

BAB IV

ANALISIS HASIL PENELITIAN

Hasil wawancara dengan salah satu responden yaitu mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi Kota Kupang, pada tahun 2016-2018 kasus yang dilaporkan pada kantor dinas tenaga kerja dan transmigrasi kota kupang sebanyak 290 kasus. Pada tahun 2016 jumlah kasus yang diselesaikan melalui mediasi berjumlah 73 kasus, dalam proses 4 kasus dan yang gagal sebanyak 10 kasus. Pada tahun 2017 jumlah kasus yang terselesaikan melalui mediasi berjumlah 49 kasus, dalam proses 10 kasus dan yang gagal sebanyak 18 kasus. Pada tahun 2018 jumlah kasus yang terselesaikan sebanyak 24 kasus, dalam proses 22 kasus dan yang gagal sebanyak 80 kasus. Jumlah kasus yang berhasil di selesaikan oleh para mediator pada tahun 2016-2018 sebanyak 146 kasus, yang dalam proses sebanyak 36 kasus dan yang tidak diselesaikan sebanyak 108 kasus.

Ada beberapa persoalan yang penulis dapati dalam penulisan ini antara lain tidak berjalannya peraturan perundang – undangan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, jumlah mediator yang sangat minim serta fasilitas yang tidak mendukung seperti ruang mediasi yang kurang memadai.

4.1 Kepastian Hukum Peraturan Perundang – Undangan

Pada faktor ini penulis mengambil 2 peraturan perundang – undangan yaitu Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 tahun 2014 tentang Pengangkatan dan pemberhentian Mediator hubungan industrial serta tata cara kerja mediasi. Dalam peraturan perundang – undangan tersebut terdapat beberapa pasal yang tidak dijalankan sebagaimana mestinya. Pasal – pasal tersebut antara lain :

Pertama, berdasarkan wawancara penulis pada tanggal 9 juli 2019 dengan bapak A. D. A. Boy Pello selaku mediator di Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota kupang mengatakan bahwa dalam Undang – Undang Nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ini terdapat pasal 11 angka (1) dan (2) Undang – yang mengatakan Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli dalam sidang mediasi guna diminta keterangan dan saksi atau saksi ahli yang memenuhi panggilan berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Menteri. Tetapidalam pelaksanaannya mediator tidak pernah memanggil saksi maupun saksi ahlisebab tidak ada anggaran dan beliau menegaskan selama ini dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, keterangan dan dokumen – dokumen dari para pihak yang berselisih telah cukup untuk menjalankan mediasi dengan baik.

Kedua, pasal 1 ayat 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 tentang pengangkatan dan pemberhentian Mediator serta tata cara kerja mediasi menyebutkan mediator khusus adalah pejabat yang diangkat oleh Menteri sebagai mediator karena jabatannya selaku kepala dinas di bidang ketenagakerjaan provinsi atau kabupaten/kota namun dalam pelaksanaannya yang menjadi mediator khusus di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang bukan kepala dinas melainkan pegawai biasa yang diangkat oleh kepala dinas dalam instansi tersebut.

Dari analisis diatas penulis menyimpulkan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industria melalui mediasi di Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kota Kupang peraturan perundang – undangannya telah ditetapkan namun dalam pelaksanakannya belum berjalan sebagaimana mestinya.

4.2 Faktor Penegak Hukum

Efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi di dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kota Kupang dikaji juga dari indikator faktor penegak hukum dari tahun 2016-2018 ada sebanyak 108 kasus yang tidak berhasil diselesaikan oleh mediator yang bekerja pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kota Kupang. Jumlah kasus yang tidak diselesaikan pun meningkat setiap tahunnya. Dari hasil wawancara dengan bapak Boy Pello, SH pada tanggal 16 juli 2019, sampai saat ini tercatat hanya 1 mediator saja yang berada di Kantor Dinas Tenaga Kerja

Dan Transmigrasi Kota Kupang. Beliau mengatakan idealnya dalam Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kota Kupang itu minimal 3 mediator agar saling membantu menyelesaikan perselisihan yang di daftarkan pada kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang tersebut. Beliau juga mengatakan sempat kewalahan mengatasi berbagai kasus didaftarkan. Sehingga terdapat beberapa kasus yang melewati batas pPadahal mediator Hubungan Industrial sangat dibutuhkan untuk mewujudkan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha yang kondusif dan harmonis. Jumlah tersebut tentu saja tidak memadai untuk menyelesaikan perselisihan – perselisihan yang di daftarkan di kantor tersebut.

Mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang dalam menjalankan tugasnya akan dimulai dengan memanggil para pihak yang berselisih. Pada tahun 2016-2018 mediator telah melakukan pemanggilan sebanyak 290 kasus. Hal ini ditegaskan dalam wawancara pada tanggal 16 juli 2019 dengan Bapak Boy Pello, SH yang mengatakan setelah pegawai mediator mendapat laporan/pengaduan secara tertulis dari pekerja/buruh, pegawai mediator berkewajiban untuk mendaftarkan laporan/pengaduan kedalam buku register, setelah itu mediator menganalisa pengaduan yang masuk apakah ada hubungan kerja atau tidak. apabila ada hubungan kerja maka pegawai akan memanggil para pihak yang berselisih untuk memberikan keterangan tentang pengaduan yang diterima. Berdasarkan wawancara dengan bapak Boy Pello, SH pada

tanggal 25 Juli 2019 kasus yang paling banyak diselesaikan adalah perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan perselisihan Hak. Perselisihan PHK paling banyak ditangani karena pekerja/buruh mengalami pemutusan kerja secara sepihak atas berbagai macam alasan (tidak disiplin, tidak taat pimpinan, tidak loyal dalam bekerja, tidak jujur, dll). Perselisihan hak contohnya upah pekerja tidak dibayar oleh pengusaha, uang lembur tidak dibayar.

Setelah memanggil para pihak, pegawai mediator kemudian mengatur dan memimpin mediasi. Jangka waktu semenjak laporan diterima sampai kepada pemanggilan para pihak tidak tentu tergantung kasus, yang terpenting laporan yang masuk ke pegawai mediator harus diselesaikan dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari. Dalam waktu 30 (tiga puluh) hari. Dalam waktu 30 (tiga puluh) pegawai mediator harus menyelesaikan masalah yang ada dalam bentuk anjuran atau persetujuan bersama. Pegawai mediator diwajibkan untuk selalu netral tidak berpihak kepada salah satu pihak dan saran yang diberikan harus dapat diterima oleh kedua belah pihak.

Setelah mediator menyelesaikan perselisihan hubungan industrial selanjutnya pegawai mediator diwajibkan untuk membuat risalah dan membuat laporan hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal ini juga dikatakan oleh Kepala Bidang Perselisihan Hubungan Industrial Ibu. Dra Maria D. B. Korten, beliau mengatakan bahwa setelah pegawai mediator menyelesaikan perselisihan Hubungan Industrial pegawai

mediator berkewajiban untuk membuat laporan secara tertulis kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang. Laporan yang dibuat oleh pegawai mediator menjelaskan secara detail kasus yang dilaporkan, kesepakatan apa saja yang disepakati antara kedua belah pihak dalam hal ini pekerja dan pengusaha. Apabila ada kasus yang melampaui batas waktu 30 (tiga puluh) hari maka mediator Nakertrans Kota Kupang berkewajiban untuk melaporkan penyebab dan menjelaskan kepada kepala dinas Nakertrans Kota Kupang penyebab kasus perselisihan melampaui batas waktu sehingga kepala dinas dapat memberikan kebijakam dan juga terus mengawasi penyelesaian kasus tersebut. Setelah menyelesaikan perselisihan hubungan industrial mediator berkewajian untuk memberitahukan kepada para pihak untuk mendaftarkan hasil kesepakatan dalam bentuk perjanjian bersama di pengadilan hubungan industrial.

Dalam menjalankan tugasnya, sebelum pegawai mediator meneruskan untuk menyelesaikan satu kasus, pegawai mediator terlebih dahulu menganjurkan kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan masalah atau berunding secara kekeluargaan (bipartit) dengan itikad baik. Karena dalam Undang – Undang juga menjelaskan bahwa perundingan bipartit harus dilakukan selama 30 (tiga puluh) hari. Setelah Perundingan Bipartit dinyatakan tidak berhasil maka harus ada perseujuan mediator agar dapat memberikan saran kepada kedua belah pihak seperti yang telah dijabarkan pada pasal 3 Undang – Undang No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pelaksanaan tugas mediator dinilai sudah cukup baik oleh salah satu pihak yang pernah menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui mediator di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang. Disampaikan bahwa pada umumnya dalam pelaksanaan tugas mediator sebagian besar sudah dilaksanakan sebagaimana yang diatur dalam Undang – Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Namun Tidak semua tugas berjalan dengan baik. Penilaian pelaksanaan tugas mediator juga disampaikan oleh bapak Robert Rae yang bekerja di PT Duta Timor Sentosa Kupang menilai bahwa mediator pernah tidak tepat waktu dalam memimpin mediasi.

Dari analisis diatas penulis menyimpulkan bahwa proses mediasi yang dilaksanakan oleh mediator kurang efektif, karena jumlah mediator yang sangat minim di Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang.

4.3 Faktor Sarana atau Fasilitas Yang Mendukung

Efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi di Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang dapat di kaji juga dari Indikator sarana atau fasilitas yang mendukung. Menurut hasil wawancara penulis dengan pegawai mediator pada tanggal 25 juli 2019 pada tahun 2016 – 2018 sebanyak 290 kasus yang di laporkan pada mediator yang bekerja di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk diselesaikan melalui mediasi, sebanyak 146 Kasus yang berhasil di selesaikan sedangkan 108 tidak diselesaikan. Bapak Boy Pello, SH

mengungkapkan mediator mengalami hambatan yang disebabkan oleh kurang memadainya sarana dan prasarana pendukung pada sidang mediasi seperti ruangan yang sempit dan AC yang sering rusak sehingga sedikit mengurangi kenyamanan proses mediasi, hal tersebut ditegaskan oleh salah satu responden yaitu bapak Robert Rae, beliau mengatakan pada saat sidang mediasi berlangsung di Kantor Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kota Kupang masih terdapat kursi plastik dan AC atau kipas angin yang tersedia pun kadang rusak sehingga saat sidang berlangsung kurang berkonsentrasi.

Sarana atau fasilitas yang mendukung dalam ruang sidang belum memadai. Berdasarkan Hasil Penelitian, Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kota Kupang pada tabel 3 menurut bapa Boy Pello,SH memang sudah ada ruangan khusus untuk sidang tetapi ruangnya sempit dan AC yang ada di ruangan tersebut sering rusak sehingga mediator dan para pihak yang berselisih merasa kurang nyaman saat berjalannya sidang. Sebab tanpa sarana atau fasilitas maka segala sesuatu tidak akan berjalan sebagaimana mestinya sesuai dengan apa yang dikehendaki. Karena fasilitas merupakan salah satu sarana yang mendukung tercapainya suatu kegiatan.

Dari analisis diatas penulis menyimpulkan bahwa pelaksanaan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial kurang efektif dilaksanakan disebabkan oleh kurangnya fasilitas dan sarana yang mendukung proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial.