

**PELAKSANAAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA (PHK) PADA TINGKAT MEDIASI DI
DINAS TENAGA KERJA PROVINSI RIAU**

SKRIPSI

**Diajukan untuk memenuhi syarat – syarat untuk mencapai
Gelar Sarjana Hukum**



Oleh:

M. RIZAL FAHLEVI ARIFIN

NPM : 151010068

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2020

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang betanda tangan dibawah ini :

Nama : M. Rizal Fahlevi Arifin
NPM : 151010068
Tempat/Tanggal Lahir : Pekanbaru, 11 Desember 1997
Program Studi/Jurusan : Ilmu Hukum
Judul : Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Tingkat Mediasi Di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya sendiri, orisinal dan tidak dibuatkan oleh orang lain, sepengetahuan saya belum pernah ditulis oleh orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini merupakan hasil orang lain atau mencontek atau menjiplak hasil skripsi/karya ilmiah orang lain (plagiat), maka saya bersedia gelar Sarjana Hukum (S1) yang telah saya peroleh di batalkan.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 14 April 2020

Yang menyatakan



(M. Rizal Fahlevi Arifin)



No. Reg. 396/I/UPM FH UIR 2019

Paper ID. 1294449041 / 27%

Sertifikat

ORIGINALITAS PENELITIAN Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

MENYATAKAN BAHWA :

M. Rizal Fahlevi Arifin

151010068

Dengan Judul :

Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Tingkat Mediasi

Di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau

Telah lolos Similarity sebesar maksimal 30%

Pekanbaru, 14 April 2020

Wakil Dekan Bidang Akademik
Fakultas Hukum Universitas Islam Riau


Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H., C.L.A.



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jalan Kaharudin Nasution No. 113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru Riau
 Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674834 - 721 27
 Website : law.uir.ac.id - e-mail : law@uir.ac.id

BERAKREDITASI "A" BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah Dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap :

Nama : M. Rizal Fahlevi Arifin
 NPM : 15101068
 Program Studi : Ilmu Hukum
 Judul Skripsi : Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Tingkat Mediasi Di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau
 Pembimbing : Lidia Febrianti, SH.,MH

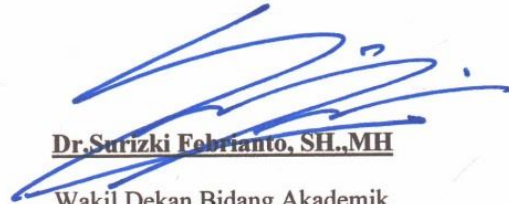
Tanggal	Berita Bimbingan	Faraf
16 Maret 2020	Perbaiki: Penulisan	
17 Maret 2020	Perbaiki: Perbaiki tinjauan umum	
18 Maret 2020	Perbaiki: Abstrak dan kata pengantar	
19 Maret 2020	Daftar isi Nomor Tabel di Bab III Kesalahan dalam pengetikan	
20 Maret 2020	Tinjauan umum Bab II Kesalahan penulisan	

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Pekanbaru, 14 April 2020

Mengetahui,



Dr. Surizki Febrianto, SH., MH
Wakil Dekan Bidang Akademik



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jalan Kaharudin Nasution No. 113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru Riau

Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674834 - 721 27

Website : law.uir.ac.id - e-mail : law@uir.ac.id

BERAKREDITASI "A" BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

**PELAKSANAAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) PADA TINGKAT
MEDIASI DI DINAS TENAGA KERJA PROVINSI RIAU**

M. RIZAL FAHLEVI ARIFIN

NPM: 151010068

Telah Diperiksa dan Disetujui Oleh Dosen Pembimbing

Pembimbing I

Lidia Febrianti SH., MH

**Mengetahui
Dekan**

Dr. Admiral, S.H., MH

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 075/Kpts/FH/2020
TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang
- 1 Bahwa untuk membantu mahasiswa dalam menyusun skripsi yang lebih berkualitas , perlu ditunjuk pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut
 - 2 Bahwa penetapan dosen sebagai pembimbing yang ditetapkan dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai pembimbing.

- Mengingat
- 1 Undang-Undang Nomor : 20 tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional
 - 2 UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Besar
 - 3 UU Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
 - 4 PP Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 - 5 Permenristek Dikti Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
 - 6 Permenristek Dikti Nomor 32 Tahun 2016 Tentang Akreditasi Prodi dan Perguruan Tinggi
 - 7 SK. BAN-PT Nomor 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
 - 8 Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 - 9 SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 112/UIR/Kpts/2016

MEMUTUSKAN

- Menetapkan
- 1 Menunjuk
Nama : LIDIA FEBRIANTI, S.H., M.H
NIP/NPK : 19 03 02 727
Pangkat/Jabatan : Penata Muda Tingkat I /III/b
Jabatan Fungsional : Asisten Ahli
Sebagai : Pembimbing Penulisan Skripsi mahasiswa

Nama : M. RIZAL FAHLEVI ARIFIN
NPM : 15 101 0068
Jurusan/program studi : Ilmu Hukum /Hukum Perdata
Judul skripsi : PELAKSANAAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN
MEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) PADA TINGKAT
MEDIASI DI DINAS TENAGA KERJA PROVINSI RIAU.
 - 2 Tugas-tugas pembimbing adalah berpedoman kepada SK. Rektor Nomor : 052/UIR/Kpts/1989, tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa fakultas di lingkungan Universitas Islam Riau
 - 3 Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan Universitas Islam Riau.
 - 4 Keputusan ini mulai berlaku semenjak ditetapkan, jika ternyata terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada tanggal : 11 Maret 2020
Dekan



Dr. Admiral, S.H., M.H.

Tembusan : Disampaikan kepada :

1. Yth. Bapak Rektor UIR di Pekanbaru
2. Yth. Sdr. Ka. Departemen Ilmu Hukum Fak. Hukum UIR
3. Yth. Ka. Biro Keuangan UIR di Pekanbaru

NOMOR : 104/KPTS/FH-UJR/2020
TENTANG PENETAPAN TIM PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang :
1. Bahwa untuk pelaksanaan ujian komprehensif skripsi mahasiswa perlu di tetapkan tim penguji dalam Surat Keputusan Dekan.
 2. Bahwa nama-nama tersebut di bawah ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai penguji.
- Mengingat :
1. Undang-undang Nomor : 20 Tahun 2003
 2. Undang-undang Nomor : 14 Tahun 2005
 3. Peraturan Pemerintah Nomor : 30 Tahun 1990
 4. Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional :
 - a. Nomor : 232/U/2000
 - b. Nomor : 234/U/2000
 - c. Nomor : 176/U/2001
 - d. Nomor : 045/U/2002
 5. Surat Keputusan Direktur Jendral Pendidikan Tinggi Nomor : 02.Dikti/Kep/1991
 6. Keputusan BAN-PT Nomor : 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
 7. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2009
 8. Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau tentang Kurikulum FH Nomor :
 - a. Nomor : 52/UIR/Kpts/1998
 - b. Nomor : 55/UIR/Kpts/1989
 - c. Nomor : 117/UIR/KPTS/2012

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
1. Tim Penguji Komprehensif Skripsi Mahasiswa :

N a m a	: M. Rizal Fahlevi Arifin
N.P.M.	: 151010068
Program Studi	: Ilmu Hukum
Judul Skripsi	: Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada tingkat Mediasi di dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau

Dengan susunan tim penguji terdiri dari

Lidia Febrianti, S.H., M.H	: Ketua merangkap penguji materi skripsi
Prof. Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum	: Anggota merangkap penguji sistematika
Roni Sahindra, S.H., M.H	: Anggota merangkap penguji methodologi
Teguh Rama Prasja, S.H., M.H	: Notulis
 2. Laporan hasil ujian serta berita acara ujian telah disampaikan kepada pimpinan fakultas selambat-lambatnya sehari setelah ujian dilaksanakan.
 3. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.
- Kutipan** : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat diketahui dan dimaklumi.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal 5 Mei 2020

Dekan,


Dr. Admiral. S.H., M.H
NIDN. 1008128103

Tembusan disampaikan kepada :

1. Yth. Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
2. Yth. Bapak Kepala Biro Keuangan Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Pertiinggal



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS HUKUM



Alamat : JL. Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau - 28284
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27
Website : law.uir.ac.id - e-mail : law@uir.ac.id

**BERAKREDITASI "A" BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018
BERITA ACARA UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

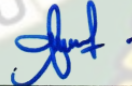
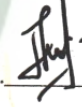

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, *Nomor : 104/KPTS/FH-UIR/2020 Tanggal 5 Mei 2020*, pada hari ini *Rabu tanggal 6 Mei 2020* telah dilaksanakan Ujian Skripsi Program Studi (S1) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, atas nama :

Nama : M. Rizal Fahlevi Arifin
N P M : 151010068
Program Study : Ilmu Hukum
Judul Skripsi : Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada tingkat Mediasi di dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau
Tanggal Ujian : 6 Mei 2020
Waktu Ujian : 09.00 - 10.00 WIB
Tempat Ujian : Ruang Sidang Fak. Hukum UIR
IPK :
Predikat Kelulusan :

Dosen Penguji


Tanda Tangan

1. Lidia Febrianti, S.H., M.H
2. Prof. Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum
3. Roni Sahindra, S.H., M.H

1. 
2. 
3. 

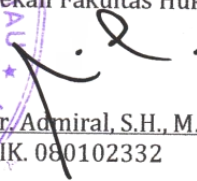
Notulen

4. Teguh Rama Prasja, S.H., M.H

4. 

Pekanbaru, 6 Mei 2020
Dekan Fakultas Hukum UIR




Dr. Admiral, S.H., M.H
NIK. 080102332

ABSTRAK

Pemutusan hubungan kerja di atur dalam pasal 150 sampai Pasal 170 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Proses penyelesaian sengketa mediator Dari Dinas Tenaga Kerja dan Transgrasi Provinsi Riau Menjalankan tugas sebagaimana menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, dengan cara bipartite, mediasi, konsiliasi, arbitrase dan penyelesaian di Pengadilan Hubungan Industrial, Penyelesaian mediasi tidak tercapai perdamaian, Karena hasil dari hasil mediasi.

Masalah pokok, yaitu bagaimana pelaksanaan pemutusan hubungan kerja pada tingkat mediasi dalam rangka penyelesaian sengketa perselisihan hubungan industrial pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dan apa saja hambatan dalam rangka penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja pada tingkat mediasi dalam rangka penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

Jenis penelitian, yaitu dengan cara survey, penelitian mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan wawancara sebagai alat pengumpulan data pokok. Sifat penelitian deskriptif yaitu menggambarkan keadaan subjek atau objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak sebagai mana adanya.

Pelaksanaan penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja(PHK) pada tingkat mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, yaitu mediator bertindak sebagai pihak yang netral dan penengah, membantu memecahkan masalah dan mencari jalan keluar atas perselisihan yang dihadapi, Pelaksanaan tersebut dilaksanakan mediator melalui tahap pra mediasi dan tahap mediasi, pada tahap pra mediasi mediator mengumpulkan informasi latar belakang dan fakta-fakta perselisihan, pada tahap mediasi, mediator melaksanakan mediasi sesuai dengan kapasitasnya untuk dapat menghasilkan solusi yang tepat agar Pemutusan Hubungan Kerja dapat dihindarkan dan tanpa memihak serta netral dalam menyelesaikan perselisihan, Hambatan pada Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan kerja pada tingkat mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yaitu: Jauhnya jarak untuk mengadakan mediasi membuat para pihak yang ingin melaksanakan mediasi enggan datang baik dari salah satu pihak ataupun kedua belah pihak, ditambah faktor ekonomi yang membuat mereka berpikir untuk datang saat di panggil untuk melaksanakan mediasi serta tidak adanya itikad baik kedua belah pihak dan cenderung ingin melanjutkan perselisihan melalui putusan peradilan tanpa memikirkan kerugian yang didapat oleh para pihak tersebut.

Kata Kunci: Pelaksanaan, Mediasi, PHI.

ABSTRACT

Termination of employment is regulated in articles 150 to articles 170 UU No. 13 of 2003 concerning Manpower, the mediator dispute resolution process of the Riau Province Manpower and Transmigration Office Carry out the tasks according to Law Number 2 of 2004, by bipartite, mediation, conciliation, arbitration and settlement in the Industrial Relations Court, Settlement of mediations was not reached peace, because of the results of mediation.

The main problem, namely how the implementation of termination of employment at the mediation level in the framework of resolving industrial disputes disputes at the Riau Province Manpower and Transmigration Office and what are the obstacles in the context of settling disputes at the mediation level in the context of industrial relations disputes settlement according to the Law Invite No. 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes at the Riau Province Manpower and Transmigration Office.

This type of research, namely by means of surveys, research takes samples from a population and uses interviews as a primary data collection tool. The nature of descriptive research is to describe the state of the subject or object of the present research based on facts that appear as they are.

The implementation of the settlement of termination of employment (PHK) at the mediation level in the Riau Province Manpower and Transmigration Office, where the mediator acts as a neutral and mediating party, helps to escalate the problem and find a solution to the disputes encountered, the implementation is carried out by the mediator through the pre-stage mediation and mediation stage, at the pre mediation stage the mediator collects background information and disputing facts, at the mediation stage, the mediator carries out mediation in accordance with his capacity to be able to produce appropriate solutions so that Termination of Employment can be avoided and impartially and neutral in resolving disputes , Barriers to the Implementation of Settlement Termination of employment at the mediation level at the Office of Manpower and Transmigration, namely: Far to hold mediation makes the parties who want to carry out mediation are reluctant to come from one party or both parties, at added economic factors that make them think to come when called to carry out mediation as well as the lack of good faith of both parties and tend to want to continue the dispute through judicial decisions without thinking about the losses incurred by the parties.

Keywords: Implementation, Mediation, PHI.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat merampungkan skripsi dengan judul: *Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada Tingkat Mediasi di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau*. Ini untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi serta dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Hukum Program Studi Hukum Perdata di Universitas Islam Riau.

Dalam pelaksanaan menyelesaikan penulisan skripsi, penulis banyak menerima bantuan baik dalam bentuk dukungan pemikiran, motivasi, do'a serta bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H., M.C.L, selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. Admiral, S.H., M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
3. Ibu Desi Apriani, S.H., M.H., selaku ketua bagian program studi hukum perdata pada fakultas Hukum Universitas Islam Riau.

4. Ibu Lidia Febrianti, S.H., M.H, selaku selaku Pembimbing yang telah membimbing penulis dengan arahan yang sangat baik sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan segenap ilmu dan pengalaman yang sangat berharga terhadap penulis, semoga menjadi amalan jaariah bagi Bapak dan Ibu serta bermanfaat kiranya bagi penulis sendiri.
6. Bapak pimpinan, beserta Staf Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan pelayanan dengan baik terhadap penulis khususnya dalam administrasi.
7. Kedua Orangtua ku tercinta dan Keluarga besar yang selalu memberikan do'a, kepercayaan, dukungan, bimbingan, motivasi dan kasih sayang kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh Rekan-rekan mahasiswa/i Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
9. Serta rekan – rekan penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu, atas dukungannya dan bantuannya penulis ucapkan terimakasih.

Akhir kata penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, penulis memohon saran dan kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaannya dan semoga bermanfaat bagi kita semua.

Pekanbaru, 19 Maret 2020

Penulis,

M. Rizal Fahlevi Arifin
151010068

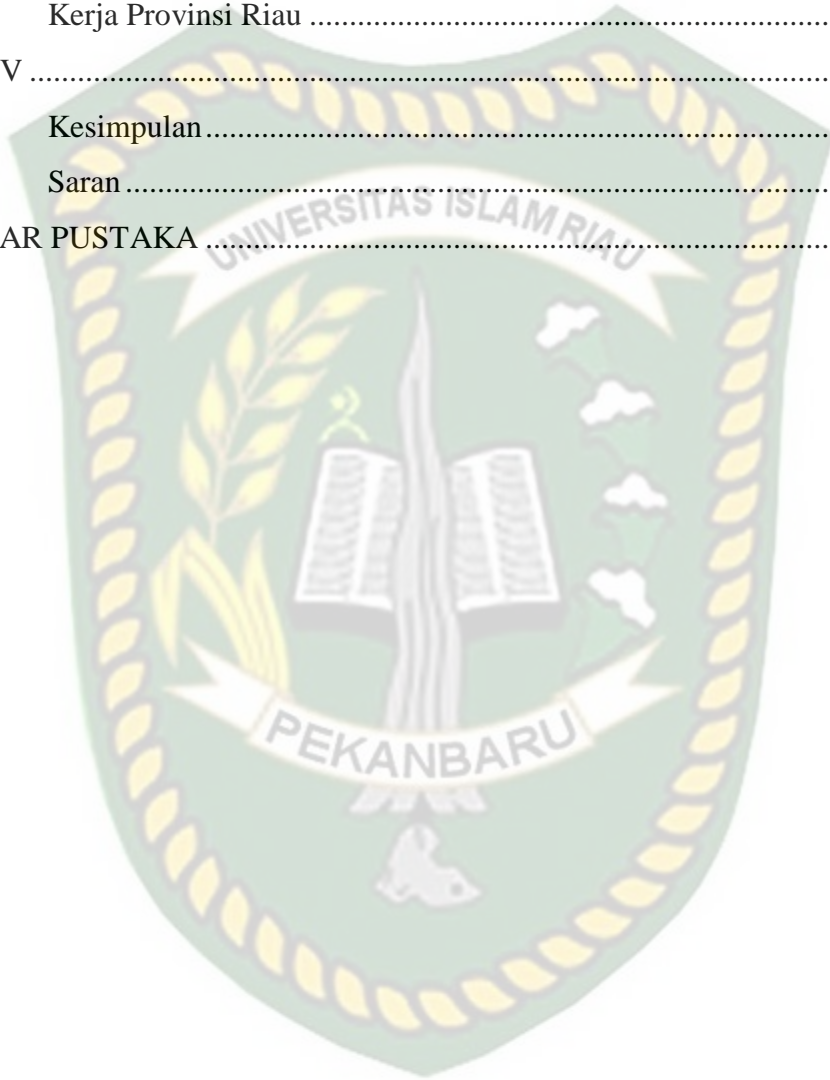


Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	ii
SERTIFIKAT ORIGINALITAS PENELITIAN	iii
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI	iv
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	v
SURAT PENUNJUKAN PEMBIMBING.....	vii
SURAT KEPUTUSAN TIEM PENGUJI.....	viii
BERITA ACARA KOMPREHENSIP.....	ix
ABSTRAK.....	x
ABSTRACT	xi
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xvii
BAB I	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
D. Tinjauan Pustaka.....	8
E. Konsep Operasional.....	18
F. Metode Penelitian.....	19
BAB II.....	24
A. Tinjauan Umum Tentang Mediasi.....	24
B. Tinjauan Umum Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	36
C. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	54
D. Tinjauan Umum Tentang Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.....	64
BAB III.....	76

A.	Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada tingkat Mediasi Di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau.....	76
B.	Faktor Penghambat Di Dalam Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Tingkat Mediasi Di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau	92
BAB IV	98
A.	Kesimpulan.....	98
B.	Saran.....	99
DAFTAR PUSTAKA	100



DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Tabel Populasi dan Sampel dalam penelitian Mediasi di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau	21
Tabel II.1	Hak-hak Pekerja yang di PHK Dikaitkan Dengan Alasan PHK.....	56
Tabel III.1	Jawaban Para Pihak Terhadap Pengetahuan Mengenai Mediasi.....	80
Tabel III.2	Jawaban Para Pihak Terhadap Pengetahuan Mengenai Mediasi.....	84
Tabel III.3	Jawaban Para Pihak Tentang Pengetahuan Para Pihak Dengan Pelaksanaan Mediasi Di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau.....	87
Tabel III.4	Jawaban Para Pihak Tentang Hasil Mediasi yang Dilakukan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau.....	89
Tabel III.5	Jawaban Para Pihak Tentang Faktor Adanya Hambatan Pada Pelaksanaan Mediasi	93
Tabel III.6	Jawaban Para Pihak Tentang Kemampuan Mediator Dalam Menangani Permasalahan Diantara Para pihak	95

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Penjelasan umum Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia semuanya dan pertumbuhan manusia semuanya untuk menaikkan derajat, jabatan dan kehormatan bagi pekerja juga membentuk manusia yang tenteram, sebanding, makmur dan menyeluruh baik material maupun spiritual.

Banyaknya angka manusia di Indonesia saat ini yang terus bertambah serta angka lapangan pekerjaan yang terus berkurang serta sedikit maka untuk itu perlu mewujudkan hal tersebut, maka perlu dikembangkan pembangunannya baik dibidang pertanian, perikanan, peternakan, perdagangan, industri dan lain lainnya.

Negara kita Indonesia yang merupakan kandidat disebut negara berkembang sebagaimana sudah menjadi hal kebiasaan yang selalu mengutamakan pertumbuhan di berbagai bidang dan yang sering terlihat jelas ialah pada bagian industri. Berjalannya dengan era globalisasi dan cepatnya pembangunan diberbagai bidang yang lebih ditujukan pada bidang industri dengan permasalahan dalam bagian tenaga kerja mungkin saja menjadi masalah yang bermacam-macam. Misalnya pendapatan, Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Jamsostek dan aspek dapat terjadinya PHK yang semakin banyak.

Dalam hal tersebut juga terdapat beberapa hal kebutuhan yaitu kebutuhan pengusaha dan kebutuhan bagi pekerja hal ini dapat menimbulkan ketidak sesuaian karna adanya dua kebutuhan tersebut maka perlu adanya suatu persyaratan kerja terdapat pada sisi antara dua pihak maupun kebijakan perusahaan, persyaratan kerja sama demi menggabungkan kebutuhan dua pihak, kebutuhan dua pihak tersebut bisa bersatu sehingga terjadinya PHK dapat mampu di hindarkan.

Pemecahan kasus Perselisihan Hubungan Industrial dan PHK membutuhkan pelaksanaan yang sesuai menurut perundang-undangan yang berlaku untuk bisa menciptakan situasi yang lebih tenang, teratur, akan terwujudnya penanganan yang efektif, efisien, seksama, dan menghemat biaya serta didasarkan dengan seksama dan damai antara kedua belah pihak yang bermasalah. Setelah itu maka permasalahan ketenaga kerjaan dapat terlaksana dengan lancar dan aman.

Begitu juga berlangsungnya penanganan perselisihan hubungan industrial berdasarkan “UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial”, namun pada kenyataannya saat ini banyak pelaksanaan prosedur penerapapan yakni faktor pekerja juga pengusaha dan juga pemerintah, belum mengetahui lebih detail.

Situasi terlihat dapat dipahami lantaran pada cara jalannya penanganan perselisihan hubungan industrial sekarang ini lebih diketahui sebagian lembaga yang bisa diikuti dalam penanganan perselisihan hubungan industrial. Dilihat dari keseluruhan jalannya penanganan perselisihan hubungan industrial di bagi atas dua

bagian yakni bagian penyelesaian pada bagian luar pengadilan serta fase penanganan perselisihan di dalam pengadilan.

Jalannya penanganan PHK pada luar pengadilan diawali melalui penanganan berbagai pihak, yaitu penyelesaian yang diselesaikan melalui bipartit antara para pihak di tingkat perusahaan. Bila taktik tersebut tidak dapat menciptakan solusi dari antara pihak atau dua pihak dapat mengklaim pertolongan kepada konsiliator. Pada permasalahan tersebut semisal beberapa tanpa menunjuk konsiliator pada masa waktu tujuh hari kerja yang terdapat pada lembaga serta memang bertugas pada bidang ketenagakerjaan di Kabupaten atau Kota, kemudian permasalahan mereka diurus oleh mediator dalam proses mediasi. Selanjutnya apabila ditingkat mediasi juga tidak juga tercapainya kesepakatan antara kedua belah pihak, lalu yang bermasalah bisa memberikan tuntutan di “Pengadilan Hubungan Industrial” pada “Pengadilan Negeri setempat”. “(Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, 2019)”.

Keuntungan pelaksanaan dengan mediasi ialah agar dapat membantu pelaksanaan negosiasi apabila para pihak telah di titik dimana masalah tidak dapat diselesaikan atau telah menemui jalan buntu dalam kasus tersebut, pengeluaran yang lebih murah, mengurangi rasa pertentangan satu sama lain dan bersifat pribadi. Proses pertikaian pada tahapan perdamaian merupakan *intervensi* yang lebih kuat, ialah mediator diperbolehkan memberikan penawaran solusi untuk jalan keluar kepada pihak-pihak yang berselisih. Kelmahan perkara mediasi ialah sering kali timbul dalam

pelaksannya pengunduran karena kadang kala terjadi pada proses berjalannya mediasi tidak datangnya para kedua belah pihak.

1. Mediasi dan perundingan bersama

- a. Jalannya mediasi pada penyelesaian perselisihan hubungan industrial terpenting serta berhubungan dengan perselisihan muncul dikarenakan gagalnya perundingan bersama, ialah gagalnya negosiasi dengan pihak-pihak yang ada untuk mencapai kesepakatan atau perjanjian bersama, maka dari itu mediasi juga sering dikatakan dengan perpanjangan perundingan bersama dengan adanya orang ke tiga.
- b. penanganan dengan sukarela, ialah salah satu tujuan dari mediasi, yang merupakan pencapaian kata sepakat dari pihak-pihak yang berseteru. Maka inilah keinginan suatu hal untuk dicapai pada perundingan bersama dengan cara perundingan langsung tanpa adanya orang ke tiga.

2. Mediasi oleh perorangan atau oleh dewan

- a. Mediator ialah seorang yang bertugas menjadi pihak ketiga yang adil serta menolong permasalahan secara sukarela. Pada negara lainnya, pihak ketiga itu ialah pejabat pemerintah yang bertugas menjadi sosok mediator dalam status perorangan. Seperti yang diketahui mediasi pada dasarnya merupakan pekerjaan satu orang.
- b. Terdapat pada negara lain, mediasi seringkali dilakukan pada petugas yang berkerja menjadi mediator perorangan. Terdapat beberapa bagian inti mediator:

- 1) Mereka menjadikan semua waktu kerja agar dapat melangsungkan mediasi serta bisa pula peran-peran lainnya yang juga terkait dengan hubungan industrial, sertra dengan sah ditunjuk sebagai mediator atau sebagai konsilitator atau pejabat bidang hubungan industrial;
 - 2) Setiap petugas mediator yang melaksanakan mediasi atau konsilisasi yang merupakan memang peran dari mereka sehari hari untuk memediasi; dan
 - 3) Setiap petugas eksekutif atau administratif yang melaksanakan intervensi sebagai penghubung atas permasalahan dengan cara *ad-hoc*.
- c. Mediasi bisa pula dikerjakan pada suatu lembaga yang terdapat pada beberapa anggota juga disebut sebuah lembaga, dewan atau komisi yang dalam buku pedoman ini selanjutnya disebut sebagai dewan mediasi atau konsilisasi. Dewan dapat terdiri dari seorang ketua yang independen bersama anggota-anggota yang mewakili pengusaha dan pekerja. Dewan secara keseluruhan mendapatkan tugas untuk menyelesaikan perselisihan. Prosedur kerja dewan lebih formal dari pada prosedur yang dijalankan oleh mediator perorangan. Kedua prosedur ini dapat juga berbeda dalam hal yang lain. (Drs. Gandi Sugandi, 2007, hal. 21).

Permasalahan hubungan industrial yang bisa ditangani dengan cara perundingan bersama adalah:

1. Permasalahan Hak yaitu permasalahan yang muncul lantaran tidak sesuai hak karyawan, dikarenakan terdapat selisih paham atas proses atau Pendapat dalam ketetapan peraturang ketetapan, kontrak kerja, perjanjian kerja bersama (PKB) atau peraturan perusahaan (PP).
2. Permasalahan Kepentingan ialah permasalahan terdapat pada hubungan kerja yang timbul lantaran tiada mempunyai kecocokan prinsip menyinggung pembentukan dan pergantian ketentuan telah dikukuh dalam perjanjian kerja, ketentuan perusahaan.
3. Permasalahan PHK, yaitu permasalahan disebabkan lantaran tiada terlihat kecocokan pemikiran tentang kerja yang dibuat serta mnagibatkan permasalahan timbul.
4. Permasalahan yang kerap timbbul atas persatuan pekerja atau persatuan buruh, yaitu permasalahan selisih paham antara pihak pihak terkait juga pada s persatuan pekerja serta persatuan lainnya pada suatu perusahaan, lantaran tiadanya pembiasaan pandangan atau kurangnya perhatian kepada anggotanya, juga haknya serta kewajibannya “Pasal 1 Ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”.

Berdasarkan hal di atas, maka dibuatlah judul skripsi ini adalah **“Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada Tingkat Mediasi di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan suda diuraikan diatas lalu rumusan masalah dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. “Bagaimana pelaksanaan penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada tingkat mediasi di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau”?
2. “Apa saja faktor penghambat pada pelaksanaan penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada tingkat mediasi di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau”?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Semua kegiatan yang dikerjakan oleh seseorang mempunyai tujuan dan manfaat yang akan didapati, demikian pula sebagaimana dalam penelitian yang di lakukan oleh penulis.

1. Untuk mengetahui bagaimana “pelaksanaan penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada tingkat mediasi di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau”.
2. Apa saja faktor penghambat pada pelaksanaan penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada tingkat mediasi di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau”.
3. Penulis sangat mengarapkan penelitian ini berguna untuk memperluas pandangan untuk penulis pada penelitian hukum khususnya di bagian hukum ketenagakerjaan.

4. Serta mendapatkan bukti agar bisa penulis pakai untuk pengolahan penelitian hukum ini yang merupakan syarat untuk gelar strata satu dalam jurusan ilmu hukum pada fakultas hukum Universitas Islam Riau.
5. Menjadikan rekomendasi untuk pembaca mengenai pelaksanaan mediasi dalam menyelesaikan masalah perseteruan Pemutusan Hubungan Kerja(PHK).

D. Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan adalah semua yang berkaitan dengan ketenagakerjaan atas waktu semasih, sewaktu dan setelah masa kerja ”Pasal 1 Ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”.

Semua faktor berkaitan atas pekerja atau buruh meyangkut perihal dahulu waktu kerja sipekerja “*pre-employment*”, antara lain: pemegangan, kewajiban mengumkan lowongan kerja, dan lain lain. Perihal yang terdapat selama masa kerja “*during-employment*”, antara lain berkaitan pada perlindungan kerja, upah, jaminan sosial, keselamatan kerja dan kesehatan kerja, pengawasan kerja, dan lain-lain. Adapun perkara sesudah masa kerja, antara lain meyangkut: pasangon, dan pensiun atau jaminan hari tua (Agusmidah, 2010, hal. 90).

2. Pihak Terkait Dalam Ketenagakerjaan

Lazimnya, dalam praktik sehari-hari ada beberapa pihak yang sering mengalami beberapa keterkaitan sehubungan dengan ketenagakerjaan yang bertujuan untuk mencapai hubungan kerja secara bersama sama, seperti pekerja atau buruh,

menyampaikan kerja atau pengusaha atau majikan, perkumpulan pekerja, perkumpulan pengusaha dan juga pemerintah (Ningsih, 2011, hal. 27).

3. Pekerja atau Buruh

Pekerja atau buruh ialah merupakan seseorang apabila telah memiliki pekerjaan dengan menerima bayaran atau jenis lainnya “Pasal 1 Ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”

4. Pemberi Kerja atau Pengusaha atau Majikan

Pihak kedua yang paling penting bagi terciptanya hubungan industrial merupakan orang yang menyediakan pekerjaan, pengusaha atau majikan. Dalam kehidupan sehari-hari ketiganya sering kali dipandang sebagai istilah yang tertuju pada satu arti yaitu pihak menyediakan lapangan pekerjaan bagi pekerja atau buruh. Walaupun sesungguhnya istilah pertama (pemberi kerja) tidak persis sama artinya dengan pengusaha atau majikan (Ningsih, 2011, hal. 28).

Menurut “Pasal 1 Ayat 4 Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan”, dikatakan bahwa yakni orang yang menyediakan pekerjaan ialah perseorangan, maupun pengusaha, juga badan hukum, atau badan-badan lainnya yang memberikan kerja pada tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Agar bertambahnya daya produksi dalam mencapai kebsuksesan peningkatan maka harus diadakan perlidungan pada tenaga kerja secara merata, terlebih lagi pada perlidungan atas pengupahan, lantaran upah merupakan dituju yang serta dicapai

oleh pekerja itu sendiri, disisi itu upah pun merupakan hal yang sangat mendasar dalam hubungan kerja. (Lidia, 2017).

Pengertian pengusaha menurut “pasal 1 Ayat 5 Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan”, membunyikan maka pengusaha adalah:

1. Perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan miliknya sendiri.
2. Perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang dapat berdiri sendiri serta menjalankan perusahaan miliknya.
3. Perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

Pengertian majikan tiada terlihat di dalam “undang-undang RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”, melainkan hanya dapat dilihat pada syarat terkait pada perburuhan di masa lalu, seperti misalnya di dalam “Undang-Undang RI No.22 Tahun 1957 tentang Perselisihan Perburuhan”, yang mengatakan majikan sebagai orang atau badan hukum yang memperkerjakan buruh. Kemudian pada “Undang RI No.13 Tahun 1953 tentang Kewajiban Melaporkan Perusahaan” dijelaskan maka Majikan yakni seorang maupun badan hukum yang memperkerjakan buruh serta menyerahkan upah untuk menjalankan perusahaan (Ningsih, 2011, hal. 30).

Dalam praktik, terkadang pengertian majikan diperluas hingga mencakup pengelola perusahaan. Padahal makna dari dua kata tersebut berbeda. Pengelola perusahaan adalah seorang diwajibkan menjalankan perusahaan serta diharuskan

memberi kunjungan, memimpin beberapa dari perusahaan itu yang telah berdiri sendiri. Pihak yang mewajibkan itu tentu saja pemilik perusahaan ataupun pengusaha (Ningsih, 2011, hal. 30).

Bila dibandingkan antara ketiga istilah yaitu pemberi kerja, pengusaha dan majikan, maka istilah pemberi kerja merupakan istilah yang kian banyak sebab meliputi didalamnya perseorangan, pengusaha, majikan, dan lain-lainnya. Sedangkan antara pengusaha dan majikan adalah memiliki makna yang sama yakni individu juga badan hukum yang menyediakan suatu pekerjaan kepada pekerja atau buruh. Namun demikian, istilah pengusaha sifatnya lebih formal, sedangkan istilah majikan merupakan istilah yang non-formal (istilah awan; sehari-hari), walaupun istilah tersebut (majikan) pernah disinggung didalam “Undang-Undang RI No.22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan” dan “Undang-Undang RI No.23 Tahun 1953 tentang Kewajiban Melaporkan Perusahaan” (Ningsih, 2011, hal. 31).

5. Hak dan Kewajiban Pekerja atau pengusaha

Tiada suatu ciptaan peraturan dan perundangan yakni tiada berasal atas hukum dasar tertinggi yaitu “Undang-Undang Dasar(UUD) 1945” sebagai pangkal hukum dari semua hukum. pangkal hukum perundang-undangan keselamatan dan kesehatan kerja yang didasari atas “pasal 27 Ayat 2 UUD tahun 1945” telah dijelaskan ialah “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupannya yang layak bagi kemanusiaan”. Pasal ini memberi arti sangat luas bahwa di samping warga negara berhak mendapatkan pekerjaan yang manusiawi serta harus mempunyai perlindungan terhadap aspek K3 agar dalam pelaksanaannya tercipta keadaan kerja

yang nyama, sehat, dan aman serta dapat meningkatkan kemampuan dan ahli supaya hidupnya layak serta sesuai dengan harkat dan martabat manusia (Silaban dan Perangin-angin, 2008, hal. 124).

Melihat status pekerja yang tidak sama dengan majikan/pengusaha maka oleh karena itu harus adanya upaya pemerintah agar dapat menyerahkan perlindungan hukumnya. Perlindungan hukum yang diungkapkan agar ditujukan supaya dalam hubungan kerja agar dipastikan adanya keadilan maupun perlindungan terhadap hak asasi manusia (pekerja) yang keduanya merupakan tujuan dari perlindungan hukum itu sendiri (Fithriatus, 2017).

6. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau buruh yang atau serikat buruh, karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan ”Undang-Undang RI No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, 2004”.

7. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja(PHK)

Menurut Ugo dan Pujiyo (2012), PHK dan Perselisihan PHK adalah sesuatu yang berbeda. PHK itu sendiri ada di dalam hukum materiil, yaitu “Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”, sedangkan Pertikaian PHK itu ditetapkan pada hukum formil, yaitu “Undang-Undang RI No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”. PHK adalah pengakhiran hubungan

kerjakarena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dengan pengusaha “Pasal 1 Ayat 25 Undang-Undang RI No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”.

Persetujuan atas putusnya hubungan kerja adalah persetujuan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerjayang dilakukan oleh salah satu pihak “Pasal 1 Ayat 4 Undang-Undang RI No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”.

Persetujuan PHK antara lain dikarnakan benar atau salahnyanya permasalahan PHK dan jumlah pembayaran dari PHK. Beragam permasalahan PHK ini ialah bentuk perselisihan yang kadangkala terjadi pada praktik ketenagakerjaan yang mengundang banyak masalah, karena permasalahan PHK bagi pekerja atau buruh adalah masalah pengakhiran pendapat yang ia peroleh dan keluarga, yang kadangkadang itu adalah pendapatan satu-satunya keluarga (Ugo dan Pujiyo, 2012, hal. 59)

8. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Bipartit

Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja atau buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial “Pasal 1 Ayat 10 Undang-Undang RI No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”.

Berdasarkan “Pasal 3 Undang-Undang RI No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”, telah ditentukamn pada perselisihan

hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.

9. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Tripartit

Setelah upaya penanganan perselisihan hubungan industrial secara bipartit dinyatakan tidak berhasil, maka penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilanjutkan penyelesaiannya secara tripartit. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara tripartit merupakan jalan keluar atas perselisihan yang mengaitkan pihak ketiga yang di kenal netral. Dalam “Undang-Undang RI No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”, sebagai orang ketiga yang diikutkan untuk menghendel suatu perselisihan hubungan industrial tersebut adalah mediator, atau konsiliator, atau arbiter (Machmud, 2014, hal. 127).

10. Pengertian Mediasi

Mediasi ialah penyelesaian pertikaian hak, pertikaian kepentingan, pertikaian pemutusan hubungan kerja, dan pertikaian antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih meidator yang netral ”(Pasal 1 Ayat 11 Undang-Undang RI No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial, 2004)”. Tahap-tahap dalam proses mediasi tersebut ialah:

1. Dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari kerja setelah mendapatkan pelimpahan penyelesaian perselisihan mediator harus sudah diadakan penelitian atas masuknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi ”

Pasal 10 UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”.

2. Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna meminta keterangannya ”Pasal 11 Ayat 1 UU RI No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”.
3. Siapapun orang apabilah keterangannya diminta bagi mediator buat penyelesaian permasalahan hubungan industrial atas dasar undang-undang, haruslah menyerahkan keterangan juga membukukan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan ”Pasal 12 Ayat 1 UU RI No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”.
4. Saat sebuah kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan cara mediasi, lalu akan dibuat Perjanjian Bersama yang serta ditandatangani oleh para pihak dilihat langsung oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri wilayah di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran ” Pasal 13 Ayat 1 UU RI No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”.
5. Apabila tidak ada titik terang atau kesepakatan pada perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka:
 - a. Mediator membuat anjuran tertulis.

- b. Dalam Anjuran tertulis pada waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama mesti telah disampaikan kepada para pihak.
- c. Semua pihak wajib menyerahkan jawabannya dengan cara tertulis kepada mediator pada isinya menyetujui maupun menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya (10) sepuluh hari kerja setelah menerima anjuran tertulis.
- d. Apabila pihak yang tidak mengasih pendapatnya dinyatakan telah menolak anjuran tertulis.
- e. Semua pihak yang sudah setuju untuk anjuran tertulis, maka pada waktu selambat-lambatnya (3) tiga hari kerja dari aawal anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian di daftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negri wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran “Pasal 13 Ayat 2 UU No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”

11. Pengertian Mediator

Jalan keluar atas permasalahan leawat mediasi dikerjakan bagi mediator juga ada pada tiap kantor instansi yang sudah menjadi kewajiban karna dibidang ketenagakerjaan ”Pasal 8 Ayat 11 Undang-Undang RI No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, 2004”

Hal yang dikerjakan mediator:

1. *“Problem solving* atau integrasi, yaitu usaha menemukan jalan keluar win-win solution”. Ialah suatu usaha yang dapat dikatakan maka mediator akan menggunakan cara tersebut apabila mereka memiliki suatu keinginan kuat pada aspirasi pihak-pihak yang bertikai serta menjadikan jalan keluar menang-menang sangat mungkin dicapai.
2. Kompensasi atau usaha membujuk pihak-pihak yang bertikai agar membuat konsesi atau tercapainya sebuah kesepakatan atau mencapai kesepakatan dengan menjanjikan mereka imbalan atau keuntungan. Salah satu pendapat menyatakan agar mediator menggunakan strategi ini bila memiliki perhatian besar terhadap aspirasi pihak-pihak yang bertikai dan menganggap bahwa jalan menang-menang sulit dicapai.
3. Tekanan, ialah suatu cara yang mendesak pihak-pihak yang bercekcok agar membikin konsesi serta sepakat untuk memberikan hukuman atau ancaman hukuman. Salah satu perkiraan mengatakan bahwa mediator akan menggunakan strategi ini apabila kurangnya perhatian mereka terhadap keinginan pihak-pihak yang berselisih dianggap karna kesepakatan menang susah digapai.
4. Diam atau *inaction*, yaitu ketika mediator secara sengaja membebaskan pihak-pihak yang bercekcok mengurus masalah mereka. Mediator diduga akan menggunakan strategi ini bila kurangnya perhatian merakas atas aspirasi

pihak-pihak yang bertikai dan menganggap bahwa kemungkinan mencapai kesepakatan “*win-win solution*” (<https://id.wikipedia.org/wiki/Mediasi>, 2017).

E. Konsep Operasional

Konsep operasional berisikan batasan-batasan tentang terminology yang terdapat dalam judul dan ruang lingkup penelitian ini. Berikut di definisikan beberapa konsep dasar agar secara operasional diperoleh hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan, sebagai berikut:

Analisis ialah usaha untuk melihat secara terperinci sebuah hal atau benda dengan cara di uraikan pada faktor-faktor pembentuknya atau penyusunnya agar dikaji lebih lanjut.

Pelaksanaan adalah hal yang berkenaan dengan melaksanakan sebuah langkah atau sebuah persiapan yang telah ditata dengan baik dan mendalam, penjabaran biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap siap (Budiono, 1997, hal. 227).

Mediasi ialah suatu cara damai agar pihak yang bersengketa menyerahkan kasusnya kepada seorang Mediator (seseorang yang mengatur pertemuan antara dua pihak atau lebih yang bersengketa) untuk mencapai hasil baik bagi keduanya, tanpa membuang biaya yang banyak, akan tetapi mudah dan diterima sepenuhnya oleh kedua belah pihak yang bersengketa secara sukarela.

Penyelesaian ialah merpupakan dari cara berasumsi. Kerap diibaratkan yaitu merupakan cara paling efisien dia antara semua fungsi kecerdasan, pemecahan

masalah telah didefinisikan sebagai proses kognitif tingkat yang memerlukan modulasi dan kontrol lebih dari keterampilan-keterampilan rutin atau dasar.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah akhir hubungan kerja karena permasalahan tertentu yang akibatnya berakhinya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/majikan. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian perusahaan atau habis kontrak.

Disnaker atau Dinas Tenaga Kerja merupakan lembaga pemerintahan yang mempunyai hak dan kewajiban pada bagian ketenagakerjaan, serta mengawasi serta menyodorkan pengetahuan bagi calon pencari kerja agar memiliki keahlian khusus sesuai dengan bidangnya yakni menyodorkan peluang kerja secara lebar, penambahan jasa tenaga kerja juga dapat membagikan informasi pasar kerja dan bursa kerja.

F. Metode Penelitian

Sesuatu yang di inginkan untuk mendapatkan data yang benar serta akurat serta secara sistematis, dengan sebagainya suatu penelitian yang dibuat pada keadaan yang sebenarnya juga sesuai dengan kenyataannya terdapat dalam masyarakat sekitar maka dalam pembuatan proposal ini penulis menggunakan agar mendapatkan data yang dapat di buktikan kebenarannya, cara yang akan di pakai untuk membuat penelitian ialah:

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini ialah penelitian *observasional research* atau survey adalah penelitian yang di dapati dilapangan atas beragam permasalahan yang ada

pada saat sekarang. (Sutopo, 2002, hal. 65). Kemudian penulis mengambil data dalam penelitian agar lebih tepat dan akurat menggunakan wawancara dan keusioner pada “Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau” serta dinas yang khusus menangani bagian ketenagakerjaan.

2. Lokasi penelitian

Dalam lokasi penelitian ini dilaksanakan di Provinsi Riau Kota Pekanbaru pada “Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau”, maka terdapat pada masalah ini penulis akan menggambarkan “pelaksanaan proses mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial khususnya pemutusan hubungan kerja(PHK)”.

3. Populasi dan Responden

“Populasi adalah keseluruhan atau himpunan objek penelitian” (Sunggono, 2007, hal. 118) Sedangkan responden adalah orang yang memberi informasi kepada peneliti. Menetapkan responden, penulis menggunakan metode sensus karena jumlah populasi sehingga peneliti menggunakan secara keseluruhan sebagai responden (Syafrialdi, 2017, hal. 14).

Tabel I.1 Tabel Populasi dan Sampel dalam penelitian Mediasi di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau

No.	Populasi	Jumlah	Teknik Penentuan Responden
			Sampel
1.	Mediator	6 Orang	2 Orang
2.	Para Pihak Mediasi	108 Orang	25 Orang
Jumlah		114 Orang	25 Orang

Sumber: Data Lapangan setelah di olah Tahun 2019.

4. Jenis dan Sumber Data

Sebuah data ialah suatu ketengan atau kebenaran pada suatu objek yang diteliti dalam penelitian ini penulis menggunakan dua jenis yaitu:

a. Data Primer

Ialah data yang didapatkan secara nyata berupa hasil dilapangan yaitu Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau yang terdapat perselisihan pemutusan hubungan kerja melalui cara mediasi.

b. Data Sekunder

Data sekunder ialah data didapati dengan cara tidak langsung seperti halnya berupa data-data, keterangan-keterangan, buku-buku atau literatur dan fakta-fakta yang diperoleh dari dokumen resmi serta peraturan perundang-undangan.

5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data pada penelitian ini ialah wawancara dan kuesioner. “Wawancara yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara penulis mengadakan tanya jawab secara langsung kepada siapa saja yang menjadi responden”. Sedangkan “kuesioner” merupakan pertanyaan yang telah penulis siapkan terlebih dahulu.

6. Analisa Data

Penelitian bidang hukum dengan menggunakan metode observasi yang dengan cara wawancara dan kuesioner, data tersebut diolah dan disajikan serta di bandingkan antara keadaan yang sebenarnya pada pandangan para ahli dan didasari perundang-undangan yang disajikan dasar yuridis dalam penelitian. (Syafrialdi, 2017, hal. 15).

7. Metode Penarikan Kesimpulan

Metode penarikan kesimpulan yang digunakan adalah metodeo induktif yaitu menghubungkan hal-hal yang berifat umum.

F. Sistematika Penulisan

BAB I.PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Perumusan Masalah
- C. Tujuan dan Manfaat Penelitian
- D. Tinjauan Pustaka
- E. Konsep Operasional
- F. Metode Penelitian

BAB II. TINJAUAN UMUM

- A. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan
- B. Tinjauan Umum Tentang PHK
- C. Tinjauan Umum Tentang Mediasi

BAB III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- A. Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada tingkat Mediasi Di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau
- B. Faktor Penghambat Di Dalam Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Tingkat Mediasi Di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau

BAB IV. PENUTUP

- A. Kesimpulan
- B. Saran

Daftar Pustaka

Lampiran

BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Umum Tentang Mediasi

1. Pengertian Mediasi

Perkara yang menumpuk di pengadilan semakin hari semakin banyak akibatnya, sering kali para pihak yang mengajukan sengketa di pengadilan harus menunggu dalam jangka waktu yang lama untuk mendapatkan putusan, Sebagaimana diketahui prosedur beracara di pengadilan tidak menentukan jangka waktu untuk dapat menyelesaikan suatu perkara, mengakibatkan proses pemeriksaan suatu perkara, dan pendaftaran, pemeriksaan, hingga pemutusan memakan waktu yang sangat lama. Untuk mneguarangi banyaknya perkara yang ditangani oleh pengadilan, pada saat ini dibuat suatu proses, yakni proses mediasi. (Jimmy Joses Simbiring, 2011, hal. 32).

Di dalam Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2008 pada bagian menimbang tertulis “Bahwa mediasi merupakan salah satu proses penyelesaian sengketa yang lebih cepat dan murah, serta dapat memberikan yang lebih besar kepada para pihak menemukan penyelesaian yang memuaskan dan memenuhi rasa keadilan, “mediasi adalah proses negosiasi pemecahan masalah, dimana pihak luar yang tidak memihak (impertial) bekerja sama dengan pihak yang bersengketa untuk mencari kesepakatan bersama. Mediator tidak berwenang untuk memutus sengketa,

tetapi hanya membantu para pihak untuk menyelesaikan persoalan-persoalan uang di kuasakan kepadanya. (Khotibah Uman, 2010, hal 10).

Hampir sama dengan pengertian tersebut, menurut Gary Goodpaster, mediasi adalah proses negosiasi pemecahan masalah dimana pihak luar yang tidak memihak (impartial) 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 persolan diantara mereka. Asumsinya adalah pihak ketiga akan mampu mengubah kekuatan dan dinamika sosial hubungan konflik dengan cara mempengaruhi kepercayaan dan tingkah laku pribadi/individual para pihak, dengan memberikan pengetahuan atau informasi, atau dengan menggunakan proses negosiasi yang lebih efektif dan dengan demikian membantu para peserta untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang dipersengketakan.

Sengketa yang salah pihaknya lebih kuat dan cenderung menunjukkan kekuasaannya, pihak ketiga memegang peranan penting untuk menyetarakannya. Kesepakatan yang di capai melalui proses mediasi karena para pihak yang bersengketa berhasil mencapai saling pengertian. Mereka bersama-sama merumuskan penyelesaian sengketa tanpa arahan konkret dari pihak ketiga (mediator). Kekuatan mengikat dari hasil mediasi sama dengan sebuah perjanjian karena di buat

berdasarkan kesepakatan bebas para pihak. Untuk itu wajib dilaksanakan dengan penuh itikad baik. (Khotibah Uman, 2010, hal 10).

Pada mediasi, keinginan dari masing-masing pihak untuk menyelesaikan sengketa merupakan factor penentu proses mediasi dapat berjalan atau tidak. Karakter utama dari penyelesaian sengketa melalui mediasi adalah mediator yang berfungsi sebagai penengah hanya dapat memberikan saran atau pemecahan masalah yang sedang terjadi sehingga tidak dapat memaksa para pihak yang sedang besengketa untuk menaati dan mengikuti apa yang disarankan oleh mediator. (Jimmy Joses Simbiring, 2011, hal. 29).

Hal ini tentunya berbeda dengan penyelesaian sengketa melalui pnegadilan maupun arbitrase. Penyelesaian sengketa ditempuh melalui pengadilan mengharuskan para pihak untuk menaati apa yang di putuskan oleh mejelis hakim. Pihak yang tidak menyetujui putusan tersebut dapat menumpuh upaya hukum, yakni banding, kasasi, arbitrase. Pada pnyelesaian sengketa nmelalui arbitrase, para pihak harus menaati apa yang di putuskan oleh majelis arbitrase. (Jimmy Joses Simbiring, 2011, hal. 31).

2. Proses Mediasi dan Penunjukan Mediator

Proses mengandung pengertian tahapan-tahapan atau langkah-langkah dari awal hingga akhir. Oleh sebab itu, proses mediasi merujuk pada tahapan-tahapan penyelesaian sengketa melalui mediasi. Jika dibandingkan antara proses mediasi di satu pihak dengan proses litigasi dan proes arbitrase di pihak lain, maka dapat dikatakan bahwa mediasi tidak diatur dalam peraturan perundang-undangan, sedang proes litigasi dan proses arbitrase di atur dalam undang undang. Tahapan-tahapan

penyelesaian sengketa tadi pengadilan telah di atur secara rinci di dalam undang-undang, yaitu HIR dan Rbg mulai penyusunan surat gugatan, pemeriksaan alat-alat bukti hingga puitusan. Demikian pula, tahapan-tahapan penyelesaian senmgketa melalui arbitrase telah di atur agak rinci dalam undung-undang, yaitu Undang-Undang No. 30 Tahun 1999. (Takdir Rahmadi, 2009, hal. 99).

Proses mediasi dapat di bedakan antara proses mediasi di luar pengadilan dan proses mediasi yang terintegrasi dengan proses berperkara di pengadilan (*Court Connected Mediation* atau *Court-Annexed Mediation*). Bagaimana penyelesaian proses mediasi di luar pengadilan tidak diatur di dalam peraturan perundang-undangan. Pangaturan hanya terbata pada penggunaan mediasi, tetapi tidak tentang acara atau proses penyelesaian mediasi. Oleh sebab itu, proses mediasi di luar pengadilan umumnya didasarkan pada hasil pengalaman praktisi mediasi dan penelitian para ahli. Proses mediasi yang terintegrasi dengan proses berperkara di pengadilan dapat ditemukan pengaturannya, tetapi pengaturan proses litigasi dalam HIR dan Rbg. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa mediasi sangat bervariasi tergantung pada konteks penggunaannya, yaitu antara mediasi di luar pengadilan dan mediasi teritegrasi dengan proses pengadilan serta juga tergantung pada masalah sengketa para pihak, dan pengalaman mediator. Meskipun terddapat keberagaman dapat ditemukan juga kesamaan-kesamaan proses mediasi dalam berbagai konteks. (Leonard L. Riskin, 1987, hal. 91).

Proses mediasi di pengadilan berdasrkan padsal 7 ayat (1) Peraturan Mhakamah Agung Nomor 1 Tahun 2008 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan ,

merupakan proses yang wajib dijalankan oleh para pihak yang berperkara. Pasal ini menentukan bahwa Pada hari sidang yang telah ditentukan yang dihadiri kedua belah pihak, hakim mewajibkan para pihak untuk menempuh mediasi.

Pada Pasal 130 ayat (1) HIR menentukan bahwa jika pada hari yang ditentukan itu kedua belah pihak datang, maka pengadilan negeri dengan pertolongan ketua mencoba akan mendamaikan mereka. Hal mengenai mediasi sebelumnya telah di atur dalam surat edaran Mahkamah Agung Nomor 1 tahun 2002 tentang Pemberdayaan Pengadilan Tingkat Pertama Menrapan Lembaga Damai. Pada surat edaran tersebut, hakim tidak diberikan kewenangan yang bersifat memaksa kepada para pihak untuk melakukan penyelesaian melalui perdamaian, sehingga Surat Edaran ini dianggap hamper sama dengan pasal 130 HIR, yang hanya menyarankan para pihak untuk dapat berdamai.

Berdarkan hal di atas, Surat Edaran tersebut kemudian diganti oleh peraturan mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2003 tentang prosedur mediasi di Pengadilan. Berlakunya peraturan tersebut membuat upaya perdamaian di pengadilan, sehingga tidak lagi hanya bertumpu pada pasal. 130 HIR. Peraturan tersebut mengalami perubahan dengan diterbitkannya Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2008 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan Mahkamah Agung Republik Indonesia.

Pada hari sidang yang telah ditentukan dan para pihak yang hadir di persidangan, terlebih dahulu hakim akan menanyakan prsoalan yang terjadi dan menyarankan para pihak untuk menempuh upaya damai. Hakim kemduian

menyarankan para pihak untuk menumpuh upaya mediasi terlebih dahulu. (Jimmy Joses Simbiring, 2011, hal. 32).

Sebelum mediasi dilaksanakan, para pihak terlebih dahulu harus memilih mediator yang akan menangain perkara tersebut. Memilih mediator merupakan hak para pihak. Selain berhak memilih mediator, para pihak juga dapat menentukan menggunakan hanya satu mediator atau lebih satu mediator. Hal ini ditentukan pada Pasal 8 Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2008 sebagai berikut:

- a. Para pihak berhak memilih mediator dian antara pilihan-pilihan berikut :
 1. Hakim Bukan Pemeriksa Perkara pada pengadilan yang bersangkutan.
 2. Advokat atau akademisi hukum.
 3. Provesi bukan hukum yang dianggap para pihak menguasai atau berpengalaman dalam pokok sengketa;
 4. Hakim majelis pemeriksa perkara;
 5. Gabungan antara mediator yang disebut dalam butir a dan d, atau gabungan butir b dan d, atau gabungan butir c dan d;
- b. Jika dalam sebuah proses mediasi terdapat lebih dari satu orang mediator, pembagian tugas mediator ditentukan dan disepakati oleh para mediator sendiri. (Musahadi, 2007, hal. 84).

Tidak setiap orang dapat menjadi mediator di pengadilan persyaratan yang harus di penuhi agar seseorang dapat bertindak sebagai mediator diatur pada Pasal 5 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan mahkamah agung Nomor 1 Tahun 2008 sebagai berikut :

- a. Kecuali keadaan sebagaimana dimaksud Pasal 9 ayat (3) dan Pasal 11 ayat (6), setiap orang yang menjalankan fungsi mediator, pada dasarnya wajib memiliki sertifikat mediator yang diperoleh setelah mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga yang telah memperoleh akreditasi dari Mahkamah Agung Republik Indonesia.
- b. Jika dalam wilayah sebuah pengadilan tidak ada hukum, advokat, akademisi hukum dan profesi bukan hukum yang bersertifikat mediator, hakim di lingkungan pengadilan yang bersangkutan berwenang menjalankan fungsi mediator.

Adapun selaku mediator, dibutuhkan beberapa keterampilan sehingga sang mediator dapat memimpin jalannya mediasi dengan baik dan dapat meningkatkan kemungkinan terjadinya jalan damai, yang dimaksudkan dengan keterampilan adalah padanan kata skill dalam Bahasa Inggris. Seseorang yang bernama Boule mengklasifikasikan keterampilan mediator dalam empat jenis, yaitu :

- a. Keterampilan mengorganisasikan mediasi
- b. Keterampilan berunding
- c. Keterampilan memfasilitasi perundingan
- d. Keterampilan berkomunikasi

Dari ketentuan pasal ini, dapat diketahui bahwa mediator terdiri atas mediator hakim dan non hakim. Mediator non hakim terlebih dahulu harus mengikuti pelatihan untuk mendapatkan sertifikasi sebagai mediator dari lembaga yang sudah

terakreditasi oleh Mahkamah Agung. Persyaratan yang harus dipenuhi agar suatu lembaga dapat memperoleh akreditasi dari Mahkamah Agung Sebagai Berikut :

- a. Mengajukan permohonan kepada Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia
- b. Memiliki Instruktur atau pelatih yang memiliki sertifikat telah mengikuti pendidikan atau pelatihan sebagai instruktur untuk pendidikan atau pelatihan mediasi.
- c. Sekurang-kurangnya telah dua kali melaksanakan pelatihan mediasi bukan mediator sertifikat di pengadilan. (Jimmy Joses Simbiring, 2011, hal. 34).

Para pihak yang bersengketa di pengadilan dan sengketa tersebut dalam proses mediasi, memiliki tenggat waktu dalam memilih dan menentukan mediator. Para pihak dalam angka waktu dua hari berunding untuk menentukan mediator yang akan menengahi perkara yang sedang terjadi. Apabila dalam jangka waktu tersebut para pihak telah menentukan mediator, para pihak menyampaikan hal tersebut kepada majelis hakim. Atas pilihan mediator tersebut, ketua majelis hakim memberitahukan kepada mediator yang terpilih untuk segera melaksanakan tugas pada perkara yang sedang diperiksa.

Sebaliknya apabila para pihak tidak dapat menentukan hakim mediator yang akan menangani perkara tersebut, mereka wajib menyampaikan hal tersebut kepada ketua mejalis hakim. Dengan adanya kegagalan dalam memilih mediator, ketua majelis hakim akan segera menunjuk hakim yang bukan menangani perkara dan

hakim tersebut telah memiliki sertifikat sebagai mediator untuk menjadi mediator. (Jimmy Joses Simbiring, 2011, hal. 35).

Apabila dalam suatu pengadilan tidak terdapat hakim yang tidak memiliki sertifikat sebagai mediator, ketua majelis hakim akan memilih hakim pemeriksa perkara untuk menjalankan fungsi sebagai mediator. Setelah mediator yang akan menangani perkara telah dipilih, para pihak yang bersengketa akan menempuh proses mediasi. Tahap-tahap dari proses mediasi yang akan dijalankan oleh para pihak adalah sebagaimana yang ditentukan pada Pasal 13 Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2008, yaitu:

- a. Dalam waktu paling lama 5(lima) hari kerja setelah para pihak menunjuk mediator yang disepakati, masing-masing pihak dapat menyerahkan resume perkara ke pada satu sama lain dan kepada mediator.
- b. Dalam waktu Paling lama 5 (lima) hari kerja setelah para pihak gagal memilih mediator, masing-masing pihak dapat menyerahkan resume perkara kepada hakim mediator yang ditunjuk.
- c. Proses mediasi berlangsung paling lama 40 (empat puluh) hari kerja sejak mediator dipilih oleh para pihak atau ditunjuk oleh ketua majelis hakim sebagaimana yang dimaksud pada pasal 11 ayat (5) dan (6).
- d. Atas dasar kesepakatan para pihak, jangka waktu mediasi dapat di perpanjang selama 14(empat belas) hari kerja sejak berakhir masa 40(empat puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat 3.

- e. Jangka waktu proses mediasi tidak termasuk jangka waktu pemeriksaan perkara.
- f. Jika diperlukan dan atas dasar kesepakatan para pihak, mediasi dapat dilakukan secara jarak jauh dengan menggunakan alat komunikasi. . (Jimmy Joses Simbiring, 2011, hal. 36).

Berbeda dengan Perma Nomor 1 Tahun 2008, dalam Perma Nomor 2 Tahun 2003 terdapat dua versi mengenai jangka waktu proses mediasi, yang masing-masing diatur dalam pasal yang berbeda. (M.Yahya Harahap, 2008, hal. 251)

Pertama, diatur dalam pasal 5 ayat (1) Perma Nomor 2 tahun 2003, yaitu : paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja, dalam proses mediasinya menggunakan mediator di luar daftar mediator yang dimiliki oleh pengadilan sejak tanggal hari pemilihan mediator. Kedua, diatur dalam pasal 9 ayat (5) Perma Nomor 2 Tahun 2003, yaitu paling lama 20 (dua puluh) hari kerja, dalam hal proses mediasinya menggunakan mediator yang namanya telah tertera dalam daftar mediator yang dimiliki oleh pengadilan, yang di hitung sejak pemilihan atau pentapan penunjukan mediator oleh Ketua Majelis. (Rachmadi Usman, 2013, hal 161).

Terkait dengan batas waktu atau lama proses mediasi di pengadilan telah diatur dalam pasal 13 ayat (3) dan ayat (4) Perma Nomor 1 Tahun 2008, yang memungkinkan terjadinya perpanjangan. Dalam ketentuan Pasal 13 ayat (3) Perma Nomor 1 Tahun 2008 dinyatakan, bahwa:

“Proses mediasi berlangsung paling lama 40 (empat puluh) hari kerja sejak mediator dipilih oleh para pihak atau ditunjuk oleh ketua majelis hakim

sebagaimana dimaksud dalam pasal 11 ayat (5) dan (6)”. (Rachmadi Usman, 2013, hal 161).

Jadi berdasarkan ketentuan dalam Pasal 13 ayat (3) Perma Nomor 1 tahun 2008, pada dasarnya tenggang waktu proses mediasi di pengadilan dibatasi, yaitu berlangsung paling lama selama 40 (empat puluh) hari kerja (bukan dihitung berdasarkan hari kelender) terhitung sejak pemilihan mediator atau sejak penunjukan mediator oleh ketua majelis hakim pemeriksaperkaranya. Adapun jangka waktu tersebut baik proses mediasi ini berakhir dengan tercapainya kesepakatan maupun dalam hal tidak tercapainya kesepakatan.

Jangka waktu yang ditetapkan tersebut sudah terhitung sejak terpilihnya mediator oleh Ketua Majelis Hakim sebagaimana yang diatur dalam ketentuan Pasal 11 ayat (5) Perma Nomor 1 Tahun 2008. Sebagai pelaksanaan dari pasal 13 ayat (4) Perma Nomor 1 Tahun 2008 ini, ketua majelis Hakim tidak perlu menentukan hari siding berikutnya setelah lewat 40 (empat puluh) hari kerja itu berakhir jika ternyata mediasi gagal.

Perma Nomor 1 Tahun 2008 memberikan kemungkinan perpanjangan tenggang waktu proses mediasi tersebut. Hal ini dinyatakan dalam ketentuan Pasal 13 ayat (4) Perma Nomor 1 Tahun 2008 yang menyatakan sebagai berikut :

“Atas dasar kesepakatan para pihak, jangka waktu mediasi dapat di perpanjang paling lama 14 (empat belas) hari kerja sejak berakhirnya masa 40 (empat puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (3)”. (Rachmadi Usman, 2013, hal 161).

Berdasarkan ketentuan dalam pasal 13 ayat (4) Perma Nomor 1 Tahun 2009, dalam hal tertentu memberikan kemungkinan kesempatan memperpanjang batas waktu proses mediasi di pengadilan, yaitu selama 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak berakhirnya masa 40 (empat puluh) hari. Perpanjangan jangka waktu proses mediasi tersebut berdasarkan kesepakatan para pihak. Dengan demikian tenggang waktu proses mediasi di pengadilan, termasuk dengan perpanjangannya menjadi selama 54 (lima puluh empat) hari sejak pemilihan/penunjukan mediator.

Peraturan Mahkamah Agung ini hanya menyebutkan tugas-tugas mediator, yaitu:

- a. Mempersiapkan jadwal pertemuan mediasi kepada para pihak;
- b. Mendorong para pihak untuk secara langsung berperan dalam proses mediasi;
- c. Mendorong para pihak atau principal untuk berperan serta dalam proses mediasi;
- d. Melakukan kaukus bilamana perlu;
- e. Mendorong para pihak untuk menelusuri dan menggali kepentingan mereka; dan
- f. Mencari berbagai pilihan atau opsi-opsi penyelesaian yang terbaik bagi para pihak. (Pasal 15, Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2008).

Akhir dari proses mediasi menghasilkan dua kemungkinan, yaitu para pihak mencapai kesepakatan perdamaian atau gagal mencapai kesepakatan perdamaian. Jika para pihak berhasil mencapai kesepakatan perdamaian, Perma Nomor 1 Tahun 2008 mewajibkan para pihak untuk:

- a. Merumuskan kesepakatan perdamaian secara tertulis dan menandatangani;
- b. Menyatakan persetujuan secara tertulis atas kesepakatan perdamaian jika dalam proses mediasi para pihak diwakilkan kuasa hukum;
- c. Menghadap kembali kepada hakim pada hari sidang yang ditentukan untuk memberitahukan kesepakatan perdamaian. (Pasal 17 ayat 1, 2, 4, Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2008).

B. Tinjauan Umum Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

1. Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum yaitu pengusaha dan pekerja/buruh mengenai suatu pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan kedudukan dari para pihak yaitu pengusaha dan pekerja/buruh yang dilannya terdapat hak dan kewajiban dari masing-masing pihak.

Pengertian Hubungan Kerja berdasarkan Pasal 1 ayat 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah:

“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”

Menurut Iman Soepomo dalam bukunya Sendjun H. Manulang menyebutkan bahwa, pengertian hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, yang terjadi setelah diadakan perjanjian kerja oleh pekerja/buruh dengan pengusaha, dimana pekerja/buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya

untuk memperkerjakan buruh dnegan membayar upah.(Sendjun H. Manulang, 1988, hal, 63.)

Dalam pengertian Hubungan kerja tersebut, terknadung arti bahwa pihak pekerja/buruh dalam melakukan perkerjaan berada dibawah pimpinan pihak lain yang disebut pengusaha. Hubungan kerja pada dasarnya meliputi hal-hal yang berkaitan dengan perjanjian kerja sebagai dasar hubungan kerja, hak dan kewajiban para pihak, berakhirnya hubungan kerja, dan penyelesaian perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan.(Agusmidah, 2010, hal. 43).

Jadi, dapat diketahui bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hukum yangyang lahir atau ada setelah adanya perjanjian kerja yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Perjanjian kerja yang di buat oleh pengusaha dengan pekerja/buruh tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh yang ada pada perusahaan. Demikian pula perjanjian kerja tersebut tidak boleh bertentangan dengan perusahaan yang telah dibuat oleh pengusha.(Zaeni Asyhadie, 2007, hal. 44).

a. Perjanjian Kerja

Dalam suatu hubungan antara dua orang atau lebih tersebut yang dinamakan perikatan. Setiap perjanjian itu akan menimbulkan suatu perikatan antara dua orang atau lebih yang membuatnya. Dalam bentuknya, pada hakekatnya perjanjian itu adalah suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau tertulis (Koko Kosidin, 1999, hal. 4).

Pasal 1 Ayat 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Wiwoho Soedjono menyebutkan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara orang perorang pada satu pihak dengan pihak lain sebagai pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapatkan upah. (Wiwoho Soedjono, 2003, hal. 9).

Pengertian perjanjian kerja berdasarkan ketentuan dalam undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut, sifatnya lebih umum karena pengertian tersebut menunjuk pada hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Syarat kerja berkaitan dengan pengakuan terhadap serikat pekerja, sedangkan hak dan kewajiban para pihak salah satunya adalah upah disamping hak dan kewajiban lain yang akan dibicarakan serta tersendiri. (Lalu Husni, 2004, hal. 65).

Selain itu, dalam perjanjian kerja akan timbul juga unsur-unsur perjanjian kerja yaitu:

- a. Ada unsur *work* atau perkerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya

dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUH Perdata Pasal 1603 a yang berbunyi:

“Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikania dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”.

Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan ketrampilan/keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

- b. Ada unsur *sevice* atau pelayanan

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Di sinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya.

- c. Ada unsur *time* atau waktu tertentu

Bahwa dalam melakukan hubungan kerja haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja, dalam melakukan pekerjaan, pekerja (buruh) tidak boleh melakukan pekerjaan sekehendaknya dan pelaksanaan pekerjaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan dan ketertiban umum.

- d. Adanya unsur *pay* atau upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama orang bekerja pada pengusaha adalah untuk

memperoleh upah. Sehingga jika tidak unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja. (Djumadi, 2008, hal.36).

Berdasarkan ketentuan pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan maupun tertulis. Namun, secara normatif perjanjian kerja dalam bentuk tertulis menjamin hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan membantu dalam proses pembuktian.

b. Bentuk Perjanjian Kerja

Dalam perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan maupun tertulis. Perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan maupun tertulis. Perjanjian yang diadakan secara lisan maupun secara tertulis, biasanya diadakan dengan singkat sekali dan tidak memuat semua hak dan kewajiban kedua belah pihak. (Lanny Ramli, 2008, hal.24).

1. Bentuk Perjanjian Kerja secara Tertulis

Beberapa bentuk perjanjian kerja mengecualikan asas konsensualitas, yakni untuk perjanjian-perjanjian yang memerlukan atau dipersyaratkan oleh undang-undang harus diadakan secara tertulis.

Dalam pasal 51 Undang-Undang 13 Tahun 2003 ditentukan bilamana peraturan perundang-undangan menentukan bahwa suatu bentuk perjanjian harus tertulis, harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, seperti halnya ketentuan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu yang dipersyaratkan dalam Pasal 57 Undang-Undang Tahun 2003 harus tertulis. Dalam pasal ini yang harus terdapat dalam suatu perjanjian kerja tertulis, yakni:

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha.
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja buruh.
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan.
- d. Tempat pekerjaan.
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya.
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh.
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja.
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat.
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

2. Bentuk Perjanjian Kerja secara Lisan

Menurut ketentuan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 syarat sahnya perjanjian kerja dibuat atas dasar.

- a. Kesepakatan kedua belah pihak.
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.
- d. Pekerjaan yang dijanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kata-kata sepakat mereka mengikatkan diri pada Pasal 52 ayat (a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Ini adalah asas konsensualisme yang menentukan adanya perjanjian. Artinya, pada dasarnya perjanjian dan perikatan itu telah dilahirkan sejak tercapainya kata sepakat. Dengan kata lain, perjanjian itu sudah sah

tercapai kesepakatan mengenai hal-hal pokok dan tidak memerlukan bentuk yang formil (tertulis). (Hidayat Muharam, 2006, hal. 2).

c. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Perjanjian kerja bersama merupakan pengganti istilah Kesepakatan Kerja Bersama (KKB), yang istilah awalnya adalah perjanjian perburuhan. (Hardijan Rusli, 2003, hal. 172). Perjanjian kerja bersama dapat menyeimbangkan keberadaan dan kedudukan antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh/beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang membuat syarat-syarat kerja, baik dan kewajiban kedua belah pihak.

Berdasarkan pada pengertian perjanjian kerja tersebut, dapat diketahui bahwa pihak-pihak dalam perjanjian kerja bersama adalah serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan pengusaha atau beberapa/perkumpulan pengusaha.

Dalam penyusunannya perjanjian kerja bersama dilakukan secara musyawarah atau perundingan dan dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan bahasa Indonesia. (Hardijan Rusli, 2003, hal. 172). Perjanjian kerja bersama cukup didaftarkan kepada

instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan karena perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh sebagai pihak yang lemah.

Terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan dalam pembuatan perjanjian kerja bersama, antara lain sebagai berikut:

- a. Dalam satu perusahaan hanya dapat dibuat satu perjanjian kerja bersama yang berlaku bagi semua pekerja/buruh di perusahaan tersebut.
- b. Serikat pekerja/serikat buruh yang berhak mewakili pekerja/buruh dalam melakukan perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha adalah yang memiliki anggota lebih dari 50% dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- c. Perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan apabila isi perjanjian kerja bersama bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan. (Adrian Sutedi, 2009, hal 53).

Masa berlaku perjanjian kerja bersama hanya dapat dibuat untuk paling lama dua tahun, untuk selanjutnya dapat diperpanjang untuk paling lama satu tahun. Jika tidak terdapat ketentuan lain, maka perjanjian kerja bersama yang telah dibuat berlaku terus-menerus untuk waktu yang sama, tetapi tidak melebihi waktu satu tahun kecuali ada pernyataan untuk mengakhiri yang dapat dilakukan selambat-lambatnya

satu bulan sebelum waktu perjanjian kerja bersama berakhir. (Sendjun H. Manulang, 1988, hal 79).

Pasal 124 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja bersama paling sedikit memuat:

- a. Hak dan kewajiban pengusaha;
- b. Hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh;
- c. Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama;
- d. Tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.

d. Peraturan Perusahaan

Peraturan perusahaan merupakan salah satu hal yang dapat menguatkan kedudukan dan keberadaan pengusaha sebagai pemilik perusahaan atas pekerja/buruh yang secara ekonomis memiliki kedudukan yang lebih rendah, karena pengusaha dapat memasukkan berbagai hal yang dikehendaki.

Pasal 1 angka 20 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

Dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi Nomor 02/MEN/1976 menyebutkan bahwa:

Peraturan perusahaan adalah suatu peraturan yang dibuat oleh pemimpin perusahaan yang memuat ketentuan-ketentuan dengan syarat-syarat kerja yang berlaku pada perusahaan yang bersangkutan dan memuat tata tertib perusahaan.

Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa peraturan perusahaan dibuat secara sepihak oleh pengusaha yang berisikan tentang syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dan tata tertib perusahaan. Dengan kata lain peraturan perusahaan merupakan petunjuk teknis dari PKB maupun perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha. (Lalu Husni, 2004, hal. 19).

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya sepuluh orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk (Pasal 108 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003) dan sesuai dengan ketentuan Pasal 108 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kewajiban membuat peraturan perusahaan tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama.

Pasal 111 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat:

- a. Hak dan kewajiban pengusaha;
- b. Hal dan kewajiban pekerja/buruh;
- c. Syarat kerja;
- d. Tata tertib perusahaan; dan

- e. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.

2. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

Istilah hubungan industrial berasal dari industrial relation, merupakan perkembangan dari istilah hubungan perburuhan (labour relations atau *labour management relations*). (Asri Wijayanti, 2009, hal. 56). Istilah hubungan perburuhan memberikan kesan yang sempit seakan-akan hanya mencakup hubungan antara pengusaha dan pekerja. Pada dasarnya hubungan industrial mencakup aspek yang sangat luas, yakni aspek sosial budaya, psikologi, ekonomi, politik, hukum, dan hankamnas sehingga hubungan industrial tidak hanya meliputi pengusaha dan pekerja saja, namun melibatkan pemerintah dan masyarakat dalam arti luas. Dengan demikian, penggunaan istilah hubungan industrial dirasakan lebih tepat daripada hubungan perburuhan. (Sentanoe Kertonegoro, 1999, hal. 14).

Hubungan industrial merupakan hubungan antara semua pihak yang terkait atau berkepentingan atas proses produksi barang atau pelayanan jasa di suatu perusahaan, pihak yang berkepentingan (*stakeholder*) dalam sebuah perusahaan terdiri dari: pengusaha atau pemegang saham yang sehari-hari diwakili manajemen; para pekerja dan serikat pekerja; para perusahaan pemasok; masyarakat konsumen; pengusaha pengguna, dan masyarakat sekitar. Disamping para *stakeholder* tersebut para pelaku hubungan industrial telah berkembang dengan melibatkan para konsultan hubungan industrial atau pengacara, para arbitrator, konsiliator, mediator, dan dosen; serta hakim-hakim pengadilan hubungan industrial. (Payaman J. Simanjuntak, 2009, hal. 1).

Hubungan industrial yang berlaku di Indonesia adalah Hubungan Industrial Pancasila, yang merupakan hubungan antar pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha, dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian dan kebudayaan nasional Indonesia. (Sumanto, 2014, hal. 133).

Berdasarkan Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa:

Hubungan industri adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

Dahulu istilah yang digunakan adalah Hubungan Industrial Pancasila, dimana prinsip Hubungan Industrial Pancasila bahwa setiap keluhan kesah yang terjadi dalam perusahaan dan masalah-masalah ketenagakerjaan lain yang timbul harus diselesaikan secara kekeluargaan atau musyawarah untuk mufakat.

Hubungan industrial mencakup hal yang dikaitkan dengan interaksi manusia di tempat kerja. Oleh karena itu, manusia sebagai makhluk sosial dalam berinteraksi selalu terdapat persamaan dan perbedaan dalam pandangan yang dapat menimbulkan perselisihan, yang dikenal dengan perselisihan hubungan industrial. Hal ini dapat berdampak terganggunya suasana kerja dan berakibat pada penurunan kinerja serta produksi di tempat kerja.

Dahulu istilah perselisihan hubungan industrial disebut dengan perselisihan perburuhan, tetapi seiring dengan perkembangan di bidang ketenagakerjaan istilah buruh sudah tidak sesuai maka sejak diberlakukan Kepmenaker Nomor: KEP. 15 /MEN/1994 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja di Tingkat Perusahaan dan Pemerataan, istilah perselisihan perburuhan diganti dengan istilah perselisihan hubungan industrial.

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial, merumuskan perselisihan hubungan industrial adalah:

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

Berdasarkan pengertian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut, maka dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial membagi jenis perselisihan hubungan industrial menjadi:

- a. Perselisihan Hak, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhi hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

- b. Perselisihan Kepentingan, yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).
- c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran pemutusan hubungan kerja oleh salah satu pihak (Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).
- d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, yaitu perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lainnya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya kesesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hal, dan kewajiban antar keserikatpekerjaan (Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

3. Penyeselaian Perselisihan Hubungan Industrial

Sebelum diberlakukan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilaksanakan berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang

Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.

Penyelesaian berdasarkan kedua undang-undang tersebut ternyata sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masyarakat, karena tidak dapat lagi mengakomodasi perkembangan yang terjadi terutama mengenai hak-hak pekerja/buruh. (Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, 2011, hal. 61). Tidak hanya itu, proses penyelesaian perselisihannya juga berbelit dan memakan waktu cukup lama sehingga dirasa kurang efektif.

Perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat diselesaikan melalui dua jalur, yaitu penyelesaian di luar Pengadilan Hubungan Industrial (*non litigasi*) dan penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial (*litigasi*). Penyelesaian perselisihan di luar Pengadilan Hubungan Industrial (*non litigasi*) meliputi empat cara:

- a. Penyelesaian melalui Bipartit.
- b. Penyelesaian melalui Mediasi.
- c. Penyelesaian melalui Konsiliasi.
- d. Penyelesaian melalui Arbitrase.

Pada prinsipnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan dengan musyawarah untuk mencapai mufakat dan berunding bersama antara pekerja/buruh dan pengusaha yang terlibat, baik secara bipartit maupun diperantarai oleh pihak ketiga yang bersiat netral maupun non (*non litigasi*). Hal ini dikarenakan

penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar Pengadilan Hubungan Industrial jauh lebih menguntungkan kedua belah pihak dan menekan biaya serta menghemat waktu.

Apabila penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan diluar Pengadilan Hubungan Industrial tidak mencapai kesepakatan, maka penyelesaian dapat dilanjutkan untuk diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial (*litigasi*).

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada dalam lingkungan peradilan umum, mempunyai kewenangan untuk memeriksa, mengadili dan memutuskan perkara perselisihan hubungan industrial yang diajukan kepadanya. (Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, 2011, hal. 86).

Berdasarkan ketentuan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutuskan:

- a. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. Di tingkat pertama dan tingkat terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c. Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- d. Di tingkat pertama dan tingkat terakhir mengenai perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.

Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengamanatkan bahwa putusan kasasi untuk menyelesaikan perselisihan hak atau perselisihan pemutusan hubungan kerja selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan. Putusan kasasi tersebut dapat berupa

menolak, membatalkan atau mengabulkan kasasi. (AB. Nemen dan Florencianoy Gloria, 2008, hal. 42).

4. Mediasi Hubungan Industrial

Apabila ternyata penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak dapat diselesaikan atau tidak tercapai kesepakatan melalui perundingan bipartit, maka tahap berikutnya adalah penyelesaian secara mediasi. Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi bersifat wajib, apabila penyelesaian melalui konsiliasi dan arbitrase tidak disepakati oleh para pihak.

Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah:

Penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengah oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator berdasarkan Pasal 1 angka 12 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah:

“Pegawai instansi pemerintahan yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih

untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam suatu perusahaan.”

Mediasi berbeda dengan konsoliasi dan arbitrase karena dalam mediasi, dapat menyelesaikan semua jenis perselisihan, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 10 dan 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyeselasian Perselisihan Hubungan Industrial, dalam waktu selambat-lambatnya tujuh hari kerja setelah menerima pelimahan penyelesaian perselisihan, mediator harus mengadakan penelitian tentang duduk perkara dan segera mengadakan sidang mediasi. Mediator juga dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna dimintai dan didengar keterangannya.

Apabila tercapai kesepakatan diantara para pihak, maka mediator membantu membuat Perjanjian Bersama yang ditanda tangani para pihak dan kemudian didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Namun, dalam hal tidak tercapai kesepakatan melalui mediasi berdasarkan ketentuan Pasal 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyeselasian Perselisihan Hubungan Industrial, maka:

- a. Mediator mengeluarkan anjuran tertulis;

- b. Anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya sepuluh hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
- c. Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya sepuluh hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
- d. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana yang dimaksud dalam huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;
- e. dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana yang dimaksud pada huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya tiga hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akti bukti pendaftaran.

C. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena berbagai hal, seperti telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/diperjanjkan 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 segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.(Lalu Husni, 2004, hal. 195).

Pasal 1 ayat 25 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa:

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu yang tertentu yang dapat mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Pemutusan Hubungan kerja bagi pihak pekerja/buruh akan memberi pengaruh psikologi, ekonomis, finansial, sebab:

- a. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, bagi pekerja/buruh telah kehilangan mata pencaharian.
- b. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya.
- c. Kehilangan biaya hidup untuk diri sendiri dan keluarganya sebelum mendapatkan pekerjaan yang baru sebagai penggantinya. (Zainal Asikin, dkk, 1993, hal. 174).

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 pasangon, uang jasa, dan uang ganti kerugian sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagai berikut:

Tabel II.1 Hak-hak Pekerja yang di PHK Dikaitkan Dengan Alasan PHK

ALASAN	PESANGON	PENGHARGAAN MASA KERJA	GANTI RUGI PERUMAHAN, PERAWATAN DAN PENGOBATAN	KETERANGAN
PHK DEMI HUKUM				
Masa Kontrak kerja habis				
Meninggal Dunia	2x	1x	1x	Pasal 166
PHK OLEH BURUH				
Mengundurkan diri		1x		Pasal 162 ayat (1) dan (2)
Alasan Mendesak	1x	1x	1x	Pasal 169 ayat (2)
Pensuin	2x	1x	1x	Pasal 167 ayat (2)

ALASAN	PESANGON	PENGHARGAAN MASA KERJA	GANTI RUGI PERUMAHAN, PERAWATAN DAN PENGOBATAN	KETERANGAN
PHK OLEH MAJIKAN				
Kesalahan Pekerja/buruh ringan	1x	1x	1x	Pasal 161 ayat (3)
Kesalahan Pekerja/buruh berat		1x	1x	Pasal 160 ayat (7)
Perusahaan tutup pailit	1x	1x	1x	Pasal 165
<i>Force majeure</i>	1x	1x	1x	Pasal 164 ayat (1)
Ada efisiensi	2x	1x	1x	Pasal 164 ayat (3)
Perubahan status, milik lokasi, buruh menolak	1x	1x	1x	Pasal 163 ayat (1)
Perubahan status milik, lokasi, pengusaha/majikan menolak	2x	1x	1x	Pasal 163 ayat (2)
Pekerja/buruh sakit berkepanjangan, Mengalami cacat akibat kecelakaan kerja	2x	2x	1x	Pasal 172

Sumber : Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

2. Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Menurut Lalu Husni dalam bukunya menyebutkan bahwa ada beberapa jenis pemutusan hubungan kerja, ialah:

1. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha.
2. Pemutusan hubungan kerja oleh buruh/pekerja.
3. Pemutusan hubungan kerja putus demi hukum.
4. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan. (Lalu Husni, 2004, hal. 198).

Diantara jenis-jenis pemutusan hubungan kerja (PHK) tersebut, akan dibahas lebih lanjut mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pengusaha.

PHK oleh pengusaha merupakan PHK dimana berasal dari kehendak pengusaha, karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja/buruh atau karena faktor-faktor lain, seperti pengurangan tenaga kerja, perusahaan tutup, perubahan status perusahaan, dan sebagainya.

Berdasarkan ketentuan Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena alasan:

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui dua belas bulan secara berturut-turut;
- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan kepadanya;
- d. Pekerja/buruh menikah

- e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya.
- f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya didalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau didalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian bersama, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- h. Pekerja/buruh yang mengadakan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan usaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. Karena perbedaan paham, jenis agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan sebagaimana dimaksud di atas, dianggap batal demi hukum dan pengusaha wajib memperkerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja apabila pekerja/buruh melakukan kesalahan berat. Hal ini diatur di dalam ketentuan Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu;

- a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan.
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakan dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. Menyerang, menganiaya, mengancam, mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya ditempat kerja;
- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara;

- j. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara lima tahun atau lebih.

Kesalahan berat tersebut harus didukung dengan bukti sebagaimana yang terdapat pada pasal 158 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

1. Pekerja/buruh tertangkap tangan;
2. Ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
3. Bukti lain berupa laporan kejadian dinuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya dua orang saksi.

Sesuai ketentuan dalam pasal 170 jo Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, PHK karena kesalahan berat merupakan salah satu jenis PHK yang tidak memerlukan izin dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan dalam hal terjadi PHK tersebut maka pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pada perkembangan hukum ketenagakerjaan, pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, merupakan salah satu pasal yang dinyatakan tidak memiliki kekuatan mebakat secara keseluruhan berdasarkan putusan mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004, karena dinilai bertentangan dengan Undang-Undang dasar 1945 khususnya pada Pasal 27 ayat (1).

Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan kewenangan kepada pengusaha untuk melakukan PHK dengan alasan pekerja melakukan kesalahan berat tanpa melalui putusan pengadilan yang memiliki kekuatan hukum tetap, sehingga bertentangan dengan praduga tak bersalah (*presumption of innocence*).

Akibat dibatalkannya Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut, maka terjadi kekosongan hukum, sehingga Menteri Tenaga Kerja dan Transigrasi mengeluarkan Surat Edaran Nomor: SE. 13/MEN/SJ-HK/I/2005 tanggal 7 januari 2005, yang pada intinya menyatakan bahwa untuk melakukan PHK terhadap pekerja/buruh yang diduga melakukan kealahan berat harus diproses secara pidana terlebih dahulu, baik atas laporan pengusaha atau pihak lainnya dan putusan menyatakan pekerja/buruh tersebut bersalah serta berkekuatan hukum tetap.

3. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Menurut Abdul Khakim dalam bukunya menyatakan bahwa prosedur pemutusan hubungan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Sebelum semua pihak, yaitu pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh harus melakukan upaya untuk menghindari terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
- b. Bila tidak dapat dihindari, pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/pekerja mengadakan perundingan bersama.
- c. Jika perundingan berhasil, dibuat persetujuan bersama;

- d. Bila tidak berhasil, pengusaha dapat mengajukan permohonan penetapan yang disertai dasar dan alasan-alasannya kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- e. Selama belum ada penetapan/putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, kedua pihak tetap melaksanakanm segala kewajiban masing-masing, dimana pekerja/buruh tetap menjalankan pekerjaannya dan pengusaha membayar upah. (Abdul Khakim, 2003, hal. 115).

Untuk penanganan pemutusan hubungan kerja massal yang disebabkan karena keadaan perusahaan seperti rasionalisasi, resesi ekonomi, dan lain-lain sebelumnya harus diupayakan dengan:

- a. Mengurangi *shift* (kerja giliran), apabila perusahaan menggunakan kerja system *shift*.
- b. Membatasi atau menghapus kerja lembur sehingga dapat mengurangi biaya kerja.
- c. Bila upaya di atas belum berhasil, maka dapat dilakukan pengurangan jam kerja.
- d. Meningkatkan usaha-usaha efisiensi, seperti mempercepat pensuin bagi pekerja/buruh yang kurang produktif.
- e. Meliburkan atau merumahkan pekerj/buruh secara bergiliran untuk sementara waktu.(Abdul Khakim, 2003, hal. 116).

Pemutusan hubungan kerja terpaksa dilakukan, apabila upaya-upaya tersebut di atas tidak berhasil memperbaiki keadaan perusahaan, maka pengusaha terpaksa melakukan PHK dengan cara:

- a. Harus diadakan perundingan dan penjelasan tentang keadaan perusahaan secara riil kepada serikat pekerja/buruh.
- b. Bersama serikat pekerja/serikat buruh merumuskan jumlah dan kriteria pekerja yang diputus hubungannya.
- c. Merundingkan persyaratan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja secara terbuka dan dilandasi itikad baik.
- d. Setelah persyaratan pemutusan hubungan kerja telah disetujui bersama kemudian dilakukann sosialisai agar dapat diketahui oleh seluruh pekerja/buruh sebagai dasar diterima atau tidaknya syarat-syarat tersebut.
- e. Bila ada persetujuan dari masing-masing pekerja/buruh, ditetapkan prioritas pelaksanaan pemutusan hubungan kerja secara bertahap.
- f. Pada saat penyelesaian pemutusan hubungan kerja di buat persetujuan bersama, dengan menyebutkan besarnya uang pasangon.

D. Tinjauan Umum Tentang Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

Sebelum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dibentuk pada awalnya Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan merupakan dinas yang beridi sendiri-sendiri, dinas Tenaga Kerja dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2001 tentang Pembentukan, susunan Organisasi dan

Tatakerja dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau yang sebelumnya merupakan kantor wilayah (Kanwil) Tenaga Kerja. Sedangkan Transmigrasi dan Kependudukan dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 20 Tahun 2001 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata kerja Dinas Transmigrasi dan kependudukan Provinsi Riau, dimana sebelumnya Transmigrasi merupakan kantor wilayah (Kanwil) Transmigrasi sedangkan kependudukan merupakan salah satu Bidang yang ada di Biro Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Riau.

Pembentukan Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau, berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 9 Tahun 2008 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Riau. Dinas tenaga kerja Transmigrasi dan Kependudukan mempunyai tugas menyelenggarakan otonomi daerah, tugas desentralisasi, dan tugas pembantuan dibidang Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan.

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau, sebelumnya merupakan Dinas tenaga kerja, Transmigrasi dan kependudukan Provinsi Riau. Pada tahun 2017 menjadi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau merupakan unsur pelaksanaan otonomi daerah dibidang tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada gubernur melalui SEKDA. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang tenaga kerja dan

Transmigrasi Provinsi Riau. Berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan. Untuk melaksanakan tugas pokok Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. Menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan pada secretariat, Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja, Bidang Hubungan Industrial dan Persayratan Kerja, Bidang pengawasan Ketenagakerjaan, dan bidang Ketransmigrasian.
- b. Pelaksanaan kebijakan pada secretariat, Bidang pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja, Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan kerja, Bidang Pengawasan ketenagakerjaan, dan Bidang Ketransmigrasian;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pada sekretariat, Bidang Pelatihan dan Penempatan tenaga kerja, Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja, Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, dan Bidang Ketransmigrasian;
- d. Pelaksanaan administrasi pada sekretariat, Bidang Pelatihan dan penempatan tenaga kerjaw, Bidang hubungan indusatrial dan persyaratan kerja, bidang pengawasan ketenagakerjaan, dan bidang ketransmigrasian; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya.

1. Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau

Visi:

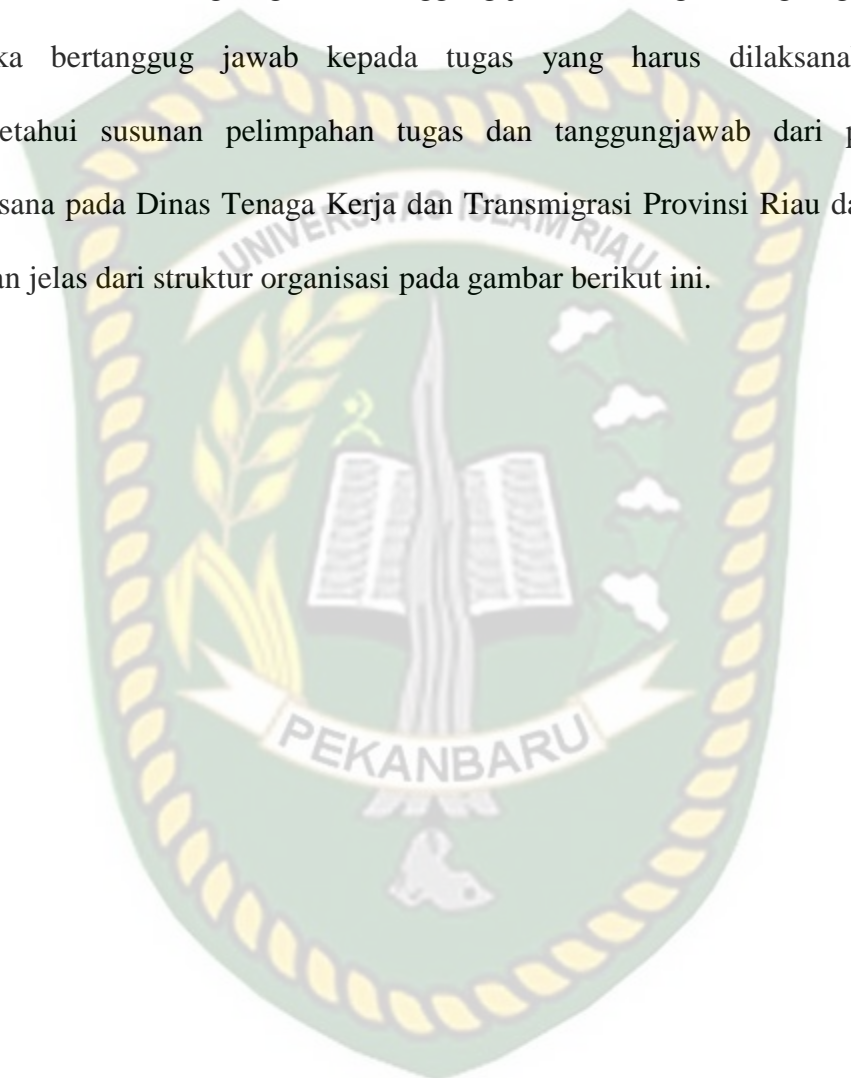
“Terwujudnya Ketenaga Kerjaan dan Ketransmigrasian yang professional, prduktif, mandiri, sejahtera dab berdaya saing tinggi serta administrasi yang tertib”

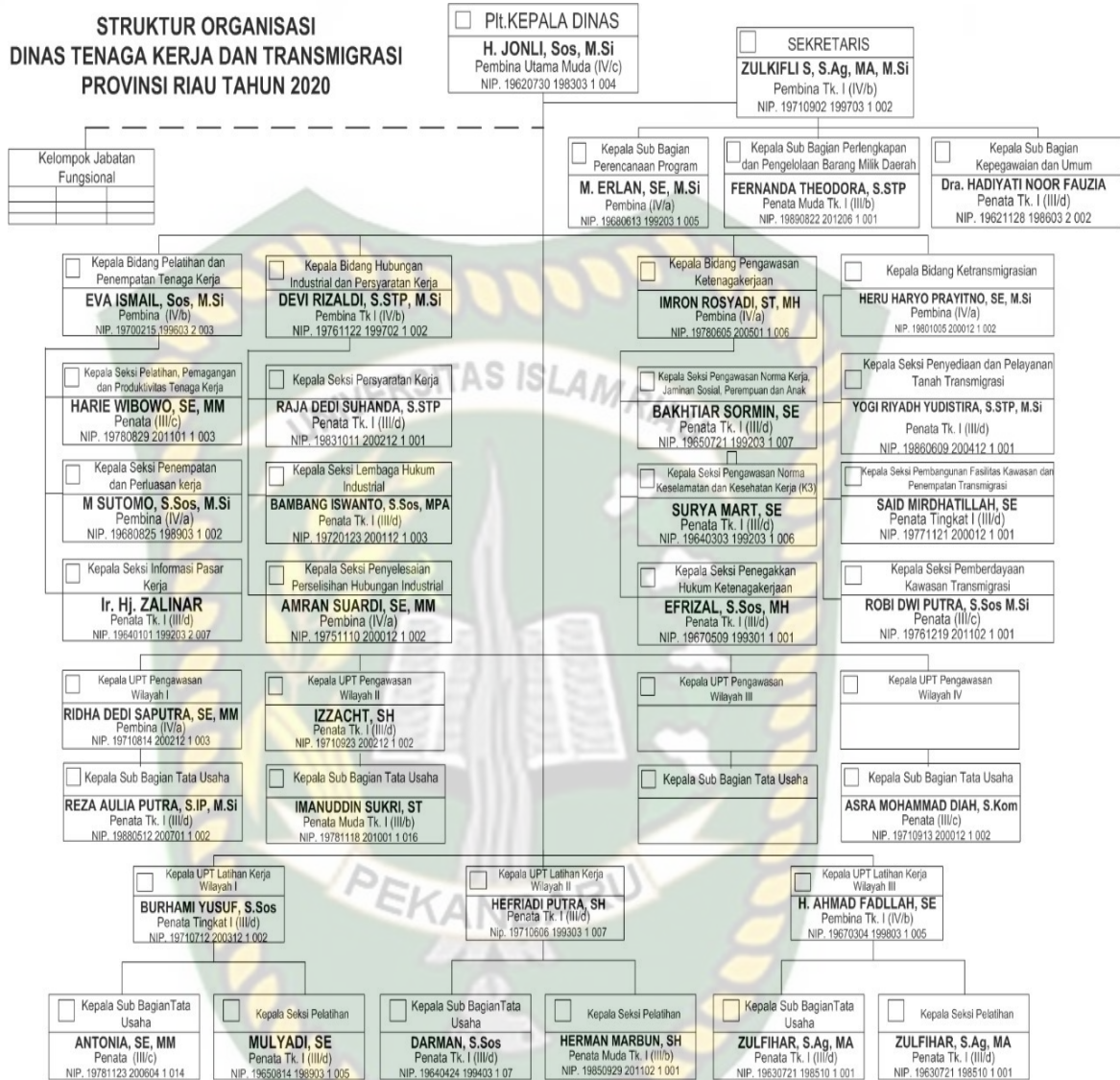
Misi:

1. Mewujudkan sumber daya insani riau yang berdaya saing tinggi
 2. Mewujudkan pembangunan ketenagakerjaan melalui perluasan lapangan kerja, penempatan tenaga kerja dan peningkatan kesempatan kerja.
 3. Mewujudkan kompetensi dan produktifitas tenaga kerja
 4. Mewujudkan kesejahteraan pekerja dan perlindungan tenaga kerja dam segala aspek.
 5. Mewujudkan terlaksananya hubungan industrial yang dinamis dan diologis.
 6. Mewujudkan peningkatan jaringan kemitraan dalam rangka pencegahan penyelesaian berbagai permasalahan tenaga kerja.
 7. Mewujudkan pengawasan norma ketenagakerjaan, kesehatan keselamatan kerja dalam upaya penegakan hukum menumnu terciptanya iklim investasi yang kondusif.
 8. Mewujudkan kualitas SDM transmigrasi, penyebarab perpindahan penduduk dan mengembangkan masyarakat transmigrasi serta masyarakat di sekitar kawasan transmiograsi serta berkelanjutanj menuju desa maju, mandiri dan positif.
- 2. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau**

Dalam struktur organisasi akan tergambar bagaimana pembagian tugas secara jelas oleh masing-masing bagian atau orang yang terlibat dalam organisasi tersebut. Dengan adanya struktur organisasi yang baik, maka pembagian kerja akan mudah dilaksanakan, sehingga semua yang telah direncanakan akan dikerjakan dengan baik dan mencapai tujuan.

Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dalam merealisasikan tujuannya mempunyai struktur organisasi yang didalamnya ditetapkan kedudukan, wewenang, tugas dan tanggung jawab masing-masing anggota sehingga mereka bertanggung jawab kepada tugas yang harus dilaksanakannya. Untuk mengetahui susunan pelimpahan tugas dan tanggungjawab dari pengurus dan pelaksana pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dapat diketahui dengan jelas dari struktur organisasi pada gambar berikut ini.





Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (2019).

Gambar II.1

Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

3. Tugas dan fungsi pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

Berdasarkan Peraturan gubernur riau tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja dinas tenaga kerja dan transmigrasi

provinsi riau. Adapun tugas dan fungsi pada setiap pegawai – pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau adalah sebagai berikut:

1. Kepala Dinas

- a. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah pada bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- b. Untuk melaksanakan tugas Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menyelenggarakan fungsi perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan, pelaksanaan administrasi dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

2. Sekretaris

- a. Sekretaris mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi pada Subbagian Perencanaan Program, Subbagian Keuangan dan Perlengkapan, dan Subbagian Kepegawaian dan Umum.
- b. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.
- c. Susunan organisasi Sekretariat:
 - 1) Sub. Bagian Perencanaan Program
 - 2) Sub. Bagian Keuangan dan Perlengkapan
 - 3) Sub. Bagian Kepegawaian dan Umum

3. Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja

- a. Kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi tugas pada Seksi Pelatihan, Pemagangan dan Produktivitas Tenaga Kerja, Seksi Penempatan dan Perluasan Kerja, dan Seksi Informasi Pasar Kerja.
- b. Kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada kepala dinas.
- c. Fungsi Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja yaitu :
 - 1) Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja;
 - 2) Penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja;
 - 3) Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi; dan
 - 4) Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

4. Bidang-Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja

- 1) Seksi Pelatihan, Pemagangan dan Produktivitas Tenaga Kerja;
- 2) Seksi Penempatan dan Perluasan Kerja; dan

3) Seksi Informasi Pasar Kerja

5. Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja

- a. Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja mempunyai pekerjaan dan Kegiatan yang berhubungan dengan Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja (pekerja, majikan dan pemerintah), menampung dan membantu penyelesaian masalah perburuhan di daerah.
- b. Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada kepala dinas.
- c. Fungsi Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja
 - 1) Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja;
 - 2) Penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja;
 - 3) Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi; dan
 - 4) Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.
- d. Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja terdiri dari:
 - 1) Seksi Persyaratan Kerja.
 - 2) Seksi Penyelesaian permasalahan Hubungan Industrial.

3) Seksi Lembaga Hubungan Industrial.

6. Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan

- a. Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi tugas pada seksi Pengawasan Norma Kerja, Perempuan, Anak dan Jaminan Sosial, seksi Pengawasan Norma Keselamatan/Kesehatan Kerja, seksi Penegakan Hukum Ketenagakerjaan.
- b. Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada kepala dinas.
- c. Fungsi Bidang Pengawasan Tenaga Kerja yaitu:
 - 1) Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan;
 - 2) Penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan;
 - 3) Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi; dan
 - 4) Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.
- d. Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan terdiri dari :

- 1) Seksi Pengawasan Norma Kerja, Jaminan Sosial, Perempuan dan Anak.
- 2) Seksi Pengawasan Norma Keselamatan/Kesehatan Kerja
- 3) Seksi Penegakan Hukum

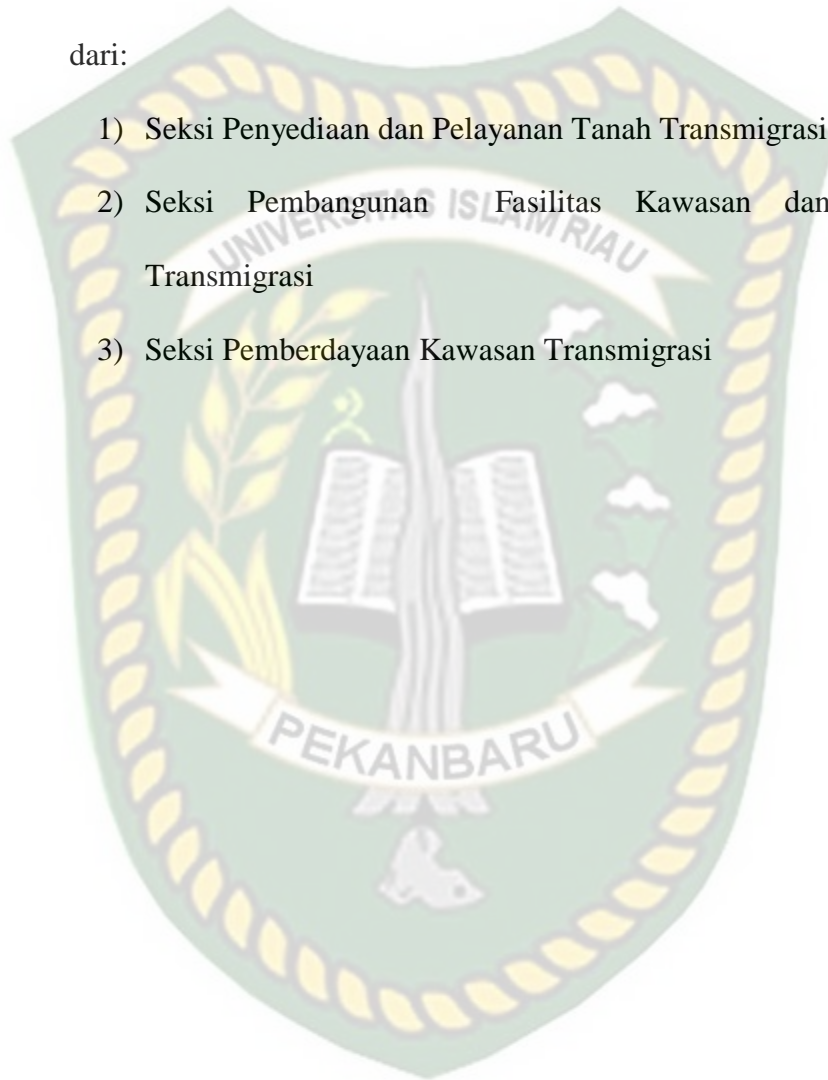
7. **Bidang Bidang Ketransmigrasian**

- a. Kepala Bidang Ketransmigrasian mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi tugas pada Seksi Penyediaan dan Pelayanan Tanah Transmigrasi, Seksi Pembangunan Fasilitas Kawasan dan Penempatan Transmigrasi, Seksi Pemberdayaan Kawasan Transmigrasi.
- b. Kepala Bidang Pengembangan Permukiman dan Penempatan Transmigrasi berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada kepala dinas.
- c. Fungsi Bidang Pengembangan Permukiman dan Penempatan Transmigrasi
 - 1) penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Bidang ketransmigrasian;
 - 2) penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang Ketransmigrasian;
 - 3) penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Dinas; dan

4) pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

d. Bidang Pengembangan Permukiman dan Penempatan Transmigrasi terdiri dari:

- 1) Seksi Penyediaan dan Pelayanan Tanah Transmigrasi
- 2) Seksi Pembangunan Fasilitas Kawasan dan Penempatan Transmigrasi
- 3) Seksi Pemberdayaan Kawasan Transmigrasi



BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada tingkat Mediasi Di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau

Penyelesaian sengketa buruh sebelum era reformasi, masih menggunakan Undang-Undang nomor 22 Tahun 1957 Lembaran Negara 42 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 Lembaga Negara Nomor 93 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan swasta. Di dalam kedua produk Perundang-undangan ini memberikan jalan penyelesaian sengketa buruh lebih di titik beratkan pada musyawarah mufakat antara buruh dan majikan melalui lembaga bipartiet, dan bila tidak terselesaikan dapat dilanjutkan ke lembaga tripartie, dan seterusnya dapat dilanjutkan ke pengadilan. (Senjun Manulung, 1988, hal. 23).

Seiring dengan perkembangan zaman dan semakin kompleksnya permasalahan perburuhan Undang-Undang lama tersebut tidak dapat lagi memberikan jalan keluar yang diinginkan dalam menyelesaikan permasalahan perburuhan, Kondisi ini sudah tentu melahirkan pernaikan aturan dan payung hukum yang komprehensif bagi penyelesaian berbagai perselisihan perburuhan, Lahirnya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2

Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah upaya untuk memberikan kepastian hukum dalam hubungan industrial.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara khusus mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan (non litigasi) dan di Pengadilan Hubungan Industrial (litigasi). Pengadilan hubungan industrial (PHI) sendiri merupakan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menggantikan keberadaan pantian penyelesaian perselisihan perburuhan daerah/pusat (P4D/P). Keberadaan PHI sendiri dapat dilihat dalam pasal 1 angka 17 UU Nomor 2 Tahun 2004 yang menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) adalah pengadilan khusus yang dibentuk dilingkungan Pengadilan Negeri (PN) yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

Berdasarkan Hasil wawancara penulis dengan Mediator di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, mengatakan bahwa dalam pelaksanaannya, sebelum melaporkan perselisihan ke Mediator, para pihak yang berselisih biasanya melakukan perundingan bipartit terlebih dahulu. Hal ini bisa dilihat dari adanya risalah yang dilampirkan pada saat salah satu pihak atau kedua belah pihak melaporkan perselisihannya ke Mediator. Risalah yang dilampirkan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu memuat :

1. Nama lengkap dan alamat lengkap para pihak
2. Tanggal dan tempat perundingan

3. Pokok masalah atau alasan perselisihan
4. Pendapat para pihak
5. Kesimpulan atau hasil perundingan
6. Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan

Menurut “Pasal 151 ayat (1)” dikatakan “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.”

Serta dalam ayat (2) “Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Selanjutnya dalam ayat (3) “Permohonan penetapan pemutusan hubungan diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya.

Dari pasal tersebut dapat disimpulkan bahwa mediasi digunakan untuk menyelesaikan permasalahan apabila phk tidak dapat dihindarkan lagi. Pasal tersebut menekankan bahwa agar terciptanya perdamaian walaupun phk sudah terjadi serta mempunyai hukum tetap dengan kata lain sebisa mungkin PHK dihindarkan apabila tidak dapat diselesaikan maka lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat membantu agar perselisihan tidak di lanjutkan ke pengadilan karna banyak memakan waktu serta memakan biaya.

Istilah “mediasi cukup gencar dipopulerkan oleh para akademisi dan praktisi. Para ilmuan berusaha mengungkapkan secara jelas makna mediasi dalam berbagai literatur ilmiah melalui riset dan studi akademik. Para praktisi juga cukup banyak menerapkan mediasi dalam praktek penyelesaian sengketa. Namun, istilah mediasi tidak memberikan suatu model yang dapat diuraikan secara terperinci dan dibedakan dari proses keputusannya”. (Sumartono, 2006, hal. 119).

Para ilmuan “berusaha mengungkapkan secara jelas makna mediasi dalam berbagai literatur ilmiah melalui riset dan studi akademik dan bahkan para praktisi juga cukup banyak menerapkan mediasi dalam praktek penyelesaian sengketa, Namun, istilah mediasi tidak memberikan suatu model yang dapat diuraikan secara terperinci dan dibedakan dari proses pengambilan keputusannya”. (Sumartono, 2006)

Secara etimologi, “istilah mediasi berasal dari bahasa latin yaitu *mediare* yang berarti berada ditengah. Makna ini merujuk pada peran yang ditampilkan pihak ketiga sebagai mediator dalam menjalankan tugasnya menengahi sengketa antar para pihak. “berada di tengah” juga bermakna mediator harus berada pada posisi netral dan tidak memihak dalam menyelesaikan sengketa, sehingga ia harus mampu/menjaga kepentingan para pihak yang bersengketa secara adil dan sama untuk menumbuhkan kepercayaan dari para pihak yang bersengketa” (Abbas, 2011, hal. 2).

Adapun keterangan dengan para pihak tentang pengetahuan mengetahui mengenai mediasi, yang dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel III.1 Jawaban Para Pihak Terhadap Pengetahuan Mengenai Mediasi

No	Kuesioner	Jawaban Responden	Persentase (%)
1	Mengetahui	9	36%
2	Tidak Mengetahui	16	64%
Jumlah		25	100%

Sumber Data: Olahan Data Peneliti diambil Desember, 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pengetahuan mengenai mediasi masih ada para pihak yang tidak mengetahuinya, dimana hal ini terlihat dari hasil jawaban yang diberikan oleh para pihak yaitu sebanyak 16 orang dari 30 responden atau sebanyak 53% menjawab tidak mengetahui dan sebanyak 14 orang atau 47% yang menjawab mengetahui, Hal ini dikarenakan pada dasarnya para pihak awalnya tidak mengetahui apa itu mediasi, untuk menciptakan perdamaian antara para pihak yang berdamai, namun kadang kala mediasi tidak dapat terwujud dikarenakan tidak adanya itikad baik dari para pihak karena tidak ditemukan upaya damai, sehingga tujuan mediasi tidak dapat tercapai.

Secara yuridis, pengertian mediasi dalam Perma Nopmor 1 Tahun 2008 dalam pasal 1 ayat 7, yang menyebutkan bahwa: “Mediasi adalah cara penyelesaian sengketa melalui proses perundingan untuk memperoleh kesepakatan para pihak dengan dibantu oleh mediator”.

“Dalam *Collins English Dictionary and Thesaurus*” disebutkan “mediasi adalah kegiatan menjembatani antara dua pihak yang bersengketa guna menghasilkan kesepakatan (agreement)”. (Abbas, 2011, hal, 3) kegiatan ini dilakukan

oleh mediator sebagai pihak yang ikut membantu mencari berbagai alternative penyelesaian sengketa dalam hal ini posisi mediator adalah mendorong para pihak untuk mencapai kesepakatan –kesepakatan yang dapat mengakhiri perselisihan dan persengketaan, ia tidak dapat memaksa para pihak untuk menerima tawaran penyelesaian sengketa dari dan para pihaklah yang menentukan kesepakatan-kesepakatan apa yang mereka inginkan.

“Dalam mediasi, seorang mediator berperan membantu para pihak yang bersengketa dengan melakukan identifikasi persoalan yang dipersengketakan, mengembangkan pilihan, dan mempertimbangkan alternative yang dapat ditawarkan kepada para pihak untuk mencapai kesepakatan . mediator dalam menjalankan perannya hanya memiliki kewenangan untuk memberikan saran atau menentukan proses mediasi dalam megupayakan penyelesaian sengketa. Mediator tidak memiliki kewenangan dan peran menentukan dalam kaitannya dengan isi persengketaan, ia hanya menjaga bagaimana proses mediasi dapat berjalan, sehingga menghasilkan kesepakatan (*agreement*) dari para pihak”

Mediasi dalam penyelesaian hubungan industrial 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. Demikian yang disebut dalam. (Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial)

Pada dasarnya, mediator wajib mengupayakan agar terjadi kesepakatan di antara pihak yang bertikai. Dalam hal penyelesaian melalui mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial. Hal ini diatur dalam Pasal 5 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Selanjutnya hasil wawancara yang penulis lakukan dengan mediator di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Martha Fery) menjelaskan bahwa tidak semua para pihak yang bersengketa mengetahui mengenai mediasi, setelah disarankan oleh mediator barulah para pihak mengetahui mengenai mediasi. (Wawancara Penulis dengan Martha fery selaku mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, 2019)

Mediasi dari sisi kebahasaan (etimologi) lebih menekankan pada keberadaan pihak ketiga yang menjembatani para pihak yang bersengketa untuk menyelesaikan perselisihannya, penjelasan ini amat penting guna membedakan dengan bentuk alternatif penyelesaian lainnya seperti arbitrase, dan lainnya, mediator berada pada posisi tengah dan netral antara para pihak yang bersengketa dan mengupayakan menemukan sejumlah kesepakatan sehingga mencapai hasil yang memuaskan para pihak yang bersengketa, Penjelasan kebahasaan ini masih sangat umum sifatnya dan belum menggambarkan secara kongkrit esensi dan kegiatan mediasi secara menyeluruh, Oleh karena itu, perlu dikemukakan pengertian mediasi secara terminology yang diungkapkan para ahli resolusi konflik. (Soematono, 2006. Hal. 44)

Kemudian hasil wawancara yang penulis lakukan dengan mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Martha Fery) menjelaskan bahwa tidak semua para pihak yang bersengketa mengetahui mengenai mediasi, serta tujuan dilaksanakannya mediasi (Wawancara penulis dengan Martha Fery selaku mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau)

Penyelesaian Konflik (sengketa) secara damai telah dipraktekkan dalam kehidupan masyarakat Indonesia berabad-abad yang lalu, Masyarakat Indonesia merasakan, penyelesaian sengketa secara damai telah mengantarkan mereka pada kehidupan yang harmonis, adil, seimbang, dan terpeliharanya nilai nilai kebersamaan (komunitas) dalam masyarakat. Masyarakat mengupayakan penyelesaian sengketa mereka secara cepat dengan tetap menjunjung tinggi nilai kebersamaan dan tidak merampas atau menekankan kebebasan individu. Masyarakat Indonesia, sebagaimana masyarakat lainnya didunia, merasakan bahwa konflik atau sengketa yang muncul dalam masrakat tidak boleh dibiarkan terus menurus tetapi diupayakan jalan penyelesaiannya, Dampak dari konflik tidak hanya memperburuk hubungan antar para pihak, tetapi juga dapat mengganggu kerharmonisan sosial dalam masyarakat. (Rahmadi,201, hal, 23)

Adapun keterangan dengan para pihak tentang siapa yang menganjurkan mediasi, yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III.2 Jawaban Para Pihak Tentang Yang Mengajukan Mediasi

No	Kuesioner	Jawaban Responden	Persentase (%)
1	Dari Para Pihak	7	28%
2	Dari Mediator	18	72%
Jumlah		25	100%

Sumber Data: Olahan Data Peneliti diambil Desember, 2019

Berdasarkan tabel tersebut diatas dapat diketahui bahwa yang mengajukan mediasi, dimana hal ini terlihat dari hasil jawaban yang diberikan oleh para pihak yaitu sebanyak 18 orang dari 25 responden sebanyak 72% menjawab disarankan oleh mediator, hal ini dikarenakan pada dasarnya mediasi pasti akan disarankan terlebih dahulu untuk menempuh mediasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan mediator Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau bahwa sebelum melaksanakan mediasi ada beberapa tahapan yang harus dilewati terlebih dahulu seperti yang sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial bahwa sebelum perselisihan dilanjutkan ke Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial ada tahapan yang harus di lewati ialah Perundingan Bipartit, Perundingan Tripartit lalu Baru dilanjutkan dengan mediasi tersebut apabila perundingan bipartit dan tripartite dapat diselesaikan baik maka tidak perlu dilanjutkan ke mediasi tetapi apabila kedua perundingan tersebut tidak berhasil maka akan di lanjutkan ke tahapan mediasi apabila mediasi tidak dapat diselesaikan dengan sebuah perjanjian bersama(PB) maka Perselisihan atau sengketa tersebut akan dilanjutkan ke

Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial. (Wawancara penulis dengan mediator Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau)

Sengketa perdata merupakan sengketa-sengketa mengenai masalah yang terjadi diantara para pihak atau lebih sering disebut sebagai sengketa privat karena hukum perdata adalah hukum privat, yang dimaksud dengan perkara perdata ialah suatu perkara perdata yang terjadi antara para pihak yang satu dengan yang lainnya dalam hubungan keperdataan. Dalam hubungan keperdataan antara pihak yang sedang berperkara umumnya diselesaikan melalui pengadilan untuk mendapat kadilan yang seadil adilnya (Sarwono, Hukum Acara Perdata, Teori dan Praktik, 2012, hal. 5)

Mediasi juga adalah kegiatan pemberian jasa oleh pihak ketiga yang netral untuk membantu para pihak yang berselisih memperkecil perbedaan guna mencapai suatu penyelesaian yang dapat diterima dan disepakati. (Lalu Husni, 2004, hal. 67).

Hasil mediasi terdiri dari dua bentuk yakni:

1. Berhasil mendorong pihak-pihak yang berselisih mencapai kesepakatan dan hasilnya dirumuskan dalam perjanjian bersama; atau
2. Tidak berhasil mendorong pihak-pihak yang berselisih mencapai kesepakatan, Untuk mediator menyusun risalah upaya penyelesaian sebagai laporan pertanggung jawaban dan sebagai bahan bagi salah satu pihak yang berselisih untuk dilanjutkan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. (Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia dan ILO, *Manual Mediasi Konsiliasi dan Arbitase*, 200, Jakarta, hlm. 75)

“Mediasi merupakan salah satu bentuk dari alternative penyelesaian sengketa di luar pengadilan. Tujuan dilakukannya mediasi adalah menyelesaikan sengketa antara para pihak dengan melibatkan pihak ketiga yang netral dan impersial. Mediasi dapat mengantarkan para pihak ketiga pada perwujudan kesepakatan damai yang permanen dan lestari, mengingat penyelesaian sengketa melalui mediasi menempatkan kedua belah pihak pada sisi yang sama, tidak ada pihak yang dimenangkan atau pihak dikalahkan (*win-win solution*).

“Prinsipnya mediasi adalah cara penyelesaian sengketa di luar pengadilan melalui perundingan yang melibatkan pihak ketiga yang bersifat netral (non intervensi) dan berpihak (imparsial) serta diterima kehadirannya oleh pihak-pihak yang bersengketa Pihak ketiga disebut mediator atau penengah, mempunyai tugas membeantu pihak-pihak yang bersengketa dalam menyelesaikan masalahnya, tetapi tidak mempunyai kewenangan untuk mengambil keputusan”, (Sutiyoso, 2008, hal. 58).

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan mediator Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau (Martha Fery) menjelaskan bahwa semua para pihak yang bersengketa mengetahui mengenai pentingnya mediasi dan tujuan dilaksanakannya mediasi, yaitu kurangnya pemahaman terhadap pentingnya mediasi dan tujuan dilaksakannya mediasi karena para pihak berpikir bagaimana sengketa yang terjadi dapat diselesaikan (Wawancara Penulis dengan Martha Fery selaku mediator di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau, 2019).

Adapun keterangan dengan para pihak tentang pengetahuan para pihak dengan pelaksanaan mediasi Di Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi Provinsi Riau, yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel III.3 Jawaban Para Pihak Tentang Pengetahuan Para Pihak Dengan Pelaksanaan Mediasi Di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau

No	Kuesioner	Jawaban Responden	Persentase (%)
1	Baik	22	88%
2	Kurang Baik	3	12%
Jumlah		25	100%

Sumber Data: Olahan Data Peneliti diambil Desember, 2019

Bedasarkan tabel tersebut di atas dapat diketahui bahwa pengetahuan para pihak dengan pelaksanaan mediasi di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau dapat dikatakan baik, dimana hal ini terlihat dari hasil jawaban yang diberikan oleh para pihak yaitu sebanyak 22 orang dari 25 responden orang atau sebanyak 88% menjawab baik. Hal ini dikarenakan para pihak mengikuti mediasi dengan baik dimana “Proses mediasi itu awalnya sama seperti orang yang berselisih biasanya, dimana para pihak memberikan pengaduannya kepada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau, maka setelah itu diadakannya panggilan agar para pihak bisa bertemu untuk melaksanakan mediasi”

Selanjutnya hasil wawancara yang penulis lakukan dengan mediator di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau (Martha Fery) menjelaskan bahwa “Mediasi terhadap pemutusan hubungan kerja di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau sudah berjalan

dengan baik sesuai Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Selanjutnya hasil wawancara yang penulis lakukan dengan mediator di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau (Dasril) menjelaskan bahwa “Mediasi terhadap pemutusan hubungan kerja di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau sudah berjalan dengan baik sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial adalah penyelesaian, perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang di tengahi seorang atau lebih mediator yang netral.

Proses Perundingan yang sangat kompetitif mengandung resiko, bahwa proses perundingan berakhir pada jalan buntu, Kehadiran mediator sebagai penengah sangat diperlukan dalam proses perundingan, Hal ini dapat dilakukan oleh mediator dengan menyarankan kepada para pihak untuk mengkaji kepentingan para pihak secara bersama-sama dan mengemukakan bebrapa pemecahan masalah untuk mengatasi perbedaan kepentingan yang timbul.

Adapun keterangan dengan para pihak tentang hasil mediasi yang dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau, yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel III.4 Jawaban Para Pihak Tentang Hasil Mediasi yang Dilakukan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau

No	Kuesioner	Jawaban Responden	Persentase (%)
1	Menerima	5	20%
2	Tidak Menerima	20	80%
	Jumlah	25	100%

Sumber Data: Olahan Data Peneliti diambil Desember, 2019

Berdasarkan tabel tersebut diatas dapat diketahui bahwa hasil mediasi yang dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau dapat dikatakan tidak menerima, dimana hal ini terlihat dari hasil jawaban yang diberikan oleh para pihak yaitu sebanyak 20 orang responden dari 25 orang atau sebanyak 80% menjawab tidak menerima. Hal ini dikarenakan para pihak merasa hasil mediasi belum mendapatkan titik terang pada perselisihan hubungan insdustrial tersebut.

“Mediator juga dapat mengemukakan saran tentang subtansi pemecahan masalah selain tentang perundingan sendiri. Usulan dari mediator biasanya disampaikan setelah para pihak tidak lagi mempunyai gagasan tentang pemecahan masalah. Akan tetapi bagaimanapun seorang mediator harus menyadari bahwa peran aktif dalam hal substansi mengandung resiko, yaitu bahwa hasil akhir kesepakatan dapat dipandang oleh para pihak atau salah satu pihak bukan sebagai hasil pemikiran mereka sendiri, tetapi pemikiran mediator sehingga para pihak atau salah satu pihak tidak sepenuh hati menerima hasil akhir atau kesepakatan”. (Amriani,2011, hal. 54)

Selanjutnya hasil wawancara yang penulis lakukan dengan mediator di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau (Martha fery) menjelaskan bahwa hasil pelaksanaan

pemutusan hubungan kerja pada tingkat mediasi di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau yaitu pada dasarnya mediasi yang dilakukan ada yang berhasil dan ada yang tidak (Wawancara Penulis dengan Martha fery Selaku Mediator di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau, 2019)

Kemudian hasil wawancara yang penulis lakukan dengan mediator lain di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau (Dasril) menjelaskan bahwa hasil pelaksanaan pemutusan hubungan kerja pada tingkat mediasi di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau yaitu pada dasarnya mediasi yang dilakukan ada yang berhasil dan ada yang tidak (Wawancara Penulis dengan Dasril Selaku Mediator di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau, 2019)

Bentuk penyelesaian sengketa baik melalui pengadilan maupun di luar pengadilan, dikelompokkan sebagai penyelesaian sengketa secara hukum. Terlepas dari penyelesaian sengketa melalui pengadilan, maka penyelesaian sengketa di luar pengadilan baik melalui mediasi atau penilaian ahli merupakan upaya-upaya yang ditempuh berdasarkan perdamaian. Bukan menggunakan kekerasan, dan perdamaian di tempuh secara musyawarah untuk mufakat.

“Apabila perselisihan/sengketa tidak dapat diselesaikan pada tingkat mediasi maka selanjutnya mediator yang selaku pihak yang berwenang membuat surat anjuran bahwa perselisihan tersebut di lanjutkan ke Pengadilan Perselisihan Hubungan insdustrial, tatapi apabila persilisian dapat diselesaikan di Dinas Tenaga Kerja pada tingkat mediasi maka selanjutnya mediator akan mebuat PB yaitu surat perjanjian bersama yang berupa bahwa perselisihan tersebut dapat di selesaikan dan *win win*

solution dapat dicapai di Dinas Tenaga Kerja Tersebut tanpa harus di lanjutkan ke Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial.

Menurut John W. Head. “mediasi adalah suatu prosedur penegakan dimana seorang bertindak sebagai kendaraan untuk berkomunikasi antara para pihak, sehingga pandangan mereka yang berbeda atas sengketa tersebut dapat dipahami dan mungkin didamaikan, tetapi tanggung jawab utama tercapainya perdamaian tetap berada ditangan para pihak itu sendiri”. Definisi tersebut, mediator dianggap sebagai “kendaraan” bagi para pihak untuk berkomunikasi. Mediator tidak akan ikut campur dalam menghasilkan putusan, oleh sebab itu dapat diduga bahwa putusan yang di hasilkan melalui mediasi akan permanen dan menyenangkan pihak-pihak yang telah mengakhiri perselisihan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa mediator sebagai pihak ketiga yang netral memiliki peranan untuk membantu memfasilitasi jalannya proses mediasi saja.

Jadi berdasarkan pembahasan tersebut diatas, maka dapat dikatakan bahwa “pelaksanaan pemutusan hubungan kerja pada tingkat mediasi di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau” ialah belum berjalan dengan baik karena perkara mediasi tidak semuanya menempuh perdamaian karena tidak ada titik temu untuk menyelesaikan perselisihannya serta perjanjian bersama (PB) dan *win win solution* tidak dapat di sepakati dan para pihak menyelesaikan perselisihan nya ke Pengadilan Perselisihan Hubungan industrial, padahal apabila para pihak menyelesaikan perselisihan pada tingkat mediasi dan perjanjian bersama dan *win win solution* bisa di sepakati maka tidak perlu memakan waktu, biaya karna mediator akan membantu sebisa mungkin

agar musyawarah mufakat dapat di capai tanpa merugikan pihak manapun tanpa menggunakan cara memutus atau memaksakan sebuah penyelesaian.

B. Faktor Penghambat Di Dalam Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Tingkat Mediasi Di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau

Pada dasarnya mediasi memiliki sasaran agar para pihak yang berselisih bisa diselesaikan dengan cara mediasi, mediasi dalam hal ini artinya sama dengan perdamaian, dengan adanya mediasi maka dalam menyelesaikan perselisihan diharapkan cepat selesai dan terlaksana dengan baik. Tidak semua mediasi dapat berjalan dengan lancar dan sesuai dengan keinginan yang diharapkan, namun dalam perdamaian mediasi dilakukan dengan cara mengadakan berbagai pertemuan-pertemuan yang dihadiri oleh kedua belah pihak. Dalam perdamaian yang dilakukan oleh kedua belah pihak yang nantinya bisa mencapai kesepakatan”.

Adapun keterangan dengan para pihak tentang hambatan yang dilakukan untuk melaksanakan mediasi, yang dapat dilihat pada tabel ini:

Tabel III.5 Jawaban Para Pihak Tentang Faktor Adanya Hambatan Pada Pelaksanaan Mediasi

No	Kuesioner	Jawaban Responden	Persentase (%)
1	Jarak tempuh yang jauh untuk melaksanakan mediasi	17	68%
2	Cenderung ingin dilanjutkan di PPHI	8	32%
Jumlah		25	100%

Sumber Data: Olahan Data Peneliti diambil Desember, 2019

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat diketahui bahwa faktor adanya hambatan pada pelaksanaan mediasi dapat dikatakan para pihak menempuh jarak yang jauh untuk mengadakan mediasi di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau terlihat dari hasil jawaban yang diberikan oleh para pihak yaitu sebanyak 17 orang atau responden 25 orang atau sebanyak 68% menjawab jarak tempuh yang cukup jauh untuk melakukan mediasi, dan sebanyak 8 orang atau sebanyak 32% yang menjawab para pihak lebih cenderung ingin melanjutkan perselisihan di PPHI. Jadi dapat dikatakan para pihak hambatan yang ada pada pelaksanaan mediasi dikarenakan jarak yang cukup jauh sehingga membutuhkan biaya yang lebih serta hasil yang belum pasti untuk melaksanakan mediasi, serta lebih cenderung ingin melanjutkan perselisihan ke PPHI.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan Martha fery selaku mediator Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau Menjelaskan pada dasarnya sulitnya untuk mendatangkan para pihak dikarenakan jarak tempuh yang jauh dan

pengusaha yang mempunyai kesibukan sering juga digantikan atau dapat di wakili oleh staf personalianya saja hal ini bisa membuat proses berlangsung lebih lama serta cenderung ingin melanjutkan di Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan Dasril selaku mediator Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau menjelaskan pada dasarnya sulinya untuk mendatangkan para pihak dikarenakan jarak tempuh yang jauh dan pengusaha yang mempunyai kesibukan sering juga digantikan atau dapat di wakili oleh staf personalianya saja hal ini bisa membuat proses berlangsung lebih lama serta cenderung ingin melanjutkan di Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial.

Mediasi adalah “proses penyelesaian sengketa antara para pihak yang dilakukan dengan bantuan pihak ketiga (mediator) yang netral dan tidak memihak sebagai fasilitator, dimana keputusan untuk mencapai suatu kesepakatan tetap diambil oleh para pihak itu sendiri”, Mediasi merupakan suatu proses damai dimana para pihak yang bersengketa meyerahkan penyelesaiannya kepada seorang mediator untuk mencapai hasil akhir yang adil, “tanpa membuang baiaya yang terlalu besar akan tetapi efektif dan diterima sepenuhnya oleh kedua belah yang besengketa secara sukarela.

Proses mediasi didasarkan atas pengalaman praktisi mediasi dan penelitian para ahli. Ketiadaan pengaturan proses mediasi dalam undang-undang merupakan kekuatan sekaligus kelemahan proses mediasi. Ketiadaan pengatuan tahapan mediasi dipandang sebagai kekutan mediasi adalah karena keadaan itu menyediakan keleluasaan bagi para pihak maupun mediator. (Rahmadi, 2011, hal. 100).

Hasil kesepakatan yang didapatkan “sebagai kesepakatan perdamaian, sedangkan apabila perdamaian dilakukan dengan cara dan proses mediasi akan diperoleh hasil dari kesepakatan yaitu kesepakatan antara kedua belah pihak”. setelah melalui tahap-tahap, proses dan cara-cara maka di buatlah suatu perjanjian ialah perjanjian bersama (PB)

Adapun keterangan dengan para pihak tentang kemampuan mediator didalam mengenai permasalahan diantara para pihak yang dapat dilihat pada tabel ini:

Tabel III.6 Jawaban Para Pihak Tentang Kemampuan Mediator Dalam Menangani Permasalahan Diantara Para pihak

No	Kuesioner	Jawaban Responden	Persentase
1	Baik	25	100%
2	Kurang Baik	0	0%
	Jumlah	25	100%

Sumber Data: Olahan Data Peneliti diambil Desember, 2019

Berdasarkan “tabel tersebut diastase dapat diketahui” bahwa kemampuan mediator dalam menangani perselisihan diantara para pihak dapat dikatakan baik, dimana hal ini terlihat dari hasil jawaban yang diberikan oleh para pihak yaitu sebanyak 25 orang dari 25 responden orang atau sebanyak 100% menjawab baik. Hal ini dikarenakan kemampuan mediator di dalam menangani perselisihan di antara para pihak adalah dapat dikatakan sudah baik untuk menangani perselisihan diantara para pihak.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan kedua mediator di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau, mediator menjelaskan bahwa sudah

menjalankan tugasnya dengan baik dan semaksimal mungkin untuk bisa membuat perjanjian bersama antara kedua belah pihak dan dalam pelaksanaannya mediasi yang dilakukan mediator pada dasarnya telah menjalankan tugasnya dengan baik.

Selanjutnya hasil wawancara yang penulis lakukan dengan mediator Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau (Martha Fery) menjelaskan bahwa masalah yang dihadapi selama ini menjadi mediator dalam menangani para pihak adalah pihak bukan saling berdamai, melainkan beradu argument di saat mediasi dilakukan (Wawancara Penulis dengan Martha Fery selaku mediator di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau)

Kemudian hasil wawancara yang penulis lakukan dengan mediator Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau (Dasril) menjelaskan bahwa masalah yang dihadapi selama ini menjadi mediator dalam menangani para pihak adalah pihak bukan saling berdamai, melainkan beradu argument di saat mediasi dilakukan (Wawancara Penulis dengan Dasril selaku mediator di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau).

Proses mediasi merupakan proses yang mendidik dan mendewasakan para pihak dalam bersikap, Proses pendewasaan tersebut tergantung dari seberapa besar kemampuan mediator dalam memfasilitasi dan tidak memihak (netral) terhadap masalah yang ada sehingga para pihak merasa aman dan nyaman dalam menyelesaikan masalahnya, Namun netralis mediator tidaklah buta dan tutup mata terhadap permasalahan yang ada, mediator bisa saja memberikan pandangan pada para pihak ketika melihat ada proses yang tidak seimbang atau tidak adil, hal ini perlu dilakukan untuk menjaga apa yang dihasilkan melalui mediasi tidak menimbulkan

adanya pelanggaran hukum(cacat hukum) atau melanggar adat kebiasaan (etika/adat) yang ada dalam masyarakat tersebut, keberadaan netralitas mediator pada posisi apabila para pihak saling menguntungkan sehingga tidak ada para pihak yang dirugikan.

Didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka secara garis besar dapat digali beberapa asas hukum sebagai dasar penyelesaian perselisihan melalui mediasi, salah satunya yaitu asas mediator yang aktif. Maksud dari pada asas tersebut adalah setelah mediator di tunjuk, maka langkah awal yang wajib di lakukan mediator adalah menentukan jadwal pertemuan untuk penyelesaian proses mediasi. Kemudian mediator wajib mendorong para pihak untuk menelusuri dan menggali kepentingan mereka yang besengketa dan mencari berbagai pilihan penyelesaian yang terbaik bagi para pihak. Selain itu, mediator dengan persetujuan para pihak dapat menundang seorang atau lebih saksi ahli dalam bidang tertentu untuk memberikan penjelasan atau pertimbangan yang dapat membantu para pihak dalam penyelesaian perbedaan, namun harus diingat kebebasan mediator disini hanya berdasarkan kesepakatan para pihak yang bersengketa, artinya mediator hanya memberi semangat serta saran kepada para pihak, dengan demikian mediator tidak dapat memaksakan kehendaknya dalam menyelesaikan sengketa tersebut, apalagi berpihak kepada salah satu pihak (Perdana, 2008, hal. 52).

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari uraian Bab III di atas maka dari itu penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan dalam “Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada tingkat Mediasi Di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau” Di tinjau berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan kerja pada tingkat mediasi belum berjalan dengan baik dikarenakan perselisihan yang di mediasikan tidak semuanya menempuh perdamaian perjanjian bersama atau PB yang diakibatkan tidak ada titik temu bagi para pihak sehingga proses perselisihan tersebut di lanjutkan pada proses beracara di Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Padahal mediator dalam mediasi sudah berupaya untuk melakukan proses perundingan guna mencari kesepakatan bersama tanpa harus menggunakan cara memutus atau memaksakan sebuah penyelesaian.
2. Faktor Penghambat di dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada tingkat Mediasi Di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau ialah jarak yang ditempuh oleh para pihak karna letak tempat mediasi yang jauh dari tempat asal mereka serta juga penyampain yang dijelaskan oleh mediator

tidak dipahami oleh para pihak dan kedua belah pihak cenderung ingin menyelesaikan dengan proses peradilan.

B. Saran

Dari uraian dan kesimpulan di atas, maka dari itu penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Mediator haruslah lebih bersungguh-sungguh dan memiliki komitmen atau keseriusan untuk menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja tersebut dengan cara terlebih dahulu membrikan pengetahuan, penjelasan maupun pemahaman tentang manfaat kegunaan mediasi serta dapat menguntungkan kedua belah pihak dan tidak merugikan pihak manapun.
2. Sebaiknya Dinas Tenaga kerja memfasilitasi kendaraan agar para pihak yang jauh dari tempat akan dilaksanakan nya mediasi dapat datang tanpa adanya alasan faktor jarak lagi serta dapat melakukan mediasi yang bisa di selesaikan di Dinas Tenaga Kerja Provinsi serta mediator myampaikan kebaikan-kebaikan dan manfaat-manfaat dalam penyelesaian secara mediasi dibandingkan pnyeleaian secara biasa serta mediator dapat memberi suatu keyakinan kepada para pihak tentang keuntungan melalui penyelesaian mediasi tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003.
- AB. Nemen, Florencianoy Gloria, *Panduan Praktis Menghitung Pesangon*. Jakarta: Forum Sahabat, 2008.
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2010.
- Asikin, Zainal dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1993.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Asyhadie Zaeni, *Hukum Perburuhan Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007.
- Budiono, A. R, *Hukum Pemburuhan Indonesia*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 1997.
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008.
- Drs. Gandi Sugandi S, *Mediasi Konsiliasi Aribitrasi*. Jakarta: DITJEN PAJAK JSK DEPATEMEN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI dengan JAPAN INTERNATIONAL COOPERATION AGENCY, 2007.
- Eko, Wahyudi, dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2016.

- Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003.
- Hidayat Muharam, *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya di Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006.
- Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan, 1997.
- Jimmy Joses Sembiring, *Cara Menyelesaikan Sengketa Di Luar Pengadilan (Negosiasi, Mediasi, Konsiliasi, & Arbitrase)*. Bandung: Raja Grafindo, 2011.
- Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*. Bandung: Mandar Maju, 1999.
- Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Diluar Pengadilan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004.
- Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan*. Surabaya: Airlangga University Press, 2008.
- Leonad L. Riskin, James E. Westbrook, *Disputr Resolution and Lawyers Abridged edition*. West Publishing: St. Paul, 1987.
- Lilik Mulyadi, Agus Subroto, *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial dalam Teori dan Praktik*. Bandung: Alumni, 2011.
- Machmud S, *Hukum Acara Khusus pada Pengadilan Hubungan Industrial*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014.
- Musahadi, *Mediasi dan Resolusi Konflik di Indonesia*. Semarang: Wali Songo Mediation Center, 2007.
- M. Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata tentang Gugatan Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan*. Jakarta: CV. Sinar Grafika, 2008.
- Ningsih, *Mengenal Hukum Ketenagakerjaan*. Medan: USU Press, 2011.

- Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta: Jala Permata Aksara, 2009.
- Rahmadi Usman, *Mediasi di Pengadilan: Dalam Teori dan Praktik*. Jakarta: Sinar Grafika, 2013.
- Sendjun H., Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indoenesia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1988.
- Sentanoe, Kertonegoro, *Hubungan Industrial, Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja (Bipartid dan Pemerintah (Tripastid))*. Jakarta: YTKI, 1999.
- Silaban dan Perangin-angin, *Hak dan atau Kewajiban Tenaga Kerja dan Pengusaha/Pengurus yang ditetapkan dalam Peraturan Perlindungan dan Keselamatan Kerja*. Medan: Usu Press, 2008.
- Soekanto S, *Sosiologis Suatu Pengantar*. Jakarta: Raja Grapindo Persada, 2006.
- Sumanto, *Hubungan Industrial*. Yogyakarta: Center of Academic Publishing Service, 2014.
- Sunggono B, *Metodologi Penelitian Hukum*. Yogyakarta: PT.Raja Grafiindo Persada, 2007.
- Sutopo H, *Pengantar Penelitian Kualitatif*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret Press, 2002.
- Syafrinaldi, *Buku Panduan Skripsi*. Pekanbaru: UIR Press, 2017.
- Takdir Rahmadi, *Mediasi: Penyelesaian Sengketa Melalui Pendekatan Mufakat*. Jakarta: Raja Grafindo, 2010.
- Ugo dan Pujiyo, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Jakarta: Sinar Grafika, 2012.

Wiwoho Soedjono, *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Bina Aksara, 2003.

B. Peraturan Perundang-Undangan

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

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

C. Jurnal

Lidia F, Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal UIR Law Review Vol.01 No.01 April*, 84, 2017.

Fithriatus S, Perjanjian Kerja Waktu tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia . *UIR Law Review Vol 01, No.02 Oktober*, 151, 2017

D. Internet

<https://id.wikipedia.org/wiki/Mediasi>. (2017, Mei Rabu). Retrieved Desember Selasa, 2018, from <https://id.wikipedia.org/wiki/Mediasi>: <https://id.wikipedia.org/wiki/Mediasi>