

**PELAKSANAAN MEDIASI DALAM UPAYA PENYELESAIAN
SENGKETA PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
(Studi Kasus Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh)**

SKRIPSI



Diajukan Oleh:

ANAS RULLAH

NIM. 170106120

Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum

Prodi Ilmu Hukum

**FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2023 M/1444 H**

**PELAKSANAAN MEDIASI DALAM UPAYA PENYELESAIAN
SENGKETA PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
(Studi Kasus Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh)**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Syari'ah dan Hukum
Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu beban Studi Program Sarjana (S1)
Dalam Ilmu Hukum

Oleh:

ANAS RULLAH

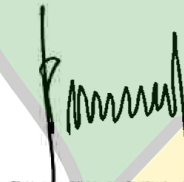
NIM.170106120

Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum
Prodi Ilmu Hukum

Disetujui untuk Dimunaqasyahkan Oleh:

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Dr. Jamhir, S.Ag., M.Ag.

Nahara Eriyanti, M.H.

NIP. 197804212014111001

NIDN. 2020029101

**PELAKSANAAN MEDIASI DALAM UPAYA PENYELESAIAN
SENGKETA PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
(Studi Kasus Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh)**

SKRIPSI

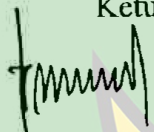
Telah Diuji oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi
Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry
dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima
Sebagai Salah Satu Beban Studi Progam Sarjana (S-1)
dalam Ilmu Hukum

Pada Hari/Tanggal: Senin, 17 April 2023 M
24 Ramadhan 1444 H

di Darussalam, Banda Aceh

Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi:

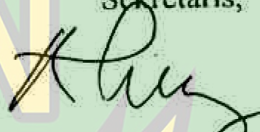
Ketua,



Dr. Jambir, M.Ag.

NIP. 197804212014111001

Sekretaris,



Nahara Erivanti, S.H.I. M.H.

NIDN. 2020029101

Penguji I,



Sitti Mawar, S.Ag. M.H.

NIP. 197104152006042024

Penguji II,



Nurul Fithria, S.H.I. M.Ag.

NIP. 198805252020122014

A R - R A N I R Y

Mengetahui,

Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
UIN Ar-Raniry Banda Aceh



Dr. Kamaruzzaman, M.Sh.
NIP. 197809172009121006



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp./ Fax. 0651-7557442 Email: fsh@ar-raniry.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Anas Rullah
NIM : 170106120
Prodi : Ilmu Hukum
Fakultas : Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

1. ***Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.***
2. ***Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.***
3. ***Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.***
4. ***Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.***
5. ***Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.***

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggung jawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 5 April 2023

Yang menandatangani

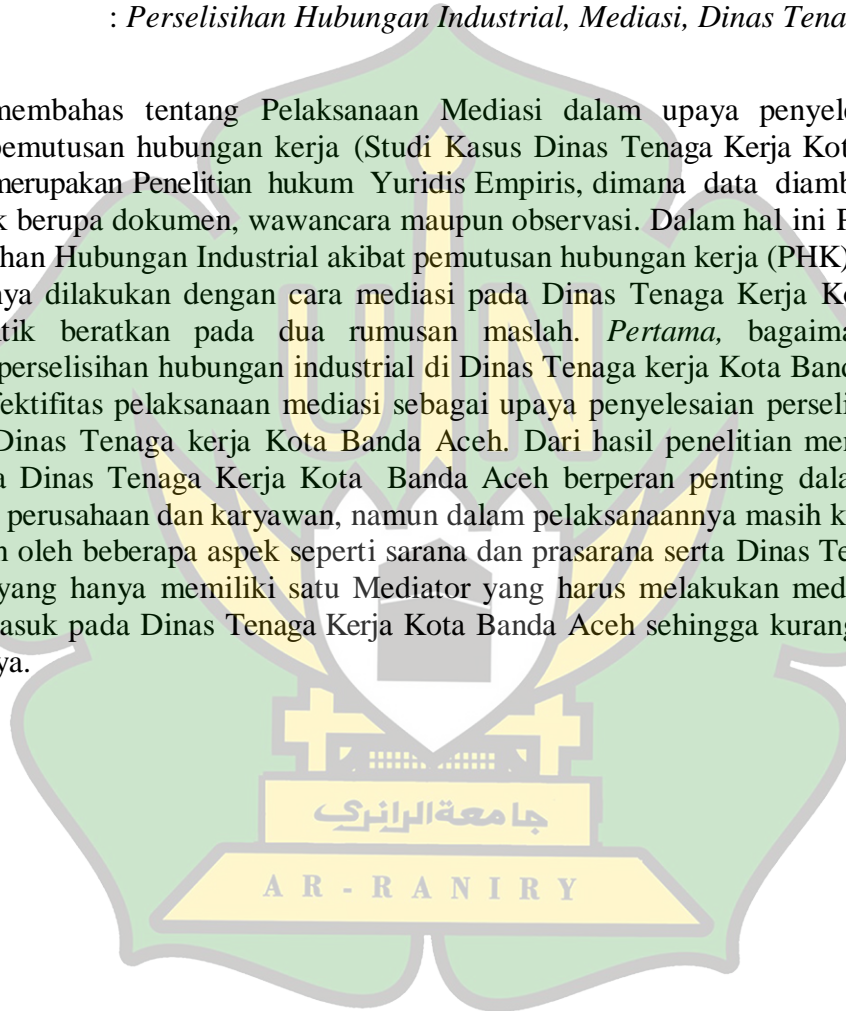


Anas Rullah
Nim: 170106120

ABSTRAK

Nama : Anas Rullah
NIM : 170106120
Judul : PELAKSANAAN MEDIASI DALAM UPAYA PENYELESAIAN
SENGKETA PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
(Studi Kasus Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh)
Tanggal Sidang : 17 April 2023
Tebal Skripsi : 79 Halaman
Pembimbing I : Dr. Jamhir, S.Ag., M.Ag.
Pembimbing II : Nahara Eriyanti, M.H.
Kata Kunci : *Perselisihan Hubungan Industrial, Mediasi, Dinas Tenaga Kerja.*

Skripsi ini membahas tentang Pelaksanaan Mediasi dalam upaya penyelesaian sengketa perselisihan pemutusan hubungan kerja (Studi Kasus Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh). Penelitian ini merupakan Penelitian hukum Yuridis Empiris, dimana data diambil langsung dari lapangan, baik berupa dokumen, wawancara maupun observasi. Dalam hal ini Peneliti berfokus pada Perselisihan Hubungan Industrial akibat pemutusan hubungan kerja (PHK) yang kemudian penyelesaiannya dilakukan dengan cara mediasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh dengan menitik beratkan pada dua rumusan masalah. *Pertama*, bagaimana mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga kerja Kota Banda Aceh. *Kedua*, Bagaimana efektifitas pelaksanaan mediasi sebagai upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga kerja Kota Banda Aceh. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa mediasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh berperan penting dalam penyelesaian konflik antara perusahaan dan karyawan, namun dalam pelaksanaannya masih kurang efektif hal ini disebabkan oleh beberapa aspek seperti sarana dan prasarana serta Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh yang hanya memiliki satu Mediator yang harus melakukan mediasi pada semua kasus yang masuk pada Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh sehingga kurang optimal dalam pelaksanaannya.



KATA PENGANTAR



Alhamdulillah segala puji syukur kehadiran Allah SWT yang selalu memberi rahmat yang tidak terhingga kepada hambanya. Dalam skripsi ini penulis akan membahas tentang, **“PELAKSANAAN MEDIASI DALAM UPAYA PENYELESAIAN SENGKETA PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (Studi Kasus Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh)”** yang ditulis dengan bahasa yang jelas dan mempermudah untuk memahami. Skripsi ini disusun dengan tujuan melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar sarjana pada Fakultas Syari’ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

Pada kesempatan ini dengan kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada: Bapak Dr. Jamhir, S.Ag, M.Ag. dan Ibu Nahara Eriyanti, M.H. selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah membimbing penulis dengan penuh kesabaran dan telah banyak memberikan ilmu yang sangat bermanfaat sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

Penghargaan dan terimakasih yang sebesar-besarnya dan tak terhingga penulis hantarkan kepada kedua orang tua yaitu Ayah Ismail. Ibunda Asmaranur yang telah memberi kasih sayang dan mendidik penulis dengan penuh rasa cinta yang sangat luar biasa, serta untuk didikan, doa yang tak pernah putus, segala dukungan dan motivasinya selama ini.

Selain itu, penulis juga ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Teristimewa untuk keluarga tercinta terutama ayahanda Drs. Ismail Yusuf, ibunda Drs. Asmaranur dan abangda Anisrullah, S.Sos. yang selalu memberikan motivasi dan mencurahkan kasih sayang dan doa yang tidak terhingga kepada Penulis sehingga skripsi ini dapat selesai. Serta terima kasih kepada keluarga besar yang sudah meberikan motivasi dan dukungan kepada penulis.
2. Bapak Prof Dr. Mujiburrahman, M.Ag selaku Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
3. Bapak Dr Kamaruzzaman, M.Sh selaku Dekan Fakultas Syari’ah dan Hukum UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
4. Ibu Sitti Mawar, S.Ag., M.H selaku Ketua Prodi Ilmu Hukum UIN Ar- Raniry Banda Aceh, dan Bapak Riza Afrian Mustaqim., M.H. selaku sekretaris Prodi Ilmu Hukum UIN Ar-Raniry Banda Aceh, serta untuk seluruh staf Prodi Ilmu Hukum.
5. Ibu Sitti Mawar, S.Ag selaku Pebimbing Akademik yang telah banyak membantu selama masa perkuliahan.
6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Syariah dan Hukum yang telah membantu penulis hingga dapat menyelesaikan semua urusan perkuliahan dalam waktu cepat dan kepada semua Dosen Prodi Ilmu Hukum yang telah mengajari dan membekali penulis dengan ilmu sejak semester I hingga akhir.

7. Terimakasih kepada Abang dan Kakak leting 2016 dan teman-teman semuanya yang tidak bisa disebutkan satu persatu telah membantu dalam memberikan nasehat dan telah mendengarkan keluh kesah selama penyelesaian skripsi ini.
8. Terimakasih kepada Kawan-Kawan, yang telah mensupport penulis diberbagai kondisi, Hafizd Al Khairi, S.H, Ustadz Raizatul Hilmi, Fonik Suriski, S.H, yang telah membantu penulis dalam memberikan nasehat dan telah mendengarkan keluh kesah selama penyelesaian skripsi ini selaku sahabat.

Banda Aceh, 5 April 2023
Penulis

Anas Rullah
NIM. 170106120



TRANSLITERASI

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K
Nomor: 158 Tahun 1987 – Nomor: 0543b/U/1987

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dengan huruf dan tanda sekaligus.

Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf Latin.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama	Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alīf	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan	ط	ṭā'	Ṭ	te (dengan titik di bawah)
ب	Bā'	B	Be	ظ	ẓa	Ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ت	Tā'	T	Te	ع	'ain	'	koma terbalik (di atas)
ث	Śa'	Ś	es (dengan titik di atas)	غ	Gain	G	Ge
ج	Jīm	J	je	ف	Fā'	F	Ef
ح	Hā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)	ق	Qāf	Q	Ki
خ	Khā'	Kh	ka dan ha	ك	Kāf	K	Ka
د	Dāl	D	De	ل	Lām	L	El
ذ	Żal	Ż	zet (dengan titik di atas)	م	Mīm	M	Em
ر	Rā'	R	Er	ن	Nūn	N	En
ز	Zai	Z	Zet	و	Wau	W	We
س	Sīn	S	Es	ه	Hā'	H	Ha
ش	Syīn	Sy	es dan ye	ء	Hamzah	'	Apostrof

ص	Şād	Ş	es (dengan titik di bawah)	ي	Yā'	Y	Ye
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)				

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

1) Vokal tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
◌َ	<i>fathah</i>	A	A
◌ِ	<i>Kasrah</i>	I	I
◌ُ	<i>ḍammah</i>	U	U

2) Vokal rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama huruf	Gabungan huruf	Nama
◌َ...ي	<i>fathah dan yā'</i>	Ai	a dan i
◌ُ...و	<i>fathah dan wāu</i>	Au	a dan u

Contoh:

كَتَبَ	-kataba
فَعَلَ	-fa'ala
ذَكَرَ	-ḏukira
يَذْهَبُ	-yaḏhabu
سَأَلَ	-su'ila
كَيْفَ	-kaifa
هَوَّلَ	-haulā

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
◌َ...آ...	<i>fathah dan alif</i> atau <i>yā'</i>	Ā	a dan garis di atas
◌ِ...ي	<i>kasrah dan yā'</i>	ī	i dan garis di atas

و...	<i>ḍammah dan wāu</i>	Ū	u dan garis di atas
------	-----------------------	---	---------------------

Contoh:

قَالَ	- <i>qāla</i>
رَمَى	- <i>ramā</i>
قِيلَ	- <i>qīla</i>
يَقُولُ	- <i>yaqūlu</i>

4. *Tā' marbūṭah*

Transliterasi untuk *tā' marbūṭah* ada dua:

1. *Tā' marbūṭah* hidup
tā' marbūṭah yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *ḍammah*, transliterasinya adalah 't'.
2. *Tā' marbūṭah* mati
tā' marbūṭah yang mati atau mendapat harakat yang sukun, transliterasinya adalah 'h'.
3. Kalau dengan kata yang terakhir adalah *tā' marbūṭah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ	- <i>rauḍ ah al-atfāl</i> - <i>rauḍ atul atfāl</i>
الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ	- <i>al-Madīnah al-Munawwarah</i> - <i>AL-Madīnatul-Munawwarah</i>
طَلْحَةُ	- <i>ṭalḥah</i>

5. *Syaddah (Tasydīd)*

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *Syaddah* atau *tasydīd*, dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

Contoh:

رَبَّنَا	- <i>rabbanā</i>
نَزَّلَ	- <i>nazzala</i>
الْبُرِّ	- <i>al-birr</i>
الْحَجِّ	- <i>al-ḥajj</i>
نُعْمٍ	- <i>nu' 'ima</i>

6. *Kata sandang*

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu (ال), namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah* dan kata sandang yang diikuti huruf *qamariyyah*.

- 1) Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

- 2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariyyah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariyyah* ditransliterasikan sesuai aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya. Baik diikuti huruf *syamsiyyahi* maupun huruf *qamariyyah*, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

رَجُلٌ	-ar-rajulu
اسَيِّدَةٌ	-as-sayyidatu
اَشْمَسُ	-asy-syamsu
القَلَمُ	-al-qalamu
البَدِيعُ	-al-badī'u
الْجَلَالُ	-al-jalālu

7. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa *alif*.

Contoh:

تَأْخِذُونَ	-ta' khuzūna
النَّوْءُ	-an-nau'
شَيْءٍ	-syai'un
إِنَّ	-inna
أَمْرْتِ	-umirtu
أَكَلٌ	-akala

8. Penulisan kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun harf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan maka transliterasi ini, penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

وَإِنَّا لِلَّهِ لَهَوَّخَيْرُ الرَّازِقِينَ	-Wa inna Allāh lahuwa khair ar-rāziqīn -Wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn
فَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ	-Fa auf al-kaila wa al-mīzān -Fa auful-kaila wal- mīzān
إِبْرَاهِيمَ الْخَلِيلِ	-Ibrāhīm al-Khalīl -Ibrāhīmul-Khalīl
بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَمُرْسَاهَا	-Bismillāhi majrahā wa mursāh
وَلِلَّهِ عَلَى النَّاسِ حُجُّ الْبَيْتِ	-Wa lillāhi 'ala an-nāsi hijju al-baiti man istaṭā'a ilahi sabīla
مَنْ اسْتَطَاعَ إِلَيْهِ سَبِيلًا	-Walillāhi 'alan-nāsi hijjul-baiti manistaṭā'a ilaihi sabīlā

9. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya Huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan

kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

وَمَا مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ	- <i>Wa mā Muhammadun illā rasul</i>
إِنَّ أَوْلَىٰ بَيْتٍ وَضِعَ لِلنَّاسِ	- <i>Inna awwala baitin wuḍ i'a linnāsi</i>
لَلَّذِي بُيِّنَّا مِنْهُ رَبَّنَا	- <i>lallaẓī bibakkata mubārakkan</i>
شَهْرُ رَمَضَانَ الَّذِي أُنزِلَ فِيهِ الْقُرْآنُ	- <i>Syahru Ramaḍān al-laẓi unzila fih al-Qur'ānu</i>
	- <i>Syahru Ramaḍ ānal-laẓi unzila fihil qur'ānu</i>
وَلَقَدْ رَأَاهُ بِأَلْفِ الْمِائِينَ	- <i>Wa laqad ra'āhu bil-ufuq al-mubīn</i>
	- <i>Wa laqad ra'āhu bil-ufuqil-mubīni</i>
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ	- <i>Alhamdu lillāhi rabbi al-'ālamīn</i>
	- <i>Alhamdu lillāhi rabbil 'ālamīn</i>

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

نَصْرٌ مِنَ اللَّهِ وَقَرِيبٌ	- <i>Nasrun minallāhi wa fathun qarīb</i>
لِللَّهِ الْأَمْرُ جَمِيعًا	- <i>Lillāhi al'amru jamī'an</i>
	- <i>Lillāhil-amru jamī'an</i>
وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ	- <i>Wallāha bikulli syai'in 'alīm</i>

10. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Catatan:

Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi seperti M. Syuhudi Ismail. Sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Ṣamad Ibn Sulaimān.
2. Nama Negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr; Beirut, bukan Bayrūt; dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia* tidak ditransliterasikan. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf

DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran 1 : SK Penetapan Pembimbing Skripsi Mahasiswa
2. Lampiran 2 : Surat Rekomendasi Penelitian dari Instansi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banda Aceh
3. Lampiran 3 : Dokumentasi pada saat mengantarkan surat rekomendasi penelitian.
4. Lampiran 4 : Dokumentasi Pada saat melakukan wawancara pada Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh.



DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN SIDANG	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR	vi
TRANSLITERASI	viii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
DAFTAR ISI.....	xv
BAB SATU: PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	4
D. Kajian Pustaka.....	5
E. Penjelasan Istilah.....	6
F. Metodologi Penelitian	7
G. Sistematika Pembahasan	9
BAB DUA: LANDASAN TEORITIS	11
A. Mediasi.....	11
1. Pengertian Mediasi	11
2. Landasan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja	12
3. Tahap-Tahap Mediasi.....	13
4. Pembagian Mediasi.....	15
B. Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial	18
1. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial.....	18
2. Jenis Perselisihan dan Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial.....	21
C. Pemutusan Hubungan Kerja	25
1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja.....	25
2. Landasan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja.....	26
3. Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja.....	28
BAB TIGA : PELAKSANAAN MEDIASI DALAM UPAYA PENYELESAIAN SENGKETA PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA DINAS TENAGA KERJA KOTA BANDA ACEH.....	44
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	44
1. Profil Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh.....	44
2. Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh.....	45
3. Struktur Organisasi.....	46
B. Mekanisme Mediasi Pemutusan Hubungan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh.....	47
C. Pelaksanaan Mediasi Sebagai Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh	50

BAB EMPAT: PENUTUP	55
A. Kesimpulan.....	55
B. Saran.....	56
DAFTAR PUSTAKA	57
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	59
LAMPIRAN	60



BAB SATU

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia adalah makhluk social (*zoon politicon*), yakni makhluk yang tidak dapat melepaskan diri dari berinteraksi atau berhubungan satu sama lain dalam rangka memenuhi kebutuhannya baik yang bersifat jasmani maupun rohani. manusia akan bekerja baik membuka usaha sendiri maupun bekerja untuk orang lain atau pada perusahaan untuk memenuhi kebutuhan mereka tersebut. Ketika bekerja pada orang lain ataupun perusahaan akan tercipta suatu hubungan kerja antara keduanya hubungan kerja terbentuk sebagai akibat kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja. Hal ini sebagaimana tercantum dalam pasal 28 E ayat 2 Amandmen ke empat UUD 1945 bahwa setiap orang berhak untruk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja.¹

Hubungan industrial yang merupakan keterkaitan kepentingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, sangat berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat atau bahkan perselisihan antara kedua belah pihak perselisihan yang terjadi di lingkuan perusahaan di kenal dengan istilah perselisihan hubungan industrial. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 pasal 2 di sebutkan bahwa ada 4 (empat) jenis perselisihan hubungan industrial yaitu perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Perselisihan dilingkungan kerja atau perusahaan merupakan hal yang tidak dapat di hindarkan, bahkan semakin meningkat.²

Permasalahan dalam bidang ketenagakerjaan muncul karena tidak terjaminnya hak-hak dasar dan hak normatif dari tenaga kerja serta terjadinya diskriminasi di tempat kerja, sehingga menimbulkan konflik yang meliputi tingkat upah yang rendah, jaminan kesehatan, jaminan keselamatan kerja, jaminan hari tua, fasilitas yang diberikan oleh perusahaan, dan biasanya berakhir dengan pemutusan hubungan kerja (selanjutnya disebut PHK) sehingga diperlukan institusi dan mekanisme dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil dan murah.

1. Hak dasar tenaga kerja adalah hak-hak yang sifatnya fundamental, antara lain menyangkut hak atas kesempatan yang sama untuk bekerja dan menempati posisi tertentu

¹ Pasal 28 E ayat 2 Amandmen ke empat UUD 1945

² Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial

dalam pekerjaan (non diskriminasi), hak berorganisasi, hak memperoleh pekerjaan yang layak, dan sebagainya, tidak semua hak dasar menjadi hak normatif. Contohnya hak jaminan untuk bekerja;

2. Hak normatif tenaga kerja adalah hak-hak tenaga kerja yang sudah diatur berdasarkan undang-undang, seperti hak atas upah, hak atas jaminan sosial, hak atas cuti dan istirahat, hak berserikat.

PHK merupakan suatu keadaan di mana buruh berhenti bekerja dari majikannya. PHK bagi pekerja merupakan permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuannya membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya. PHK merupakan peristiwa yang tidak diharapkan. Khususnya bagi pekerja, kerana pemutusan hubungan kerja akan memberikan dampak *psycologis-financiil* bagi pekerja dan keluarganya. PHK harus dijadikan tindakan terakhir apabila ada perselisihan hubungan industrial Pengusaha dalam menghadapi para pekerja hendaknya menjalin hubungan baik dengan para pekerjanya.

Perselisihan yang paling sering dihadapi oleh pekerja dan perusahaan merupakan pemutusan hubungan kerja (PHK). Menurut Pasal 1 Angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.³ Timbulnya PHK dikarenakan adanya perbedaan pendapat di masing-masing pihak antara perusahaandan pekerja. Pihak perusahaan memberikan keputusan tanpa memikirkan hak-hak pekerja yang menurut pertimbangan perusahaan keputusan tersebut sudah baik dan dapat diterima oleh para pekerja, namun di pihak para pekerja keputusan tersebut tidak dapat diterima dikarenakan merasa tidak adil terhadap keputusan dari perusahaan, sehingga mengubah keinginan dan berkurangnya semangat pekerja dalam bekerja.

Ada beberapa yang menjadi awal terjadinya konflik yaitu adanya perbedaan pendapat, komunikasi yang tidak baik, kurangnya perhatian dari salah satu pihak, imbalan yang tidak layak, pribadi seseorang, dan sebagainya. Akibatnya, munculnya konflik atau perselisihan sebagaimana yang telah disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI).⁴

³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁴ Zaeni Asyhadie, *Peradilan Hubungan Industrial*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2009), hlm. 2.

Seperti yang terjadi pada beberapa kasus berikut ini :

- a. Perselisihan hubungan kerja yang terjadi antara Pekerja dengan salah satu PT Pertamina yang pada intinya pihak perusahaan melakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) secara sepihak.
- b. Perselisihan hubungan kerja yang terjadi antara Pekerja dengan salah satu koperasi yang pada intinya pekerja membuat laporan pengaduan untuk di lakukan mediasi agar hak-hak sebagai pekerja yang di PHK dapat terpenuhi.

Oleh karena itu, yang dapat dilakukan adalah mencari cara untuk mencegah atau memperkecil perselisihan tersebut atau mensejahterakan kembali mereka yang sedang berselisih.⁵ Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan serta Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dalam Pasal 63 Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan Penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja, dan penutupan perusahaan (*lock out*) serta pemutusan hubungan kerja, dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-perundangan dengan memperhatikan kearifan lokal.

Dalam hal ini terdapat di dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Alternatif Penyelesaian Sengketa adalah lembaga penyelesaian sengketa atau beda pendapat melalui prosedur yang disepakati para pihak, yakni penyelesaian diluar pengadilan dengan cara konsultasi, negosiasi, mediasi, konsiliasi atau penilaian ahli.⁶ Sistematika mengenai mediasi merupakan suatu proses tindakan sebagai kelanjutan dari gagalnya negosiasi yang dilakukan oleh para pihak.⁷ Mediasi itu sendiri merupakan sebagai salah satu bentuk dari alternatif sengketa di luar pengadilan melalui proses perundingan secara damai untuk mencapai penyelesaian dalam bentuk kesepakatan para pihak yang akan di bantu oleh pihak ketiga yaitu mediator.

Dengan begitu, jika terjadi sengketa hukum maka perselisihan hubungan Mediasi itu sendiri merupakan sebagai salah satu bentuk dari alternatif sengketa di luar pengadilan melalui proses perundingan secara damai untuk mencapai penyelesaian dalam bentuk kesepakatan para pihak yang akan di bantu oleh pihak ketiga yaitu mediator. Dengan begitu, jika terjadi sengketa hukum maka perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit. Dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terdapat ketentuan bahwa perundingan bipartit merupakan

⁵ R. Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), hlm. 289.

⁶ Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Alternatif Penyelesaian Sengketa.

⁷ Gunawan Wijaya dan Ahmad Yani, *Hukum Arbitrase*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001), hlm. 34.

perundingan antara pekerja dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.⁸

Penyelesaian sengketa melalui mediasi menempatkan kedua belah pihak pada posisi yang sama, tidak ada pihak yang dimenangkan atau pihak yang dikalahkan. Dalam proses mediasi, yang digunakan adalah nilai-nilai yang hidup pada para pihak sendiri seperti; nilai hukum, agama, moral, etika dan rasa adil, terhadap fakta-fakta yang diperoleh untuk mencapai suatu kesepakatan. Kedudukan penengah (mediator) dalam mediasi hanya membantu para pihak untuk mencapai konsensus, karena pada prinsipnya para pihak sendirilah yang menentukan putusannya, bukan mediator.⁹

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka penulis ingin mengetahui bagaimana Pelaksanaan serta efektivitas dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh, oleh sebabnya penulis tertarik untuk mengangkat judul: *Pelaksanaan Mediasi dalam Upaya Penyelesaian Sengketa Perserlihan Permutusan Hubungan Kerja (Studi Kasus Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh)*.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, dapat di rumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga kerja Kota Banda Aceh?
2. Bagaimana efektifitas pelaksanaan mediasi sebagai upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga kerja Kota Banda Aceh?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai penelitian harus mempunyai tujuan yang jelas dan pasti. Sehingga tujuan akan menjadi pedoman serta arah dalam membuat penelitian. Tujuan penelitian pada dasarnya mencari apa yang hendak dicapai oleh peneliti baik secara solusi atas permasalahan yang dihadapi dalam

⁸ Ariani Arifin, *Pelaksanaan Fungsi Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam Penanganan Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja*, Tesis, Pascasarjana Universitas Hasanuddin, (Makassar, 2007), hlm. 35.

⁹ Sanusi Bintang dan Dahlan, *Pokok-Pokok Hukum Ekonomi dan Bisnis*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000), hlm. 17.

masyarakat. Berdasarkan rumusan masalah di atas maka yang menjadi pokok tujuan penelitian dalam penulisan proposal skripsi ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui tingkat keberhasilan upaya mediasi dalam pemutusan hubungan kerja di dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh.
- 2) Untuk mengetahui apa saja hambatan mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh.

2. Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pembaca serta menambah pengetahuan di bidang hukum terutama di dalam bidang ketenagakerjaan. Oleh karena itu pembaca atau calon peneliti lainnya akan mengetahuinya, serta dapat mengurangi ataupun menghilangkan persoalan yang dijelaskan diatas.

2) Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada masyarakat yang membutuhkan pada umumnya. Serta dapat dijadikan rujukan dalam mengatasi perkembangan yang terjadi di lapangan terkait pemutusan hubungan kerja.

D. Kajian Pustaka

Berdasarkan penelusuran yang dilakukan oleh penulis, maka penulis melakukan beberapa telaah kepustakaan dan pencarian di perpustakaan dan internet. Beberapa penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini, namun terdapat beberapa perbedaan dengan penelitian ini, diantaranya:

Muchlisin, tahun 2013 yang berjudul *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Mediasi (Suatu Penelitian pada negeri/Pengadilan Hubungan Industrial Banda Aceh)*. Yang menjadi perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian penulis adalah penelitian ini berfokus pada peranan mediator dan penyelesaiannya pada Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh.

Lailatul Latifah, Program studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Magelang Tahun 2019 *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi. Program studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Magelang*. Dimana penelitian ini berbeda dengan penelitian penulis, penelitian yang dilakukan oleh Lailatul Latifah lebih menekankan factor penghambat dalam upaya mediasi Perselisihan Hubungan Industrial.

Saifuddin, tahun 2013 yang berjudul *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial oleh Mediator di Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Provinsi Aceh*. Yang menjadi perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian penulis adalah penelitian ini berfokus pada Bagaimana efektivitas mediasi sebagai upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Banda Aceh.

Septian Maulana Tahun 2016 yang berjudul *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi Program studi Ilmu Hukum jurusan hukum Keperdataan Fakultas Hukum Universitas Syiah Kuala*. Di mana Dimana penelitian ini berbeda dengan penelitian penulis, penelitian yang dilakukan oleh Septian Maulana lebih menekankan pada kendala dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi.

Ali Faqhan Bysi, tahun 2016 yang berjudul *Mediasi dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta*. Yang menjadi perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian penulis adalah penelitian ini mengangkat pembahasan mengenai Peranan Mediator terhadap Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial dan berbeda pula pada tempat penyelesaiannya. Mediator di penelitian ini melakukan penyelesaian di Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh.

E. Penjelasan Istilah

Penelitian di atas memiliki variabel Istilah yang dicantumkan dalam penelitian ini dan dapat didefinisikan sebagai berikut;

1. Pelaksanaan Mediasi

a. Pelaksanaan

Pelaksanaan diartikan sebagai suatu usaha atau kegiatan tertentu yang dilakukan untuk mewujudkan rencana atau program dalam kenyataannya.

b. Mediasi

Suatu upaya atau proses untuk menyelesaikan sengketa antara para pihak dengan kesepakatan bersama melalui pihak ketiga sebagai penengah (disebut mediator) yang bersifat netral dan tidak memihak untuk terlaksananya dialog antar pihak dengan suasana keterbukaan, kejujuran, dan tukar pendapat untuk mencapai mufakat.

2. Penyelesaian Sengketa

Penyelesaian sengketa adalah suatu penyelesaian perkara yang dilakukan antara salah satu pihak dengan pihak yang lainnya. Penyelesaian sengketa terdiri dari dua cara yaitu melalui litigasi (pengadilan) dan non litigasi (luar pengadilan). Dalam proses penyelesaian sengketa melalui litigasi merupakan sarana terakhir (ultimum remedium) bagi para pihak yang bersengketa setelah proses penyelesaian melalui non litigasi tidak membuahkan hasil.

3. Pemutusan Hubungan Kerja

Penghentian hubungan kerja yang disebabkan oleh keadaan tertentu yang membuat terhentinya hak dan kewajiban antara para pekerja dengan pengusaha.

4. Perselisihan Hubungan Industrial

Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.

5. Dinas Tenaga Kerja

Disingkat Disnaker adalah Lembaga Pemerintahan yang mempunyai fungsi sebagai Membina, mengendalikan dan pengawasan di bidang ketenagakerjaan dan memberikan pelatihan bagi calon pekerja agar memiliki keahlian khusus sesuai dengan permintaan para pencari tenaga kerja dan memberikan kesempatan kerja secara luas, peningkatan pelayanan penempatan tenaga kerja serta untuk memberikan informasi pasar kerja dan bursa kerja.

F. Metode Penelitian

Metodologi diartikan sebagai logika penelitian ilmiah, studi tentang prosedur dan teknik penelitian. Penelitian pada dasarnya adalah serangkaian kegiatan ilmiah dan karenanya menggunakan metode ilmiah untuk mengeksplorasi dan memecahkan masalah, atau untuk menemukan kebenaran fakta. Metode penelitian bertujuan untuk menjelaskan bagaimana penelitian dilakukan untuk mendapatkan hasil yang maksimal.¹⁰

¹⁰ Rahmat Ramadhani Dkk, *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa*. (Medan: Pustaka Prima, 2018), hlm. 19.

1. Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah penelitian yuridis empiris, dimana data diambil langsung dari lapangan, baik berupa dokumen, wawancara maupun observasi. Penelitian hukum empiris ini juga merupakan jenis penelitian hukum sosiologis atau sering disebut penelitian lapangan, yaitu penelitian yang mengkaji ketentuan hukum yang berlaku dan apa yang terjadi dalam realitas masyarakat.¹¹

2. Sumber Data

Sumber data dalam suatu penelitian merupakan subjek dari mana data data akan diperoleh. Dalam penelitian yuridis empiris ini, sumber data yang digunakan ada tiga yaitu :

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh peneliti dengan cara melakukan wawancara langsung dengan objek guna mendapatkan hal- hal yang bersangkutan dari sumbernya.¹²

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang bersumber dari penelitian pustaka yang penulis dapatkan dari peraturan perundang-undangan, dari surat kabar, artikel, makalah dan dari ahli hukum serta pendapat dari para ahli yang peneliti kumpulkan sebagai dukungan dari sumber pertama.

c. Data Tersier

Data tersier merupakan bahan yang memberikan petunjuk terhadap bahan hukum primer dan skunder seperti Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kamus hukum serta melalui penelusuran dari internet.

3. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara merupakan proses interaksi tanya jawab dengan masyarakat mengenai suatu masalah yang diperlukan untuk dimintai pendapat tentang suatu hal. Wawancara merupakan

¹¹ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, (Jakarta : Sinar Grafika,2002), hlm. 15.

¹² Sumadi Suryabrata, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Rajawali, 1987), hlm. 93.

suatu metode yang digunakan untuk memperoleh keterangan atau informasi secara lisan yang nantinya akan mendapatkan tujuan yang diinginkan.

b. Observasi

Observasi merupakan pengumpulan data dengan mengamati suatu tempat. Pengamatan juga dilakukan dengan mengumpulkan data langsung dari objek penelitian, dan tidak hanya sebatas observasi. Pencatatan juga dilakukan untuk mendapatkan data yang lebih konkrit dan jelas.¹³

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan yang dilakukan oleh penulis dengan cara mengumpulkan berbagai dokumen-dokumen dari sumber terpercaya dan akurat untuk memperkuat hasil penelitian ini.

4. Analisis Data

Pengelolaan data berdasarkan dengan rumusan masalah, maka rumusan masalah akan ditulis menggunakan teknik analisis data dan penulis menggunakan pendekatan kualitatif yaitu menguraikan segala data yang didapatkan dan diperoleh dalam bentuk kalimat.

G. Sistematika Pembahasan

Untuk memperoleh pemahaman dalam bentuk karya ilmiah dengan sistematikan pembahasan yang jelas, maka penulis membagi penulisan ini dalam 4 (empat) bab yang terdiri dari;

Bab satu, pendahuluan yang terdiri dari beberapa sub judul, yaitu latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kajian pustaka, penjelasan istilah, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab dua, berisikan tentang landasan teori mengenai mediasi sebagai upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Banda Aceh.

¹³ Sunapiyah Faisal, *Formal-formal Penelitian Sosial*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 52.

Bab tiga, sebagai bab pembahasan terhadap permasalahan yang telah dirumuskan yaitu mengenai mediasi sebagai upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Banda Aceh.

Bab empat, sebagai penutup yang berisikan kesimpulan dan saran terhadap hasil penelitian yang telah dirumuskan dalam satu kesatuan proposal skripsi.



BAB DUA

LANDASAN TEORITIS

A. Mediasi

1. Pengertian Mediasi

Secara etimologi (bahasa) mediasi berasal dari bahasa latin yaitu “*mediare*” yang berarti ditengah atau berada ditengah, karena orang yang melakukan mediasi (mediator) harus menjadi penengah orang yang bertikai.¹⁴ Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata ‘mediasi’ diberi arti sebagai proses pengikutsertaan pihak ketiga dalam penyelesaian suatu perselisihan sebagai penasehat.¹⁵

Menurut Syahrizal Abbas penjelasan mediasi jika dilihat dari segi kebahasaan lebih menitik beratkan pada keberadaan pihak ketiga sebagai fasilitator para pihak bersengketa untuk menyelesaikan suatu perselisihan. Penjelasan ini sangat penting untuk membedakan dengan bentuk-bentuk alternative penyelesaian sengketa lainnya.¹⁶

Dari segi terminologi (istilah) terdapat banyak pendapat yang memberikan penekanan berbeda-beda tentang mediasi, salah satu di antaranya adalah definisi yang diberikan oleh Takdir Rahmadi yang mendefinisikan mediasi sebagai langkah yang diambil seseorang untuk menyelesaikan perselisihan antara dua orang atau lebih dengan jalan perundingan sehingga menghasilkan sebuah perdamaian.¹⁷

Dari segi terminologi (istilah) terdapat banyak pendapat yang memberikan penekanan berbeda-beda tentang mediasi, salah satu di antaranya adalah definisi yang diberikan oleh Takdir Rahmadi yang mendefinisikan mediasi sebagai langkah yang diambil seseorang untuk menyelesaikan perselisihan antara dua orang atau lebih dengan jalan perundingan sehingga

¹⁴ Rachmadi Usman, *Pilihan Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003), hlm. 79.

¹⁵ Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2000), hlm. 640.

¹⁶ Syahrizal Abbas, *Mediasi dalam Perspektif Hukum Syariah, Hukum Adat dan hukum Nasional*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 3.

¹⁷ Takdir Rahmadi, *Mediasi Penyelesaian Sengketa Melalui Pendekatan Mufakat*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), hlm. 12.

menghasilkan sebuah perdamaian.¹⁸ Adapun pengertian yang cukup luas disampaikan oleh Gary Goodpaster sebagai berikut:¹⁹

Mediasi merupakan proses negosiasi pemecahan masalah dimana pihak luar yang tidak memihak dan netral bekerja dengan pihak yang bersengketa untuk membantu mereka memperoleh kesepakatan perjanjian dengan memuaskan. Berbeda dengan hakim atau Arbiter, mediator tidak mempunyai wewenang untuk memutuskan sengketa antara para pihak. Namun, dalam hal ini para pihak menguasai kepada mediator untuk membantu mereka menyelesaikan persoalan-persoalan diantara mereka.

Asumsinya bahwa pihak ketiga akan mampu mengubah kekuatan dan dinamika sosial hubungan konflik dengan cara mempengaruhi kepercayaan dan tingkah laku pribadi para pihak, dengan memberikan pengetahuan dan informasi, atau dengan menggunakan proses negosiasi yang lebih efektif. Dan dengan demikian membantu para peserta untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang dipersengketakan.

Sedangkan dalam PERMA No.1 Tahun 2016 pasal 1 angka (1) menjelaskan tentang mediasi, mediasi adalah cara penyelesaian sengketa melalui proses perundingan untuk memperoleh kesepakatan para pihak dengan dibantu oleh mediator.²⁰

2. Landasan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja

Perdamaian dalam syariat Islam sangat dianjurkan. Sebab, dengan adanya perdamaian akan terhindar dari putusya perpecahan; silaturrahmi (hubungan kasih sayang) sekaligus permusuhan di antara pihak-pihak yang bersengketa akan dapat diakhiri. Adapun dasar hukum yang menegaskan tentang perdamaian dapat dilihat dalam Al-Quran surat Al Hujuraat ayat 10 yang berbunyi:

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ ﴿١٠﴾

¹⁸ Takdir Rahmadi, *Mediasi Penyelesaian Sengketa Melalui Pendekatan Mufakat*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), hlm. 12.

¹⁹ Muhammad Saifullah, *Mediasi dalam Tinjauan Hukum Islam dan Hukum Positif di Indonesia*, (Semarang: Walisongo Press, 2009), hlm. 76.

²⁰ Mahkamah Agung RI, PERMA RI No. 1 Tahun 2016 Tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan MA RI, hlm. 3.

Artinya: "Sesungguhnya orang-orang mukmin itu bersaudara, karena itu damaikanlah antara kedua saudaramu (yang berselisih) dan bertakwalah kepada Allah agar kamu mendapat rahmat".²¹

Dalam menjalankan proses mediasi di lingkungan peradilan beberapa aturan yang dipergunakan yaitu:

- a. Reglement Hukum Acara untuk Daerah Luar Jawa dan Madura (Reglement Tot Regeling Van Het Rechtswezen In De Gewesteb Buiten Java En Madura, Staatsblad 1927:227).
- b. Reglemen Indonesia yang diperbaharui (Het Herzeine Inlandssch Reglement, Staatsblad, 1941: 44).
- c. HIR Pasal 130 dan Rbg Pasal 154 telah mengatur lembaga perdamaian. Hakim wajib terlebih dahulu mendamaikan para pihak yang berperkara sebelum perkaranya diperiksa.
- d. Undang-Undang Nomor 3 tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 3 Tambahan Lembaran Negara Nomor 4958).
- e. Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157 tambahan Negara Republik Indonesia Nomor 5076).
- f. Mediasi atau APS di luar pengadilan diatur dalam Pasal 6 uu No. 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.
- g. Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2016 tentang perubahan ketiga atas Peraturan Mahkamah 5 Agung Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2003 dan Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2008 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan.

3. Tahap-tahap Mediasi

Mediator yang ditunjuk menentukan hari dan tanggal pertemuan mediasi, dan apabila mediasi dilakukan di gedung Pengadilan Agama maka mediator melakukan pemanggilan para pihak dengan bantuan jurusita atau jurusita pengganti.

Para pihak wajib menghadiri secara langsung pertemuan mediasi dengan atau tanpa didampingi oleh kuasa hukum, kecuali ada alasan sah seperti kondisi kesehatan yang tidak

²¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: Penerbit Diponegoro, 2003), hlm. 97.

memungkinkan hadir dalam pertemuan mediasi berdasarkan surat keterangan dokter; di bawah pengampunan; mempunyai tempat tinggal, kediaman atau kedudukan di luar negeri; atau menjalankan tugas negara, tuntutan profesi atau pekerjaan yang tidak dapat ditinggalkan.

Apabila salah satu pihak tidak hadir sebanyak dua kali tanpa alasan yang sah setelah dipanggil untuk menghadiri mediasi maka pihak yang tidak hadir dinyatakan tidak beritikad baik, dengan akibat hukum apabila yang tidak beritikad baik adalah Pihak Penggugat maka gugatan dinyatakan tidak dapat diterima oleh Hakim pemeriksa perkara dan dikenai biaya mediasi, dan bila yang tidak beritikad baik 15 adalah Pihak Tergugat maka dikenai kewajiban membayar biaya mediasi;

Para pihak juga dapat dinyatakan tidak beritikad baik dengan alasan sebagai berikut:

- a. Ketidakhadiran berulang-ulang yang mengganggu jadwal pertemuan Mediasi tanpa alasan sah.
- b. Menghadiri pertemuan Mediasi, tetapi tidak mengajukan dan/atau tidak menanggapi Resume Perkara pihak lain dan/atau.
- c. Tidak menandatangani konsep Kesepakatan Perdamaian yang telah disepakati tanpa alasan sah.

Paling lambat lima hari setelah penetapan penunjukkan mediator pihak berperkara menyerahkan resume perkara kepada mediator dan pihak lawan, selanjutnya mediasi dilaksanakan selama 30 hari kerja dan atas dasar kesepakatan para pihak jangka waktu mediasi dapat diperpanjang selama 30 hari kerja dengan cara mediator mengajukan permohonan perpanjangan jangka waktu mediasi kepada hakim pemeriksa perkara disertai dengan alasannya.²²

Materi mediasi tidak terbatas pada posita dan petitum gugatan saja, dan bila tercapai kesepakatan diluar petitum gugatan maka penggugat mengubah gugatan dengan memasukkan kesepakatan tersebut di dalam gugatan.²³ Mediasi juga dapat melibatkan ahli dan tokoh masyarakat dengan disepakati terlebih dahulu apakah penjelasan dan atau penilaian ahli dan tokoh masyarakat tersebut bersifat mengikat atau tidak.²⁴

²² Berdasarkan Pasal 24 PERMA Nomor 1 Tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan

²³ Berdasarkan Pasal 25 PERMA Nomor 1 Tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan

²⁴ Berdasarkan Pasal 26 PERMA Nomor 1 Tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan

Mediator dalam menjalankan fungsinya harus melaksanakan langkah- langkah sebagaimana tersebut pada Pasal 14 Perma Nomor 1 tahun 2016 sebagai berikut:

- a. Memperkenalkan diri dan memberi kesempatan kepada Para Pihak untuk saling memperkenalkan diri;
- b. Menjelaskan maksud, tujuan, dan sifat Mediasi kepada Para Pihak;
- c. Menjelaskan kedudukan dan peran Mediator yang netral dan tidak mengambil keputusan;
- d. Membuat aturan pelaksanaan Mediasi bersama Para Pihak;
- e. Menjelaskan bahwa Mediator dapat mengadakan pertemuan dengan satu pihak tanpa kehadiran pihak lainnya (kaukus);
- f. Menyusun jadwal Mediasi bersama Para Pihak;
- g. Mengisiformulir jadwal mediasi;
- h. Memberikan kesempatan kepada Para Pihak untuk menyampaikan permasalahan dan usulan perdamaian;
- i. Menginventarisasi permasalahan dan mengagendakan pembahasan berdasarkan skala prioritas;
- j. Memfasilitasi dan mendorong Para Pihak untuk:
 - a) Menelusuri dan menggali kepentingan Para Pihak;
 - b) Mencari berbagai pilihan penyelesaian yang terbaik bagi Para Pihak;
 - c) Bekerja sama mencapai penyelesaian;
- k. Membantu Para Pihak dalam membuat dan merumuskan Kesepakatan Perdamaian;
- l. Menyampaikan laporan keberhasilan, ketidak berhasilan dan/atau tidak dapat dilaksanakannya Mediasi kepada Hakim Pemeriksa Perkara;
- m. Menyatakan salah satu atau Para Pihak tidak beriktikad baik dan menyampaikan kepada Hakim Pemeriksa Perkara. Tugas mediator berakhir dengan menyampaikan laporan hasil mediasi kepada hakim pemeriksa perkara.

4. Pembagian Mediasi

a. Mediasi Berhasil

Mediasi dinyatakan berhasil apabila tercapai kesepakatan antara pihak berperkara dan dituangkan dalam bentuk kesepakatan tertulis yang ditandatangani para pihak dan mediator.

Kesepakatan Perdamaian tidak boleh memuat ketentuan yang:

- a) Bertentangan dengan hukum, ketertiban umum, dan/atau kesusilaan;
- b) Merugikan pihak ketiga; atau
- c) Tidak dapat dilaksanakan.

Kesepakatan perdamaian tersebut dapat dikuatkan dalam akta perdamaian dan jika tidak menghendaki dikuatkan dalam akta perdamaian maka kesepakatan perdamaian wajib memuat pencabutan gugatan, selanjutnya Mediator membuat laporan keberhasilan mediasi dengan melampirkan kesepakatan perdamaian.²⁵

Apabila pihak berperkara lebih dari satu maka Kesepakatan perdamaian dapat terjadi antara Penggugat dengan sebagian Tergugat, dengan mengubah gugatan dan tidak lagi mengajukan Tergugat yang tidak mencapai kesepakatan sebagai pihak. Penggugat dapat mengajukan kembali gugatan baru terhadap Tergugat yang tidak mencapai kesepakatan.²⁶

Selain kesepakatan antara Penggugat dengan sebagian Tergugat, kesepakatan juga dapat terjadi atas sebagian objek sengketa, dan terhadap objek sengketa yang tidak tercapai kesepakatan akan dilanjutkan pemeriksaannya oleh Hakim pemeriksa perkara.²⁷

Untuk perkara perceraian yang tuntutan perceraian diakumulasikan dengan tuntutan lainnya, jika Para Pihak tidak mencapai kesepakatan untuk hidup rukun kembali, Mediasi dilanjutkan dengan tuntutan lainnya. Dan jika tercapai kesepakatan atas tuntutan lainnya, kesepakatan dituangkan dalam Kesepakatan Perdamaian Sebagian dengan memuat klausula keterkaitannya dengan perkara perceraian, dimana kesepakatan tersebut dapat dilaksanakan jika putusan Hakim Pemeriksa Perkara yang mengabulkan gugatan perceraian telah berkekuatan hukum tetap. Kesepakatan tersebut tidak berlaku jika Hakim Pemeriksa Perkara menolak gugatan cerai atau Para Pihak bersedia rukun kembali selama proses pemeriksaan perkara.

b. Mediasi Tidak Berhasil

Mediasi dinyatakan tidak berhasil apabila Para Pihak tidak menghasilkan kesepakatan sampai batas waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari berikut perpanjangannya atau apabila Para Pihak dinyatakan tidak beritikad baik karena tidak mengajukan dan atau tidak menanggapi resume perkara pihak lain atau tidak mau menandatangani konsep kesepakatan perdamaian yang telah disepakati tanpa alasan yang sah.²⁸

c. Mediasi Tidak Dapat Dilaksanakan

Mediasi dinyatakan tidak dapat dilaksanakan, apabila perkara tersebut melibatkan aset, harta kekayaan atau kepentingan yang nyata- nyata berkaitan dengan pihak lain yang tidak diikutsertakan sebagai pihak, atau diikutsertakan sebagai pihak tetapi tidak hadir di

²⁵ Berdasarkan Pasal 27 PERMA Nomor 1 Tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan

²⁶ Berdasarkan Pasal 29 PERMA Nomor 1 Tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan

²⁷ Berdasarkan Pasal 30 PERMA Nomor 1 Tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan

²⁸ Berdasarkan Pasal 32 PERMA Nomor 1 Tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan

persidangan sehingga tidak menjadi pihak dalam proses Mediasi. atau diikutsertakan sebagai pihak dan hadir di persidangan, tetapi tidak pernah hadir dalam proses Mediasi.

Mediasi juga dinyatakan tidak dapat dilaksanakan apabila melibatkan wewenang kementerian, lembaga, instansi di tingkat pusat, daerah dan/atau Badan Usaha Milik Negara atau Daerah yang tidak menjadi pihak berperkara, kecuali pihak berperkara yang terkait dengan pihak-pihak tersebut telah memperoleh persetujuan tertulis dari kementerian, lembaga, instansi dan/atau Badan Usaha Milik Negara atau Daerah untuk mengambil keputusan dalam proses Mediasi.

Apabila Para Pihak dinyatakan tidak beritikad baik oleh mediator karena ketidakhadirannya dalam proses mediasi maka mediasi dinyatakan tidak dapat dilaksanakan.²⁹

d. Biaya Mediasi

Secara umum ada dua macam biaya yang timbul akibat proses mediasi yaitu biaya jasa mediator dan biaya pemanggilan para pihak. Jasa mediator dari hakim dan pegawai pengadilan tidak dikenakan biaya, sedangkan jasa mediator non hakim dan non pegawai pengadilan ditanggung bersama atau berdasarkan kesepakatan para pihak.³⁰

Adapun biaya pemanggilan para pihak dibebankan terlebih dahulu kepada Penggugat melalui panjar biaya perkara, dan apabila mediasi mencapai kesepakatan maka biaya mediasi ditanggung bersama atau sesuai kesepakatan para pihak, apabila mediasi tidak berhasil atau tidak dapat dilaksanakan maka biaya mediasi dibebankan kepada pihak yang kalah. Dalam perkara perceraian di Pengadilan Agama biaya mediasi dibebankan kepada Pemohon atau Penggugat.³¹ Kecuali apabila mediasi tidak berhasil atau tidak dapat dilaksanakan karena Termohon/Tergugat tidak beritikad baik maka biaya mediasi dibebankan kepada Termohon/Tergugat.³²

Dalam hal pihak Penggugat dinyatakan tidak beritikad baik maka biaya mediasi dibebankan kepada Penggugat yang pembayarannya diambil dari panjar biaya perkara atau pembayaran tersendiri oleh Penggugat,³³ begitu pula apabila pihak Tergugat yang dinyatakan tidak beritikad baik maka biaya mediasi dibebankan kepada Tergugat dan pembayarannya mengikuti pelaksanaan putusan yang telah berkekuatan hukum tetap.³⁴

²⁹ Berdasarkan Pasal 32 PERMA Nomor 1 Tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan

³⁰ Berdasarkan Pasal 8 PERMA Nomor 1 Tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan

³¹ Berdasarkan Pasal 9 PERMA Nomor 1 Tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan

³² Berdasarkan Pasal 23 ayat 6 PERMA Nomor 1 Tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan

³³ Berdasarkan Pasal 22 ayat 2 PERMA Nomor 1 Tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan

³⁴ Berdasarkan Pasal 23 ayat 1 dan 7 PERMA Nomor 1 Tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan

Apabila ada biaya lain di luar biaya jasa mediator dan pemanggilan para pihak, maka biaya tersebut dibebankan kepada para pihak berdasarkan kesepakatan.

B. Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial

1. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial.

Berdasarkan Ruang lingkup tentang ketenagakerjaan ada pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang diundangkan pada Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39 pada tanggal 25 Maret 2003.³⁵

Di dalam penjelasan umum atas Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara RI tahun 1945, dilaksanakan dalam rangkaperusahaan.

Pembangunan manusia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, matabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.

Adapun Hubungan Industrial diartikan sebagai hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan jasa, yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja atau buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.

Hubungan Industrial adalah istilah yang digunakan sebagai pengganti istilah Hubungan Perburuhan. Penggantian istilah ini dilakukan dengan alasan Hukum Perburuhan yang merupakan terjemahan dari Labour Relation, pada permulaan perkembangannya membahas masalah hubungan antar pekerja dan pengusaha.

Pengusaha dan buruh merupakan pelaku pembangunan yang sangat berperan dalam pembangunan nasional, namun demikian dalam perjalanan untuk mencapai masyarakat industri yang diharapkan, benturan-benturan antara pelaku yang timbul sebagai akibat belum serasinya pemakaian ukuran dan kacamata untuk menilai permasalahan bersama kadang-kadang tidak dapat dihindarkan.

Sebenarnya timbul perselisihan perburuhan itu adalah sebagai akibat tuntutan terhadap hak dan kepentingan pihak pengusaha maupun bagi pihak buruh di dalam serikat buruh agar hak dan kepentingan yang melekat pada masing-masing pihak dipertahankan dan dihormati sehingga dalam mempertahankan kepentingan tersebut sampai terjadi adu kekuatan antara para pihak,

³⁵ Hardjiman Rusli, *Hukum Ketenagaan*, (Jakarta: Djambatan, 2003), hlm 1.

adanya usaha untuk memperlambat pekerjaan sehingga mempengaruhi hasil produksi dari perusahaan dan sampai-sampai mengakibatkan ditutupnya perusahaan oleh majikan.

Untuk mencegah timbulnya perselisihan di perusahaan antara serikat pekerja dan pengusaha diperlukan upaya pencegahan sedini mungkin. Usaha- usaha ke arah tersebut teletak dari sikap, fungsi dan peran para pihak di dalam perusahaan yaitu:

- a. Fungsi Pemerintah:
 - a) Menetapkan kebijakan.
 - b) Mengeluarkan peraturan perundang-undangan yang harus ditaati oleh para pihak.
 - c) Melaksanakan pengawasan.
 - d) Membantu dalam menyelesaikan perselisihan industrial.
- b. Fungsi pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh:
 - a) Menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya.
 - b) Menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi.
 - c) Menyalurkan aspirasi secara demokratis.
 - d) Mengembangkan keterampilan dan keahliannya.
 - e) Memajukan perusahaan.
 - f) Memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- c. Fungsi pengusaha dan organisasi pengusaha:
 - a) Menciptakan kemitraan.
 - b) Mengembangkan usaha.
 - c) Memperluas lapangan kerja.
 - d) Memberikan kesejahteraan :pekerja: atas buruh terbuka, demokratis dan berkeadilan.³⁶

Hubungan Industrial (industrial relation) tidak hanya sekedar manajemen organisasi perusahaan yang dijalankan oleh seorang manajer, yang menempatkan pekerja sebagai pihak yang selalu dapat diatur. Namun hubungan industrial dapat meliputi fenomena baik di dalam maupun di luar tempat kerja yang berkaitan dengan penempatan dan pengaturan hubungan kerja.

Oleh karena itu hubungan industrial tidak hanya dilihat dari konteks hubungan antara pekerja dan pengusaha semata, peraturan- peraturan ketenagakerjaan, tetapi juga tidak dapat dipisahkan dari lingkungan sosial, ekonomi, politik. Karena manusia adalah makhluk sosial (zoon politicon), yaitu makhluk yang tidak dapat melepaskan diri dari berinteraksi atau berhubungan satu sama lain dalam rangka memenuhi kebutuhannya baik yang bersifat jasmani maupun rohani.

³⁶ *Ibid.*, hlm. 18.

Pada akhirnya tujuan hubungan industrial adalah untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja dan pengusaha, tujuan ini selain berkaitan dan terkait satu dengan lainnya berarti bahwa pengurangan terhadap yang satu akan mempengaruhi yang lain.

Kemitraan antara pekerja dan pengusaha merupakan konsep yang harus dikembangkan dalam hubungan industrial, jika pihak pekerja dan pengusaha menginginkan perusahaannya maju dan berkembang serta dapat bersaing dalam tatanan internasional. Dengan demikian hubungan kemitraan antara pekerja dan pengusaha ini dimaksudkan untuk meningkatkan kemajuan perusahaan. Hubungan kemitraan pekerja dan pengusaha akan terganggu jika salah satu pihak memaksakan kehendaknya kepada pihak yang lain, sehingga pemenuhan kebutuhan atau kepentingan salah satu pihak dirugikan.

Mengenai perselisihan perburuhan ini biasanya dibedakan antara perselisihan hak (*rechtsgeschillen*) dan perselisihan kepentingan (*belangenschillen*).³⁷ Dengan perselisihan hak dimaksudkan perselisihan yang timbul sebagai akibat terjadinya perbedaan pendapat mengenai isi perjanjian/kesepakatan yang telah disepakati atau adanya pelaksanaan yang menyimpang dari ketentuan hukum.

Perselisihan kepentingan yaitu perselisihan yang timbul dari perbedaan pendapat dalam merumuskan suatu ketentuan yang ingin diberlakukan di dalam perusahaan. Menurut Undang-undang Darurat Nomor 16 Tahun 1951 Tentang Perselisihan Perburuhan adalah pertentangan antara majikan atau perserikatan majikan dengan perserikatan buruh atau sejumlah buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja atau keadaan perburuhan.

Keistimewaan dalam Undang-undang Darurat ini adalah bahwa majikan dan serikat buruh tidak mengadakan pemilihan sukarela, yaitu menyerahkan perkaranya kepada seorang juru pemisah atau sebuah dewan pemisah untuk diselesaikan (*voluntary arbitration*). Perselisihannya akan diselesaikan oleh instansi tersebut dalam Undang-undang Darurat ini (*compulsory arbitration*) demikian itu apabila pihak-pihak yang berselisih atau salah satu dari mereka itu memberitahukannya kepada pegawai perantara. Akan tetapi dalam hal ini Undang-undang Darurat ini sering kali mendapat kecaman dari pihak buruh karena dipandang sebagai pengekan hak mogok. Kecaman-kecaman itulah yang terutama mendorong dicabutnya Undang-undang tentang Penyelesaian Pertikaian Perburuhan. Menurut Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian.

Perselisihan Perburuhan, perselisihan dimaksudkan sebagai pertentangan antara majikan atau perkumpulan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja atau keadaan perburuhan.

³⁷ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2000), hlm. 132.

Namun dengan adanya kemajuan di bidang ketenagakerjaan, maka dirasakan pengaturan masalah ketenagakerjaan sudah tidak memenuhi tuntutan kemajuan di bidang dunia usaha. Oleh karena itu pemerintah mengeluarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai pemenuhan atas tuntutan dunia usaha atau dunia ketenagakerjaan.

Menurut Undang-undang ini Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan. Untuk masalah perselisihan perburuhan, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 mensyaratkan suatu penyelesaian menggunakan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

2. Jenis Perselisihan dan Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial membagi beberapa faktor-faktor penyebab perselisihan yaitu:

- a. Perselisihan hak.
- b. Perselisihan kepentingan.
- c. Perselisihan karena pemutusan hubungan kerja.
- d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.

Perselisihan hak dalam perselisihan hubungan industrial merupakan perselisihan yang timbul karena salah satu pihak pada perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan tidak memenuhi isi perjanjian itu atau peraturan majikan atau menyalahi ketentuan umum.³⁸ Menurut pendapat lain Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul akibat adanya perbedaan penafsiran/keinginan buruh dan pengusaha terhadap hal-hal yang telah diatur dalam peraturan perburuhan, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja sama (perselisihan yang bersifat normatif). Dikatakan bersifat normatif karena yang diperselisihkan mengenai hal-hal yang telah ada pengaturannya atau dasar hukumnya.³⁹

Selanjutnya dapat diuraikan tentang perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan sebagai berikut:

- a. Perselisihan Kepentingan adalah perselisihan yang timbul terhadap hal-hal yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja

³⁸ *Ibid.*, hlm. 133.

³⁹ Sehat Damanik, *Hukum Acara Perburuhan*, (Jakarta: DSS Publishing, 2006), hlm. 21.

bersama. Perselisihan kepentingan ini dapat diselesaikan melalui lembaga mediasi dan konsiliasi.

- b. Perselisihan PPHK adalah perselisihan yang terjadi akibat terjadinya pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan oleh pihak dari pekerja maupun pihak pengusaha. Pekerja dapat dilakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengusaha melakukan kesalahan berat terhadap pekerja. Pengusaha dapat melakukan PHK dengan alasan:
- a) Pekerja memasuki usia pensiun.
 - b) Pekerja melakukan kesalahan.
 - c) Pekerja meninggal dunia.
 - d) Pekerja tersangkut tindak pidana.
 - e) Penutupan perusahaan.
- c. Perselisihan antar serikat pekerja merupakan perselisihan antara serikat pekerja yang terdapat di dalam satu perusahaan. Jadi dalam suatu perusahaan terdapat kemungkinan memiliki lebih dari satu serikat pekerja, hal ini dikarenakan untuk membentuk suatu serikat pekerja tidak memerlukan anggota yang banyak. Sebagaimana ditentukan dalam Pasal 5 ayat 2 yang menyatakan “Serikat pekerja/serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 orang pekerja/buruh”.⁴⁰ Dari ketentuan syarat di atas maka sudah barang tentu besar kemungkinan dalam suatu perusahaan yang memiliki ratusan atau ribuan akan terdapat beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang bernaung dibawah “bendera” yang berbeda. Perselisihan- perselisihan hubungan industrial tersebut oleh para pihak haruslah dilakukan agar tidak terjadinya pelanggaran atas hak orang lain, penyelesaian dapat dilakukan melalui lembaga- lembaga berikut:
- 1) Lembaga bipartit.
 - 2) Lembaga mediasi.
 - 3) Lembaga konsiliasi.
 - 4) Lembaga arbitrase.

Penyelesaian perselisihan melalui lembaga bipartit merupakan penyelesaian perselisihan yang dilakukan antara pihak-pihak yang berselisih secara musyawarah mufakat tanpa ikut campur pihak lain atau dengan kata lain disebut penyelesaian secara negosiasi dua arah, yaitu pihak pekerja dengan pihak buruh, pengusaha dengan serikat pekerja atau serikat pekerja dengan serikat pekerja. Penyelesaian melalui lembaga bipartit merupakan amanat dari Pasal 136 ayat 1 Undang-

⁴⁰ *Ibid.*, hlm. 21.

undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan: “Perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh secara musyawarah untuk mufakat”.

Upaya penyelesaian melalui lembaga bipartit merupakan hal yang wajib dilakukan sebelum ditempuh upaya penyelesaian tahap berikutnya. Hal ini dapat diketahui melalui Pasal 23 ayat 1 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menyatakan bahwa: “Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat”.

Apabila penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak dapat diselesaikan melalui lembaga bipartit maka para pihak yang berselisih dapat mengajukan penyelesaian melalui lembaga mediasi, lembaga mediasi merupakan lembaga yang bersifat wajib apabila penyelesaian melalui lembaga bipartit gagal. Mediasi merupakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan bantuan pihak ketiga yaitu mediator, yakni pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Lembaga mediasi adalah bentuk baru dari pegawai perantara, yang berperan dan fungsinya wajib mengeluarkan anjuran bilamana upaya penyelesaian melalui musyawarah tidak tercapai. Selain melalui lembaga mediasi, para pihak dapat mengajukan penyelesaian melalui lembaga konsiliasi dan lembaga arbitrase yang merupakan lembaga pilihan, maksudnya apabila penyelesaian melalui musyawarah atau bipartit tidak tercapai kesepakatan maka pihak-pihak yang berselisih dapat memilih untuk menyelesaikan perselisihan tersebut melalui lembaga konsiliasi atau arbitrase.

Konsiliasi sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 1 No. 13 Undang-undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan bahwa: “Konsiliasi hubungan industrial yang selanjutnya konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seseorang atau lebih konsiliator netral.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui lembaga arbitrase harus dilakukan dengan kesepakatan pihak-pihak yang berselisih secara tertulis untuk menyelesaikan melalui lembaga arbitrase. Perlunya persetujuan tertulis dalam hal ini penyelesaian melalui lembaga arbitrase dikarenakan yang dikeluarkan oleh arbitrase untuk menyelesaikan perselisihan bukan hanya sebuah anjuran, akan tetapi sebuah putusan yang mengikat dan final, dan berkaitan dengan masalah yuridiksi, apabila telah dipilih penyelesaian melalui lembaga arbitrase maka pengadilan tidak memiliki kewenangan untuk menyelesaikan perselisihan tersebut. Arbitrase menurut Pasal

1 adalah merupakan “Lembaga penyelesaian perselisihan kepentingan dan perselisihan antara serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final”.

Menurut ketentuan Pasal 1 di atas maka arbitrase hubungan industrial sebagai salah satu lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak dapat ditempuh oleh setiap perselisihan hubungan industrial, karena penyelesaian melalui arbitrase hanya dapat dilakukan terhadap perselisihan sebagai berikut:

- 1) Penyelesaian perselisihan kepentingan; dan
- 2) Penyelesaian perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
- 3) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan oleh para pihak melalui lembaga mediasi atau konsiliasi tidak berhasil, maka penyelesaian dapat dilakukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

C. Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

PHK adalah penghentian hubungan kerja yang disebabkan oleh keadaan tertentu yang membuat terhentinya hak dan kewajiban antara para pekerja dengan pengusaha.⁴¹ Hal tersebut dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan, habisnya kontrak kerja, dan lain-lain.

Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa perjanjian kerja dapat berakhir pada saat:

- a. Pekerja telah tutup usia;
- b. Batas waktu perjanjian kerja telah berakhir;
- c. Kekuatan hukum tetap yang bersumber dari putusan pengadilan atau adanya lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial; dan
- d. Peristiwa tertentu yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat mengakibatkan putusannya hubungan kerja.

Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi ketika perjanjian kerja telah berakhir. Ketentuan tersebut juga berlaku bagi salah satu pihak yang mengakhiri perjanjian kerjanya sebelum batas waktu selesai, maka hubungan kerja yang dimiliki juga berakhir. Pihak yang mengakhiri hubungan

⁴¹ <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/pemutusan%20hubungan%20kerja>. (Diakses pada tanggal 9 November 2022, pukul 00.48 WIB).

tersebut secara sepihak, hukumnya wajib membayar kerugian kepada pihak lain sebanyak uang pekerja yang dapat mereka dapatkan hingga batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.⁴²

Pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja karena pekerja telah melakukan tindakan yang bertentangan dengan perjanjian kerja. Pemutusan hubungan kerja dilaksanakan oleh perusahaan setelah pekerja diberikan surat peringatan sebanyak 3 (tiga) kali secara berurutan. Sanksi yang diberikan kepada pekerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.⁴³

2. Landasan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Ketentuan Umum Pasal 1 Undang Undang Republik Indonesia Nomor: 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian hubungan kerja disebutkan, “Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak”.

Menurut Ketentuan Umum Pasal 1 Undang Undang Republik Indonesia Nomor: 2 Tahun 2004 disebutkan, “Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak”.

Terkait PHK sebagaimana Pasal 56 Undang Undang Republik Indonesia Nomor: 2 Tahun 2004 menjelaskan fungsi Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus, “ditingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja”.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor: 12 Tahun 1964 terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja mengamanatkan sebagai berikut:

- a. Pelaksanaan PHK sedapat mungkin dicegah dengan segala daya upaya.
- b. Perundingan antara pihak yang berselisih relatif lebih dapat diterima oleh pihak penyelesaian yang dipaksakan oleh pemerintah.
- c. Intervensi pemerintah dalam proses PHK akan dilakukan menakala terjadi jalan buntu antara dua pihak. Bentuk campur tangan ini adalah pengawasan preventif, yaitu tiap-tiap PHK oleh pengusaha diperlukan ijin dari Pemerintah.
- d. Akibat PHK secara besar-besaran karena tindakan pemerintah, maka pemerintah akan berusaha meringankan beban tenaga kerja itu dan akan diusahakan penyaluran mereka pada perusahaan atau tempat Kerja lain.

⁴² R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, cet. 1, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), hlm. 209.

⁴³ *Ibid.*, hlm. 210

- e. PHK akibat modernisasi, efisiensi, yang disetujui oleh pemerintah, mendapat perhatian pemerintah sepenuhnya dengan jalan mengusahakan secara aktif penyaluran tenaga kerja itu ke perusahaan lain.

Dalam hubungan kerja, terkadang situasi yang tidak diharapkan terjadi karena berbagai hal. Meskipun perusahaan dan karyawan telah berupaya semaksimal mungkin, ada suatu waktu perusahaan harus bertindak tegas dalam memberikan hukuman kepada karyawan yang tidak disiplin. Hal ini bertujuan untuk memberikan contoh sehingga karyawan lain lebih berhati-hati dalam pekerjaannya.

Pasal 151 Ayat 1 Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan menyebutkan, “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja”.

Maka dari itu, adanya Surat Peringatan (SP) membantu agar PHK tidak terjadi secara mendadak, atau bahkan karyawan memperbaiki kinerjanya dan mencapai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Aturan surat peringatan untuk karyawan sendiri diatur pada Pasal 161, dengan bunyi sebagai berikut:

- a. Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.
- b. Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Berdasarkan peraturan di atas, jangka waktu berlakunya surat peringatan adalah 6 (enam) bulan, yang dianggap cukup dalam menilai apakah karyawan sudah melakukan perbaikan atas kesalahannya. Akan tetapi, semisal karyawan telah mendapatkan SP pertama dan perilakunya membaik. Lalu ia melakukan kesalahan lain setelah lewat 6 (enam) bulan dari surat peringatan pertama, maka surat peringatan (yang kedua) tersebut tetap dianggap sebagai surat peringatan pertama.

Sebaliknya, pengusaha diperbolehkan memberikan surat peringatan kedua atau ketiga, jika memang karyawan melakukan pelanggaran berbeda sebelum masa SP pertama berakhir. Pengusaha baru dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) setelah surat peringatan ketiga, yang artinya karyawan dianggap tidak melakukan perbaikan sama sekali—atau justru

perilakunya semakin buruk. Langkah ini dapat diambil sekaligus untuk memberikan ‘pelajaran’ kepada karyawan lainnya.

3. Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja secara teoritis dibagi menjadi 4 (empat) macam yaitu pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha, pemutusan hubungan kerja oleh pekerja, pemutusan hubungan kerja demi hukum, dan pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan.

a. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja ketika telah terjadinya pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja, seperti:⁴⁴

- 1) Pekerja melakukan kejahatan seperti pencurian dan penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- 2) Pekerja memberikan keterangan yang tidak sesuai dengan fakta yang ada sehingga dapat merugikan perusahaan;
- 3) Pekerja melakukan perjudian, tindak asusila, memakai dan/atau mengedarkan narkoba dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- 4) Pekerja mengancam, menyerang dan menganiaya teman kerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- 5) Pekerja melakukan tindakan yang dapat merugikan perusahaan seperti membocorkan rahasia perusahaan dan merusak barang milik perusahaan; dan
- 6) Pekerja melakukan tindak pidana di lingkungan perusahaan yang diancam penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Kesalahan berat yang dilakukan oleh pekerja harus didukung dengan adanya bukti, seperti:⁴⁵

- 1) Kesalahan yang dilakukan oleh pekerja telah tertangkap tangan;
- 2) Pekerja mengakui atas tindak kejahatan apa yang telah dilakukan; dan
- 3) Laporan yang dibuat oleh pihak yang berwenang mengenai tindak kejahatan yang dilakukan oleh pekerja dan didukung dengan adanya 2 (dua) orang saksi.

Pasal 160 ayat (4) dan ayat (5) menjelaskan bahwa dugaan tindak pidana yang dilakukan oleh pekerja akhirnya dinyatakan tidak bersalah selama 6 (enam) bulan sejak ditahan, maka pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja tersebut. Sementara itu, pekerja yang terbukti

⁴⁴ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, cet. 10, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2000), hlm. 198-199.

⁴⁵ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, cet. 1, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 187.

atas tindak pidana sebelum 6 (enam) bulan sejak dirinya ditahan, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pemberian uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak. Dalam hal ini, pekerja belum dianggap terbukti bersalah apabila putusan pengadilan pidana belum berkekuatan hukum tetap (*inkracht*).⁴⁶

Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha harus mendapatkan penetapan terlebih dahulu dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Oleh sebab itu, pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha tidak bisa dilakukan sesuai dengan kehendak individu. Pemutusan hubungan kerja harus dilakukan dengan dasar dan alasan yang kuat.⁴⁷

Pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja dapat mendapatkan hanya berupa uang kompensasi dari pengusaha. Pasal 160 ayat (7) menjelaskan bahwa uang kompensasi yang didapatkan berupa uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak.⁴⁸ Apabila pengusaha tidak memenuhi hak tersebut, maka pekerja dapat menuntut untuk pemenuhan haknya.

b. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja

Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja dilakukan dengan mengajukan permohonan pengunduran diri yang kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pekerja melakukan pengunduran diri bukan tanpa suatu alasan, beberapa diantaranya disebabkan oleh pengusaha, seperti:⁴⁹

- a. Pengusaha melakukan penganiayaan baik secara fisik ataupun verbal kepada pekerja;
- b. Pengusaha membujuk dan/atau menyuruh pekerja untuk tidak menaati peraturan perundang-undangan yang sedang berlaku;
- c. Pengusaha tidak memenuhi pembayaran upah kepada pekerja lebih dari 3 (tiga) bulan;
- d. Pengusaha tidak melaksanakan kewajiban yang dijanjikan kepada pekerja ataupun buruh;
- e. Pengusaha memberikan perintah kepada pekerja untuk melaksanakan tugas di luar kewenangan yang telah disepakati dalam perjanjian kerja; dan
- f. Pengusaha memberikan tugas yang beresiko kepada pekerja.

Pengunduran diri dilakukan atas keinginan dari pekerja sendiri dengan tidak meminta penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pekerja yang sudah

⁴⁶ Putusan MK Nomor. 114/PUU-XIII/2015 hlm. 23-24.

⁴⁷ Taufiq Yulianto, "Perlindungan Hukum terhadap Hak Pekerja/Buruh yang Mengundurkan Diri atas Kemauan Sendiri", Jurnal Hukum. Vol. 6 No.2, 2011, 87.

⁴⁸ Putusan MK Nomor. 69/PUU-XI/2013. hlm. 49.

⁴⁹ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, cet. 10, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2000), hlm. 198-199.

mengundurkan diri berhak mendapatkan uang pengganti hak dan uang pisah. Hak tersebut hanya bisa didapatkan bagi pekerja yang proses pengunduran dirinya sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Putusan MK Nomor 69/PUU-XI/2013 menjelaskan bahwa hak pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri bisa memperoleh uang pengganti hak sesuai dengan ketentuan Pasal 154 ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam putusan tersebut, Mahkamah Konstitusi berpendapat bahwa pengusaha harus memberikan uang kompensasi secara adil dan layak dalam hubungan kerja. Pekerja yang mengundurkan diri juga berhak untuk mendapatkan uang pisah. Pasal 162 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga sudah menjelaskan bahwa pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri selain mendapatkan uang pengganti hak, uang pisah juga diberikan kepada pekerja yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung.⁵⁰

c. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Pemutusan hubungan kerja demi hukum adalah hubungan kerja yang tanpa adanya penetapan pemutusan hubungan kerja dari lembaga yang berwenang. Pasal 154 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan hal-hal yang menyebabkan PHK demi hukum. Penetapan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) diperlukan dalam hal:

- a. Pekerja atau buruh masih dalam masa percobaan kerja, bila mana telah di persyaratkan tertulis sebelumnya;
- b. pekerja atau buruh mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi tekanan atau intimidasi dari pengusaha dan berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja;
- c. pekerja atau buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketetapan dalam perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali; atau pekerja atau buruh meninggal dunia.
- d. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan terjadi karena adanya putusan pengadilan perdata yang dilatarbelakangi alasan penting dari pihak yang bersangkutan (orang meminta pemutusan hubungan kerja). Alasan pemutusan hubungan kerja ini adalah pekerja mengalami perubahan situasi di dalam lingkungan pekerjaan ataupun di dalam kehidupan pribadinya dan alasan tersebut dapat dijadikan dasar bagi pekerja dalam mengajukan gugatan ke pengadilan. Pasal 1603 KUHPerdata menjelaskan bahwa pekerja memiliki wewenang untuk mengajukan gugatan

⁵⁰ Putusan MK. Nomor 69/PUU-XI/2013, hlm. 48-50.

secara tertulis pada pengadilan terdekat dari kediaman pekerja. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan tidak memerlukan izin P4D atau P4P. Prosedur tersebut juga berlaku untuk pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Balai Harta Peninggalan. Apabila Pengadilan Negeri telah menetapkan putusan, upaya hukum yang dapat ditempuh adalah kasasi.⁵¹

- e. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja
 - a) Prosedur PHK secara Umum

Pekerja berhak mendapatkan perlindungan hukum pada saat masih menjalin hubungan kerja sampai dengan pemutusan hubungan kerja terjadi. Tahap pertama adalah pengusaha, pekerja atau serikat pekerja, dan pemerintah berkewajiban untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja. Hal tersebut dilakukan untuk menjamin keberlangsungan pekerja dalam mencari nafkah dan menghindarkan hal-hal buruk yang bisa saja terjadi kepada pekerja. Tahap kedua, pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja melakukan perundingan guna memperjelas tujuan pemutusan hubungan kerja. Tahap ketiga adalah penetapan. Jika perundingan berhasil maka dibuatlah perjanjian bersama akan tetapi ketika perundingan gagal, pengusaha dapat mengajukan permohonan penetapan kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

- b) Prosedur PHK oleh Pengusaha

Prosedur pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha dibagi menjadi 2 (dua) yaitu PHK karena kesalahan ringan dan PHK karena kesalahan berat.

- 1) PHK karena Kesalahan Ringan

Prosedur pemutusan hubungan kerja harus disesuaikan dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama, seperti:⁵²

- a) Pekerja harus mendapatkan peringatan terlebih dahulu dari pengusaha, baik peringatan lisan dan peringatan tertulis sebanyak 3 (tiga) kali;
- b) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja secara langsung ketika pekerja tetap melakukan kesalahan setelah menerima peringatan tertulis sebanyak 3 (tiga) kali;
- c) Pengusaha mengajukan permohonan penetapan PHK kepada Pengadilan Hubungan Industrial setelah pekerja menyetujuinya; dan
- d) Jika pemutusan hubungan kerja yang tidak terselesaikan di luar pengadilan, penyelesaian akan ditindaklanjuti melalui jalur Pengadilan Hubungan Industrial.

⁵¹ *Ibid.*, hlm. 206.

⁵² Abdul Khahkim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, cet. 1, (Kalimantan Barat: Citra Aditya Bakti, 2009), hlm. 201.

2) PHK karena Kesalahan Berat

Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Perkara Nomor 012/PUU-I/2003 atas Hak Uji Materiil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945, Pemutusan hubungan kerja atas kesalahan berat dapat dilaksanakan setelah terbitnya putusan hakim yang bersifat tetap dan mengikat.⁵³

f. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja

Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja dibagi menjadi dua yaitu PHK karena permintaan pengunduran diri dan PHK karena permohonan kepada pengadilan hubungan industrial. Kedua jenis PHK ini memiliki prosedur yang berbeda.⁵⁴

1) Prosedur PHK karena Permintaan Pengunduran Diri

Pengunduran diri dilaksanakan sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan dalam Pasal 162 ayat (3), yaitu:⁵⁵

- a) Pekerja harus mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis dalam kurun waktu 30 (tiga puluh) hari sebelum dimulainya tanggal pengunduran diri;
- b) Pekerja tidak memiliki ikatan dinas; dan
- c) Pekerja tetap melaksanakan kewajiban seperti biasanya hingga tanggal dimulainya pengunduran diri.

2) Prosedur PHK karena Permohonan kepada Pengadilan Hubungan Industrial

Pasal 169 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pekerja dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan Industrial. Pemutusan hubungan kerja ini dilakukan pada saat pengusaha tidak membayarkan upah tepat waktu kepada pekerja selama 3 (bulan) berturut-turut atau lebih, menghina, menganiaya, melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja, memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, dan memerintahkan pekerja untuk melakukan pekerjaan di luar yang diperjanjikan.

g. Hak Pemutusan Hubungan Kerja bagi Pekerja

⁵³ *Ibid.*, hlm. 202.

⁵⁴ *Ibid.*, hlm. 203.

⁵⁵ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, cet. 10, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2000), hlm. 204-205.

Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pengusaha masih memiliki kewajiban kepada pekerja walaupun pemutusan hubungan kerja telah terjadi. Kewajiban yang harus diberikan oleh pengusaha terhadap pekerja yang mengundurkan diri adalah uang pesangon, uang penghargaan masa kerja.

Pasal 156 mengatur bahwa:

- 1) Dalam hal pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan dalam membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- 2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:
 - a) Masa kerja kurang dari (1) satu tahun, 1 (satu) bulan upah;
 - b) Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - c) Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - d) Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - e) Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - f) Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - g) Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - h) Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - i) Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.
- 3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:
 - a) Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - b) Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - c) Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;

- d) Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - e) Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - f) Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - g) Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (tujuh) bulan upah;
 - h) Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.
- 4) Uang pengganti hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
- a) Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b) Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
 - c) Penggantian perumahan dan pengobatan dan perawatan yang ditetapkan 15 % (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
 - d) Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian bersama.
- 5) Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Hak lainnya yang bisa di dapatkan oleh pekerja adalah Uang pisah. Hak tersebut diberikan kepada apekerja yang mengundurkan diri. Syarat ketentuan yang diatur dalam Pasal 162 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan. Pasal 162 ayat (2) yang mengatur bahwa: Bagi para pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang pengganti hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan bersama dan perjanjian kerja bersama.

h. Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat terjadi karena berbagai hal, seperti telah berakhirnya waktu tertentu yang telah di sepakati/diperjanjikan sebelumnya dapat pula karena adanya perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha, meninggalnya pekerja/buruh, atau

karena sebab lain. Menurut Lalu Husni dalam bukunya menyatakan bahwa, PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, terutama dari kalangan buruh/pekerja karena dengan PHK buruh/pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya, karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial baik pengusaha, pekerja/buruh, atau pemerintah, dengan 66 segala upaya harus megusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.⁵⁶

Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa: *“Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.”*

Pemutusan hubungan kerja bagi pihak pekerja/buruh akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, finansial, antara lain:

- 1) Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, bagi pekerja atau buruh telah kehilangan mata pencaharian.
- 2) Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya.
- 3) Kehilangan biaya hidup untuk keluarga sampai mendapatkan pekerjaan baru sebagai gantinya.⁵⁷

Pemutusan hubungan kerja merupakan peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya terutama bagi pekerja/buruh, karena dengan terjadinya pemutusan hubungan kerja maka pekerja/buruh menjadi kehilangan mata pencaharian. Oleh karena itu, untuk membantu dan mengurangi beban pekerja/buruh yang di PHK, maka peraturan perundang-undangan mengharuskan untuk memberikan hak-hak pekerja berupa uang pesangon, uang jasa, dan uang ganti kerugian sebagaimana yang diatur dalam Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁵⁸

Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di luar Pengadilan Hubungan Industrial:

- 1) Penyelesaian melalui LKS Bipartit
 - a) LKS Bipartit mengadakan pertemuan sekurang-kurangnya 1 (satu) kali dalam sebulan atau setiap kali dipandang perlu.

⁵⁶ *Ibid.*, hlm. 195.

⁵⁷ *Ibid.*, hlm. 174.

⁵⁸ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- b) Materi pertemuan dapat berasal dari unsur pengusaha, unsur pekerja atau dari pengurus LKS Bipartit.
- c) LKS Bipartit menetapkan dan membahas agenda pertemuan sesuai kebutuhan.
- d) Penyelesaian perselisihan industrial yang menyangkut dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), diagendakan khusus dalam suatu pertemuan tertutup.

Dalam hal pertemuan Bipartit akan membahas tentang rencana penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah terjadi dalam satu perusahaan yang dalam hal ini perselisihan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), lazimnya perundingan dibuka oleh Sekretaris LKS Bipartit, dan setelah itu ketua akan memaparkan permasalahan yang terjadi untuk dicarikan solusi pemecahan masalah dengan mengumpulkan berbagai pendapat dari anggota yang hadir.

Sekalipun dalam LKS Bipartit tersebut terdiri dari unsur pengusaha dan unsur dari pekerja/serikat pekerja dan merupakan satu tim independen, namun dalam dinamika persidangan/perundingan masih sering terlihat ego sektoral dari masing- masing unsur, baik dari unsur pengusaha yang lebih mengedepankan diri seolah-olah sebagai pihak yang memiliki kebijaksanaan dalam membela perusahaan begitu juga dari unsur pekerja/serikat pekerja yang menganggap pihak yang lebih banyak berjasa dalam proses produksi, sehingga sering terjadi *deadlock* dalam perundingan yang tujuannya adalah:

- a) Untuk mendinginkan suasana yang tadinya tegang karena masing-masing unsur mempertahankan ego sektoralnya.
- b) Memberi kesempatan untuk berfikir lebih tenang dengan kepala yang dingin sehingga mendapatkan solusi yang terbaik untuk semua pihak.
- c) Warna dalam hidup berdemokrasi, sepanjang dalam dalam koridor yang dibenarkan oleh Undang-undang.

Setelah *deadlock* dilakukan baik sekali, dua kali, malah dibolehkan oleh Undang-undang berkali-kali, perundingan dilanjutkan kembali dengan mendengarkan pendapat dari yang melakukan *deadlock*, dan begitulah seterusnya, sehingga ditemukan suatu kesimpulan. Lembaga kerja sama bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari unsur pengusaha dan Serikat pekerja/buruh yang sudah tercatat pada instansi yang bertanggung di bidang ketenagakerjaan.

Dalam lembaga kerja sama bipartit tersebut segala hal yang menyangkut proses produksi dan perusahaan serta yang berhubungan dengan kepentingan pekerja/buruh dapat di musyawarahkan sehingga keresahan yang timbul dapat diselesaikan sedini mungkin sehingga

tercipta ketenangan kerja dan berusaha (*industrial peace*).⁵⁹ Penyelesaian bipartit dilakukan agar perselisihan dapat dilaksanakan secara kekeluargaan, yang diharapkan masing-masing pihak tidak merasa ada yang dikalahkan dan dimenangkan, karena penyelesaian bipartit bersifat mengikat.⁶⁰

Langkah awal adalah melalui perundingan, pada prinsipnya setiap perselisihan pasti ada jalan keluar penyelesaiannya, jalan penyelesaian yang terbaik adalah melalui perundingan, musyawarah untuk mufakat. Undang-undang memberikan waktu paling lama 30 hari untuk penyelesaian melalui lembaga ini. Apabila perundingan mencapai kesepakatan wajib dibuat perjanjian bersama yang berisikan hasil perundingan, dan isi dari perjanjian tersebut wajib dipatuhi kedua belah pihak serta harus didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial, sebaliknya jika tidak tercapai kesepakatan harus dibuat risalah perundingan sebagai bukti bahwa telah dilakukan perundingan Bipartit, dalam risalah perundingan sekurang-kurangnya harus memuat:

- a) Nama lengkap dan alamat para pihak.
- b) Tanggal dan tempat perundingan.
- c) Pokok masalah atau alasan perselisihan.
- d) Pendapat para pihak.
- e) Kesimpulan atau hasil perundingan.
- f) Tanggal serta tanda tangan para pihak.

Apabila salah satu pihak tidak mau melaksanakan isi dalam perjanjian bersama (wan prestasi) maka pihak lain yang merasa dirugikan berhak mengajukan eksekusi pada Pengadilan Hubungan Industrial. Jika perundingan forum LKS bipartit gagal, maka langkah selanjutnya para pihak/salah satu pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang berwenang tentang Ketenagakerjaan (Dinas ketenagakerjaan) setempat dengan melampirkan bukti gagalnya perundingan bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan LKS bipartit telah dilakukan akan tetapi tidak mencapai kesepakatan. Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui, konsiliasi atau melalui Arbitrase. Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau Arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.

2) Penyelesaian Melalui Mediasi/Mediator

⁵⁹ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2004), hlm. 101.

⁶⁰ Adrian Sutendi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 118.

Pada dasarnya penyelesaian perselisihan industrial melalui mediasi adalah wajib manakala para pihak tidak memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbiter setelah instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sudah menawarkan kepada para pihak yang berselisih.⁶¹ Apabila proses penyelesaian dengan mediasi tidak tercapai kesepakatan, mediator wajib menyampaikan anjuran secara tertulis untuk memberikan pendapat dalam penyelesaian, selanjutnya para pihak harus memberikan jawaban tertulis atas anjuran tersebut, yang berisi menyetujui atau menolak anjuran tersebut guna mendapatkan bukti pendaftaran. Jenis perselisihan yang dapat diselesaikan oleh mediator adalah semua perselisihan, yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Sedangkan syarat mediator harus memenuhi beberapa kriteria sebagaimana dituangkan dalam Pasal 9 Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 2004 antara lain: Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, warga negara Indonesia, berbadan sehat menurut keterangan dokter, menguasai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan tidak tercela, berpendidikan sekurang-kurangnya Strata 1 (S1) dan syarat lain yang ditetapkan oleh menteri. Sebaliknya apabila mediasi gagal, mediator selambat-lambatnya dalam waktu 14 (empat belas) hari kerja harus mengeluarkan anjuran tertulis, anjuran tertulis berisi antara lain mengakomodir keinginan kedua belah pihak, menyimpulkan serta memberi beberapa alternatif penyelesaian yang dianggap oleh mediator anjuran tersebut sudah cukup proporsional dan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Jika anjuran ditolak, maka mediator membuat resume dan atau risalah hasil mediasi sebagai salah satu syarat dan untuk selanjutnya penyelesaian diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Waktu yang diberikan oleh Undang-undang kepada Mediator untuk menyelesaikan perselisihan dimaksud paling lama adalah 30 (tiga puluh) hari kerja sejak menerima permintaan penyelesaian dari salah satu atau para pihak.⁶²

3) Penyelesaian Melalui Konsiliasi/konsiliator

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliator adalah penyelesaian secara musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Prosedur yang digunakan tidak berbeda dengan sistem mediasi, yaitu keinginan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan untuk tercapainya kesepakatan, yang menyangkut perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan antar serikat

⁶¹ Adrian Sutendi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 112.

⁶² Jurnal Vol. 10 No. 2 Juli-Desember 2015 292 *Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Di Luar Pengadilan Hubungan Industrial* Darwis Anatami Fakultas Hukum Universitas Samudra, Meurandeh, Langsa-Aceh.

pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan dan tidak termasuk perselisihan tentang hak. Konsiliator adalah seseorang yang diberikan kewenangan sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih. Konsiliator bukan berstatus sebagai pegawai negeri/pemerintah, konsiliator baru dapat melaksanakan konsiliasi setelah yang bersangkutan memperoleh izin dan terdaftar di kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Penyelesaian perselisihan oleh konsiliator dapat dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak, selambat-lambatnya dalam waktu tujuh hari kerja konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduk perkaranya, dan pada hari kedelapan harus sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama.⁶³

Bila tercapai kesepakatan penyelesaian melalui konsiliasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditanda tangani oleh para pihak dan diketahui konsiliator serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama tersebut. Dalam hal tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian melalui konsiliasi, konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis dalam waktu yang selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak sidang pertama kepada para pihak.

Para pihak harus sudah memberikan pendapatnya secara tertulis kepada konsiliator dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja setelah menerima anjuran tertulis itu. Dalam hal anjuran tertulis ditolak oleh salah satu para pihak, maka penyelesaian perselisihan selanjutnya dilakukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial ada Pengadilan Negeri setempat dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak. Untuk menyelesaikan perselisihan tersebut oleh konsiliator, Undang-undang memberikan waktu maksimal atau paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja sejak menerima permintaan penyelesaian.

Konsiliator harus terdaftar pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan serta harus mendapatkan legitimasi oleh menteri atau pejabat yang berwenang di bidang ketenagakerjaan. Dalam melaksanakan tugasnya konsiliator berhak mendapat honorarium/imbalan jasa yang dibebankan kepada negara.

4) Penyelesaian Melalui Arbitrase

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jasa arbitrase Undang-undang menentukan dan hanya terbatas pada perselisihan tentang perselisihan kepentingan, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Istilah arbitrase berasal dari bahasa latin

⁶³ *Ibid.*, hlm. 303.

yakni arbitrase yang berarti kekuasaan untuk menyelesaikan sesuatu perkara menurut kebijaksanaan.⁶⁴

Persyaratan Arbiter sebagaimana ditentukan Pasal 10 Undang- Undang RI Nomor 2 Tahun 2004 tentang Pengadilan Hubungan Industrial adalah: Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, cakap melakukan tindakan hukum, Warga Negara Indonesia, pendidikan sekurang-kurangnya Strata 1 (S1), berumur sekurang- kurangnya 45 (empat puluh lima) tahun, berbadan sehat sesuai dengan surat keterangan dokter, menguasai Peraturan Perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan yang di buktikan dengan sertifikat atau bukti kelulusan telah mengikuti ujian Arbitrase, memiliki pengalaman di bidang Hubungan Industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun.

Kesepakatan para pihak untuk penyelesaian melalui arbitrase yang dibuat perjanjian dalam arbitrase setidaknya memuat tentang nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih, pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbitrase untuk diselesaikan dan diambil keputusan, jumlah arbiter yang disepakati, pernyataan para pihak yang berselisih untuk duduk dan menjalankan keputusan arbitrase, tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian dan tanda tangan para pihak yang berselisih, nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih dan arbiter, biaya arbitrase dan honorarium arbiter, pernyataan para pihak yang berselisih untuk duduk dan menjalankan keputusan arbitrase, tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian dan tanda tangan para pihak yang berselisih dan arbiter, pernyataan arbiter atau para arbiter untuk tidak melampaui kewenangannya dalam perselisihan perkara yang ditanganinya. Apabila dihubungkan arbitrase dengan kebijaksanaan tersebut dapat menimbulkan kesan seolah-olah seorang arbiter atau majelis arbiter dalam menyelesaikan suatu sengketa tidak berdasarkan norma hukum lagi dan menyandarkan pemutusan sengketa tersebut hanya kepada kebijaksanaan saja, namun kesan tersebut keliru karena arbiter atau majelis arbiter tersebut juga menerapkan hukum seperti halnya yang dilakukan oleh hakim atau pengadilan.

Arbitrase adalah penyelesaian atau pemutusan sengketa oleh seorang hakim atau para hakim yang bertujuan mereka akan tunduk kepada atau menaati keputusan yang telah diberikan oleh hakim atau para hakim yang telah mereka pilih atau tunjuk tersebut.⁶⁵ Selanjutnya Asikin Kusumah Atmaja menyatakan: bahwa arbitrase merupakan suatu prosedur di luar pengadilan yang ditentukan berdasarkan suatu perjanjian dimana para pihak dalam hal timbulnya sengketa

⁶⁴ Adrian Sutendi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 113.

⁶⁵ Eman Rajagukguk, *Arbitrase dan Putusan Pengadilan*, (Jakarta: Chandra Pratama, 2000), hlm. 14.

mengenai pelaksanaan perjanjian tersebut menyetujui penyelesaian sengketa tersebut pada wasit yang telah dipilih oleh para pihak itu sendiri.⁶⁶

Sedangkan Guru Besar Gajah Mada, Sudikno Mertokusumo mengatakan bahwa arbitrase atau perwasitan adalah suatu prosedur penyelesaian sengketa di luar pengadilan yang berdasarkan suatu persetujuan pihak-pihak yang bersangkutan diserahkan kepada seorang wasit atau lebih.⁶⁷

Jadi arbitrase adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final (*final and binding*).⁶⁸

Dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, istilah Arbitrase sudah akrab kita dengar sebagai salah satu alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar Pengadilan. Persidangan upaya damai dilakukan arbiter setelah para pihak dipanggil dan didengarkan keterangannya, kemudian arbiter memberikan penjelasan-penjelasan seperlunya agar masing-masing pihak yang berselisih dapat memaklumi keinginan dari pihak yang lain, sekaligus memberikan solusi-solusi dan alternatif penyelesaian secara berimbang untuk mendapat pertimbangan dan mendapat persetujuan dari para pihak.

Apabila upaya damai berhasil maka arbiter segera menerbitkan akta perdamaian yang harus ditandatangani para pihak dan arbiter, Akta perdamaian tersebut selanjutnya didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Perdamaian yang dituangkan dalam akta tersebut harus dijalankan oleh masing-masing pihak secara suka rela tanpa ada paksaan dan pengaruh dari pihak manapun. Apabila salah satu pihak ingkar atau para pihak wanprestasi dan tidak mau memenuhi kewajiban yang menjadi hak pihak lainnya maka eksekusi selanjutnya atas kesepakatan yang dituangkan dalam akta perdamaian dilakukan oleh Pengadilan Hubungan Industrial. Jika upaya damai gagal maka perselisihan tersebut disidangkan dengan memanggil para saksi.

Pemeriksaan dan persidangan Arbiter/Majelis Arbiter harus dituangkan dalam bentuk Berita Acara pemeriksaan dan persidangan. Putusan Arbiter atau majelis arbiter harus berdasarkan hukum, memenuhi rasa keadilan, kebiasaan yang ada dalam masyarakat setempat serta tidak bertentangan dengan perundang-undangan yang berlaku. Isi putusan Arbiter memuat, “berdasarkan ketuhanan yang maha esa” Arbiter atau Majelis Arbiter, nama lengkap dan alamat para pihak, hal-hal yang termuat dalam surat perjanjian yang diajukan oleh para pihak yang

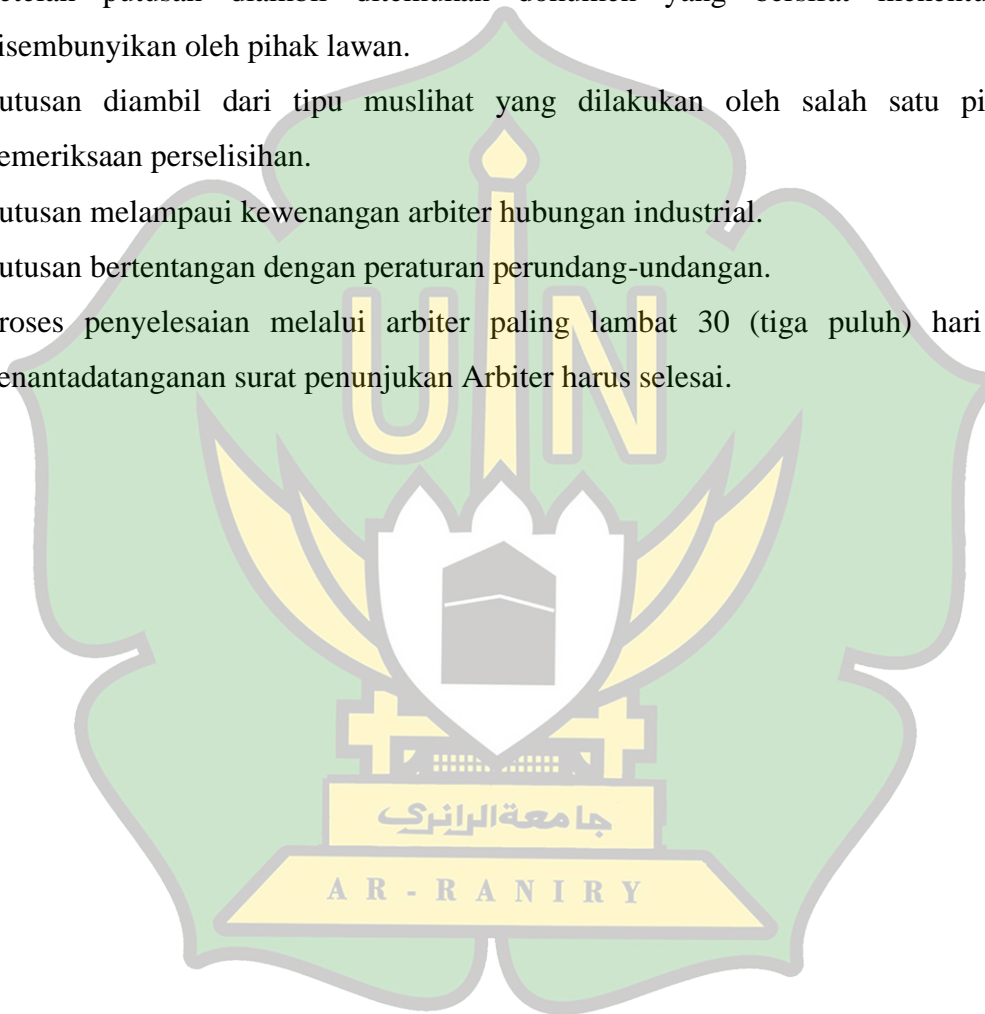
⁶⁶ Asikin Kusumah Atmaja, *Arbitrase Perdagangan Internasional*, (Jakarta: Prisma, 1973), hlm. 55.

⁶⁷ Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, (Yogyakarta: Liberty, 1979), hlm. 190.

⁶⁸ Adrian Sutendi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 115.

berselisih, ikhtisar dari tuntutan, jawaban dan penjelasan lebih lanjut para pihak yang berselisih, pertimbangan yang menjadi dasar putusan, pokok putusan, tempat dan tanggal putusan, mulai berlakunya putusan, tanda tangan Arbiter atau Mejlis Arbiter. Putusan hasil pemeriksaan dan persidangan yang diambil oleh arbiter adalah bersifat akhir dan tetap. Putusan arbiter masih dapat diajukan kepada Mahkamah Agung untuk ditinjau kembali apabila:

- a) Surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui atau dinyatakan palsu.
- b) Setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan.
- c) Putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan.
- d) Putusan melampaui kewenangan arbiter hubungan industrial.
- e) Putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- f) Proses penyelesaian melalui arbiter paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerjasejak penantadatangan surat penunjukan Arbiter harus selesai.



BAB TIGA

PELAKSANAAN MEDIASI DALAM UPAYA PENYELESAIAN SENGKETA PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA DINAS TENAGA KERJA KOTA BANDA ACEH

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Profil Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh

Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh yang beralamat di Jl. Soekarno – Hatta No. 1 Daroy Kameu, Daroy Kameu, Kec. Darul Imarah, Kabupaten Aceh Besar, Aceh 23233. Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh mempunyai tugas melaksanakan sebagian kewenangan Walikota di bidang penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh yang terbentuk sesuai dengan SOTK yang merujuk pada Perwal nomor 47 tahun 2016 tanggal 20 Desember 2016 yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian kewenangan Walikota di bidang penyelenggaraan Ketenagakerjaan.⁶⁹

Untuk penyelenggaraan tugas dimaksud, Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut:

1. Pelaksanaan urusan ketatausahaan dinas;
2. Penyusunan program kerja tahunan, jangka menengah dan jangka panjang;
3. Perumusan, perencanaan kebijaksanaan teknis di bidang ketenagakerjaan;
4. Penyelenggaraan kegiatan pelayanan di bidang ketenagakerjaan;
5. Pelaksana koordinasi dan kerjasama dengan institusi dan atau lembaga terkait lainnya bidang ketenagakerjaan
6. Pemantauan terhadap lembaga di bidang ketenagakerjaan;
7. Perumusan Kebijakan Teknis dibidang Perindustrian
8. Pemberian Perizinan Pelaksanaan Pelayanan
9. Pembinaan terhadap unit pelaksanaan teknis dinas dan cabang dibidang Perindustrian
10. Penyelenggaraan tata cara penyertaan modal pada Perindustrian
11. Penyelenggaraan Pengembangan system distribusi bagi Perindustrian, pengawasan kerjasama antar Perindustrian serta kerjasama dengan badan usaha lain
12. Pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan bidang tugasnya.

⁶⁹ <https://disnaker.bandaacehkota.go.id/tupoksi/> (Diakses pada tanggal 29 November 2022, Pukul 23:34 WIB)

Untuk penyelenggaraan tugas dimaksud, Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh mempunyai fungsi sebagai berikut:⁷⁰

1. Untuk penyelenggaraan tugas dimaksud, Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh mempunyai fungsi sebagai berikut :
2. Pelaksanaan urusan ketatausahaan dinas;
3. Penyusunan program kerja tahunan, jangka menengah dan jangka panjang;
4. Perumusan, perencanaan kebijaksanaan teknis di bidang ketenagakerjaan;
5. Penyelenggaraan kegiatan pelayanan di bidang ketenagakerjaan;
6. Pelaksana koordinasi dan kerjasama dengan institusi dan atau lembaga terkait lainnya bidang ketenaga kerjaan
7. Pemantauan terhadap lembaga di bidang ketenaga kerjaan;
8. Perumusan Kebijakan Teknis dibidang Perindustrian
9. Pemberian Perizinan Pelaksanaan Pelayanan
10. Pembinaan terhadap unit pelaksanaan teknis dinas dan cabang dibidang Perindustrian
11. Penyelenggaraan tata cara penyertaan modal pada Perindustrian
12. Penyelenggaraan Pengembangan system distribusi bagi Perindustrian, pengawasan kerjasama antar Perindustrian serta kerjasama dengan badan usaha lain
13. Pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan bidang tugasnya.

2. Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh

1. Visi

”Meningkatkan Kesempatan Kerja yang Mandiri dan Berkualitas dalam Memperkuat Ekonomi Rakyat”

2. Misi

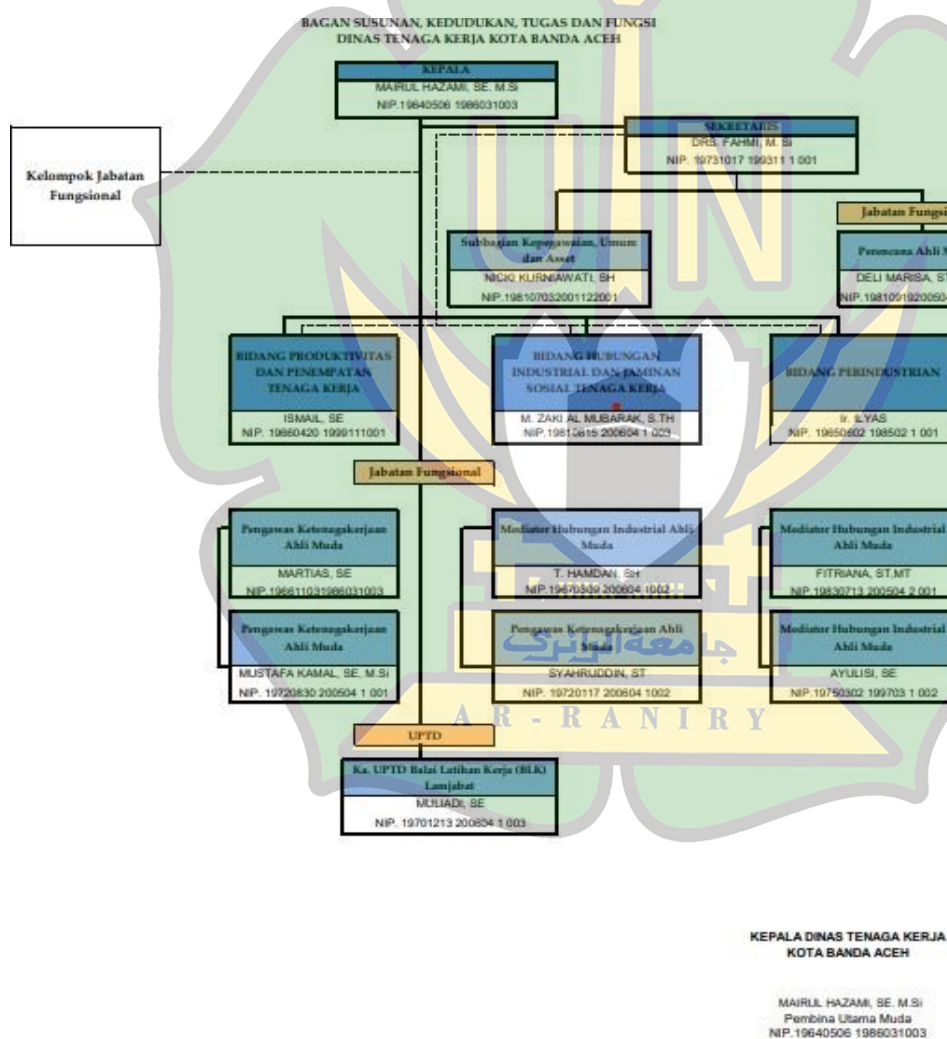
- 1) Meningkatkan kualitas dan profesionalisme aparatur di bidang ketenagakerjaan.
- 2) Mengembangkan pelatihan keterampilan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja.
- 3) Meningkatkan pengetahuan dan ketaatan bagi pelaku proses produksi terhadap peraturan ketenagakerjaan.
- 4) Mendorong tumbuh kembangnya Perindustrian dan Usaha Kecil Menengah untuk menopang pertumbuhan ekonomi yang berbasis masyarakat.

⁷⁰ *Ibid.*

- 5) Meningkatkan peran Perindustrian dan Usaha Kecil Menengah dalam sistem ekonomi kerakyatan yang bertumpu pada mekanisme pasar, berkeadilan, berbasis sumber daya manusia yang produktif, mandiri, berdaya saing, dan berwawasan lingkungan.⁷¹

3. Struktur Organisasi

Berdasarkan Qanun Kota Banda Aceh Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Banda Aceh dan SOTK yang merujuk pada Perwal Nomor 47 Tahun 2016 tanggal 20 Desember 2016 yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian kewenangan Walikota di bidang penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Adapun struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh sebagai berikut:⁷²



Gambar 1. Bagan struktur organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh

⁷¹ <https://disnaker.bandaacehkota.go.id/visi-dan-misi/> ((Diakses pada tanggal 29 November 2022, Pukul 22:00 WIB)

⁷² <https://disnaker.bandaacehkota.go.id/> (Diakses pada tanggal 29 November 2022, Pukul 23:34 WIB)

B. Mekanisme Mediasi Pemutusan Hubungan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh

Penyelesaian melalui mediasi merupakan alternatif penyelesaian sengketa diluar pengadilan. Penyelesaian sengketa diluar pengadilan (non litigasi) salah satunya melalui mediasi, Mediasi hubungan industrial adalah suatu proses penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan SP/SB dalam suatu perusahaan. Berikut merupakan Mekanisme dalam menyelesaikan sengketa hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh, diantaranya adalah:⁷³

Setelah menerima pengaduan dari pekerja, Sebelum dilakukannya mediasi para pihak wajib melakukan Bipartit terlebih dahulu serta melampirkan bukti-bukti selama proses penyelesaian melalui bipartit. perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam satu perusahaan.. Dalam melakukan perundingan bipartit, para pihak harus memiliki itikad baik dan tidak boleh ada intervensi dari pihak lain serta mematuhi tata tertib perundingan yang disepakati. Apabila salah satu pihak tidak bersedia melanjutkan perundingan secara bipartit, maka para pihak atau salah satu pihak dapat mencatatkan perselisihannya kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh.

Penyelesaian perundingan bipartit diselesaikan paling lama 30 hari kerja sejak perundingan dilakukan. Apabila perundingan bipartit mencapai kesepakatan maka para pihak wajib membuat Perjanjian Bersama dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial. Setiap perundingan harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih. Apabila salah satu pihak tidak bersedia menandatangani, maka hal tersebut dicatat dalam risalah yang dimaksud, Risalah tersebut harus memuat nama lengkap dan alamat para pihak, Tanggal dan tempat perundingan, Pokok masalah atau objek yang diperselisihkan, Pendapat para pihak, Kesimpulan atau hasil perundingan, Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.⁷⁴

Apabila Bipartit gagal, maka salah satu pihak mencatatkan sengketanya kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh. Dengan keterangan bahwa para pihak gagal melakukan perundingan bipartit serta melampirkan risalah sebagai bukti proses perundingan. Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, maka Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui

⁷³ Wawancara dengan Mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh pada tanggal 22 November 2022 pukul 10.00 Wib

⁷⁴ *Ibid.*

konsiliasi, mediasi dan atau melalui *abitrasi*. Apabila para pihak tidak menetapkan pilihan, maka Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh melimpahkan penyelesaian sengketa secara mediasi kepada mediator. Setelah mediator menerima pelimpahan penyelesaian sengketa, selanjutnya mediator harus melaksanakan mediasi secepatnya.

Sebelumnya, mediator akan melakukan panggilan pertama secara tertulis kepada para pihak agar dapat menghadiri proses mediasi. Jika mediator telah melakukan pemanggilan secara tertulis dan ternyata pihak yang mencatatkan perselisihan tidak hadir sebanyak 3 kali, maka pencatatan perselisihan dihapus dari buku registrasi perselisihan. Di satu sisi lain, mediator dapat mengeluarkan anjuran tertulis berdasarkan data yang ada. Penundaan ini biasanya dikarenakan pihak pengusaha yang ingin menunda penyelesaian kasusnya untuk menyelesaikan perselisihan dengan bermusyawarah secara kekeluargaan.

Jika mediasi berhasil, maka mediator membantu para pihak untuk membuat perjanjian bersama secara tertulis yang kemudian akan ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan langsung oleh mediator. Perjanjian Bersama bertujuan untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Mediator juga membantu untuk memberitahu para pihak agar mendaftarkan perjanjian bersama yang telah disepakati dan ditandatangani oleh para pihak ke Pengadilan Hubungan Industrial. Apabila mediasi gagal, maka mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh menyerahkan kasus tersebut kepada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk (Disnakermobduk) Provinsi Aceh, jika mediasi di Disnakermobduk Provinsi Aceh juga tidak menemukan titik temu (kesepakatan), maka mediator akan mengeluarkan anjuran tertulis kepada para pihak untuk diberikan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.⁷⁵

Dalam hal ini peneliti fokus pada mediasi akibat pemutusan hubungan kerja (PHK), Perselisihan PHK timbul manakala terjadi silang pendapat antara pekerja maupun pengusaha mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Berikut merupakan mekanisme mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh:

- a. Setelah menerima pelimpahan perselisihan, maka mediator wajib menyelesaikan tugasnya selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan perselisihan.

⁷⁵ *Ibid.*

- b. Mediator harus mengadakan penelitian tentang pokok perkara dan mengadakan sidang mediasi.
- c. Mediator dapat memanggil satu saksi ahli guna diminta dan di dengar kesaksiannya jika diperlukan. Pihak-pihak yang dipanggil harus menunjukkan dan membukakan buku-buku atau surat-surat yang diperlukan.
- d. Apabila tercapai kesepakatan, maka dibuat Perjanjian Bersama (PB) yang ditandatangani kedua belah pihak serta didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).
- e. Apabila salah satu pihak melakukan ingkar janji, maka bisa diminta Eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).
- f. Apabila tidak tercapai Kesepakatan, maka Mediator mengeluarkan Anjuran Tertulis yang dilimpahkan kepada kedua belah pihak.
- g. Apabila Anjuran telah diterima oleh kedua belah pihak, maka dibuat Perjanjian Bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).⁷⁶

Dalam proses mediasi, mediator menjelaskan kembali cara kerja mediasi dan peran yang harus dilakukan seorang mediator dihadapan para pihak, walaupun para pihak sudah mengetahui itu sebelumnya. Selanjutnya, mediator mempersilahkan para pihak yang bersengketa untuk melakukan klarifikasi permasalahan yang dihadapi oleh para pihak.

Para pihak melakukan perundingan yang diawasi oleh mediator sebagai penengah harus bersifat netral (tidak memihak ke siapapun). Mediator hanya memfasilitasi lancarnya komunikasi para pihak dan mengarahkan serta membantu para pihak agar mampu membuat penilaian yang objektif. Saat mediasi, mediator diharuskan untuk menciptakan suasana yang tenang dan kondisi yang kondusif agar memperoleh hasil yang diharapkan oleh para pihak yang bersengketa. Penyelesaian kasus paling lama diselesaikan selama 30 hari kerja, jika lebih dari hari yang telah ditentukan maka diberi waktu selama 10 hari lagi apabila penyelesaian tidak mencapai kesepakatan. Jika waktu tersebut telah habis, mediator tidak akan memberikan waktu lebih lama lagi dan mediator akan mengeluarkan anjuran secara tertulis kepada para pihak. Penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh paling singkat diselesaikan selama 14 hari kerja.

⁷⁶ Wawancara dengan Mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh pada tanggal 8 Desember 2022 pukul 09.00 Wib.

C. Pelaksanaan Mediasi Sebagai Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh.

Mediasi merupakan salah satu cara atau metode yang digunakan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang ada di Kota Banda Aceh, hal ini berdasarkan pada pasal 9-16 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004. Oleh karena itu penulis beranggapan bahwa mediasi merupakan salah satu cara yang dapat digunakan agar dapat tercapainya suatu tujuan tertentu, yaitu terselesaikannya perselisihan hubungan industrial. Dengan demikian jika di gabungkan dengan teori efektivitas yang menyatakan bahwa “sejauh mana suatu ukuran yang menyatakan sejauh mana target yang telah tercapai”, maka efektivitas mediasi bisa atau dapat diukur dari jumlah perselisihan yang dapat diselesaikan dengan menggunakan mediasi, dari kasus yang telah masuk di Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh.⁷⁷

Berdasarkan hasil penelitian pada Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh, terdapat rekapitulasi jumlah kasus penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PHK) di Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh pada tahun 2018-2020, sebagai berikut:

Tabel 1. Data kasus yang masuk di kota Banda Aceh yang ditangani oleh Dinas Tenaga kerja Banda Aceh.

No	Tahun	Target	Kasus yang Dilaporkan	Melebihi Mediator			Bipartit di Perusahaan
				Perjanjian Bersama	Anjuran	Jumlah	
1.	2018	15 Kasus	14	9	5	14	0
2.	2019	15 Kasus	76	19	2	21	55
3.	2020	20 Kasus	71	16	10	26	29
Total			161	44	17	61	84

Tabel 2. Data kasus yang masuk di kota Banda Aceh yang di tangani oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh Tahun 2021

No	Perusahaan	Alasan	Tuntutan
1.	Darussalam Berlian Motor, PT	Mengundurkan diri	Hak-hak sesuai UU
2.	Harapan Indah, PT	Belum terbayar THR tahun ini	Hak-hak sesuai UU
3.	Syalendra Grup Indonesia, PT	Gaji tidak sesuai dengan ketentuan	Hak-hak sesuai UU

⁷⁷ Dirjen PHI dan Jamsos Kementerian Tenaga Kerja Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial, hlm. 2.

4.	M. Yusuf dan Sons, PT	PHK sepihak	Hak-hak sesuai UU
5.	Harapan Indah, PT	Tidak dibayar THR tahun ini	Hak-hak sesuai UU
6.	Capella Dinamik Nusantara, PT	Mengundurkan diri	Hak-hak sesuai UU
7.	Yayasan Payung Negeri Aceh Darussalam	PHK sepihak	Hak-hak sesuai UU
8.	Universitas Ubudiyah Indonesia	PHK sepihak	Hak-hak sesuai UU
9.	Matahari Departemen Store, Tbk, PT	PHK sepihak	Hak-hak sesuai UU
10.	Sepakat Grup, PT	Diberhentikan secara sepihak	Hak-hak sesuai UU
11.	Matahari Departemen Store, Tbk, PT	PHK sepihak	Hak-hak sesuai UU

Tabel 3. Data kasus yang masuk di kota Banda Aceh yang di tangani oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh Tahun 2022

NO	Perusahaan	Alasan	Tuntutan
1.	Koperasi pegawai Republik Indonesia (KPRI) Binarata	PHK	Hak-hak sesuai UU
2.	Berlian Global Perkasa, PT (Hermes Palace Hotel)	Mengundurkan diri	Hak-hak sesuai UU
3.	Citra Agung Utama, PT	Tidak di bayar gaji	Hak-hak sesuai UU
4.	Distrindo Bintang Agung, PT	PHK sepihak	Hak-hak sesuai UU
5.	Tribangun Perkasa, PT (Grand Nangroe Hotel)	Hak sesuai dengan UU	Hak-hak sesuai UU
6.	Tribangun Perkasa, PT (Grand Nangroe Hotel)	Hak sesuai dengan UU	Hak-hak sesuai UU
7.	Tribangun Perkasa, PT (Grand Nangroe Hotel)	Hak sesuai dengan UU	Hak-hak sesuai UU
8.	Temas Mulia, CV	Gaji terakhir belum di bayar	Hak-hak sesuai UU
9.	Astra Internasional. Tbk. PT	Agar di bayar pesangon	Hak-hak sesuai UU
10.	Fontain Ice Cream Restaurant	Tidak di bayar THR	Hak-hak sesuai UU
11.	Tribangun perkasa, PT (Grand Nangroe Hotel)	Hak sesuai UU	Hak-hak sesuai UU
12.	Bahtera atakana, PT	PHK sepihak	Hak-hak sesuai UU
13.	Berlian Global Perkasa, PT (Hermes Palace Hotel)	Mengundurkan diri	Hak-hak sesuai UU
14.	Berlian Global Perkasa, PT (Hermes Palace Hotel)	Mengundurkan diri	Hak-hak sesuai UU

15.	Berlian Global Perkasa, PT(Hermes Place Hotel)	Mengundurkan diri	Hak-hak sesuai UU
16.	Berlian Global Perkasa, PT (Hermes Place Hotel)	Perselisihan hak	Hak-hak sesuai UU
17.	Alfa Scorpii, PT	PHK dan pembayaran pesangon	Hak-hak sesuai UU
18.	Astra Internasional, Tbk, PT	PHK sepihak	Hak-hak sesuai UU
19.	Berlian Global Perkasa, PT (Hermes Palace Hotel)	Mengundurkan diri	Hak-hak sesuai UU
20.	PS Aeshtetic	Ijazah di tahan	Berharap ijazah di kembalikan beserta pesangon
21.	Nia Yulided Bersaudara, PT (SPBU)	PHK sepihak	Hak-hak sesuai UU
22.	Berlian Global Perkasa, PT (Hermes Palace Hotel)	Mengundurkan diri	Hak-hak sesuai UU
23.	Darussalam Berlian Motor, PT	PHK sepihak	Hak-hak sesuai UU
24.	Berlian Global Perkasa, PT (Hermes Place Hotel)	Mengundurkan diri	Hak-hak sesuai UU
25.	Fountain Ice Cream Dan Restaurant	Tidak di bayar THR	Hak-hak sesuai UU
26.	Jaya Seluler Indonesia, PT	Mutasi	Hak-hak sesuai UU
27.	Sepakat Maju, CV	Menola mutasi	Hak-hak sesuai UU
28.	Asosiasi Profesionalis Elektrikkal Mekanikal Indonesia	PHK sepihak	Hak-hak sesuai UU
29.	Sicepat Express Indonesia, PT	PHK	Hak-hak sesuai UU
30.	Samana Citra Agung, PT	PHK sepihak	Hak-hak sesuai UU
31.	Berlian Global Perkasa, PT (Hermes Palace Hotel)	Mengundurkan diri	Hak-hak sesuai UU
32.	Tribangun Perkasa, PT (Grand Nanggroe Hotel)	Hak sesuai UU	Hak-hak sesuai UU
33.	Tribangun Perkasa, PT (Grand Nanggroe Hotel)	Hak sesuai UU	Hak-hak sesuai UU
34.	Berlian Global Perkasa, PT (Hermes Palace Hotel)	Mengundurkan diri	Hak-hak sesuai UU

Mediasi pada umumnya, yang berdasarkan pada sistim perundang-undangan yaitu: “Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut 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”, (pasal 1 ayat 11 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004).

Seperti yang terjadi pada dua kasus berikut ini yang peneliti angkat sebagai contoh pelaksanaan mediasi sebagai langkah penyelesaian perselisihan hubungan kerja pada Dinas Ketenaga Kerjaan Kota Banda Aceh yang hasil mediasinya sebagai berikut:

- a) Pada kasus pertama, terjadi perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan salah satu PT Pertamina pekerja tidak masuk kerja selama dua hari di karenakan sakit yang kemudian tiba-tiba tidak di izinkan lagi untuk bekerja dengan alasan karena sudah di PHK dan pekerja tidak di berikan surat klaim BPJS, ketika pekerja meminta surat pemecatan atas dirinya pihak perusahaan malah menyuruhnya untuk membuat surat pengunduran diri, Dari hasil perhitungan hak yang seharusnya di terima oleh pekerja adalah sebesar Rp 2.522.057, namun hasil dari mediasi tersebut tercapai kesepakatan bahwa perusahaan membayarkan uang sejumlah Rp 1.000.000 serta memberikan klaim BPJS kepada pekerja.
- b) Pada kasus selanjutnya terjadi perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan salah satu koperasi, pekerja melakukan laporan pengaduan kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh dengan tuntutan agar hak-haknya sebagai pekerja yang di phk dapat di penuhi seluruhnya, dari hasil perhitungan hak yang seharusnya di terima oleh pekerja adalah sebesar 60.194.000, namun hasil dari mediasi tersebut tercapai kesepakatan bahwa perusahaan membayarkan uang sejumlah 15.000.000.

Dari kedua kasus tersebut maka bisa dikatakan bahwa Mediasi sebagai upaya dalam menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh masih kurang efektif, seharusnya pihak Mediator mengupayakan hasil yang lebih maksimal dalam hal pengembalian hak-hak Pekerja sebagaimana dalam Pasal 40 PP Nomor 35 tahun 2021, disebutkan bahwa pengusaha yang melakukan PHK wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak yang seharusnya diterima, terlebih lagi pada kasus pertama, perusahaan secara jelas telah melanggar Pekerja harus mendapatkan peringatan terlebih dahulu dari pengusaha, baik peringatan lisan dan peringatan tertulis sebanyak 3 (tiga) kali sebagaimana di atur dalam Pasal 52 PP 35 tahun 2021, baru kemudian bisa melakukan pemutusan hubungan kerja apabila terus megulangi kesalahannya.

Secara formal dengan terjadinya perjanjian bersama, perselisihan hubungan industrial telah selesai, sehingga mediator telah menjalankan fungsinya untuk membantu para pihak menyelesaikan perselisihan. Namun, disamping itu terdapat fungsi mediator untuk menegakkan

norma-norma dalam peraturan perundang-undangan untuk memberikan perlindungan kepada para pihak. Syarat sahnya suatu perjanjian disamping kesepakatan antara kedua belah pihak, kecakapan melakukan perbuatan hukum, ada sesuatu yang diperjanjikan, juga haruslah suatu perjanjian tersebut tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan (kausa halal). Sehingga perjanjian bersama tersebut belum mencerminkan keadilan khususnya bagi pekerja, karena pekerja tidak mendapatkan seluruh hak-hak pesangonnya ketika terjadi pemutusan hubungan kerja. Pada dasarnya keberhasilan tingkat mediasi yang tinggi merupakan salah satu indikator bahwa mediasi berjalan efektif. Namun nilai kuantitatif hanya merupakan salah satu penentu tingkat efektivitas mediasi sebagai salah satu upaya penyelesaian perselisihan PHK. Aspek kualitas proses mediasi dan kualitas sumber daya mediator dalam hal ini sebagai struktur hukum atau aparat pelaksana mediasi, serta faktor-faktor penunjang lain berupa Subtansi Hukum atau Undang-undang, Kultur hukum atau budaya hukum masyarakat dan Fasilitas (Sarana dan Prasarana) juga menentukan tingkat efektivitas mediasi.

Seperti pada Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh yang hanya memiliki satu Mediator hal ini tentu saja tidak sepadan dengan banyaknya kasus yang masuk di Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh yang mana Kota Banda Aceh merupakan kotamadya sebagai pusat kegiatan ekonomi, politik, dan sosial, seperti pada Tahun belakangan pada masa Pandemi yang hampir setiap hari terdapat Pekerja yang di PHK yang kemudian mengajukan proses mediasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh hingga 30 pekerja dalam sehari yang hanya di tangani oleh satu Mediator, selain kurangnya Mediator Fasilitas (Sarana dan Prasarana) juga di rasa masih belum optimal dalam hal kapasitas yang menjadi penyebab kurang efektif dalam melakukan proses mediasi.

BAB EMPAT

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Mediasi adalah upaya penyelesaian sengketa secara damai dimana ada keterlibatan pihak ketiga yang netral (Mediator), yang secara aktif membantu pihak-pihak yang bersengketa untuk mencapai suatu kesepakatan yang dapat diterima oleh semua pihak. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi merupakan mekanisme penyelesaian sengketa perdata di luar pengadilan sebagaimana diatur didalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Sebelum mediasi para pihak wajib melakukan Bipartit terlebih dahulu dan harus melampirkan bukti-bukti penyelesaian secara bipartit, yaitu perundingan yang dilakukan oleh kedua belah pihak antara pengusaha dan pekerja guna mencari perdamaian. Apabila Bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan sengketanya kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh dengan keterangan bahwa para pihak gagal melakukan perundingan bipartit dengan melampirkan risalah sebagai bukti proses perundingan. Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, maka Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi, mediasi dan atau melalui arbitrase. Apabila para pihak tidak menetapkan pilihan, maka Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh melimpahkan penyelesaian sengketa secara mediasi kepada mediator yang selanjutnya akan dilakukan mediasi oleh mediator. Jika mediasi berhasil, maka mediator membantu para pihak untuk membuat perjanjian bersama secara tertulis yang kemudian akan ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan langsung oleh mediator. Namun apabila mediasi gagal, maka mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh menyerahkan kasus tersebut kepada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk (Disnakermobduk) Provinsi Aceh, jika mediasi di Disnakermobduk Provinsi Aceh juga tidak menemukan titik temu (kesepakatan), maka mediator akan mengeluarkan anjuran tertulis kepada para pihak untuk diberikan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.
2. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/majikan. Artinya harus adanya hal/alasan tertentu yang mendasari pengakhiran hubungan kerja ini. Perselisihan PHK timbul manakala terjadi silang pendapat antara pekerja maupun pengusaha mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Mediasi merupakan salah satu alternatif penyelesaian sengketa diluar

pengadilan, hal ini berangkat dari pemikiran bahwa penyelesaian perkara di lembaga peradilan belum mampu menyelesaikan sesuai dengan harapan masyarakat. Dalam hal ini mediasi di lakukan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh. Namun dalam pelaksanaannya mediasi yang di lakukan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh di rasa masih kurang efektif dalam menyelesaikan perselisihan tersebut. Hal ini di karenakan Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh hanya memiliki satu Mediator serta sarana dan prasarana yang di rasa masih kurang mendukung. Pada dasarnya keberhasilan tingkat mediasi yang tinggi merupakan salah satu indikator bahwa mediasi berjalan efektif. Namun nilai kuantitatif hanya merupakan salah satu penentu tingkat efektivitas mediasi sebagai salah satu upaya penyelesaian perselisihan PHK. Aspek kualitas proses mediasi dan kualitas sumber daya mediator dalam hal ini sebagai struktur hukum atau aparat pelaksana mediasi, serta faktor-faktor penunjang lain berupa Subtansi Hukum atau Undang-undang, Kultur hukum atau budaya hukum masyarakat dan Fasilitas (Sarana dan Prasarana) juga menentukan tingkat efektivitas mediasi.

B. Saran

1. Di harapkan kepada Mediator agar lebih optimal dalam melakukan Mediasi, memang secara formal dengan terjadinya perjanjian bersama, perselisihan hubungan industrial telah selesai, sehingga mediator telah menjalankan fungsinya untuk membantu para pihak menyelesaikan perselisihan. Namun, disamping itu terdapat fungsi mediator untuk menegakkan norma-norma dalam peraturan perundang-undangan untuk memberikan perlindungan kepada para pihak sehingga pekerja bisa mendapatkan hak-haknya sesuai dengan ketentuan yang ada.
2. Faktor pendorong efektifitas mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah adanya itikad baik dari para pihak. Selain mediator membantu para pihak agar keluar dari persengketaannya, para pihak juga harus mempunyai itikad baik dengan kesungguhan hati mengupayakan perdamaian dengan tidak bermaksud untuk memperoleh keuntungan yang lebih besar untuk menyelesaikan perselisihan mereka dengan perdamaian, para pihak mau menerima saran atau anjuran dari mediator.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khahkim. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Cet I. Kalimantan Barat: Citra Aditya Bakti, 2009.
- Abdul R Budiono. *Hukum Perburuhan*. Cet I, Malang: Indeks, 2009.
- Adrian Sutendi. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Asikin Kusumah Atmaja. *Arbitrase Perdagangan Internasional*, Jakarta: Prisma, 1973.
- Bambang Waluyo. *Penelitian Hukum Dalam Praktek*. Jakarta: Sinar Grafika, 2002.
- Eman Rajagukguk. *Arbitrase dan Putusan Pengadilan*. Jakarta: Chandra Pratama, 2000.
- Gunawan Wijaya, Ahmad Yani, *Hukum Arbitrase*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001.
- Lalu Husni. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Cet X, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2000.
- Maimun. *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. Jakarta: Pradnya Paramita, 2004.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, edisi ketiga, Jakarta: Balai Pustaka, 2003.
- R. Joni Bambang S. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia, 2013.
- Rahmat Ramadhani Dkk, *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa*. Medan: Pustaka Prima, 2018.
- Richard M. Steers. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga, 1985.
- Ronny Hanitijo Soemitro. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.
- Sanusi Bintang, Dahlan. *Pokok-Pokok Hukum Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000.
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju, 2009.
- Steers. M. Richard. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga, 1985.
- Sudikno Mertokusumo. *Hukum Acara Perdata Indonesia*. Yogyakarta: Liberty, 1979.
- Sumadi Suryabrata. *Metode Penelitian*. Jakarta: Rajawali, 1987.
- Sunapiyah Faisal. *Formal-Formal Penelitian Sosial*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013.
- Zaeni Asyhadie. *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*. Cet I, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- Zaeni Asyhadie. *Peradilan Hubungan Industrial*. Jakarta: Raja Grafindo, 2009.
- Zulian Yamit. *Manajemen Produksi dan Operasi*. Jakarta: Ekonisia Fakultas Ekonomi UII, 2003.

Jurnal/Skripsi

- Darwis Anatami, "Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Di Luar Pengadilan Hubungan Industrial," *Jurnal Hukum Samudra Keadilan*. Vol. 10, No 2 (2015). Diakses melalui <https://www.neliti.com/publications/240411/penyelesaian-pemutusan-hubungan-kerja-phk-di-luar-pengadilan-hubungan-industrial#cite>.

Ariani Arifin, “Pelaksanaan Fungsi Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam Penanganan Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja”, Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar, 2007.

Asnawi, “Efektivitas Penyelenggaraan Publik Pada Samsat Corner Wilayah Malang Kota”, Jurusan Ilmu Pemerintahan, Universitas Muhammadiyah Malang, 2013.

Taufiq Yulianto, “Perlindungan Hukum terhadap Hak Pekerj/Buruh yang Mengundurkan Diri atas Kemauan Sendiri”, Jurnal Hukum. Vol. 6, No 2(2011).

Perundang-undangan

Pasal 28 E ayat 2 Amandmen ke empat UUD 1945

Putusan MK Nomor. 114/PUU-XIII/2015 hlm. 23-24.

Putusan MK Nomor. 69/PUU-XI/2013 hlm. 49

Putusan MK. Nomor 69/PUU-XI/2013, hlm. 48-50.

Undang-Undang No 11 Tahun 2006 Tentang Pemerintahan Aceh. Undang

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

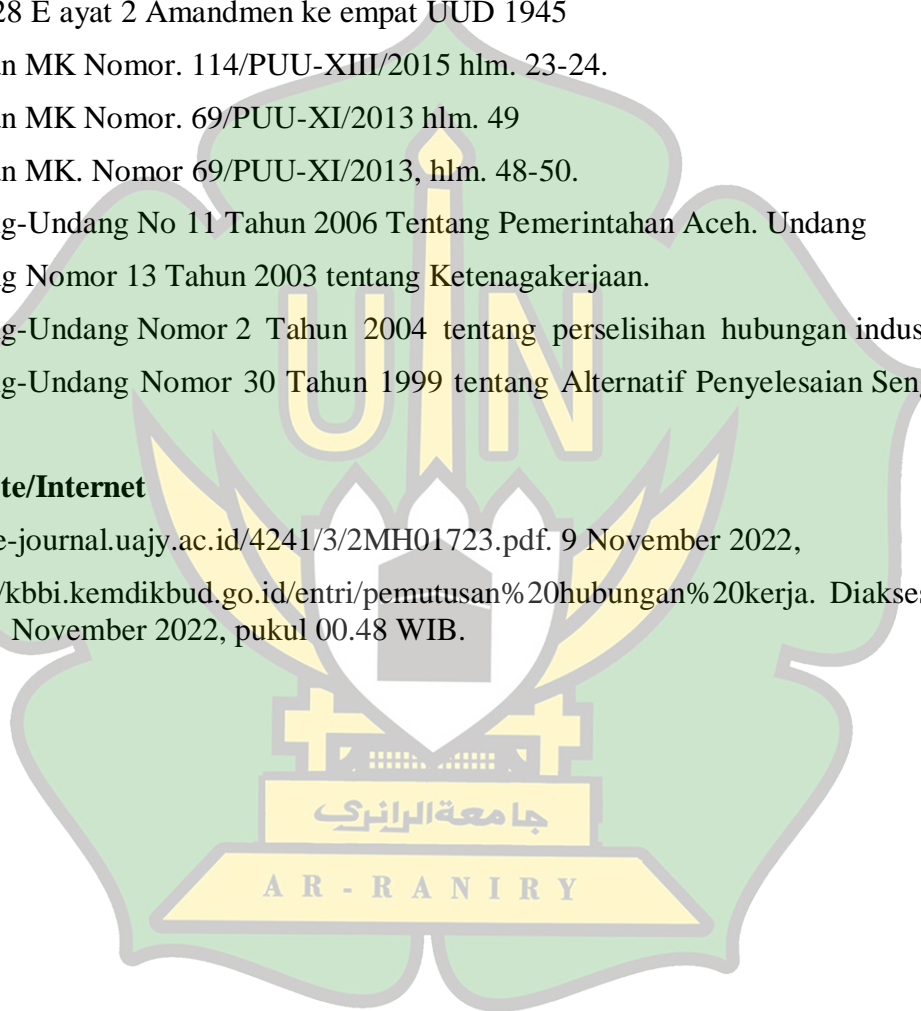
Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang perselisihan hubungan industrial.

Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Alternatif Penyelesaian Sengketa.

Website/Internet

<http://e-journal.uajy.ac.id/4241/3/2MH01723.pdf>. 9 November 2022,

<https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/pemutusan%20hubungan%20kerja>. Diakses tanggal 9 November 2022, pukul 00.48 WIB.



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama/NIM : Anas Rullah/ 170106120
Tempat/Tanggal Lahir : Suak Bilie, 15 Mei 1999
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Pekerjaan : Mahasiswa
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Status : Belum Menikah
Alamat : Jl. Al-Huda Gampong Laksana Kec, Kuta Alam
Kota Banda Aceh

Orangtua

Ayah : Drs. Ismail Yusuf
Ibu : Dra. Asmaranur

Riwayat Pendidikan :

SD/MI : MIN Suak Bilie, Nagan Raya
SMP/MTs : SMP Negeri 5 Seunagan, Nagan Raya
SMA/MA : SMA Negeri 1 Seunagan, Nagan Raya
PT : Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh


Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banda Aceh, 5 April 2023
Penulis

Anas Rullah

LAMPIRAN

Lampiran 1: SK Penetapan Pembimbing Skripsi Mahasiswa

**KEMENTERIAN AGAMA**
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp./Fax. 0651-7557442 Email: fsh@ar-raniry.ac.id

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
Nomor: 2783/Un.08/FSH/PP.009/06/2022

TENTANG
PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA

Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan KKU Skripsi pada Fakultas Syariah dan Hukum, maka dipandang perlu menunjukan pembimbing KKU Skripsi tersebut;
b. Bahwa yang namanya dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing KKU Skripsi.

Mengingat : 1. Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional,
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen,
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi,
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Operasional Pendidikan,
5. Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi,
6. Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2013 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri IAIN Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi Universitas Islam Negeri,
7. Keputusan Menteri Agama 432 Tahun 2003 tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS di lingkungan Departemen Agama RI,
8. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh,
9. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2015 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Ar-Raniry,
10. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor 01 Tahun 2015 tentang Pemberi Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Kepada Para Dekan dan Direktur Program Pasca Sarjana dalam Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;

MEMUTUSKAN

Menetapkan
Pertama : Menunjuk Saudara (i) :
a. Dr. Jamhir, S.Ag, M.Ag Sebagai Pembimbing I
b. Nahara Enyanti, MH Sebagai Pembimbing II
untuk membimbing KKU Skripsi Mahasiswa (i) :

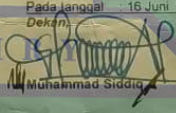
Nama : Anas Rullah
NIM : 170106120
Prodi : Ilmu Hukum
Judul : EFEKTIVITAS PELAKSANAAN MEDIASI DALAM UPAYA PENYELESAIAN SENGKETA PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (Ganun Aceh Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Ketenagakerjaan)

Kedua : Kepada pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Ketiga : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2022.


Keempat : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya apabila ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini.

Kutipan Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada tanggal : 16 Juni 2022
Dekan,

Muhammad Siddiq

Tembusan :
1. Rektor UIN Ar-Raniry,
2. Ketua Prodi Ilmu Hukum;
3. Mahasiswa yang bersangkutan;
4. Arsip.

Lampiran 2: Surat Rekomendasi Penelitian dari Instansi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banda Aceh

**PEMERINTAH KOTA BANDA ACEH**
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
KOTA BANDA ACEH
Jln. Twk.Hasyim Banta Muda Nomor 1 Telepon (0651) 22888
Faksimile (0651) 22888, Website : [Http://kesbangpol.bandaacehkota.go.id](http://kesbangpol.bandaacehkota.go.id), Email : kesbangpolbna@gmail.com

SURAT REKOMENDASI PENELITIAN
Nomor : 070 / 836

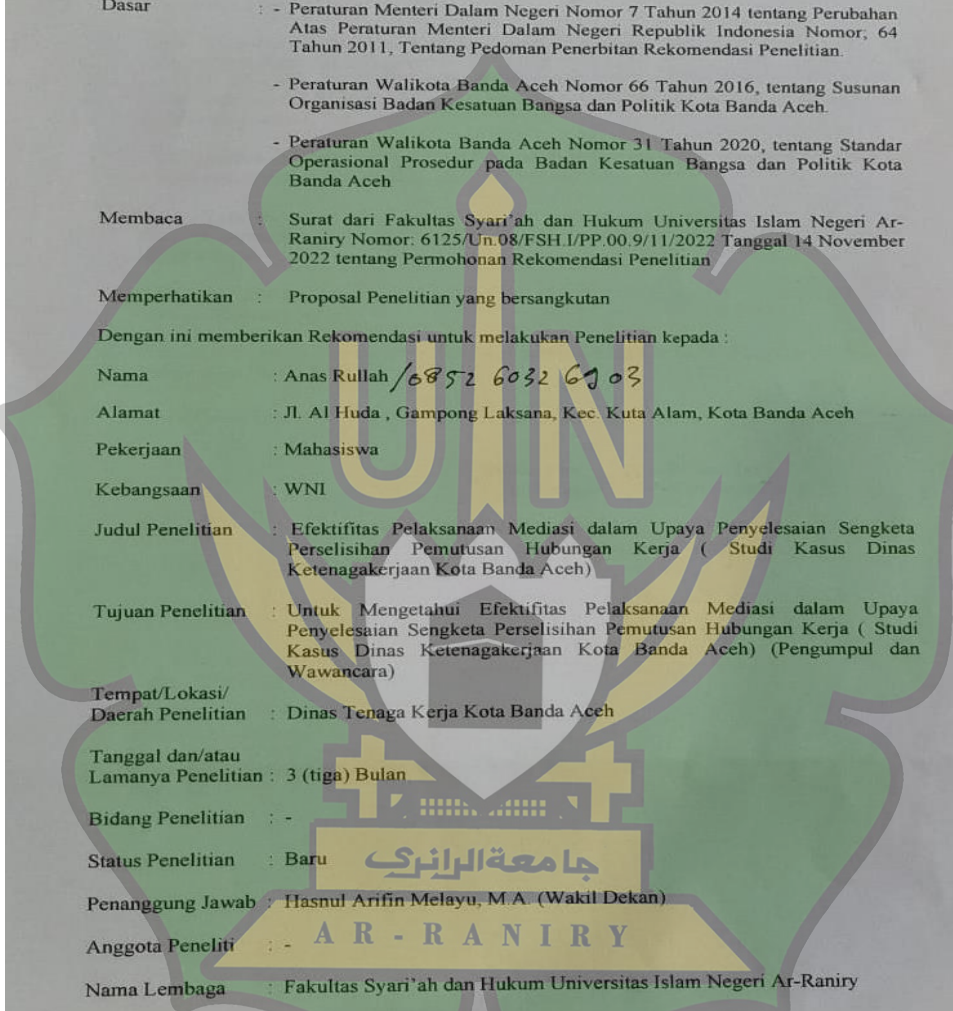
Dasar : - Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor, 64 Tahun 2011, Tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian.
- Peraturan Walikota Banda Aceh Nomor 66 Tahun 2016, tentang Susunan Organisasi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banda Aceh.
- Peraturan Walikota Banda Aceh Nomor 31 Tahun 2020, tentang Standar Operasional Prosedur pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banda Aceh

Membaca : Surat dari Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Nomor: 6125/Un.08/FSH.I/PP.00.9/11/2022 Tanggal 14 November 2022 tentang Permohonan Rekomendasi Penelitian

Memperhatikan : Proposal Penelitian yang bersangkutan

Dengan ini memberikan Rekomendasi untuk melakukan Penelitian kepada :

Nama : Anas Rullah / 6852 6032 6903
Alamat : Jl. Al Huda , Gampong Laksana, Kec. Kuta Alam, Kota Banda Aceh
Pekerjaan : Mahasiswa
Kebangsaan : WNI
Judul Penelitian : Efektifitas Pelaksanaan Mediasi dalam Upaya Penyelesaian Sengketa Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Kasus Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh)
Tujuan Penelitian : Untuk Mengetahui Efektifitas Pelaksanaan Mediasi dalam Upaya Penyelesaian Sengketa Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Kasus Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh) (Pengumpul dan Wawancara)
Tempat/Lokasi/
Daerah Penelitian : Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh
Tanggal dan/atau
Lamanya Penelitian : 3 (tiga) Bulan
Bidang Penelitian : -
Status Penelitian : Baru
Penanggung Jawab : Hasnul Arifin Melayu, M.A. (Wakil Dekan)
Anggota Peneliti : -
Nama Lembaga : Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry
Sponsor : -

**جامعة الرانيري**
AR - RANIRY

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Peneliti wajib mentaati dan melakukan ketentuan dalam rekomendasi penelitian.
2. Peneliti menyampaikan rekomendasi penelitian kepada Instansi/Lembaga/SKPK/Camat yang menjadi tempat/lokasi penelitian.
3. Tidak dibenarkan melakukan Penelitian yang tidak sesuai/tidak ada kaitannya dengan Rekomendasi Penelitian dimaksud.
4. Harus mentaati semua ketentuan peraturan Perundang-undangan, norma-norma atau adat istiadat yang berlaku.
5. Tidak melakukan kegiatan yang dapat menimbulkan keresahan di masyarakat, disintegrasi bangsa atau keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia.
6. Surat Rekomendasi ini akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku lagi, apabila ternyata pemegang Surat ini tidak mentaati/mengindahkan ketentuan-ketentuan seperti tersebut diatas.
7. Asli dari Surat Rekomendasi Penelitian ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.
8. Peneliti melaporkan dan menyerahkan hasil penelitian kepada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banda Aceh.

Ditetapkan : Banda Aceh
Pada Tanggal : 17 November 2022

a.n KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
KOTA BANDA ACEH,
Sekretaris,

Ir. Yustanidar
Pembina TR. II/ NIP. 19670711 200112 2 002

Tembusan :

1. Walikota Banda Aceh;
2. Para Kepala SKPK Banda Aceh;
3. Para Camat Dalam Kota Banda Aceh;
4. Peringgal.

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

Lampiran 3: Dokumentasi pada saat mengantarkan surat rekomendasi penelitian.



Lampiran 4: Dokumentasi Pada saat melakukan wawancara pada Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh.

