

## **PERAN DISNAKERTRANS PROVINSI KALIMANTAN TIMUR DALAM MENYELESAIKAN KASUS PERSELISIHAN HUBUNGAN KERJA KARYAWAN DENGAN PERUSAHAAN KONTRAKTOR ALAT BERAT PT. RAMA BUMI INDO SAMARINDA**

**Hendra Wijaya<sup>1</sup>**

### ***Abstrak***

*Hendra Wijaya, NIM 1002025164, Peran Disnakertrans Provinsi Kalimantan Timur Dalam Menyelesaikan Kasus Perselisihan Hubungan Kerja Karyawan Dengan Perusahaan Kontraktor Alat Berat PT. Rama Bumi Indo Samarinda. Dosen Pembimbing I Bapak Lutfi Wahyudi, S.Sos, M.Si dan Dosen Pembimbing II Ibu Melati Dama, S.Sos, M.Si. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana peran Disnakertrans Provinsi Kalimantan Timur dalam menyelesaikan kasus perselisihan hubungan kerja karyawan (Novie Iswanto) dengan perusahaan kontraktor alat berat PT. Rama Bumi Indo di Samarinda. Jenis penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kualitatif. Fokus penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah : 1) Sebagai Katalisator, 2) Sebagai Pendidik, 3) Sebagai Penerjemah, 4) Sebagai Narasumber, dan 5) Sebagai Agen Realitas. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan mempelajari dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian ini dan studi lapangan dengan pengamatan langsung dan wawancara. Pemilihan responden menggunakan teknik purposive sampling.*

*Berdasarkan hasil penelitian dilapangan diketahui bahwa peran Disnakertrans Provinsi Kaltim sebagai katalisator adalah mampu membuat keadaan menjadi kondusif, sebagai pendidik adalah memahami latar belakang perselisihan dan usulan yang diinginkan oleh pihak pekerja, sebagai penerjemah adalah menyampaikan usulan yang disampaikan oleh pihak pekerja, sebagai narasumber adalah mencari tahu dan mengumpulkan sumber informasi yang dibutuhkan oleh para pihak serta sebagai agen realitas adalah mampu menjalankan tugas dan fungsinya dalam menyelesaikan kasus perselisihan hubungan industrial.*

**Kata Kunci :** *Peran, Perselisihan Hubungan Kerja, Penyelesaian Kasus*

## **PENDAHULUAN**

### ***Latar Belakang***

Perselisihan Hubungan Industrial biasanya terjadi antara pekerja/buruh dan perusahaan atau antara organisasi buruh dengan organisasi perusahaan. Dari sekian banyak kejadian atau peristiwa konflik atau perselisihan yang penting

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email : hendrabluedragon.hw@gmail.com

adalah solusi untuk penyelesaiannya yang harus betul-betul objektif, adil dan murah.

Berdasarkan hasil observasi awal penulisan bahwa sebelumnya telah terjadi kasus perselisihan menyangkut pemutusan hubungan kerja karyawan (Novie Iswanto) dengan perusahaan kontraktor alat berat PT. Rama Bumi Indo Samarinda yang telah diselesaikan dengan dibantu oleh mediator hubungan industrial yang netral dari Disnakertrans Provinsi Kaltim secara baik, yaitu seperti halnya pokok permasalahan perselisihan hubungan industrial yang dialami oleh seorang pekerja/buruh PT. Rama Bumi Indo di Samarinda (Novie Iswanto), bahwa pihak yang bersangkutan telah melaporkan kasus yang dialaminya kepada pihak Disnakertrans Provinsi Kaltim mengenai “Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang tidak disertai dengan hak yang harus diterima sebagai pekerja seperti pesangon dan upah lembur”. Pihak pekerja dan pihak perusahaan yang bersangkutan sebelumnya telah melakukan sebuah perundingan antar kedua belah pihak (bipartit) untuk menyelesaikan perselisihan atau perkara yang dialaminya namun tidak menimbulkan sebuah kesepakatan bersama. Alasan pekerja/buruh melaporkan kasus yang dialaminya kepada Instansi terkait yang mengurus masalah perselisihan hubungan industrial (Disnakertrans Provinsi) adalah meminta bantuan kepada pihak mediator hubungan industrial sebagai pihak ke tiga yang netral untuk membantu menyelesaikan perkara/perselisihan sengketa yang dialaminya dengan perusahaan kontraktor alat berat PT. Rama Bumi Indo di Samarinda tersebut secara musyawarah (penyelesaian di luar pengadilan hubungan industrial) dan dengan harapan pekerja yang bersangkutan mendapatkan haknya sebagai pekerja sesuai dengan peraturan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu berupa hak sebagai pekerja seperti pesangon dan upah lembur, sehingga permasalahan sengketa tersebut akhirnya dapat diselesaikan dengan baik yang ditengahi oleh mediator hubungan industrial yang netral.

Berkenaan dengan penyelesaian kasus perselisihan hubungan kerja di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Peran Disnakertrans Provinsi Kalimantan Timur dalam Menyelesaikan Kasus Perselisihan Hubungan Kerja Karyawan dengan Perusahaan Kontraktor Alat Berat PT. Rama Bumi Indo Samarinda”.

## **KERANGKA DASAR TEORI**

### ***Organisasi Pemerintahan***

Menurut Taliziduhu Ndraha dalam bukunya “Kybernology Ilmu Pemerintahan Baru (2003:247-248)”. Organisasi Pemerintahan adalah organisasi yang memiliki struktur ideal yang disebut organisasi birokratik dan organisasi pemerintahan adalah organisasi formal. Struktur organisasinya pun formal. Begitu sebuah organisasi formal terbentuk, maka di dalamnya secara spontan terbentuk pula organisasi informal (Keith Davis dan John W. Newstrom, *Human Behavior at Work*).

Kemudian menurut Mifta Thoha dalam bukunya “Birokrasi Pemerintahan Indonesia di Era Reformasi (2008:37)”. Bahwa tujuan atau fungsi dibentuknya Organisasi Pemerintahan yaitu :

1. Untuk melindungi kepentingan masyarakat.
2. Melayani kebutuhan masyarakat.
3. Mewujudkan kesejahteraan dan keadilan bagi masyarakat.

### ***Hubungan Industrial***

Di Indonesia Hubungan Industrial (*Industrial Relation*) merupakan hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam produksi barang/jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945 (Pasal 1 angka 16 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Dalam proses produksi diperusahaan pihak-pihak yang terlibat secara langsung adalah pekerja/buruh dan pengusaha, sedangkan pemerintah termasuk sebagai para pihak dalam hubungan industrial karena berkepentingan untuk terwujudnya hubungan kerja yang harmonis sebagai syarat keberhasilan suatu usaha, sehingga produktivitas dapat meningkat yang pada akhirnya akan mampu menggerakkan pertumbuhan ekonomi dan dapat meningkatkan kesejahteraan seluruh lapisan masyarakat.

Peran pemerintah dalam hubungan industrial ini diwujudkan dengan mengeluarkan berbagai kebijakan, peraturan perundang-undangan yang harus ditaati oleh para pihak, serta mengawasi atau menegakkan peraturan tersebut sehingga dapat berjalan secara efektif, serta membantu dalam penyelesaian perselisihan industrial. Dengan demikian, kepentingan pemerintah dalam hubungan industrial adalah menjamin keberlangsungan proses produksi secara lebih luas, sedangkan bagi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dalam melaksanakan hubungan industrial berfungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasinya secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya, kemudian pengusaha/organisasi pengusaha dalam melaksanakan hubungan industrial mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan.

### ***Perselisihan Hubungan Kerja***

Libertus Jehani (2007), Hubungan Kerja adalah hubungan perdata yang didasarkan pada kesepakatan antara pekerja dengan pemberi pekerjaan atau pengusaha. Karena itu bukti bahwa seseorang bekerja pada orang lain atau pada sebuah perusahaan/lembaga adalah adanya perjanjian kerja yang berisi tentang hak-hak dan kewajiban masing-masing baik sebagai pengusaha maupun sebagai pekerja.

Joni Emirzon (2001:21) memberikan pengertian “Konflik/Perselisihan atau Percekcokan adalah adanya pertentangan atau ketidaksesuaian antara para pihak yang akan dan sedang mengadakan hubungan atau kerja sama”.

Hubungan kerja antara pekerja dengan majikan sesungguhnya adalah hubungan perdata yang didasarkan pada kesepakatan antara kedua belah pihak untuk mendapatkan hak dan menjalankan kewajiban masing-masing. Hak dan kewajiban tersebut tertuang dalam perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis atau lisan. Dalam perjanjian kerja tersebut harus secara jelas mengatur jam dan waktu kerja, besarnya upah, upah lembur, perlindungan kesehatan, dan sebagainya. Juga diatur tentang hak dan kewajiban pekerja serta hak dan kewajiban pengusaha bila hubungan kerja berakhir atau diakhiri oleh salah satu pihak.

Persoalan yang paling sering muncul selain konflik menyangkut upah juga masalah kompensasi pemutusan hubungan kerja (PHK). Ada beberapa komponen kompensasi PHK yaitu :

1. Uang Pesangon.
2. Uang Penghargaan Masa Kerja.
3. Uang Penggantian Hak.
4. Uang Pisah.

Menurut Undang-Undang No.2 Tahun 2004, ayat (6 dan 7) menjelaskan pengertian Pengusaha dan Perusahaan yaitu:

1. Pengusaha (Ayat 6) 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 diluar wilayah Indonesia.
2. Perusahaan (Ayat 7) Adalah:
  - a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
  - b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Sedangkan menurut Undang-Undang No.2 Tahun 2004 ayat (8 dan 9) menjelaskan pengertian dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan pengertian dari pekerja/buruh yaitu:

1. Serikat Pekerja/Serikat Buruh (ayat 8)

Organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik diperusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta

melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya;

2. Pekerja/Buruh (ayat 9)

Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, Pasal 1 Ayat 1 menjelaskan 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 antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

***Peran dan Fungsi Mediator Dalam Proses Mediasi Hubungan Industrial.***

Menurut Friedman. M (1998:286) “Peran merupakan serangkaian perilaku yang diharapkan pada seseorang sesuai dengan posisi sosial yang diberikan baik secara formal maupun secara informal”. Peran didasarkan pada preskripsi (ketentuan) dan harapan peran yang menerangkan apa yang individu-individu harus lakukan dalam suatu situasi tertentu agar dapat memenuhi harapan-harapan mereka sendiri atau harapan orang lain menyangkut peran-peran tersebut.

Soekanto (1990:268) “Peran adalah aspek dinamis dari kedudukan (status)”. Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka dia telah menjalankan suatu peran.

Menurut Kozier dalam Sitorus (2006:133) “Peran merupakan seperangkat tingkah laku yang diharapkan oleh orang lain terhadap seseorang sesuai kedudukannya dalam suatu sistem”. Peran dipengaruhi oleh keadaan sosial baik dari dalam maupun dari luar dan bersifat stabil. Peran adalah bentuk dari perilaku yang diharapkan dari seseorang pada situasi sosial tertentu.

Menurut Rivai dalam Sitorus (2006:133) “Peran adalah sebagai perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu”. Jika dikaitkan dengan peranan sebuah instansi maka dapat diartikan sebagai seperangkat perilaku yang diharapkan untuk dilakukan oleh instansi/kantor sesuai dengan posisi kantor tersebut.

Menurut Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 2004, pasal 1 angka 11 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Mediasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

Susanti Adi Nugroho dalam bukunya “Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa (2009:141), tertulis bahwa mediasi adalah salah satu bentuk penyelesaian sengketa yaitu suatu proses negosiasi pemecahan masalah dimana pihak-pihak ketiga yang tidak memihak bekerjasama dengan para pihak yang bersengketa membantu memperoleh kesepakatan yang memuaskan”.

Menurut Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 2004, pasal 1 angka 12 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang 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.

ILO (*International Labour Organization*) “Pedoman Kerja Mediator, Konsiliator dan Arbiter Hubungan Industrial (2006:67) menjelaskan Mediator adalah seseorang yang bertindak sebagai pihak ketiga yang netral membantu penyelesaian perselisihan secara sukarela”. Dibanyak negara, pihak ketiga tersebut seringkali adalah pejabat pemerintah yang berfungsi sebagai seorang mediator dalam kapasitas perorangan. Sering dikatakan bahwa mediasi pada dasarnya adalah pekerja satu orang.

Lalu Husni, dalam bukunya “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan (2004) menjelaskan bahwa Mediator adalah pegawai pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dan yang menjadi mediator adalah siapa saja yang dikehendaki oleh para pihak yang memiliki keahlian dan kemampuan”. Untuk itu termasuk kemungkinan dipilihnya pegawai pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan. Sedangkan kewajiban mediator untuk memberikan anjuran tertulis masih dalam batas kewenangan mediator, guna membantu para pihak mencari format penyelesaian serta anjuran tersebut bukan merupakan keputusan yang bersifat mengikat.

Susanti Adi Nugroho, dalam bukunya “Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa (2009) tertulis bahwa Mediator adalah pegawai yang berada dikantor instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota”. Pada dasarnya mediator berstatus sebagai pegawai negeri sipil dan berkaitan dengan hal itu, maka disamping harus dipenuhi persyaratan sebagai pegawai negeri sipil pada umumnya, seseorang memungkinkan diangkat sebagai mediator bila ternyata memenuhi persyaratan sebagai berikut :

1. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.
2. Warga Negara Indonesia.
3. Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter.
4. Menguasai peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.
5. Berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela.
6. Berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1).
7. Syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri.

Menurut Susanti Adi Nugroho (2009:51) “Pada dasarnya seorang mediator berperan sebagai penengah yang membantu para pihak untuk menyelesaikan perselisihan/sengketa yang dihadapinya”. Seorang mediator juga akan membantu

para pihak untuk meringkai persoalan yang ada agar menjadi masalah yang perlu dihadapi secara bersama. Selain itu, juga guna menghasilkan kesepakatan, sekaligus seorang mediator harus membantu para pihak yang bersengketa untuk merumuskan berbagai pilihan penyelesaian sengketa. Tentu saja pilihan penyelesaian sengketa harus dapat diterima dan memuaskan kedua belah pihak. Setidaknya peran utama yang mesti dijalankan seorang mediator adalah mempertemukan kepentingan-kepentingan yang saling berbeda, agar mencapai titik temu yang dapat dijadikan sebagai pangkal tolak pemecahan masalahnya.

Selanjutnya Gary Goodpaster dalam Susanti Adi Nugroho (2009:52) mengemukakan bahwa “Peran mediator menganalisis dan mendiagnosis atau sengketa tertentu dan kemudian mendesain serta mengendalikan proses serta intervensi lain dengan tujuan menuntun para pihak untuk mencapai suatu mufakat sehat”. Diagnosis sengketa penting untuk membantu para pihak mencapai mufakat.

Peran penting Mediator itu adalah :

1. Melakukan diagnosis Konflik.
2. Identifikasi masalah serta kepentingan-kepentingan kritis.
3. Menyusun agenda perundingan.
4. Memperlancar dan mengendalikan komunikasi.
5. Mengajar para pihak dalam proses keterampilan tawar-menawar.
6. Membantu para pihak mengumpulkan informasi penting.
7. Penyelesaian masalah untuk menciptakan pilihan-pilihan.
8. Diagnosis sengketa untuk memudahkan penyelesaian problem.

Menurut Fuller dalam Takdir Rahmadi (2010:14) mediator memiliki beberapa fungsi, yaitu :

1. Katasikator, yaitu diperlihatkan dengan kemampuan mendorong lahirnya suasana yang konstruktif bagi dialog atau komunikasi diantara para pihak dan bukan sebaliknya, yakni menyebarkan terjadinya salah pengertian dan polarisasi diantara para pihak.
2. Pendidik, yaitu berusaha memahami kehendak, aspirasi, prosedur kerja, keterbatasan politis, dan kendala usaha dari para pihak.
3. Sebagai Penerjemah, yaitu mediator harus berusaha menyampaikan dan merumuskan usulan pihak yang satu kepada pihak lainnya melalui bahasa atau ungkapan yang enak didengar oleh pihak lainnya, tetapi tanpa mengurangi maksud dan sasaran yang hendak dicapai oleh si pengusul.
4. Sebagai Narasumber, yaitu mediator harus mampu mendayagunakan atau melipatgandakan kemanfaatan sumber-sumber informasi yang tersedia.
5. Sebagai Penyandang Berita Jelek, yaitu mediator harus menyadari bahwa para pihak dalam proses perundingan dapat bersikap emosional, maka mediator harus siap menerima perkataan dan ungkapan yang tidak enak dan kasar dari salah satu pihak.
6. Sebagai Agen Realitas, yaitu mediator harus memberitahu atau memberi pengertian secara terus terang kepada satu atau para pihak, bahwa sasarannya

tidak mungkin atau tidak masuk akal untuk dicapai melalui sebuah proses perundingan.

7. Sebagai Kambing Hitam, yaitu mediator harus siap menjadi pihak yang dipersalahkan apabila orang-orang yang dimediasi tidak merasa sepenuhnya puas terhadap prasyarat-prasyarat dalam kesepakatan.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ilmiah ini menggunakan metode penelitian kualitatif sedangkan jenis penelitiannya adalah jenis penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah “Suatu metode penelitian untuk membuat gambaran mengenai situasi atau kejadian sehingga metode ini berkehendak mengadakan akumulasi data dasar belaka”. Adapun menurut Rachmat Kriamto (2006:62) Penelitian deskriptif kualitatif adalah penelitian secara sistematis, faktual, akurat tentang fakta-fakta dan sifat populasi atau objek tertentu.

Jadi dalam Artikel ini penulis berupaya memberikan gambaran secara sistematis, faktual dan akurat tentang kondisi yang ada pada lokasi penelitian mengenai objek yang diteliti, dimana dikemukakan juga fakta yang berhubungan dengan kondisi tersebut dan berdasarkan fakta-fakta yang ada akan diambil suatu kesimpulan.

### **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

#### ***Peran Disnakertrans Provinsi Kalimantan Timur dalam Menyelesaikan Kasus Perselisihan Hubungan Kerja Karyawan dengan Perusahaan Kontraktor Alat Berat PT. Rama Bumi Indo Samarinda***

Berdasarkan hasil penelitian tentang Penyelesaian suatu kasus perselisihan hubungan kerja oleh pihak Disnakertrans Provinsi Kaltim dengan berperan sebagai Katalisator, Pendidik, Penerjemah, Narasumber dan Agen Realitas sesuai dengan peraturan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu sebagai berikut :

#### **1. *Sebagai Katalisator dalam Proses Mediasi***

Peran Disnakertrans Provinsi Kaltim sebagai katalisator melalui mediator hubungan industrial adalah hal yang utama atau hal dasar dalam menyelesaikan suatu kasus perselisihan hubungan kerja yaitu bahwa Disnakertrans Provinsi Kaltim dalam bertindak sebagai katalisator, mengundang para pihak yang berselisih untuk dapat menyelesaikan perselisihan secara musyawarah dan berhasil membuat keadaan penyelesaian perselisihan dalam keadaan yang kondusif dan tidak menimbulkan kesalahpahaman diantara para pihak yang berselisih.

Disnakertrans Provinsi Kalimantan Timur menggunakan kemampuannya secara maksimal guna memberikan yang terbaik kepada para pihak yang berselisih sehingga para pihak yang berselisih saat itu tidak menimbulkan



kesalahpahaman. Kedua belah pihak yang berselisih diberikan kesempatan untuk mempresentasikan atau saling menjelaskan duduk persoalan yang menjadi pokok sengketa mereka kepada mediator secara bergantian. Dimana tujuan dari presentasi itu adalah untuk mendorong lahirnya suasana yang kondusif dan tidak menimbulkan kesalahpahaman diantara para pihak.

## **2. *Sebagai Pendidik dalam Proses Mediasi***

Disnakertrans Provinsi Kaltim dalam menjalankan perannya sebagai pendidik, memahami betul apa yang dikehendaki oleh pihak pekerja sebagai pihak pengadu terhadap perusahaan yang telah memberikan PHK tanpa memberikan pesangon kepada pekerja saat itu, kemudian pihak Disnakertrans Provinsi Kaltim mencoba memberikan kesempatan kepada kedua belah pihak yang berselisih untuk melakukan sebuah perundingan bipartit agar kedua belah pihak dapat menemukan sebuah kesepakatan. Berhubung pada saat itu kedua belah pihak yang berselisih tidak menemukan sebuah kesepakatan maka perundingan secara bipartit di pandang gagal dan pihak Disnakertrans Provinsi Kaltim sebagai pihak ke-3 atau pihak penengah yang netral melanjutkannya kepada tahap mediasi sesuai dengan prosedur kerja untuk membantu menangani dan menyelesaikan perselisihan tersebut.

Dari penjelesan di atas sudah jelas bahwa pihak Disnakertrans Provinsi Kaltim sebagai pendidik membantu para pihak agar dapat menyelesaikan kasus yang mereka alami dengan memahami seluk-beluk permasalahan yang mereka hadapi, memahami apa yang diinginkan oleh pihak pekerja sebagai pihak pengadu yang di PHK, memberikan kesempatan untuk melakukan perundingan bipartit walaupun pada saat itu para pihak tidak menemukan kesepakatan, pihak Disnakertrans Provinsi Kaltim yang menangani kasus tersebut langsung melanjutkannya kembali kepada tahap mediasi agar dapat membantu menangani dan menyelesaikan kasus perselisihan tersebut.

## **3. *Sebagai Penerjemah dalam Proses Mediasi***

Disnakertrans Provinsi Kaltim dalam berperan sebagai penerjemah atau sebagai penyampai pesan, sebelumnya meminta pihak pekerja untuk menjelaskan pokok permasalahannya dan menjelaskan selengkap-lengkapannya mengenai usulan-usulan apa saja yang pihak pekerja inginkan dari pihak perusahaan, kemudian setelah usulan pihak pekerja diketahui dan pihak Disnakertrans Provinsi Kaltim yang menangani bidang Hubungan Industrialpun telah mendapatkan surat perintah tugas untuk membantu menangani dan menyelesaikan perselisihan tersebut, barulah pihak Disnakertrans Provinsi Kaltim menyampaikan usulan tersebut kepada pihak perusahaan PT. Rama Bumi Indo dengan bahasa yang dapat diterima.

Pihak pekerja Novie Iswanto menyadari mengenai pemberian PHK terhadapnya, tetapi pihak pekerja keberatan dengan pemberian PHK tanpa kepastian pemberian hak sebagai pekerja berupa uang pesangon. Pihak pekerja

meminta haknya kepada pihak perusahaan PT. Rama Bumi Indo sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku mengenai hak pekerja yang di PHK. Maka dari itulah pihak pekerja mengajukan surat permohonan bantuan penyelesaian hubungan industrial yang dialaminya kepada pihak Disnakertrans Provinsi Kaltim agar dapat membantu menangani dan menyelesaikan perselisihan terhadap perusahaan PT. Rama Bumi Indo.

Dari penjelasan di atas sudah jelas bahwa pihak Disnakertrans Provinsi Kaltim membantu para pihak membingkai persoalan yang ada agar menjadi masalah yang perlu dihadapi secara bersama dan pihak Disnakertrans Provinsi Kaltim dapat mempertemukan kepentingan-kepentingan yang saling berbeda, sebagai pembuka jalur komunikasi kedua belah pihak yaitu menyampaikan kepada pihak perusahaan yang bersangkutan mengenai apa yang menjadi usulan pihak pekerja sebagai pihak pengadu agar mencapai titik temu yang dapat dijadikan sebagai pangkal tolak pemecahan masalahnya.

#### **4. *Sebagai Narasumber dalam Proses Mediasi***

Informasi adalah suatu hal yang sangat penting dalam membantu menyelesaikan permasalahan perselisihan dibidang hubungan industrial tersebut, agar segala sesuatu hal yang dibutuhkan pada saat mediasi yaitu pada waktu penyelesaian suatu masalah, hal-hal tersebut dapat dijadikan landasan untuk menyelesaikan suatu masalah. Begitu pula halnya dengan peran Disnakertrans Provinsi Kaltim sebagai narasumber, pihak Disnakertrans Provinsi Kaltim mendapatkan dan mengumpulkan suatu informasi dari pihak pekerja mengenai latar belakang terjadinya PHK yaitu bahwa mobil perusahaan yang pihak pekerja bawa terbalik pada saat jam kerja serta mendapatkan informasi dari pekerja mengenai apa yang ingin diusulkan menyangkut terjadinya PHK tersebut.

Dari hasil informasi yang didapat dari pihak perusahaan PT. Rama Bumi Indo, terjadinya PHK diakibatkan karena pihak pekerja yang membawa mobil operasional perusahaan mengalami kecelakaan dan mobil Ford Ranger Putih KT. 8743 MI terbalik dengan kerusakan yang cukup parah. Dengan dasar itulah agar tidak terjadi kecelakaan yang lebih fatal lagi sehingga pihak perusahaan PT. Rama Bumi Indo memberikan keputusan untuk memberikan PHK terhadap pihak pekerja Novie Iswanto dengan tidak memberikan uang pesangon pada saat itu.

Berdasarkan keterangan di atas, sudah jelas bahwa peran Disnakertrans Provinsi Kaltim sebagai narasumber terlebih dahulu mengumpulkan keterangan atau informasi mengenai terjadinya perselisihan dari ke dua belah pihak, kemudian pihak Disnakertrans Provinsi Kaltim membenarkan atas tindakan yang dilakukan oleh pihak perusahaan menyangkut tidak memberikan uang pesangon kepada pihak pekerja Novie Iswanto yang di PHK akibat pihak pekerja membuat perusahaan mengalami kerugian atas terjadinya kecelakaan tersebut. Tetapi dengan berdasarkan pada kecelakaan yang terjadi karena ketidaksengajaan pekerja atau kecelakaan tersebut bisa dikatakan sebagai musibah maka pihak Disnakertrans Provinsi Kaltim mengarahkan pihak perusahaan kepada nilai-nilai

kemanusiaan sehingga pihak perusahaan bersedia memberikan uang kebijaksanaan kepada pihak pekerja.

### **5. Sebagai Agen Realitas dalam Proses Mediasi**

Dalam hal ini, pihak Disnakertrans Provinsi Kaltim sebagai pihak ke tiga yang netral dari kedua belah pihak yang berselisih mencoba memberikan pemahaman atau melakukan negosiasi kepada pihak perusahaan yang bersangkutan agar dapat memaklumi pihak pekerja bahwa kerugian yang dialami perusahaan yang diakibatkan oleh Novie Iswanto bukan semata-mata karena faktor kesengajaan tetapi murni dari kecelakaan ataupun musibah yang dialami pihak pekerja saat itu, sehingga pihak perusahaan bersedia memberikan uang kebijaksanaan kepada pihak pekerja Novie Iswanto sebesar Rp. 1.850.000 (Satu Juta Delapan Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah) dan mediator membuat perjanjian bersamanya yang juga telah ditandatangani oleh kedua belah pihak tanda terjadinya sebuah kesepakatan bersama serta membuat laporan hasil mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan laporan perjalanan dinas yang berarti berakhirnya perselisihan kedua belah pihak pada saat itu.

Dari hasil pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa peran Disnakertrans Provinsi Kaltim sebagai agen realitas adalah peran yang menjadi tolak ukur suatu keberhasilan dalam menyelesaikan kasus perselisihan hubungan kerja seperti yang dialami pihak pekerja Novie Iswanto terhadap pihak perusahaan kontraktor alat berat PT. Rama Bumi Indo, karena peran sebagai agen realitas telah mampu memberikan pengertian kepada salah satu pihak bahwa sasarannya tidak mungkin atau tidak masuk akal untuk dapat dicapai melalui proses perundingan dan hal yang mereka putuskan dapat merugikan pihak lain. Sehingga dengan menjalankan peran ini pihak pekerja dan pihak perusahaan dapat menyelesaikan perselisihan yang terjadi secara musyawarah tanpa harus melalui pengadilan hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan inipun juga berdasarkan atas keputusan bersama oleh para pihak dan para pihakpun menandatangani surat perjanjian bersama dengan disaksikan oleh pihak Disnakertrans Provinsi Kaltim sebagai pihak penengah dari pihak yang bersengketa sesuai dengan prosedur kerja dan perundang-undangan yang berlaku.

## **PENUTUP**

### ***Kesimpulan***

Berdasarkan pemaparan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan penelitian, sebagai berikut :

1. Peran Disnakertrans Provinsi Kalimantan Timur telah berhasil dalam menyelesaikan kasus perselisihan hubungan kerja karyawan dengan perusahaan kontraktor alat berat PT. Rama Bumi Indo Samarinda secara optimal, secara adil dan sesuai dengan peraturan undang-undang yang berlaku, sehingga tidak ada salah satu pihak yang merasa dirugikan. Hal ini juga dapat dibuktikan dari hasil akhir penyelesaian perselisihan :

- a. Sebagai Katalisator dalam menyelesaikan kasus perselisihan hubungan kerja karyawan dengan perusahaan kontraktor alat berat PT. Rama Bumi Indo Samarinda, telah berhasil dengan baik dalam membuat para pihak yang berselisih menciptakan suasana penyelesaian yang kondusif dan tidak menyebabkan terjadinya salah pengertian diantara para pihak yang berselisih serta membantu para pihak dalam mencari suatu penyelesaian masalah hingga berjalan dengan lancar.
- b. Sebagai Pendidik dalam menyelesaikan kasus perselisihan hubungan kerja karyawan dengan perusahaan kontraktor alat berat PT. Rama Bumi Indo Samarinda, telah berhasil dengan baik dalam memahami kehendak, keinginan dan aspirasi masing-masing para pihak yang berselisih dengan memberikan arahan-arahan yang positif kepada kedua belah pihak dalam menyelesaikan suatu masalah dengan mengarahkan mereka pada hak dan kewajiban dari masing-masing pihak.
- c. Sebagai Penerjemah dalam menyelesaikan kasus perselisihan hubungan kerja karyawan dengan perusahaan kontraktor alat berat PT. Rama Bumi Indo Samarinda, telah berhasil dengan baik dalam menyampaikan usulan-usulan dari pihak pekerja yang telah di PHK berupa uang pesangon kepada pihak perusahaan yang terkait dan sekaligus membuka jalur komunikasi/sebagai jembatan diantara kedua belah pihak sehingga apa yang telah diusulkan oleh pihak pekerja dapat tersampaikan sesuai keinginan, walaupun pada akhirnya pemberian uang tersebut bukan mengatas namakan pesangon ataupun upah lembur melainkan uang kebijaksanaan, tetapi pihak pekerja yang bersangkutan dapat menerimanya karena sesuai dengan apa yang diinginkan pihak pekerja.
- d. Sebagai Narasumber dalam menyelesaikan kasus perselisihan hubungan kerja karyawan dengan perusahaan kontraktor alat berat PT. Rama Bumi Indo Samarinda, telah berhasil dengan baik dalam mendayagunakan semua sumber informasi yang didapat menyangkut sengketa yang kedua belah pihak alami sehingga proses mediasi atau proses pemecahan masalah berjalan sesuai dengan yang diharapkan.
- e. Sebagai Agen Realitas dalam menyelesaikan kasus perselisihan hubungan kerja karyawan dengan perusahaan kontraktor alat berat PT. Rama Bumi Indo Samarinda, telah berhasil dengan baik sehingga perselisihan dapat diakhiri secara musyawarah, damai, serta tidak merugikan salah satu dari pihak yang berselisih.
- f. Peran Disnakertrans Provinsi Kaltim sebagai agen realitas adalah peran yang menjadi tolak ukur suatu keberhasilan dalam menyelesaikan kasus perselisihan hubungan kerja seperti yang dialami pihak pekerja Novie Iswanto terhadap pihak perusahaan kontraktor alat berat PT. Rama Bumi Indo Samarinda.

### **Saran**

Melihat kenyataan dari kesimpulan di atas, bahwa peran yang telah di jalankan oleh Disnakertrans Provinsi Kalimantan Timur yang menangani urusan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian sudah berjalan dengan baik, maka :

1. Penulis menyarankan agar pihak Disnakertrans Provinsi Kaltim yang menangani dan menyelesaikan kasus perselisihan hubungan industrial/hubungan kerja tersebut dapat dipertahankan terus menerus agar tujuan awal dibentuknya Disnakertrans Provinsi Kaltim sesuai dengan tujuan, visi dan misi serta sesuai dengan apa yang diharapkan khususnya untuk melindungi dan memperjuangkan hak-hak pekerja/buruh.
2. Dengan adanya peran dan fungsi Disnakertrans Provinsi Kaltim sebagai agen realitas bagi para pihak yang berselisih agar dapat dipertahan terus-menerus mengenai peran tersebut, karena peran sebagai agen realitas sangat berpengaruh pada hasil akhir yang hendak dicapai pada saat penyelesaian suatu masalah serta dapat dipergunakan pada penyelesaian perselisihan-perselisihan lainnya yang menyangkut masalah di bidang hubungan industrial yang akan mendatang.

### **Daftar Pustaka**

- Adi, Rianto. 2010. *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*. Jakarta : Granit.
- Asyhadie I, Zaeni. 2009. *Peradilan Hubungan Industria*. Jakarta : PT. RajaGrafindo.
- Cambell Black Hendry. 1979. *Black's Law Dictionary*. St. Paul Minn.
- Emirzon, J. 2001. *Alternatif Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan*. (Negosiasi, Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase). Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Gary Goodpaster. 1993. *Dalam Negosiasi dan Mediasi*. (Sebuah Pedoman Negosiasi dan Penyelesaian Sengketa Melalui Negosiasi). Jakarta : PT. Elips Project.
- ..... 1995. *Tinjauan Terhadap Penyelesaian Sengketa Dalam Seri Dasar-Dasar Hukum Ekonomi Arbitrase di Indonesia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- ..... 1977. *A Guide To Mediation and Negotiation*. (Transnational Press Inc). Chapter 16.
- Harahap, Yahya. 2004. *Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian dan Putusan Pengadilan*. Jakarta : Sinar Grafika.
- Hardiyansyah. 2011. *Kualitas Pelayanan Publik, Konsep, Dimensi, Indikator dan Implementasinya*. Yogyakarta : Gava Media.
- Harnitijo, R. 1984. *Hukum dan Masalah Penyelesaian Konflik*. Semarang : Majalah Fakultas Hukum Undip.

- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Howard, Raiffa. 1982. *The Art and Science of Negotiation*. Massachusetts Harvard University Press.
- Husni, Lalu. 2004. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan)*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- ILO (*International Labour Organization*). 2006. *Pedoman Kerja Mediator, Konsiliator dan Arbiter Hubungan Industrial*. Jakarta : Kantor Perburuhan Internasional.
- Jehani, Libertus. 2007. *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*. VisiMedia (Cetakan Keempat).
- Joni, Emirzon. 2001. *Alternatif Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan (Negosiasi, Mediasi, Konsiliasi, dan Arbitrase)*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- ..... 2007. *Figur Lembaga Mediasi Perbankan Kedepan Dalam Sistem Alternative Dispute Resolution*. Bank Indonesia. Disampaikan Pada Diskusi Terbatas Mediasi Perbankan.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2007.
- Kusnadi, Hma. 1990. *Pengantar Manajemen*. Malang : Unibraw.
- Kusumastuti, S, dkk. 2002. *Industrial Realation in Jabotabek, Bandung, and Surabaya During the Freedom to Organize Era, SMERU research report*". USAID/PEG.
- Lembaga Informasi Nasional. 2001. *Ketenagakerjaan dan Serikat Pekerja*. Jakarta.
- Mas Achmad Santosa. 1995. *Pendayagunaan Mekanisme Alternatif Penyelesaian Sengketa di Bidang Lingkungan di Indonesia*. Jakarta : Indonesian Center For Environmental Law.
- Moleong, Lexy J. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Ndraha, Taliziduhu. 2003. *Kybernology Ilmu Pemerintahan Baru Jilid.1*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Nugroho, Susanti Adi. 2009. *Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa (Edisi Pertama, Cetakan Ke-1)*. Jakarta : PT. Telaga Ilmu Indonesia.
- Pareek, Udai. 1985. *Mendayagunakan Peran-Peran Pengorganisasian*. Jakarta : Pustaka Binawan Pressindo.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta.
- Pitoyo, Whimbo. 2010. *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*. Jagakarsa-Jakarta Selatan : Transmedia Pustaka.
- Rachmadi, Usman. *Dalam Pilihan Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan*. Citra Aditya Bakti.
- Rahmadi, Takdir. 2010. *Mediasi Penyelesaian Sengketa Melalui Pendekatan Mufakat*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Salamon M. 2000. *Industrial Relation Theory and Practice*. Prentice Hall.

- Satjipto, Rahardjo. 2000. *Pembangunan Hukum di Indonesia Dalam Konteks Situasi Global*. Surakarta : Dikutip Dari Problema Globalisasi Perspektif Sosial Hukum, Ekonomi Dan Agama, Muhammadiyah University Press.
- Siagian, Sondang P. 1995. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sinambela. Lijan P. 2010. *Reformasi Pelayanan Publik, Teori, Kebijakan dan Implementasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sitorus M. 2006. *Sosiologi 2*. Jakarta : Glora Akarsa.
- Soeharto. 2005. *Mediasi dan Perdamaian*. Jakarta : Mahkamah Agung Republik Indonesia.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Administrasi, dilengkapi Dengan Metode R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suyanto, Bagong dan Sutinah. 2006. *Metode Penelitian Sosial, Berbagai Alternatif Pendekatan*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Suyut, Margono. 2000. *Alternative Dispute Resolution dan Arbitrase Proses Pelembagaan dan Aspek Hukum*. Ghalia Indonesia.
- Thoma, Miftah. 2008. *Birokrasi Pemerintahan Indonesia di Era Reformasi*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Uwiyono, A. 2001. *Hak Mogok di Indonesia*. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Wijaya, Gunawan. 2001. *Alternatif Penyelesaian Sengketa*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Wursanto, Ig. 2003. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta : Andi.

#### ***Dokumen-Dokumen:***

- Undang-Undang No.13 Tahun 2003. *Ketenagakerjaan*.
- Undang-Undang RI No.2 Tahun 2004. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*.
- Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 08 Tahun 2008. *Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Kalimantan Timur, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur*.

#### ***Internet:***

- Disnakertrans Provinsi Kaltim. (<http://disnakertrans.kaltimprov.go.id/statis-6-sekilasdisnakertrans.html>).
- [Http://Carapedia.Com/Pengertian\\_Definisi\\_Peran\\_Info2184.html](Http://Carapedia.Com/Pengertian_Definisi_Peran_Info2184.html).
- <Http://Www.Sarjanaku.Com/2013/01/Pengertian-Peran-Definisi-Menurut-Para.html>.