

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian menurut ketentuannya dilakukan berdasarkan UU PPHI dan Permenakertrans No.17 Tahun 2014, menariknya pelaksanaan mediasi bukan merupakan pilihan bebas yang murni dipilih oleh para pihak, akan tetapi adalah pilihan yang diwajibkan undang-undang sebelum diselesaikan melalui pengadilan (*litigasi*). Pelaksanaan mediasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang dilaksanakan oleh Aparatur Sipil Negara yang telah ditunjuk dan bersertifikasi seorang Mediator. Adapun mekanisme mediasi dalam penyelesaian PHK di Dinas Tenaga Kerja Kota Padang yaitu Pencatatan Perselisihan PHK di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang, Penawaran penyelesaian perselisihan PHK untuk menggunakan penyelesaian secara konsiliator, Penelitian berkas perselisihan, Panggilan kepada para pihak, dan Hasil mediasi dalam menyelesaikan perselisihan PHK. Pada tahap mediasi hasil yang dicapai ada 2 (dua) kemungkinan yaitu, jika mediasi berhasil maka akan dibuatkan Surat Perjanjian Bersama dan apabila mediasi gagal, Mediator akan mengeluarkan anjuran tertulis dan terakhir Membuat risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Jangka waktu penyelesaian perselisihan melalui upaya mediasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian adalah 30 (tiga puluh) hari

kerja sejak diterimanya pelimpahan penyelesaian perselisihan. Waktu tersebut dinyatakan tidak memadai untuk keberhasilan mediasi, sementara Mediator berkomitmen setiap perkara yang ditempuh dengan upaya mediasi sebisa mungkin diupayakan berhasil walaupun melebihi waktu penyelesaian menurut aturannya. Adapun yang menjadi kendala dalam mediasi tripartit antara pekerja dengan perusahaan adalah tidak maunya pihak perusahaan menghadiri undangan mediasi oleh Mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang, walaupun hadir tidak memberikan pendapat dan cenderung mengulur-ulur waktu, hal ini disebabkan karena tidak adanya aturan yang bersifat memaksa pihak perusahaan untuk itu, baik dalam UU PPHI maupun Permenakertrans No.17 Tahun 2014.

2. Perselisihan hubungan industrial antara Busman dengan PT.Elnusa Petropin sebagai perusahaan pemberi kerja dan PT.Kopenusa sebagai perusahaan penyedia pekerja dalam anjuran dan risalah perundingan tersebut Mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang hanya mengikutsertakan PT.Elnusa Petropin tetapi tidak dengan PT.Kopenusa untuk mediasi sehingga menjadi cacat hukum karena kurang pihak, bahwa berdasarkan Pasal 66 ayat (2) huruf c UU Ketenagakerjaan menyatakan “perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh”, sesuai dengan undang-undang sudah seharusnya selain PT. Elnusa Petropin, PT.Kopenusa juga

dipanggil/diundang dalam perundingan tripartit, diperjelas dalam anjuran tersebut ada frasa “*Bahwa berdasarkan surat dari perusahaan PT.Kopenusa Nomor L9.3180K-2016.874 tanggal 21 Juli perihal Pengakhiran Hubungan Kerja terhadap pekerja Saudara Busman*” yang menyatakan pekerja Busman adalah pekerja dari PT.Kopenusa.

B. SARAN

Bertolak dari kesimpulan di atas, penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Mediasi sebagai salah satu cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial mampu memberikan hasil yang baik, dalam artian bahwa mediasi sebagai pilihan para pihak secara sadar akan memberikan hasil yang *win-win solution*. Mediasi menjadi salah satu pilihan wajib dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Keunggulan mediasi dalam penyelesaian hubungan industrial diantaranya hemat biaya, waktu dan prosedur yang lebih ringkas dibandingkan penyelesaian melalui lembaga pengadilan (*litigasi*), namun sering terjadi perusahaan enggan untuk memenuhi undangan Mediator karena tidak adanya aturan yang mengharuskan pihak Perusahaan hadir dalam mediasi tripartit dengan pekerja/buruh, untuk itu pemerintah perlu meninjau ulang aturan yang ada serta pemberian sanksi seperti pembekuan izin usaha bahkan sampai pencabutan izin usaha.
2. Mediator hendaknya terus meningkatkan profesionalisme dan kapasitas sebagai pelaksana proses mediasi antara pihak-pihak yang terlibat dalam

perselisihan hubungan industrial, dengan cara terus mengasah potensi dengan mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan teknik mediasi, baik di tingkat lokal, nasional dan internasional. Hal ini penting dilakukan dalam rangka memaksimalkan pencapaian tujuan mediasi yaitu mencari penyelesaian atas perselisihan. Para pihak yang terlibat dalam perselisihan industrial hendaknya memberikan data dan informasi secara lengkap dan akurat kepada mediator mengenai latar belakang dan fakta perselisihan, isu-isu yang menonjol dari pihak perusahaan dan pekerja. Hal ini penting dilakukan agar Mediator memiliki gambaran yang jelas mengenai perselisihan yang terjadi serta dapat mengupayakan jalan keluar terbaik dengan prinsip *win win solution*. Disamping itu hendaknya Dinas Tenaga Kerja lebih aktif memberikan penyuluhan-penyuluhan hukum kepada pihak perusahaan dan terutama sekali kepada pekerja/buruh mengenai aturan-aturan hukum terkait dengan hubungan kerja agar tidak terjadi perselisihan dikemudian harinya.

