

PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) PADA MASA PANDEMI *COVID-19* MELALUI MEDIATOR

Aditya Tri Wijaya, Rahayu Subekti

Universitas Sebelas Maret

e-mail : wijayaadityatri@gmail.com , rahayusubekti0211@staff.uns.ac.id

ABSTRAK

Penulisan jurnal ini bertujuan untuk menjelaskan tentang penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja oleh mediator di masa pandemi *covid-19*. Peredupan sektor ekonomi dan kegiatan usaha masyarakat menjadi salah satu tantangan yang dihadapi dewasa ini. Perusahaan dihadapkan pada pengambilan keputusan guna menekan kerugian usahanya, salah satunya melakukan pemutusan hubungan kerja. Terlebih persoalan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan bukan sekedar berfokus pada kelangsungan usaha semata, akan tetapi kelangsungan hidup seseorang juga dipertaruhkan. Maka dari itu, perselisihan hubungan kerja bukanlah sekedar masalah kewajaran yang terjadi dalam suatu hubungan kerja. Melainkan, suatu masalah yang perlu penanganan intensif dan profesional dari pihak ketiga, dalam hal ini mediator untuk membantu penyelesaian perkara secara solutif. Namun dalam melaksanakan tugasnya, mediator dihadapkan pada kendala dan tantangan dalam melaksanakan perannya di masa pandemi *covid-19*. Penulisan jurnal ini menggunakan metode penelitian hukum yuridis empiris dengan mengkaji penelitian dari lapangan secara langsung. Sifat penelitian dan pendekatan yang digunakan yaitu deskriptif kualitatif. Dari sejumlah 73 kasus perselisihan hubungan industrial yang terdapat di Kabupaten Karanganyar, kasus pemutusan hubungan kerja mencapai sebanyak 53 perkara. Dari data tersebut kemudian diketahui bahwa peran mediator dapat dikatakan belum optimal. Hal ini berdasarkan jumlah perjanjian bersama yang dihasilkan mediator berbanding terbalik dengan anjuran tertulis yang dikeluarkannya dalam menyelesaikan perselisihan. Oleh karena itu, hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial menjadi acuan tolok ukur yang sesuai dalam menilai peran mediator.

Kata Kunci : mediator, pemutusan hubungan kerja, peran, dan *covid-19*

ABSTRACT

Writing this journal aims to explain the settlement of disputes over termination of employment by mediators during the Covid-19 pandemic. The dimming of the economic sector and community business activities is one of the challenges faced today. Companies are faced with making decisions in order to reduce business losses, one of which is termination of employment. Moreover, problems related to manpower are not only focused on business continuity, but the survival of a person is also at stake. Therefore, work relationship disputes are not just a matter of reasonableness that occurs in a work relationship. Rather, it is a problem that needs intensive and professional handling from a third party, in this case a mediator to help resolve cases in a solution. However, in carrying out their duties, mediators are faced with obstacles and challenges in carrying out their roles during the Covid-19 pandemic. Writing this journal uses empirical

juridical legal research methods by directly examining research from the field. The nature of the research and the approach used is descriptive qualitative. Of the 73 cases of industrial relations disputes in Karanganyar Regency, there were 53 cases of termination of employment. From these data, it is known that the role of the mediator is not optimal. This is based on the number of collective agreements that the mediator produces is inversely proportional to the written recommendations he issues in resolving disputes. Therefore, the results of industrial relations dispute settlement serve as an appropriate benchmark in assessing the role of the mediator.

Keywords: mediator, termination of employment, role, and covid-19

PENDAHULUAN

Pandemi *covid-19* telah menjadi permasalahan global yang menimbulkan beragam dampak dalam sendi kehidupan masyarakat dunia termasuk Indonesia. Kondisi yang ada ini semakin diperparah dengan upaya penanggulangan *covid-19* yang belum optimal sehingga masyarakat menjadi resah menghadapi persoalan kehidupan yang muncul. Berbagai langkah penanggulangan *covid-19* lanjutan dan kebijakan pemerintah telah dikeluarkan. Terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) suatu produk hukum yang bertujuan memutus mata rantai penyebaran *covid-19*. Pemberlakuan peraturan tersebut, hingga kini masih belum mampu meredam penyebaran *covid-19*. Permasalahan ini bukan hanya sekedar menambatkan sektor kesehatan semata. Implikasi dari persoalan ini juga menyangkut sektor perekonomian dan pemenuhan hidup masyarakat pada umumnya. Terlebih dengan beragamnya kebijakan yang dikeluarkan pemerintah. Berdampak pada peredupan diberbagai kegiatan perekonomian masyarakat. Terdapat beberapa upaya dunia usaha untuk mengambil suatu langkah guna menekan kerugian yang terjadi akibat *covid-19* mulai dari efisiensi kerja, pemutusan hubungan kerja (PHK), hingga penutupan usaha (Juaningsih,2020:3).

Kementerian ketenagakerjaan menyampaikan bahwa dampak pandemi virus *covid-19* menyebabkan berbagai tantangan pembangunan ketenagakerjaan yang lebih kompleks (Julaika, 2020:1). Hal ini dikarenakan pembangunan ketenagakerjaan yang seharusnya ditujukan untuk dapat memberdayakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja, memberikan perlindungan serta kesejahteraan tenaga kerja. Pada akhirnya harus berimbang pada timbulnya permasalahan PHK diberbagai sektor perekonomian dan usaha. Berdasarkan data dari kementerian ketenagakerjaan tercatat sejumlah 3,5 juta lebih pekerja baik sektor formal maupun informal mengalami dampak pemutusan hubungan kerja dan dirumahkan. Kurang lebih sebanyak 2,8 juta kasus pemutusan hubungan kerja akibat pandemi *covid-19* (Kurnia,2020:2). Data dari kamar dagang dan industri bidang UMKM menyebutkan kurang lebih sebanyak 15 juta pekerja UMKM menjadi korban baik yang telah dilaporkan maupun tidak. Selain itu, dari data tersebut bila dikerucutkan maka ditemukan sejumlah 1,7 juta pekerja formal yang dirumahkan serta kurang lebih 749,4 ribu pekerja mengalami PHK (Legalku,2020:5). Adapun data mengenai jumlah pekerja yang dirumahkan dan diputus hubungannya di Karanganyar Jawa Tengah telah mencapai 4.449 orang dan 220 orang karyawan yang terkena PHK. Hal ini sesuai yang diungkapkan oleh Martadi selaku Kepala Dinas Perdagangan Tenaga Kerja, Koperasi, dan UMKM Karanganyar (Mantovani,2020:1).

Kebijakan yang diterapkan berbagai perusahaan pada masa pandemi dapat dikatakan beragam. Hal ini diterapkan demi menyeimbangkan neraca pemasukan dan pengeluaran perusahaan sehingga perlu dilakukan beberapa tindakan yang dianggap insidental bagi perusahaan. Langkah tersebut dapat berupa pengurangan produksi barang, meniadakan lembur, mengurangi jam kerja, merumahkan pekerja secara bergiliran hingga berujung pada langkah pamungkasnya melakukan pemutusan hubungan kerja (CNN Indonesia,2020:2). Berbagai langkah tersebut

diakibatkan karena kondisi perusahaan yang mulai mengalami penurunan pendapatan dan kerugian hingga penutupan usaha di masa pandemi. Inilah yang kemudian menimbulkan suatu permasalahan ketenagakerjaan yang perlu penegasan untuk dapat segera diselesaikan. Bahkan, bukan menjadi suatu keanehan tersendiri apabila beberapa waktu ini sering dijumpai permasalahan yang berkaitan dengan kompensasi pekerja yang kemudian disandingkan dengan masalah berakhirnya hubungan kerja sebelum kontrak kerja berakhir. Di lain sisi, permasalahan pandemi yang kemudian berdampak pada melemahnya perekonomian nasional juga membawa dampak tersendiri bagi para pekerja. Dengan ini dapat diartikan bahwa selama masa pandemi kaum buruh/pekerja mengalami dua jenis kerentanan, seperti kerentanan fisik, mental serta kerentanan dalam hal tidak memperolehnya pendapatan dan sumber penghidupan yang layak (Izzati,2020:4).

Secara filosofis tenaga kerja dan pengusaha merupakan pihak-pihak yang menjalin suatu hubungan kerja dan turut bersinergi satu sama lain guna meningkatkan pertumbuhan industri maupun ekonomi. Dari hubungan kerja tersebut menimbulkan hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja yang dibuat secara lisan maupun tertulis serta telah disepakati oleh kedua belah pihak. *Employment relations are subject to contracts agreed upon by employers and employees. Law Number 13 of 2003 clearly defined that employment relations as an agreement between an employer and their employees* (Ivan,2020:30). Berkaitan dengan perjanjian kerja telah dimuat dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa “perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.” Bagaikan hubungan hukum yang selalu mempunyai dua segi, salah satunya memiliki hak dan lainnya memiliki kewajiban. Hak merupakan suatu kepentingan yang dilindungi hukum dan kewajiban merupakan bagian norma hukum positif yang memerintahkan perilaku individu dengan menetapkan suatu sanksi (Mertokusumo,2005:15). Hal ini mengandung arti bahwa dengan adanya perjanjian kerja diharapkan tidak terjadinya suatu kesewenang-wenangan yang dapat merugikan salah satu pihak.

Dinamika ketenagakerjaan di Indonesia dapat dikatakan tidak berjalan secara optimal dan dirasa selalu mengalami permasalahan yang disebabkan oleh perbedaan kepentingan pekerja dan perusahaan. Permasalahan tersebut disebabkan oleh kebijakan perusahaan yang dianggap merugikan pekerja maupun perusahaan yang merasa dirugikan dengan kinerja dan kelalaian dari pekerja (Maringan,2015:8). Hal ini sangat berpotensi menimbulkan suatu perselisihan antara pekerja dan perusahaan yang kemudian berujung pada PHK. Bahkan dengan permasalahan global seperti pandemi ini sangat berpotensi mengakibatkan PHK. Adapun kebijakan perusahaan ini bisa dikeluarkan lantaran perusahaan mengalami kerugian yang sangat signifikan. Terlebih yang menjadi perdebatan antara harapan dan realitas yang muncul saat ini yaitu dalih perusahaan melakukan PHK pekerjanya secara besar-besaran dikarenakan keadaan memaksa. Kemudian hal inilah yang menjadi beban sekaligus masalah bagi negara karena jurang pengangguran semakin besar dan persediaan lapangan kerja semakin kecil bahkan potensi usaha yang mengalami gulung tikar sangat kentara melanda berbagai sektor usaha.

Berdasarkan data dari Kementrian Ketenagakerjaan yang bekerjasama dengan Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) serta Lembaga Demografi FEB UI mencatat sekitar 96,5 % perusahaan di Indonesia terdampak virus *covid-19*. Apabila diperinci sekitar 57,1 % perusahaan mengalami penurunan pendapatan, kemudian 39,4 % berhenti beroperasi dan hanya 1% perusahaan yang meningkat pendapatannya selama pandemi *covid-19*. Sementara sekitar 2,5 % perusahaan tidak mengalami dampak pandemi. Dari data inilah kemudian bisa diketahui bahwa perusahaan yang telah mengurangi jumlah karyawannya sebanyak 13,9 % dan sebanyak 49,6 % pekerja dirumahkan oleh perusahaan (Bayu,2020:3). Adapun di Karanganyar Jawa Tengah, tercatat sejumlah 15 perusahaan dari sekitar 600 lebih perusahaan (terdiri dari 137 perusahaan besar, 254 perusahaan sedang, dan 283 perusahaan kecil) yang telah melaporkan data terkait upaya

merumahkan dan memutus hubungan kerja karyawannya kepada pihak Disdagnakerkopukm Karanganyar (Mantovani,2020:1).

Perlu disadari dengan timbulnya ketidaksesuaian yang terjadi antara pengusaha dan pekerja ini mendasari terjadinya suatu perselisihan hubungan industrial. Walaupun perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha dapat diselesaikan sesuai ketentuan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Namun, perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha perlu ditekan semaksimal mungkin dengan harapan mengurangi dampak dari persilihan yang akan merugikan berbagai pihak. Merujuk pada ketentuan Undang-Undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, dijelaskan “bahwa 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 antara serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.” Adapun penyelesaian permasalahan yang berkaitan dengan hubungan industrial dapat dilakukan dengan cara mediasi, konsiliasi dan Arbitrase. Mengenai mediasi sendiri diatur dalam Pasal 8 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa “penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.”

Melihat banyaknya faktor yang menjadi penyebab dalam suatu perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja, yang diantaranya mengenai pemutusan hubungan kerja. Oleh karena itu, diperlukan suatu peranan mediator untuk membantu para pihak yang berselisih. Selain itu, mediator juga berkewajiban untuk dapat mempertemukan kedua belah pihak yang bersengketa dimana mediator juga dituntut untuk bisa menciptakan kondisi yang kondusif serta dapat menjamin terciptanya kompromi diantara pihak-pihak yang bersengketa guna memperoleh hasil yang saling menguntungkan atau yang dikenal dengan *win-win solution*. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji mengenai peran mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Karanganyar

Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang dikemukakan dalam penulisan ini adalah :

1. Bagaimana peranan mediator Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Karanganyar dalam menyelesaikan perselisihan PHK pada masa pandemi *covid-19* ?
2. Apa kendala mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Karanganyar ?

A. TINJAUAN PUSTAKA

1. Tinjauan Mediator

Mediator menurut kamus besar bahasa Indonesia diartikan sebagai penengah, perantara, pihak ketiga yang bertindak sebagai pemisah antara pihak-pihak yang bersengketa. Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 1 ayat 12 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mediator merupakan pegawai instansi pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan 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.

2. Tinjauan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Adapun upaya penyelesaian perselisihan di luar pengadilan dapat dilakukan melalui cara yang tercantum dalam ketentuan Pasal 136 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui prosedur yang berlaku dalam ketentuan perundang-undangan lainnya. Berkenaan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur lebih khusus dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Penyelesaian perselisihan hubungan Industrial dapat ditempuh melalui pengadilan dan di luar pengadilan. Penyelesaian di Pengadilan Hubungan Industrial dilakukan apabila penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial. Adapun cara penyelesaian di luar pengadilan hubungan industrial dilakukan dengan cara (Lestari, 2019:14-17) :

- a. Penyelesaian melalui bipartit
Penyelesaian melalui bipartit merupakan penyelesaian dengan mengadakan perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.
- b. Penyelesaian melalui mediasi
Penyelesaian melalui mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.
- c. Penyelesaian melalui konsiliasi
Penyelesaian melalui konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.
- d. Penyelesaian melalui arbitrase
Penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

3. Tinjauan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Menurut ketentuan Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja dijelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha (Khakim, 2003:32).

Adapun jenis-jenis pemutusan hubungan kerja antara lain (Rini & Kusumawati,2008:56-59) :

- a. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha/perusahaan
 - 1) Pekerja melakukan pelanggaran atau kesalahan berat;
 - 2) Terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan;
 - 3) Perusahaan tutup yang disebabkan oleh rugi terus menerus selama 2 tahun atau adanya keadaan memaksa;
 - 4) Perusahaan melakukan efisiensi;

- 5) Perusahaan pailit.
 - b. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja
 - 1) Pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
 - 2) Terjadi perubahan kepemilikan dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja;
 - 3) Pekerja mangkir (tidak masuk kerja) selama lima hari atau lebih berturut-turut;
 - 4) Pengusaha melakukan pelanggaran/kejahatan terhadap pekerja.
 - c. Pemutusan hubungan kerja demi hukum atau bukan inisiatif perusahaan maupun pekerja
 - 1) Pekerja meninggal dunia
 - 2) Pekerja memasuki usia pensiun
 - 3) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) telah selesai
 - d. Pemutusan hubungan kerja berdasarkan perlu tidaknya izin
 - 1) PHK dengan izin
 - 2) PHK tanpa izin perantara
4. Tinjauan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Karanganyar

Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Karanganyar atau yang sering disebut Dinas Perdagangan, Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Karanganyar merupakan organisasi pemerintah yang menangani bukan hanya bidang ketenagakerjaan melainkan bidang perdagangan, koperasi, dan UKM yang ada di Kabupaten Karanganyar. Disdagnakerkopukm merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang perdagangan, koperasi, tenaga kerja, dan UKM yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada kabupaten. Mengenai kedudukan Dinas Perdagangan, Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Karanganyar diatur berdasarkan Peraturan Bupati Karanganyar No. 99 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Perdagangan, Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Karanganyar.

Adapun di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Karanganyar terdapat 4 (empat) orang mediator dimana 1 (satu) orang mediator memiliki jabatan struktural dan 3 (tiga) lainnya merupakan mediator fungsional, antara lain :

- a. Drs. Bambang Satyana (Kepala Seksi Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan)
 - b. Sumarno S.H. (Mediator Fungsional)
 - c. Sugimin S.E. (Mediator Fungsional)
 - d. Sri Wibowo S.H. (Mediator Fungsional)
5. Tinjauan Teori Ketenagakerjaan

Terdapat beberapa teori berkenaan dengan ketenagakerjaan. Adapun teori-teori tersebut antara lain sebagai berikut (Setiawan,2014,36-37) :

- a. Teori M.G. Levenbach
Levenbach menjelaskan bahwa ketenagakerjaan (*arbeidsrecht*) merupakan segala hal baik hukum dan tingkah laku yang berkenaan dengan hubungan kerja, dimana pekerjaan tersebut dilakukan di bawah seorang pimpinan dan berkenaan dengan kehidupan pekerja yang terikat dalam hubungan kerja itu.
- b. Teori N.E.H. Van Esveld
Van Esveld berpendapat bahwa ketenagakerjaan bukan hanya meliputi suatu hubungan kerja dimana pekerjaan dilakukan di bawah pimpinan tetapi meliputi

pekerjaan yang dilakukan oleh swapekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab dan resiko sendiri.

c. Teori Imam Soepomo

Beliau berpendapat bahwa hukum ketenagakerjaan adalah him-punan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis mengenai kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dan menerima upah.

B. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum yuridis empiris. Penelitian hukum empiris merupakan suatu metode penelitian hukum yang menggambarkan fakta-fakta empiris yang diambil dari perilaku manusia, baik secara verbal yang didapat dari wawancara maupun pengamatan langsung (Saputra,2019:16). Sifat penelitian dalam penulisan ini menggunakan sifat penelitian deskriptif. Selain itu, penulisan ini berupaya mendeskripsikan fenomena buatan manusia baik berdasarkan bentuk dan aktivitasnya. Tempat yang dijadikan obyek penelitian oleh penulis yaitu Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Karanganyar. Adapun pendekatan penelitian dalam penulisan ini yaitu pendekatan kualitatif. Jenis dan sumber penelitian yang digunakan oleh penulis dalam menggali jawaban dari rumusan masalah yang ada menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari narasumber melalui wawancara. Wawancara dilakukan langsung dengan mediator Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Karanganyar. Untuk penulisan jurnal ini menggunakan bahan-bahan sekunder yang berasal dari data kepustakaan seperti buku ilmiah, jurnal, artikel internet, dan sebagainya. Dalam penulisan jurnal ini menggunakan suatu teknik analisis data secara dekriptif kualitatif yang merupakan suatu metode analisis data dengan cara menyeleksi data diperoleh dari penelitian menurut kualitas dan kebenarannya.

C. PEMBAHASAN

1. Peranan mediator Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Karanganyar dalam menyelesaikan perselisihan PHK pada masa pandemi covid-19

Peran dapat dikatakan sebagai suatu tindakan atau aksi nyata, sedangkan peranan dapat diartikan sebagai fungsi atau tugas. Apabila suatu permasalahan dapat diatasi dan diselesaikan secara tepat atau bahkan tidak terselesaikan secara menyeluruh, tentu bergantung pada peranan yang dilakukan oleh pihak yang melaksanakan penyelesaian perselisihan tersebut. Disesuaikan dengan konteks penelitian ini, maka baik atau buruknya peranan mediator dapat dilihat dari keberlangsungan mediasi yang dilakukan oleh para pihak yang bersengketa. Perselisihan hubungan industrial dapat dikatakan sebagai suatu permasalahan yang krusial, jika tidak ditangani secara baik dan profesional. Hal inilah diperlukannya peran pihak ketiga sebagai penengah suatu konflik perselisihan hubungan industrial. Mediator hubungan industrial dalam hal ini memiliki peran yang strategis dalam melakukan pembinaan hubungan industrial dan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Adapun pihak yang menjadi mediator seharusnya merupakan orang yang memiliki keahlian, kemampuan, serta dituntut untuk mampu menguasai peraturan-peraturan di bidang ketenagakerjaan. Adapun jika dilihat dari salah satu kewajiban yang dimiliki oleh mediator yaitu berperan dalam memberikan anjuran tertulis kepada para pihak. Dari anjuran tertulis tersebut dapat diteruskan kepada para pihak untuk diputuskan persetujuan dan penolakannya. Sehingga kita mengetahui bahwa sifat anjuran tertulis ini tidak mengikat kepada para pihak. Namun, anjuran tertulis dapat mengikat apabila kedua belah pihak menyetujui dan bersedia untuk dituangkan dalam suatu perjanjian bersama.

Mediator dalam peranannya tentu menjadi pihak penengah dalam suatu perselisihan permasalahan PHK yang terjadi antara pekerja atau serikat pekerja dan pengusaha. Peranan berikutnya yaitu moderator dapat dipandang sebagai pihak pendamai para pihak yang berselisih.

Hal ini bisa diketahui dari penerimaan pemberitahuan dari salah satu pihak atau para pihak yang berselisih. Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila ditemukan permasalahan yang sulit diselesaikan maka mediator harus bersikap (Budiono, 2011:30) :

- a. Terbuka dan tidak larut terhadap salah satu pihak.
- b. Dapat melepaskan diri dari keinginan para pihak kemudian berupaya untuk menjadi solver atau pemberi solusi.
- c. Mendorong proses problem solver dan mencegah berkembangnya proses bargaining yang terus menerus diantara para pihak.

Selain itu, mediator dituntut pandai dalam melihat situasi dan kondisi para pihak yang berselisih. Hal tersebut merupakan modal utama untuk dapat mengendalikan sidang mediasi. Walaupun para pihak terus memperkuat pembelaan atas tindakan yang diperbuatnya. Dalam situasi inilah mediator harus mampu merelevansikan permasalahan dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku terkait permasalahan PHK ataupun perselisihan lainnya. Pada saat yang bersamaan mediator akan dihadapkan dengan perumusan pemecahan masalah yang nantinya akan ditawarkan kepada para pihak sebagai alternatif solusi permasalahan para pihak. Untuk penawaran solusi ini biasanya dilakukan dengan sistem mediasi setengah kamar atau *lobbying*. Terkait cara kerja dari sistem ini, mediator akan berunding dengan kedua pihak secara bergantian. Mediator akan menjabarkan poin-poin yang diperolehnya terkait kelemahan dan potensi yang dimiliki pihak tersebut secara terpisah. Sri Wibowo menjelaskan “bahwa tujuan penjabaran tersebut agar salah satu pihak bisa mengerti kondisi yang ada atau tidak terlalu keras dengan harapan dan idealismenya (wawancara, 23 Maret 2021).” Hal tersebut disampaikan agar para pihak dapat mengambil makna yang tersirat. Bahwa penyelesaian yang tepat bagi para pihak adalah dengan mencapai *win-win solution*. Dari situlah para pihak akan mencoba memberikan penawaran-penawaran dengan pertimbangan hasil *lobbying* dengan mediator.

Mediator dituntut untuk mampu menciptakan kondisi yang kondusif agar bisa menjamin terciptanya suatu kompromi diantara pihak-pihak yang bersengketa. Sehingga para pihak yang berselisih tersebut, memperoleh hasil yang sama-sama menguntungkan. Bambang Satyana menjelaskan “peran penting mediator dalam sidang mediasi adalah harus bisa mengayomi para pihak agar pihak yang berselisih menjadi nyaman dan dapat melakukan mediasi dengan baik (Wawancara, 25 Maret 2021).” Karena mediator berfungsi untuk memerantarai dan mendamaikan para pihak. Sugimin menyampaikan bahwa mediator Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Karanganyar memiliki peran sebagai berikut (wawancara, 24 Maret 2021) :

- 1) Pembinaan Hubungan Industrial
- 2) Pengembangan Hubungan Industrial
- 3) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Mengenai permasalahan perselisihan pemutusan hubungan kerja di masa pandemi *covid-19*. Sumarno menyampaikan bahwa “kasus perselisihan hubungan industrial terutama PHK di masa pandemi *covid-19* jumlahnya meningkat drastis di Karanganyar. Bahkan kasus perselisihan hubungan industrial selama masa pandemi *covid-19* terdapat sekitar 60 (enam puluh) lebih kasus yang ditangani para mediator Dinas Ketenagakerjaan Karanganyar (Wawancara, 22 Maret 2021).” Adapun faktor yang menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja di masa pandemi *covid-19* menurut Sugimin yaitu alasan efisiensi perusahaan yang mengalami kerugian pendapatan sehingga diadakan pengurangan pekerja (Wawancara, 24 Maret 2021). Bahkan ketika awal-awal masa pandemi *covid-19* dengan diterapkannya kebijakan mengenai pengaturan tentang pembatasan sosial berskala besar (PSBB) berdampak sangat signifikan kepada perusahaan-perusahaan yang ada di Kabupaten Karanganyar. Selain itu, produk-produk hasil perusahaan juga

sulit untuk dipasarkan dan mengalami penurunan pemesanan. Oleh karena itu, perusahaan beralih perlu untuk tetap mempertahankan biaya operasional usahanya. Sehingga perusahaan lebih memilih melakukan rasionalisasi atau efisiensi tenaga kerja.

Data Kasus Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Karanganyar (Maret 2020-Februari 2021) :

Tabel
Data Kasus Perselisihan Hubungan Industrial

| NO | JENIS | JUMLAH | Perjanjian Bersama | Anjuran Tertulis | Proses Mediasi | Dicabut/ Mencabut | Aduan |
|---------------|--|-----------|--------------------|------------------|----------------|----------------------|----------|
| 1 | Pemutusan Hubungan Kerja | 58 | 19 | 29 | 7 | 3 | - |
| 2 | Perselisihan Hak | 7 | 2 | 3 | - | 2 | - |
| 3 | Perselisihan Kepentingan | 1 | - | - | - | 1 | - |
| 4 | Perselisihan Serikat Pekerja/Serikat Buruh | - | - | - | - | - | - |
| 5 | PHI Lain-lain (dirumahkan atau Mutasi) | 5 | - | 2 | - | 3 | - |
| 6 | Perusahaan Tutup | 1 | - | 1 | - | - | - |
| 7 | Meliburkan Karyawan Sementara | 1 | - | - | - | - | 1 |
| Jumlah | | 73 | 21 | 35 | 7 | 9 | 1 |

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Karanganyar

Dari data-data terkait kasus perselisihan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang ada di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Karanganyar. Diketahui bahwa permasalahan mengenai perselisihan PHK di Kabupaten Karanganyar paling banyak terjadi selama masa pandemi *covid-19*. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah kasus PHK yang masuk sebanyak 58 (lima puluh delapan) perkara. Adapun kasus perselisihan hak yang terjadi di masa pandemi terdapat 7 (tujuh) perkara dan perselisihan kepentingan hanya 1 (satu) kasus. Selain itu, terdapat perselisihan hubungan industrial lainnya di masa pandemi *covid-19* yaitu mengenai dirumahkannya pekerja dan mutasi pekerja sebanyak 6 (enam) kasus yang masuk. Sementara, terkait perusahaan yang tutup akibat kondisi perusahaan yang tidak baik di masa pandemi *covid-19* ada 1 (satu) kasus.

Berkenaan data dari tabel penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat diketahui bahwa peran mediator dalam membantu menyelesaikan perselisihan di Kabupaten Karanganyar dapat dikatakan belum optimal. Hal ini mengacu dari jumlah perselisihan yang masuk di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Karanganyar dengan upaya penyelesaian yang dihasilkan baik melalui perjanjian bersama maupun anjuran tertulisnya. Terkait penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mencapai perjanjian bersama sebanyak 21 (dua puluh satu) kasus. Untuk penyelesaian perselisihan yang mencapai anjuran tertulis sebanyak 35 (tiga puluh lima) kasus. Senada dengan pernyataan Sumarno bahwa “produk dari mediator yang paling baik adalah perjanjian bersama (Wawancara, 22 Maret 2021).” Hal ini dapat diartikan bahwa mediator telah berhasil menyelesaikan perselisihan para pihak sekaligus pekerjaannya. Apabila perselisihan hubungan industrial tersebut sampai kepada anjuran tertulis maka dapat dianalogikan peran mediator dalam membantu menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dianggap gagal (Sumarno, wawancara, 22 Maret 2021). Walaupun sejatinya baik perjanjian bersama dan anjuran tertulis merupakan sama-sama produk hasil dari mediator yang diperoleh dari sidang mediasi.

2. Kendala mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Karanganyar

Terdapat beberapa kendala yang dialami oleh mediator Dinas Ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugas dan perannya. Adapun hambatannya yaitu terkait pengiriman surat pemanggilan dan anjuran tertulis yang seharusnya, pihak mediatorlah yang mengantarkan kepada para pihak yang berselisih. Namun, dalam praktiknya para pihaklah yang dihubungi oleh mediator untuk mengambil surat pemanggilan atau anjuran tertulis tersebut lewat media *whatsApp* atau *telephone*. Hal tersebut dikarenakan keterbatasan jumlah mediator fungsional yang bertugas di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Karanganyar. Akibatnya pengiriman surat-surat tersebut kepada para pihak menjadi terhambat.

D. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Dalam melakukan pembinaan hubungan industrial, pengembangan hubungan industrial, dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan menjadi tanggung jawab sekaligus peran dari mediator. Adapun peran mediator Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Karanganyar dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dapat dikatakan masih belum optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Karanganyar. Jumlah penyelesaian perselisihannya lebih banyak menghasilkan anjuran tertulis sebanyak 35 perkara dibandingkan perjanjian bersama sebanyak 21 perkara dari total keseluruhan 73 perkara. Adapun jumlah kasus PHK sebanyak 58 perkara yang menghasilkan perjanjian bersama 19 kasus, anjuran tertulis 29 kasus serta sisanya dalam proses mediasi dan pencabutan kasus. Terkait kendala yang dihadapi oleh mediator Dinas Ketenagakerjaan dalam melaksanakan perannya yaitu pengiriman surat-surat yang berkenaan dengan pemanggilan mediasi atau hasil anjuran tertulis.

Rekomendasi

Untuk dapat lebih mengoptimalkan peran mediator Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Karanganyar dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Para mediator dapat membuka ruang diskusi untuk saling bertukar pandangan dan permasalahan kasus yang ditangani oleh setiap mediator. Diharapkan dapat tercipta suatu gagasan atau ide-ide dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang ada di Kabupaten Karanganyar. Selain itu,

mengenai pengiriman surat pemanggilan mediasi atau hasil anjuran tertulis yang dikeluarkan oleh mediator. Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Karanganyar dapat memberdayakan pegawai administrasi teknisnya untuk membantu mengirimkan surat-surat tersebut. Opsi lainnya yaitu instansi dapat menjalin kerjasama dengan jasa pengiriman paket agar segala pengiriman surat-surat tersebut tidak terkendala. Agar mediator dapat fokus melaksanakan tugas, kewajiban dan perannya secara optimal. Guna menyesuaikan dengan perkembangan zaman dan teknologi. Di masa mendatang perlu diupayakan suatu alih teknologi dalam hal penyampaian informasi terkait pemanggilan sidang mediasi dan pengiriman surat elektronik yang diperlukan para pihak. Hal tersebut bertujuan untuk mempermudah administrasi dan menata pelayanan menjadi cepat, efektif dan efisien.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Bayu, D. J. 2020. Kemnaker Catat 96% Perusahaan Terkena Dampak Pandemi Corona. <https://katadata.co.id/agungjatmiko/berita/5efc879e27b5b/kemnaker-catat-96-perusahaan-terkena-dampak-pandemi-corona>. Diakses pada 21 November 2020 Pukul 10.30 WIB
- Budiono, A. R. (2011). Perburuhan . Jakarta : Indeks.
- CNN Indonesia. 2020. Corona, 2,08 Juta Buruh Kena PHK dan dirumahkan 20 April. <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20200422184523-92-496263/corona-208-juta-buruh-kena-phk-dan-dirumahkan-per-20-april/>. Diakses Pada 22 November 2020 Pukul 07.30 WIB.
- Ivan, dkk. 2019. "The Absolute Comptence of The Industrial Relations Court In Resolving Employment Termination Disputes". JILS (Journal of Indonesian Legal Studies). Volume 5. Nomor 1.
- Izzati, F. F. 2020. "Mati Kena Virus atau Mati Kelaparan" : Kerentanan Buruh dalam Pandemi Covid-19 dan Minimnya Perlindungan Negara. Politik Nasional. <http://www.politik.lipi.go.id/kolom/kolom-2/politik-nasional/1372-mati-kena-virus-atau-mati-kelaparan-kerentanan-buruh-dalam-pandemi-covid-19-dan-minimnya-perlindungan-negara>. Diakses Pada 22 November 2020 pukul 15.30 WIB.
- Juaningsih, I. N. 2020. "Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia". Jurnal Adalah Buletin Hukum dan Keadilan. Volume 4. Nomor 1.
- Khakim, A. 2003. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Kurnia, A. M. 2020. Imbas Corona Lebih dari 3,5 Juta Pekerja Kena PHK dan Dirumahkan. <https://money.kompas.com/read/2020/08/04/163900726/imbas-corona-lebih-dari-3-5-juta-pekerja-kena-phk-dan-dirumahkan?page=all>. Diakses pada 23 November 2020 Pukul 10.00 wib.
- Legalku. 2020. Pemutusan Hubungan Kerja PHK di Masa Pandemi Bagaimana Aturannya?. <https://www.legalku.com/id/pemutusan-hubungan-kerja-phk-di-masa-pandemi-bagaimana-aturannya/>. Diakses Pada 23 November 2020 pukul 10.15 WIB.
- Lestari, L. 2019. Peranan Mediator Dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Kasus Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara). Skripsi, 14-17

- Mantovani, C. 2020. Duh...220 Karyawan di Karanganyar Kena PHK, 4.449 Dirumahkan. <https://m.solopos.com/duh-220-karyawan-di-karanganyar-kena-phk-4-449-dirumahkan-1058797>. Diakses pada 22 November 2020 Pukul 09.00 WIB.
- Maringan, N. 2015. “Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”. *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*. Volume 3. Nomor 3.
- Mertokusumo, S. 2005. *Mengenal Hukum*. Yogyakarta: Liberty.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
- Rini, D. E., & Kusumawati, S. 2008. *Dapatkan Untung Uang PHK*. Jakarta: PPM Manajemen.
- Saputra, K. A. 2019. *Modul Model Pedoman Penulisan*. Surakarta: CV.Indotama Solo
- Setiawan, H. 2014. Analisis Pengaruh Upah Minimum Provinsi, Tenaga Kerja, dan Infrastruktur Terhadap Penanam Modal Asing di Provinsi DKI Jakarta. *Skripsi*, 36-37.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja