KEPEL press

Perkembangan

Bidang Sosial Humaniora Pertanian dan Teknologi Mendukung Sustainable Development Goals

Erni Ummi Hasanah, dkk

Editor:
Dr. Untoro Budi Surono, S.T., M.Eng.
Bayu Megaprastio, S.T.

PERKEMBANGAN BIDANG SOSIAL HUMANIORA, PERTANIAN DAN TEKNOLOGI

MENDUKUNG SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

Penulis
Erni Ummi Hasanah, dkk

KEPEL press

PERKEMBANGAN BIDANG SOSIAL HUMANIORA, PERTANIAN DAN TEKNOLOGI MENDUKUNG SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

© Penerbit Kepel Press

Penulis :

Kusmaryati D. Rahayu, Dyah Ayu, Ernawati, Danang Sunyoto, Yanuar Saksono, Fitri Ariyani, Febrianti Sianturi, Rina Ekawati, Sri Suwarni, Sri Hendarto Kunto Hermawan, Rini Raharti, Aditya Kurniawan, Bimo Harnaji, Takariadinda Diana Ethika, Suswoto, Jalu Pangestu, R. Murjiyanto, Yuli Nur Hayati, Wiwin Budi Pratiwi, Lia Lestiani, Hartanti, Heni Anugrah, Danang Wahyudi, Erni Ummi Hasanah, Tsulist Anna Muslihatun, Sunarya Raharja, FR Harjiyatni, Puji Prikhatna, Dyah Rosiana Puspitasari, Yuli Sri Handayani, Endang Sulistyaningsih, Rendradi Suprihandoko, Marhaenia Woro Srikandi, Nurwiyanta, Kartinah, Danang Wahyudi, Js. Murdomo, Muhamad Nasruddin Manaf, Feri Febria Laksana, Mochamad Syamsiro, Puji Puryani, Frans Teza Akbar, Ummu Hafizah lzhawa, Pantja Siwi V R lngesti, Sudu Anggara Tri Harjanta, Mochamad Syamsiro, Syahril Machmud, Rahma Dini, Risdiyanto, lshviati Joenaini Koenti, Vinny Victoria, Paryadi, Teo Jurumudi, R. Tri Yuli Purwono, Bonaventura Agung Sigit Pambudi, Sukirno, Endang Sulistyaningsih, Erni Ummi Hasanah, Danang Wahyudi, Tsulists Anaa Mushlihatun, Nur Widyawati Rini Raharti, Aditya Kurniawan, Bimo Harnaji

Editor:

Dr. Untoro Budi Surono, S.T., M.Eng.
Bayu Megaprastio, S.T.

Desain Sampul:
Emmanuella Regina

Desain Isi:
Resida Simarmata

Cetakan Pertama, Februari 2023

Diterbitkan oleh Penerbit Kepel Press
Puri Arsita A-6, Jl. Kalimantan, Ringroad Utara, Yogyakarta
email: amara_books@yahoo.com
Telp/faks : 0274-884500; Hp : 081 227 10912

Anggota IKAPI

ISBN: 978-602-356-505-4

Hak cipta dilindungi Undang-Undang
Dilarang mengutip atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku, tanpa izin tertulis dari penulis dan penerbit.

Percetakan Amara Books
Isi di luar tanggung jawab percetakan

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas kuasa-Nya sehingga kami dapat menyusun dan menerbitkan Book Chapter dengan judul "Perkembangan Bidang Sosial Humaniora, Pertanian dan Teknologi mendukung *Sustainable Development Goals*". Konsep *Sustainable Development* saat ini memiliki fokus pada pembangunan ekonomi, pembangunan sosial dan perlindungan lingkungan untuk generasi mendatang. Prinsip *Sustainable Development* adalah terpenuhinya kebutuhan hidup manusia dengan memanfaatkan sumber daya alam tanpa merusak lingkungan alam sekitar.

Book chapter ini merupakan kompilasi berbagai tulisan dari para penulis yang ahli dalam Bidang Sosial Humaniora, Pertanian dan Teknologi yang tersusun dalam 26 bab. Buku ini diterbitkan dengan tujuan untuk menyebarluaskan ilmu pengetahuan. Tulisan-tulisan di dalam buku ini diharapkan dapat menambah referensi dan wawasan tentang upaya dukungan terhadap tujuan pembangunan berkelanjutan (*Sustainable Development Goals*).

Dalam proses penulisan dan penyusunan *book chapter* ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Untuk itu kepada semua pihak yang terlibat disampaikan terima kasih. Disadari bahwa dalam penyusunan *book chapter* ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu jika ada masukan dan saran yang membangun akan diterima sebagai upaya perbaikan dan penyempurnaan *book chapter* ini.

Ketua LP3M
Universitas Janabadra

Dr. Erni Ummi Hasanah, SE.,M.Si

DAFTAR ISI

Kata Pengantar iii

Daftar Isi v

Kinerja Pegawai: Stres, Motivasi Dan Evaluasi Kerja (Studi Kasus Pada Kantor Pelayanan Pajak Daerah Kabupaten Kulon Progo)
Kusmaryati D. Rahayu, Dyah Ayu Ernawati 1

Peran Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural pada Efektifitas Organisasi dengan Keterikatan Karyawan sebagai Mediasi
Danang Sunyoto, Yanuar Saksono[1], Fitri Ariyani 19

Pertumbuhan dan Biomassa Bibit Kelapa Sawit pada Volume Penyiraman dan Pemberian Urin Kambing
Febrianti Sianturi, Rina Ekawati ***44***

Kajian Yuridis Tentang Perceraian dan Pembagian Harta Perkawinan Terhadap Putusan Perkara Nomor: 18/Pdt.G/2022/PN. Smn.
Sri Suwarni, Sri Hendarto Kunto Hermawan ***61***

Penyelesaian Sengketa Informasi Publik Di Komisi Informasi Daerah DIY Di Masa Pandemi Covid-19
Takariadinda Diana Ethika, Suswoto, Jalu Pangestu ***86***

Kriteria Usaha Mikro Dan Kecil Sebagai Batasan Dalam Pendirian PT Perorangan
R. Murjiyanto, Yuli Nur Hayati 105

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Selama Masa Pandemi Covid di Kota Yogyakarta
Wiwin Budi Pratiwi, Lia Lestiani 123

Penyelesaian Terhadap Anak Yang Melakukan Tindak Pidana Kekerasan Seksual (Studi Kasus di Klaten)
Hartanti, Heni Anugrah 139

Pengaruh Kualitas Layanan
Dan Citra Perusahaan Terhadap Loyalitas Pelanggan Melalui Mediasi Kepuasan Pelanggan
Danang Wahyudi, Erni Ummi Hasanah, Tsulist Anna Muslihatun 153

Upaya Pengendalian Pencemaran Lingkungan Akibat Limbah Domestik Di Sungai Winongo Kota Yogyakarta
Sunarya Raharja, FR Harjiyatni[1], Puji Prikhatna 172

Roving Ambassador dalam Perspektif Hukum Diplomatik Konsuler
Dyah Rosiana Puspitasari 185

Kajian Yuridis Sosiologis Terhadap Pernikahan Usia Dini Di Masa Pandemi Covid-19
Yuli Sri Handayani, Endang Sulistyaningsih 206

Faktor Faktor Penyebab Terpidana Korupsi Tidak Membayar Uang Pengganti Dalam Perkara Korupsi di Kota Yogyakarta
Rendradi Suprihandoko, Marhaenia Woro Srikandi 216

Analisis Produktivitas Mesin Cetak Offset Pada Perusahaan Percetakan Buku Di Yogyakarta
Nurwiyanta, Kartinah, Danang Wahyudi 230

Pelaksanaan Rehabilitasi Medis bagi Penyalahguna Narkotika Dalam Masa Pandemi Covid 19 di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas II Yogyakarta
Js. Murdomo 243

Monolayer Silicene Apakah Stabil? : Simulasi Menggunakan First-Principles
Muhamad Nasruddin Manaf, Feri Febria Laksana, Mochamad Syamsiro 266

Kajian Yuridis Penempatan Klausula Baku dan Perlindungan Hukum terhadap Debetur pada Pinjaman Online
Puji Puryani, Frans Teza Akbar 279

Pengaruh Pemberian Tetes Tebu Pada Tanaman Tebu Keprasan (Ratoon Cane) sebagai Pupuk Organik
Ummu Hafizah Izhawa dan Pantja Siwi V R Ingesti 299

Analisis Kinerja Prototipe Mesin Pembangkit Listrik Piko Hidro Terapung 12 Sudu
Anggara Tri Harjanta, Mochamad Syamsiro, Syahril Machmud 317

Karakteristik Parkir Sepeda Motor di Pasar Tradisional dan Pengembangan Desain Parkir menurut Perspektif Pengunjung
Rahma Dini, Risdiyanto 334

Komparasi Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Terhadap Gugatan Keputusan Fiktif Negatif, Permohonan Terhadap Keputusan Fiktif Positif Dan Perubahannya Pasca Undang-Undang Cipta Kerja
Ishviati Joenaini Koenti, Vinny Victoria Tanawani 348

Peranan Mediator dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Masa Pandemi Covid-19 di Kabupaten Sleman
Paryadi, Teo Jurumudi 369

Kajian Yuridis Tentang Perjanjian Tindakan Bedah Plastik Estetik Pada Layanan Klinik Bedah Plastik
R. Tri Yuli Purwono, Bonaventura Agung Sigit Pambudi 382

Analisis Yuridis Urgensi Pembentukan Peraturan Daerah Tentang Garis Sempadan Di Kabupaten Kebumen
Sukirno, Endang Sulistyaningsih 397

Pengaruh Infrastruktur Ekonomi dan Sosial terhadap Produktivitas Ekonomi 13 Provinsi di Indonesia Timur
Erni Ummi Hasanah, Danang Wahyudi, Tsulists Anaa Mushlihatun, Nur Widyawati 419

Kajian Pengembangan Potensi Desa Berbasis Prukades untuk Mendukung Kemandirian Ekonomi Desa di Kecamatan Prambanan Kabupaten Klaten
Rini Raharti, Aditya Kurniawan, Bimo Harnaji 437

PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL SELAMA MASA PANDEMI COVID DI KOTA YOGYAKARTA

Wiwin Budi Pratiwi[1], Lia Lestiani[1]

[1] Prodi Hukum, Fakultas Hukum Universitas Janabadra, Yogyakarta,
Email: wiwin_budi_p@janabadra.ac.id

ABSTRACT

Industrial relations disputes during the Covid pandemic in the City of Yogyakarta have increased. The industrial relations dispute was resolved in accordance with the applicable procedure. The aims of this study are 1) to find out the settlement of industrial relations disputes during the Covid pandemic in the City of Yogyakarta; 2) Knowing the inhibiting factors in resolving industrial relations disputes during the Covid pandemic in the City of Yogyakarta. This type of research is juridical. Source of data consists of secondary data and primary data. Data collection techniques in the form of document studies, interviews. The sources for this research were mediators and judges at the Yogyakarta City Industrial Relations Court. The data analysis technique was carried out using descriptive qualitative. The results of the study show that 1) The settlement of industrial relations disputes during the Covid pandemic in the City of Yogyakarta was resolved according to the process stipulated in Law Number 2 of 2004 on Settlement of Industrial Relations Disputes, only the stages of implementation were adjusted due to a social restriction policy. The process of resolving industrial relations disputes through mediation carried out by the Yogyakarta City Social and Labor Service mediators is carried out online, but there are accompanying obstacles. 2) The inhibiting factors in resolving industrial relations disputes during the Covid pandemic in the City of Yogyakarta were the mediation process which was hampered by the online mediation process and the process was constrained by the internet network of the parties

who were not fluent and lacked understanding of the use of online communication media. The settlement process through the Industrial Relations Court is also constrained by parties who are not present so that the settlement time is longer.

***Keywords**: Covid Pandemic; Dispute; Industrial Relations; Settlement.*

ABSTRAK

Perselisihan hubungan industrial selama masa pandemi Covid di Kota Yogyakarta mengalami peningkatan. Perselisihan hubungan industrial tersebut diselesaikan sesuai dengan prosedur yang berlaku. Tujuan penelitian ini adalah 1) Mengetahui penyelesaian perselisihan hubungan industrial selama masa pandemi Covid di Kota Yogyakarta; 2) Mengetahui faktor penghambat dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial selama masa pandemi Covid di Kota Yogyakarta. Jenis penelitian ini adalah yuridis. Sumber data terdiri dari data sekunder dan data primer. Teknik pengumpulan data berupa studi dokumen, wawancara. Narasumber penelitian ini adalah mediator dan hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial Kota Yogyakarta. Teknik analisis data dilakukan dengan deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial selama masa pandemi Covid di Kota Yogyakarta diselesaikan sesuai dengan proses yang diatur dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial hanya saja tahapan pelaksanaan disesuaikan karena ada kebijakan pembatasan sosial. Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi yang dilakukan oleh mediator Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Yogyakarta dilakukan secara daring akan tetapi terdapat hambatan yang menyertai. 2) Faktor penghambat dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial selama masa pandemi Covid di Kota Yogyakarta adalah pada proses mediasi terhambat proses mediasi yang dilakukan secara daring dan pada prosesnya terkendala jaringan internet dari para pihak yang kurang lancar dan kurangnya pemahaman penggunaan media komunikasi

secara daring. Pada proses penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial juga terkendala pihak yang tidak hadir sehingga waktu penyelesaian lebih lama.

Kata kunci: Hubungan Industrial; Pandemi Covid; Penyelesaian; Perselisihan.

PENDAHULUAN

Awal tahun 2020, dengan munculnya virus corona virus desease-19 (Covid-19) mempunyai dampak dalam berbagai bidang salah satunya adalah bidang ketenagakerjaan. Kondisi pandemi Covid-19 ini tentu saja telah membawa dampak pada penurunan tingkat ekonomi yang mengakibatkan banyak perusahaan terhambat melaksanakan kegiatan operasionalnya. Bahkan ada perusahaan yang melakukan PHK terhadap pekerja karena tidak sanggup untuk meneruskan operasional perusahaan. Data pekerja secara nasional terdampak Covid-19 di sektor formal yang di-PHK ada 229.789 orang. Sementara itu yang dirumahkan ada 1.270.367 orang, sehingga total pekerja terdampak di sektor formal ada 1.500.156 orang di 83.546 perusahaan [1].

Kondisi yang ada di Kota Yogyakarta sendiri berdasarkan data yang penulis peroleh dari Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dapat diketahui bahwa terdapat 1488 pekerja yang berdomisili di Kota Yogyakarta dirumahkan maupun mengalami pemutusan hubungan kerja akibat pandemic Covid. Dari jumlah tersebut sebanyak 1426 pekerja dirumahkan dan 62 pekerja mengalami PHK. Jumlah ini berdasarkan data yang masuk ke dinas, sementara tidak semua perusahaan memberikan laporan yang jumlahnya tentu banyak [2].

Dari jumlah pekerja yang mengalami kondisi PHK, hak normatifnya tidak dipenuhi akibat pandemic Covid padahal setiap pekerja/ buruh mempunyai hak dan kewajiban sebagai mana diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana hak pekerja/buruh merupakan suatu hal yang selayaknya diterima oleh pekerja sesuai kesepakatan atau perjanjian dengan pihak pemberi kerja [3]. Hak dan kewajiban yang tidak seimbang tersebut dapat berakibat pada timbulnya perselisihan. Kondisi yang dialami oleh pengusaha dan pekerja tersebut yang tidak dapat diselesaikan dengan baik kemudian menimbulkan perselisihan hubungan industrial. Pasal 1 angka 1 UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Pengaturan hubungan industrial termasuk di dalamnya mengenai penyelesaian perselisihan yang terjadi adalah meningkatkan produktivitas atau kinerja perusahaan, serta tercapainya kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan pengusaha secara adil [4]. Tidak dapat dipungkiri bahwa perkembangan dunia usaha sangat dipengaruhi oleh situasi dan kondisi hubungan industrial utamanya peranan pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia usaha tersebut. Semakin baik hubungan industrial semakin baik perkembangan dunia usaha. Hubungan industrial di Indonesia dipengaruhi oleh banyak faktor. Selain kondisi internal perusahaan yang memainkan peran sangat menentukan seperti hubungan antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha, kondisi kerja (*working condition*) dan budaya dalam perusahaan (*corporate culture*) juga kondisi eksternal perusahaan, yaitu eksistensi pemerintah dalam memainkan tugas dan fungsinya sebagai regulator yang bertindak membuat perundang-undangan sebagai alat untuk mengontrol sistem hubungan industrial baik pada tingkat mikro organisasi pengusaha maupun tingkat makro perusahaan, asosiasi

serikat pekerja dan organisasi pengusaha selaku organisasi yang mempunyai kepentingan untuk memperjuangkan kelompoknya masing-masing [5]. Apabila terjadi perselisihan yang dialami oleh kedua belah pihak tersebut maka dapat ditempuh upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui dua mekanisme yakni melalui jalur litigasi yang dilakukan dengan cara mengajukan sengketa hubungan industrial ke pengadilan dan jalur non-litigasi yang merupakan penyelesaian sengketa yang dilakukan diluar pengadilan seperti mediasi, negosiasi, konsiliasi, maupun arbitrase [6].

Penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial selama masa pandemi Covid di Kota Yogyakarta. Topik bahasan yang diteliti adalah terkait dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial selama masa pandemi Covid di Kota Yogyakarta dan faktor penghambat dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial selama masa pandemi Covid di Kota Yogyakarta. Penelitian ini penting untuk diteliti dikarenakan untuk mengetahui penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang penulis fokuskan pada penyelesaian melalui mediasi dan melalui jalur Pengadilan Hubungan Industrial selama masa pandemi Covid. Pada penelitian ini penulis memfokuskan pada data penyelesaian perselisihan hubungan industrial selama masa pandemi Covid pada tahun 2020 – 2022 di Kota Yogyakarta. Pada masa pandemi kebijakan pembatasan beraktivitas tentu saja berdampak pada proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui penyelesaian perselisihan hubungan industrial selama masa pandemi Covid di Kota Yogyakarta; 2) Untuk mengetahui faktor penghambat dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial selama masa pandemi Covid di Kota Yogyakarta.

METODE

Jenis penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah yuridis. Penelitian yuridis adalah penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif dengan peristiwa hukum yang terjadi di masyarakat [7]. Bahan hukum penelitian ini menggunakan bahan hukum primer dan sekunder.

Teknik pengumpulan data menggunakan 1) Wawancara yaitu percakapan dengan tujuan tertentu. Percakapan tersebut dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut [8]. Wawancara dilakukan kepada narasumber yang sudah ditentukan sebelumnya. Narasumber penelitian ini adalah 1 orang mediator Dinas Sosial dan TenagaKerja Kota Yogyakarta dan 1 orang hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kota Yogyakarta; 2) Studi Dokumen yaitu mengumpulkan dan mempelajari data-data berupa dokumen [8]. Dokumen dalam penelitian ini adalah berupa dokumen:

1. Jumlah kasus perselisihan hubungan industrial di Kota Yogyakarta selama pandemi Covid rentang waktu tahun 2020-2021
2. Perjanjian Bersama yang didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kota Yogyakarta selama pandemi Covid rentang waktu tahun 2020-2022
3. Jumlah gugatan yang masuk ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kota Yogyakarta selama pandemi Covid rentang waktu tahun 2020-2022

Teknik analisis data menggunakan deskriptif kualitatif.

HASIL

1. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Selama Masa Pandemi Covid di Kota Yogyakarta

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial selama masa pandemi Covid di Kota Yogyakarta berdasarkan hasil penelitian yang sudah penulis lakukan dilaksanakan dengan mengacu pada ketentuan UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan mediator dapat diketahui bahwa selama pandemic Covid khususnya di awal pada tahun 2020 berdampak pada proses penyelesaian mediasi yang biasanya menggunakan cara konvensional dengan duduk bersama, bermusyawarah bertatap muka.

Kondisi ini tentu saja membawa perubahan pada proses, waktu yang dibutuhkan untuk kepentingan mediasi. Dari hasil wawancara penulis pada masa pandemi proses mediasi antara para pihak dengan mediator dilaksanakan secara tatap muka terbatas dengan memperhatikan dan menerapkan protokol kesehatan dan juga menggunakan sarana komunikasi melalui *online zoom meeting*. Hanya saja memang untuk fasilitas mediasi menggunakan online ini memiliki keterbatasan dan hambatan yang dirasakan oleh para pihak baik oleh mediator dan para pihak.

Pada rentang waktu 2020-2022 perselisihan hubungan industrial di wilayah Kota Yogyakarta banyak yang mencapai kesepakatan melalui mediasi sehingga dibuatlah Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator dan didaftarkan ke PHI pada Pengadilan Negeri Yogyakarta. Berikut adalah jumlah Perjanjian Bersama yang didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kota Yogyakarta yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Jumlah Perjanjian Bersama yang didaftarkan di PHI Kota Yogyakarta

No	Tahun	Jumlah
1	2020	1368
2	2021	188
3	2022	306

Sumber: PHI Kota Yogyakarta, 2022

Berdasarkan data pada tabel tersebut di atas dapat diketahui bahwa dalam rentang waktu 3 tahun yaitu 2020 – 2022 terdapat total sebanyak 1862 perjanjian bersama yang didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kota Yogyakarta. Jumlah terbanyak ada pada tahun 2020 yaitu sebanyak 1368 Perjanjian Bersama yang didaftarkan hal ini seiring dengan meningkatnya jumlah perselisihan hubungan industrial di awal pandemi tahun 2020.

Berdasarkan data yang penulis dapatkan dari PHI Kota Yogyakarta selama rentang waktu tahun 2020 sampai dengan 2022 total jumlah gugatan perselisihan hubungan industrial yang masuk sebanyak 142 perkara. Berikut adalah tabel jumlah perkara gugatan yang masuk ke PHI Kota Yogyakarta.

Tabel 2. Jumlah Gugatan di PHI Kota Yogyakarta

No	Tahun	Jumlah Gugatan
1	2020	23
2	2021	80
3	2022	39

Sumber: PHI Kota Yogyakarta, 2022

Pada tahun 2021 jumlah perkara lebih banyak yang masuk yaitu sebanyak 80 perkara, sementara pada tahun 2022 jumlahnya menurun menjadi sebanyak 39 perkara. Selama rentang waktu 2020 pada saat pandemic Covid meluas terkait dengan proses persidangan menggunakan daring hanya saja memang mengalami

kendala. Untuk rentang waktu 2021 – 2022 sudah menggunakan persidangan *offline* dengan menggunakan protokol kesehatan.

2. Faktor penghambat dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Selama Masa Pandemi Covid di Kota Yogyakarta

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan narasumber mediator dari Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Yogyakarta menyatakan bahwa terkait dengan mekanisme pelaksanaan mediasi selama pandemi menggunakan media *online zoom meeting* yang dilakukan untuk melakukan musyawarah kepada para pihak yang tengah berselisih. Mediator mendengar aspirasi, keluhan dari masing-masing pihak. Hanya saja memang terkendala seperti jaringan yang kurang lancar, kendala teknis perangkat pendukung seperti handphone, laptop yang kurang memadai, ada pihak yang kurang paham dengan penggunaan fasilitas teknologi komunikasi secara daring Hambatan yang sering dialami adalah terkait dengan jaringan yang kurang bagus sehingga menyebabkan suara menjadi putus dan penyampaian informasi tersendat, kurang jelas.

Hambatan lainnya adalah waktu yang dimiliki oleh pengusaha yang terbatas sehingga kesulitan menyamakan waktu untuk proses mediasi. Hal ini berdampak pada penyesuaian waktu yang sulit diatur oleh mediator karena mediator juga mempunyai waktu yang padat sehingga sulit jika menyesuaikan waktu dengan pengusaha. Kondisi ini berdampak pada proses penyelesaian mediasi yang banyak melebihi dari 30 hari. Kendala lainnya adalah pengusaha yang kemudian tidak hadir pada saat proses mediasi.

Pada proses persidangan dari hasil wawancara penulis dengan hakim PHI Kota Yogyakarta terdapat hambatan dalam proses persidangan. Hambatan tersebut yaitu banyak pihak dalam penyelesaian perkara gugatan perselisihan hubungan industrial tidak bisa hadir dalam persidangan dengan alasan kondisi

pandemi. Hal ini menyebabkan penyelesaian perkara tidak bisa selesai dalam waktu 50 hari kerja.

PEMBAHASAN

1. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Selama Masa Pandemi Covid di Kota Yogyakarta

Permasalahan perselisihan hubungan industrial diutamakan penyelesaiannya adalah dilakukan secara bipartit terlebih dahulu. Perusahaan dapat melakukan komunikasi dengan pekerja mengenai langkah-langkah yang dapat diambil untuk dapat menyelesaian permasalahan selama kondisi pandemi. Dari sisi pekerja pun juga harus dapat memahami kondisi yang dialami oleh perusahaan tempatnya bekerja sehingga tidak berujung pada munculnya perselisihan hubungan industrial. Pengertian dari Perselisihan Hubungan Industrial ini berdasarkan Pasal 1 angka 1 UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian 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. Hanya saja dikarenakan dampak pandemi yang begitu besar khususnya dalam kegiatan ekonomi sehingga banyak menimbulkan permasalahan yang berdampak pada perselisihan sehingga harus diselesaikan.

Penyelesaian yang tidak dapat diselesaikan dengan langkah bipartite dapat mengupayakan upaya mediasi dengan bantuan mediator dari Dinas terkait yang menaungi bidang ketenaga-kerjaan. Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepen-tingan, 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. Unsur-unsur pengertian mediasi yang dikenal secara akademik adalah ketidakberpihakan (netral) dan memberi anjuran kepada para pihak [9]. Kelebihan mediasi di antaranya menjaga hubungan baik para pihak, mempercepat proses penyelesaian, biaya rendah, dan meningkatkan akses untuk mendapatkan keadilan bagi para pihak. Mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial memiliki peran yang strategis dalam melakukan pembinaan hubungan industrial dan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial [10].

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah penulis lakukan dapat diketahui bahwa terkait dengan proses mediasi selama masa pandemic Covid maka dilakukan proses mediasi secara *online*. Hanya saja mengenai pengaturan mediasi *online* ini belum ada pengaturan dalam peraturan yang berlaku. Mediasi yang dilakukan secara *online* ini dapat disebut sebagai terobosan dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang hasilnya tetap memberikan jaminan hukum bagi para pihak [6]. Jaminan hukum ini memberikan perlindungan hukum bagi para pihak sehingga akan tercipta hubungan industrial yang harmonis berasaskan Pancasila yang terwujud melalui penciptaan ketenangan, ketentraman, ketertiban, kegairahan kerja serta ketenangan usaha dengan berlandas akan pada asas kekeluargaan, gotong royong, asas musyawarah untuk mufakat [11]. Pada rentang tahun 2021-2022 mediator dalam melaksanakan proses mediasi kepada para pihak sudah menggunakan cara tatap muka secara langsung akan tetapi dengan tata cara protokol kesehatan yang dipatuhi oleh para pihak.

Berdasarkan jumlah Perjanjian Bersama yang didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta tersebut menunjukkan bahwa para pihak sepakat untuk bermediasi untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi. Hal

tersebut ditunjukkan dengan menyepakati membuat Perjanjian Bersama untuk dapat didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial dan mendapatkan akta bukti pendaftaran sehingga dapat memberikan perlindungan hukum bagi para pihak.

Pada kondisi pandemi, terkait dengan proses gugatan tetap mengacu pada ketentuan yang diatur dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pada proses beracaranya, pemeriksaan perkara dapat dilakukan dengan pemeriksaan biasa dan cepat.

Bagi pihak yang menolak anjuran mediator dan juga konsiliator, dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Tugas Pengadilan Hubungan Industrial antara lain mengadili perkara PHI, termasuk perselisihan PHK, serta menerima permohonan dan melakukan eksekusi terhadap Perjanjian Bersama yang dilanggar oleh para pihak [12]. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan akhir dan bersifat tetap. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja 1) bagi pihak yang hadir, terhitung sejak putusan dibacakan dalam sidang majelis hakim; 2) bagi pihak yang tidak hadir, terhitung sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan.

Proses beracara pada penyelesaian perselisihan hubungan industrial di PHI pada PN Yogyakarta dilaksanakan persidangan secara daring akan tetapi terdapat hambatan yang menyertai. Pada tahun 2022 persidangan bertahap dilakukan secara *offline* dengan menggunakan protokol kesehatan.

2. Faktor penghambat dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Selama Masa Pandemi Covid di Kota Yogyakart

Kondisi pandemi Covid-19 menjadi kenala dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial, seperti adanya kebijakan pembatasan sosial dan lain sebagainya. Akhirnya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial menjadi terhambat. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah penulis lakukan hambatan teknis terkait dengan penggunaan media online untuk sarana komunikasi menjadi poin utama. Banyak masyarakat yang memang belum bisa memahami penggunaan teknologi terlebih seolah dipaksa menggunakan teknologi yang tidak biasa dipakai sebelumnya. Terlebih bagi pekerja yang kurang familiar dengan teknologi komunikasi zoom meeting tentu saja akan kesulitan. Pada saat penggunaan zoom pun terdapat kendala teknis seperti sinyal yang terputus sehingga komunikasi terhambat dan kurang jelas.

Pada proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial pun juga terdapat kendala berupa ketidakhadiran para pihak. Menurut penulis tentu saja hal ini akan menghambat jalannya persidangan, seperti hakim yang akan menggali informasi para pihak menjadi terhambat karena ketidakhadiran para pihak sehingga persidangan prosesnya menjadi lama. Lama nya proses persidangan tentu saja merugikan para pihak untuk segera mendapatkan penyelesaian atas perselisihan hubungan industrial yang dihadapi.

SIMPULAN

1. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial selama masa pandemi Covid di Kota Yogyakarta diselesaikan sesuai dengan proses yang diatur dalam UU Nomor 2 Tahun 2004

tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi yang dilakukan oleh mediator Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Yogyakarta dilakukan secara daring akan tetapi terdapat hambatan yang menyertai. Selama masa pandemic Covid 2020-2021 jumlah Perjanjian Bersama yang didaftarkan ada sebanyak 1556 Perjanjian Bersama. Sementara untuk tahun 2022 pasca pandemic Covid ada sebanyak 306 Perjanjian Bersama. Untuk proses gugatan di PHI Kota Yogyakarta tercatat sebanyak 103 gugatan perselisihan hubungan industrial yang diajukan dalam rentang waktu 2020 – 2021, sementara pada tahun 2022 ada sebanyak 39 gugatan.

2. Faktor penghambat dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial selama masa pandemi Covid di Kota Yogyakarta adalah pada proses mediasi terhambat proses mediasi yang dilakukan secara daring dan pada prosesnya terkendala jaringan internet dari para pihak yang kurang lancar dan kurangnya pemahaman penggunaan media komunikasi secara daring sehingga ada pihak yang menolak menggunakan fasilitas komunikasi daring. Dari proses persidangan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial terdapat faktor penghambat berupa para pihak yang tidak dapat hadir dalam persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri Yogyakarta sehingga prosesnya menjadi lebih lama.

DAFTAR PUSTAKA

[1] N. F. Shalihah, "Total 1,9 Juta Pekerja Di-PHK dan Dirumahkan akibat Pandemi Virus Corona," 2020. https://www.kompas.com/tren/read/2020/04/19/081000465/total-19-juta-pekerja-di-phk-dan-dirumahkan-akibat-pandemi-virus-corona?page=all.

[2] E. A. Rusqiyati, "Dampak COVID-19 sebanyak 1.488 pekerja di Yogyakarta dirumahkan," 2020. https://www.antaranews.com/berita/1451600/dampak-covid-19-sebanyak-1488-pekerja-di-yogyakarta-dirumahkan.

[3] Y. N. Fatimah, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial dalam Pemenuhan Hak Pekerja/Buruh Yang di Putus Hubungan Kerja," *Pandecta Res. Law J.*, vol. 10, no. 2, p. 215, 2015, doi: 10.15294/pandecta.v10i2.4954.

[4] I. Farida, *Perjanjian Perburuhan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing.* Jakarta: Sinar Grafika, 2020.

[5] A. Sutedi, *Hukum Perburuhan.* Jakarta: Sinar Grafika, 2011.

[6] D. P. A. Wicaksana, A. A. S. L. Dewi, and L. P. Suryani, "Mediasi Online sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia," *J. Analog. Huk.*, vol. 3, no. 2, pp. 177–182, 2021, doi: 10.22225/ah.3.2.2021.177-182.

[7] J. Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Keempat. Malang: Bayumedia Publishing, 2011.

[8] L. J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.

[9] T. Rahmadi, *Mediasi Penyelesaian Sengketa Melalui Pendekatan Mufakat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010.

[10] A. T. Wijaya and R. Subekti, "PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) PADA MASA PANDEMI COVID-19 MELALUI MEDIATOR," *J. Pendidik. Kewarganegaraan Undiksha*, vol. 9, no. 2, 2021.

[11] L. Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.

[12] R. Mantili, "KONSEP PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTARA SERIKAT PEKERJA

DENGAN PERUSAHAAN MELALUI COMBINED PROCESS (MED-ARBITRASE)," *J. Bina Mulia Huk.*, vol. 6, no. 1, 2021, [Online]. Available: https://jurnal.fh.unpad.ac.id/index.php/.