

PERAHU
(Penerangan Hukum)
JURNAL ILMU HUKUM



Diterbitkan oleh :
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS KAPUAS

PERAHU	Vol. 3	Nomort 2	Halaman 1-80	Sintang September 2015	ISSN 2338 – 333X
---------------	--------	----------	-----------------	------------------------------	---------------------

PERAHU
JURNAL HUKUM
ISSN 2338 – 333X

Volume 3 Nomor 2, September 2015, Halaman 1-80

PERAHU. Terbit dua kali setahun pada bulan Maret dan September. Berisi tulisan yang berasal dari hasil penelitian dan kajian analisis-kritis di bidang Hukum.

Penanggungjawab :

Petrus Atong
H.M. Kurniawan Candra
Abang Zainudin
Felix Semaun

Pemimpin Umum :

Robert Hoffman

Pemimpin Redaksi :

Redin

Wakil Pemimpin Redaksi :

Sopian

Sekretaris Redaksi :

Antonius Erwandi

Redaktur Pelaksana :

Genopepa Sedia
Rosalia Tri Supranti
Nikodimus

Tata Usaha :

Batha Juariah
Florensus Tijan
Jenny Novelia

Percetakan :

Perc. Pelangi-Sintang

Alamat Redaksi dan Tata Usaha : Fakultas Hukum Universitas Kapuas Jalan
Y.C. Oevang Oeray Telp. 0565-22256 Faks. 0565-22256

Redaksi mengundang para dosen/staf pengajar, mahasiswa, pengamat, praktisi dan lainnya yang berminat untuk memberikan tulisan mengenai bidang ilmu hukum. Tulisan dapat dikirim melalui pos atau e-mail. Tulisan yang dimuat adalah tulisan yang belum pernah diterbitkan pada media lain. Naskah diketik di atas kertas A4 spasi ganda sepanjang kurang lebih 10 halaman. Naskah yang diterima dilakukan pengeditan tanpa mengurangi makna isi tulisan.

Isi tulisan diluar tanggung jawab percetakan.

Tulisan yang dimuat dalam jurnal ini

tidak mewakili pendapat resmi
Fakultas Hukum Universitas Kapuas

PERAHU

ISSN 2338 - 333X

Volume 3, Nomor 2, September 2015 , Halaman 1 - 80

DAFTAR ISI

EFEKTIFITAS PERANAN MEDIATOR DALAM MENYELESAIKAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (Studi di Kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang)
Robert Hoffma..... 1-32

PEMBUKTIAN TINDAK PIDANA PASAL 284 KHUHP
FX. Nikolas..... 33-44

KEWENANGAN LEMBAGA ADAT BERDASARKAN PERATURAN DAERAH NOMOR 4 TAHUN 2007 TENTANG LEMBAGA KEMASYARAKATAN DALAM PENEGAKAN HUKUM ADAT DI KELURAHAN TANJUNGPURI KECAMATAN SINTANG
Victor Emanuel 45-62

PENYELESAIAN SENGKETA TANAH ADAT DI DESA ULAK MUID KECAMATAN TANAH PINOH BARAT KABUPATEN MELAWI
Gadion 63-80

**EFEKTIFITAS PERANAN MEDIATOR DALAM MENYELESAIKAN
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
(Studi di Kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan
Transmigrasi Kabupaten Sintang)**

Robert Hofman
Fakultas Hukum Universitas Kapuas Sintang

ABSTRAK

Peranan mediator pada kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial adalah sebagai pemimpin perundingan mediasi sehingga pihak-pihak yang berselisih diberikan motivasi, herupa pengarahan-pengarahan dan komunikasi. Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang telah berupaya mengefektifkan peranan mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yaitu dengan mengikutsertakan aparatur dalam pendidikan dan pelatihan mediasi, kesediaan anggaran dan kesediaan sarana dan prasarana.

Kata Kunci : Peranan, Mediator, Perselisihan, Hubungan Industrial.

PENDAHULUAN

Perkembangan waktu, teknologi, dan investasi secara perlahan-lahan telah mengubah wajah Indonesia yang semula merupakan negara agraris, menjadi sebuah negara industri. Sebagai konsekuensi dari lahirnya era industri ini, masalah ketenagakerjaan seperti hubungan industrial merupakan suatu hal yang pasti terjadi, sebagaimana Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 16 mendefinisikan hubungan industrial sebagai "suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945". Dalam hubungan industrial terdapat suatu hubungan yang

lebih mikro dan merupakan pokok dari hubungan industrial, yaitu hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Hubungan kerja dapat dikatakan bersifat unik. di satu sisi hubungan kerja merupakan hubungan saling membutuhkan antara pekerja dan pengusaha yang merupakan awal bagi terciptanya hubungan kerjasama antara pekerja dengan pengusaha, tetapi di sisi lain hubungan kerja merupakan hubungan sosial yang tidak seimbang karena secara ekonomi pengusaha lebih kuat dibandingkan dengan ekonomi pekerja. Akibatnya, tercipta hubungan yang rentan terhadap terjadinya perselisihan hubungan industrial. Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mendefinisikan perselisihan hubungan industrial sebagai "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". Dalam perselisihan hubungan industrial terdapat empat jenis perselisihan, yaitu : 1). perselisihan hak, 2). perselisihan kepentingan, 3). perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan 4). perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.

Gangguan terhadap hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan akan membawa dampak buruk bagi perekonomian yaitu turunya pertumbuhan ekonomi. Untuk mencegah dampak buruk ini terjadi, maka diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, dan adil. Dengan pertimbangan inilah maka pemerintah kemudian menyusun Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Langkah pertama penyelesaian perselisihan adalah melalui perundingan

bipartit. Jika perundingan bipartit gagal, maka para pihak mempunyai kesempatan yang sama untuk meminta bantuan instansi ketenagakerjaan kota/kabupaten. Instansi ketenagakerjaan memberikan pilihan bagi para pihak untuk menyelesaikan perselisihan melalui konsiliasi atau arbitrase. Jika para pihak tidak memilih keduanya, maka instansi ketenagakerjaan melimpahkan perkara kepada mediator, untuk diselesaikan melalui mediasi. Jika perkara tidak dapat diselesaikan melalui mediasi atau konsiliasi, maka perkara dapat dibawa ke pengadilan hubungan industrial. Sedangkan jika arbitrase dipilih dan kemudian salah satu atau kedua belah pihak keberatan dengan putusan arbiter, maka putusan arbiter dapat diajukan ke Mahkamah Agung untuk dimintakan pembatalan.

Penyelesaian perkara melalui mekanisme perundingan bipartit, konsiliasi, arbitrase, maupun mediasi, seluruhnya dilakukan di luar pengadilan. Salah satu mekanisme penyelesaian di luar pengadilan yang tidak asing dalam penyelesaian perselisihan hubungan

industrial adalah mediasi. Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Mediator dalam suatu mediasi haruslah seorang pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator. Meskipun mediasi merupakan istilah baru dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, tetapi inti dari mediasi yaitu perantaraan oleh pegawai instansi pemerintah. Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memberikan kewajiban bagi mediator untuk menyelesaikan perkara yang diajukan kepadanya dalam jangka waktu paling lama 30 hari dan jika tidak, maka mediator dapat dikenakan sanksi administratif berupa hukuman disiplin sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi pegawai negeri sipil sebagaimana ditetapkan

dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : 15A/MEN/1994 tentang Petunjuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja di Tingkat Perusahaan dan Perantara.

Peranan mediator disebut juga "kuasi hakim." Peranan mediator sebagai kuasi hakim ini dapat ditunjukkan dari adanya kewenangan mediator untuk memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya. Saksi atau saksi ahli yang dipanggil oleh mediator wajib datang serta wajib memberikan keterangan termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan. Jika saksi tidak bersedia datang atau tidak bersedia memberikan keterangan, maka saksi tersebut diancam dengan sanksi pidana kurungan paling lama enam bulan dan paling singkat satu bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 dan paling banyak Rp 50.000.000,00. Peranan mediator sebagai kuasi hakim juga dapat ditunjukkan dari adanya kewajiban bagi mediator

untuk membuat suatu kuasi keputusan berupa anjuran tertulis, jika kesepakatan penyelesaian perselisihan tidak dapat dicapai melalui mediasi. Anjuran tertulis oleh mediator merupakan kuasi keputusan sebab anjuran tersebut merupakan keputusan final mediator. Jika para pihak menerima anjuran tertulis, maka mediator membantu para pihak membuat perjanjian bersama untuk kemudian didaftarkan di pengadilan untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Jika salah satu dari pihak yang bersengketa menolok anjuran tertulis, maka tugas mediator telah selesai. Para pihak hanya dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan dengan cara mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial.

Berdasarkan pra pengamatan peneliti dari Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang tercatat jumlah angkatan kerja di Kabupaten Sintang mulai tahun 2009 sampai dengan tahun 2011 mencapai 50.300 orang. Dari jumlah tersebut, 16.700 orang diantaranya adalah pekerja. Para pekerja di Kabupaten Sintang ini

diserap oleh 182 perusahaan. Dengan jumlah pekerja dan perusahaan yang banyak, maka perselisihan hubungan industrial rentan terjadi. Di samping itu, dalam pra pengamatan peneliti bahwa Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang mempunyai tenaga "mediator" untuk menyelesaikan perselisihan-perselisihan hubungan industrial. Namun ironisnya jumlah mediator di kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang hanya berjumlah 1 (satu) orang. Jumlah ini tidak sebanding dengan jumlah kasus perselisihan yang kerap muncul setiap tahunnya, contohnya saja pada tahun 2011 tercatat ada 8 (delapan) kasus perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Sintang.

Dari pengamatan-pengamatan yang diperoleh tersebut di atas maka maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai efektifitas peranan mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kabupaten Sintang terletak di bagian timur Provinsi Kalimantan Barat atau di antara 1°05' Lintang Utara serta 0°46' Lintang Selatan dan 110°50' Bujur Timur serta 113°20' Bujur Timur. Batas wilayah administratif Kabupaten Sintang yaitu : sebelah utara berbatasan dengan Kabupaten Kapuas Hulu dan Malaysia Timur (Sarawak), sebelah selatan berbatasan dengan Propinsi Kalimantan Tengah, Kabupaten Melawi, Kabupaten Sanggau dan Kabupaten Ketapang, sebelah timur berbatasan dengan Propinsi Kalimantan Tengah, Kabupaten Sanggau dan Kabupaten Kapuas Hulu, sebelah barat berbatasan dengan Kabupaten Ketapang, Kabupaten Sanggau, Kabupaten Melawi, Kabupaten Kapuas Hulu dan Kabupaten Sekadau.

Kabupaten Sintang merupakan kabupaten yang memiliki luas wilayah ketiga terbesar di Propinsi Kalimantan Barat setelah Kabupaten Ketapang dan Kabupaten Kapuas Hulu. Berdasarkan data Kabupaten Sintang dalam Angka Tahun 2011 dinyatakan bahwa luas

wilayah Kabupaten Sintang yaitu : 21.635 km² dengan wilayah terluas terdapat di Kecamatan Ambalau yaitu : 6.386,40 km² atau sebesar 29,52 persen, sedangkan Kecamatan Sintang merupakan wilayah kecamatan yang terkecil dengan luas wilayahnya yaitu 277,05 km² atau hanya sebesar 1,28 persen. Dari luas tersebut, sebagian besar merupakan wilayah perbukitan dengan luas sekitar 13.573,75 km² atau 62,74 persen.

Selain itu, Kabupaten Sintang dilalui oleh 2 (dua) sungai besar yaitu : Sungai Kapuas dan Sungai Melawi, serta 2 (dua) sungai kecil yaitu : Sungai Ketungau yang merupakan anak dari Sungai Kapuas dan Sungai Kayan yang merupakan anak dari Sungai Melawi. Sungai Kapuas melalui Kecamatan Ketungau Hilir, Kalam Permai, Binjai Hulu, Sintang, Tempunak sampai ke Sepauk. Sedangkan Sungai Melawi melalui Kecamatan Ambalau, Serawai, Dedai sampai ke Sintang. Sungai Kayan melalui Kecamatan Kayan Hulu sampai ke Kayan Hilir, sedangkan Sungai Ketungau melalui Kecamatan Ketungau Hulu, Ketungau Tengah sampai ke Ketungau Hilir.

Kabupaten Sintang bila dilihat dari tekstur tanahnya, sebagian besar

daerah terdiri dari tanah *latasol* meliputi areal seluas 1,02 juta hektar atau sekitar 46,99 dari luas daerah yaitu : 2,16 juta, selanjutnya tanah *podsolu* sekitar 0,93 juta hektar atau 42,89 persen yang terhampar hampir di seluruh kecamatan sedangkan jenis tanah yang paling sedikit ditemui di Kabupaten Sintang yaitu jenis tanah *organosol*.

Kabupaten Sintang memiliki potensi alam yang dapat dijadikan objek wisata berupa air terjun sebanyak 19 air terjun yang tersebar di 5 (lima) kecamatan. Kecamatan-kecamatan yang memiliki air terjun yaitu : Sepauk, Kayan Hulu, Ambalau, Ketungau Tengah dan Ketungau Hulu. Kabupaten Sintang juga memiliki 4 (empat) gunung yang terdapat di 2 (dua) kecamatan yaitu Kecamatan Serawai dan Kecamatan Ambalau.

Berdasarkan data Kabupaten Sintang dalam Angka Tahun 2011 bahwa secara administratif, Pemerintahan Kabupaten Sintang sampai dengan tahun 2012 terdiri dari 14 Kecamatan yang terbagi menjadi 281 desa dan 6 kelurahan. Jumlah penduduk pada tahun 2012, berjumlah 365.058 jiwa.

Kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang (Dinsosnakertrans) Kabupaten

Sintang terletak di Jalan MT. Haryono Sintang, Kalimantan Barat merupakan salah satu unit kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sintang yang memberikan pelayanan publik dalam Bidang Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, Peraturan Daerah Kabupaten Sintang Nomor 2 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Sintang dan Peraturan Bupati Sintang Nomor 37 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang.

Kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang berdasarkan Peraturan Bupati Sintang Nomor 37 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang terdiri dari :

1. Kepala Dinas
2. Sekretariat, membawahi :
 - a. Sub Bagian Keuangan dan Program
 - b. Sub Bagian Aparatur dan Umum
 - c. Sub Bagian Pertengkapan
3. Bidang Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial, membawahi :

- a. Seksi Rehabilitasi Penyandang Cacat
 - b. Seksi Urusan Korban Bencana
 - c. Seksi Pelayanan Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial
4. Bidang Bantuan dan Jaminan Sosial, membawahi :
 - a. Seksi Pendayagunaan Sumber dan Jaminan Sosial
 - b. Seksi Pemberdayaan Bantuan Sosial
 - c. Seksi Usaha Kesejahteraan Sosial
 5. Bidang Tenaga Kerja, membawahi
 - a. Seksi Pelatihan, Produktivitas dan Penempatan Perluasan Tenaga Kerja
 - b. Seksi Hubungan Industrial dan Syarat Kerja
 - c. Seksi Pengawasan Tenaga Kerja
 6. Bidang Transmigrasi, membawahi :
 - a. Seksi Perencanaan dan Pemberdayaan
 - b. Seksi Pengembangan Kawasan, Pengerahan dan Penempatan Penduduk
 7. Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) : LKK – UKM
 8. Kelompok Jabatan Fungsional.

Berdasarkan peraturan di atas, maka kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang merupakan unsur staf Pemerintah Kabupaten yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Sintang melalui Sekretaris Daerah sesuai dengan

bidang kewenangannya. Berdasarkan pengamatan penulis bahwa Kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang mempunyai Visi dan

Misi yaitu :

Visi : Terwujudnya masyarakat sejahtera lahir dan batin, masyarakat produktif

yang mampu mendukung perluasan dan kesempatan kerja serta penataan persebaran mobilitas penduduk yang terarah dalam rangka pemberdayaan potensi sumber daya yang ada sesuai dengan aspirasi masyarakat dan kebutuhan daerah.

Misi :

1. Meningkatkan kualitas kesejahteraan sosial melalui bimbingan, motivasi, pembinaan serta pemberian bantuan sosial.
2. Meningkatkan kualitas manajemen dan profesionalisme dalam proses rehabilitasi sosial serta pelayanan masyarakat.
3. Meningkatkan peran serta masyarakat dalam penanganan masalah sosial melalui pengembangan potensi dan sumber kesejahteraan sosial atau partisipasi sosial masyarakat (parsosmas).
4. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan tugas yang profesional.
5. Mengoptimalkan fungsi pelayanan administratif dan teknis dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi kerja.

6. Meningkatkan peluang dan menciptakan lapangan kerja serta pelayanan penempatan tenaga kerja tingkat lokal, regional, dalam dan luar negeri dengan memperhatikan pendapatan yang layak.
7. Meningkatkan keterampilan, keahlian dan produktifitas tenaga kerja.
8. Meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja serta mendukung kebebasan berserikat.
9. Mewujudkan persebaran dan mobilitas penduduk yang seimbang dengan daya dukung alam dan daya tampung lingkungan fisik, sosial dan budaya.

Tugas pokok Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang adalah untuk membantu Bupati Sintang di bidang ketenagakerjaan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian. Berdasarkan Peraturan Bupati Sintang Nomor 37 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang dinyatakan bahwa untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang memiliki 12 fungsi sebagaimana dijabarkan dalam tabel berikut ini.

Tabel 1. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang Tahun 2012.

Tugas Pokok	Fungsi
1. Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi di lingkungan dinas, serta melaksanakan koordinasi dan pengendalian	1. Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi di lingkungan dinas, serta melaksanakan koordinasi dan pengendalian
2. Menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang sosial, tenaga kerja dan transmigrasi	2. Menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang sosial, tenaga kerja dan transmigrasi
3. Mengembangkan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat miskin dan rentan	3. Mengembangkan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat miskin dan rentan
4. Mengembangkan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat miskin dan rentan	4. Mengembangkan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat miskin dan rentan
5. Mengembangkan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat miskin dan rentan	5. Mengembangkan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat miskin dan rentan
6. Mengembangkan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat miskin dan rentan	6. Mengembangkan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat miskin dan rentan
7. Mengembangkan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat miskin dan rentan	7. Mengembangkan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat miskin dan rentan
8. Mengembangkan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat miskin dan rentan	8. Mengembangkan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat miskin dan rentan
9. Mengembangkan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat miskin dan rentan	9. Mengembangkan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat miskin dan rentan
10. Mengembangkan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat miskin dan rentan	10. Mengembangkan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat miskin dan rentan
11. Mengembangkan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat miskin dan rentan	11. Mengembangkan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat miskin dan rentan
12. Mengembangkan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat miskin dan rentan	12. Mengembangkan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat miskin dan rentan

Sumber Data: Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang, 2012.

Dari tabel diatas terlihat bahwa kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang dalam melaksanakan tugas pokok untuk membantu Bupati Sintang di bidang ketenagakerjaan adalah dengan melaksanakan ke-12 fungsinya, termasuk fungsi penanganan perselisihan hubungan industrial. Oleh karena itu peneliti berpendapat bahwa sudah sangat

tepatlah jika Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang menaruh perhatian yang cukup besar terhadap penanganan kasus-kasus perselisihan hubungan industrial yang terjadi di Kabupaten Sintang, sebab hal itu sudah menjadi fungsi kantor dalam melaksanakan tugas pokoknya membantu Bupati Sintang di bidang ketenagakerjaan.

Kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Kepala Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang, bahwa Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi di dukung oleh 56 orang pegawai dengan komposisi sebagai berikut :

- a. Pegawai Organik (Pegawai Negeri Sipil) dengan jumlah 52 orang
 1. Dari segi Kepangkatan/ Golongan Ruang, terdiri dari :
 - a). Golongan II sebanyak 10 orang
 - b). Golongan III sebanyak 36 orang
 - c). Golongan IV sebanyak 6 orang.
 2. Dari segi Jabatan Struktural/ Eselon, terdiri dari :
 - a). Eselon II.b sebanyak 1 orang
 - b). Eselon III.a sebanyak 1

- orang
- e). Eselon III.b sebanyak 3 orang
- d). Eselon IV.a sebanyak 15 orang
- e). Eselon IV.b sebanyak 1 orang
- f). Jabatan fungsional sebanyak 2 orang
- g). Non Eselon sebanyak 29 orang.

- h. Pegawai Non Organik (Tenaga Cleaning Service) dengan jumlah 4 (empat) orang.

Tabel 2. Pegawai Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang berdasarkan Eselon dan Golongan Tahun 2012.

No	Eselon/Non Eselon	Jumlah	Golongan		
			IV	III	II
1.	I	1	1	-	-
2.	III	4	5	1	-
3.	IV	16	2	13	-
Sub Jumlah		21	6	14	-
4.	Non Eselon	31	-	21	10
Jumlah		52	6	36	10

Sumber Data: Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang, Tahun 2012.

Selanjutnya, dalam menangani kasus-kasus perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Sintang, kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang juga telah memiliki aparat yang ditugaskan pada bidang hubungan industrial yaitu : Seksi Hubungan Industrial dan Syarat

Kerja. Jabatan itu berada dalam struktur organisasi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang pada Bidang Tenaga Kerja, sebagaimana tercantum dalam Peraturan Bupati Sintang Nomor 37 Tahun 2008 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang sebagaimana tampak pada tabel di bawah ini :

Tabel 3. Tugas, Seksi Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang Tahun 2012.

Uraian	Tugas
Seksi Hubungan Industrial dan Syarat Kerja	<p>a. Melakukan urusan kerja urusan dan pengurusan, pelaksanaan pelayanan administrasi dan kerja pelayanan, kelola pelayanan perselisihan kerja antara pengusaha, Aparatur Kerja Dinas (PKB), Pegawai Negeri Madya (PNS) dan pegawai lainnya.</p> <p>b. Melakukan urusan perselisihan antara pengusaha dan pekerja, penyelesaian perselisihan kerja antara pengusaha dan pekerja, pembinaan dan pelayanan sosial tenaga kerja, pembinaan dan pelayanan sosial pekerja, pemantauan dan evaluasi serta pelayanan bidang perselisihan dan penyelesaian tenaga kerja, hubungan industrial, kelola dan pengurusan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial nyata dan penyalangan perselisihan pada perselisihan.</p>

Sumber Data: Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang, Tahun 2012.

Dalam tabel di atas terlihat bahwa dalam hal penanganan perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Sintang, aparat yang memiliki jabatan sebagai Seksi Hubungan Industrial dan Syarat Kerja diberikan tugas untuk memberikan petunjuk dan bimbingan tentang pelaksanaan operasional penanganan perselisihan hubungan industrial.

Dengan demikian, peneliti berpendapat bahwa keberadaan kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang dalam struktur organisasinya yang telah memiliki jabatan untuk menangani kasus-kasus perselisihan hubungan industrial menandakan kantor tersebut sangat serius untuk menyelesaikan kasus-kasus perselisihan hubungan industrial yang terjadi di Kabupaten Sintang.

Keseriusan kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang dalam menyelesaikan kasus-kasus perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Sintang tidak hanya dibuktikan sekedar struktur organisasinya saja, bahkan di kantor tersebut sudah ada pegawai yang khusus bertugas sebagai mediator. Hal ini sebagaimana dikatakan Kepala Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan

Transmigrasi Kabupaten Sintang dari hasil wawancara dengan peneliti bahwa : "kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang telah memiliki pegawai yang bertugas khusus dalam menangani kasus-kasus perselisihan hubungan industrial yang bertindak sebagai mediator. "Petugas mediator tersebut dijabat oleh Kepala Seksi Hubungan Industrial Dan Syarat Kerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang," ungkap Kepala Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang dari hasil wawancara dengan penulis.

Kepala Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang dari hasil wawancara dengan peneliti mengatakan bahwa petugas mediator di kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang hanya 1 (satu) orang dan telah memiliki kualifikasi sebagai mediator sesuai dengan ketentuan Pasal 3 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 92 Tahun 2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Serta Tata Kerja Mediasi, yaitu : 1). Mediator tersebut adalah pegawai negeri sipil pada kantor Dinas

Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang, 2). Mediator tersebut adalah warga negara Indonesia, 3). Mediator tersebut berpendidikan Strata Satu (S1), 4). Mediator tersebut telah mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan teknis hubungan industrial dan syarat kerja, 5). Mediator tersebut telah melaksanakan tugas di bidang pembinaan hubungan industrial dengan masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun dan 6). Mediator tersebut memiliki legitimasi dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Adapun kualifikasi mediator yang ada di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang dapat dilihat dalam tabel di bawah ini :

Tabel 4. Kualifikasi Mediator di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang Tahun 2012.

Nama Mediator	Kualifikasi Mediator yang diajukan berdasarkan Pasal 3 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 92 Tahun 2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Serta Tata Kerja Mediasi
Sarna Simanullang, S.Sos	a. Pegawai Negeri Sipil pada instansi atau dinas yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang. b. Warga Negara Indonesia c. Berpendidikan Strata Satu (S1) d. Telah mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan teknis hubungan industrial dan syarat kerja. e. Telah melaksanakan tugas di bidang pembinaan hubungan industrial dengan masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun. f. Memiliki legitimasi dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Sumber Data : Hasil Wawancara Peneliti dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Sintang, Tahun 2012.

Dilihat dari tabel di atas, Kepala Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang dari hasil wawancara dengan peneliti mengatakan bahwa mediator yang ada di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang telah memenuhi syarat untuk menjadi seorang mediator sebab berdasarkan ketentuan Pasal 3 ayat (1) Keputusan Menteri Nomor 92 Tahun 2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Serta Tata Kerja Mediasi, bahwa jika seorang calon mediator telah mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan teknis hubungan industrial dan syarat kerja, maka calon mediator tersebut dapat memperoleh legitimasi untuk menjadi mediator. Kepala Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang dari hasil wawancara dengan peneliti mengatakan bahwa pengangkatan Sarna Simanullang, S.Sos sebagai mediator pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : 28/MEN/I/2006 tentang Pengangkatan Mediator Hubungan Industrial Pada Dinas/Instansi Yang Bertanggungjawab

Di Bidang Ketenagakerjaan Provinsi, Kabupaten/Kota Di Wilayah Provinsi Kalimantan Barat yang diterbitkan pada tanggal 12 Januari 2006.

Dengan demikian, menurut peneliti dengan adanya petugas mediator tersebut menandakan bahwa pemerintah daerah melalui kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang sangat serius untuk menyelesaikan kasus-kasus perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Sintang.

Selanjutnya, berdasarkan data statistik yang diperoleh dari kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang diketahui bahwa sejak kurun waktu tahun 2009 hingga tahun 2012 telah terjadi kasus perselisihan hubungan industrial sebanyak 27 kasus yaitu pada tahun 2009 terjadi 5 (lima) kasus, tahun 2010 terjadi 4 (empat) kasus, tahun 2011 terjadi 8 kasus, dan tahun 2012 terjadi 10 kasus sebagaimana terlihat dalam tabel berikut ini.

Tabel 5. Jumlah Kasus Perselisihan Hubungan Industrial di Kabupaten Sintang tahun 2009 Hingga Tahun 2012.

Tahun	Jumlah Kasus
2009	5
2010	4
2011	8
2012	10
Total Jumlah	27

Sumber Data: Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang, Tahun 2012.

Dari tabel di atas terlihat bahwa setiap tahunnya di daerah Kabupaten Sintang pernah terjadi peristiwa perselisihan hubungan industrial. Hal ini menunjukkan bahwa bidang ketenagakerjaan di Kabupaten Sintang perlu mendapat perhatian yang serius dari pemerintah daerah Kabupaten Sintang, terutama bagi kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang yang telah memiliki tugas pokok dan fungsi dalam menangani perselisihan hubungan industrial.

Selanjutnya, dari hasil wawancara peneliti dengan Kepala Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang diketahui bahwa kasus perselisihan hubungan industrial yang terjadi di Kabupaten Sintang sejak tahun 2009 hingga tahun 2012, dilatarbelakangi oleh berbagai macam persoalan yaitu : 1). perselisihan karena hak-hak pekerja tidak diberikan sebanyak 9 kasus, 2). perselisihan dalam kasus pemutusan

hubungan kerja (PHK) karena karyawan mangkir kerja dan melakukan kesalahan-kesalahan dalam bekerja sebanyak 17 kasus dan 3). perselisihan PHK karena perusahaan berhenti beroperasi sebanyak 1 (satu) kasus.

Kasus-kasus perselisihan hubungan industrial yang terjadi di Kabupaten Sintang sejak tahun 2009 hingga tahun 2012 tersebut diketahui dari data yang dimiliki oleh kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang berdasarkan permohonan penetapan PHK yang diajukan oleh pihak perusahaan. Hal ini diperoleh dari hasil wawancara peneliti dengan Kepala Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang yang mengatakan bahwa munculnya kasus perselisihan hubungan industrial yang terjadi di Kabupaten Sintang sejak tahun 2009 hingga tahun 2012 yang kemudian diketahui jumlah keseluruhannya mencapai 27 kasus bermula dari pihak pengusaha mengajukan permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja kepada petugas mediator di kantor Dinas

Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang.

Kepala Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang mengatakan bahwa pengajuan permohonan penetapan PHK yang dilakukan oleh pihak pengusaha ini dikarenakan mereka memahami Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga dalam masalah PHK, pihak pengusaha mengajukan permohonan kepada petugas mediator yang ada di kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang. Pengajuan permohonan penetapan PHK tersebut dilakukan dengan maksud untuk memenuhi ketentuan Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa :

1. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
2. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan

serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

3. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Jadi, pengajuan permohonan penetapan PIHK oleh pihak pengusaha kepada petugas mediator yang ada di kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang dilakukan setelah benar-benar tidak menghasilkan persetujuan antara pengusaha dengan pekerja dalam perundingan yang dilakukan pihak perusahaan.

B. Peranan Mediator Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial

Mediator adalah orang yang memimpin jalannya perundingan mediasi, sehingga dapat dikatakan bahwa petugas mediator memiliki peranan sebagai pemimpin perundingan mediasi.

Terkait dengan ini, Kepala Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang dari hasil wawancara dengan peneliti mengatakan bahwa bila kita melihat tugas-tugas yang dilakukan seorang mediator, maka sudah sangat tepatlah bila dikatakan seorang mediator sebagai pemimpin perundingan mediasi. Senada dengan itu, Kepala Bidang Ketenagakerjaan Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang dari hasil wawancara dengan peneliti juga mengatakan bahwa bila melihat tugas-tugas yang dilakukan seorang mediator, maka sudah sewajarnya bila dikatakan mediator adalah pemimpin perundingan mediasi, sebab dalam tugas-tugas yang dimilikinya, seorang mediator merupakan orang yang memimpin jalannya perundingan. Begitu juga ketika hal ini ditanyakan kepada petugas mediator yang ada di kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang dari hasil wawancara dengan peneliti yang mengatakan bahwa selama dirinya bertugas sebagai mediator, tugas utama yang sering dilakukannya

adalah memimpin jalannya perundingan mediasi. Begitupun dengan pihak perusahaan ketika hal ini ditanyakan dalam wawancara dengan peneliti yang mengatakan bahwa dari pengalaman yang pernah dihadapi mengenai perselisihan hubungan industrial terhadap pihak karyawan yang melibatkan petugas mediator, pihak perusahaan selalu memosisikan diri sebagai pihak yang selalu menunggu arahan, bimbingan atau pencerahan dari petugas mediator dalam memberikan solusi bagi penyelesaian perselisihan yang terjadi, sebab petugas mediator merupakan orang yang memimpin jalannya perundingan mediasi, sehingga demikian, apapun yang menjadi putusan dari petugas mediator, pihak perusahaan senantiasa menghormatinya untuk dilaksanakan secara bersama baik perusahaan maupun karyawan. Begitu juga dengan pihak karyawan ketika hal ini ditanyakan dalam wawancara dengan peneliti bahwa karyawan yang ikut dalam perundingan mediasi selalu meletakkan kepercayaan kepada petugas mediator untuk memberikan putusan yang seadil-

adilnya terhadap kasus yang menyimpannya, sebab petugas mediator tersebut merupakan orang yang memimpin jalannya perundingan mediasi.

Dari uraian hasil wawancara yang diperoleh di atas, maka menurut peneliti bahwa keberadaan petugas mediator dalam perundingan mediasi merupakan orang yang memimpin jalannya perundingan sehingga dapat dikatakan dalam penelitian ini bahwa petugas mediator adalah pemimpin.

Oleh karena petugas mediator memiliki peranan sebagai pemimpin perundingan mediasi maka segala tindakannya adalah untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dengan 3 (tiga) kemungkinan cara yang dapat ditempuh dalam penyelesaian perselisihan tersebut, sebagaimana dikehendaki oleh Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu : 1). Agar pihak-pihak yang berselisih dapat mencapai kesepakatan dengan membuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan

disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum tempat dimana pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. 2). Agar pihak-pihak yang berselisih menyetujui anjuran tertulis yang dibuat mediator ketika para pihak tidak mencapai kesepakatan yang dituangkan dalam Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum tempat dimana pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran dan 3). Agar pihak-pihak yang berselisih dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat ketika anjuran tertulis yang dibuat oleh mediator ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak.

Dari 3 (tiga) kemungkinan cara yang dapat ditempuh oleh petugas mediator di atas bukanlah sesuatu hal yang mudah, sebab mediator sebagai pemimpin perundingan mediasi

mempunyai peranan untuk menggerakkan atau mempengaruhi pihak-pihak yang berselisih agar mau menuruti hasil perundingan. Petugas mediator berkeinginan agar semua perselisihan hubungan industrial sebisa mungkin dapat selesai di tingkat mediasi. Hal ini sebagaimana dikatakan oleh Kepala Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang dari hasil wawancara dengan peneliti yang mengatakan bahwa apabila perselisihan dapat selesai di tingkat mediasi, maka petugas mediator telah membina hubungan industrial yang harmonis antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Begitu juga dikatakan oleh Kepala Bidang Ketenagakerjaan Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang dari hasil wawancara dengan peneliti yang mengatakan bahwa penyelesaian perselisihan di tingkat mediasi bertujuan untuk menghindari penyelesaian yang berbelit-belit, sebab jika berbelit-belit membutuhkan biaya yang tinggi, dan waktu yang lama yang berpotensi dapat menghambat pertumbuhan ekonomi akibat hubungan

yang tidak harmonis antara pekerja dan pengusaha. Begitu juga dikatakan oleh petugas mediator yang ada di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang dari hasil wawancara dengan peneliti yang mengatakan bahwa dirinya selalu mengutamakan pendekatan kerjasama atau pendekatan *win-win*, yaitu pendekatan mediasi dimana perselisihan diselesaikan tuntas oleh para pihak dengan kemenangan berimbang bagi para pihak.

Dari hasil pengamatan peneliti di kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang diketahui bahwa sejak kurun waktu tahun 2009 hingga 2011 telah terjadi 17 kasus perselisihan hubungan industrial, namun semua kasus itu telah diselesaikan melalui mediasi yang dilakukan oleh petugas mediator dari kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang. Pada umumnya, penyelesaian dengan cara mediasi itu telah menghasilkan : 1). Kesepakatan pihak pertama dan pihak kedua sehingga dibuat perjanjian bersama dan, 2). Adanya

kesepakatan pihak pertama dan pihak kedua sehingga mediator mengeluarkan anjuran tertulis, sebagaimana peneliti kemukakan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 6. Hasil Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi Tahun 2009 Hingga tahun 2012.

No	Hasil Mediasi	Jumlah Kasus
1.	Adanya kesepakatan pihak pertama dan pihak kedua sehingga dibuat perjanjian bersama.	13
2.	Adanya kesepakatan pihak pertama dan pihak kedua sehingga mediator mengeluarkan anjuran tertulis.	14
Total		27

Sumber Data: Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang, Tahun 2012.

Dari tabel di atas terlihat bahwa dari 27 kasus perselisihan hubungan industrial yang ditangani oleh mediator didominasi penyelesaiannya dalam bentuk kesepakatan untuk melaksanakan anjuran tertulis yang dibuat mediator yang mencapai 14 kasus meskipun hal itu tidak berbeda jauh dengan penyelesaian dalam bentuk kesepakatan bersama yang mencapai 13 kasus. Namun demikian, dari tabel di atas terlihat juga bahwa kasus-kasus tersebut belum pernah hingga ke

tingkat Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Sintang.

Dari uraian di atas dapat dikatakan bahwa untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial bukanlah sesuatu hal yang mudah, sehingga mediator dalam tugasnya memerlukan teknik kepemimpinan yang tepat diantaranya adalah pemberian motivasi dan komunikasi.

C. Motivator

Berhasil-tidaknya perundingan mediasi sangat ditentukan oleh seorang mediator yang memiliki peran sebagai pemimpin perundingan. Oleh sebab itu maka seorang mediator harus menggunakan teknik kepemimpinan yang tepat, salah satunya adalah teknik motivasi. Mediator harus sebisa mungkin memberikan motivasi atau dorongan-dorongan kepada para pihak yang bersengketa untuk memiliki semangat menyelesaikan perselisihan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Petugas mediator yang ada di kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang

diketahui bahwa kasus-kasus yang pernah ditangani diselesaikan dengan cara memberikan motivasi kepada para pihak yang berselisih. Dari hasil wawancara peneliti dengan Petugas mediator yang ada di kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang mengatakan bahwa sejak dirinya menangani kasus-kasus perselisihan hubungan industrial, pemberian motivasi kepada para pihak yang berselisih merupakan hal yang utama dilakukan yakni dengan cara memberikan pengarahan-pengarahan kepada para pihak yang berselisih. Petugas mediator yang ada di kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang ini menjelaskan bahwa dalam memberikan pengarahan itu, dirinya memberikan 4 (empat) pilihan konsep pemecahan yang dapat dilakukan dalam menyelesaikan perselisihan, yaitu : 1). Kerjasama, yaitu sengketa diselesaikan tuntas oleh para pihak dengan kemenangan herimhang bagi para pihak (*win/win*), 2). Kompromi, yaitu sengketa diselesaikan sebagian oleh para pihak

dengan hasil satu pihak memperoleh sebagian kemenangan, dan pihak yang lain menderita sebagian kekalahan (*part win/part lose*), 3). Kompetisi, yaitu sengketa diselesaikan oleh para pihak dengan hasil satu pihak memperoleh kemenangan total dan pihak lain menderita kekalahan total (*win/lose*), dan 4). Pengorbanan, yaitu supaya pemecahan diabaikan sehingga kedua belah pihak menderita kekalahan (*lose/lose*). Petugas mediator Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang ini mengatakan keempat konsep itu secara mendetail dijelaskan secara lisan kepada pihak-pihak yang berselisih dengan harapan mereka dapat memilih konsep pemecahan yang digunakan. Alhasil, kata petugas mediator yang ada di kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang ini bahwa dari 4 (empat) konsep pemecahan perselisihan yang diberikan kepada para pihak itu ternyata membuka pemikiran para pihak untuk memilih cara penyelesaiannya dengan konsep kerjasama.

Jadi dari uraian hasil wawancara

di atas, peneliti berpendapat bahwa dalam menyelesaikan kasus hubungan industrial, petugas mediator di kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang sebagai pemimpin perundingan mediasi telah memberikan motivasi kepada para pihak yang berselisih dengan bentuk pengarahan yang dimaksudkan untuk menentukan tentang apa yang harus dikerjakan dan apa yang harus tidak dikerjakan.

Petugas mediator di kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang ini menjelaskan bahwa oleh karena para pihak telah terdorong untuk mau menyelesaikan perselisihan dengan cara kerjasama, maka selanjutnya ia dengan mudah untuk mengajak para pihak melakukan musyawarah untuk mencapai mufakat dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tahapan-tahapan yang dilakukan dalam musyawarah itu menurut Petugas mediator di kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang ini bahwa dalam pelaksanaan perundingan, dirinya terlebih dahulu

mengkaji secara detail permasalahan secara mendalam, kemudian menganalisisnya menggunakan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan selanjutnya menyampaikan hasil analisis tersebut kepada para pihak yang berselisih. Selanjutnya dirinya kemudian memberikan kebebasan bagi para pihak untuk menginterpretasikan hasil analisis sebagai bahan berunding untuk mencapai solusi. Jika pada akhirnya para pihak masih tidak dapat mencapai solusi, maka dirinya akan memberikan saran dan usulan penyelesaian permasalahan bagi para pihak yang berselisih dengan senantiasa mengedepankan kerjasama yang menghasilkan kemenangan berimbang bagi para pihak yang berselisih.

Dari uraian hasil penelitian di atas, peneliti berpendapat bahwa petugas mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial telah menggunakan teknik kepemimpinan berupa pemberian motivasi kepada para pihak yang berselisih yaitu dengan pengarahan-pengarahan secara jelas dan mendalam sehingga para pihak mau diajak

berunding dan mau melakukan apa yang menjadi kesepakatan hasil perundingan tersebut. Hal ini mengartikan bahwa pelugas mediator telah menyelesaikan perselisihan secara optimal dengan upaya memberikan motivasi kepada para pihak yang berselisih.

D. Komunikator

Seorang mediator dalam perannya sebagai pemimpin perundingan mediasi untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial juga memerlukan teknik kepemimpinan yang lainnya secara tepat yaitu melakukan komunikasi dengan pihak-pihak yang berselisih. Terkait dengan hal ini, menurut Kepala Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang dari hasil wawancara kepada peneliti mengatakan bahwa keberadaan mediator selain sebagai motivator juga harus mampu berkomunikasi dengan jelas dan tepat kepada para pihak yang bersengketa. Begitu juga menurut Kepala Bidang Ketenagakerjaan Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang dari hasil wawancara dengan

peneliti mengatakan bahwa komunikasi merupakan salah satu cara yang paling baik dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial sebab para pihak yang berselisih sangat mengharapkan kepastian sehingga mereka dapat menentukan pilihan yang tepat.

Terkait dengan komunikasi ini, petugas mediator kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang dari hasil wawancara kepada peneliti mengatakan bahwa memang diakui komunikasi menjadi hal yang sangat penting dalam menyelesaikan perselisihan, sebab 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”.

Petugas mediator kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang dari hasil wawancara

kepada peneliti mengatakan bahwa ketika terjadi perselisihan hak, bentuk komunikasi yang dilakukan adalah memberikan penjelasan-penjelasan tentang permasalahan yang terjadi dan kemudian permasalahan itu dikaitkan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Misalnya permasalahan tentang perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, maka hal itu harus dipadukan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Petugas mediator kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang dari hasil wawancara kepada peneliti mengatakan bahwa penjelasan-penjelasan seperti itu harus disampaikan kepada para pihak supaya mereka dapat memahami apa yang sedang mereka hadapi.

Petugas mediator kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang dari hasil wawancara kepada peneliti mengatakan bahwa ketika terjadi perselisihan hubungan industrial, maka masalah-masalah

yang muncul seperti misalnya tentang masalah hubungan kerja, pembuatan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja, masalah pemutusan hubungan kerja (PHK), masalah perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh tentang keunggulan, pelaksanaan hak, dan kewajiban, maka semua masalah itu harus dijelaskan dengan melihat ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dari uraian hasil penelitian di atas, maka peneliti berpendapat bahwa dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, petugas mediator menggunakan teknik kepemimpinan berupa komunikasi dengan menggunakan penjelasan-penjelasan dengan melihat ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penjelasan-penjelasan tersebut digunakannya untuk menyampaikan segala pikiran maupun pendapatnya kepada para pihak yang berselisih. Hal ini mengartikan bahwa petugas mediator telah menyelesaikan

perselisihan secara optimal dengan upaya melakukan komunikasi kepada para pihak yang berselisih.

F. Upaya mengefektifkan peranan mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial

Efektivitas memiliki arti berhasil atau tepat guna. Efektivitas adalah menggambarkan seluruh siklus input, proses dan output yang mengacu pada hasil guna daripada suatu organisasi, program atau kegiatan yang menyorakan sejauhmana tujuan (kualitas, kuantitas, dan waktu) telah dicapai, serta ukuran berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya dan mencapai target-targetnya. Hal ini berarti, bahwa pengertian efektivitas yang dipentingkan adalah semata-mata hasil atau tujuan yang dikehendaki. Dalam kaitannya dengan peranan mediator menyelesaikan perselisihan hubungan industrial maka akan dapat dikatakan efektif, bilamana seorang mediator dalam melaksanakan peranannya didukung sedikitnya oleh pendidikan dan latihan tentang mediasi, adanya dukungan sumber dana dan adanya dukungan sarana dan prasarana,

sebagaimana diuraikan di bawah ini.

F. Pendidikan dan latihan

Pendidikan dan latihan yang pernah diperoleh seorang mediator merupakan suatu upaya untuk mengefektifkan peranan mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Salah satu tujuan pendidikan dan latihan adalah menghasilkan seseorang untuk memiliki kompetensi. Pendidikan dan latihan merupakan bentuk kompetensi dalam memperoleh pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap (*attitude*). Oleh karena itu, dalam kaitannya dengan penelitian ini, maka seorang mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial juga diharapkan memiliki pendidikan dan latihan guna memiliki kompetensi dibidangnya.

Terkait dengan ini, Kepala Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang dari hasil wawancara dengan peneliti mengatakan bahwa pendidikan dan latihan diakui sebagai salah upaya untuk mengefektifkan peranan mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Begitu juga menurut Kepala Bidang Ketenagakerjaan Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang dari hasil wawancara dengan peneliti mengatakan bahwa dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, seorang mediator harus mempunyai kualifikasi berupa pendidikan dan latihan.

Berdasarkan pengamatan peneliti dari data yang ada di kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang, diketahui bahwa petugas mediator yang ada di kantor tersebut telah memiliki kualifikasi sebagai petugas mediator, sebab telah mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis hubungan industrial dan syarat kerja sehingga memperoleh legitimasi untuk menjadi mediator. Petugas mediator yang ada di kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang dari hasil wawancara peneliti mengatakan bahwa dirinya telah bertugas sebagai mediator sejak tahun 2007 setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis hubungan industrial dan syarat kerja yang kemudian memperoleh

legitimasi untuk menjadi seorang mediator yang diusulkan oleh Bupati Sintang kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia.

Dari hasil penelitian yang diperoleh di atas, maka peneliti berpendapat bahwa kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang telah berupaya dalam mengefektifkan peranan mediator untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yaitu mengikutsertakan pegawainya dalam pendidikan dan pelatihan di bidang hubungan industrial. Hal ini mengartikan bahwa petugas mediator telah memiliki kualifikasi sebagai mediator.

G. Anggaran

Anggaran merupakan hal yang sangat urgen dalam meningkatkan efektivitas peranan mediator untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Terkait dengan hal ini, Kepala Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang dari hasil wawancara dengan peneliti mengatakan bahwa kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang

dalam menyelesaikan kasus perselisihan hubungan industrial pada tahun 2012 telah menggunakan anggaran sebesar Rp. 19.175.000,-.

Keperluan anggaran dalam penyelesaian hubungan industrial melalui mediasi telah dinyatakan secara tegas dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu untuk membiayai perjalanan dan akomodasi terhadap saksi-saksi yang memenuhi panggilan.

Dari hasil penelitian yang diperoleh di atas, maka peneliti berpendapat bahwa kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang telah berupaya dalam mengefektifkan peranan mediator untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Hal ini mengartikan bahwa petugas mediator telah berupaya secara optimal dalam mengefektifkan peranan mediator.

H. Sarana dan Prasarana

Salah satu sumber daya yang mendukung kelancaran pelaksanaan tugas

adalah tersedianya sarana dan prasarana yang memadai. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Kepala Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang diketahui bahwa sarana dan prasarana yang tersedia di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang adalah sebagai berikut :

a. Gedung Kantor

Gedung Kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang terdiri dari 1 (satu) unit yaitu gedung kantor yang merupakan Kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang yang terletak di Jalan M.L. Haryono Km.2 Sintang.

b. Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang juga mengelola gedung-gedung yaitu : 1). Gedung Fasilitas Pelatihan di Jalan Teluk Menyurai (L1.K-UKM) dan 2). Gedung Fasilitas Pelatihan Paca di Jalan Oevang Ocray (BLK).

Terkait dengan sarana dan prasarana dalam pelaksanaan peran

mediator untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, petugas mediator yang ada di kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang dari hasil wawancara dengan peneliti mengatakan bahwa dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, dirinya terkadang mengalami hambatan yang disebabkan oleh kurang memadainya sarana dan prasarana pendukung mediasi. Bentuk sarana dan prasarana yang kurang memadai terlihat dari tidak adanya tempat khusus pelaksanaan sidang mediasi pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang. Tidak adanya tempat sidang sedikit mengurangi kenyamanan proses mediasi.

Tabel 7. Sarana dan Prasarana Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang Tahun 2012.

Sarana dan Prasarana	Ada	Tidak Ada
Gedung Kantor		
Ruang Kantor		
Meja Kantor		
Komputer		
Mesin Ketik		
Alat Tulis		
Ruang Sidang Mediator		
Pendingin Ruangan (AC)		

Sumber Data : Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang, Tahun 2012.

Berdasarkan pengamatan lapangan, kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang memang tidak memiliki tempat khusus digunakan untuk melaksanakan sidang mediasi. Selama ini, sidang mediasi diselenggarakan di ruang serba guna Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang. Ruang tersebut berukuran 25 m², bernuansa suram dan gelap karena terletak di pojok gedung Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang. Ruang serbaguna tersebut tidak dilengkapi dengan peralatan pendukung yang memadai seperti : *Air Conditioning* (AC) dan peralatan elektronik. Pada awalnya tidak ada kurir dan alat transportasi untuk mengirim surat panggilan sidang mediasi ke para pihak, terutama pihak pekerja yang lokasi rumahnya jauh dan terpencil, cukup menghambat mediator dalam melakukan mediasi. Namun dalam perkembangannya, kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang mempekerjakan pegawai tidak tetap yang bertugas

sebagai kurir Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang, termasuk bertugas untuk mengirimkan dokumen-dokumen dan surat-surat dari mediator kepada para pihak yang berselisih. Sejak dipekerjakannya kurir tersebut, pengiriman surat-surat kepada para pihak yang berselisih dapat berjalan dengan lancar.

Menanggapi hal ini, Kepala Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang dari hasil wawancara dengan peneliti mengatakan bahwa belum lama ini tengah membuat anggaran pembangunan ruang mediasi. Anggaran tersebut akan dimasukkan ke dalam anggaran tahunan Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang. Apabila anggaran tersebut sudah disahkan oleh Bupati Sintang dan DPRD Sintang, maka Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang akan merealisasikan pembangunan ruang khusus mediasi. Adanya ruang khusus mediasi dengan fasilitas yang memadai dapat memperlancar jalannya sidang mediasi. Jika jalannya sidang terasa

nyaman dan menyenangkan bagi para pihak, maka para pihak yang berselisih dapat mendiskusikan permasalahan mereka dengan kepala dingin, sehingga dapat menghasilkan keputusan yang lebih baik bagi kedua belah pihak.

Dari hasil penelitian yang diperoleh di atas, maka peneliti berpendapat bahwa meskipun sarana dan prasarana yang ada kurang memadai dalam upaya mengefektifkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, namun kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang telah memiliki tempat yang disediakan bagi perundingan mediasi. Bahkan penyediaan sarana dan prasarana ini terus diupayakan oleh kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang. Hal ini mengartikan bahwa petugas mediator telah berupaya semaksimal mungkin untuk memperoleh sarana dan prasarana yang memadai meskipun masih dalam bentuk rencana.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka

dapat disimpulkan bahwa :

- a. Peranan mediator pada kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial adalah sebagai pemimpin perundingan mediasi sehingga pihak-pihak yang berselisih diberikan motivasi, berupa pengarahan-pengarahan dan komunikasi.
- b. Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang telah berupaya mengefektifkan peranan mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yaitu dengan mengikutsertakan aparatur dalam pendidikan dan pelatihan mediasi, kesediaan anggaran dan kesediaan sarana dan prasarana.

B. Saran

Dari hasil kesimpulan di atas, maka dapat penulis sarankan agar :

- a. Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang untuk mengoptimalkan lagi dalam pemberian motivasi dan komunikasi.

- b. Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang untuk meningkatkan lagi dalam upaya memberikan pendidikan dan pelatihan kepada petugas mediator berkaitan dengan tugas dan fungsinya.
- c. Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang untuk menyediakan anggaran dan menyediakan sarana dan prasarana.

DAFTAR PUSTAKA

Buku Teks :

- Ambarriani, Susty, A. 2000. *Managemen Biaya*. Jakarta : Salemba Empat.
- Anthony, Robert N. et all. 1993. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Terjemahan Agus Maulana. Edisi Kefima. Jakarta : Erlangga.
- dan Vijay Govindarajan. 1998. *Management Control System. Ninth Edition*. Mc Grow Hill : Illionis. Inc.
- Brantas. 2009. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung : Alfabeta.
- Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. 2007. *Mediasi Konsultasi Arbitrasi Bahusu Indonesia dan English*. Jakarta : Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dengan Japan International Cooperation Agency.
- Effendy. Onong Uchjana. 1989. *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung : Mandar Maja.
- 1993. *Ilmu Teori & Filsafat Komunikasi*. Bandung : Citra Aditya Bakti
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., dan Donnelly, James H. 2000. *Organizations Behavior, Structure, Processes*. Boston : Irwin McGraw-Hill.
- Gie, I.I. 2005. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta : Liberty.
- Homgren, C.T. dan Foster, G. 1994. *Cost Accounting : A Managerial Emphasis (6 th ed)*. New Jersey : Prentice Hall International Inc.
- Hutapea, P. dan Toha, N. 2008. *Kompetensi Plus Teori, Desain, dan Penerapan Untuk HR dan Organisasi yang dinamis*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Komarudin. 1994. *Ensiklopedia Manajemen*. Edisi Ke 2. Jakarta : Bina Aksara
- Kumiawan, Agung. 2005. *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta : Pembaruan.
- Lewis. Roland W. et all. 2004. *Fundamentals of the Finite Element Method Heat and Fluid Flow*. USA : Willey.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja*

- Sektor Publik. Yogyakarta. UPP AMP YKPN.
- Manullang, M. 1985. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Moenir, H.A.S. 2006. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Nototmadjo, Soekidjo. 2005. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Pace, R. Wayne dan Faules, Don F. 1998. *Komunikasi Organisasi : Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Penerjemah Deddy Mulyana. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Poerwardaminta, W.I.S. 1995. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Rivai, Veihzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta : Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2. Jakarta : Prenhallindo.
- Ruslan, Rosady. 1999. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Bandung : Rusda Karya.
- Sastrohadwiryono, Siswanto B. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia : Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sendjaja, Djuarsa. 2004. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Suekanto, Soerjono. 2002. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta. Penerbit Raja Grafindo
- Supriyono R. A. 1994. *Akuntansi Biaya Pengumpulan Biaya dan Penentuan Harga Pokok* Buku I Edisi Ke-2. Yogyakarta : BPFE-UGM.
- Supriyono. 1999. *Akuntansi Manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Susanto, Astrid. S. 1975. *Pendapat Umum*. Bandung : Rineka Cipta.
- Siswanto, B. 1989. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung : Sinar Baru.
- Steers, Richard M. dan Porter, Lyman W. 1991. *Motivation and Work Behaviour*. 5th ed. New York : McGraw-Hill.
- Tunggal, Amin Widjaya. 1996. *Dasar-Dasar Budgeting*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Wahjosumidjo. 1992. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Winarno, B. 2005. *Teori dan Proses Kebijakan Publik*. Yogyakarta : Media Presindo.
- Wursanto. 2007. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Zahnd, Murkus. 2006. *Perencanaan Kota Secara Terpadu*. Yogyakarta : Kunisius.

Peraturan Perundang-Undangan :

Undang-Undang Republik Indonesia
Nomor 13 Tahun 2003 Tentang
Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia
Nomor 2 Tahun 2004 Tentang
Penyelesaian Perselisihan
Hubungan Industrial.

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-
Undang Republik Indonesia
Nomor 1 Tahun 2005.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan
Transmigrasi Nomor : 15A/
MEN/1994 Tentang Petunjuk
Penyelesaian Perselisihan
Hubungan Industrial dan
Pemutusan Hubungan Kerja
di Tingkat Perusahaan dan
Pemerantaraan Menteri Tenaga
Kerja.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan
Transmigrasi Nomor : 92/MEN/
VI/2004 tentang Pengangkatan
dan Pemberhentian Mediator
Serta Tata Kerja Mediasi.