK) Jawa Tengah, yaitu dengan adanya kasus mengenai perselisihan hubungan industrial yang didaftarkan di BP3TK Jawa Tengah pada tahun 2010 hingga 2012 yaitu sebanyak 63 kasus Perselisihan Hubungan Industrial.

Dari 63 kasus perselisihan tersebut 13 kasus selesai secara Bipartit dan 50 kasus tersebut pihak BP3TK Jawa Tengah menggunakan metode mediasi (sesuai dengan keinginan para pihak) untuk menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial. Hal ini berdasarkan data yang penulis peroleh dari observasi awal yang dilakukan di BP3TK Jawa Tengah. Pengertian mediasi dalam hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan industrial, dan penyelesaian perselisihan antar serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral (Abdul R Budiono 2011:226), pengertian tersebut sama seperti yang terdapat di dalam Undang-undang No.2 tahun 2004.

Didalam UU No.2 Th 2004 istilah mediasi juga dijelaskan bahwa Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah “Penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan

pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral (Ps 1 (11) UU No.2 Th 2004).

Para pihak yang berselisih pada penulisan skripsi ini adalah pekerja, pengusaha, dan serikat pekerja atau serikat buruh yang masih dalam satu lingkup perusahaan yang berlokasi di Jawa Tengah. Dalam hal ini, pekerja maupun pengusaha yang dimaksud adalah pekerja atau pengusaha dari semua jenis pekerjaan baik barang maupun jasa yang pernah mendaftarkan perselisihan hubungan industrial di BP3TK Jawa Tengah.

Pada undang-undang No. 2 tahun 2004, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan dengan menggunakan 5 metode yaitu, Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase dan penyelesaian di Pengadilan Hubungan Industrial. Di dalam penulisan skripsi ini, penulis memilih mediasi sebagai objek kajian. Karena mediasi merupakan salah satu metode penyelesaian perselisihan Tripartit yang relatif lebih mudah jika dibandingkan penyelesaian perselisihan di Pengadilan Hubungan Industrial.

Dengan melihat permasalahan tersebut, maka penulis dalam skripsi ini akan membahas mengenai efektivitas mediasi sebagai upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial, karena perselisihan hubungan industrial merupakan salah satu perselisihan yang berdampak sangat luas, baik bagi pekerja, pengusaha, bahkan perekonomian negara.

1.2 Identifikasi Masalah

Dengan memperhatikan permasalahan yang dibahas di dalam latar belakang, maka penulis melakukan pengelompokan permasalahan yang akan dibahas, yaitu mengenai:

- a) Aturan perundang-undangan yang mengatur tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- b) Penerapan aturan perundang-undangan tersebut di dalam masyarakat Jawa Tengah dalam hal ini menyangkut kekurangan dan kelebihan.
- c) Faktor yang mempengaruhi terjadinya konflik antara pekerja dengan pengusaha.
- d) Manfaat dan efektivitas mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- e) Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan menggunakan mediasi.
- f) Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan menggunakan metode alternatif lain selain mediasi, konsiliasi, dan arbitrase.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penulis akan memfokuskan pembahasan mengenai fungsi Balai Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja (BP3TK) dalam melakukan upaya mediasi dan efektivitas mediasi dalam menyelesaikan permasalahan perselisihan hubungan industrial dengan menggunakan cara mediasi.

1.4 Perumusan Masalah

Dengan memperhatikan permasalahan yang dibahas di dalam latar belakang, maka penulis melakukan pemetaan mengenai rumusan masalah yang akan penulis angkat yaitu sebagai berikut:

- a) Bagaimana fungsi Balai Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja (BP3TK) Jawa Tengah sebagai instansi penyelesaian perselisihan hubungan industrial?
- b) Bagaimana efektivitas mediasi sebagai upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di BP3TK?

1.5 Tujuan Penelitian

- a. Mendeskripsikan peran Balai Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Tenaga Kerja (BP3TK) Jawa Tengah sebagai salah satu instansi yang berperan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.
- b. Mengungkap efektivitas mediasi sebagai upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada BP3TK Jawa Tengah sebagai salah satu upaya penyelesaian perselisihan di luar pengadilan (*Non Litigasi*).

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat yaitu :

6.1 Manfaat Teoritis:

- a. Sebagai pengembangan ilmu hukum, khususnya hukum ketenagakerjaan.
- b. Dapat dijadikan acuan atau referensi untuk penelitian berikutnya.

6.2 Manfaat Praktis:

- b. Sebagai pertimbangan bagi pemerintah maupun lembaga yang berhubungan dengan hukum ketenagakerjaan maupun upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- c. Memberikan kontribusi terhadap upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada BP3TK Jawa Tengah. Serta aturan-aturan hukum yang mengatur tentang perselisihan hubungan industrial.

1.7 Sistematika Penulisan

1.7.1 Bagian Awal Skripsi

Bagian awal skripsi mencakup halaman Sampul Depan, Halaman Judul, Abstrak, Halaman Pengesahan, Motto dan Persembahan, Kata Pengantar, Daftar Isi dan Daftar Lampiran.

1.7.2 Bagian Isi Skripsi

Bagian isi skripsi mengandung lima (5) bab yaitu, Pendahuluan, Tinjauan Pustaka, Metode Penelitian, Hasil Penelitian, dan Pembahasan Serta Penutup.

BAB I PENDAHULUAN, Bab ini menguraikan tentang: Latar Belakang, Identifikasi dan Pembatasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA, Bab ini berisi tentang : Kerangka pemikiran atau teori-teori yang berkaitan dengan pokok

bahasan mengenai perselisihan hubungan industrial serta upaya penanganan perselisihan hubungan industrial dengan menggunakan metode “*non-litigation*” atau “*alternative dispute resolution* (ADR) yang dilakukan di BP3TK Jawa Tengah;

BAB III METODE PENELITIAN, Bab ini berisi tentang : Metode pendekatan, Spesifikasi penelitian, Lokasi penelitian, Pembatasan penelitian, Sumber data primer dan sekunder, Metode pengumpulan data, Keabsahan data, dan Model analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN, Dalam bab ini penulis membahas tentang hasil penelitian dan pembahasan mengenai:

- a) Peran Balai Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja (BP3TK) Jawa Tengah sebagai instansi penyelesaian sengketa hubungan industrial.
- b) Efektifitas mediasi sebagai upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di BP3TK.

BAB V PENUTUP, Pada bagian ini merupakan bab terakhir yang berisi simpulan dari pembahasan yang diuraikan diatas dan saran yang diberikan peneliti terhadap hasil penelitian dari perselisihan hubungan industrial.

1.7.3 Bagian Akhir Skripsi

Bagian akhir pada skripsi ini memuat tentang lampiran serta daftar pustaka yang digunakan dalam penulisan skripsi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA

BERFIKIR

2.1 Penelitian Terdahulu

Di dalam penulisan skripsi ini penulis menemukan tema skripsi yang berhubungan dengan perselisihan perdata dan mediasi, hal tersebut juga memiliki persamaan terhadap skripsi yang penulis tulis. Skripsi tersebut ditulis oleh Rr Wilis Tantri Atma Negara dalam bentuk skripsi pada program studi Ilmu Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta pada tahun 2009.

Didalam skripsi tersebut saudara Rr Wilis Tantri Atma Negara meneliti tentang mediasi pada perkara perselisihan perdata dengan judul *“Penyelesaian Sengketa Perdata Dengan Cara Mediasi Oleh Pengadilan Negeri Surakarta”*.

Dalam skripsi yang diangkat oleh saudara Rr Wilis Tantri Atma Negara tersebut menjelaskan tentang proses penyelesaian perselisihan pada kasus perdata dengan menggunakan metode mediasi pada Pengadilan Negeri Surakarta. Dalam skripsi tersebut saudara Wilis membagi mediasi kedalam dua tahapan yaitu:

a. Tahap pra mediasi

Dalam tahap pra mediasi ini tahap-tahap yang ditempuh adalah sebagai berikut

1. Memeriksa kasus perdata yang masuk dalam Pengadilan Negeri Surakarta.
2. Ketua Pengadilan Negeri Surakarta menunjuk Majelis Hakim, Hakim anggota dan Panitera dalam menangani dan menyelesaikan kasus perkara perdata.
3. Ketua Pengadilan Negeri Surakarta menetapkan hari sidang pertama dan harus dihadiri oleh para pihak.
4. Majelis hakim menunjuk mediator berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak, untuk membantu proses mediasi dalam Pengadilan Negeri Surakarta.

b. Tahap mediasi

Dalam tahap ini dijelaskan bahwa dalam tahap mediasi langkah-langkah yang biasanya ditempuh oleh seorang mediator adalah sebagai berikut :

1. Meminta agar para pihak menghadap mediator.
2. Menentukan jadwal pertemuan.
3. Melakukan kaukus.
4. Mempertemukan kedua belah pihak.
5. Melaporkan hasil mediasi.

Dari data yang terdapat diatas, salam skripsi yang ditulisnya, saudara

Wilis berpendapat bahwa:

Dapat diambil kesimpulan bahwa Majelis Hakim Pengadilan Negeri Surakarta dalam hal ini telah menjalankan tugasnya dengan baik dan juga telah menjalankan serta telah memenuhi Peraturan Mahkamah

Agung Nomor 1 Tahun 2008 (PERMA) karena dalam hal ini PERMA sifatnya wajib dalam setiap Pengadilan Negeri yang dalam menangani kasus perdata yang dilakukan dengan cara mediasi, dan dalam hal ini telah dicantumkan beberapa pasal yang terkait dan sesuai dengan pokok permasalahan yang terdapat dalam kasus-kasus sengketa perdata (Wilis, 2009: 48).

Poin yang kedua yang ditulis oleh saudara Wilis merujuk pada akibat hukum yang ditimbulkan dengan adanya mediasi yang dilakukan oleh kedua belah pihak.

Akibat hukum mediasi bagi kedua belah pihak dalam penyelesaian sengketa perdata dengan cara mediasi yang dilakukan oleh Pengadilan Negeri Surakarta yaitu dengan cara melakukan suatu kesepakatan perdamaian yang kekuatan hukumnya sama dengan putusan perkara perdata yang diputus Majelis Hakim di dihadapan sidang (Wilis, 2009: 49).

Dalam penyelesaian suatu perselisihan hubungan industrial yang ada di Jawa Tengah, mediasi merupakan salah satu alternatif lain dalam menyelesaikan perselisihan tersebut, selain itu di dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh saudara Wilis, dilakukan di Pengadilan Negeri Surakarta namun dalam skripsi ini, penulis akan melakukan penelitian tentang efektivitas mediasi yang dilakukan di BP3TK Jawa Tengah, yang merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah.

Oleh karena itu menjadi hal yang sangat penting bagi pihak-pihak yang ingin mengetahui seperti apakah tingkat keberhasilan mediasi pada perselisihan hubungan industrial. Selain itu penelitian tentang perselisihan hubungan industrial yang ada di Jawa Tengah, khususnya pada BP3TK Jawa

Tengah masih sangat jarang, padahal jika dilihat dari fungsinya lembaga tersebut mempunyai peranan yang strategis dalam menangani masalah-masalah perselisihan hubungan industrial.

2.2 Efektivitas

Istilah efektivitas dalam ilmu pengetahuan secara harfiah efektivitas adalah membuat atau menghasilkan produk yang merupakan hasil dari sebuah kebijakan. Dengan demikian pengaruh atau dampak yang merupakan hasil dari suatu kebijakan atau langkah yang diambil, yang tentunya timbul dari keinginan-keinginan untuk mencapai target dengan melihat kenyataan yang ada dilapangan (Menser 1991:133 dikutip dari: <http://id.shvoong.com/business-management/human-resources/2186154-pengertian-efektivitas/>, diunduh pada 2 mei 2013 pukul 18.15 wib)

Selain itu pengertian efektifitas secara umum menunjukkan sampai seberapa jauh tercapainya suatu tujuan yang terlebih dahulu ditentukan. “Efektifitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) telah tercapai. Dimana makin besar prosentase target yang dicapai, makin tinggi efektifitasnya” (Hidayat (1986) dikutip dari: <http://dansite.wordpress.com/2009/03/28/pengertian-efektifitas/>, diunduh pada 2 mei 2013 pukul 18.14 wib).

Dengan demikian makna efektivitas tersebut berhubungan dengan pencapaian sasaran atau target yang di inginkan dalam suatu hasil trobosan terbaru, selain itu untuk mengukur keefektifan sesuatu produk, trobosan

atau pemikiran yang dianggap baru dapat dilakukan melalui beberapa tahapan atau kriteria yang ada yaitu:

- a) Kejelasan tujuan yang hendak dicapai;
- b) Kejelasan strategi pencapaian tujuan;
- c) Proses analisis dan perumusan kebijaksanaan yang mantap;
- d) Perencanaan yang matang;
- e) Penyusunan program yang tepat;
- f) Tersedianya sarana dan prasarana;
- g) Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik. (Kurniawan, “*efektifitas*” dalam penelitian, dalam *solid converter pdf*, jurnal, 2009)

Selain itu untuk mengetahui apakah suatu metode dapat dikatakan efektif atau tidak dapat juga digunakan kriteria dasar mengenai efektivitas yaitu:

- a. Jika output aktual berbanding output yang ditargetkan lebih besar atau sama dengan 1 (satu), maka akan tercapai efektivitas.
- b. Jika output aktual berbanding output yang ditargetkan kurang daripada 1 (satu), maka efektivitas tidak tercapai (<http://dansite.wordpress.com/2009/03/28/pengertian-efektifitas/> diunduh pada 2 mei 2013 pukul 18.14 wib).

2.3 Hubungan Industrial

Hubungan industrial adalah hubungan antara semua pihak yang tersangkut atau berkepentingan atas proses produksi atau pelayanan jasa disuatu perusahaan (Budiono 2011:67). Oleh karena itu hubungan industrial akan sangat berpengaruh terhadap hasil produksi serta pendapatan pekerja maupun perusahaan.

Di dalam hubungan industrial pemerintah memiliki peranan yang sangat penting dalam menjaga kelancaran serta keharmonisan hubungan tersebut, karena jika hubungan industrial tersebut tidak berjalan dengan baik, dalam arti terdapat konflik atau perselisihan, maka hal ini akan mempengaruhi proses produksi yang secara luas akan berdampak pada perekonomian suatu negara.

Sektor industrial memiliki peranan yang sangat penting dalam menjaga stabilitas perekonomian negara, oleh karena itu jika terdapat perselisihan antara pekerja dengan pengusaha (hubungan industrial), maka dampak yang dihasilkan besar pula terhadap stabilitas perekonomian negara.

Periode tahun 1968-2004 peranan sektor industri pengolahan telah mencapai 28,1 persen, sementara peran sektor pertanian terhadap PDB semakin menurun menjadi 14,3 persen. Cabang (kelompok utama) industri manufaktur memberikan sumbangan tertinggi terhadap pembentukan PDB industri pengolahan nonmigas adalah cabang industri makanan, minuman dan tembakau; industri alat angkut mesin dan peralatannya; industri pupuk, kimia dan barang dari karet; serta industri tekstil, barang kulit dan alas kaki.

Sektor industri yang berkembang sampai saat ini ternyata masih didominasi oleh industri padat tenaga kerja, yang biasanya memiliki mata rantai relatif pendek, sehingga penciptaan nilai tambah juga relatif kecil. Akan tetapi karena besarnya populasi unit usaha maka kontribusi terhadap perekonomian tetap besar. Terdapat tiga unsur pelaku ekonomi yang mendukung perkembangan sektor industri, yaitu Badan Usaha Milik Swasta (BUMS), Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan pengusaha kecil / menengah, serta koperasi (PKMK). Pada tahun 2004 jumlah industri kecil dan menengah sekitar 2,74 juta unit, sedangkan industri besar hanya 3.879 unit. Kondisi jumlah unit usaha begitu kontras dengan Produk Domestik Bruto (PDB) yang dihasilkan,

industri kecil dan menengah hanya menghasilkan PDB atas harga konstan tahun 2000 sebesar Rp 119 triliun, atau 28,4 persen dari suatu output sektor industri dan 61,6 persen sisanya dihasilkan oleh industri-industri besar baik BUMS maupun BUMN (sumber: Karya Indonesia, *Peranan Industri Dalam Pemulihan Ekonomi Nasional*, edisi 4-2008, hal 4).

Sektor industri memiliki hubungan erat dengan tenaga kerja jika terjadi perselisihan antara kedua belah pihak maka akan berpengaruh besar terhadap stabilitas serta perekonomian kedua belah pihak (perusahaan dan pekerja) serta akan berdampak lebih besar yaitu pada perekonomian negara.

2.4 Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan hubungan industrial dapat terjadi pada semua lapisan masyarakat pekerja, serta setiap perusahaan, hal ini karena perselisihan hubungan industrial dapat terjadi karena terdapat suatu permasalahan yang terjadi baik pada pihak pekerja, pengusaha, ataupun kedua belah pihak.

Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan (pasal 1 UU No.2 tahun 2004).

Perselisihan hubungan industrial merupakan suatu permasalahan yang kompleks, hal ini disebabkan perselisihan hubungan industrial dapat terjadi karena beberapa faktor baik dari faktor sosial, ekonomi dan kepentingan yang ada antara kedua belah pihak. Bahkan pemerintah dalam hal ini telah ikut serta dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial

dengan membuat beberapa produk hukum, namun situasi dilapangan perelisihan hubungan industrial masih tetap saja terjadi.

Perselisihan yang kerap terjadi antara pekerja dengan pengusaha dapat dikatakan sebagai suatu konflik yang sering melibatkan berbagai pihak, oleh karena itu perlu adanya upaya yang dilakukan baik oleh pemerintah maupun kedua belah pihak untuk ikut serta dalam menyelesaikan permasalahan ini.

Di dalam suatu perselisihan yang timbul antara pekerja (masyarakat karya) dengan para pengusaha atau perusahaan di dalam politik hukum dapat membentuk suatu masyarakat hukum yang timbul dari perselisihan antara kedua belah pihak tersebut dengan memiliki rasa keharusan (didalam tubuh para pekerja) yang mereka inginkan yaitu, rasa keharusan sosial (*sentiment de la socialite*), dan rasa keadilan (*sentiment de la justice*) (Tanya 2011:69). Kedua rasa inilah yang kerap kali diperjuangkan oleh buruh.

Terdapat beberapa jenis perselisihan hubungan industrial yang sering terjadi yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Yang pertama adalah perselisihan hak, yaitu 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 (ps 1(2) UU No. 2 Th 2004). Dalam hal ini terdapat beberapa kemungkinan penyebab terjadinya perselisihan hak, diantaranya:

1. Tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan.
2. Tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan terhadap ketentuan perjanjian kerja.
3. Tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan terhadap peraturan perusahaan.
4. Tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan terhadap ketentuan perjanjian kerja sama.
5. Tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan. (Budiono, 2011:218)

Perselisihan kepentingan yaitu 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 (ps 1(3) UU No. 2 Th 2004). Jika pasal tersebut disimpulkan, dapat diambil suatu kesimpulan terhadap unsur-unsur pembentuk perselisihan kepentingan tersebut yaitu:

1. Ada perselisihan.
2. Dalam hubungan kerja.
3. Tidak ada kesesuaian pendapat.
4. Mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja.
5. Di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Budiono, 2011:219).

Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak (ps 1(4) UU No. 2 Th 2004). Sedangkan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah “Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya daalam satu perusahaan, karena tidak

adanya kesesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban serikat pekerja” (ps 1(5) UU No. 2 Th 2004). Berdasarkan rumusan mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh tersebut dapat dibuat suatu kesimpulan bahwa perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh terdapat suatu unsur-unsur pembentuk yaitu:

1. Ada perselisihan antar serikat buruh.
2. Dalam satu perusahaan.
3. Tidak ada kesesuaian paham mengenai keanggotaan; tidak ada kesesuaian paham mengenai pelaksanaan hak serikat pekerja; tidak ada kesesuaian paham mengenai pelaksanaan kewajiban serikat pekerja (Budiono, 2011:219).

Dari macam-macam jenis perselisihan hubungan industrial tersebut, terdapat beberapa alternatif lain mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat dilakukan di BP3TK yaitu, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase.

2.4.1 Konsiliasi

Terdapat beberapa metode/cara dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yaitu dengan metode konsiliasi.

Konsiliasi yaitu penyelesaian perselisihan, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan penyelesaian perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh yang masih dalam satu perusahaan yang ditengahi oleh satu atau lebih konsiliator yang netral (1 angka 13 UU No. 2 Th 2004).

Dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dengan cara konsiliasi ditengahi oleh konsiliator, yaitu seorang atau lebih yang telah memenuhi syarat konsiliator instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota (Muslikhudin 2011:90).

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan menggunakan cara konsiliasi dibutuhkan waktu paling lama 30 hari pasca pendaftaran berkas di BP3TK Jateng.

2.4.2 Arbitrase

Arbitrase menurut pasal 1 angka 16 UU No. 2 Th 2004 adalah:

Penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melaalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusanya mengikat para pihak dan bersifat final (Pasal 1 angka 15 UU No. 2 Th 2004).

Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan menggunakan cara arbitrase dibutuhkan waktu 30 hari dan perpanjangan 14 hari. Penyelesaian dengan arbitrase ditengahi oleh Arbiter yaitu:

Seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan keputusan mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antra SP/SB hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusanya mengikat para pihak dan bersifat final. Penyelesaian melalui arbiter dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih (Muslikhudin 2011:90).

2.5 Mediasi

Ditinjau secara konseptual, mediasi berasal dari bahasa inggris *mediation* yang berarti perantaraan (E. Pino dan T. Wittermans dalam As'adi 2012:3), sedangkan dalam bahasa Belanda disebut *medio* artinya pertengahan dan dalam kamus besar bahasa Indonesia mediasi berarti menengahi (Redaksi Karya Anda dalam As'adi 2012:3). Banyak tokoh yang

mengartikan istilah mediasi seperti Moore CW dalam bukunya *The Mediation Process* (1986, hal.14).

“Mediasi merupakan negosiasi yang melibatkan pihak ketiga yang memiliki keahlian mengenai prosedur mediasi yang efektif dan dapat membantu dalam situasi konflik untuk mengkoordinasikan aktifitas mereka sehingga lebih efektif dalam proses tawar menawar.....bila tidak ada negosiasi.....tidak ada mediasi (Said Faisal dalam As’adi 2012:3).

Sedangkan pengertian mediasi dalam hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan industrial, dan penyelesaian perselisihan antar serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral (Abdul R Budiono 2011:226), dalam pengertian tersebut juga sama seperti yang terdapat di dalam Undang-undang No.2 tahun 2004.

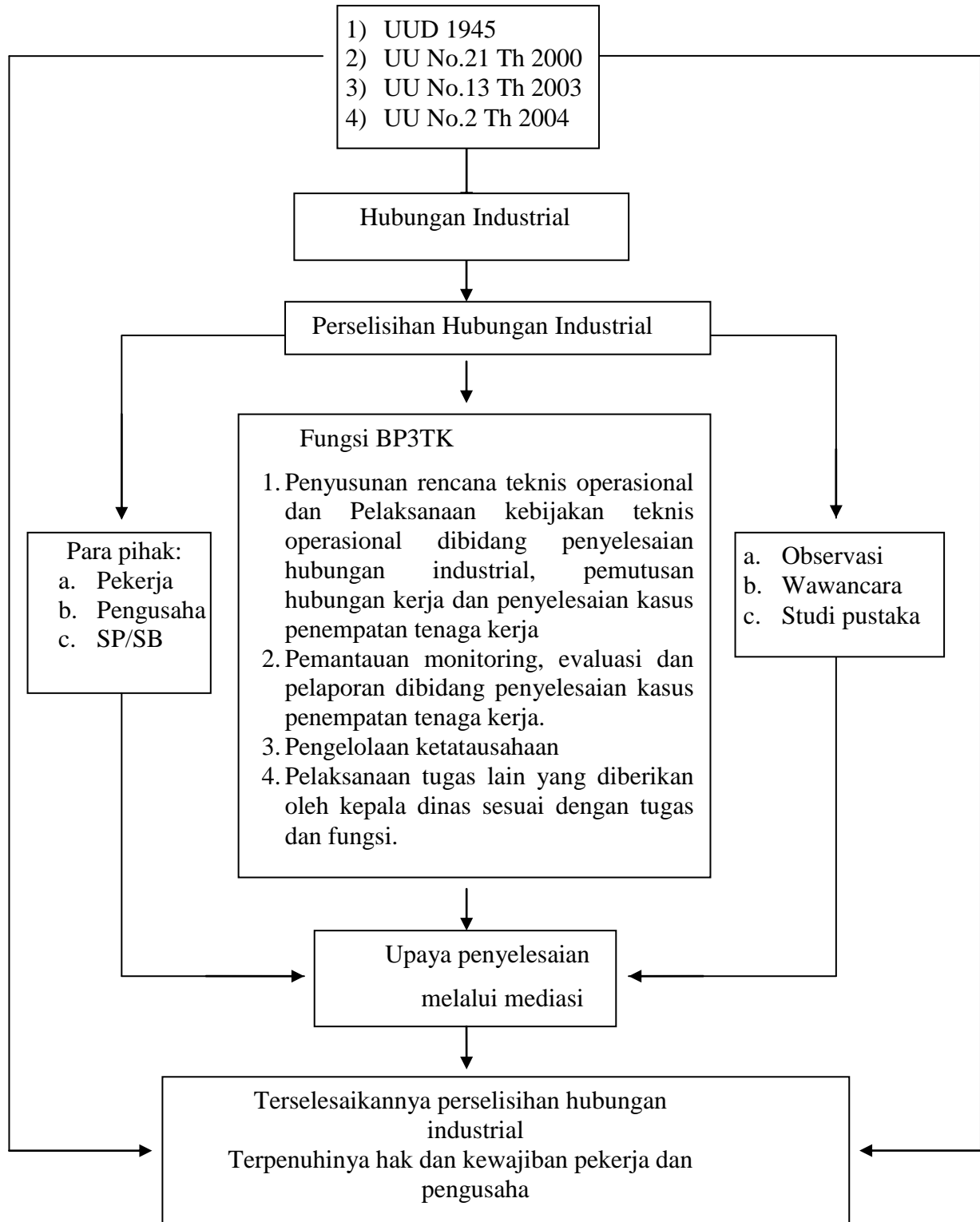
Pada dasarnya mediasi memiliki karakteristik umum (As’adi 2012:3) yaitu:

- a) Dalam setiap mediasi terdapat ciri pokok sebagai berikut : (a) adanya proses atau metode, (b) terdapat para pihak yang berlawanan dan atau perwakilannya, (c) dengan dibantu pihak ke tiga, yaitu disebut mediator, (d) berusaha, melalui diskusi dan perundingan, untuk mendapatkan keputusan yang dapat disetujui para pihak.
- b) Secara singkat mediasi dapat dianggap sebagai suatu proses pengambilan keputusan dengan bantuan pihak tertentu (*facilitated decision-making, atau facilitated negotiation*).

- c) Dapat juga digambarkan sebagai suatu sistem dimana mediator mengatur proses dan para pihak mengontrol hasil akhir.

Dalam permasalahan perselisihan hubungan industrial, mediasi merupakan suatu terobosan yang bisa digunakan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Hal ini jika dibandingkan dengan penyelesaian perselisihan dengan menggunakan jalur pengadilan. Selain itu berdasarkan diskusi yang penulis lakukan dengan beberapa organisasi buruh, serta aktivis perburuhan dan lembaga pemerintah yang berkerja pada bidang ketenagakerjaan, mediasi lebih mudah jika dibandingkan dengan menggunakan sistim penal, karena dalam mediasi dilakukan untuk mendapatkan *win-win solution*. Yaitu menang sama menang untuk mencari penyelesaian jalan tengah atas perselisihan yang terjadi antara kedua belah pihak.

2.6 Kerangka Berfikir



Bagan 2.1. Kerangka Berfikir

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Dasar Penelitian

Penelitian adalah suatu penyelidikan yang terorganisasi. Penelitian juga dapat diartikan sebagai pencarian pengetahuan dan pemberi artian yang terus-menerus terhadap sesuatu (Danu, 2008:1). Sedangkan menurut Soetrisno Hadi, penelitian adalah “Usaha untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan, usaha mana dilakukan dengan menggunakan metode ilmiah”. (Soetrisno Hadi, 1993: 4).

Terdapat dua unsur yang penting dalam suatu penelitian yang akan dilakukan yaitu:

- a. Penelitian dengan menggunakan metoda ilmiah (*scientific method*) disebut penelitian ilmiah (*scientific research*).
- b. Dalam penelitian ilmiah selalu ditemukan 2 unsur penting, yaitu unsur *observasi* (empiris) dan *nalar* (rasional), (Moh. Nazir dalam Kuntjojo, 2009:7).

Dengan demikian penelitian merupakan suatu rangkaian yang dilakukan oleh peneliti dengan menguji kebenaran suatu ilmu pengetahuan yang bertujuan untuk mendapatkan hasil yang bersifat pragmatis dan dapat dijelaskan melalui metode-metode yang ilmiah.

3.2 Metode Pendekatan

Metode yang penulis gunakan dalam penulisan skripsi ini adalah dengan menggunakan metode pendekatan *kualitatif*.

Metode penelitian kualitatif adalah suatu pendekatan yang juga disebut pendekatan investigasi karena biasanya peneliti mengumpulkan data dengan cara bertatap muka langsung dan berinteraksi dengan orang-orang di tempat penelitian (McMillan & Schumacher, 2003). Penelitian kualitatif juga bisa dimaksudkan sebagai jenis penelitian yang temuan-temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lainnya (Strauss & Corbin, 2003). (Dikutip dari <http://diaryapipah.blogspot.com/2012/05/pengertian-penelitian-kualitatif.html>, diunduh pada 8/4/2013 pkl 8.53)

Metode ini digunakan karena dalam metode kualitatif penulis dapat berinteraksi secara langsung terhadap pihak-pihak yang secara langsung berhubungan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan menggunakan cara mediasi atau bisa juga dikatakan memediasi kedua belah pihak yang berselisih agar dapat menemukan jalan keluar yang disepakati oleh kedua belah pihak.

Dalam metode pendekatan kualitatif, disini memusatkan perhatiannya pada prinsip-prinsip umum yang mendasari perwujudan satuan-satuan gejala yang ada dalam kehidupan manusia, atau pola-pola yang dianalisis dari gejala-gejala sosial budaya dengan menggunakan kebudayaan dari masyarakat yang bersangkutan untuk memperoleh gambaran mengenai pola-pola yang berlaku (Ashshofa 2007:20)

Oleh karena itu untuk mendapatkan data serta informasi mengenai mediasi yang ada di BP3TK Jawa Tengah, selain menggunakan kajian pustaka sebagai dasar teoritis dari upaya mediasi yang ada, penulis juga

akan melakukan penelitian secara langsung pada instansi yang bersangkutan. Hal ini digunakan agar kajian yang ada dalam skripsi ini merupakan kajian yang terjadi sebenarnya pada proses mediasi dalam Perselisihan Hubungan Industrial di Jawa Tengah.

3.3 Tipe Penelitian

Tipe penelitian merupakan karakteristik penelitian yang penulis gunakan untuk melakukan sebuah penelitian sehingga dapat memberikan sebuah warna tersendiri dari penelitian yang dihasilkan oleh peneliti. Tipe penelitian yang penulis gunakan dalam penulisan penelitian ini adalah penelitian yuridis sosiologis, yaitu suatu penelitian yang menitik beratkan perilaku individu atau masyarakat dalam kaitannya dalam hukum (Marzuki, 2005 : 87).

Tipe penelitian dengan menggunakan metode yuridis sosiologis ini akan dapat mendeskripsikan gambaran-gambaran sosial yang nampak atau yang sebenarnya terjadi pada BP3TK Jateng dalam melakukan mediasi yang bertujuan untuk menyelesaikan permasalahan sengketa hubungan industrial, sehingga peneliti mampu untuk memahami hal-hal yang terjadi di masyarakat secara nyata, bukan hanya pada tataran teoritis belaka.

3.4 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian akan dilakukan pada Balai Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja (BP3TK) Jawa Tengah, yang beralamat di Jl. Kimangunsarkoro No. 21 Semarang.

3.5 Fokus Penelitian

Fokus penelitian berarti penentuan permasalahan dan batas penelitian. Dalam pemikiran fokus terliput didalamnya perumusan latar belakang studi dan permasalahan (Azwar 1998:12). Fokus penelitian merupakan permasalahan yang akan penulis angkat dalam penulisan skripsi ini, dengan demikian akan mempermudah penulis dalam melakukan penelitian lebih lanjut.

Fokus masalah penelitian menuntut peneliti melakukan pengkajian secara sistematis, mendalam, dan bermakna sebagaimana ditegaskan oleh Burgess berikut ini. “Dalam penelitian kualitatif, semua investigator atau peneliti memfokuskan diri pada permasalahan yang dikaji, dengan dipandu oleh kerangka konseptual atau teoritis” (Sudarwan Danim dan Darwis dalam Kuntjojo, 2008:53)

Fokus dalam penelitian ini akan didasarkan pada perumusan masalah yang telah disebutkan penulis antara lain :

- a) Bagaimana fungsi Balai Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja (BP3TK) Jawa Tengah sebagai instansi penyelesaian perselisihan hubungan industrial?
- b) Bagaimana efektivitas mediasi sebagai upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di BP3TK?

3.6 Informan Penelitian

Informan merupakan orang yang dapat dimintai pendapat serta informasi yang nantinya dapat digunakan sebagai data dalam proses penelitian. Yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah

- a) Pihak BP3TK Jawa Tengah

- b) Pihak-pihak yang berselisih atau pernah berselisih maupun pernah menangani kasus Perselisihan Hubungan Industrial diantaranya pekerja atau SB/SP, serta advokat atau konsultan perburuhan.

3.7 Sumber Data Penelitian

Sumber data dalam sebuah penelitian merupakan suatu keharusan, karena sumber data merupakan dasar utama dalam suatu penelitian, karena itu sumber data dalam penelitian ini dibagi kedalam dua pokok sumber data yaitu data primer dan sumber hukum sekunder, data primer digunakan sebagai acuan dasar dari suatu penelitian, dalam data primer permasalahan dasar yang akan dibahas adalah mengenai data yang diperoleh dari instansi yang bersangkutan dengan penelitian secara langsung pada instansi tersebut. Sedangkan untuk bahan hukum sekunder, penulis menggunakan referensi-referensi yang dapat digunakan untuk mendukung jalannya penelitian tersebut.

3.7.1 Data Primer

Data primer dalam penelitian ini berasal dari BP3TK Jawa Tengah sebagai objek kajian dalam skripsi ini. Dalam pengolahan data primer penulis tidak hanya memandang kasus perselisihan hubungan industrial ini dari sudut pandang hukum positif saja, melainkan dari aspek-aspek sosiologis yang ada di dalam masyarakat serta hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang penulis gunakan sebagai salah satu acuan dalam pengolahan data primer ini. Teori-teori umum tentang hukum mengarah

pada deskripsi, pengertian penjelasan, dan mengarah kepada prediksi mengenai variasi-variasi dalam bidang hukum (Sunggono, 2006:74).

3.7.2 Bahan Hukum Sekunder

Selain menggunakan data primer sebagai bahan dari penelitian, penulis juga menggunakan bahan hukum sekunder. Bahan hukum sekunder seperti yang dibahas oleh Jhonny Ibrahim merupakan bahan hukum yang digunakan untuk menguatkan data primer.

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang terdiri atas buku-buku teks (*textbooks*) yang ditulis oleh para ahli hukum yang berpengaruh (*de herseende leer*), jurnal-jurnal hukum, pendapat para sarjana, kasus-kasus hukum, yurisprudensi, dan hasil-hasil simposium mutakhir yang berkaitan dengan topik penelitian (Ibrahim 2012:296).

3.8 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mempermudah penulis dalam mengolah data yang akan digunakan nantinya dalam skripsi ini. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

3.8.1 Observasi

Observasi dalam suatu pengamatan yang berorientasi pada penelitian dengan menggunakan pendekatan kasus merupakan suatu keharusan, hal ini dikarenakan dalam metode pendekatan kasus yang menjadi objek adalah kasus yang terjadi pada dunia nyata, sehingga untuk mendapatkan suatu gambaran yang benar-benar terjadi observasi sangat diperlukan.

Selain itu obeservasi juga dapat memperkuat kajian teori yang digunakan oleh peneliti dalam memperoleh hasil penelitian yang bersifat

objektif. Observasi sangat diperlukan agar penulis dapat mendeskripsikan hal-hal apa saja yang terdapat dalam objek kajian.

Tujuan dari observasi adalah untuk mendeskripsikan *setting*, kegiatan yang terjadi, orang yang terlibat di dalam kegiatan, waktu kegiatan, dan makna yang diberikan oleh para pelaku yang diamati tentang peristiwa yang bersangkutan (Ashshofa, 2007:58). Dengan demikian dengan adanya observasi yang dilakukan oleh penulis dalam suatu penelitian akan mempermudah penulis untuk dapat mengetahui permasalahan yang terjadi di lapangan, sehingga penulis dapat mendeskripsikan secara jelas mengenai objek kajian yang diteliti.

3.8.2 Wawancara

Metode wawancara digunakan oleh penulis untuk mengetahui informasi lebih lanjut tentang objek pengamatan, dalam objek penelitian ini adalah BP3TK maka penulis akan melakukan wawancara kepada pihak yang ada pada BP3TK tersebut yang telah berpengalaman dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Wawancara yang akan penulis gunakan dalam penulisan skripsi ini adalah melalui percakapan informal (*interview biasa*) hal ini dikarenakan didalam percakapan informal peneliti bisa dengan mudah mendapatkan suatu data yang dibutuhkan dengan cara yang relatif lebih luas dan fleksibel di dalam wawancara yang dilakukan kepada narasumber.

Jenis-jenis pertanyaan yang akan dilakukan akan sangat menentukan hasil dari suatu penelitian (Ashsofa, 2007) oleh karena itu pemilihan jenis-jenis pertanyaan sangat diperlukan dalam metode *interview* ini.

- a. Pertanyaan yang berkaitan dengan perilaku atau pengalaman informan. Hal ini diperlukan agar peneliti dapat memperoleh hasil yang konkret mengenai pokok-pokok permasalahan.
- b. Pertanyaan yang berkaitan dengan perasaan atau situasi emosi informan. Pertanyaan ini sangat diperlukan, karena dalam upaya mediasi yang dilakukan oleh mediator dalam BP3TK dibutuhkan suatu kemampuan dalam mempengaruhi emosional para pihak serta mempertimbangkan perasaan yang dialami oleh pihak-pihak yang berselisih. Hal ini digunakan karena dengan penguasaan emosional tersebut, maka jalanya proses mediasi bisa berjalan dengan baik.
- c. Pertanyaan yang berkaitan dengan urutan kegiatan. Hal ini sangat diperlukan dalam melakukan penelitian mengenai mediasi yang dilakukan pada BP3TK, karena dalam mediasi terdapat proses-proses serta prosedur yang harus dijalani oleh kedua belah pihak sebelum melakukan mediasi termasuk jangka waktu proses mediasi berlangsung.

3.8.3 Studi Pustaka

Studi pustaka dalam penelitian ini penulis gunakan untuk memperkuat landasan teori serta kajian-kajian pustaka, yang nantinya akan

memudahkan penulis dalam melakukan sebuah penelitian. Selain itu menurut Borg dan Gall (1989: 114-119), dan Latief (2012: 43-50) dalam Mudjia Rahardjo studi pustaka diperlukan untuk melakukan sebuah penelitian untuk menajamkan rumusan masalah penelitian yang diajukan.

- a. Kajian pustaka tidak saja untuk mempelajari apa yang telah dilakukan orang lain, tetapi juga melihat apa yang terlewatkan dan belum dikaji oleh peneliti sebelumnya. Bagian atau wilayah yang terlewatkan itu bisa menjadi area penelitian baru. Tetapi kenyataannya sering terjadi karena pengalaman yang kurang, isu-isu penting yang mestinya bisa diangkat terlewatkan begitu saja, terutama pada bidang-bidang yang belum banyak diteliti.
- b. Untuk melihat bahwa pendekatan penelitian yang kita lakukan steril dari pendekatan-pendekatan lain. Sebab, pada umumnya kajian pustaka justru menyebabkan peneliti meniru pendekatan-pendekatan yang sudah lama dipakai orang lain, sehingga tidak menghasilkan temuan yang berarti. Mencoba pendekatan baru --- walau mungkin salah --- lebih baik daripada mengulang hal yang sama berkali-kali walau benar. Pengulangan justru menunjukkan peneliti tidak cukup melakukan pembacaan literatur secara memadai. Kesalahan metodologis akan disusul dan dikoreksi oleh peneliti selanjutnya, sehingga menyebabkan ilmu pengetahuan berkembang. Karena itu, dalam ilmu pengetahuan kesalahan bukan sesuatu yang aib. Proses demikian oleh Polanyi disebut sebagai falsifikasi (Mudjia Rahardjo, 2012, *Mafaat Kajian Pustaka Dalam Penelitian*, Jurnal).

3.9 Keabsahan Data

Metode keabsahan data digunakan untuk mengetahui apakah data yang telah diperoleh dalam suatu penelitian merupakan data yang sebenarnya atau tidak. Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan metode triangulasi untuk melakukan pengolahan data, triangulasi ialah

usaha mengecek kebenaran data atau informasi yang diperoleh peneliti dari berbagai sudut pandang yang berbeda dengan cara mengurangi sebanyak mungkin bias yang terjadi pada saat pengumpulan dan analisis data (Rahardjo, 2010:1). Hal ini dapat dilihat dengan cara perbandingan data yang diperoleh dengan wawancara dengan data-data yang diperoleh dalam studi pustaka serta untuk mendapatkan suatu keaslian terhadap data hasil dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada objek penelitian, sehingga data yang diperoleh tersebut merupakan data yang sebenarnya ada pada proses penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

3.10 Analisis Data

Dalam penulisan skripsi proses analisis data diperlukan untuk menemukan tema dan perumusan hipotesis dalam penulisan skripsi ini.

Proses analisis data itu sebenarnya merupakan pekerjaan untuk menemukan tema-tema dan merumuskan hipotesa-hipotesa, meskipun sebenarnya tidak ada formula yang pasti untuk dapat digunakan untuk merumuskan hipotesis. Hanya saja pada analisis data, tema, dan hipotesis lebih diperkaya dan diperdalam dengan cara menggabungkannya dengan sumber-sumber data yang ada (Ashshofa, 2004; 66).

Terdapat alur serta langkah-langkah yang penulis gunakan dalam penulisan skripsi ini yaitu:

1. Pengumpulan Data

Menurut Soerjono Soekanto, dalam penelitian lazimnya dikenal tiga jenis alat pengumpul data, yaitu studi dokumen atau bahan pustaka pengamatan atau observasi (Amirudin, 2004:67). Pengumpulan data ini dilakukan oleh penulis berkaitan dengan data serta permasalahan di

lapangan, yang diperoleh penulis dari diskusi yang dilakukan dengan mediator pada BP3TK Jawa Tengah mengenai tingkat Perselisihan Hubungan Industrial yang masuk pada BP3TK selama tiga tahun terakhir.

2. Penyajian Data

Penyajian data dapat digunakan sebagai alat yang dapat membantu penulis untuk melihat gambaran permasalahan yang ada dilapangan, untuk kemudian dapat dimasukkan kedalam proses penelitian yang akan dilakukan oleh penulis.

Penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan (Milles, 1992: 17). Data yang penulis peroleh dari proses pengumpulan data di awal digunakan sebagai acuan dasar bagi penulis untuk memulai proses penelitian. Data tersebut terdiri dari jumlah aduan serta kasus Perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi di BP3TK selama tahun 2012 dan prosedur pendaftaran perkara di BP3TK, serta hasil dari diskusi yang dilakukan oleh penulis dengan mediator pada BP3TK.

3. Menarik Kesimpulan (*verifikasi*)

Penarikan kesimpulan adalah kegiatan mencari arti, mencatat keteraturan, pola-pola, penjelasan, konfigurasi-konfigurasi, yang mungkin alur sebab akibat, dan proposisi (Abduh, 2006:56). Hal tersebut juga dijelaskan oleh Milles bahwa kesimpulan adalah suatu tinjauan ulang pada catatan lapangan atau kesimpulan dapat ditinjau sebagaimana yang muncul dari data yang harus diuji kebenarannya, kekokohan, dan kecocokannya

yaitu mencapai validitasnya (Milles, 1992: 19). Proses-proses penyajian data dan menarik kesimpulan (*verifikasi*) merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh penulis setelah proses pengumpulan data berlangsung.

3.11 Prosedur Penelitian

Penulis dalam melakukan penelitian skripsi ini melakukan tahapan-tahapan yang digunakan untuk mempermudah jalanya penelitian. Tahapan-tahapan tersebut yaitu: tahap persiapan atau tahapan sebelum ke lapangan, pekerjaan lapangan, analisis data, dan penulisan laporan.

Dalam tahapan sebelum kelapangan penulis melakukan beberapa persiapan, diantaranya:

- a) Menyusun rancangan penelitian.
- b) Mempertimbangkan secara teknis maupun konseptual hal-hal serta kemungkinan yang mungkin terjadi di lapangan.
- c) Melakukan observasi awal pada instansi terkait, dalam hal ini BP3TK Jawa Tengah.
- d) Membuat surat ijin penelitian.
- e) Mencari dan mempersiapkan responden yang nantinya akan membantu peneliti dalam melakukan penelitian.
- f) mempersiapkan kelengkapan penelitian.

Adapun pelaksanaan yang ada di lapangan adalah sebagai berikut:

- a. Melakukan diskusi dengan mediator BP3TK, dalam hal ini penulis menanyakan tentang permasalahan yang sering terjadi dalam

hubungan industrial sehingga memicu terjadinya perselisihan hubungan industrial.

- b. Melakukan wawancara dengan informan di BP3TK .
- c. Meminta berkas-berkas perselisihan tentang perselisihan hubungan industrial yang masuk pada BP3TK serta dokumen-dokumen pendukung lain.
- d. Melakukan wawancara pada Advokat atau konsultan perburuhan di Rumah Buku Semarang.
- e. Setelah dokumen-dokumen yang dibutuhkan oleh peneliti terkumpul, maka tahap selanjutnya adalah melakukan penyajian dan menarik simpulan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum BP3TK Jawa Tengah

Balai Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja atau yang lebih sering disingkat (BP3TK) merupakan Unit Pelaksana Tugas (UPT) Pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah. Balai Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja (BP3TK) Jawa Tengah merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki fungsi di bidang penyelesaian hubungan industrial, pemutusan hubungan kerja, dan penyelesaian kasus penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri. Oleh karena itu BP3TK memiliki peranan yang krusial dalam menangani kasus-kasus yang berhubungan dengan perselisihan hubungan industrial yang ada di Jawa Tengah.

BP3TK beralamat di Jl. Ki Mangunsarkoro No.21 Semarang, dengan nomor telepon yang bisa dihubungi adalah (024) 8316757 dan faksimili (024) 8316757. Lokasi BP3TK bisa dikatakan sangat strategis karena berada tidak jauh dari pusat kota Semarang (Simpang Lima Semarang). Akses untuk menuju ke lokasi juga cukup mudah yaitu sekitar 5 (lima) menit dari Simpang Lima Semarang atau 10 (Sepuluh) menit dari Kantor Gubernur Provinsi Jawa Tengah ke arah Timur (arah Purwodadi).

Balai Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja (BP3TK) pada awalnya merupakan lembaga yang bernama Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah disingkat (P4D), kemudian dengan diundangkannya Undang-Undang No.02 Tahun 2004, P4D dirubah menjadi Kepaniteraan Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan (KP2K) pada tahun 2006-2008. Hingga diterbitkannya Peraturan Gubernur Jawa Tengah No. 46 Tahun 2008 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah.

Dengan diterbitkannya Pergub tersebut KP2K dirubah menjadi Balai Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja atau yang lebih sering disingkat (BP3TK). BP3TK mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang dinas dibidang pelayanan penyelesaian perselisihan tenaga kerja (ps 64 Pergub No.46 Tahun 2008). Dengan mengacu pada pasal tersebut (pasal 64 Pergub No.46 Tahun 2008) BP3TK memiliki fungsi sebagai berikut:

- a. Penyusunan rencana teknis operasional dibidang penyelesaian hubungan industrial, pemutusan hubungan kerja, dan penyelesaian kasus penempatan tenaga kerja.
- b. Pelaksanaan kebijakan teknis operasional di bidang penyelesaian hubungan industrial, pemutusan hubungan kerja, dan penyelesaian kasus penempatan tenaga kerja.

- c. Pemantauan monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang penyelesaian hubungan industrial, pemutusan hubungan kerja, dan penyelesaian kasus penempatan tenaga kerja.
- d. Pengelolaan ketatausahaan.
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Susunan organisasi di dalam BP3TK dibentuk berdasarkan pada pasal 66 Pergub No.46 Tahun 2008 yaitu:

- a. Kepala Balai;
- b. Subbagian Tata Usaha;
- c. Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja;
- d. Seksi Penyelesaian Kasus Penempatan Tenaga Kerja Dalam dan Luar Negeri;
- e. Kelompok Jabatan Fungsional

Dari susunan organisasi tersebut selanjutnya pada pasal 67 Pergub No.46 Tahun 2008 menjelaskan tentang tugas yang harus dilakukan oleh Kepala Balai, tugas tersebut yaitu memimpin pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sebagaimana yang dimaksud pada pasal 64 dan pasal 65 (Pergub No.46 Th 2008). Sedangkan untuk jabatan Subbagian Tata Usaha selanjutnya diatur pada pasal 66 ayat ke 2 dijabarkan bahwa “Subbagian Tata Usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dipimpin oleh seorang Kepala Subbagian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada

Kepala Balai”. Selanjutnya Subbagian Tata Usaha memiliki tugas melakukan penyiapan bahan program, kepegawaian, keuangan, ketatausahaan, rumah tangga, dan perlengkapan Balai Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja (Ps 68 Pergub No.46 Th 2008).

Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja mempunyai tugas pokok seperti yang diatur pada pasal 69 yang berbunyi: “Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan dan pelaksanaan kegiatan penyelesaian hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja”.

Seksi berikutnya yang ada pada BP3TK dan yang diatur dalam Pergub tersebut adalah Seksi Penyelesaian Kasus Penempatan Tenaga Kerja Dalam dan Luar Negeri, yang memiliki tugas melakukan penyiapan bahan dan pelaksanaan kegiatan penyelesaian kasus penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri (Ps 70 Pergub No.46 Th 2008). Selanjutnya pada pasal 71 dan 72 dijelaskan tentang tugas serta susunan dari jabatan fungsional yang juga terdapat di dalam BP3TK.

1. Kelompok jabatan fungsional mempunyai tugas melakukan kegiatan sesuai dengan jabatan fungsional masing-masing berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Dalam melaksanakan tugasnya kelompok jabatan fungsional dikoordinasikan oleh Kepala Subbagian Tata Usaha,(Ps 71 Pergub No.46 Th 2008).

Selanjutnya pada pasal 72 dijelaskan beberapa poin tentang jumlah, jenis, dan pembinaan mengenai kelompok jabatan fungsional tersebut:

- 1) Kelompok Jabatan Fungsional terdiri dari sejumlah jabatan fungsional yang terbagi kedalam kelompok jabatan fungsional sesuai dengan bidang keahliannya.
- 2) Jumlah tenaga fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditentukan berdasarkan kebutuhan dan beban kerja.
- 3) Jenis dan jenjang jabatan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 4) Pembinaan terhadap pejabat fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, (Ps 72 Pergub No.46 Th 2008).

Balai Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja (BP3TK), dalam menjalankan tugas serta fungsinya, berdasarkan pasal 64 Peraturan Gubernur Jawa Tengah No.46 tahun 2008 BP3TK memiliki tugas pokok yaitu melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang dinas dibidang Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja. Tentunya dalam menjalankan tugas pokoknya BP3TK dituntut untuk bersikap profesional dalam menangani perselisihan-perselisihan hubungan industrial yang masuk pada BP3TK.

Keberadaan BP3TK di Jawa Tengah sangat dibutuhkan, hal ini dikarenakan banyaknya perusahaan-perusahaan yang ada di Jawa Tengah dan perusahaan tersebut memiliki cabang di lebih dari satu kabupaten atau kota di Jawa Tengah. Oleh karena itu keberadaan BP3TK dirasa sangat membantu dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang ada didalam hubungan industrial agar terjalin baik antara pekerja dengan pengusaha, serikat pekerja dengan pengusaha, ataupun perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh yang masih dalam satu perusahaan.

Didalam undang-undang No.2 tahun 2004, terdapat beberapa metode yang dapat digunakan dalam meyelesaikan perselisihan hubungan industrial yaitu penyelesaian melalui Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, dan Arbitrase. Dalam hal ini penulis akan membahas tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan menggunakan metode mediasi. Oleh karena itu penulis ingin mengetahui seberapa efektifitas dari mediasi dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat BP3TK memiliki Visi dan Misi yang digunakan sebagai acuan semangat dalam menjalankan tugas pokoknya.

A. VISI

Terciptanya Iklim Hubungan Industrial yang Kondusif dan Meningkatnya Kesejahteraan Tenaga Kerja.

B. MISI

1. Meningkatkan Hubungan Kerja yang Harmonis
2. Meningkatkan Pelayanan Penyelesaian perselisihan Tenaga Kerja
3. Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja
4. Mengembangkan Kemampuan Aparatur yang Beretos Kerja Tinggi dan Professional

Dengan berdasarkan poin-poin diatas BP3TK selaku Unit Pelaksana Teknis pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah, BP3TK juga bertanggung jawab atas permasalahan perselisihan hubungan industrial baik antara pekerja dengan pengusaha,

pengusaha dengan serikat pekerja, atau antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang masih dalam satu perusahaan.

Berdasarkan pembentukan BP3TK yang merupakan Unit Pelaksana Tugas (UPT) pada Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi, dan Kependudukan (DISNAKERTRANSDUK) Provinsi Jawa Tengah yaitu Pergub No.46 tahun 2008 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah, BP3TK memiliki sebagian kewenangan yang ada pada Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi, dan Kependudukan (DISNAKERTRANSDUK), karena Unit Pelaksana Tugas (UPT) atau di dalam Perda No.6 Tahun 2008 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Jawa Tengah disebut Unit Pelaksana Tugas Daerah (UPTD) dipimpin oleh seorang Kepala UPTD yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas (Ps 14 (6)), dan di dalam pasal 16 juga disebutkan bahwa “Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Kependudukan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang tenaga kerja, transmigrasi, kependudukan dan catatan sipil berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan, (pasal 16 Perda No.6 Tahun 2008).

Oleh karena itu untuk membantu kinerja dari Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi, dan Kependudukan Provinsi, dan berdasar atas Pergub No.46 Tahun 2008, maka dibentuklah BP3TK sebagai UPT dari Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi, dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah. Sehingga

pada tataran pembagian kewenangan yang ada pada BP3TK, PP No.38 Tahun 2008 adalah landasan umum dari pembagian kewenangan yang ada di BP3TK, sedangkan Pergub No.46 Tahun 2008 merupakan landasan hukum dari berdirinya BP3TK sebagai Unit Pelaksana Tugas pada Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi, dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah .

Dalam pembagian kewenangan yang ada di BP3TK menginduk pada Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi, dan Kependudukan Provinsi, karena BP3TK adalah UPT dari Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi, dan Kependudukan, sehingga kewenangan yang ada di BP3TK merupakan kewenangan dari Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi, dan Kependudukan, yang secara garis besar mengenai kewenangan yang ada di dalam Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi, dan Kependudukan terdapat pada PP No.38 Tahun 2007 tentang pembagian urusan pemerintah antara pemerintah pusat, pemerintah daerah provinsi, dan pemerintah daerah kabupaten/kota.

Dalam Peraturan Pemerintah tersebut dijelaskan juga mengenai otonomi daerah sehingga daerah memiliki hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan (pasal 1 (4)). Selain itu masalah kewenangan yang ada di daerah berdasarkan Peraturan Pemerintah tersebut juga diperkuat pada pasal 2 (4 huruf 'n') tentang urusan pemerintahan yang diantaranya adalah masalah ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, namun kewenangan yang dimiliki oleh pemerintah tersebut dapat dilimpahkan kepada pemerintah daerah.

Dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2), Pemerintah dapat;

- a. menyelenggarakan sendiri;
- b. melimpahkan sebagian urusan pemerintahan kepada kepala instansi vertikal atau kepada gubernur selaku wakil pemerintah di daerah dalam rangka dekonsentrasi; atau
- c. menugaskan sebagian urusan pemerintahan tersebut kepada pemerintahan daerah dan/atau pemerintahan desa berdasarkan asas tugas pembantuan, (pasal 16 PP No.38 Th 2008).

Atas dasar peraturan pemerintah itulah maka pada masalah ketenagakerjaan dan ketransmigrasian dilimpahkan pada Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi, dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah, kemudian pada Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi, dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah dibentuklah Unit Pelaksana Tugas dalam rangka untuk melaksanakan sebagian tugas teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang pada Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi, dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah.

Terdapat pembagian kewenangan antara BP3TK dengan Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Kependudukan yang ada di tingkat Kabupaten atau Kota, yaitu BP3TK hanya bertugas dalam menangani kasus Perselisihan Hubungan Industrial dengan perusahaan yang memiliki cabang dilebih dari dua Kabupaten atau Kota dalam satu Provinsi, dengan demikian apabila ada perusahaan yang berselisih dan perusahaan tersebut tidak memiliki cabang di lebih dari satu Kabupaten atau Kota, maka hal tersebut menjadi kewenangan dari Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Kependudukan

yang ada di tingkat Kabupaten atau Kota setempat (berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Bapak Muslihudin, mediator pada P3TK pada 27 Juni 2013 di BP3TK).

Selain itu BP3TK juga mempunyai peran dalam menciptakan Iklim Hubungan Industrial yang Kondusif, hal ini karena iklim kerja yang harmonis dan kondusif memiliki peranan yang tinggi terhadap stabilitas perekonomian baik kedua belah pihak maupun perekonomian daerah tersebut.

“Suatu perusahaan dengan pekerja, apabila terjadi sengketa dan hal itu berakibat pada pemogokan pekerja hingga PHK, maka akan berakibat sangat besar. Tidak hanya bagi pekerja saja yang kehilangan sumber ekonominya karena diPHK dari perusahaan, melainkan juga perusahaan itu sendiri yang berakibat pada berkurangnya proses produksi dari perusahaan tersebut. Oleh karena itu iklim Hubungan Industrial yang kondusif sangat dibutuhkan untuk menjaga stabilitas perekonomian kedua belah pihak. Karena jika perekonomian tersebut terganggu, maka akan juga berdampak pada perekonomian di daerah tersebut dan pendapatan daerah yang ikut terganggu dari adanya perselisihan tersebut, oleh karena itu konflik-konflik antara pekerja dengan pengusaha sedini mungkin harus bisa dicegah, dan walaupun hal itu terjadi (konflik tersebut), sebisa mungkin harus bisa diredam, agar tidak terjadi secara terus menerus agar tidak mengganggu stabilitas perekonomian kedua belah pihak dan daerah” (pernyataan yang diberikan oleh Bapak Muslihudin, mediator pada P3TK pada 27 Juni 2013 di BP3TK).

Dengan demikian maka stabilitas dan keharmonisan antara kedua belah pihak harus tetap terjalin dengan baik, karena dengan hubungan serta iklim hubungan industrial yang baik maka dipihak perusahaan akan mendapatkan keuntungan dari meningkatnya hasil produksi yang dihasilkan oleh pekerja, sedangkan dari pekerja sendiri juga akan mendapatkan

pendapatan yang baik yaitu dengan pendapatan yang stabil dan bahkan bisa meningkat daripada ketika hubungan yang terjadi anatar pekerja dengan pengusaha tersebut tidak berjalan dengan baik, dan terdapat banyak konflik.

4.1.2 Fungsi Balai Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja (BP3TK) Jawa Tengah Sebagai Instansi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Fungsi Balai Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja (BP3TK) Jawa Tengah sebagai instansi penyelesaian perselisihan hubungan industrial merupakan fungsi pokok yang terdapat di dalam Pergub No.46 Tahun 2008 yang merupakan aturan hukum yang menjadi dasar dan mengatur kinerja pokok dari BP3TK. Dengan demikian kebijakan-kebijakan mengenai standar operasional yang ada di BP3TK dilakukan berdasarkan Pergub tersebut (Pergub No.46 Th 2008).

Di dalam struktur organisasi yang ada di BP3TK seperti yang disebutkan diatas akan penulis jabarkan dalam sub bab ini, yaitu bahwa dari ke lima fungsi BP3TK yang penulis sebutkan diatas, dalam penulisan skripsi ini penulis akan menjabarkan dua fungsi pokok dari BP3TK, karena dari kelima fungsi tersebut, untuk penulisan skripsi ini penulis mengelompokkan hanya dua fungsi dari BP3TK yang merupakan fungsi dasar dan berkaitan erat mengenai fungsi BP3TK sebagai instansi penyelesaian sengketa hubungan industrial. Fungsi tersebut, yang pertama yaitu:

- a. Penyusunan rencana teknis operasional dibidang penyelesaian hubungan industrial, pemutusan hubungan kerja, dan penyelesaian kasus penempatan tenaga kerja.
- b. Pelaksanaan kebijakan teknis operasional di bidang penyelesaian hubungan industrial, pemutusan hubungan kerja, dan penyelesaian kasus penempatan tenaga kerja.

Dari kedua fungsi yang penulis tulis tersebut, selanjutnya penulis akan menjabarkan tentang kedua fungsi yang penulis maksud dalam skripsi ini. Fungsi yang dimiliki oleh BP3TK tersebut diatur dengan jelas pada pasal 65 Pergub No. 46 tahun 2008

4.1.2.1 Penyusunan Rencana Teknis Operasional Dibidang Penyelesaian Hubungan Industrial, Pemutusan Hubungan Kerja, Dan Penyelesaian Kasus Penempatan Tenaga Kerja.

Fungsi BP3TK yang pertama yaitu menyusun rencana teknis operasional dibidang Penyelesaian Hubungan Industrial, Pemutusan Hubungan Kerja, dan Penyelesaian Kasus Penempatan Tenaga Kerja. Hal itu dilakukan oleh BP3TK dalam rapat tahunan penyusunan program kerja yang dilakukan oleh BP3TK pada akhir tahun. Selain untuk mengevaluasi hasil kerja BP3TK dalam masa satu tahun, juga untuk membuat rencana kerja serta target untuk tahun berikutnya.

Penyusunan rencana teknis operasional tersebut dapat dilihat pada rencana kinerja tahunan yang terdapat pada BP3TK, salah satu contoh rencana teknis tersebut adalah rencana kinerja tahunan fasilitasi

penyelesaian kasus ketenagakerjaan tahun 2013 (terlampir), di dalam rencana teknis tersebut salah satu rencana teknis operasional dibidang ketenagakerjaan yang akan dilakukan oleh BP3TK adalah fasilitasi penyelesaian kasus ketenagakerjaan yang akan dilakukan secara rutin pada tiap bulanya.

Dari rencana teknis tersebut (fasilitasi penyelesaian kasus ketenagakerjaan) akan dibagi lagi menjadi beberapa kegiatan yaitu:

- a. Sosialisasi penanggulangan tenaga kerja Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) Ilegal
- b. Koordinasi teknis dengan instansi ketenagakerjaan kabupaten / kota serta *stakeholder* terkait di tiga kabupaten dengan indikasi memberangkatkan banyak AKAD ilegal
- c. Koordinasi teknis dengan 10 dinas ketenagakerjaan kabupaten / kota dalam rangka pembinaan dan penyamaan persepsi dalam rangka pembinaan TKI Bermasalah serta pelaksanaan fasilitasi kasus-kasus ketenagakerjaan yang lain
- d. Konsultasi dan koordinasi dengan kementerian tenaga kerja dan transmigrasi serta instansi terkait di pusat dan provinsi lain
(sumber: BP3TK Jateng)

Sehingga dari rencana teknis tersebut dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Meningkatnya pemahaman dan pengetahuan masyarakat serta calon tenaga kerja tentang peraturan, prosedur serta mekanisme penempatan tenaga kerja AKAD.
2. Meningkatnya koordinasi dengan instansi ketenagakerjaan Kabupaten / Kota serta *stakeholder* terkait dalam rangka fasilitasi penyelesaian kasus-kasus ketenagakerjaan.
3. Meningkatnya fasilitasi penyelesaian kasus PHI/PHK, mogok, unjuk rasa, dan *lock out*/penutupan perusahaan serta penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri.
4. Meningkatnya perlindungan kepada tenaga kerja, pengusaha serta para pihak.
5. Meningkatnya kesejahteraan bagi tenaga kerja dan masyarakat pada umumnya.
6. Meningkatnya kondisi ketenagakerjaan kemasyarakatan yang semakin kondusif (sumber: BP3TK Jateng).

Selain itu berdasarkan data yang penulis peroleh dari bagian tata usaha bahwa selain melakukan evaluasi di akhir tahun, BP3TK juga harus mempunyai target kedepan untuk tahun berikutnya dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang dilakukan dalam Rencana Kerja Tahunan yang disingkat RKT, sehingga program kerja dan rencana kerja untuk tahun berikutnya benar-benar terkonsep dengan baik, dalam rapat tersebut juga diberikan kesempatan bagi seksi-seksi yang ada di BP3TK untuk memberikan masukan serta hasil evaluasi.

Penyusunan rencana teknis operasional pada BP3TK dilakukan dengan berbagai pertimbangan yang diajukan oleh pihak-pihak yang ada pada BP3TK, hal ini karena pada tahap proses penyusunan rencana teknis ini merupakan tahap yang sangat penting dalam program kerja tahunan yang dilakukan oleh BP3TK . Pada tahap penyusunan rencana teknis ini diharapkan dapat mengetahui kekurangan-kekurangan yang ada pada tahun sebelumnya, serta untuk membuat penyelesaian atau jalan keluar untuk menangani permasalahan tersebut.

Penyusunan rencana teknis operasional yang dilakukan oleh BP3TK juga harus mengacu pada Standar operasional dan standar pelayanan publik yang terdapat pada perundang-undangan yang ada. Selain itu dalam penyusunan rencana teknis juga diharapkan sesuai dengan pokok pikiran yang melatar belakangi dibentuknya lembaga ini. Oleh karena itu didalam BP3TK itu sendiri terdapat beberapa perinsip yang harus dijalankan oleh BP3TK dalam penyusunan rencana teknis operasional dan pelayanan kepada masyarakat. Dari hasil wawancara yang penulis peroleh dari mediator di BP3TK dalam wawancara dan materi sosialisasi yang dilakukan oleh BP3TK, prinsip-prinsip tersebut berdasarkan pada undang-undang No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu:

1. Prinsip Non-Diskriminasi

- a. Berlaku tanpa memperhatikan status perusahaan (Ps. 1 butir 7).

Dalam prinsip ini pihak BP3TK dalam menangani suatu permasalahan hubungan industrial dituntut untuk tidak membedakan tentang status serta jenis perusahaan yang diadukan atau mengadu pada BP3TK mengenai permasalahan industrial yang dialaminya. Hal ini dibutuhkan agar dapat memberikan rasa keadilan kepada semua pihak, sehingga tidak ada pihak yang merasa dirugikan atau merasa menjadi korban diskriminasi oleh sistim yang ada. Selain itu untuk menghindari dari adanya suatu hal yang bersifat diskriminatif .

- b. Adanya Kebebasan Berserikat : Diakuinya Hak Perorangan dalam penyelesaian (Ps. 1 angka 1, 9).

Dalam kebebasan berserikat ini sebenarnya juga telah diatur dalam Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yaitu pada pasal 28 yang menyatakan bahwa “kemerdekaan berserikat dan berkumpul , mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dalam Undang-Undang “ dengan demikian bahwa pada prinsip tentang kebebasan berserikan ini tidak bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945. Oleh karena itu dalam suatu kasus Perselisihan Hubungan Industrial hak perseorangan dalam proses penyelesaian perselisihan diakui dan dilindungi oleh Undang-Undang.

c. Tersedianya Alternatif Institusi Penyelesaian (Ps. 8, 17 dan 29).

Alternatif Institusi Penyelesaian atau bisa juga disebut institusi alternatif dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Yang dimaksud dengan institusi alternatif yaitu institusi yang berada diluar pengadilan, atau biasa juga disebut dengan proses *non litigasi*. Di dalam undang-undang No.2 Tahun 2004 yaitu pada pasal 8 berbunyi “Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota”, (ps 8 UU No.2 Th 2004). Dengan demikian jelas bahwa di dalam undang-undang tersebut mengakui bahwa adanya institusi atau lembaga lain yang berada diluar lingkungan pengadilan yang juga menangani permasalahan Perselisihan Hubungan Industrial.

Selain itu di dalam Undang-Undang No.2 Th 2004, penyelesaian perselisihan dapat juga dilakukan secara Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, dan Arbitrase. Namun di dalam BP3TK Jateng yang menjadi kendala dalam penyelesaian perselisihan dengan menggunakan konsiliasi dan arbitrase adalah keterbatasan tenaga konsiliator dan arbiter yang ada pada BP3TK, selain itu para pihak yang berselisih jarang yang memilih Konsiliasi dan Arbitrase dalam menyelesaikan perselisihannya. Data tersebut penulis peroleh dari wawancara yang penulis lakukan dengan Bapak

Muslihudin pada 27 Juni 2013 di kantor BP3TK pada 27 Juni 2013 pukul 11.00wib).

“Mengapa metode penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan menggunakan konsiliasi dan arbitrase jarang dan bahkan tidak ada yang menggunakannya?”. “Untuk metode konsiliasi dan arbitrase di BP3TK sendiri tidak ada Konsiliator dan Arbiterya, bahkan di Semarang sendiri juga jarang orang yang mau untuk menjadi arbiter atau konsiliator, selain itu untuk masalah penyelesaian kasusnya, jika menggunakan Arbitrase harus ada kesepakatan dari pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya dengan menggunakan arbitrase, sedangkan kasus yang ada di Semarang hampir keseluruhannya merupakan pengaduan dari pekerja kepada perusahaan, dan itupun terkadang dari pihak perusahaan tidak mau untuk langsung menemui pekerjanya, melainkan terkadang harus menggunakan surat pemanggilan terlebih dahulu’, (berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Bapak Muslihudin, mediator pada P3TK pada 27 Juni 2013 di BP3TK pada 27 Juni 2013 pukul 11.30wib).

2. Mengutamakan Penyelesaian Secara Musyawarah (Ps. 3 ayat (1))

Dalam penyelesaian perselisihan dengan mengutamakan cara musyawarah, merupakan cara yang pertama harus dilakukan oleh pihak-pihak yang berselisih, hal itu dibuktikan apabila ingin mendaftarkan perkara yang dialaminya (baik pengusaha ataupun pekerja), terlebih dahulu harus melakukan penyelesaian perselisihan dengan cara melakukan Perundingan Bipartit. Perundingan Bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk

menyelesaikan perselisihan hubungan industrial (pasal 1(10) UU No.2 Th 2004).

Jika kedua belah pihak belum melakukan Perundingan Bipartit namun mendaftar kepada BP3TK, maka dari pihak BP3TK akan memberikan anjuran perundingan secara Bipartit terlebih dahulu dengan memberikan Surat Permohonan Perundingan Bipartit (surat permohonan terlampir), kepada pihak yang mengadukan, kemudian risalah dari perundingan tersebut di tulis dan diberikan kepada BP3TK (jika perundingan tersebut gagal dan pihak yang merasa dirugikan ingin melanjutkan perkaranya di BP3TK).

Dari prosedur-prosedur yang harus dilakukan sebelum melakukan mediasi dan sebelum perkara perselisihan tersebut diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial, dengan jelas melalui ketentuan-ketentuan yang berlaku, bahwa pihak-pihak yang berselisih diminta untuk melakukan penyelesaian secara musyawarah terlebih dahulu.

3. Prinsip Penyelesaian Cepat, Tepat, Adil dan Murah

Adanya prinsip penyelesaian cepat, tepat, adil dan murah terbukti dengan adanya jangka waktu maksimal yang digunakan dalam menyelesaikan perselisihan tersebut yaitu, adanya batas waktu penyelesaian pada setiap tahap yang digunakan sebagai

acuan batas maksimal diselesaikanya suatu perselisihan, batasan waktu maksimal tersebut sebagai berikut:

a. Penyelesaian secara Bipartit.

Untuk penyelesaian dengan menggunakan Bipartit dilakukan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan (Ps 3 UU No.2 Th 2004).

b. Penyelesaian perselisihan dengan cara Mediasi

Dalam penyelesaian dengan cara Mediasi yang dilakukan oleh seorang mediator sesuai dengan yang diatur pada pasal 15 undang-undang No.2 Tahun 2004 bahwa: “Mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (4)”. Dengan demikian jelas bahwa untuk menyelesaikan perkara dengan menggunakan mediasi dibutuhkan waktu selambat-lambatnya selama 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan.

c. Penyelesaian perselisihan dengan cara Konsiliasi

Penyelesaian dengan cara Konsiliasi dan jangka waktu bagi konsiliator sesuai dengan yang diatur pada pasal 25 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 bahwa “Konsiliator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari

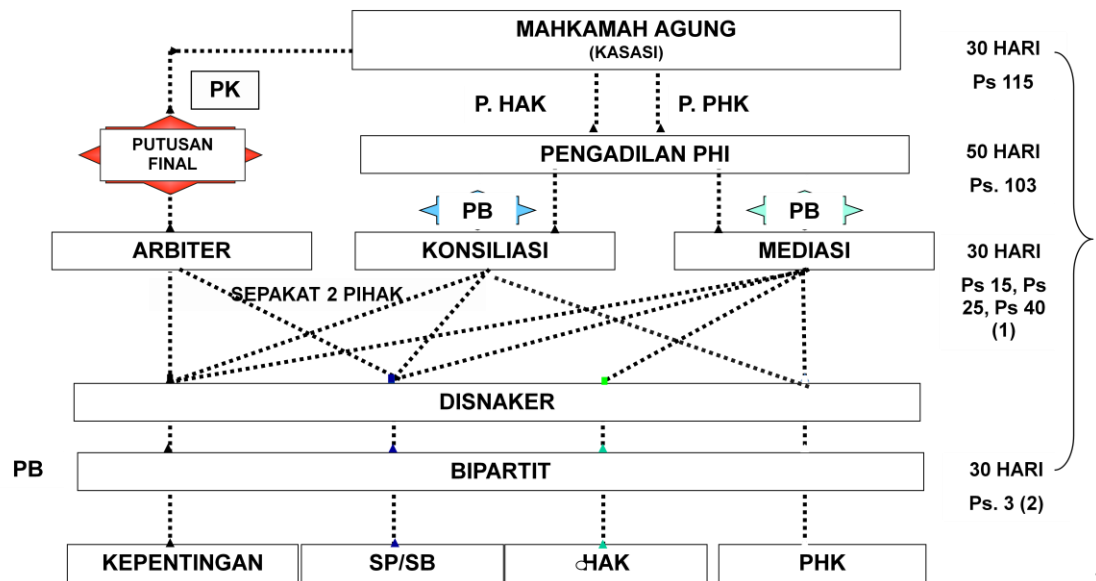
kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan”.

d. Penyelesaian perselisihan dengan cara Arbitrase

Mengenai jangka waktu yang dibutuhkan bagi para pihak jika menggunakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan cara Arbitrase sesuai dengan pasal 40 Undang-Undang No.2 Tahun 2004.

- 1) Arbiter wajib menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter.
- 2) Pemeriksaan atas perselisihan harus dimulai dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja setelah penandatanganan surat perjanjian penunjukan Arbiter.
- 3) Atas kesepakatan para pihak, Arbiter berwenang untuk memperpanjang jangka waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial 1 (satu) kali perpanjangan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja.

Dari metode-metode dan jangka waktu yang digunakan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatas, maka dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: BP3TK Jateng

Bagan 4.1. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan
Industrial

Dengan melihat jangka waktu maksimal yang telah ditetapkan oleh aturan perundang-undangan dalam menyelesaikan perselisihan industrial, maka bisa dibandingkan jika penyelesaian perselisihan menggunakan jalur *Litigasi* atau menggunakan cara penyelesaian pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah 50 hari (PS 103), dan pada Mahkamah Agung maksimal 30 hari, meskipun demikian berdasarkan pasal 96 ayat (1), (2), (3) dan (4), penyelesaian pada Pengadilan Hubungan Industrial juga dikenal dengan adanya Putusan Sela dan pemeriksaan dengan cara cepat, hal ini juga dimaksudkan agar penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan dengan cepat dan dengan biaya yang ringan. Hal ini digunakan agar dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial sebisa mungkin tidak memberatkan kedua belah pihak.

Oleh karena itu dalam melakukan penyusunan rencana teknis operasional dibidang Penyelesaian Hubungan Industrial, Pemutusan Hubungan Kerja, dan Penyelesaian Kasus Penempatan Tenaga Kerja, BP3TK juga dituntut untuk mempertimbangkan beberapa aspek yang ada diatas. Hal tersebut dilakukan agar dapat memberikan pelayanan yang maksimal bagi masyarakat yang ingin melakukan pengaduan terhadap perselisihan hubungan industrial yang sedang mereka alami. Beberapa kendala yang biasanya dialami oleh BP3TK yaitu mengenai adanya target tentang perkara yang masuk di BP3TK, padahal suatu permasalahan perselisihan yang ada di Jawa Tengah khususnya, bahwa perselisihan itu sifatnya relatif dan dipengaruhi oleh banyak faktor yang melatarbelakangi para pihak untuk mau tidaknya melaporkan perkara perselisihan yang mereka alami.

Salah satu faktor yang sering menjadi alasan, mengapa pihak-pihak yang dirugikan (biasanya adalah pihak pekerja) tidak melaporkan perkara perselisihanya ke BP3TK adalah karena mereka enggan untuk melaporkan perkaranya kepada BP3TK, berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan pihak tata usaha di BP3TK keengganan tersebut juga dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

- a) Ketidak tahuan pihak yang dirugikan,
- b) Perasaan takut,
- c) Dan adanya intervensi dari pihak-pihak lain.

Dengan demikian cukup menyulitkan bagi BP3TK untuk menentukan target perkara yang harus diselesaikan untuk periode tahun mendatang. Oleh karena itu dari pihak BP3TK sendiri juga melakukan penyuluhan kepada masyarakat untuk tidak ragu melaporkan kepada BP3TK apabila terjadi perselisihan tentang hubungan industrial yang menimpa rekan atau diri pekerja itu sendiri. Keberanian untuk melapor tersebut sangat dibutuhkan oleh BP3TK untuk melakukan penanganan mengenai Perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi baik antara pekerja dengan pengusaha, maupun antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang masih dalam satu ruang lingkup perusahaan tersebut.

4.1.2.2 Pelaksanaan Kebijakan Teknis Operasional di Bidang Penyelesaian Hubungan Industrial, Pemutusan Hubungan Kerja, dan Penyelesaian Kasus Penempatan Tenaga Kerja

Selain melakukan penyusunan rencana teknis operasional dibidang penyelesaian hubungan industrial, pemutusan hubungan kerja, dan penyelesaian kasus penempatan tenaga kerja, fungsi BP3TK yang kedua yaitu melakukan pelaksanaan kebijakan teknis operasional di bidang penyelesaian hubungan industrial, pemutusan hubungan kerja, dan penyelesaian kasus penempatan tenaga kerja. Dalam pelaksanaanya di BP3TK berperan sebagai ujung tombak dari penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial, karena dalam menjalankan fungsinya BP3TK berhadapan langsung dengan masyarakat dan perusahaan yang berselisih.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan Ibu Nurhidayati selaku Ka Subbag TU BP3TK Jateng:

“Bagaimana pelaksanaan kebijakan teknis operasional di bidang penyelesaian hubungan industrial, pemutusan hubungan kerja, dan penyelesaian kasus penempatan tenaga kerja yang dilakukan oleh BP3TK? Ya, dalam pelaksanaan program kerja tersebut BP3TK berperan sebagai ujung tombak dari penyelesaian perselisihan hubungan industrial mas, karena BP3TK lah yang berhadapan secara langsung dengan pihak-pihak yang bersengketa itu, dan BP3TK sebagai operasional dari penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha” (hasil wawancara dengan Ibu Nurhidayati, Ka Subbag TU BP3TK di kantor BP3TK pada 26 Juni 2013 pukul 11.00wib).

Hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa dalam menjalankan fungsinya BP3TK juga dituntut untuk terjun langsung di tengah perselisihan yang terjadi antara kedua belak pihak. Sehingga BP3TK dapat mengetahui secara langsung tentang permasalahan-permasalahan yang menjadi pokok perselisihan antara kedua belah pihak yaitu antara pekerja dengan pengusaha.

Dalam hal pelaksanaan kebijakan teknis operasional yang telah disusun pada tahun sebelumnya oleh BP3TK, maka untuk pelaksanaan dari kegiatan tersebut, yaitu kegiatan fasilitasi penyelesaian kasus ketenagakerjaan tahun 2012 dengan hasil:

1. Peningkatan koordinasi pelaksanaan fasilitasi penyelesaian kasus penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri.
2. Peningkatan perlindungan kepada tenaga kerja, pengusaha, serta para pihak.

3. Peningkatan kesejahteraan bagi tenaga kerja dan masyarakat pada umumnya.
4. Peningkatan kondisi ketenagakerjaan dan kemasyarakatan yang semakin kondusif (sumber: BP3TK Jateng).

Dalam hal menangani perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara kedua belah pihak, BP3TK sendiri juga masih terdapat beberapa kendala salah satu diantaranya yaitu dengan keterbatasan jumlah petugas teknis. Keterangan ini penulis peroleh dari hasil wawancara dengan ketua bagian tata usaha pada BP3TK Ibu Nurhidayati. Hal yang sama juga dikatakan oleh Mediator Hubungan Industrial pada BP3TK yaitu Bapak Muslikhudin, SH.,M.Si dalam wawancara yang penulis lakukan di kantor BP3TK Jateng.

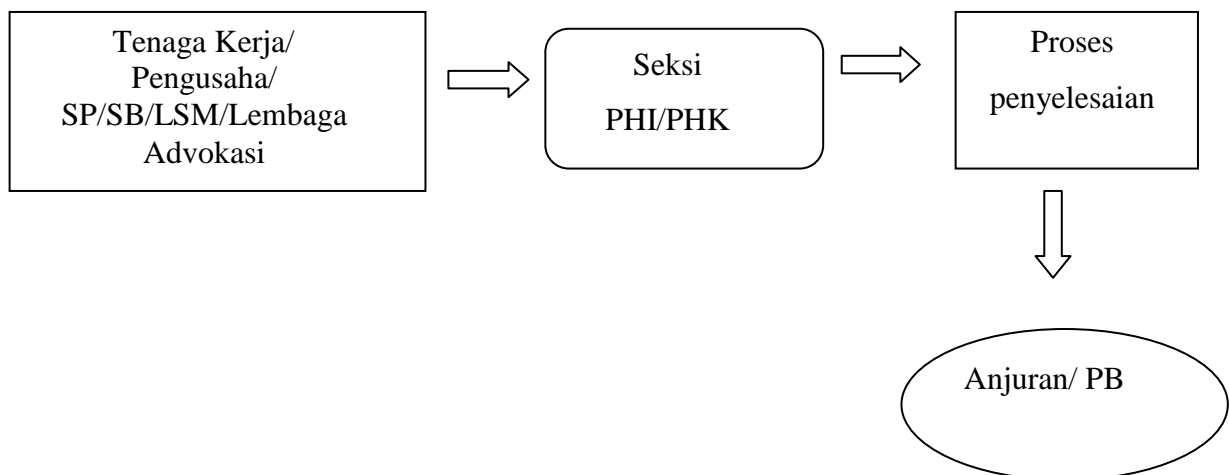
Meski demikian BP3TK juga dituntut untuk tetap memberikan pelayanan yang maksimal bagi masyarakat yang ingin melaporkan perselisihan industrialnya di BP3TK. Oleh karena itu di BP3TK sendiri dalam menjalankan tugas dan fungsinya dibantu oleh seksi-seksi berdasarkan yang diatur dalam perundang-undangan.

1. Seksi Penyelesaian Hubungan Industrial Dan Pemutusan Hubungan Kerja

Didalam struktur organisasi yang terdapat pada BP3TK dan berdasarkan pada pasal 69 Pergub No.46 Tahun 2008 yang menyatakan bahwa, “seksi penyelesaian hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan dan pelaksanaan kegiatan penyelesaian hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja” (ps 69 Pergub No.46 Tahun 2008). Dari penjabaran dari undang-undang tersebut, mekanisme pelayanan di Balai Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah dapat digambarkan sebagai berikut:

Bagan 4.2

Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja



Sumber: BP3TK Jateng

Sesuai dengan bagan diatas, bahwa seksi Penyelesaian Hubungan Industrial Dan Pemutusan Hubungan Kerja memiliki tugas berupa:

- a) Menyediakan bahan rencana dan program kerja bidang perselisihan hubungan industrial. Sebagaimana yang telah dibahas diatas, bahwa dalam menyusun rencana dan program kerja, dilakukan pada rapat akhir tahun yang digunakan selain melakukan evaluasi tahunan juga untuk menyusun program kerja pada tahun berikutnya. Di dalam bahan rencana dan program kerja yang dilakukan oleh seksi Penyelesaian Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja, di dalamnya juga bersumber dari masukan-masukan seksi-seksi serta evaluasi.
- b) Membuat perencanaan program pencegahan PHI/PHK. Perencanaan program pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja sangat dibutuhkan sebagai sarana yang bisa digunakan sebagai antisipasi apabila terjadi suatu permasalahan Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja, agar dapat ditangani dengan baik dan maksimal, sehingga dapat memberikan rasa keadilan substantif bagi pihak-pihak yang berselisih.
- c) Membuat perencanaan program penyelesaian PHI/PHK. Perencanaan program tersebut digunakan sebagai acuan apabila terjadi perselisihan hubungan industrial maupun pemutusan hubungan kerja. Perencanaan ini bertujuan agar penanganan yang

dilakukan diharapkan dapat tepat sasaran sehingga hubungan kedua belah pihak yang berselisih dapat berjalan dengan baik sebagaimana mestinya dan sebisa mungkin tidak ada pihak yang dirugikan atau paling tidak dapat meminimalisir kerugian sebagai dampak dari adanya perselisihan hubungan industrial tersebut.

- d) Memberikan bimbingan pencegahan dan penyelesaian PHI/PHK. Bimbingan pencegahan dan penyelesaian tersebut dilakukan pada para pekerja ataupun pada serikat pekerja yang ada di dalam suatu perusahaan, hal ini dilakukan juga sebagai pendidikan hukum bagi pekerja maupun Serikat Pekerja/Buruh.
- e) Memberikan pelayanan teknis pencegahan dan penyelesaian PHI/PHK. Pelayanan teknis pencegahan tersebut dapat diaplikasikan baik oleh pekerja, serikat pekerja/buruh, ataupun pengusaha apabila ada suatu perselisihan hubungan industrial yang mereka alami. Dengan adanya pencegahan dan penyelesaian perkara, diharapkan akan menekan terjadinya konflik yang berkepanjangan antara pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan industrial tersebut.
- f) Memfasilitasi penyelesaian perselisihan antar SP/SB. Serikat pekerja atau serikat buruh, memiliki peranan yang sangat penting dalam menjaga keharmonisan dan stabilitas hubungan antar pekerja. Dengan demikian konflik yang terjadi antara serikat pekerja/buruh sedini mungkin harus bisa dicegah, agar tidak

meluas dan berdampak buruk bagi pekerja, dan stabilitas produksi di perusahaan tersebut.

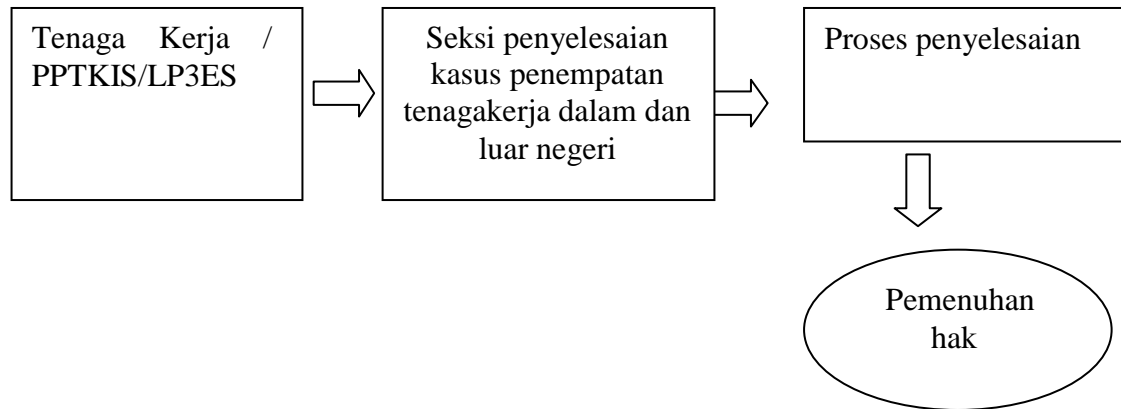
- g) Melakukan koordinasi teknis dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial antar Mediator, Konsiliator, Arbiter, dan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial. Mediator, Konsiliator, Arbiter, dan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial memiliki peranan yang sangat penting dalam menangani kasus Perselisihan Hubungan Industrial, oleh karena itu persamaan persepsi mengenai suatu kasus sangat diperlukan, agar meminimalisir terjadinya perselisihan antar orang atau lembaga yang bertugas untuk menangani atau menyelesaikan perselisihan tersebut.

2. Seksi Penyelesaian Kasus Penempatan Tenaga Kerja Dalam dan Luar Negeri

Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, Seksi Penyelesaian Kasus Penempatan Tenaga Kerja Dalam Dan Luar Negeri, sesuai dengan yang tertulis pada pasal 70 Pergub No.46 Tahun 2008 yaitu “seksi penyelesaian kasus penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan dan pelaksanaan kegiatan penyelesaian kasus penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri” (ps 70 Pergub No.46 Th 2008).

Dari penjabaran mengenai seksi Penyelesaian Kasus Penempatan Tenaga Kerja Dalam dan Luar Negeri, dalam memberikan layanan kepada masyarakat, dapat digambarkan sebagai berikut:

Bagan 4.3
Penyelesaian kasus penempatan tenaga kerja



Sumber: BP3TK Jateng 2013

Sesuai dengan bagan diatas dapat digambarkan bahwa tugas dari seksi Penyelesaian Kasus Penempatan Tenaga Kerja Dalam dan Luar Negeri dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a) Menyiapkan bahan rencana dan program penyelesaian kasus penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri. Penyiapan bahan dan rencana yang dilakukan oleh seksi Penyelesaian Kasus Penempatan Tenaga Kerja Dalam dan Luar Negeri berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Ibu Nurhidayati selaku Ka Subbag TU digunakan untuk mencegah ataupun meminimalisir terjadinya pelanggaran-pelanggaran perjanjian hubungan industrial, maupun kasus-kasus lain yang menimpa tenaga kerja Indonesia.
- b) Menyiapkan bahan pelaksanaan dan pelayanan administrasi dan teknis bidang penyelesaian kasus penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri. Bahan pelaksana dan pelayanan teknis yang

dilakukan oleh Seksi Penyelesaian Kasus Penempatan Tenaga Kerja Dalam dan Luar Negeri seperti koordinasi yang dilakukan kepada lembaga penyalur tenaga kerja baik dalam maupun luar negeri.

- c) Melaksanakan koordinasi teknis penyelesaian kasus penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri terhadap penyalur tenaga kerja yang melaksanakan program Antar Kerja Lokal (AKL) dan Antar Kerja Antar Daerah (AKAD). Program Antar Kerja Lokal (AKL) dan Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) merupakan program kerja yang dilakukan oleh pemerintah kepada para pencari pekerjaan agar memperoleh pekerjaan dan pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan (Pasal 1 (1) Permenakertrans Nomor PER. 07/MEN/IV/2008 tentang Penempatan Tenaga Kerja).
- d) Melakukan koordinasi teknis penyelesaian kasus penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri terhadap penyalur tenaga kerja yang melaksanakan program Antar Kerja Antar Negara (AKAN). Program Antar Kerja Antar Negara yang selanjutnya disebut AKAN adalah penempatan tenaga kerja di luar negeri, (Pasal 1 (5) Permenakertrans Nomor PER. 07/MEN/IV/2008 tentang Penempatan Tenaga Kerja). Sama halnya dengan AKL ataupun AKAD, program AKAN juga memiliki tujuan agar para pencari pekerjaan memperoleh pekerjaan dan pemberi kerja dalam

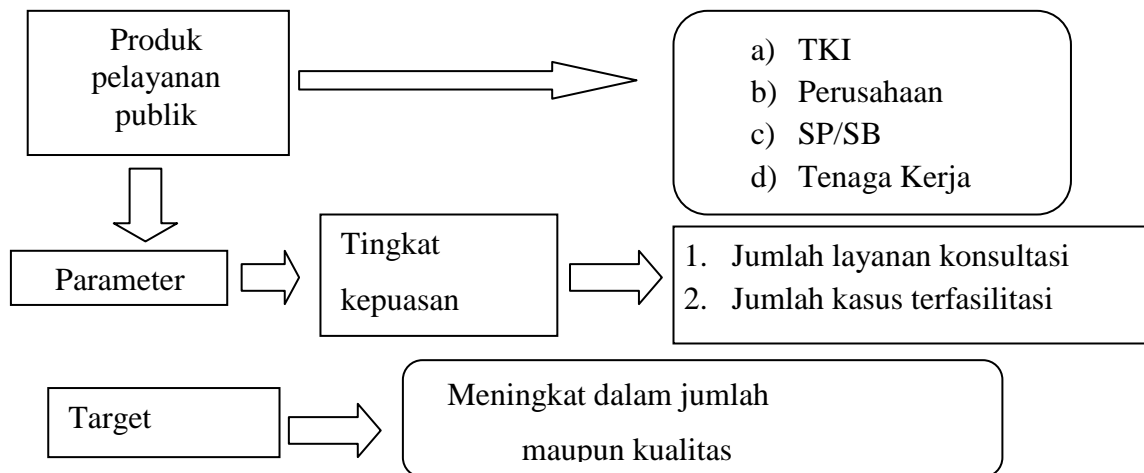
pengisian lowongan kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan.

- e) Melakukan fasilitasi kasus penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri yang mencakup kasus AKL, AKAD, AKAN, *trafficking* dan tenaga kerja penyandang cacat.
- f) Membuat rekomendasi kepada para pihak yang terlibat dalam kasus penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri kepada pihak-pihak terkait. Rekomendasi ini bertujuan untuk mempermudah peyaluran tenaga kerja yang akan bekerja di daerah yang akan dituju, baik di dalam maupun luar negeri.
- g) Melakukan koordinasi lintas seksi yang terkait dengan program penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri. Koordinasi yang dilakukan untuk mengetahui perkembangan dari para pekerja baik yang telah bekerja maupun yang akan mencari pekerjaan di dalam dan luar negeri. Selain itu untuk mengetahui kekurangan serta hal-hal lain yang harus diperbaiki ataupun ditingkatkan dari hubungan industrial tersebut.
- h) Melakukan kerjasama teknis dengan instansi lain terkait dengan penyelesaian kasus penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri. Kerjasama teknis tersebut untuk mencegah ataupun meminimalisir terjadinya pelanggaran-pelanggaran perjanjian kerja maupun perselisihan hubungan industrial, sehingga dapat tercipta suasana yang harmonis baik antara pengusaha maupun pekerja.

Tugas dan fungsi dari seksi-seksi yang ada di dalam BP3TK diharapkan dapat memberikan suatu layanan yang maksimal bagi masyarakat yang sedang mengalami Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam suatu tatanan kerja yang ada di dalam suatu lembaga tidak bisa berjalan dengan maksimal apabila organ-organ yang ada di dalamnya tidak bekerja dengan baik, sehingga diperlukan suatu usaha keras dan maksimal agar bisa memberikan pelayanan yang baik dan maksimal bagi masyarakat. Hal tersebut diperlukan karena dalam suatu perbandingan kemampuan di dalam hukum, pekerja mendapati posisi yang tidak seimbang jika harus berhadapan dengan pengusaha yang didalamnya (pengusaha atau perusahaan) terdapat para ahli dan praktisi hukum, hal tersebut berbanding terbalik dengan para pekerja, yang cenderung tidak memiliki ahli ataupun pakar hukum, dan walaupun ada, faktor ekonomi merupakan suatu permasalahan yang cukup mendasar yaitu biaya untuk menyewa pengacara dan untuk beracara di pengadilan yang terbatas .

Oleh karena itu pemerintah diharapkan berperan dalam memberikan jalan tengah dari penyelesaian perselisihan yang melibatkan pihak-pihak yang berselisih tersebut. Dari penjelasan yang penulis berikan pada sub bab ini, dapat digambarkan parameter BP3TK dalam melakukan tugas serta fungsinya adalah sebagai berikut:

Bagan 4.4
Parameter Kinerja Organisasi
BP3TK



Sumber: Ka Subbag TU BP3TK Jateng

Dari bagan diatas, jelas disebutkan bahwa untuk memberikan pelayanan yang maksimal bagi masyarakat dengan memberikan produk layanan publik sebagai alternatif menyelesaikan perselisihan, maka terdapat beberapa parameter atau ukuran yang digunakan oleh BP3TK mengenai pelayanan yang diberikanya kepada masyarakat. Salah satu dari parameter tersebut adalah tingkat kepuasan yang dirasakan oleh pemohon ataupun para pihak yang berselisih. Selain itu, perbandingan antara jumlah kasus yang masuk pada BP3TK dengan kasus yang berhasil terfasilitasi menjadikan penilaian tersendiri bagi BP3TK dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Dengan demikian, target yang ingin dicapai oleh BP3TK adalah meningkat dalam jumlah maupun kualitas penyelesaian kasus. Oleh karena itu BP3TK dituntut untuk bekerja lebih keras dan memberikan pelayanan yang maksimal bagi para pihak yang mendaftarkan perkaranya pada BP3TK

ataupun hanya sekedar melakukan konsultasi mengenai ketenagakerjaan dan dari pihak BP3TK sendiri juga dituntut untuk memberikan pendidikan bagi para pekerja.

Hal itu agar dapat terjadi kesamaan paham serta hubungan yang harmonis antara pihak pekerja dengan pihak pengusaha, sehingga dapat tercipta iklim usaha yang kondusif dan harmonis. Selain itu dengan melihat berbagai poin yang ada di atas serta mengenai fungsi dari BP3TK dalam hal penyusunan rencana teknis operasional dibidang penyelesaian hubungan industrial, pemutusan hubungan kerja dan penyelesaian kasus penempatan tenaga kerja serta fungsi yang kedua yaitu pelaksana kebijakan teknis operasional dibidang penyelesaian hubungan industrial, pemutusan hubungan kerja dan penyelesaian kasus penempatan tenaga kerja, yang telah dilakukan oleh BP3TK maka dapat dikatakan pelaksanaan dari kedua fungsi yang ada di BP3TK telah dilaksanakan dengan baik sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

4.1.3 Efektivitas Mediasi Sebagai Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

4.1.3.1 Mediasi di BP3TK

Mediasi merupakan salah satu cara atau metode yang digunakan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang ada di BP3TK, hal ini berdasarkan pada pasal 9-16 UU No.2 Th 2004. Oleh karena itu penulis beranggapan bahwa mediasi merupakan salah satu cara yang dapat digunakan agar dapat tercapainya suatu tujuan tertentu, yaitu terselesaikannya perselisihan hubungan industrial. Dengan demikian jika digabungkan dengan teori efektivitas yang menyatakan bahwa “sejauh mana suatu ukuran yang menyatakan sejauh mana target yang telah tercapai”, maka efektivitas mediasi dapat diukur dari jumlah perselisihan yang dapat diselesaikan dengan menggunakan mediasi, dari kasus yang telah masuk di BP3TK.

Mediasi pada umumnya, yang berdasarkan pada sistim perundang-undangan yaitu: “Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral”, (ps 1 (11) UU No.2 Th 2004).

Dari definisi diatas maka mediasi bertujuan untuk menyelesaikan perselisihan-perselisihan yang terdapat pada hubungan industrial, baik itu

perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat untuk melakukan Mediasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial / PHK di BP3TK, sebelumnya harus memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan yaitu, perselisihan dapat diterima apabila:

1. Perselisihan menyangkut lebih dari satu Kabupaten/Kota dalam provinsi (Jawa Tengah).
2. Sudah diupayakan penyelesaian secara Bipartit dibuktikan dengan adanya bukti risalah perundingan, (sumber dari Sub Bag TU pada standar pelayanan publik di BP3TK, Lampiran I Gubernur Jawa Tengah).

Apabila persyaratan yang telah ditentukan tersebut telah dipenuhi atau memenuhi syarat maka prosedur yang harus dilakukan oleh BP3TK adalah:

- a. Menerima dan meneliti berkas perselisihan,
- b. Memanggil para pihak secara tertulis,
- c. Melaksanakan sidang mediasi,
- d. Meminta keterangan saksi/ahli bila diperlukan,
- e. Membantu membuat perjanjian bersama,
- f. Membuat anjuran tertulis,
- g. Membuat risalah penyelesaian,

- h. Membuat laporan, (sumber dari Sub Bag TU pada standar pelayanan publik di BP3TK, Lampiran I Gubernur Jawa Tengah).

Dari standar pelayanan publik tersebut diharapkan BP3TK dapat memberikan pelayanan yang maksimal pada masyarakat mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

4.1.3.2 Tugas, Kewajiban dan Wewenang Mediator Pada BP3TK

Dalam sub bab ini penulis akan membahas mengenai tugas kewajiban dan wewenang mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Oleh karena itu selain mengacu pada Undang-Undang No.2 Tahun 2004, penulis juga menggunakan KEPMEN No.92 Tahun 2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Serta Tata Kerja Mediasi.

Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang 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 (Pasal 1 (12) Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Berdasarkan KEPMEN No.92 Tahun 2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Serta Tata Kerja Mediasi, untuk menjadi mediator, seseorang harus memenuhi persyaratan yaitu :

- a. Pegawai Negeri Sipil pada instansi/dinas yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan;
- b. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- c. Warga negara Indonesia
- d. Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
- e. Menguasai peraturan perundang - undangan dibidang ketenagakerjaan;
- f. Berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
- g. Berpendidikan sekurang - kurangnya Strata Satu (S1); dan
- h. Memiliki legitimasi dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (pasal 3 (1) Kepmen No.92 Tahun 2004).

Untuk mendapatkan legitimasi sebagaimana yang dimaksud diatas, orang atau individu yang ingin menjadi mediator harus:

- a) Telah mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan teknis hubungan industrial dan syarat kerja yang dibuktikan dengan sertifikat dari Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia.
- b) Telah melaksanakan tugas di bidang pembinaan hubungan industrial sekurang - kurangnya 1 (satu) tahun setelah lulus pendidikan dan pelatihan teknis hubungan industrial dan syarat kerja (pasal 3 (2) Kepmen No.92 Tahun 2004).

Dari beberapa kriteria diatas maka untuk menjadi seorang mediator tidaklah mudah, karena harus melewati beberapa tahap, menurut keterangan yang penulis peroleh dari seorang mediator yang ada pada BP3TK (Bapak Muslikhudin), “seorang mediator haruslah mampu bersikap jujur, netral, tidak memihak, dan memiliki tujuan” (berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Bapak Muslikhudin pada 27 Juni 2013 di BP3TK pada 27 Juni 2013 pukul 11.30wib).

Selain itu untuk menjadi mediator berdasarkan atas pasal 7 Kepmen No.92 Tahun 2004, bahwa “Mediator bertugas melakukan mediasi 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”. Kewajiban seorang mediator adalah:

- a. Memanggil para pihak yang berselisih untuk dapat didengar keterangan yang diperlukan;
- b. Mengatur dan memimpin mediasi;
- c. Membantu membuat perjanjian bersama, apabila tercapai;
- d. Membuat anjuran secara tertulis, apabila tidak tercapai kesepakatan;
- e. Membuat risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- f. Membuat laporan hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial (pasal 8 Kepmen No.92 Tahun 2004).

Selain kewajiban diatas, seorang mediator juga memiliki kewenangan sebagai berikut:

1. Mengajukan kepada para pihak yang berselisih untuk berunding terlebih dahulu dengan itikad baik sebelum dilaksanakan mediasi;
2. Meminta keterangan, dokumen, dan surat - surat yang berkaitan dengan perselisihan;
3. Mendatangkan saksi atau saksi ahli dalam mediasi apabila diperlukan;
4. Membuka buku dan meminta surat - surat yang diperlukan dari para pihak dan instansi atau lembaga terkait;
5. Menerima atau menolak wakil para pihak yang berselisih apabila ternyata tidak memiliki surat kuasa (pasal 9 Kepmen No.92 Tahun 2004).

Oleh karena itu seorang mediator miliki peranan yang sangat penting dalam penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial yang masuk di

BP3TK. Hal tersebut juga diperkuat dengan pernyataan dari mediator yang ada di BP3TK dalam wawancara yang penulis lakukan.

“Pak, bagaimana peranan mediator dalam suatu perselisihan hubungan industrial?, seorang mediator dituntut untuk bisa bersikap netral, tidak memihak, dan terbuka. Selain itu seorang mediator juga harus mempunyai cara tersendiri untuk bisa menyelesaikan suatu perselisihan yang ada. Karena mediator juga memiliki peranan serta pengaruh yang besar terhadap berhasil atau tidaknya kasus yang sedang ditanganinya”, (berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Bapak Muslihudin pada 27 Juni 2013 di BP3TK pada 27 Juni 2013 pukul 11.30wib).

Seorang mediator berusaha untuk mempengaruhi kedua belah pihak yang berselisih untuk mau menyelesaikan perselisihannya dengan baik-baik dan berusaha mencari jalan keluar yang dapat diterima oleh kedua belah pihak. Dengan demikian seorang mediator dituntut juga untuk memiliki seni atau cara tersendiri untuk bisa menyelesaikan perselisihan dengan baik atau dapat diterima oleh kedua pihak yang berselisih.

4.1.3.3 Data Kasus Mediasi pada BP3TK

BP3TK yang dibentuk berdasarkan Pergub No.46 Tahun 2008 telah banyak menerima baik aduan maupun perkara-perkara tentang perselisihan hubungan industrial yang ada di Jawa Tengah, peran BP3TK dalam menyelesaikan perkara perselisihan. Bentuk mediasi yang dilakukan di BP3TK dalam hal ini, hasil keputusan yang dikeluarkan oleh mediator tidak berakhir pada eksekusi melainkan jika mediasi yang dilakukan tersebut berhasil, maka kedua belah pihak diberikan Persetujuan Bersama (PB),

kasus yang diajukan oleh pihak-pihak yang berselisih dikembalikan oleh pihak-pihak tersebut dalam hal penyelesaian/eksekusinya.

Dalam konteks ini BP3TK dinilai merupakan salah satu lembaga yang melakukan tugas serta fungsi yang dimaksud diatas. Karena BP3TK dalam menyelesaikan suatu perselisihan hubungan industrial (dengan mediasi), lebih mengutamakan musyawarah mufakat yang lebih pada keharmonisan hubungan industrial kedua belah pihak yang berselisih. Hal ini berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan mediator pada BP3TK yang mengatakan:

“pada prinsipnya tujuan dari mediasi yang dilakukan di BP3TK adalah untuk menjaga keharmonisan hubungan kedua belah pihak, oleh karena itu jika ada suatu aduan yang diajukan oleh salah satu pihak, maka hal yang dilakukan oleh BP3TK adalah memanggil kedua belah pihak untuk kemudian dijelaskan tentang permasalahan yang di adukan oleh pihak pemohon. Kemudian BP3TK hanya mengarahkan, sehingga keputusan mengenai kasus perselisihan tersebut sepenuhnya ada di tangan para pihak” berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Bapak Muslikhudin, mediator pada BP3TK, pada 27 Juni 2013 di BP3TK pada 27 Juni 2013 pukul 11.30wib).

Dalam tatanan tingkat keberhasilan dilakukanya mediasi pada BP3TK, dapat dilihat dari data yang penulis peroleh dari BP3TK mengenai jumlah perkara yang masuk pada BP3TK selama tiga tahun terakhir, maka diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.1
Data kasus PHI/PHK di BP3TK Provinsi Jawa Tengah Tahun 2010-
2012

N O	Kasus Kepering an	HAK			Keperingan			PHK			SP/SB			Jumlah			
		20 10	20 11	20 12	20 10	20 11	20 12	20 10	20 11	20 12	20 10	20 11	20 12	20 10	20 11	20 12	
1	Bipartit	3	0	0	1	0	0	2	0	10	1	0	0	3	0	10	
2	Mediasi	3	0	0	1	0	0	7	18	17	0	0	0	15	18	17	
3	Konsiliasi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
4	Arbitrase	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
5	PHI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
6	Jumlah	6	0	0	2	0	0	9	18	27	1	0	0	18	18	27	
7	Jumlah keseluruhan														63		

Sumber: BP3TK Jateng

Di dalam data yang bersumber dari BP3TK (bukan wawancara), dapat diperoleh tingkat efektivitas mediasi dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yaitu pada tahun 2010 dari 18 kasus yang masuk 15 kasus diantaranya diselesaikan dengan menggunakan mediasi dan dan 3 kasus diantaranya diselesaikan dengan menggunakan cara bipartit. Dari 15 kasus yang diselesaikan dengan menggunakan mediasi tersebut dapat diperinci sebagai berikut:

Tabel 4.2
Data hasil Mediasi pada tahun 2010

No.	Hasil Mediasi	Jumlah Perkara	Prosentase
1	Dalam Proses	2	13,5%
2	Anjuran	4	26,5%
3	Persetujuan Bersama	9	60%
4	Jumlah	15	100%

Pada tahun 2011 terdapat 18 kasus yang masuk di BP3TK. Dari 18 kasus yang masuk di BP3TK, semuanya diselesaikan dengan menggunakan

mediasi, meskipun tidak semuanya berakhir dengan Persetujuan Bersama. Dari ke-18 kasus yang diselesaikan dengan menggunakan mediasi pada tahun 2011, terdapat 5 kasus yang berakhir dengan anjuran, dan 11 kasus diantaranya selesai dengan Persetujuan bersama. Dari data tersebut dapat diperinci sebagai berikut:

Tabel 4.3

Data hasil Mediasi pada tahun 2011

No.	Hasil Mediasi	Jumlah Perkara	Prosentase
1	Dalam Proses	2	11%
2	Anjuran	5	28%
3	Persetujuan Bersama	11	61%
4	Jumlah	18	100%

Pada tahun 2012, juga terdapat 27 kasus yang masuk di BP3TK, 10 kasus selesai dengan Bipartit, dan 17 kasus diantaranya dapat diselesaikan dengan mediasi. Dari 17 kasus yang diselesaikan dengan menggunakan mediasi, hasilnya dapat diperinci dengan 15 kasus selesai dengan Persetujuan Bersama (PB), 1 kasus berakhir dengan anjuran dan 1 kasus masih dalam proses. Berdasarkan data diatas dapat diperinci sebagai berikut:

Tabel 4.4

Data hasil Mediasi pada tahun 2012

No.	Hasil Mediasi	Jumlah perkara	Prosentase
1	Dalam Proses	1	6%
2	Anjuran	1	6%
3	persetujuan Bersama	15	88%
4	Jumlah	17	100%

Dari data mengenai mediasi yang dilakukan di BP3TK pada tiga tahun terakhir maka dapat dibuat perbandingan dari hasil yang didapat dari dilakukannya mediasi yang dilakukan di BP3TK. Dengan jumlah kasus yang masuk di BP3TK selama tiga tahun terakhir sebanyak 63 kasus. dari 63 kasus tersebut 13 kasus diselesaikan dengan cara bipartit, sehingga kasus yang diselesaikan dengan menggunakan mediasi adalah sebanyak 50 kasus. Sehingga dari 50 kasus yang diselesaikan dengan menggunakan mediasi tersebut, penulis dapat gambarkan sebagai berikut:

Tabel 4.5
Data hasil Mediasi tahun 2010-2012

No.	Hasil Mediasi	Jumlah Perkara			Jumlah	Prosentase
		2010	2011	2012		
1	Dalam proses	2	2	1	5	10%
2	Anjuran	4	5	1	10	20%
3	Persetujuan bersama	9	11	15	35	70%
4	jumlah	15	18	17	50	100% ^s

Berdasar data diatas, dapat dibuat Diagram sebagai berikut:

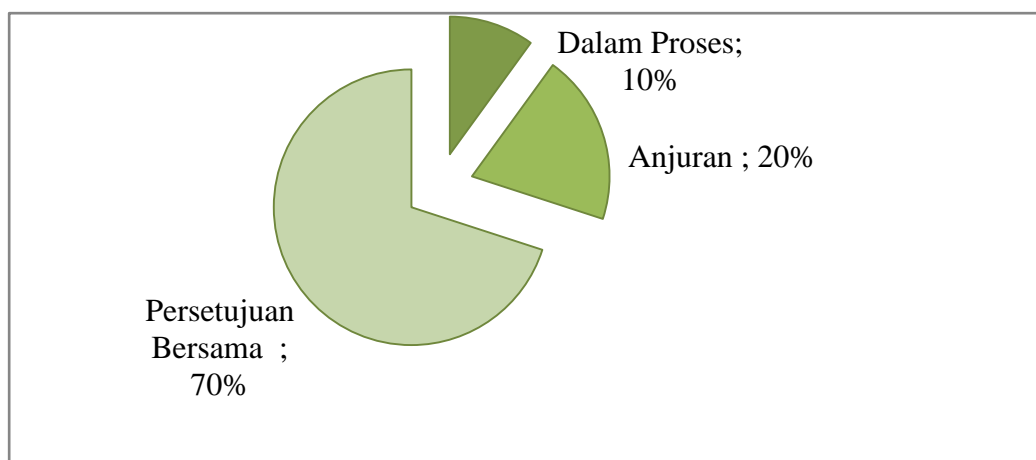


Diagram 4.1. Prosentase hasil Mediasi tahun 2010-2013

Dari data diatas dapat digambarkan bahwa mediasi memiliki peranan yang cukup penting sebagai salah satu alternatif dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Berdasarkan data tiga tahun terakhir mengenai perkara perselisihan yang masuk di BP3TK, Mediasi memiliki tingkat keberhasilan yang cukup tinggi dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Mediasi dalam praktiknya yang dilakukan di BP3TK juga berlangsung tidak kaku (jawa=*spaneng*), seperti halnya di Pengadilan Hubungan Industrial, melainkan bisa bersifat fleksibel sesuai dengan kondisi dan suasana pihak yang berselisih, meskipun hal tersebut tidak sepenuhnya seperti yang ada pada undang-undang. “undang-undang itu bersifat makro minimal yaitu undang-undang mengatur semua secara *general* namun tidak melihat keadaan dan realitas yang terjadi di lapangan, serta tidak melihat sektor usaha yang ada pada kedua belah pihak”, (wawancara, Muslikhudin, mediator pada BP3TK, 3/7/2013, pukul 10.00wib).

Oleh karena itu perlu adanya suatu cara tersendiri yang dimiliki oleh seorang mediator dalam menyelesaikan perselisihan yang sedang ditaganinya. Selain itu berdasarkan keterangan yang penulis peroleh dari wawancara dengan ibu Dewi Eka Maulana, salah seorang pekerja yang pernah mengajukan perkara perselisihan hubungannya di BP3TK menyatakan:

“ya untuk kasus saya kemarin saya melaporkan di BP3TK, terus saya diberikan arahan dari pihak situ, nah

kemudian saya ditanya permasalahannya apa? Terus pihak BP3TK lah yang kemudian mengadukan ke PT. Glori Indah Semarang, setelah itu saya diketemukan sama pihak PT, dan dimintai keterangan dan ditanya keinginannya seperti apa? Kemudian antara saya dengan PT membuat kesepakatan, terus dalam waktu sekitar tiga minggu saya sudah dapat apa yang menjadi hasil dari kesepakatan itu”, (wawancara, Dewi Eka Maulana, Minggu, 30/6/2013, pukul 12.30wib).

Hal yang sama juga dikemukakan oleh saudara M. Agus salah seorang pekerja, yang juga pernah mengajukan permohonan perkara di BP3TK, dalam wawancara yang penulis peroleh:

“untuk permohonan saya kemarin ya tidak begitu ribet mas, kalau di pengadilan saya malah tidak tahun caranya bagaimana, terus kemarin juga tidak bayar mas, saya tidak tahu kalo di pengadilan bayar atau tidak. Untuk perkara yang saya adukan kemrin itu saya dikasih tau teman saya, untuk mencoba lapor ke Disnakertrans, disitu saya diantar ke BP3TK. Selang beberapa hari saya mendapat panggilan dari BP3TK, kemudian saya di mediasi mas, akhirnya saya dan perusahaan ada kesepakatan, kemudian dari BP3TK membuatkan bukti persetujuan bersama”, (wawancara dengan M. Agus, Selasa, 2/7/2013, pukul 10.00wib).

Disisi lain keterangan mengenai mediasi yang dilakukan di BP3TK juga diungkapkan oleh Bapak Muslihudin selaku mediator di BP3TK yang menyatakan bahwa, ”mediasi lebih diminati oleh pihak yang berselisih terutama pihak pekerja, karena waktu yang digunakan untuk melakukan Mediasi relatif lebih cepat jika dibandingkan dengan menggunakan jalur Pengadilan”, (wawancara, Muslihudin, 3/7/2013, pukul 10.00wib). selain itu beliau juga menambahkan bahwa “mediasi tidak untuk kalah atau menang, melainkan lebih mementingkan kebersamaan dan kesepakatan para

pihak”, (wawancara, Muslikhudin, mediator pada BP3TK 3/7/2013, pukul 10.00wib).

Hal senada juga disampaikan oleh Bapak Rofiq Anas W, selaku Staf di bagian PHI/PHK yang menyatakan bahwa, “biaya yang dikeluarkan untuk mediasi cukup murah jika dibandingkan dengan penyelesaian perselisihan di Pengadilan, karena Mediasi tidak memerlukan biaya untuk pengacara, melainkan biaya tersebut paling untuk transportasi pihak itu sendiri menuju kesini, terus untuk foto kopi berkas mereka sendiri”, (wawancara, Rofiq Anas W, /7/2013, pukul 10.30wib).

Selain dari pihak pekerja dan BP3TK, penulis juga mendapatkan informasi mengenai mediasi yang dilakukan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di BP3TK, beliau adalah seorang advokad yang dulu pernah bekerja di LBH, dalam wawancara yang penulis lakukan, dijelaskan bahwa “mediasi pada umumnya dilakukan dengan jangka waktu yang cukup singkat jika dibandingkan dengan di pengadilan, karena pada mediasi kan ada jangka waktu maksimal, namun jika di Pengadilan walaupun ada jangka waktunya, hal tersebut bisa dikatakan cukup lama, bahkan lebih dari jangka waktu yang ditetapkan oleh undang-undang”, (wawancara, Asep Mufti, advokad dan konsultan perburuhan, 3/7/201, pukul 20.45 WIB). Tidak hanya jangka waktu yang bisa dikatakan relatif lebih singkat, namun beliau juga menambahkan:

“Kalau saja dari pihak perusahaan mau membuka diri untuk melakukan mediasi, sebenarnya itu lebih mudah, jika dibandingkan dengan di pengadilan. Karena pada posisi buruh biasanya kasus yang sering terjadi itu masalah

PHK, kalau buruh itu di PHK, otomatis mereka tidak bekerja, sedangkan jika kasus tersebut masuk di pengadilan mereka harus mengeluarkan uang lebih, ya untuk transportasi mereka sendiri, tapi dengan jangka waktu yang lama itu, cenderung membuat pihak buruh menyerah jika dengan cara PHI. Dan yang sering terjadi, dari perusahaan itu, dia dipermainkan oleh pengacara/kuasa hukumnya, kan yang namanya pengacara juga butuh uang, jadi kalau perkaranya lama, otomatis dia akan terus dapat uang, ya hal itu yang terkadang bahkan sering terjadi pada kasus perburuhan”, (wawancara, Asep Mufti, advokad dan konsultan perburuhan, 3/7/201, pukul 20.45wib).

Dari keterangan yang penulis peroleh dari beberapa sumber tersebut, penulis bisa memberikan gambaran, bahwa sebenarnya mediasi pada kasus perselisihan hubungan industrial, cukup membantu dalam menyelesaikan perselisihan, karena jika menggunakan jalur pengadilan maka akan banyak memakan waktu dan tenaga, selain itu hubungan antara kedua belah pihak cenderung bisa berjalan dengan baik, apabila mediasi yang dilakukan tersebut bisa mencapai kesepakatan bersama.

Dari data yang penulis peroleh mengenai jumlah kasus yang masuk di BP3TK dan berdasarkan hasil wawancara yang penulis peroleh, bahwa mediasi yang dilakukan di BP3TK memiliki peranan yang besar dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial jika dibandingkan dengan metode-metode lainnya.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Fungsi BP3TK Jawa Tengah Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial

Hubungan antara pekerja dengan pengusaha merupakan suatu hubungan yang terjalin karena adanya rasa ketergantungan dan saling membutuhkan antara satu dengan yang lain. Hubungan tersebut akan menjadi suatu hubungan yang harmonis apabila kedua belah pihak mau untuk menerima dan mengakui hak dan kewajiban masing-masing. Hubungan antara pekerja dengan pengusaha telah ada sejak ratusan tahun yang lalu, bahkan dalam perjalanan sejarah dan filsafat hubungan antara pekerja dengan pengusaha telah menjadi bahan ajar tersendiri, dan pertentangan serta pergeseran antar keduanya seolah-oleh telah menjadi pandangan hidup tersendiri.

Dalam tataran pemikiran antara kelas pekerja atau yang disebut kelas proletar menurut pandangan Karl Marx merupakan salah satu penyangga perekonomian suatu negara, namun disisi yang lain terdapat kelas pengusaha atau yang sering disebut kelas borjuis. Pertentangan pandangan oleh keduanya telah terjadi sejak adanya sistim produksi di dunia, bahkan pertentangan antara keduanya berlangsung cukup sengit hingga saat ini. Tidak hanya pada tataran lokal daerah, atau bahkan negara, melainkan pertentangan keduanya telah memasuki pada pertentangan pemikiran dan pandangan hidup.

Bahkan perselisihan antara pekerja dengan pengusaha (kapitalis) telah meluas hingga pada tataran negara. Hal ini dapat dilihat dari pandangan kaum Marxis mengenai negara. Mereka menganggap bahwa negara diciptakan oleh kekuatan kapital dan merupakan instrumen untuk menindas rakyat (Fa'al 2005:64), dari pandangan tersebut dapat dilihat adanya perasaan sentimen antara kaum sosialis dengan kaum liberal yang membebaskan adanya persaingan kapital.

Perselisihan atau sering disebut juga dengan istilah konflik memiliki makna sebuah persepsi perbedaan kepentingan (*perceived divergence of interest*), atau suatu kepercayaan bahwa aspirasi pihak-pihak yang berkonflik tidak dapat dipakai secara simultan, (Pruit, Robin, dalam terjemahan Sri Mulyatini, 2009:10). Perselisihan terjadi karena adanya perbedaan persepsi, hal itu dalam kasus perselisihan antara pekerja dengan pengusaha, juga disebabkan karena adanya perbedaan kepentingan antara pekerja dengan pengusaha. Dari pekerja, mereka ingin mendapatkan gaji atau upah yang besar, namun dari pihak pengusaha ingin mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Dari situlah jika ditarik suatu garis maka akan diketahui pergesekan dari keduanya.

Dari pertentangan antara keduanya tersebut maka muncul suatu pemikiran bahwa di dalam masyarakat borjuis, kapital adalah bebas merdeka dan mempunyai kepribadian, sedang manusia yang bekerja tidak memiliki kebebasan dan kepribadian (Fa'al, 2005:72). Dari sini telah dimulai suatu

pertentangan kelas, yang pada saat ini merupakan pertentangan antara pekerja dengan pengusaha, dengan berbagai permasalahan yang ada.

Perbedaan pandangan antara pihak pekerja dengan pengusaha, juga berpengaruh terhadap semua lini, bahkan bisa dikatakan pandangan-pandangan tersebut seolah-olah telah menjadi agama baru dalam sistim tatanan sosial di jaman modern ini. Sedikit mengutip pandangan kaum liberal yang menghendaki adanya kebebasan dan persaingan bebas antar tiap individu tanpa campur tangan negara, yang pandangan tersebut bertentangan dengan pandangan kaum sosialis.

Kami hanya ingin mempertahankan pendapat bahwa sebuah sistem yang didasari oleh kebebasan untuk semua pekerja menjamin tingkat produktivitas tertinggi dan oleh karena itu merupakan kepentingan semua orang dimuka bumi ini, (Mises, 2011: 26, terjemahan). Dalam pandangan kaum liberal, apabila pekerja bekerja dengan didasari oleh perasaan senang, dengan adanya semacam kebebasan di dalam lingkungan pekerjaannya itu, maka pekerja yang bekerja akan merasa nyaman sehingga produksi yang dihasilkannya juga akan bertambah. Kebebasan yang dimaksud tentunya bukanlah kebebasan yang tanpa adanya aturan, melainkan kebebasan yang masih ada batasan-batasan, namun tidak megekang, para pekerja tersebut.

Perbincangan dalam ranah pekerja dengan pengusaha, merupakan perdebatan yang bisa dikatakan terjadi secara masif, hal ini karena pandangan antara kedua belah pihak tersebut dari awal sudah terjadi semacam perbedaan, pihak pekerja menginginkan upah yang layak bahkan

tinggi dari hasil pekerjaannya, namun dari pihak pengusaha yang menginginkan keuntungan yang sebesar-besarnya dari pengeluaran yang seminimal mungkin.

Oleh karena itu masalah gaji atau upah, perbedaan pandangan serta kepentingan antar keduanya telah menghasilkan suatu perselisihan yang terkadang justru merugikan kedua belah pihak. Bahkan pandangan mengenai pekerja juga berbeda antara kaum liberal dengan kaum sosialis.

“Marilah kita sekarang berbicara tentang kerja-upahan. Harga rata-rata dari kerja upahan ialah upah minimum, yaitu jumlah bahan-bahan keperluan hidup yang mutlak diperlukan untuk mempertahankan buruh sebagai seorang buruh dalam hidup sekedarnya. Oleh karena itu, apa yang telah dimiliki oleh buruh upahan berkat kerjanya, hanyalah cukup untuk memperpanjang dan melanjutkan lagi hidup yang sekedarnya itu, (Marx dalam Fa'al, 2005:71-72).

Dari pernyataan yang dikeluarkan oleh Marx sebagai pandangan dari kaum pekerja atau proletar maka hubungan yang hampir sama dengan masa sekarang adalah jika upah minimum yang ada di dalam suatu perusahaan itu masih tetap dipakai oleh para pengusaha, hal tersebut hanya akan menjadikan nasib pekerja yang selalu pas-pasan dan jauh dari kemakmuran pada kelas pekerja. Pertentangan kelas tersebut nampaknya juga terjadi hingga saat ini, dengan masih adanya perselisihan yang muncul pada hubungan industrial, maka pertentangan kepentingan antara kelas yang dikatakan oleh Marx, memang masih terjadi hingga saat ini.

Tidak hanya berhenti disitu, dalam suatu tataran yang lebih luas mengenai perselisihan yang terjadi antara kelas pekerja dengan kelas

pengusaha hingga dampak yang dapat ditimbulkannya, menjadikan perselisihan tersebut merupakan perselisihan yang memiliki efek *domino* yaitu suatu dampak yang memiliki dampak terhadap hal-hal lainnya atau memiliki dampak yang saling berhubungan dan berkaitan, karena dampaknya tidak hanya dirasakan oleh kedua pihak itu saja, melainkan dampak yang diakibatkan dari adanya konflik tersebut berakibat secara lebih luas.

Dalam bukunya Pruitt, Robin, dalam terjemahan Sri Mulyatini, 2009, menyebutkan bahwa suatu konflik akan berdampak sangat luas karena adanya sikap atau persepsi *zero-sum thinking* yaitu cara berfikir yang menyatakan bahwa keuntungan saya adalah kerugianmu dan sebaliknya (Pruitt, Robin, dalam terjemahan Sri Mulyatini 2009:39). Dari sikap tersebut timbul suatu kecenderungan untuk tidak saling percaya antara satu pihak dengan pihak yang lain sehingga penyelesaian suatu perselisihan (perdamaian kedua belah pihak) akan sulit untuk dicapai. Sikap *zero-sum thinking* dalam suatu hubungan industrial sedikit demi sedikit memang harus dirubah hal itu agar tercipta keharmonisan dalam hubungan industrial.

Sama halnya dengan perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha yang diajukan di BP3TK, jika keduabelah pihak mau untuk saling terbuka dan menerima kepentingan pihak lain, itu justru akan memudahkan dalam penyelesaian konflik. Namun jika kedua belah pihak keras kepala dan tidak mau menghargai kepentingan pihak lain, maka konflik yang timbul akan semakin sulit untuk diselesaikan.

Oleh karena itu untuk menekan adanya suatu konflik dibutuhkan stabilitas sosial antara kedua belah pihak, serta peran yang positif dari pemerintah dalam mengatur dan memberikan pendidikan kepada kedua belah pihak. Stabilitas sosial merupakan salah satu cara untuk menekan perselisihan yang terjadi antara kedua belah pihak, dalam hal ini adalah pihak pekerja dengan pihak pengusaha.

Selain itu adanya kontrol ekonomi juga dibutuhkan untuk mengatur kedua belah pihak, sehingga perselisihan yang mungkin terjadi dapat ditekan. Kontrol ekonomi dibutuhkan agar tidak terjadi suatu keadaan dimana keadaan tersebut dikuasai oleh kelompok atau orang tertentu dan melakukan monopoli atas kelompok lain, oleh karena itu dibutuhkan kontrol dari pemerintah untuk menekan adanya potensi-potensi tersebut. Karena jika kita menghadapi pelaku monopoli, nasib kita berada dalam gengamannya (Rahmat, 2011:115).

Suatu perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha merupakan suatu konflik yang harus ditangani, dan dalam penjelasan diatas peran pemerintah diperlukan dengan adanya lembaga-lembaga yang berperan dalam menangani terjadinya perselisihan tersebut. Lembaga yang dibuat oleh pemerintah harus mampu memisahkan sekat-sekat yang terbentuk antara pekerja dengan pengusaha. Serta proses penegakan aturan yang digunakan oleh lembaga tersebut tidak dilakukan secara kaku karena kajian mengenai keberagaman (pekerja dan pengusaha) akan membuat prustasi jika hukum dipahami secara kaku, terbatas pada

devinisi terhadap pada pernyataan-pernyataan yang lebih rinci dan khas, (Nonet, Selznick, 2008:13).

Oleh karena itu diperlukan penafsiran-penafsiran terhadap sistim hukum (undang-undang) yang nantinya akan dijalankan secara progresif dan fleksibel sesuai dengan konteks permasalahan yang dihadapi. Serta nilai keadilan yang dapat diterima oleh masing-masing pihak dari perselisihan yang dialaminya, menjadikan proses penyelesaian perselisihan yang dilakukannya sebagai prioritas utama bagi kedua belah pihak tersebut. Undang-undang yang ada dan mengatur, tidak boleh hanya dipahami sebatas peraturan saja, melainkan nilai-nilai yang ada di dalamnya juga harus digali, agar undang-undang tersebut tidak kaku, dan lebih-lebih mengekang masyarakat untuk berkembang. Dengan menjadikan penyelesaian perselisihan yang dialami oleh kedua belah pihak menjadi tujuan utama bagi kedua belah pihak serta lembaga yang menangani permasalahan tersebut.

Selain itu hukum sebagai salah satu alat untuk menyelesaikan perselisihan tersebut memiliki poin-poin penting yang akan digunakan, secara filosofis, berbicara hukum, berarti berbicara tentang pengaturan keadilan, serta memastikan keadilan itu terwujud dibawah jaminan aturan yang jelas-tegas, sehingga memberi manfaat bagi kebaikan manusia, (Tanya, 2010:2). Hukum tidak boleh hanya digambarkan dengan undang-undang belaka, namun adanya nilai-nilai sosial yang terkandung didalamnya juga merupakan salah satu elemen penting yang harus diperhatikan dalam penafsiran suatu sistim hukum yang akan digunakan.

Permasalahan hukum tidak hanya pada struktur, substansi, dan budaya hukum. permasalahan hukum ada adalah kesadaran manusia. Bagaimana seorang memahami hukum, menyatukannya dengan perilaku sehari-hari, (Marwan, 2010:152). Salah satu cara yang digunakan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang terjadi tidak hanya menggunakan hukum dengan kaku, melainkan perlu mempertimbangkan aspek-aspek sosial lain yang ada di dalamnya, serta dibutuhkan adanya penafsiran-penafsiran lain yang bertujuan untuk dapat terselesaikannya permasalahan tersebut.

Memang ada ketegangan antara keterbukaan dan kepatuhan terhadap hukum, dan ketegangan ini memunculkan masalah sentral dalam perkembangan hukum. Dilema ini bukanlah sesuatu yang unik bagi hukum: semua institusi mengalami konflik antara integritas dan keterbukaan. Integritas dilindungi ketika sebuah institusi mempunyai komitmen yang kuat pada suatu misi khusus atau dapat dibuat akuntabel pada sisi tersebut oleh kontrol eksternal, (Tanya, 2011: 86).

Dilema atau pertentangan dalam hukum merupakan suatu hal yang biasa terjadi, termasuk dalam kasus perselisihan hubungan industrial, perbedaan kepentingan antara pekerja dengan pengusaha menjadikan suatu dilema tersendiri bagi pihak yang bertugas menangani dan menyelesaikan perselisihan antar keduanya. Diperlukan suatu lembaga yang bisa memfasilitasi kepentingan antar keduanya untuk bisa saling memahami dan memberikan toleransi mengenai hak serta kewajiban masing-masing pihak dalam hubungan industrial yang akan dibangun.

Lembaga responsif menganggap tekanan-tekanan sosial sebagai sumber pengetahuan dan kesempatan untuk melakukan koreksi-diri. Agar mendapatkan sosok seperti ini, sebuah institusi memerlukan panduan ke arah tujuan. Tujuan menetapkan standar untuk mengkritisi praktik yang sudah mapan, dan karenanya membuka jalan untuk melakukan perubahan, (Nonet, Selznick, 2008:87).

Keberadaan lembaga tersebut dibutuhkan untuk mengatasi permasalahan-permasalahan yang timbul dari keduabelah pihak yang berselisih. Oleh karenanya peran lembaga tersebut menjadi sangat sentral dan mendapatkan posisi penting bagi penengah kedua pihak. Disini peran suatu sistim hukum yang tidak hanya dipahami sebagai teks tertulis saja sangat dibutuhkan, karena masyarakat yang ada juga mengalami perubahan dan perkembangan dalam menangani suatu permasalahan yang lebih kompleks.

Karena hukum memiliki keterbukaan dan fleksibilitas, advokasi hukum memasuki suatu dimensi politik, yang lalu meningkatkan kekuatan-kekuatan yang dapat membantu mengoreksi dan mengubah istitusi-institusi hukum namun juga bisa mengancam akan memperlemah intergritas institusional, (Nonet, Selznick, 2008:89). Perbedaan pandangan serta kepentingan antara pekerja dengan pengusaha yang berakibat pada timbulnya suatu perselisihan atau konflik seperti yang telah disebut diatas memang dapat berdampak sangat besar, karena tidak hanya dari segi ekonomi saja yang akan terancam namun juga stabilitas sosial juga akan terganggu.

Diperlukanya suatu lembaga yang bisa menangani perselisihan antara pekerja dengan pengusaha, hingga dari keduabelah pihak mendapatkan

kejelasan tentang nasib dan kelangsungan hidupnya (cenderung pada pihak pekerja), agar tercipta suatu tatanan masyarakat yang harmonis.

Berikutnya penulis akan menarik suatu garis mengenai lembaga yang diharapkan dapat menjadi penengah dari perselisihan antara pekerja dengan pengusaha. Pada kasus Perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha atau Serikat Pekerja atau Buruh, BP3TK memiliki peranan yang cukup strategis dalam menengahi dan memfasilitasi keduanya untuk saling bertemu dan berunding hingga yang diharapkan adanya Persetujuan Bersama (PB) oleh kedua belah pihak.

Berikut adalah fungsi dari BP3TK yang dirumuskan oleh peraturan perundang-undangan, sebagai lembaga penengah dalam upaya menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antar lintas Kabupaten atau Kota di Jawa Tengah. Pada bagian sebelumnya telah penulis kemukakan diatas mengenai fungsi BP3TK, namun tidak ada salahnya jika penulis kemukakan kembali mengenai fungsi yang dimiliki oleh BP3TK. Pada Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 46 tahun 2008 pasal 65 bahwa BP3TK memiliki fungsi:

- 1) Penyusunan rencana teknis operasional dibidang penyelesaian hubungan industrial, pemutusan hubungan kerja, dan penyelesaian kasus penempatan tenaga kerja.
- 2) Pelaksanaan kebijakan teknis operasional di bidang penyelesaian hubungan industrial, pemutusan hubungan kerja, dan penyelesaian kasus penempatan tenaga kerja.

- 3) Pemantauan monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang penyelesaian hubungan industrial, pemutusan hubungan kerja, dan penyelesaian kasus penempatan tenaga kerja.
- 4) Pengelolaan ketatausahaan.
- 5) Pelaksanaan tugas lain yang diberika oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dari fungsi yang tercantumkan dalam peraturan perundang-undangan diatas dapat penulis jelaskan bahwa yang menjadi keutamaan dari keberhasilan fungsi yang telah ditetapkan tersebut adalah bagaimana orang-orang yang menjalankanya tetap memiliki tujuan yang mulia dalam menjalankan tugas dan kewajiban sebagai bagian dari lembaga penengah tersebut.

Oleh karena itu penafsiran-penafsiran dari petugas teknis yang berada pada BP3TK mengenai suatu permasalahan dan undang-undang, harus terus diasah, agar bisa memberikan putusan yang memiliki nilai keadilan yang substantif. Dan tidak hanya terkotak-kotakan dalam undang-undang yang ada.

Menganggap suatu peraturan secara serius adalah suatu seni yang bersifat kasuistik dan suatu semangat pembelaan hukum (*lawyerly virtue*) yang ambigu. Ia merupakan suatu seni yang mengacu pada batasan-batasan otoritas dan juga pada hal-hal yang bisa dijangkau oleh otoritas tersebut. Jika hukum diaplikasikan dengan tepat, klasifikasi berbagai peristiwa hukum pasti akan akurat (Nonet, Selznick, 2008:91)

Undang-undang yang ada harus digali lebih lanjut agar tidak bersifat kaku yang justru malah menindas, oleh karena itu dalam mediasi yang dilakukan di BP3TK, oleh mediator yang menangani kasus perselisihan dibuat sedemikian rupa agar dapat diterima oleh semua pihak. Fungsi yang dimiliki oleh BP3TK dalam melakukan penyusunan serta pelaksanaan kebijakan teknis operasional dalam hal penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

4.2.2 Efektivitas Mediasi Yang Dilakukan Di BP3TK Sebagai Badan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara *Non Litigasi*.

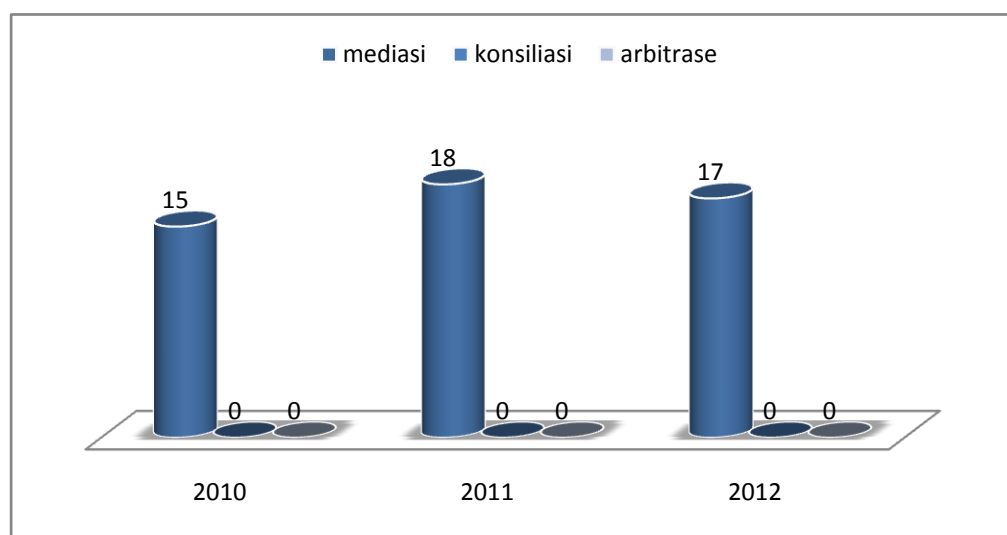
Dalam bab sebelumnya penulis telah memberikan sedikit gambaran tentang makna dari kata “efektivitas”, oleh karena itu dalam Sub Bab ini penulis akan membahas tentang teori efektifitas” tersebut. Namun sebagai acuan, penulis akan memasukkan secara garis besar mengenai devinisi dari “efektivitas”. Efektivitas secara umum menunjukkan sampai seberapa jauh tercapainya suatu tujuan yang terlebih dahulu ditentukan. “Efektifitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) telah tercapai. Dimana makin besar presentase target yang dicapai, makin tinggi efektifitasnya” (Hidayat, (1986) dikutip dari: [http://dansite.wordpress.com /2009/03/28/pengertian-efektifitas/](http://dansite.wordpress.com/2009/03/28/pengertian-efektifitas/), diunduh pada 2 mei 2013 pukul 18.14 wib).

Selain itu, menurut pendapat Miller dalam Handayaniingrat, (1996:16) “*Effectiveness be define as the degree to which a social system achieve its goals. Effectiveness must be distinguished from efficiency. Efficiency is mainly concerned with goal attainments*”, yang artinya efektivitas dimaksudkan sebagai tingkat seberapa jauh suatu sistem-sistem sosial mencapai tujuannya, (<http://al-bantany-112.blogspot.com/2009/11/kumpulan-teori-efektivitas.html>, diunduh pada 6 Juli 2013 pukul 18.14 wib).

Jika dikaitkan dengan seberapa jauh mediasi dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial? Maka berdasarkan teori efektivitas diatas,

dapat dijabarkan bahwa dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di BP3TK dari tahun 2010-2012 yaitu sebanyak 63 kasus yang masuk pada BP3TK Jateng. Dari ke 63 kasus tersebut 13 kasus diselesaikan dengan cara non mediasi yaitu penyelesaian perselisihan secara Bipartit dan 50 kasus dapat diselesaikan dengan menggunakan mediasi.

Untuk mengetahui keefektifan mediasi dalam menyelesaikan kasus perselisihan hubungan industrial di BP3TK, maka dapat dibandingkan antara mediasi, konsiliasi dan arbitrase (dalam hal ini penyelesaian secara bipartit tidak penulis masukkan karena penyelesaian secara bipartit dilakukan oleh pihak yang bersengketa diluar BP3TK). Jika kita bandingkan antara penyelesaian dengan menggunakan mediasi dengan penyelesaian dengan menggunakan cara konsiliasi dan arbitrase yang dilakukan di BP3TK maka dapat digambarkan sebagai berikut:



Diagram

4.2. Perbandingan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Mediasi, Konsiliasi, dan Arbitrase dari tahun 2010-2012

Sumber: BP3TK Jateng

Dari diagram diatas terlihat jelas bahwa mediasi menjadi cara penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mendominasi dari pada konsiliasi dan arbitrase. Jika kita tarik garis kebelakang mengenai teori efektivitas bahwa efektivitas berhubungan dengan pencapaian sasaran atau target yang di inginkan dalam suatu hasil trobosan terbaru.

Selain itu untuk mengukur keefektivan sesuatu produk, trobosan atau pemikiran yang dianggap baru dapat dilakukan melalui beberapa tahapan atau kriteria yang ada yaitu:

- h) Kejelasan tujuan yang hendak dicapai;
- i) Kejelasan strategi pencapaian tujuan;
- j) Proses analisis dan perumusan kebijaksanaan yang mantap;
- k) Perencanaan yang matang;
- l) Penyusunan program yang tepat;
- m) Tersedianya sarana dan prasarana;
- n) Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik. (Kurniawan, "*efektifitas*" dalam penelitian, dalam *solid converter pdf*, jurnal, 2009)

Dengan demikian untuk mengetahui apakah suatu metode dapat dikatakan efektif atau tidak dapat juga digunakan kriteria dasar mengenai efektivitas yaitu:

- c. Jika output aktual berbanding output yang ditargetkan lebih besar atau sama dengan 1 (satu), maka akan tercapai efektifitas.
- d. Jika output aktual berbanding output yang ditargetkan kurang daripada 1 (satu), maka efektifitas tidak tercapai (<http://dansite.wordpress.com/2009/03/28/pengertian-efektifitas/> diunduh pada 2 mei 2013 pukul 18.14 wib).

Jika ditarik suatu garis antara kriteria efektivitas dengan mediasi yang dilakukan di BP3TK maka akan terjadi sedikit perbedaan. *Satu*, disatu sisi (pada kriteria efektif) terdapat adanya “target”, sedangkan untuk penanganan kasus sifatnya insidental, sehingga akan menjadi rancu ketika suatu kasus tapi di targetkan. *Dua*, output aktual yang tercapai dalam mediasi mendominasi jika dibandingkan dengan penyelesaian perselisihan dengan menggunakan cara lain (Konsiliasi, dan Arbitrase), padahal kriteria tersebut mengharuskan adanya “output aktual berbanding output yang ditargetkan kurang daripada 1 (satu), maka efektifitas tidak tercapai”. sehingga akan menjadi sangat memaksa jika suatu hal yang bersifat insidental kemudian menjadi sesuatu yang di targetkan.

Dengan demikian maka dituntut adanya suatu pemikiran yang terbuka serta diperlukan suatu penafsiran yang lebih dalam membaca suatu fenomena yang terjadi di dalam kehidupan sosial masyarakat. dalam hal ini penulis kembali mengulang pendapat yang telah dikemukakan oleh Nonet dan Selznick dalam hukum responsif, bahwa:

Menganggap suatu peraturan secara serius adalah suatu seni yang bersifat kasuistik dan suatu semangat pembelaan hukum (*lawyerly virtue*) yang ambigu. Ia merupakan suatu seni yang mengacu pada batasan-batasan otoritas dan juga pada hal-hal yang bisa dijangkau oleh otoritas tersebut. Jika hukum diaplikasikan dengan tepat, klasifikasi berbagai peristiwa hukum pasti akan akurat (Nonet, Selznick, 2008:91)

Sehingga diperlukan suatu pandangan yang bersifat fleksibel, tidak kaku dan berdasar pada realita yang ada di lapangan, sehingga suatu teori atau hukum dapat diaplikasikan dengan tepat, pasti dan akurat. Dari landasan hal

tersebut mengenai batasan-batasan nilai keefektifan maka penulis menggunakan perbandingan antara mediasi, konsiliasi, dan arbitrase dengan hasil mediasi dikatakan efektif jika dibandingkan dengan konsiliasi dan arbitrase yang selama tiga tahun terakhir tidak pernah digunakan atau dalam prosentase 0%.

Mediasi sebagai upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial, merupakan suatu cara atau metode yang telah digunakan dalam menyelesaikan berbagai kasus perselisihan hubungan industrial yang ada. Mediasi dalam suatu konsep yang digunakan untuk menyelesaikan suatu perselisihan memiliki nilai kelebihan dan kekurangan tersendiri jika dibandingkan dengan penyelesaian perselisihan di pengadilan, karena sifat mediasi yang lebih pada konsep *win-win solution*. Konsep *win-win solution* dalam mediasi tidak ingin mencari siapa yang menang dan siapa yang kalah atau salah dan benar, melainkan konsep yang secara bersama-sama diciptakan agar suatu masalah dapat terpecahkan atau diselesaikan, hal ini berbeda dengan di pengadilan yang dalam putusan hakim, pasti ada pihak yang kalah dan yang menang.

Hasil yang dicari dan dituju para pihak dalam perdamaian dapat dikatakan luhur, yakni sama-sama menang atau disebut konsep *win-win solution* dengan menjauhkan diri dari sifat egoistik dan serakah atau menang sendiri, dengan demikian tidak ada yang kalah dan tidak ada yang menang atau bukan *winning or losing* seperti melalui pengadilan ataupun arbitrase, (Husni, 2004:24).

Mediasi mendapatkan posisi tersendiri dari pihak-pihak yang memilih mediasi sebagai upaya yang digunakan untuk menyelesaikan perselisihannya.

Strategi pemecahan masalah yang digunakan oleh seseorang atau lembaga dalam menyelesaikan perselisihan yang dialaminya merupakan salah satu langkah yang nantinya akan menjadi penentu dari kelanjutan permasalahan yang dihadapinya tersebut.

Pemecahan masalah (*problem solving*) merupakan strategi yang memberikan dasar pertimbangan bahwa akan dapat dihasilkan keuntungan jika diselesaikan dengan cara terbuka. Keterbukaan dan kejujuran komunikasi adalah merupakan karakteristik dari strategi ini. Para pihak berupaya menyelesaikan konsensus untuk memecahkan masalah (Husni, 2005:59).

Pemecahan masalah yang digunakan oleh mediator dalam memediasi para pihak yang berselisih merupakan salah satu cara yang bertujuan untuk mendapatkan hasil yang dapat diterima oleh pihak-pihak yang berselisih, dari kasus yang mereka hadapi. Strategi pemecahan masalah (*problem solving*) dalam mediasi yang dilakukan di BP3TK akan berjalan dengan baik dan efektif, (Husni 2005:59) dengan penjabaran yang penulis lakukan adalah sebagai berikut:

- a) Para pihak memiliki tujuan yang sama;

Tujuan yang sama harus dimiliki oleh para pihak yang berselisih, tujuan tersebut adalah adanya keinginan yang dimiliki oleh para pihak untuk sama-sama menyelesaikan perselisihan yang dihadapinya.

- b) Konflik menghasilkan kesalah pahaman atau kurang komunikasi;

Apabila kedua belah pihak sadar bahwa konflik atau perselisihan yang terjadi secara terus menerus hanya akan merugikan diri sendiri

dan justru tidak memberikan suatu dampak yang menguntungkan bagi kelangsungan hidup dan masa depan yang dimiliki. Hal itu akan lebih menyadarkan para pihak untuk mau menyelesaikan perselisihan dengan baik.

- c) Pihak-pihak menyadari pentingnya permasalahan tersebut dipecahkan;

Ketika para pihak telah menyadari bahwa konflik yang terjadi pada diri mereka dengan pihak yang bersangkutan tidak memberikan manfaat bagi diri mereka sendiri, maka akan timbul kesadaran yang berdampak pada kesadaran akan pentingnya menyelesaikan konflik tersebut. Hal tersebut karena keberhasilan jalanya proses mediasi tidak hanya ditentukan oleh kecakapan mediator dalam menangani masalah, melainkan juga kesadaran para pihak untuk saling menghargai kepentingan pihak lain demi berhasilnya proses mediasi.

Mediasi pada BP3TK bertujuan untuk menyamakan persepsi dan pandangan para pihak mengenai permasalahan yang dihadapinya, agar tercipta suatu persetujuan bersama bagi para pihak untuk sama-sama menyelesaikan perselisihan yang sedang dialaminya. Mediasi dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial, merupakan intervensi terhadap suatu sengketa oleh pihak ketiga yang dapat diterima, tidak berpihak dan netral serta membantu para pihak yang berselisih untuk mencapai kesepakatan secara suka rela terhadap permasalahan yang disengketakan, (Husni, 2005:60).

Dalam hal mendamaikan kedua belah pihak dan menyamakan persepsi yang berbeda sebelumnya antara pekerja dengan pengusaha, peran mediator bisa dikatakan sangat penting. Hal tersebut karena mediator adalah suatu titik kekuasaan, maka berdasarkan teori politik modern yang mengatakan bahwa “kekuasaan” adalah “kemampuan seseorang untuk memenuhi atau menyebar luaskan nilai-nilai dalam dengan cara mempengaruhi tingkah laku orang lain dengan tingkah lakunya sendiri”, (Varma, 2007:189).

Oleh karena itu, pelaksanaan kekuasaan (*Influence*) adalah suatu proses pencapaian atau penyebarluasan nilai-nilai dengan mempengaruhi tingkah laku orang lain (Bay, 1965, dalam Varma, 2007:189). Sama halnya dengan peran mediator yang telah disebutkan diatas, selain itu mediator juga berperan dalam memberikan pendidikan perburuhan kepada para pihak yang berselisih, terutama pihak pekerja, hal ini menurut pihak BP3TK karena pihak pekerja cenderung pada posisi yang lemah jika dibandingkan dengan pengusaha, selain itu pada tingkat pendidikan, pekerja juga cenderung lebih rendah, sehingga perlu adanya semacam pendidikan atau paling tidak pengertian mengenai duduk perkaranya, sehingga kedua belah pihak dapat mengerti dengan jelas mengenai permasalahan atau perkaranya di hadapan hukum. jadi seorang mediator tidak hanya melakukan pendamaian saja, melainkan juga ada pembinaan di dalamnya.

Model mediasi yang digunakan dalam menyelesaikan suatu perselisihan hubungan industrial juga memiliki pengaruh yang cukup besar bagi tingkat keberhasilan dari proses mediasi tersebut. Model mediasi yang

dilakukan di BP3TK lebih pada model penyelesaian (As'adi, 2012:7), hal tersebut karena didalam mediasi yang dilakukan di BP3TK memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Mediasi dilakukan guna mendekatkan perbedaan nilai tawar atas suatu kesepakatan,
2. Mediator hanya terfokus pada permasalahan atau posisi yang dinyatakan para pihak,
3. Fungsi mediator adalah menentukan posisi "*botton line*" para pihak dan melakukan berbagai pendekatan untuk mendorong para pihak mencapai titik kompromi,
4. Biasanya mediator adalah orang yang mempunyai status yang tinggi dan model ini menekankan kepada keahlian dalam proses atau tehnik mediasi.

Peranan mediator pada BP3TK, dalam menangani kasus perselisihan hubungan industrial merupakan titik sentral dalam proses mediasi yang nantinya akan dilakukan. di Indonesia sendiri, cara-cara penanganan kasus yang dilakukan diluar lingkup pengadilan (*non litigasi*) mulai dilakukan, hal ini agar dalam penanganan suatu perkara yang bisa dilakukan diluar pengadilan, kasus tersebut tidak harus masuk di Pengadilan, jika bisa diselesaikan dengan *non litigasi* sehingga penyelesaian kasus tersebut bisa lebih cepat dan mudah jika dibandingkan dengan proses *Litigasi*.

Mengingat musyawarah mufakat yang diaplikasikan melalui mediasi adalah bersumber dari tradisi komunal masyarakat Indonesia, maka secara jelas dapat digaris bawahi bahwa hukum tidak dapat terlepas kultur, sejarah,

dan waktu di mana kita itu sedang berada (*law is not sparate from the culture, history, and time in whichiy exist*). Setiap perkembangan sejarah dan sosial harus di imbangi degan perkembangan hukum, karena setiap perubahan sosial pada dasarnya akan mempengaruhi perkembangan hukum (*sosial movement effect the development of law*), (Harahap, 1997, dalam As'adi 2012:6).

Nilai positif dari mediasi yang dilakukan di BP3TK, mengenai perselisihan hubungan industrial adalah biaya yang relatif lebih murah jika dibandingkan di pengadilan, juga efisiensi waktu yang didigunakan untuk melakukan mediasi bisa dikatakan lebih cepat daripada di pengadilan.

Untuk penyelesaian perselisihan dengan cara Bipartit dan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) penulis tidak menjelaskanya, hal ini karena penyelesaian perselisihan secara bipartit dilakukan oleh masing-masing pihak dilingkungan kerjanya (dilakukan sendiri tanpa campur tangan dari pihak BP3TK), sedangkan penyelesaian perselisihan dengan cara Pengadilan Hubungan Industrial dilakukan di lingkungan pengadilan umum, meskipun pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan khusus (ps 55 UU No.2 Th 2004).

Sedangkan dalam skripsi ini penulis membahas efektivitas mediasi sebagai upaya peyelesaian perselisihan hubungan industrial di BP3TK, sehingga lokasi dan tempat yang digunakan untuk menyelesaikan perselisihan adalah di BP3TK, bukan di perusahaan atau di Pengadilan Hubungan Industrial. Mediasi yang digunakan sebagai upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal ini tidak hanya berdasar atas

peraturan perundang-undangan saja, melainkan banyak faktor yang juga berpengaruh pada mediasi itu sendiri.

Faktor ekonomi menjadi salah satu faktor yang menjadikan mediasi sebagai salah satu alternatif pilihan yang digunakan oleh para pihak (terutama pekerja), untuk menyelesaikan perselisihannya dengan menggunakan mediasi di BP3TK. Perbandingan antara biaya yang dilakukan untuk melakukan mediasi dengan biaya yang digunakan untuk berperkara di pengadilan merupakan salah satu faktor yang cukup mendasar.

Soal biaya perkara lebih memusingkan buruh, walaupun ada ketentuan biaya mengajukan gugatan gratis (obyek dibawah 150 juta), hanya diatas kertas. Dalam kenyataannya buruh/serikat buruh yang mengajukan gugatan harus mengeluarkan biaya besar. Pengalaman serikat buruh di beberapa wilayah satu kasus yang masuk ke pengadilan Hubungan Industrial menghabiskan biaya antara Rp. 500 ribu s/d Rp. 750 ribu yaitu untuk materai, foto copy gugatan rangkap 7, materai/legalisir bukti-bukti, biaya saksi-saksi transportasi, pengambilan putusan dan lain-lain (felix, 2008. Jurnal)

Jika menggunakan mediasi para pihak (pihak pekerja) tidak perlu menyewa pengacara untuk beracara di mediasi. Bagi pekerja (kelas biasa) jangankan untuk menyewa pengacara, untuk biaya hidup sehari-hari saja sudah sulit. Berbeda dengan pengusaha yang cenderung pada posisi yang lebih kuat karena di dorong oleh kekuatan kapital yang ada di perusahaan tersebut, sehingga mampu untuk menyewa pengacara yang bisa menangani kasus yang sedang dialami oleh pengusaha atau perusahaan tersebut.

. Selain itu tingkat pendidikan yang relatif jauh berbeda, sehingga akan cukup menyulitkan bagi pihak pekerja jika harus menyelesaikan

perselisihannya di pengadilan. Pekerja dalam beberapa kasus perselisihan yang didaftarkan di BP3TK memang memiliki latar belakang pendidikan yang cukup tinggi namun banyak dari kasus-kasus lain, yang melibatkan pekerja yang dengan status pendidikan relatif rendah, sehingga mereka kurang mengetahui cara untuk beracara di pengadilan, jangankan beracara di pengadilan, masuk ke pengadilan saja tidak pernah.

Pada kasus yang lain walaupun suatu perselisihan diselesaikan di pengadilan, jangka waktu yang dibutuhkan juga relatif lebih lama, sehingga akan membutuhkan biaya-biaya lain, seperti biaya untuk menyewa pengacara, foto kopi berkas, transportasi, serta untuk mendatangkan saksi ahli kalau diperlukan, hal tersebut akan menghabiskan banyak biaya, sedangkan di pengadilan juga belum ada jaminan kasusnya menang.

Sungguh ironi memang, jika perselisihan antara pekerja dengan pengusaha berlangsung lama, sehingga merugikan kedua belah pihak, terutama pihak pekerja, yang selain harus memperjuangkan kasusnya namun juga memiliki tuntutan untuk tetap mencukupi kebutuhan hidupnya, apalagi pada pihak pekerja berasal dari ekonomi yang menengah kebawah hal itu akan sangat memberatkan. Oleh karena itu mediasi merupakan salah satu alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat digunakan ketika penyelesaian secara Bipartit gagal, dan sebagai alternatif yang relatif lebih murah dan mudah, jika dibandingkan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang penulis angkat mengenai Efektivitas Mediasi Sebagai Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan studi yang penulis lakukan pada Balai Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja (BP3TK) Jawa Tengah, penulis simpulan:

1. Dalam menjalankan fungsinya sebagai Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, BP3TK telah berjalan sesuai aturan perundang-undangan yang berlaku, hal ini terlihat selain membuat Rencana Kerja Tahunan (RKT) sebagai rencana kegiatan yang akan dilakukan pada tahun berikutnya, BP3TK juga melakukan evaluasi kinerja tahunan yang dilakukan diakhir tahun, sehingga kinerja BP3TK bisa terkonsep dan diharapkan dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Dalam perencanaan kerja tahunan BP3TK melakukan koordinasi kepada seluruh jajaran serta seksi-seksi yang ada di BP3TK, hal ini dilakukan agar dapat mengetahui kekurangan-kekurangan serta hal-hal apa saja yang nantinya harus diperbaiki ataupun ditingkatkan pada tahun berikutnya.

2. Berdasar data yang diperoleh dalam penelitian yang penulis lakukan di BP3TK, mediasi yang dilakukan di BP3TK dapat berjalan efektif, hal

ini dapat terlihat bahwa mediasi merupakan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang cenderung dipilih oleh para pihak, berdasar data Perselisihan Hubungan Industrial yang penulis peroleh dari BP3TK dari tahun 2010 sampai tahun 2012 terdapat 50 perkara yang penyelesaiannya dilakukan dengan menggunakan mediasi, dari 63 perkara yang masuk di BP3TK. Perkara yang diselesaikan dengan menggunakan mediasi tersebut (50 perkara), 35 perkara diantaranya dapat diselesaikan dengan Persetujuan Bersama (PB), atau 70% perselisihan yang diselesaikan dengan menggunakan mediasi berhasil dengan adanya Persetujuan Bersama (PB). Sedangkan 5 perkara atau 10% masih dalam proses, dan 10 perkara lagi atau 20% berakhir dengan anjuran.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian yang penulis tulis dalam skripsi ini, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Selama ini di BP3TK dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, belum terdapat adanya Konsiliator dan Arbiter untuk penyelesaian perkara dengan cara Arbitrase dan Konsiliasi, oleh karena itu kiranya juga perlu terdapat Konsiliator dan Arbiter pada BP3TK, hal ini agar bisa memberikan pelayanan yang lebih baik bagi masyarakat, selain itu juga sesuai dengan aturan yang ada pada perundang-undangan (UU No.2 Th 2004) yang memberikan pilihan bagi masyarakat untuk memilih dalam menggunakan cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang akan digunakan dalam perkaranya.

2. Sebaiknya dalam melakukan mediasi para pihak juga menghargai kepentingan pihak lain dan tidak mementingkan kehendaknya sendiri, karena kelancaran pada jalanya proses mediasi tidak hanya ditentukan oleh kecakapan mediator saja, melainkan kesadaran para pihak juga sangat berpengaruh pada keberhasilan proses mediasi. Oleh karena itu kesadaran serta keinginan para pihak untuk benar-benar ingin menyelesaikan perselisihannya dengan menggunakan mediasi memiliki peranan yang besar bagi kelancaran serta keberhasilan mediasi itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Abdulkadir, Muhammad. 1995. *Pengantar Hukum Perusahaan Di Indonesia*. Bandung. Citra Aditya Abadi.
- As'Adi. 2012. *Hukum Acara Perdata Dalam Perspektif Mediasi (ADR) di Indonesia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ashshofa, Burhan. 2004. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Budiono, Abdul, R. 2011. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Indeks.
- Hadi, Soetrisno. 1993. *Methodology Research*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Husni, Lalu. 2004. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Dan Diluar Pengadilan*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Ibrahim, Johnny. 2012. *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Malang: Bayumedia Publishing.
- Kuntjojo. 2009. *Metodologi Penelitian*. Bahan Ajar Pdf.
- Madjiah, Lela E. 2011. *Menemukan Kembali Leberalisme*. Jakarta: Freedom Institute.
- . 2012. *Kondisi Kebebasan Liberalisme Klasik F.A. Hayek*. Jakarta: Freedom Institute.
- Mahmud Marzuki, Peter. 2009. *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana.
- Marwan, Awaludin. 2010. *Teori Hukum Kontemporer*. Yogyakarta: Rangkang Publishing.
- Muslihudin. 2011. *Resume Undang-Undang Ketenagakerjaan (Bidang Hubungan Industrial) Dan Peraturan Pelaksanaannya Serta Undang-Undang No.02 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*). PHI/PHK BP3TK Jateng.
- Nonet, Selznick. 2008. *Hukum Responsif*. Bandung: Nusa Media.
- Pruit, Dean G. 2009. *Teori Konflik Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Rahardjo, Satjipto. 2010. *Sosiologi Hukum*. Yogyakarta: Genta Publishing.
- Rakhmat, Ioanes. 2011. *Ancaman Kolektifisme*. Jakarta: Freedom Institute.
- Saliman, Abdul, R. 2007. *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan Teori Dan Contoh Kasus*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sandra. 2007. *Sejarah Pergerakan Buruh Indonesia*. Jakarta: Turc.
- Santoso, Listiyono. 2010. *Epistemologi Kiri*. Jogjakarta: AR-Ruzz Media.
- Sunggono, Bambang. 2006. *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Supranto, J. 2003. *Metode Penelitian Hukum Dan Statistika*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Tanya, Bernard, L. 2010. *Teori Hukum, Teori Tertib Manusia Lintas Ruang Dan Generasi*. Yogyakarta: Genta Publishing.
- . 2011. *Politik Hukum Agenda Kepentingan Bersama*. Yogyakarta: Genta Publishing.
- Varma. 2007. *Teori Politik Modern*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Jurnal Ilmiah:

- Felix. 2008. *Pengadilan Hubungan Industrial: Hilangnya Harapan Pemenuhan Hak-Hak Buruh*. Jakarta: Turc. Jurnal.
- Karya Indonesia. 2008. *Peranan Industri Dalam Pemulihan Ekonomi Nasional*. edisi 4-2008. Jurnal.
- Pangestu, Danu Wira. 2008. *Dasar Teori Metodologi Penelitian*. Jurnal.
- Rahardjo, Mudjia. 2010. *Trianggulasi Dalam Penelitian Kualitatif*. Jurnal.
- . 2012. *Mafaat Kajian Pustaka Dalam Penelitian*. Jurnal.
- Zulhartati, Sri. *Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Kayawan Perusahaan*. Jurnal.

Skripsi:

Negara, Rr Wilis Tantri Atma. 2009. *Penyelesaian Sengketa Perdatadengan Cara Mediasi Oleh Pengadilan Negeri Surakarta*. Skripsi.

Sasmito, Hery Abduh. 2006. *Pelaksanaan Rapat Prmusyawaratan dan Pemeriksaan Persiapan Serta Pengaruhnya Terhadap Objektivitas Hakim Tata Usaha Negara Dalam Pemeriksaan Persidangan dan Pengambilan Putusan (Studi Kasus di PTUN Semarang)*. Skripsi.

Peraturan Perundang-Undangan:

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Pemerintah No. 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintah Antara Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah Provinsi, dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota.

Permenakertrans No. PER.07/MEN/IV/2008 tentang Penempatan Tenaga Kerja.

Peraturan Daerah No. 6 tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Jawa Tengah.

Peraturan Gubernur Jawa Tengah No. 46 Tahun 2008 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Proinsi Jawa Tengah.

Internet:

<http://dansite.wordpress.com/2009/03/28/pengertian-efektifitas/>, diunduh pada 2 mei 2013 pukul 18.14 wib.

<http://diaryapipah.blogspot.com/2012/05/pengertian-penelitian-kualitatif.html>, diunduh pada 8/4/2013 pukul 8.53.


<http://id.shvoong.com/business-management/human-resources/2186154-pengertian-efektivitas/>, diunduh pada 2 mei 2013 pukul 18.15 wib.

<http://www.mudjiarahardjo.com/component/content/414.html?task=view>, diunduh pada 2 mei 2013 pukul 20.43 wib.

<http://www.tempo.co/read/news/2013/01/21/078456035/Kasus-Luviana-Muhaimin-Diminta-Memihak-Buruh>, diunduh pada 1 mei 2013 pukul 20:06 wib.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang



**KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**
Nomor : 83/P/2013

Tentang
**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI/TUGAS AKHIR SEMESTER GASAL/GENAP
TAHUN AKADEMIK 2012/2013**

Menimbang : Bahwa untuk memperlancar mahasiswa Jurusan/Prodi Ilmu Hukum/Ilmu Hukum Fakultas Hukum membuat Skripsi/Tugas Akhir, maka perlu menetapkan Dosen-dosen Jurusan/Prodi Ilmu Hukum/Ilmu Hukum Fakultas Hukum UNNES untuk menjadi pembimbing.

Mengingat : 1. SK Rektor UNNES No. 164/O/2004 tentang Pedoman penyusunan Skripsi/Tugas Akhir Mahasiswa Strata Satu (S1) UNNES;
2. SK Rektor UNNES No.162/O/2004 tentang penyelenggaraan Pendidikan UNNES;
3. Undang-undang No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Tambahan Lembaran Negara RI No.4301, penjelasan atas Lembaran Negara RI Tahun 2003, Nomor 78)

Memperhatikan : Usulan Ketua Jurusan/Prodi Ilmu Hukum/Ilmu Hukum Tanggal 25 Februari 2013

MEMUTUSKAN

Menetapkan :
PERTAMA : Menunjuk dan menugaskan kepada :

1. Nama	: ROFI WAHANISA, S.H., M.H.
NIP	: 198003122008012032
Pangkat/Golongan	: III/b - Penata Muda Tk. I
Jabatan Akademik	: Asisten Ahli
Sebagai Pembimbing I	


2. Nama	: Tri Sulistyono, SH.MH
NIP	: 197505242000031002
Pangkat/Golongan	: III/c - Penata
Jabatan Akademik	: Lektor
Sebagai Pembimbing II	

Untuk membimbing mahasiswa menyusun skripsi/Tugas Akhir :


Nama	: MUHAMAD HASAN MUJAZIZ
NIM	: 8111409047
Jurusan/Prodi	: Ilmu Hukum/Ilmu Hukum
Topik	: Efektifitas Mediasi Sebagai Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial : studi pada balai pelayanan penyelesaian perselisihan Tenaga Kerja (BP3TK) Jawa Tengah

KEDUA : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

DITETAPKAN DI : SEMARANG
TANGGAL : 25 Februari 2013





Tembusan
1. Pembantu Dekan Bidang Akademik
2. Ketua Jurusan
3. Dosen Pembimbing
4. Pertinggal


8111409047

Halaman 1 / 1

printed by supervisor_fm on 01 Mar 13 9:52:38

Lampiran 3. Surat Izin Penelitian

	KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG (UNNES) FAKULTAS HUKUM Kampus Sekaran Gunungpati, Gedung C.4. Telp. (024) 8507891 Semarang Fax : (024) 8507891, Email : fh_unnes@yahoo.co.id, Website : www.unnes.ac.id		
	SURAT IZIN PENELITIAN		
No. Dokumen FM-05-AKD-24	No. Revisi 01	Hal 1 dari 1	Tanggal Terbit 1 Setember 2012

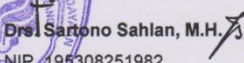
No *8210* /UN37.1.8/PP/2013
 Hal : Ijin Penelitian

Kepada
 Yth. Kepala BP3TK Provinsi Jawa Tengah
 Di Semarang

Dengan hormat,
 Bersama ini, kami mohon ijin pelaksanaan penelitian untuk penyusunan skripsi/Tugas Akhir oleh mahasiswa sebagai berikut:


Nama : **MUHAMMAD HASAN MUAZIZ**
 NIM : 8111409047
 Prodi : Ilmu Hukum
 Judul : Efektivitas Mediasi Sebagai Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Pada Balai Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja (BP3TK) Jawa Tengah

Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Semarang, (8 Juli 2013
 Dekan

Drs. Santono Sahlan, M.H.
 NIP. 195308251982

Tembusan :
 1. Arsip
 Fakultas Hukum Unnes

Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian



PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH
DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI DAN KEPENDUDUKAN
BALAI PELAYANAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN TENAGA KERJA
 Jl. Ki Mangunsarkoro No. 21 Telp. (024) 8316757 Fax. (024) 8316757
 S E M A R A N G - Kode Pos : 50146

SURAT KETERANGAN
 NOMOR : 005/983

Yang bertanda tangan di bawah ini :

a. N a m a : SLAMET WIBOWO,SH,MKn
 b. Jabatan : Kepala Balai Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja (BP3TK)
 Provinsi Jawa Tengah

Dengan ini menerangkan bahwa :

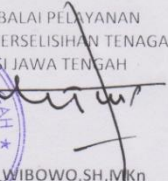

a. N a m a : MUHAMMAD HASAN MUAZIZ
 b. N I M : 8111409047
 c. Prodi : Ilmu Hukum Universitas Negeri Semarang

Telah melaksanakan penelitian untuk penyusunan Skripsi / Tugas Akhir dengan judul : Efektivitas Mediasi sebagai Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Pada Balai Pelayanan Penyelesaian Perseisihan Tenaga Kerja (BP3TK) Provinsi Jawa Tengah .

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipegunakan seperlunya.

Semarang, 25 Juli 2013

KEPALA BALAI PELAYANAN
 PENYELESAIAN PERSELISIHAN TENAGA KERJA
 PROVINSI JAWA TENGAH

SLAMET WIBOWO,SH,MKn
 Pembina Tk I
 NIP. 19591226 198603 1 010