



**PENYULUHAN HUKUM HAK-HAK PEKERJA DAN
PENYELESAIAN SENGKETA MELALUI MEDIASI HUBUNGAN
INDUSTRIAL DI DESA BRINDING KECAMATAN KOPANG
LOMBOK TENGAH**

*LEGAL EDUCATION ON WORKERS' RIGHTS AND DISPUTE
RESOLUTION THROUGH INDUSTRIAL RELATIONS MEDIATION IN
BRINDING VILLAGE, KOPANG SUBDISTRICT, CENTRAL LOMBOK*

Rahmawati Kusuma

Fakultas Hukum Universitas Mataram

Email: rahmawatikusuma@unram.ac.id

Zaeni Asyhadie

Fakultas Hukum Universitas Mataram

Email: zaeniasyhadie@unram.ac.id

Abstrak

Pengabdian ini bertujuan untuk mensosialisasikan hak para pekerja dan penyelesaian sengketa melalui mediasi hubungan industrial, memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dalam suatu hubungan kerja merupakan tindak lanjut dari penegakan hak asasi manusia. permasalahan yang terjadi dalam masyarakat membutuhkan penyelesaian yang cepat dan tepat agar tidak terjadi konflik dan polemik yang berkepanjangan yang dapat mengganggu keamanan, ketertiban, kerukunan dan keharmonisan kehidupan bermasyarakat. Kurangnya pemahaman masyarakat mengenai penyelesaian sengketa dengan mediasi hubungan industrial yang terjadi di masyarakat banyak yang diajukan dan diselesaikan melalui proses litigasi pada pengadilan. Sosialisasi diselenggarakan dengan metode sosialisasi langsung yaitu dilakukan dengan cara bertatap muka secara langsung antara tim pengabdian dengan peserta. Hasil pengabdian di Desa Berinding Kecamatan Kopang Kabupaten Lombok Barat adalah adanya pemahaman tentang hak-hak pekerja dan cara penyelesaian yang bisa ditempuh melalui mediasi pada hubungan Industrial.

Kata Kunci: Sosialisasi; Mediasi; Hubungan Industrial; Konflik

Abstract

This service aims to promote awareness of workers' rights and dispute resolution through industrial relations mediation, providing legal protection for workers in employment relationships as a follow-up to the enforcement of human rights. The issues arising in society require swift and effective resolution to prevent prolonged conflicts and disputes that can disrupt security, order, harmony, and social cohesion. The lack of public understanding regarding dispute resolution through industrial relations mediation has led to many disputes being filed and resolved through litigation in the courts. The socialization was conducted through direct methods, involving face-to-face interactions between the service team and the participants. The results of the service in Brinding Village, Kopang Subdistrict, West Lombok Regency, include an improved understanding of workers' rights and the mediation process in industrial relations.

Keywords: Socialization; Mediation; Industrial Relations; Conflict.

A. PENDAHULUAN

Dalam bahasa Inggris, kata-kata perselisihan, percekocokan, pertentangan sama dengan “conflict” atau “disagreement” atau “dispute”¹. Kata conflict dalam bahasa Inggris tersebut kemudian diserap ke dalam bahasa Indonesia menjadi “konflik”

Ronny Hanitijo Soemitro, menulis bahwa yang dimaksudkan dengan konflik adalah : *“situasi (keadaan) dimana dua orang atau lebih pihak-pihak memperjuangkan tujuan mereka masing-masing yang tidak dapat dipersatukan dan dimana tiap-tiap pihak mencoba meyakinkan pihak lain mengenai kebenaran tujuannya sendiri masing-masing”*²

Dengan timbulnya konflik tersebut maka sewajarnya setiap orang, termasuk orang yang terkait dalam suatu perusahaan (baik pengusaha maupun pekerja/buruh) haruslah memahami bahwa konflik tersebut sangatlah merugikan, dan meyakini bahwa kerjasama yang harmonis merupakan faktor utama yang menunjang perkembangan perusahaan pada khususnya, dan menunjang pembangunan perekonomian pada umumnya. Namun kenyataannya dalam hubungan kerja, hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh kerap kali timbul berbagai permasalahan yang pada akhirnya menimbulkan konflik. Konflik ini pada umumnya timbul karena adanya suatu sikap yang berbeda antara pengusaha dan pekerja/buruh. Pengusaha yang memandang dirinya sebagai pemodal terlalu menonjolkan diri sebagai pembuka kesempatan kerja sehingga mereka lebih menonjolkan kekuasaan dan keinginan. Dalam keadaan yang demikian ini maka kepada pekerja/buruh perlu diberikan suatu perlindungan hukum yang mengarah kepada persamaan derajat dan kepentingan para pihak yang terkait dalam hubungan kerja.

Menurut ketentuan Pasal 1 angka 22 UU. No. 13 Tahun 2003 jo. Pasal 1 angka 1 UU. No. 2 Tahun 2004), 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, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan”*.

Dengan demikian menurut UU. No. 13 Tahun 2003 jo. UU. No. 2 Tahun 2004 dikenal ada 4 (empat) jenis perselisihan Hubungan Industrial, yaitu :³

1. Perselisihan hak; adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
2. Perselisihan Kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
4. Perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh

1 John M. Echols dan Hasan Shadily, **Kamus Inggris – Indonesia**, Gramedia Nusantara – Jakarta, 1996, hlm 138)

2 Ronny Hanitijo dalam H. Zaeni Asyhadie, dan Rachmawati Kusuma, *Aspek Hukum Peradilan Hubungan Industrial*, CV. Sanabil – Mataram, 2018, hlm. 53

3 UU. No. 13 Tahun 2003

lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat-pekerjaan.

Setiap perselisihan, apapun jenis maupun bentuknya tentunya memerlukan upaya perselisihan. Dalam pada itu, upaya sistem atau proses atau pola penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam UU. No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dikenal beberapa cara penyelesaian, diantaranya adalah secara mediasi dengan perantaraan mediator pada dinas tenaga kerja setempat, yang kemudian jika tidak bisa diselesaikan oleh mediator perselisihan dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja adalah kesepakatan antara perusahaan dan pekerja atau karyawan mengenai kerja sama dalam waktu tertentu atau tidak tertentu. Secara garis besar, perjanjian berisi hak, kewajiban, dan peraturan yang wajib dipenuhi oleh karyawan selama bekerja di perusahaan. Ada dua kategori perjanjian kerja, yaitu berdasarkan waktu dan bentuknya. Perjanjian kerja berdasarkan waktu dibagi menjadi PKWTT dan PKWT, sedangkan bentuk perjanjian kerja adalah lisan dan tulisan.⁴

a. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

PKWTT merupakan perjanjian kerja yang bersifat tetap dan jangka waktunya tidak dibatasi. Karyawan bisa terus bekerja sampai mereka mengundurkan diri, mencapai usia pensiun, dan meninggal dunia. Dalam PKWTT, perusahaan berhak memberikan masa percobaan atau *probation* kepada karyawan paling lama selama 3 bulan menurut Pasal 60 ayat 1 UU Ketenagakerjaan.

Ketika mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), karyawan berhak mendapatkan uang pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK), dan Uang Penggantian Hak (UPH) berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

b. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

PKWT merupakan perjanjian kerja yang memiliki jangka waktu tertentu. Perjanjian ini akan berakhir ketika masa kerja karyawan di perusahaan tersebut telah selesai sesuai tanggal yang dicantumkan. Namun, PKWT bisa pula berakhir setelah pekerjaan tersebut selesai sebelum waktu yang ditentukan.

Menurut Pasal 59 ayat 1, PKWT hanya berlaku pada pekerjaan yang sekali selesai atau bersifat sementara, pekerjaan yang hanya membutuhkan waktu tidak terlalu lama, dan pekerjaan musiman. Ketika terjadi PHK, karyawan PKWT yang memiliki masa kerja minimal 1 bulan berhak mendapatkan uang kompensasi.

c. Perjanjian Kerja Lisan

Perjanjian kerja lisan bisa bersifat mengikat meski tidak dilakukan hitam di atas putih. Hanya saja, perjanjian kerja lisan memiliki kelemahan yang merugikan karyawan. Mereka tidak bisa membuktikan pelanggaran kerja yang terjadi karena tidak ada buktinya secara tertulis.

d. Perjanjian Kerja Tertulis

Perjanjian kerja tertulis lebih kuat daripada perjanjian lisan. Ketika perusahaan atau karyawan melakukan pelanggaran, mereka bisa memanfaatkan isi perjanjian sebagai bukti tertulis sehingga memiliki kekuatan hukum. Berdasarkan Pasal 54 ayat 3 UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja tertulis harus dibuat dalam dua rangkap untuk pegangan pekerja dan perusahaan.

4 Diakses, <https://www.sodexo.co.id/perjanjian-kerja-adalah/>. Pada Senin, 11 September 2023

Mediasi adalah upaya penyelesaian sengketa secara damai dimana ada keterlibatan pihak ketiga yang netral (Mediator), yang secara aktif membantu pihak-pihak yang bersengketa untuk mencapai suatu kesepakatan yang dapat diterima oleh semua pihak. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi merupakan mekanisme penyelesaian sengketa perdata di luar pengadilan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam dimensi hukum privat atau perdata para pihak yang bersengketa dapat melakukan penyelesaian perselisihannya melalui jalur hukum di Pengadilan atau di luar jalur Pengadilan.⁵

Penyelesaian melalui mediasi merupakan alternatif penyelesaian sengketa diluar pengadilan. Penyelesaian sengketa diluar pengadilan (*non litigasi*) salah satunya melalui mediasi, hal ini berangkat dari pemikiran bahwa penyelesaian perkara di lembaga peradilan belum mampu menyelesaikan sesuai dengan harapan masyarakat. Penyelesaian melalui jalur litigasi pada umumnya lambat, pemeriksaan sangat formal dan sangat teknis, perkara yang masuk pengadilan sudah *overloaded* dan keputusan pengadilan selalu diakhiri dengan *win lose solution*.⁶

Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota. Diatur dalam pasal 8 – 16 UU PPHI.⁷ Mediasi hubungan industrial adalah suatu proses penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan SP/SB dalam suatu perusahaan. Perselisihan hak, diartikan sebagai perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja (PK), perjanjian kerja bersama (PKB), dan peraturan perusahaan (PP). Sementara perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang muncul dalam hubungan kerja akibat tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam PK, PKB, atau PP. Perselisihan PHK timbul manakala terjadi silang pendapat antara pekerja maupun pengusaha mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Jenis perselisihan lainnya adalah perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan, Perselisihan ini muncul manakala terjadi kesalahpahaman mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatan-pekerjaan.

Mengenai ruang lingkup perselisihan, mediasi tergolong sebagai lembaga alternatif yang lebih istimewa ketimbang konsiliasi dan arbitrase. Keempat jenis perselisihan pada halaman sebelumnya dapat ditangani/dimediasi oleh seorang Mediator. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi ini diatur dalam pasal 8 sampai 16 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang dilakukan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang Mediator, yang merupakan Pegawai Negeri Sipil (ASN) pada Instansi yang membidangi Urusan Ketenagakerjaan. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : PER/06/M.PAN/4/2009 Tentang Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial dan Angka Kreditnya, Jabatan Mediator Hubungan Industrial termasuk kedalam rumpun Hukum dan Peradilan (ketentuan Pasal 2). Tugas pokok

5 Abbas, Syahrizal, Mediasi dalam Hukum Syari'ah, Hukum Adat dan Hukum Nasional, Cetakan ke dua, Prenada Media Group, Jakarta, 2001, hlm. 22.

6 Dr. I Wayan Gde Wiryawan, SH.,MH, "*LEGAL OPINION* DALAM PENYUSUNAN ANJURAN MEDIATOR DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL "Disampaikan dalam Seminar Nasional Forum Mediator Hubungan Industrial Indonesia Hotel Oasis Amir, Jakarta, 3 – 4 Desember 2013.

7 <https://gajimu.com/tips-karir/mediasi-konsiliasi-dan-arbitrase>, Senin 11 September 2023

Pejabat Fungsional Mediator Hubungan Industrial adalah melakukan Pembinaan, Pengembangan Hubungan Industrial serta Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diluar Pengadilan.

Dalam menjalankan tugasnya, Mediator Hubungan Industrial harus mengupayakan agar tercapai kesepakatan diantara pihak yang bertikai untuk mencapai kompromi atau penyelesaian yang dapat diterima oleh kedua belah pihak dengan mengemukakan alasan-alasan penting secara persuasif.

Berdasarkan uraian diatas kami tertarik untuk memberikan sosialisai mengenai Hak-Hak Pekerja dan Penyelesaian Sengketa Melalui Mediasi Hubungan Industrial akan dilaksanakan di Desa Brinding Kec.Kopang Lombok Tengah.

Beberapa rumusan masalah yang ada pada tulisan ini adalah *Pertama*, apa saja permasalahan yang sedang dihadapi oleh masyarakat di Desa Brinding Kecamatan Kopang dan Bagaiman acara menanganinya?. Kemudian *kedua*, Apa faktor penyebab terjadinya permasalahan Hubungan Industrial di Desa Brinding Kecamatan Kopang?.

B. METODE PELAKSANAAN

Metode yang digunakan dalam penyuluhan hukum ini adalah metode sosialisasi yang merupakan cara memberikan kemampuan teknis dalam pembentukan peraturan desa kepada sasaran/peserta. Sosialisasi diselenggarakan dengan metode sosialisasi langsung yaitu dilakukan dengan cara bertatap muka secara langsung antara tim pengabdian dengan peserta. Sosialisasi ini diselenggarakan dalam bentuk ceramah singkat dan tanya jawab.

Evaluasi dapat dilaksanakan sebelum, selama dan sesudah kegiatan penyuluhan dilaksanakan, yang dinyatakan dengan metode komparasi metode yang dilaksakan dengan metode questioner kemudian hasilnya dianalisis secara kualitatif.

C. PEMBAHASAN

Permasalahan yang dihadapi oleh Desa Berinding Kecamatan Kopang

Sengketa yang terjadi antara pekerja dan perusahaan dikenal dengan istilah perselisihan hubungan industrial. Ada 4 jenis perselisihan hubungan industrial yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Adapun mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial ada 3 yaitu melalui perundingan bipartit, tripartit dan yang terakhir adalah melalui gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.⁸

Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (“UUPHI”),⁹ yang dimaksud 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. Apabila terjadi perselisihan hubungan industrial, maka ada 2 (dua) cara untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial tersebut yaitu

⁸ <https://www.hukumonline.com/klinik/a/3-mekanisme-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial-lt4b82643d-06be9>, 20 Juli 2023

⁹ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

dengan perundingan bipatrit dan perundingan tripatrit. Jika ternyata penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak dapat diselesaikan melalui perundingan bipatrit, maka tahap yang dipakai untuk menyelesaikan perselisihan adalah penyelesaian melalui tripatrit yaitu secara mediasi.

Menurut bapak Lalu Bardiman selaku kepala desa Berinding Kecamatan Kopang mengemukakan bahwa adanya beberapa kasus yang telah terjadi pada warganya yang menyangkut masalah hubungan kerja, namun kasusnya tidak dilanjutkan ketahap yang sudah dikehendaki dari hubungan industrial karena ketidaktahuan atau ketidakmampuan untuk menindaklanjuti masalah hubungan kerja pada warganya. Hal ini tentu menjadi PR bagi penulis untuk menyampaikan penyuluhan hukum Hak-Hak Pekerja dan Penyelesaian Sengketa Melalui Mediasi Hubungan Industrial serta memberikan edukasi kepada warga Desa Berinding.

Adapun upaya yang dapat dilakukan warga Desa Berinding apabila menemukan adanya kasus hubungan kerja yaitu dengan cara mediasi yang bersifat wajib (*mandatory*) apabila cara penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase tidak disepakati oleh para pihak. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota seperti Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Nusa Tenggara Barat atau yang ada di Kota Mataram.

Berdasarkan ketentuan Pasal 10 UU PHI diatur bahwa dalam selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi. Adapun mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi dilaksanakan sebagai berikut:¹⁰

1. Penyelesaian melalui mediasi dilaksanakan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan;
2. Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir pada sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya;
3. Bilamanaternyatadalam sidang mediasi tercapai kesepakatan, dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak, dengan disaksikan oleh mediator untuk kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang berselisih;
4. Bila ternyata dalam mediasi tidak tercapai kesepakatan, mediator membuat anjuran tertulis;
5. Mediator harus sudah mengeluarkan anjuran tertulis selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari setelah sidang mediasi dilaksanakan;
6. Pihak-pihak yang berselisih harus sudah menyampaikan tanggapan atau jawaban secara tertulis atas anjuran mediator selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari setelah anjuran mediator diterima;
7. Bila ternyata pihak-pihak yang berselisih tidak memberikan tanggapan atau jawaban tertulis, dianggap menolak anjuran mediator;
8. Dalam hal pihak-pihak yang berselisih dapat menerima anjuran mediator, selambat-lambatnya 3 (tiga) hari harus dibuatkan perjanjian Bersama untuk kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili hukum pihak-pihak yang berselisih untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran;

¹⁰ Raymond Hutagaol, <https://www.hukumtenagakerja.com/perselisihan-hubungan-industrial/mediasi-hubungan-industrial/>, 20 Juli 2023

9. Dalam hal tidak tercapai kesepakatan dan atau pihak-pihak menolak anjuran mediator, salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pekerja/buruh bekerja.

Bila diperbandingkan antara cara penyelesaian perselisihan bipatrit dengan mediasi, yang membedakan adalah masuknya pihak luar selain para pihak yang berselisih. Dalam bipatrit perundingan dilakukan terbatas pada pihak-pihak yang berselisih, sementara dalam mediasi, adanya pihak luar yaitu mediator yang masuk sebagai penengah untuk mencoba menyelesaikan perselisihan tersebut. Mediator harus mengusahakan agar tercapai kesepakatan di antara pihak yang berselisih. Jika terwujud, maka kesepakatan perdamaian itu dituangkan dalam sebuah perjanjian bersama. Mediator ikut menandatangani perjanjian itu sebagai saksi. Lalu, perjanjian tersebut akan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Namun pada prakteknya, mediator sering menemui kegagalan dalam mendamaikan karyawan dan perusahaan. Jika hal ini terjadi, mediator akan mengeluarkan sebuah anjuran tertulis yang isinya meminta agar salah satu pihak melaksanakan atau tidak melaksanakan sesuatu.¹¹

Faktor yang mempengaruhi terjadinya konflik dalam hubungan industrial

Penerapan hubungan industrial dalam dunia kerja dapat mendorong terciptanya ketenangan berusaha dan bekerja, juga peningkatan produksi, produktivitas kerja, serta keterampilan tenaga kerja. Baiknya hubungan industrial akan mempermudah setiap pihak mencapai tujuannya sehingga menciptakan kondisi efektif guna meningkatkan produktivitas.

Untuk itu pemimpin yang profesional di bidang SDM harus mampu melakukan tindakan yang sifatnya mencegah. Adalah lebih baik mencegah daripada mengobati. Jika sudah muncul masalah dalam hubungan industrial maka penyelesaiannya tidak selalu sederhana. Apalagi jika manajemen telah mengambil inisiatif salah langkah, maksudnya tindakan yang tidak mengikuti perundang-undangan yang berlaku.

Apa saja faktor-faktor yang bisa mengusik ketenangan dalam hubungan industrial di kantor atau pabrik atau organisasi yang tunduk pada undang-undang ketenagakerjaan. Seperti telah disinggung, ternyata faktor-faktor itu banyak ditimbulkan oleh manusia.

1. Tingkat Pendidikan yang Relatif Rendah

Tingkat pendidikan yang kelewat rendah memerlukan pendekatan komunikasi yang setara dengan pola pikir karyawan. Orang berpendidikan rendah umumnya tidak neko-neko. Bagi mereka yang penting tercukupi kebutuhan fisiknya: cukup makan, minum, merokok, dan dapat berpakaian secara wajar. Jika tingkat kebutuhan paling bawah dalam hierarki kebutuhan Abraham Maslow sudah terpenuhi, umumnya mereka juga tenang.

Masalah mulai muncul umumnya dari rasa iri akibat adanya orang-orang muda yang baru masuk kerja memiliki gaji yang lebih tinggi dari dirinya. Tentu saja karyawan baru dengan tingkat pendidikan lebih tinggi layak mendapat gaji lebih besar. Tapi karyawan lama sering kali menganggap bahwa senioritas adalah lebih penting, karena semakin lama seseorang pada bidang pekerjaannya tentu akan lebih mahir dalam bekerja.

Masalah akan semakin meruncing manakala ada seorang provokator yang berhasil menghimpun kekuatan melalui kepemimpinan informal. Dia bukan supervisor atau manajer, namun demikian mampu menanamkan pengaruh pada rekan-rekan sekerja

11 *Ibid.*, gajimu.com

yang mayoritas berpendidikan rendah. Bagaimana gayung bersambut, perasaan tidak puas segera menjalar dari satu orang ke orang lain di kalangan pekerja yang senasib karena adanya pemimpin yang menjadi fasilitator.

2. Tingkat Pendidikan yang Relatif Tinggi

Berbeda dengan karyawan berpendidikan rendah, karyawan yang berpendidikan tinggi pun bisa menjadi masalah. Umumnya karyawan tipe ini menjai tidak puas, karena kemampuannya melebihi dari tuntutan yang disyaratkan oleh pekerjaan. Untuk menjadi teller bank misalnya, dulu cukup berpendidikan SMA. Tapi sekarang karena sulitnya mencari pekerjaan, seorang lulusan S1 juga mau menerima pekerjaan tersebut. Wanita lulusan sarjana pun banyak yang bersedia menjadi sekretaris. Lulusan S1 yang lain juga ada yang mau bekerja sebagai operator mesin di pabrik.

Padatahapawalrasanyabiasasaja. Bekerjadandigaji. Tapi dengan berlalunya waktu, ketika karyawan yang berpendidikan tinggi ini bertemudengan rekan-rekan satualumni, yang kebetulan lebih beruntung dalam karier, dia mulai berulah. Mungkin dia akan menghadap ke bagian personalia dan minta agar ijazah sarjananya dipertimbangkan, demi untuk mendongkrak golongan. Bagi pegawai negeri hal itu biasa, tapi di perusahaan swasta yang berlaku adalah hukum permintaan dan penawaran. Belum tentu perusahaan swasta mau mendengarkan aspirasinya.

3. Hak-hak di Bawah Normatif

Hak-hak normatif adalah hak-hak karyawan sesuai dengan sistem perundang-undangan yang berlaku. Penting bagi manajer SDM untuk menguasai peraturan ketenagakerjaan dan undang-undang yang berlaku. Ketidakmampuan perusahaan dalam memenuhi hak-hak normatif sesuai undang-undang, akan menjadi pintu masuk munculnya masalah hubungan industrial. Cepat atau lambat karyawan akan mengetahui apakah diri mereka telah diperlakukan secara adil mengikuti undang-undang yang berlaku.

Untuk menutup pintu bagi masuknya keresahan karyawan, maka jalan satu-satunya adalah perusahaan harus menaati ketentuan yang telah diatur di dalam undang-undang ketenagakerjaan setempat. Dengan semakin banyaknya lembaga bantuan hukum dan pengacara relawan, maka isu soal ketidakadilan akan menjadi makanan empuk bagi para “pahlawan hukum” tersebut.

4. Kesadaran Akan Hak-hak yang Semakin Tinggi

Dalam era teknologi informasi yang semakin canggih, dimana arus informasi dapat datang setiap saat melalui gadget pribadi, maka dampaknya adalah distribusi informasi yang menyebar merata. Orang dimana saja dan kapan saja dapat menerima informasi paling aktual. Akibatnya tidak ada lagi informasi yang tersembunyi bagi setiap orang. Upaya untuk membatasi penyebaran informasi sering kali menjadi percuma karena teknologi dapat mencari celah-celah yang ditutup.

Penyebaran informasi tidak hanya yang bersifat hiburan tapi juga menyangkut hal-hal yang berkaitan dengan hak-hak individu. Menyebarnya faham hak azasi manusia semakin membuka kesadaran akan hak-hak individu, baik sebagai pribadi warga negara maupun sebagai karyawan perusahaan. Sebagai akibatnya, setiap orang juga akan tahu apa saja yang menjadi hak-haknya sebagai warga negara maupun sebagai karyawan perusahaan.

5. Kesenjangan Ekonomi dan Sosial

Kesenjangan ekonomi dan sosial bukan hanya yang terjadi di dalam perusahaan tetapi juga di luar perusahaan dapat menimbulkan gejolak kaum pekerja. Kesenjangan

ekonomi di dalam perusahaan dapat dilihat dari perbedaan gaji tertinggi dan gaji terendah di dalam perusahaan. Jamak terjadi pada perusahaan-perusahaan bermodal asing, mereka menerapkan sistem penggajian berbeda antara ekspatriat dengan pekerja lokal. Jauhnya perbedaan antar gaji karyawan tingkat rendah dengan parastaf, manajer, direksi yang berasal dari asing dapat memicu kecemburuan sosial di dalam perusahaan.

Ditambah lagi dengan lingkungan tempat tinggal kaum pekerja yang umumnya berada di rumah kontrakan, rumah petak, akan menambah beban emosi. Di perusahaan mendapat diskriminasi sementara di rumah tinggalnya juga merasakan adanya kesenjangan dalam kehidupan ekonomi dan sosial.

6. Tingkat Solidaritas

Sikap kebersamaan kaum buruh hari lepas hari semakin tinggi, seiring dengan mudahnya alat untuk berkomunikasi menggalang solidaritas satu sama lain. Sebelum telepon genggam marak, maka untuk mengkoordinir sebuah demo, pimpinan buruh perlu berkirim surat atau menyebarkan pamflet berupa selebaran. Tetapi dengan adanya telepon pintar maka dalam hitungan detik setiap koordinator di masing-masing perusahaan akan menerima informasi yang sama secara serentak. Pendek kata membangun sikap kebersamaan atau tingkat solidaritas sesama pekerja semakin mudah dilakukan.

7. Peningkatan Kebutuhan

Meningkatnya beban hidup akibat inflasi atau perekonomian yang tidak berpihak kepada rakyat kecil, pun dapat menjadi pemicu kerawanan hubungan industrial. Tidak heran apabila pemerintahan selalu berusaha mengendalikan sembilan bahan pokok yang dikenal sebagai sembako. Tujuannya adalah untuk meredam gejolak di kalangan masyarakat bawah. Pemerintahan sekarang juga sedang mengambil hati rakyat kecil dengan program kesehatan gratis dan rumah murah. Kendati Kartu Indonesia Pintar juga dibagikan bagi masyarakat tidak mampu, tetapi mungkin jumlahnya masih kurang. Idealnya memang orang sekolah sampai pendidikan vokasi/keterampilan D3 sebaiknya diusahakan gratis oleh pemerintah.

Selain hal-hal tersebut di atas, masih ada lagi sumber kerawanan dalam hubungan industrial. Misalnya saja adanya perubahan dalam teknologi dan sistem kerja yang menimbulkan otomatisasi di proses produksi. Hal lain adalah persaingan tidak sehat antar perusahaan berupa bajak membajak buruh, kemudian juga adanya pihak ketiga yang secara sengaja memanfaatkan massa buruh, juga sarana penyelesaian hubungan industrial yang belum optimal.

D. KESIMPULAN

Dari pengabdian yang sudah dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa Warga desa Brinding kurang mendapatkan informasi mengenai adanya penyelesaian sengketa melalui mediasi hubungan industrial, serta perangkat desa yang kurang teredukasi mengenai konflik dalam hubungan industrial dan tahapan yang dapat dilakukan untuk menangani sengketa hubungan industrial, serta adanya faktor yang mempengaruhi adanya konflik hubungan industrial ini ternyata banyak terjadi karena ulah manusia itu sendiri antara lain: tingkat Pendidikan yang rendah, tingkat Pendidikan yang tinggi, hak-hak dibawah normatif, kesadaran hak-hak yang semakin tinggi, kesenjangan ekonomi dan sosial, tingkat solidaritas, dan peningkatan kebutuhan, maka saran yang bisa diberikan dari hasil pengabdian ini adalah perlunya kesadaran dari masyarakat desa Brinding untuk meningkatkan informasi tentang adanya penyelesaian

sengketa melalui mediasi hubungan industrial guna memberikan perlindungan hukum bagi warga sekitar khususnya warga Desa Brinding.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku dan Jurnal

- John M. Echols dan Hasan Shadily, Kamus Inggris – Indonesia, Gramedia Nusantara – Jakarta, 1996)
- Ronny Hanitijo dalam H. Zaeni Asyhadie, dan Rachmawati Kusuma, Aspek Hukum Peradilan Hubungan Industrial, CV. Sanabil – Mataram, 2018.
- Abbas, Syahrizal, Mediasi dalam Hukum Syari’ah, Hukum Adat dan Hukum Nasional, Cetakan ke dua, Prenada Media Group, Jakarta, 2001.
- I Wayan Gde Wiryawan “LEGAL OPINION DALAM PENYUSUNAN ANJURAN MEDIATOR DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL “Disampaikan dalam Seminar Nasional Forum Mediator Hubungan Industrial Indonesia Hotel Oasis Amir, Jakarta, 3 – 4 Desember 2013.
- Raymond Hutagaol, <https://www.hukumtenagakerja.com/perselisihan-hubungan-industrial/mediasi-hubungan-industrial/>, 20 Juli 2023

B. Perundang-Undangan

- UU. No. 13 Tahun 2003
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

C. Internet

- <https://gajimu.com/tips-karir/mediasi-konsiliasi-dan-arbitrase>, Senin 11 September 2023
- <https://www.hukumonline.com/klinik/a/3-mekanisme-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial-1t4b82643d06be9>, 20 Juli 2023
- Diakses, <https://www.sodexo.co.id/perjanjian-kerja-adalah/>. Pada Senin, 11 September 2023