

Perkembangan

Bidang Sosial Humaniora Pertanian dan Teknologi Mendukung Sustainable Development Goals

Erni Umami 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 Umami Hasanah, dkk



**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 Hendaro 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 Umami Hasanah, Tsulist
Anna Muslihatun, Sunarya Raharja, FR
Harjiyatni, Puji Prihatna, 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 Izhawa, Pantja Siwi V R Ingesti,
Sudu Anggara Tri Harjanta, Mochamad
Syamsiro, Syahril Machmud, Rahma Dini,
Risdiyanto, Ishviati Joenaini Koenti, Vinny
Victoria, Paryadi, Teo Jurumudi, R. Tri
Yuli Purwono, Bonaventura Agung Sigit
Pambudi, Sukirno, Endang Sulistyaningsih,
Erni Umami Hasanah, Danang Wahyudi,
Tsulists Anaa Mushlihatun, Nur Widayawati
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 kehadiran 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 Umami 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) <i>Kusmaryati D. Rahayu, Dyah Ayu Ernawati</i>	1
Peran Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural pada Efektifitas Organisasi dengan Keterikatan Karyawan sebagai Mediasi <i>Danang Sunyoto, Yanuar Saksono¹, Fitri Ariyani</i>	19
Pertumbuhan dan Biomassa Bibit Kelapa Sawit pada Volume Penyiraman dan Pemberian Urin Kambing <i>Febrianti Sianturi, Rina Ekawati</i>	44
Kajian Yuridis Tentang Perceraian dan Pembagian Harta Perkawinan Terhadap Putusan Perkara Nomor: 18/ Pdt.G/2022/PN. Smn. <i>Sri Suwarni, Sri Hendaro Kunto Hermawan</i>	61
Penyelesaian Sengketa Informasi Publik Di Komisi Informasi Daerah DIY Di Masa Pandemi Covid-19 <i>Takariadinda Diana Ethika, Suswoto, Jalu Pangestu</i>	86

Kriteria Usaha Mikro Dan Kecil Sebagai Batasan Dalam Pendirian PT Perorangan <i>R. Murjiyanto, Yuli Nur Hayati</i>	105
Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Selama Masa Pandemi Covid di Kota Yogyakarta <i>Wiwini Budi Pratiwi, Lia Lestiani</i>	123
Penyelesaian Terhadap Anak Yang Melakukan Tindak Pidana Kekerasan Seksual (Studi Kasus di Klaten) <i>Hartanti, Heni Anugrah</i>	139
Pengaruh Kualitas Layanan Dan Citra Perusahaan Terhadap Loyalitas Pelanggan Melalui Mediasi Kepuasan Pelanggan <i>Danang Wahyudi, Erni Umami Hasanah, Tsulist Anna Muslihatun</i>	153
Upaya Pengendalian Pencemaran Lingkungan Akibat Limbah Domestik Di Sungai Winongo Kota Yogyakarta <i>Sunarya Raharja, FR Harjiyatni¹, Puji Prihatna</i>	172
Roving Ambassador dalam Perspektif Hukum Diplomatik Konsuler <i>Dyah Rosiana Puspitasari</i>	185
Kajian Yuridis Sosiologis Terhadap Pernikahan Usia Dini Di Masa Pandemi Covid-19 <i>Yuli Sri Handayani, Endang Sulistyaningsih</i>	206
Faktor Faktor Penyebab Terpidana Korupsi Tidak Membayar Uang Pengganti Dalam Perkara Korupsi di Kota Yogyakarta <i>Rendradi Suprihandoko, Marhaenia Woro Srikandi</i>	216

Analisis Produktivitas Mesin Cetak Offset Pada Perusahaan Percetakan Buku Di Yogyakarta <i>Nurwiyanta, Kartinah, Danang Wahyudi</i>	230
Pelaksanaan Rehabilitasi Medis bagi Penyalahguna Narkotika Dalam Masa Pandemi Covid 19 di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas II Yogyakarta <i>Js. Murdomo</i>	243
Monolayer Silicene Apakah Stabil? : Simulasi Menggunakan First-Principles <i>Muhamad Nasruddin Manaf, Feri Febria Laksana, Mochamad Syamsiro</i>	266
Kajian Yuridis Penempatan Klausula Baku dan Perlindungan Hukum terhadap Debetur pada Pinjaman Online <i>Puji Puryani, Frans Teza Akbar</i>	279
Pengaruh Pemberian Tetes Tebu Pada Tanaman Tebu Keprasan (Ratoon Cane) sebagai Pupuk Organik <i>Ummu Hafizah Izhawa dan Pantja Siwi V R Ingesti</i>	299
Analisis Kinerja Prototipe Mesin Pembangkit Listrik Piko Hidro Terapung 12 Sudu <i>Anggara Tri Harjanta, Mochamad Syamsiro, Syahril Machmud</i>	317
Karakteristik Parkir Sepeda Motor di Pasar Tradisional dan Pengembangan Desain Parkir menurut Perspektif Pengunjung <i>Rahma Dini, Risdiyanto</i>	334
Komparasi Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Terhadap Gugatan Keputusan Fiktif Negatif, Permohonan Terhadap Keputusan Fiktif Positif Dan Perubahannya Pasca Undang-Undang Cipta Kerja <i>Ishviati Joenaini Koenti, Vinny Victoria Tanawani</i>	348

Peranan Mediator dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Masa Pandemi Covid-19 di Kabupaten Sleman <i>Paryadi, Teo Jurumudi</i>	369
Kajian Yuridis Tentang Perjanjian Tindakan Bedah Plastik Estetik Pada Layanan Klinik Bedah Plastik <i>R. Tri Yuli Purwono, Bonaventura Agung Sigit Pambudi</i>	382
Analisis Yuridis Urgensi Pembentukan Peraturan Daerah Tentang Garis Sempadan Di Kabupaten Kebumen <i>Sukirno, Endang Sulistyaningsih</i>	397
Pengaruh Infrastruktur Ekonomi dan Sosial terhadap Produktivitas Ekonomi 13 Provinsi di Indonesia Timur <i>Erni Umami Hasanah, Danang Wahyudi, Tsulists Anaa Mushlihatun, Nur Widyawati</i>	419
Kajian Pengembangan Potensi Desa Berbasis Prukades untuk Mendukung Kemandirian Ekonomi Desa di Kecamatan Prambanan Kabupaten Klaten <i>Rini Raharti, Aditya Kurniawan, Bimo Harnaji</i>	437

PERANAN MEDIATOR DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MASA PANDEMI COVID-19 DI KABUPATEN SLEMAN

Paryadi¹, Teo Jurumudi²

¹ Fakultas Hukum, Universitas Janabadra, Yogyakarta,
Email: pyddek@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted by looking for answers to the problem of the role of the mediator in resolving industrial relations disputes during the Covid-19 pandemic in Sleman Regency and what obstacles they faced. This research is a normative juridical research conducted in Sleman Regency with respondents namely 10 company leaders and 3 employees, mediators while the method of data collection was carried out by submitting a list of questions and interviews.. The data obtained was analyzed using a qualitative descriptive analysis method, the results obtained, that: The role of the mediator is able to help the disputing parties by expressing opinions even though the dispute has not been officially registered with the Manpower and Transmigration Office and does not impose his views on the problem during the mediation process. and the Mediator is able to mediate in dealing with industrial relations disputes so as to create conducive and harmonious working relations, although not yet optimal. while the obstacles in mediation come from employers, namely that their presence is often represented by not being given full power to make decisions, from workers their emotional control is not maintained, so trials are often postponed. It is recommended that mediators not only have hard skills with knowledge of applicable law and employment, but also must have leadership skills, effective communication, and emotion skills so that they are able to carry out their duties effectively and efficiently as well as the presence of important employers so that the mediation session can run more smoothly. fast and smooth.

Keywords: Covid-19;; mediator. industrial relations disputes.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan mencari jawaban permasalahan bagaimana peran mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial masa pandemic covid-19 di Kabupaten Sleman serta kendala apa yang dihadapinnya. Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normative yang dilakukan di Kabupaten Sleman dengan responden yaitu 10 pimpinan perusahaan dan 3 karyawan, mediator sedangkan cara pengumpulan data dilakukan dengan menyampaikan daftar pertanyaan serta wawancara. Data yang diperoleh dilakukan analisis dengan metode analisis diskriptif kualitatif, hasil yang diperoleh, bahwa: Peran mediator mampu membantu para pihak yang berselisih dengan cara menyampaikan pendapat meskipun perselisihan belum didaftarkan secara resmi ke Disnakertrans serta tidak memaksakan pandangannya atas masalah selama proses mediasi. serta Mediator mampu menjadi penengah dalam menghadapi perselisihan hubungan industrial sehingga dapat tercipta hubungan kerja yang kondusif dan harmonis, meskipun belum optimal. sedangkan hambatan dalam mediasi dari pengusaha, yaitu sering kehadirannya diwakilkan dengan tidak diberi kuasa penuh untuk mengambil keputusan, dari pekerja kurang terjaga pengendalian emosionalnya, sehingga sidang sering ditunda. Rekomendasi mediator tidak hanya mempunyai hardskill dengan memiliki kemampuan pengetahuan tentang hukum yang berlaku dan ketenagakerjaan saja, tetapi juga harus memiliki kemampuan leadership skill, efective communication, dan emotion skill sehingga mampu menjalankan tugas secara efektif dan efisien serta kehadiran pengusaha penting agar sidang mediasi dapat berjalan lebih cepat dan lancar.

Kata kunci: Covid-19; mediator; perselisihan hubungan industrial.

PENDAHULUAN

Sesuai dengan prinsip yang dianut dalam hubungan industrial yang berlandaskan Pancasila bahwa hubungan industrial bertujuan untuk menciptakan ketenangan atau ketentraman kerja serta

ketenangan usaha; meningkatkan produksi; meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabat manusia. Oleh karena itu hubungan industrial yang berlandaskan Pancasila harus dilaksanakan sesuai atas tri-kemitraan (three-partnerships) yaitu patnership inresponsibility, patnership in production dan partnership in profit[1]

Interaksi yang efektif antara pekerja dan manajemen perlu diciptakan dan dipelihara untuk menghasilkan produk/output sesuai dengan harapan kedua belah pihak. Pada dasarnya pekerja dan pengusaha sama-sama menginginkan terciptanya hubungan kerja yang harmonis agar kepentingan masing-masing pihak dapat terwujud. Pekerja menginginkan peningkatan kesejahteraan sementara pengusaha menginginkan profit dan terkendalinya kelangsungan usahanya. Namun dalam realita di lapangan tidak jarang masing-masing pihak bersikukuh mengutamakan dan mempertahankan kepentingannya masing-masing.

Apalagi dengan adanya pandemic Covid-19, perusahaan tidak sedikit yang mengambil langkah mengurangi biaya operasional, dengan mengambil jalan pintas yaitu melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerja, baik dilakukan melalui prosedural bahkan tidak jarang dilakukan dengan jalan non prosedural, sehingga ujung-ujungnya menimbulkan perselisihan hubungan kerja yang berawal dari perselisihan hak maupun akibat pemutusan hubungan kerja, yang dalam penyelesaiannya tidak tercapai titik temu yang mengakibatkan timbulnya perselisihan hubungan industrial.

Perselisihan hubungan industrial merupakan 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, pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusa-

haan, sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Didalam perselisihan hubungan industrial pada dasarnya wajib diselesaikan secara bipartit terlebih dahulu yang merupakan penyelesaian secara musyawarah antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk mencapai kesepakatan [2], akan tetapi seringkali penyelesaiannya tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh para pihak, sehingga penyelesaian bipartite mengalami kegagalan. Oleh karena itu perselisihan tersebut diteruskan oleh para pihak atau salah satu pihak yang biasanya dilakukan oleh pihak yang merasa dirugikan untuk didaftarkan ke Dinas yang menangani ketenagakerjaan agar diselesaikan melalui mediasi

Penyelesaian sengketa melalui mediasi juga diharapkan dapat menyelesaikan permasalahan hingga tuntas sehingga permasalahan tidak berlarut-larut hingga diajukan upaya penyelesaian melalui pengadilan [3].

Mediasi merupakan penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral dari pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi.

Penyelesaian melalui mediasi ini merupakan alternatif penyelesaian sengketa yang dikendalikan sepenuhnya oleh mediator untuk mengakomodasi kepentingan masing-masing. Tugas pokok mediator Hubungan Industrial selain menyelesaikan perselisihan hubungan industrial juga mempunyai tugas melakukan Pembinaan, Pengembangan Hubungan Industrial yang diharapkan hubungan antara pengusaha dengan pekerja akan tetap harmonis, sehingga proses produksi akan tetap berjalan sebagaimana mestinya. Di

dalam upaya mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial memiliki ciri khas yang berbeda dengan penyelesaian sengketa perdata pada umumnya [4].

Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat, jika para pihak perselisihan tidak diserahkan melalui konsiliasi atau arbitrase, maka penyelesaiannya ditangani oleh mediator.

Harapan dari para pihak yang berselisih dengan mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat adalah perselisihannya dapat diselesaikan dan terselesaikan, dengan putusan final yang berupa anjuran tertulis.

Terhadap para pihak diberi kebebasan untuk menerima atau menolak anjuran tersebut dalam jangka waktu 10 hari setelah diterimanya anjuran. Pihak yang menyetujui atau menerima Anjuran dari Mediator menganggap bahwa perselisihan telah terselesaikan, namun bagi pihak yang menolak anjuran tersebut mediator tidak mempunyai kewenangan memaksanya.

Berdasarkan hal-hal tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: bagaimana peranan Mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada masa pandemik Covid-19 di Kabupaten Sleman? Serta Hambatan apa saja yang dihadapi oleh mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Sleman?

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan yuridis normative, dengan mengambil lokasi penelitian

di Kabupaten Sleman, sedangkan sebagai responden adalah 10 Pimpinan perusahaan atau yang mewakilinya, pekerja masing-masing perusahaan 3 orang Mediator Disnakertrans Kabupaten Sleman. Data dalam penelitian ini meliputi dua macam, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan dengan cara pengamatan secara langsung ke lapangan untuk memperoleh keterangan yang relevan dengan objek penelitian melalui wawancara mendalam (Indepth Interview), dengan pedoman wawancara (Interview guide) yang dibuat sebelum terjun ke lapangan yang digunakan sebagai pengarah pada saat wawancara. Untuk data sekunder dikumpulkan dengan studi pustaka, yang meliputi buku-buku, jurnal, peraturan perundang-undangan, dan hasil penelitian yang relevan.

Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan analisis deskriptif yaitu dengan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang lebih dipahami dalam informasi yang lebih ringkas dalam arti pembaca akan mudah memperoleh deskripsi atau gambaran dalam hal hasil informasi diubah menjadi analisis deskriptif. Analisis ini juga digunakan untuk mengubah informasi-informasi yang diperoleh dari wawancara, lalu dikaitkan dengan teori atau kaidah hukum yang berlaku.

HASIL

Peranan Di dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia dinyatakan sebagai sesuatu yang menjadi bagian atau yang memegang pimpinan yang terutama, (terjadinya sesuatu hal atau peristiwa) misal tenaga ahli, buruh pun memegang peranan penting juga di pembangunan negara[5].

Peranan juga dapat dikatakan merupakan aspek dinamis kedudukan (status). Apabila seseorang melakukan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, dia menjalankan suatu peranan sehingga peranan tidak dapat dipisahkan dengan kedu-

dukan[6]. Oleh karena itu peranan merupakan suatu rangkaian perilaku yang teratur, yang ditimbulkan karena suatu jabatan tertentu dan diharapkan seseorang dalam posisi tertentu.

Pada dasarnya hubungan antara pengusaha dengan pekerja dilakukan adanya perjanjian kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak dalam bentuk perjanjian kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Perjanjian Kerja waktu Tertentu juga dapat didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu, yaitu pada dasarnya pekerjaan yang tidak terlalu lama atau pekerjaan musiman atau yang merupakan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan

Pekerjaan waktu tertentu yang didasarkan pada selesainya suatu pekerjaan tertentu, dibuat untuk pekerjaan tertentu, di mana pekerjaan itu sekali selesai atau pekerjaan tersebut yang sementara sifatnya, atau pekerjaan tersebut jenis dan sifatnya atau kegiatannya bersifat tidak tetap yang kesemuanya itu pekerjaan tersebut diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama dan paling lama 5 (lima) tahun.

Pekerjaan waktu tertentu yang bersifat musiman, merupakan pekerjaan yang tergantung pada musim atau cuaca serta kondisi tertentu, misalkan pekerjaan tambahan yang dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu.

Perjanjian kerja waktu tertentu tersebut dapat dibuat untuk paling lama 5 tahun, dan dalam hal perjanjian tersebut akan berakhir sedangkan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai, maka dapat dilakukan perpanjangan sampai dengan jangka waktu sesuai kesepakatan, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan perjanjian kerja waktu tertentu beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun.

PKWT yang didasarkan pada selesainya suatu pekerjaan tertentu, dibuat untuk pekerjaan atas dasar kesepakatan para pihak dalam Perjanjian kerja, dengan memuat mengenai ruang lingkup dan batasan suatu pekerjaan selesai dan lamanya waktu penyelesaian pekerjaan disesuaikan dengan selesainya suatu pekerjaan. Dalam hal pekerjaan yang dimaksud selesai lebih cepat dari waktu yang disepakati, maka putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan.

Dalam hal pekerjaan tertentu yang ditentukan dalam PKWT belum dapat terselesaikan sesuai lamanya waktu yang disepakati, maka jangka waktu PKWT dapat diperpanjang sampai batas waktu tertentu hingga selesainya pekerjaan.

Terhadap PKWT atas pekerjaan tertentu yang sementara sifatnya, atau pekerjaan tersebut jenis dan sifatnya atau kegiatannya bersifat tidak tetap yang kesemuanya itu pekerjaan tersebut diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama dan paling lama 5 (lima) tahun.

Pekerjaan waktu tertentu yang bersifat musiman, merupakan pekerjaan yang tergantung pada musim atau cuaca serta kondisi tertentu, misalkan pekerjaan tambahan yang dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu.

Perjanjian kerja waktu tertentu tersebut dapat dibuat untuk paling lama 5 tahun tersebut akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan dengan jangka waktu sesuai kesepakatan, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan perjanjian kerja waktu tertentu beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun.

Perjanjian kerja waktu tertentu yang berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu, didasarkan atas kesepakatan para pihak yang dituangkan dalam perjanjian kerja dengan memuat ruang lingkup, batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai dan lamanya waktu penyelesaian pekerjaan sesuai dengan selesainya suatu pekerjaan. Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam

perjanjian kerja waktu tertentu dapat diselesaikan lebih cepat dari lamanya waktu yang disepakati, maka perjanjian kerja waktu tertentu tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan

Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja waktu tertentu belum dapat diselesaikan sesuai lamanya waktu yang disepakati, maka jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu dilakukan perpanjangan sampai batas waktu tertentu hingga selesainya pekerjaan.

PKWT yang dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap baik dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah pekerja berdasarkan kehadiran dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian dengan ketentuan pekerja bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu hari) dalam satu bulan. dan pengusaha yang meperjakan dapat dibuat Perjanjian Kerja Harian secara tertulis dengan pekerja, dan dapat dibuat secara kolektif, namun bila pekerja/buruh bekerja 21 hari atau lebih selama 3 bulan berturut-turut atau lebih maka Perjanjian Kerja Harian demi hukum berubah berdasarkan PKWTT.

Hubungan industrial ini pada dasarnya merupakan suatu system hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/jasa yang terdiri atas unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Hubungan industrial juga dapat diartikan merupakan tatanan yang menunjukkan keterhubungan (interrelasi, interaksi) diantara para pelaku produksi (production actors), yang satu sama lain saling ketergantungan dan pengaruh mempengaruhi, untuk mencapai tujuan bisnis organisasi dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat baik barang maupun jasa[7]. Di dalam pelaksanaan hubungan industrial dilandaskan pada dua asas yaitu asas kekeluargaan, gotong royong dan asas musyawarah mufakat. Sebagai manifestasi dari kedua asas tersebut, maka hubungan industrial mendasarkan diri pada 3 asas

kerjasama yaitu: Kerjasama dalam produksi (*partner in product*), yaitu antara pekerja dengan pengusaha adalah teman seperjuangan dalam proses produksi, oleh karena itu antara keduanya wajib bekerjasama dalam meningkatkan dan menaikkan produktivitas. Kerjasama dalam menikmati hasil perusahaan. Hal ini berarti antara pekerja dengan pengusaha merupakan teman seperjuangan dalam pemerataan menikmati hasil perusahaan, sehingga hasil usaha yang diterima perusahaan dinikmati pula dengan bagian yang layak dan serasi dengan prestasi kerja;. Dan Kerjasama dalam bertanggung jawab, Antar pekerja dengan pengusaha merupakan teman seperjuangan dalam bertanggung jawab terhadap Tuhan Yang Maha Esa, bangsa dan negara, masyarakat sekeliling, pekerja dan keluarga serta terhadap perusahaan dimana ia bekerja.

PEMBAHASAN

Karakteristik perusahaan Industri Pengolahan dilihat dari jumlah pekerja, maka dapat dibedakan kedalam 4 (empat) golongan yaitu : industri Besar (jumlah tenaga kerja 100 orang atau lebih), Industri Sedang (jumlah tenaga kerja 20-99 orang), Industri Kecil (dengan jumlah tenaga kerja 5-19 orang) serta Industri Rumah Tangga (dengan jumlah tenaga kerja 1-4 orang).

Dari kriteria tenaga kerja yang diperjakan pada perusahaan, berdasarkan data Biro Pusat Statistik Kabupaten Sleman industri kecil sebanyak 16.830 industri yang mepekerjakan 68.749 tenaga kerja yang tersebar pada 17 kecamatan, sedangkan untuk industry menengah dan besar berjumlah 175 industri, dengan mempekerjakan 66.914 pekerja, sedangkan jika dilihat dari pemodalannya terdiri dari: Penanaman Modal Asing (PMA) 66 perusahaan dengan 8.951 pekerja; Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) 60 perusahaan dengan 12.986 pekerja Non PMA/PMDN 35.628 perusahaan yang 292.585 pekerja

Berdasarkan registrasi pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Sleman perselisihan hubungan industrial pada masa pandemic covid-19, pada tahun 2020 perselisihan hubungan industrial yang terjadi adalah Perselisihan hak 6 perselisihan dan pemutusan hubungan kerja 30 perselisihan dengan tenaga kerja yang terlibat 109 orang, sedangkan pada tahun 2021, perselisihan hak 1 perkara, pemutusan hubungan kerja 27 perkara dan perselisihan antar organisasi pekerja dalam satu perusahaan 1 perkara dengan jumlah tenaga kerja 151 orang.

Selama kurun waktu tahun 2020 sampai dengan tahun 2021 di Kabupaten Sleman terdaftar ada 67 (enam puluh tujuh) kasus perselisihan hubungan industrial dengan rincian Perselisihan hak 7 (tujuh) kasus, perselisihan kepentingan tidak ada kasus, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja 59 kasus (lima puluh Sembilan) kasus serta 1 (satu) kasus perselisihan antar organisasi pekerja dalam satu perusahaan.

Dari 38 (tiga puluh delapan) kasus perselisihan hubungan industrial yang terjadi pada tahun 2020, sebanyak 25 kasus (67%) tercapai kesepakatan dengan dibuatnya Perjanjian Bersama (PB), sedangkan 13 (tiga belas) kasus perselisihan hubungan industrial mediator mengeluarkan anjuran,

Perselisihan Hubungan Industrial pada tahun 2021 yang terdaftar pada Disnakertrans Kabupaten Sleman berjumlah 29 (dua puluh Sembilan) kasus perselisihan, dan tercapai kesepakatan dengan dibuatnya Perjanjian Bersama sebanyak 18 (delapan belas) kasus atau 62%.

Pembuatan Perjanjian Bersama tersebut dibuat antara pengusaha dengan pekerja dengan dibantu oleh Mediator, dan ditandatanganinya serta mediator sebagai saksi.

Perjanjian Bersama tersebut merupakan satu kesatuan dengan perjanjian kerja yang telah dibuatnya, Kemudian didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial dan akan diberi Bukti Pendaftaran.

Melihat bahwa perkara perselisihan hubungan industrial yang ditangani oleh mediator baik pada tahun 2020-2021 yang berhasil mencapai musyawarah lebih dari 50% perkara yang dilanjutkan dengan pembuatan Perjanjian Bersama, hal ini menunjukkan bahwa Mediator telah mampu berperan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial sehingga terciptanya hubungan kerja yang kondusif dan harmonis

Untuk kasus perselisihan yang tidak tercapai kesepakatan/tidak tercapai Perjanjian Bersama, Mediator membuat anjuran selambat-lambatnya 10 hari kerja terhitung sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak, anjuran mana para pihak dapat menerima dengan menyampaikan secara tertulis dalam jangka waktu 10 hari kerja atau menolak anjuran atau tidak adanya jawaban, maka pihak yang tidak memberi jawaban dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja, dianggap menolak anjuran Mediator.

SIMPULAN

Peran mediator mampu membantu para pihak yang berselisih dengan cara menerima konsultasi meskipun perselisihan tersebut belum didaftarkan secara resmi ke Disnakertrans, tidak memaksakan pandangan atau penilaiannya atas masalah-masalah selama proses mediasi berlangsung. Serta mampu menjadi penengah dalam menghadapi persoalan perselisihan hubungan industrial sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis, meskipun belum optimal.

Hambatan dalam mediasi dari pengusaha, sering mewakilkan kehadirannya tanpa kuasa penuh dalam mengambil keputusan, sedangkan hambatan dari pekerja berupa kurang terjaga emosionalnya sehingga mediator selaku pimpinan, sidang mediasi diskorsing.

Rekomendasi yang disampaikan bahwa mediator tidak hanya mempunyai kemampuan *hardskill* dengan memiliki kemampuan pengetahuan tentang hukum dan peraturan perundangan yang berlaku dan peraturan ketenagakejaan saja, tetapi juga harus memiliki kemampuan *leadership skill*, *effective communication*, dan *emotive skill*/ sehingga mampu memediasi secara efektif, efisien dan optimal serta mewajibkan kehadiran pengusaha, sehingga sidang mediasi dapat berjalan lebih cepat dan lancar.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agusmidah, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta, 2011.
- [2] M. Lilik and A. Subroto, *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial dalam Teori dan Praktek*. Bandung, 2011.
- [3] A. Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, no. 5. Jakarta: sinar grafika, 2009.
- [4] I. N. J. Kesuma, "Mediasi Hubungan Industrial Sebagai Upaya Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial," *J. advokasi*, vol. Vol 8 No 1, pp. 59–71, 2018.
- [5] WJS. Poerdaminta, *Pengantar Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: balai pustaka, 2001.
- [6] Soerjono. and Soekanto, *Sosiologi Suatu Perngantar*. Jakarta: raja grafindo persada, 2009.
- [7] A. D. Kartawijaya, *Hubungan Industrial*. Bandung: alfabeta, 2018.
- [8] R A Aisyah Putri Permatasari, "PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA KONTRAK YANG DI PHK SAAT MASA KONTRAK SEDANG BERLANGSUNG," 2018, [Online]. Available: <https://jurnal.untagsby.ac.id/index.php/mimbarkeadilan/article/view/1608>