**PROSES MEDIASI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN MADIUN DALAM PENYELESAIAN KONFLIK KARYAWAN DENGAN PERUSAHAAN**

(Studi kasus naratif proses mediasi dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten madiun dalam penyelesaian konflik phk (pemutusan hubungan kerja) karyawan dengan pt inka multi solusi)

***PROCESS OF MEDIATION OF LABOR AND TRANSMIGRATION OF MADIUN DISTRICT IN COMPLETION OF EMPLOYEE CONFLICTS WITH COMPANIES***

*(Narrative case study of the mediation process of the Madiun district workforce and transmigration department in the resolution of layoff conflicts (termination of employment) of employees with PT Multi-Solution Inka)*

**Abstrak**

**Mediation Process of the Manpower and Transmigration Office of Madiun Regency in Resolving Phk Conflict (Termination of Employment) of Employees With Pt Inka Multi Solusi**

**Sigma Widia Sucipto Putri**

**17072184**

 Konflik adalah bagian dari komponen masyarakat yang selalu ada dan tidak akan pernah hilang. Salah satu konflik yang marak terjadi di masyarakat Indonesia adalah konflik mengenai PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) buruh yang dilakukan secara sepihak oleh perusahaan. Penyelesaian perselisihan PHK melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten atau kota. Menimbang dari pada konflik PHK yang terjadi di Indonesia khusunya Kabupaten Madiun, maka dari itu penulis ingin mengkaji secara lebih lanjut tingkat penyelesaian konflik PHK pekerja dan perusahaan di Kabupaten Madiun yang di fasilitasi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun dengan di dasarkan atas analisis proses mediasiPeran Mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha dapat dikatakan berhasil karena dalam sidang mediasi lebih banyak dihasilkan Perjanjian Bersama, yaitu sebanyak 10 kasus dari pada Anjuran Tertulis yang hanya 2 kasus. Hal tersebut bisa mempercepat penyelesaian perselisihan karena tidak perlu langkah selanjutnya setelah dalam sidang mediasi dihasilkan Perjanjian Bersama. Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kualitatif. Data yang penulis peroleh dengan observasi, wawancara, serta dokumentasi. Analisis data yang digunakan untuk deskripsi kualitatif dengan 3 langkah yaitu (1) reduksi data atau mencatat data hasil observasi, (2) penyajian data, penyajian data dalam bentuk naratif agar mudah dipahami, (3) verification atau menarik kesimpulan yang sesuai.

***Kata Kunci : Proses Mediasi, dinas tenaga kerja, penyelesaian konflik, PHK***

***Abstrack***

***Mediation Process of the Manpower and Transmigration Office of Madiun Regency in Resolving Phk Conflict (Termination of Employment) of Employees With Pt Inka Multi Solusi***

***Sigma Widia Sucipto Putri***

***17072184***

*Conflict is a part of the community component that is always there and will never disappear. One of the widespread conflicts that occur in Indonesian society is a conflict regarding termination of labor which is carried out unilaterally by the company. Settlement of PHK disputes through mediation is carried out by mediators who are in each office of the agency responsible for the district or city employment. Considering the layoff conflicts that occurred in Indonesia, especially in Madiun District, the authors therefore want to further study the level of conflict resolution of workers and companies layoffs in Madiun Regency facilitated by the Department of Manpower and Transmigration of Madiun Regency based on an analysis of the mediation process . Mediation plays an important role in resolving conflicts between companies and employees. The role of the Mediator in resolving industrial relations disputes between workers and employers can be said to be successful because in the mediation session more Joint Agreements were produced, namely as many as 10 cases than written recommendations which were only 2 cases. This can accelerate the resolution of disputes because there is no need for further steps after the mediation session results in a Joint Agreement. In this study the authors used a type of qualitative research. The data that the authors obtained by observation, interviews, and documentation. Analysis of the data used for qualitative description with 3 steps, namely (1) data reduction or recording observational data, (2) data presentation, data presentation in narrative form so that it is easy to understand, (3) verification or drawing conclusions accordingly*

***Keywords: Mediation Process, labor service, conflict resolution, layoffs***

**PENDAHULUAN**

Seiring dengan perkembangan industri usaha di Indonesia yang kian hari kian pesat, masyarakat tentu sangat membutuhkan pekerjaan dikarenakan kehidupan dan pekerjaan seperti dua sisi mata uang, setiap orang harus bekerja untuk mendapatkan penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Indonesia sebagai sebuah negara yang berdaulat, menjamin hak akan pekerjaan yang layak untuk rakyatnya dengan adanya pasal yang berbunyi: “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”[[1]](#footnote-2)

Konflik adalah bagian dari komponen masyarakat yang selalu ada dan tidak akan pernah hilang. Dalam kehidupan manusia tidak terlepas dari yang namanya konflik. Baik konflik keluarga, kelompok, masyarakat, bahkan negara di tingkat nasional maupun internasional. Konflik juga memiliki makna krusial, karena salah satu unsurnya adalah masyarakat, yang didalamnya terkait individu itu sendiri[[2]](#footnote-3)

Tingkat konflik penyelesaian hubungan industrial di Indonesia masih cukup tinggi, hal ini dapat dilihat dari banyaknya pekerja yang diberhentikan secara sepihak oleh perusahaan selaku pemberi pekerjaan. Lebih lanjut menurut Said Iqbal selaku ketua KSPI (Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia) ada sekitar 1 juta pekerja yang diberhentikan atau bermasalah dalam hal hak dan kewajiban pekerja dengan pemberi kerja.[[3]](#footnote-4)

Menimbang dari pada konflik PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) yang terjadi di Indonesia khusunya Kabupaten Madiun, maka dari itu penulis ingin mengkaji secara lebih lanjut tingkat penyelesaian konflik PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) karyawan dan PT Inka Multi Solusi di Kabupaten Madiun yang di fasilitasi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun dengan di dasarkan atas analisis proses mediasi.

**RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dalam penulisan ini, dapat dirumuskan sebuah permasalahan sebagai berikut: Bagaimanakah Proses Mediasi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Madiun Dalam Penyelesaian Konflik PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Karyawan Dengan PT Inka Multi Solusi?

**Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai oleh penulis ialah untuk memahami dan menjelaskan bagaimana Proses Mediasi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Madiun Dalam Penyelesaian Konflik PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Karyawan Dengan PT Inka Multi Solusi.

**Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah dapat memberikan jawaban dari permasalahan yang diteliti guna mengembangkan penalaran dan membentuk pola pikir yang dinamis sekaligus untuk mengetahui kemampuan penulis dalam menerapkan ilmu yang diperoleh, dan hasil penulisan ini diharapkan dapat membantu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun, Karyawan dan Perusahaan untuk senantiasa mengedepankan penyelesaian secara *win-win solution.*

**Kerangka Konsep**

**Strategi Komunikasi Berbasis Mediasi**

 Mediasi disebut *emergent mediation* apabila mediatornya merupakan anggota dari sistem sosial pihak-pihak yang bertikai, memiliki hubungan lama dengan pihak-pihak yang bertikai, berkepentingan dengan hasil perundingan, atau ingin memberikan kesan yang baik misalnya sebagai teman yang solider. Pengertian mediasi menurut Priatna Abdurrasyid yaitu suatu proses damai di mana para pihak yang bersengketa menyerahkan penyelesaiannya kepada seorang mediator (seseorang yang mengatur pertemuan antara dua pihak atau lebih yang bersengketa) untuk mencapai hasil akhir yang adil, tanpa biaya besar besar tetapi tetap efektif dan diterima sepenuhnya oleh kedua belah pihak yang bersengketa. Pihak ketiga (mediator) berperan sebagai pendamping dan penasihat. Sebagai salah satu mekanisme penyelesaian sengketa, mediasi digunakan di banyak masyarakat dan diterapkan kepada berbagai kasus konflik.[[4]](#footnote-5)

**Management Konflik**

Manajemen Konflik adalah suatu proses aksi dan reaksi yang diambil oleh para pelaku konflik atau pihak ketiga secara rasional dan seimbang, dalam rangka pengendalian situasi dan kondisi perselisihan yang terjadi antara beberapa pihak.Konflik sering terjadi, baik dalam pelaksanaan operasional bisnis maupun dalam kehidupan manusia sehari-hari. Berbagai inovasi dan perubahan di masyarakat seringkali menimbulkan adanya konflik, terutama jika perubahan tidak disertai dengan pemahaman tentang ide-ide yang sedang berkembang.[[5]](#footnote-6)

**Metode Penelitian**

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus naratif. Menurut Bogdan dan Taylor penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.[[6]](#footnote-7) Dengan Subjek dari penelitian ini adalah orang-orang yang memiliki wewenang dalam bidangnya yaitu Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dan Kepala Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial karena proses mediasi biasa dilakukan oleh kepala seksi penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan Objek dari penelitian ini berupa masalah perselisihan hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan yang ingin diteliti dan dipecahkan melalui sebuah penelitian didasarkan dari informasi yang tersedia serta sesuai dengan penelitian yang sedang berjalan.

Pada penelitian yang akan dilakukan dalam hal pengumpulan data, penulis akan terjun langsung pada objek penelitian untuk mendapatkan data yang valid, dengan begitu penulis menggunakan metode sebagai berikut :[[7]](#footnote-8)

**Studi Pustaka**

 Studi pustaka adalah mencari data dalam bentuk referensi tertulis yang berhubungan dengan topik yang akan dikaji. Studi pustaka dilakukan dengan menggunakan literatur buku komunikasi yang berkaitan dengan penelitian, jurnal yang membahas tentang komunikasi persuasif, strategi komunikasi berbasis mediasi dan integral

 **Observasi**

 Observasi atau pengamatan dapat diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap suatu permasalahan yang melatarbelakangi objek penelitian.

**Wawancara**

 Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interview*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancari (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan.[[8]](#footnote-9) Wawancara yang akan dilakukan adalah wawancara yang secara mendalam dan sistematis. Secara umum wawancara mendalam adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya tanya jawab antara peneliti dan informan secara *face to face* sehingga memperoleh informasi yang diinginkan. Kemudian dalam melakukan teknik wawancara ini penulis harus mampu menciptakan hubungan yang baik sehingga informan bersedia bekerja sama sehingga dapat memberikan informasi yang sebenar-benarnya. Dengan menggunakan teknik wawancara tersetruktuk ini penulis ingin pembicaraan yang akan lebih terarah dan fokus pada tujuan penelitian. Informan pada penelitian ini adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun

**Dokumentasi**

 Dokumentasi berasal dari kata dokumen yang artinya barang-barang tertulis. Dalam melakukan metode pelaksanaan dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan perundang-undangan, notulen rapat/hasil kegiatan mediasi konflik pekerja dan perusahaan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun, catatan harian dan sebagainya. Kemudian Dokumentasi merupakan pelengkap dari pengamatan dari penggunaan metode observasi serta wawancara dalam penelitian kualitatif berupa foto proses wawancara berlangsung.

**PEMBAHASAN**

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun merupakan salah satu perangkat daerah pemerintah Kabupaten Madiun yang memberikan perlindungan kepada pekerja dan pengusaha di Kabupaten Madiun. Hal ini tertuang dalam peraturan daerah Nomor 50 tahun 2016 tentang pembentukan dan organisasi dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kabupaten Madiun. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun berada dibawah seketariat daerah Kabupaten Madiun dan bertanggung jawab kepada Bupati Madiun dan dipimpin oleh seorang kepala dinas. Institusi pemerintah ini beralamat di Jl. Jend JL. Urip Sumoharjo No.306 B, Nambangan Lor, Madiun, Kota Madiun, Jawa Timur, kode pos (63129).

**Komunikasi Internal (Evaluasi Pekerjaan)**

Evaluasi pekerjaan adalah perbandingan pekerjaan-pekerjaan yang diklasifikasikan guna menentukan kompensasi yang pantas bagi pekerjaan-pekerjaan tersebut, atau berbagai prosedur sistematik untuk menentukan nilai relatif pekerjaan beserta besarnya kompensasi masing-masing. Kompensasi yang dimaksud adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan ini berkaitan dengan faktor internal yaitu konsep penggajian relatif dalam organisasi dan faktor eksternal yaitu konsep struktur penggajian yang berlaku di luar organisasi.

Keseimbangan antara internal dan eksternal penting diperhatikan guna menjamin kepuasan dan motivasi pekerja serta efektifitas organisasi. Dari hasil wawancara peneliti terhadap Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun pertanyaan “Apakah disini mendapatkan evaluasi dalam setiap pekerjaan?”, didapati jawaban sebagai berikut:

*“ya tentu saja, kami melakukan evaluasi pekerjaan setiap 2-3 minggu sekali jika terdapat banyak kasus yang harus diselesaikan bisa seminggu sekali, tetapi setiap pagi selalu ada briefing(pengarahan) dari kepala bidang masing-masing. Jika ada kendala kami selalu langsung berkoordinasi dengan rekan agar perkerjaan cepat selesai. Seperti saat ini akhir tahun selalu ada briefing pagi untuk mengingatkan segera menyelesaikan laporan-laporan.” (Wawancara tanggal 10 Desember 2019)*

**Komunikasi Eksternal (Penyampaian Informasi Kepada Masyarakat)**

Pelayanan terhadap masyarakat merupakan tugas dan tanggung jawab aparatur Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun, dengan segala upaya untuk memberikan informasi ketenagakerjaan dan keluhan. Bu Ratna menyampaikan bahwa :

*“Untuk penyampaian informasi biasanya melalui mading yang ada di kantor,biasanya perusahaan menitipkan beberapa lowongan untuk di publikasikan, untuk perusahaan kita membuat grup whatsapp dimana anggotanya adalah para HRD perusahaan jadi saat ada hal-hal baru terkait aturan kita bisa sosialisasikan langsung” (wawancara 10 Desember 2019)*

**Teori Negosiasi (Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Melakukan Negosiasi)**

Untuk mengukur peranan pemerintah dalam melakukan negosiasi atau sebagai negosiator dapat dilihat dari upaya-upaya yang dilakukan seperti mengidentifikasi permasalahan, mencari dan mengumpulkan informasi darimasing-masing pihak yang berkonflik, mendatangi pihak-pihak yang berkonflik dan mendengarkan tuntutan serta melakukan lobby terhadap masing-masing pihak untuk menyatukan perbedaan. Dalam Negosiasi ada aktifitas dari kedua pihak untuk saling mempengaruhi yang bertujuan agar salah satu pihak terpengaruh dan mau menerima apa yang menjadi keinginan dari pihak lain. Aktifitas ini lebih dikenal dengan lobbying. Dalam proses Negosiasi Lobbying tidak pernah terpisahkan. Untuk mencapai kesepakatan dalam Negosiasi ternyata loby sangat efektif karena Negosiasi bisa terjadi apabila aktifitas lobbying mendapat respon dari pihak yang berkonflik. Menurut hasil wawancara dengan Bu Ratna, beliau menyampaikan bahwa :

*“ada beberapa tahap perundingan negosiasi yaitu persiapan dan perencanaan, ketentuan-ketentuan aturan dasar, penjelasan dan pembenaran, tawar-menawar dan pemecahan masalah, dan penutupan.”(Wawancara 10 Desember 2019)*

**Proses Mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun**

Tidak selamanya dalam hubungan antara pekerja dengan pengusaha berjalan dengan baik dan harmonis. Ada kalanya dalam hubungan tersebut terjadi perselisihan karena tidak dipenuhinya hak dan tidak dilaksanakannya kewajiban masing-masing pihak. Di wilayah hukum Kabupaten Madiun tidak jarang terjadi perselisihan antara pekerja dengan pengusaha. Perselisihan tersebut biasanya ditangani oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun apabila ada laporan dari salah satu atau kedua belah pihak. Dari hasil wawancara peneliti terhadap Ibu Ratnasari Wanda Wulan S selaku Kepala Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan pertanyaan ”Bagaimana proses mediasi yang biasa dilaksanakan oleh dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kabupaten Madiun?”, didapati jawaban sebagai berikut:

“*Pengaturan mediasi harus sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan oleh undang-undang, didalam pengaturan mediasi tidak ada pengaturan khusus yang dikeluarkan oleh dinas tenaga ketenagakerjaan karena dinas tenaga kerja hanya organisasi yang menjalankan peraturan perundang-undangan. Analisis tentang pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara mediasi menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 dapat diuraikan dari berbagai aspek yaitu Aspek kelembagaan dan Aspek Prosedur Penyelesaian”(wawancara 10 Desember 2019)*

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut UU Nomor 2 Tahun 2004, selain dapat ditempuh melalui jalur pengadilan, dapat juga melalui jalur di luar pengadilan yaitu melalui perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase. Penyelesaian melalui perundingan bipartit, adalah perundingan antara pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. **Analisa dan research**

Mekanisme mediasi adalah merupakan salah satu bentuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di luar Pengadilan. Penyelesaian perselisihan di luar Pengadilan Hubungan Industrial dimaksudkan untuk memberikan kebebasan kepada pihak-pihak untuk memilih lembaga yang diinginkan disamping dimaksudkan untuk menyelesaikan secara cepat sehingga tidak mengganggu proses produksi dan tidak menumpuknya perkara ditingkat Pengadilan. Dengan demikian, permasalahan ketenagakerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Menurut hasil wawancara Ibu Susi Wibawati selaku Mediator Perselisihan Hubungan Industrial dengan pertanyaan “Mekanisme awal apa yang biasa dilakukan oleh dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kabupaten Madiun dalam mengadakan mediasi?”, didapati jawaban sebagai berikut:

*“Langkah awal yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun sebelum mediasi dimulai yaitu pihak yang berselisih antara PT. Inka Multi Solusi dengan karyawan terkait pemutusan hubungan kerja mencatatkan perselisihannya pada Dinas Tenaga Kerja yang disertai dengan pengaduan. Perundingan bipartit diselesaikan dengan jangka waktu paling lama 30 hari kerja sejak perundingan tersebut di mulai bila sudah melakukan bipartit dan tidak menemukan jalan keluar kami meminta hasil bipartit sebagai bahan pertimbangan saat melaksanakan mediasi”(wawancara 13 Desember 2019)*

1. **Perumusan kebijakan**

Setelah berkas pengaduan dinyatakan lengkap, maka langsung dicatat dalam buku Perselisihan Hubungan Industrial dan diberi nomor berkas pengaduan agar tidak keliru dengan perselisihan PHK yang lain, kemudian pihak yang mengajukan pengaduan diberikan tanda terima pengaduan berupa Kartu Surat Masuk yang berisi tentang pengaduan dari salah satu pihak (pihak karyawan), kemudian petugas pencatat Dinas Tenaga Kerja melaporkan tentang adanya pengaduan perselisihan PHK kepada Ibu Ratnasari Wanda Wulan, selaku pejabat Struktural yang membidangi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Selanjutnya bu Susi menambahkan bahwa :

*“Untuk menyelesaikan perselisihan PHK, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun menawarkan kepada pihak yang berselisih untuk menggunakan penyelesaian secara konsiliator dan bila salah satu pihak menolak tawaran tersebut atau selama 7 (tujuh) hari kerja atau tidak menjawab Surat penawaran Penyelesaian Perselisihan yang dibuat oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun, maka Dinas Tenaga dan Transmigrasi Kabupaten Madiun secara otomatis melimpahkan berkas perselisihan PHK kepada mediator, dengan Surat perintah Tugas yang ditanda tangani oleh Bapak Henky Sukarno selaku Kepala Bidang Penyelesaian Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.” (wawancara 13 Desember 2019)*

1. **Perencanaan program pelaksanaan**

Tahap selanjutnya melakukan panggilan kepada pihak terkait, Para pihak yang dimaksud disini adalah pihak pengusaha dan karyawan. Mediator dalam waktu kurang dari 1 (satu) minggu, mediator harus sudah memanggil para pihak yang berselisih yaitu pihak pengusaha dan karyawan. Berdasarkan wawancara dari bu Susi di dapatkan informasi bahwa :

*“Tahap berikutnya yaitu panggilan kepada pihak yang berselisih yaitu pihak PT Inka Multi Solusi dan Edi Santoso selaku karyawan, panggilan tersebut dalam bentuk Surat Undangan untuk hadir dalam proses mediasi. Surat undangan dikirimkan lewat pos ditujukan pada alamat kedua belah pihak yang berselisih yaitu pengusaha dan karyawan. Sehingga sidang mediasi dapat dilaksanakan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak menerima pelimpahan tugas untuk menyelesaikan perselisihan PHK.”(Wawancara 13 Desember 2019)*

1. **Pelaksanaan Sidang Mediasi**

Tahap Sidang mediasi dilakukan untuk mengupayakan penyelesaian perselisihan secara musyawarah untuk mufakat. Dalam sidang mediasi kasus PHK belum tentu satu kali pertemuan dapat menyelesaikan masalah namun dalam setiap pertemuan pihak-pihak yang hadir wajib mengisi daftar hadir. Daftar hadir itu sebagai bukti bahwa telah dilakukan perundingan atau sidang mediasi. Daftar hadir itu berisi hari, tanggal, tempat perundingan, acara, masalah, nama, alamat para pihak yang hadir, unsur organisasi dari pihak pengusaha atau dari pihak pekerja, dan tanda tangan para pihak yang hadir. Proses mediasi pada dasarnya mewajibkan pihak-pihak yang terlibat untuk menciptakan suatu lingkungan penyelesaian permasalahan yang adil dan netral supaya mereka dapat membahas berbagai isu. Mediator harus berusaha dengan penuh kesadaran dan tulus untuk membantu pihak-pihak yang berselisih secara tidak berpihak menyelesaikan permasalahan mereka. Pihak-pihak yang berselisih berkewajiban baik untuk menjalankan proses yang ditetapkan, maupun untuk menyelesaikan permasalahan dengan niat baik. Menurut Bu Susi didapatkan informasi bahwa :

*“Pihak yang berselisih dapat menggunakan jasa hukum dalam sidang mediasi, maka pihak yang menggunakan jasa hukum tersebut bisa diwakili oleh kuasa hukumnya apabila kuasa hukumnya di berikan kuasa penuh dalam mengambil keputusan artinya kuasa mempunyai kuasa penuh untuk mewakilkan yang memberi kuasa kepadanya baik dalam segala hal yang berhubungan dalam menyelesaikan masalah PHK, yaitu pembicaraan atau perundingan, penyelesaian, dan pembayaran apabila tercapai kesepakatan bersama. Namun bila salah satu pihak tidak menggunakan jasa kuasa hukum maka satu pihak/ para pihak hadir sendiri.”*

1. **Kegiatan komunikasi**

Dalam Pelaksanaan sidang mediasi dalam penyelesaian PHK di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun penulis menemukan bahwa pihak pemohon yaitu pihak yang mencatatkan perselisihanya di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun tidak hadir dalam sidang mediasi baik sidang pertama, kedua dan ketiga, maka pemohonan tersebut dihapus dari buku perselisihan dan kasus ditutup.

Sifat dari penyelesaian melalui perundingan di luar Pengadilan (mediasi) adalah *voluntarian* (sukarela) yang membutuhkan *wellingness to negotiatite* (kemauan dan kemampuan untuk berunding), maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis berdasarkan data-data yang ada dan penyelesaian akan dilanjutkan ke Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) karena penyelesaian di tingkat mediasi dianggap gagal. Menurut hasil wawancara Ibu Susi Wibawati selaku Mediator Hubungan Industrial dengan pertanyaan “Apakah Mediator wajib mempertemukan kedua pihak yang beselisih? Bagaimana jika salah satu pihak tidak mau dipertemukan?”, didapati jawaban sebagai berikut:

*“ya tentu saja, mediator berkewajiban untuk bertemu atau mempertemukan para pihak yang berselisih untuk mencari masukan mengenai pokok persoalan yang diperselisihkan oleh para pihak, kemudian mediator dapat menentukan duduk perkara, kekurangan dan kelebihan dari masing-masing pihak yang berselisih, dan selanjutnya mencoba menyusun cara-cara penyelesaian, yang kemudian dikomunikasikan kepada para pihak secara langsung. Mediator harus mampu menciptakan suasana dan kondisi yang kondusif bagi terciptanya kompromi di antara kedua belah pihak yang berselisih untuk memperoleh hasil yang saling menguntungkan (win-win).”(Wawancara 13 Desember 2019)*

1. ***Feedback* (Umpan Balik)**

Mediator dalam menyelesaikan perselisihan PHK pada tahap mediasi hasil yang dicapai ada 2 (dua) kemungkinan yaitu surat perjanjian bersama, dan surat anjuran menurut bu Susi Wibawati

*“ Pertama yaitu surat perjanjian bersama, penyelesaian kasus PHK yang dapat di selesaikan di tingkat mediasi, maka selanjutnya mediator membantu membuat Perjanjian bersama secara tertulis selambat-lambatnya tiga hari kerja sejak anjuran disetujui para pihak (pengusaha dan karyawan) yang kemudian ditandatangani oleh para pihak yang sepakat dengan perjanjian bersama itu dan disaksikan oleh mediator. Perjanjian Bersama bisa di peroleh dari awal sudah tercapai kesepakatan dan bisa setelah mediator memberikan anjuran” (wawancara 13 Desember2019)*

Kesepakatan tersebut di atas harus ditandatangani oleh para pihak dan di saksikan oleh mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun, yang menengahi proses penyelesaian PHK di luar Pengadilan tersebut. Sebelum menandatangani perjanjian kerja tersebut para pihak (pengusaha dan karyawan) diberi kesempatan untuk membacanya dan memahami isinya.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan data-data yang diperoleh dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, selanjutnya penulis mengambil kesimpulan bahwa proses mediasi dalam penyelesaian PHK PT Inka Multi Solusi dan Edi Santoso(karyawan) di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun adalah yang pertama sebelum mediasi dimulai yaitu pihak yang berselisih antara PT. Inka Multi Solusi dengan karyawan terkait pemutusan hubungan kerja mencatatkan perselisihannya pada Dinas Tenaga Kerja yang disertai dengan pengaduan. Perundingan bipartit diselesaikan dengan jangka waktu paling lama 30 hari kerja sejak perundingan tersebut di mulai bila sudah melakukan bipartit dan tidak menemukan jalan keluar kami meminta hasil bipartit sebagai bahan pertimbangan saat melaksanakan mediasi. selanjutnya penawaran penyelesaian perselisihan PHK oleh Kepala Bidang Penyelesaian Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, ketiga penelitian berkas perselisihan oleh mediator, keempat panggilan kepada PT. Inka Multi Solusi dan Edi Santoso untuk hadir dalam sidang mediasi. kelima pelaksanaan sidang mediasi untu menyelesaikan perselisihan phk dan terkahir hasil mediasi.

Mediator dalam menyelesaikan perselisihan phk pada tahap mediasi hasil yang dicapai ada 2 (dua) kemungkinan yaitu: surat perjanjian bersama dan surat anjuran. Pelaksanaan Perjanjian Bersama dalam prakteknya di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun bisa dilakukan saat tercapainya kesepakatan bersama. Jika perusahaan dan pekerja tidak menemukan titik temu dalam melakukanpenyelesaian melalui proses musyawarah dan forum penyelesaian sengketa yang telahdiatur terhadap persengketaan yang dihadapi, maka upaya yang dapat ditempuh padaakhirnya adalah melalui proses Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dan Kasasi. Dalam PHI, pihak yang tidak menerima atau tidak menyetujui anjuran dari Disnakertrans kemudian mendasarkan anjuran tersebut sebagai bahan untukmengajuan gugatan ke PHI.

**DAFTAR PUSTAKA**

Coleman, James c. 2008. Dasar-dasar Teori Sosial. Bandung: Nusa Media

Dewi Wulansari. 2009. Sosiologi Konsep dan Teori. Bandung: Refika Aditama

Dr. Darajat, Adjat Kartawijaya, M.Si.2018. Hubungan Industrial. Bandung: Alfabeta

Gatot P Soemartono. 2012. *Arbitrase dan Mediasi di Indonesia*, Malang : PT.Radjawali Tunggal Pustaka

Gulo W. 2007. *Metode Penelitian.* Jakarta : Grasindo

Hardjana, Andre.2016. *Komunikasi Organisasi (Strategi dan Kompetensi).* Jakarta : Kompas

Husaini Usman dan Purnomo Setiadi Akbar. 2009. *Metodologi Penelitian Sosial.* Jakarta : PT Bumi Aksara

Irsan, Koesparmono. 2016. Hukum Tenaga Kerja. Jakarta : Erlangga

J. Sudarminta. 2010. *Epistemologi Dasar, Pengetahuan Ke Beberapa Masalah Pokok Filsafat Pengetahuan*. Banten : CV. Bina Nusantara

Lexy. J. Moleong. 2000. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya

Marudut Tampubulon. 2014. *Membedah Profesi Advokat Perspektif Ilmu Sosial Interaksi Advokat dan Klien*, Pustaka Pelajar

Nesia A. 2014. *Dasar-Dasar Humas*. Yogyakarta

Ritzer, George-Douglas J. Goodman. 2007. Teori Sosiologi Modern. Jakarta : Kencana Predana Media Group.

Romli K. 2011. *Komunikasi Organisasi Lengkap.*  Jakarta : Grasindo

Sayekti Pujosuwarno. 1992. *Penulisan Usulan dan Laporan Penelitian Kualitatif*.Yogyakarta: Lemlit IKIP Yogyakarta.

Suharsimi Arikunto.2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta

Yuyun Wirasasmita. 2006. *Komunikasi Bisnis dan Profesional*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

Wirawan. 2009. Konflik dan Manajemen Konflik (Teori, Aplikasi dan Penelitian). Jakarta: Salemba Humanika

Zaeni Asyhadie. 2013. Hukum Kerja (Hukum Bidang Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja). Cetakan ke 3. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

1. Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Republik Indonesia [↑](#footnote-ref-2)
2. Coleman, James c. 2008. Dasar-dasar Teori Sosial. Bandung: Nusa Media hal. 701 [↑](#footnote-ref-3)
3. <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20181226150923-92-356508/total-1-juta-pekerja-kena-phk-pada-2015-2018>, dikutip pada tanggal 24 Oktober 2019 Pukul 00.29 WIB [↑](#footnote-ref-4)
4. Gatot P Soemartono, *Arbitrase dan Mediasi di Indonesia*, PT. Radjawali Tunggal Pustaka, Malang, 2012, hlm. 288 [↑](#footnote-ref-5)
5. <https://www.maxmanroe.com/vid/manajemen/pengertian-manajemen-konflik.html>, dikutip pada tanggal 29 Oktober 2019 pukul 01.22 WIB [↑](#footnote-ref-6)
6. Lexy. J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, PT Remaja Rosdakarya, 2000, hlm.3 [↑](#footnote-ref-7)
7. Gulo W, *Metode Penelitian*, Grasindo, Jakarta, 2007, hlm. 11 [↑](#footnote-ref-8)
8. Lexy. J. Moleong, *Metodologi Penelitian....Op.Cit.,* hlm. 135 [↑](#footnote-ref-9)