

**PERAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI RIAU
DALAM PROSES MEDIASI TERHADAP PENYELESAIAN KASUS
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK OLEH PT.MITRA
BERSAMA JAYA DI KOTA PEKANBARU.**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum

(S.H)



Oleh :

Satva Bayu Samudra

NPM:161010309

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2021

ABSTRAK

Perselisihan hubungan industrial menurut undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial (UU PPHI) ialah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh. Metode Mediasi 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 (Pasal 1 angka 1 UU No. 2 Tahun 2004)

Permasalahan pokok dalam penelitian ini adalah bagaimana peran dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi riau dalam proses mediasi perselisihan oleh pt.mitra bersama jaya dengan perkeja.Hambatan peran dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi riau dalam proses mediasi perselisihan oleh pt.mitra bersama jaya ialah pihak perusahaan sangat sulit untuk dihubungi.

Penelitian ini termasuk penelitian Hukum Sosiologis Normatif yang merupakan penelitian berupa studi-studi empiris untuk menemukan teori-teori mengenai proses terjadinya dan mengenai proses bekerjanya hukum di dalam masyarakat. Sedangkan sifat penelitian ini adalah diskriptif analitis, yang bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas tentang masalah yang sedang dipertimbangkan dan diteliti. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah penyelesaian Hubungan Industrial antara pekerja dengan perusahaan yang melakukan PHK sepihak. Penyelesaian yang dipergunakan ialah mediasi dengan dibantu adanya peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Peran Dinas Ketenagakerjaan bertindak sebagai mediator antara PT Mitra Bersama Jaya dengan pekerja Ibu Nova Fitriana yang menghasilkan perjanjian bersama. Kasus yang sama atas nama ibu eflina, Peran Dinas Ketenagakerjaan bertindak sebagai mediator antara penyelesaian permasalahan antara PT Mitra Bersama Jaya dengan pekerja Ibu Eflina yang menghasilkan surat anjuran ke pengadilan.

Kata Kunci : Penyelesaian perselisihan industrial, Pemutusan Hubungan kerja, mediasi, peran dinas tenaga kerja.

ABSTRACT

Industrial relations disputes according to law number 2 of 2004 concerning the settlement of industrial relations disputes (UU PPHI) are differences of opinion that result in conflicts between employers or a combination of employers and workers / laborers or trade / labor unions. The mediation method of industrial relations is the settlement of disputes over rights, disputes over interests, disputes over termination of employment and disputes between trade unions / labor unions in only one company through deliberation mediated by one or more neutral mediators (Article 1 number 1 of Law No.2 of 2004)

The main problem in this research is how the role of the Riau Province Manpower and Transmigration Office in the dispute mediation process by PT Mitra Bersama Jaya and Perkeja. The obstacle to the role of the Riau Province Manpower and Transmigration Office in the process of dispute mediation by PT Mitra Bersama Jaya is the company party. very difficult to contact.

This research includes Normative Sociological Law research which is a research in the form of empirical studies to find theories about the process of occurrence and about the process of the operation of law in society. While the nature of this research is analytical descriptive, which aims to provide a clear picture of the problem being considered and researched. In this research, the object of research is the settlement of industrial relations between workers and companies that carry out unilateral layoffs. The solution used is mediation, assisted by the role of the Riau Province Manpower and Transmigration Office.

The results of this study indicate that the role of the Manpower Office acts as a mediator between PT Mitra Bersama Jaya and the worker Mrs. Nova Fitriana which results in a collective agreement. In the same case on behalf of Ibu Eflina, the role of the Manpower Office was to act as a mediator between the resolution of the problem between PT Mitra Bersama Jaya and Mrs. Eflina's worker who produced a recommendation letter to the court.

Keywords: Industrial dispute settlement, termination of employment, mediation, the role of the service.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberi kita kesehatan dan keselamatan serta memegang semua kerajaan baik di langit dan di bumi, dengan ilmu-Nya Allah SWT berikan petunjuk kepada manusia agar dapat memilih jalan kebenaran dan menjauhkan dalam kesesatan sebagaimana yang Dia kehendaki. Shalawat beriring salam tak lupa pula kita khaturkan dan panjatkan yang tercurahkan kepada junjungan alam Nabi Muhammad SAW, segenap keluarga, para sahabatnya, dan seluruh umat manusia yang konsisten dalam menjalani risalahnya.

Skripsi yang berjudul “***PERAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI RIAU DALAM PROSES MEDIASI TERHADAP PENYELESAIAN KASUS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK OLEH PT.MITRA BERSAMA JAYA DI KOTA PEKANBARU***” merupakan salah satu syarat untuk menempuh ujian skripsi dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H) pada program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Riau. Penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof Dr. H Syafrinaldi, S.H., M.Cl. Selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan untuk menimba ilmu di Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. Admiral, S.H., M.H. Selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
3. Bapak Dr. Zulkarnaini Umar, S.H., S.Ag., MIS. Selaku Ketua Departemen Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.

4. Ibu Lidia Febrianti, S.H., M.H. Selaku pembimbing dalam penulisan skripsi ini, terimakasih atas waktu dan segala arahan Ibu dalam membimbing penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sesuai dengan waktunya.
5. Untuk kedua orang tua bapak Toni Suparwanto dan ibu Susilowati, terimakasih atas doa dan dukungannya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.
6. Bapak dan Ibu dosen Sarjana Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan pengetahuan dan pengalamannya yang sangat berharga kepada penulis, semoga jasa dari Bapak dan Ibu dosen dibalas oleh Allah SWT.
7. Untuk kakak, abang dan adik serta keluarga yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terimakasih juga atas doa dan dukungannya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.
8. Dan untuk teman-teman seperjuangan dari Fakultas Hukum Universitas Islam Riau semua yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu, terimakasih atas segala dukungannya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih ada kekurangan baik dari segi bahasa maupun materi penulis mengharapkan dari teman-teman kritikan dan saran yang berguna dalam perbaikan dan kesempurnaan penulisan skripsi ini. Selanjutnya semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat dan faedah bagi kita semua. Amin.

Pekanbaru,

Satya Bayu Samudra

NPM: 161010309



DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| HALAMAN COVER SKRIPSI | I |
| ABSTRAK | II |
| ABSTRACK | III |
| KATA PENGANTAR..... | VI |
| DAFTAR ISI..... | VIII |
| | |
| BAB I : PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Perumusan Masalah..... | 8 |
| C. Tujuan dan Manfaat Penelitian..... | 9 |
| D. Tinjauan Pustaka | 10 |
| E. Konsep Operasional..... | 37 |
| F. Metode Penelitian | 37 |
| | |
| BAB II : TINJAUAN UMUM | |
| A. Tinjauan Umum Tentang Perselisihan Hubungan Industrial..... | 42 |
| 1. Perundingan Bipartit..... | 44 |
| 2. Penyelesaian Melalui Konsolidasi..... | 44 |
| 3. Penyelesaian Melalui Mediasi..... | 45 |
| 4. Penyelesaian Perselisihan Melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)..... | 53 |
| B. Tinjauan Umum Tentang P.T Mitra Bersama Jaya..... | 53 |
| | |
| BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| A. Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dalam Penyelesaian Kasus Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak(PHK)..... | 55 |

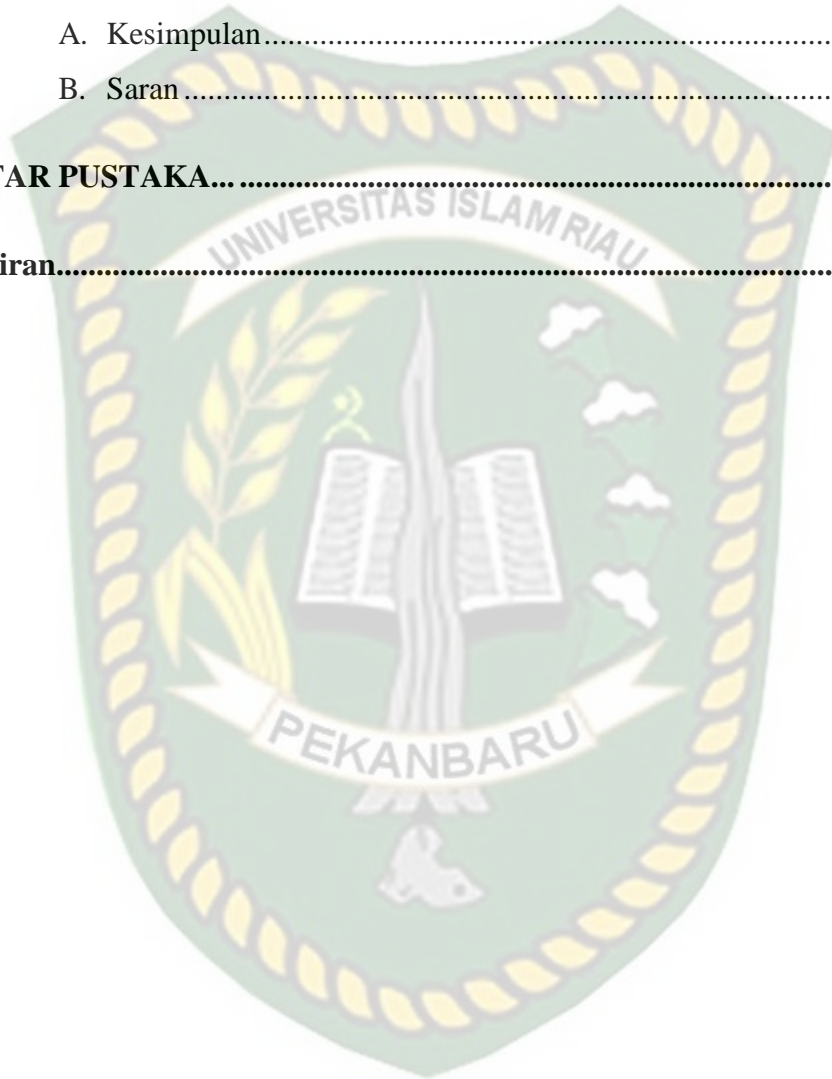
| | |
|---|----|
| B. Hambatan Peran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau Dalam Proses Mediasi Perselisihan Oleh PT.Mitra Bersama Jaya..... | 84 |
|---|----|

BAB IV : PENUTUP

| | |
|--------------------|----|
| A. Kesimpulan..... | 90 |
| B. Saran..... | 91 |

| | |
|----------------------------|-----------|
| DAFTAR PUSTAKA..... | 92 |
|----------------------------|-----------|

| | |
|----------------------|-----------|
| Lampiran..... | 96 |
|----------------------|-----------|



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perselisihan hubungan industrial menurut undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial (UU PPHI) ialah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh.¹ Seperti halnya aktifitas bisnis pada umumnya, usaha jasa konstruksi tidak terlepas dari konsep hubungan kerja baik antara pelanggan (*customer*) dengan pengusaha jasa konstruksi/kontraktor maupun antara pengusaha/kontraktor dengan pekerja/buruhnya²

Hubungan kerja antara pengusaha dengan tenaga kerja/buruh adalah sebuah hubungan hukum yang didasarkan pada sebuah perjanjian kerja dimana masing-masing pihak memiliki hak dan kewajiban yang harus dipenuhi. Hubungan kerja antara pengusaha dengan tenaga kerja telah diatur di dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Ketenagakerjaan) dan berbagai peraturan pelaksana lainnya.³

¹ Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI)

² Sutedi ,Adrian. *Hukum Perburuhan*. Sinar Grafika. Jakarta, 2011. Hal 3-4

³ Khakim Abdul, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009

Mengingat jumlah penduduk Indonesia yang semakin meningkat sedangkan jumlah lapangan pekerjaan semakin menurun maka banyak masyarakat yang berlomba-lomba untuk mencari pekerjaan yang layak maupun yang tidak layak untuk dirinya agar mereka bisa memenuhi kebutuhan hidupnya. Banyak nya masyarakat yang berlomba lomba mencari pekerjaan sehingga banyak perusahaan bertindak sewenang-wenang terhadap pekerja nya, sehingga melanggar peraturan yang telah ada. Perselisihan tenaga kerja dari setiap tahun menarik perhatian banyak pihak.

Perselisihan tenaga kerja yang memunculkan konflik-konflik pada buruh, seperti kasus konflik perburuhan, kekerasan, penipuan, pemecatan yang sepihak, upah dibawah standarisasi, hingga perosalan yang tidak menemui kesepakatan. Persoalan seperti ini wajib mendapatkan perspektif perlindungan hak-hak asasi tenaga kerja sesuai Undang-Undang yang tegas yaitu memberikan perlindungan bagi hak-hak tenaga kerja. Permasalahan dan perselisihan diantara manusia merupakan masalah yang sering terjadi, karena telah menjadi kodrat manusia itu sendiri.

Sehingga yang harus dilakukan ialah mencegah atau memperkecil perselisihan tersebut atau mendamaikan kembali mereka yang berselisih. Perselisihan perburuhan juga terjadi karena adanya berbenturan kepentingan pihak buruh atau oleh pihak pengusaha. .

Permohonan salah satu pihak (umumnya pekerja) tidak selalu dapat disepakati oleh pihak lainnya (pengusaha), demikian pula permohonan

pengusaha selalu keluar dari perjanjian atau tidak selalu disepakati oleh pihak buruh atau pekerja. Perselisihan Hubungan Industrial menurut Undang-Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial No 2 Tahun 2004 Pasal 1 angka 1 yaitu: “Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar Serikat Pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan”. Sedangkan Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan Undang-Undang No 2 Tahun 2004 memiliki 4 jenis perselisihan, yaitu:

1. Perselisihan Hak Yaitu pertentangan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, karena adanya perbedaan pelaksanaan atau perbedaan penafsiran k peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No 2 Tahun 2004) .
2. Perselisihan Kepentingan Yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/ atau perubahan syarat-syarat kerja yang diterapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.⁴

⁴ Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No.2 Tahun 2004

3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.⁵
4. Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh Hanya Dalam Satu Perusahaan Yaitu pertentangan yang terjadi antara Serikat Pekerja/serikat buruh dengan Serikat Pekerja/serikat buruh lain di dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persamaan paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat-pekerjaan (Pasal 1 angka 5 Undang-Undang No 2 Tahun 2004).

Perselisihan kepentingan ini terjadi dalam hubungan kerja yang tidak memiliki kesesuaian pendapat. Terutama perihal pembuatan, perubahan syarat-syarat tertentu yang tercantum dalam perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama (PKB) maupun peraturan perusahaan (PP). Misalnya, kenaikan gaji, uang makan, transportasi, dan premi dana lainnya. Dengan kata lain, dalam perselisihan hak yang dilanggar adalah hukumnya, baik yang ada dalam peraturan perundang-undangan, dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Sedangkan dalam perselisihan kepentingan menyangkut pembuatan hukum dan atau perubahan terhadap substansi hukum yang sudah ada. .

Menurut (Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No 2 Tahun 2004) “Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja

⁵ Pasal 1 angka 5 Undang-Undang No 2 Tahun 2004

yang dilakukan oleh salah satu pihak”. Pemutusan Hubungan Kerja merupakan suatu kegiatan yang sangat ditakuti oleh karyawan yang masih aktif bekerja. Hal ini dikarenakan kondisi kehidupan politik yang goyah, kemudian disusul dengan carut marutnya kondisi perekonomian. Meskipun begitu masih banyak perusahaan melakukan PHK secara sepihak yang menyebabkan terjadinya konflik-konflik industrial yang menyebabkan sipekerja mencari jalan keadilannya yang melibatkan peran dinas ketenagakerjaan untuk mendapatkan hak-hak sipekerja tersebut. Dalam permasalahan perselisihan hubungan industrial pemutusan hubungan kerja adalah salah satu permasalahan yang sering dijumpai oleh dinas tenaga kerja dan transmigrasi, salah satunya di dinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Riau Kota Pekanbaru telah menangani kasus perselisihan hubungan industrial tentang pemberhentian hubungan kerja sepihak oleh PT. Mitra Bersama Jaya di Kota Pekanbaru.⁶

Didalam perkembangannya bahwa PT. Mitra Bersama Jaya telah melakukan pemberhentian hubungan kerja secara sepihak kepada pekerjanya atas nama Eflina, namun pada proses pemberhentian kerja tidak menemui kesepakatan oleh PT. Mitra Bersama Jaya dan Ibu Eflina. Menurut pasal 151 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) disebutkan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK). Selanjutnya, pasal 151 ayat (2) menjelaskan bahwa jika pemutusan hubungan kerja tidak bisa dihindarkan wajib

⁶ Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No 2 Tahun 2004

dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.⁷

Ketentuan pasal 151 ayat (1) dan ayat (2) berarti, PHK tidak boleh dilakukan secara sepihak melainkan harus melalui perundingan terlebih dahulu. Kemudian, apabila hasil perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Demikian ketentuan pasal 151 ayat (3) UU Ketenagakerjaan.

Adapun lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dimaksud adalah mediasi ketenagakerjaan, konsiliasi ketenagakerjaan, arbitrase ketenagakerjaan dan pengadilan hubungan industrial. Hal tersebut diatur lebih jauh di dalam UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.⁸

Pemutusan Hubungan Kerja tanpa adanya penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial akan menjadi batal demi hukum. Artinya, secara hukum PHK tersebut dianggap belum terjadi (pasal 155 ayat 1 UU Ketenagakerjaan). Dan selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya (pasal 155 ayat [2] Undang-Undang Ketenagakerjaan). Pekerja/buruh tetap harus bekerja dan Pengusaha

⁷ Pasal 151 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

⁸ Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

tetap harus membayarkan upahnya selama belum ada keputusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pengusaha dapat melakukan pengecualian berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayarkan upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.⁹

Dalam permasalahan pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh PT.Mitra Bersama Jaya kepada pekerjanya yang bernama Eflina telah bekerja sejak 7 April 2014 dengan perjanjian kerja selama 1 tahun dengan upah sebesar Rp.2.557.500.- , kemudian di perpanjang kontrak kerja nya oleh perusahaan setahun dari 28 oktober 2015 hingga 28 oktober 2016 . Setelah berakhirnya kontrak tersebut pekerja tetap bekerja di perusahaan tersebut tanpa melalui perjanjian kerja hingga 28 oktober 2018. Menurut pasal 59 ayat 7 menjelaskan bahwa “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu”. Sehingga pekerja berganti status yang di awalnya diikat dengan kontrak kerja sekarang berubah menjadi pekerja tanpa kontrak dan itu pihak PT Mitra Bersama Jaya sendiri yang menetapkan keadaan pekerja ini. Namun selang berjalan nya waktu pekerja di PHK oleh perusahaan dan tidak mendapatkan hak-haknya akibat dari PHK yang dilakukan oleh perusahaan. Kemudian pekerja melaporkan permasalahan nya ke dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi riau . para pihak telah melakukan perundingan bipartit dan tidak menemukan kesepakatan

⁹ Pasal 155 ayat 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan

kemudian melakukan perundingan tripartit dengan cara mediasi di dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi riau. Perundingan itu menghasilkan surat anjuran No.560/Dinakertrans-Hk/2492 tanggal 03 oktober 2019. Namun para pihak tidak membalas surat anjuran tersebut karena keberatan terhadap isi dari surat anjuran yang di terbitkan oleh dinas tenaga kerja.

Berdasarkan uraian di atas penulis memilih tempat penelitian di dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi riau karena dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi riau adalah lembaga yang berwenang dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dan salah satunya pemberhentian hubungan kerja yang wilayah yuridiksinya di seluruh wilayah riau dengan kasus PHK yang kasusnya rumit namun pada uraian diatas pihak dinas tenaga kerja belum mampu memenuhi perannya dalam menyelesaikan perkara PHK sepihak. Mediasi biasanya dapat dilakukan di dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi riau, mediasi memiliki tujuan menciptakan perdamaian terhadap pihak yang berperkara dan dalam perselisihan bidang hubungan industrial metode penyelesaian perselisihan ini merupakan metode yang paling sering dan paling intensif digunakan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial termasuk permasalahan PHK .

B. Rumusan Masalah

Skripsi ini membahas pada permasalahan yang menyangkut proses penyelesaian permasalahan PHK pada tingkat mediasi yang ditangani oleh mediator hubungan industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi

Riau. Adapun beberapa permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi riau dalam proses mediasi perselisihan oleh PT.Mitra Bersama Jaya dengan bu eflina?
2. Apa hambatan Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi riau dalam proses mediasi perselisihan oleh PT.Mitra Bersama Jaya?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh manusia pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai , berikut dengan penulisan skripsi ini memiliki beberapa tujuan yang ingin di capai penulis :

1. Tujuan Penelitian
 - A. Untuk memperoleh data-data yang akan penulis gunakan dalam penyusunan penelitian hukum ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana dalam bidang ilmu hukum pada fakultas hukum Universitas Islam Riau.
 - B. Untuk Mengetahui peran dinas tenaga kerja dalam penyelesaian perselisihan menggunakan mediasi.
 - C. Untuk mengetahui apa hambatan dalam proses mediasi di dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi Riau.

Nilai dalam penelitian ditentukan oleh besarnya manfaat yang diperoleh dari penelitian tersebut, adapun manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini antara lain :

2. Manfaat Penelitian

- A. Menambah referensi materi Ilmu Hukum pada umumnya, Hukum Ketenagakerjaan pada khususnya.
- B. Untuk menambah pengetahuan penulis dalam penelitian hukum terkhusus di bidang Ketenagakerjaan.

D. Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Tentang Ketenagakerjaan

“Istilah tenaga kerja sangat luas, yaitu meliputi semua orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik yang sudah mempunyai pekerjaan dalam hubungan kerja atau sebagai swa pekerja maupun yang belum/tidak mempunyai pekerjaan”.¹⁰

Sementara itu, Sendjun H. Manullang mengemukakan bahwa:“Tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa”.¹¹

Dalam dunia kerja terdapat beberapa istilah, yaitu: tenaga kerja, buruh, di bawah ini dengan memanfaatkan istilah-istilah yang dipergunakan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok

¹⁰ Imam Soepomo. Pengantar Hukum Perburuhan. Djambatan : Jakarta. 1999.

¹¹ Sendjun H. Manullang. Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Rineka Cipta : Jakarta. 2001.

Mengenai Tenaga Kerja, dan Undang-Undang Kerja Nomor 12 Tahun 1948, dapat dijelaskan sebagai berikut

a. Tenaga kerja

Menurut pasal 1 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah "tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan" (dari dalam atau di luar hubungan kerja) guna menghasilkan barang-barang dan atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, jadi di sini terkandung arti yang luas. Mereka yang telah bekerja pada instansi-instansi Pemerintah terikat oleh Undang-undang Kepegawaian, sedang mereka yang telah bekerja pada perusahaan-perusahaan terikat dan atau dilindungi oleh Undang-undang Perburuhan atau yang lazim disebut Hukum Perburuhan. Undang-undang atau Hukum Perburuhan berlaku di setiap perusahaan di setiap perusahaan yang menampung atau mempekerjakan para tenaga kerja. Persoalan ketenagakerjaan setiap hari menghasilkan ketertarikan oleh beberapa pihak.

b. Buruh

Yang dimaksud dengan buruh ialah para tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan, dimana para tenaga kerja itu harus tunduk kepada perintah dan peraturan kerja yang diadakan oleh pengusaha (majikan) yang bertanggung jawab atas lingkungan perusahaannya, untuk mana tenaga kerja itu akan memperoleh upah dan atau jaminan

hidup lainnya yang wajar (perkataan buruh dan majikan banyak dijumpai dalam KUH Perdata Titel 7A Bab III antara pasal-pasal 1601 sampai dengan 1603). Perkataan buruh banyak pula dijumpai dalam Undang-undang Kerja, Undang-undang Perlindungan dan Keselamatan Kerja, serta beberapa Undang-undang lainnya dan Peraturan-peraturan yang berlaku yang berkaitan dengan Undang-undang tersebut, dimana buruh dimaksudkan sebagai "tenaga kerja yang melakukan pekerjaan, yang tunduk dan berada di bawah perintah pengusaha, sesuai dengan peraturan kerja berlaku dalam lingkungan perusahaan.

Persoalan ketenagakerjaan menimbulkan masalah-masalah di kalangan buruh, seperti kasus persoalan perburuhan, penganiayaan, penipuan, PHK secara sepihak, gaji yang tidak sesuai, semakin hari semakin beragam. Kasus tersebut perlu mendapatkan perspektif hukum yang melindungi hak-hak asasi tenaga kerja dalam undang-undang yang telah tegas memberikan perlindungan bagi para tenaga kerja untuk melindungi hak-hak mereka.¹²

Adanya perselisihan pemikiran atau pandangan ataupun pengertian antar pihak buruh dengan pengusaha terhadap hubungan kerja, persyaratan kerja dan kondisi lapangan kerja, akan menimbulkan perselisihan hubungan industrial, bahkan sampai akhirnya terjadi PHK. Maka permasalahan tenaga kerja tidak seutuhnya bersifat keperdataan, tetapi juga mempunyai sanksi pidana, termasuk dari segi politik praktisnya. Hal ini juga biasa kita lihat dari peraturan ketenagakerjaan, dimana di buat ancaman hukuman bagi yang melanggar aturan

¹² Aldiansyah, *Buruh dan Permasalahan yang Tidak Kunjung Habis*, Jawa Pos, 2008

tersebut, permasalahan tenaga kerja sangat sensitif baik nasional maupun internasional.

Adapun tujuan Hukum Ketenagakerjaan ialah.¹³

- 1) Untuk memperoleh keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan;
- 2) Dapat melindungi Tenaga kerja dalam kekuasaan yang tidak terbatas dari perusahaan.

Di dalam melaksanakan pembangunan Nasional, tenaga kerja memiliki suatu peranan dan kedudukan yang paling penting sebagai keterlibatan dan tujuan pembangunan dan harus bisa ikut serta secara aktif dengan pengusaha dalam hal untuk perbaikan dan peningkatan kesejahteraan hidup bangsa dengan melaksanakan tingkatan produksi dan kapasitas kerja. Dalam meningkatkan kapasitas pekerja untuk memperoleh kesuksesan pembangunan perlu adanya pengadaan perlindungan terhadap tenaga kerja secara komplit, terkhusus untuk perlindungan dalam pengupahan , dimana upah adalah tujuan yang ingin dimiliki oleh pekerja , secara umum upah juga merupakan hal yang paling penting dalam hubungan kerja.¹⁴

Pelaksanaan peraturan undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bertujuan baik asalkan berlaku secara yuridis,empiris dan sosiologis . Berlakunya itu tentu akan menyangkut tujuan untuk apa undang-

¹³ Manulang, Sendjun H, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Rineka Cipta, Jakarta, 1995, hlm.56

¹⁴ Febrianti, Lidia, *Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Uir Law Review, 2017, hlm.84

undang ketenagakerjaan itu dikeluarkan. Pasal 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 memastikan tujuan hukum ketenaga kerjaan sebagai berikut:¹⁵

- 1) Memantapkan tenaga kerja secara maksimal dan manusiawi.
- 2) Menciptakan kesetaraan dalam kesempatan kerja dan pengadaan tenaga kerja yang patut dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
- 3) Melindungi hak-hak dari tenaga kerja.
- 4) Mengoptimalkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Maka fungsi dari hukum ketenaga kerjaan pada dasarnya sebagai berikut:

- a) Menyelenggarakan hubungan yang baik antara pihak-pihak yang terlibat dalam rangkaian produksi barang dan jasa serta mengatur perlindungan tenaga kerja yang mempunyai sifat memaksa.
- b) Merupakan suatu pembaharuan masyarakat yang menjalankan kegiatan manusia kearah yang sepatutnya menjadi harapan dari pembangunan nasional dalam bidang ketenagakerjaan.

Tujuan dan fungsi yang telah di uraikan bisa tercapai apabila pemerintah menciptakan peraturan undang-undang yang memiliki sifat paksaan serta memberikan sanksi tegas kepada perusahaan yang melanggar. Maka dari itu

¹⁵ Pasal 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

dengan sifatnya menuntut dan adanya andil tangan pemerintah, hukum ketenagakerjaan menjadi hukum public dan hukum privat sekaligus.¹⁶

Salah satu langkah perlindungan pekerja adalah Pemerintah atas persetujuan DPR mengundangkan Undang-Undang No.21 tahun 2000 tentang serikat pekerja/buruh, Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Undang-Undang No 2 tahun 2004 tentang penyelesaian persoalan hubungan industrial, dan lainnya.

Dalam produksi membutuhkan kerja sama yang baik antara pekerja dan pengusaha. Maka dari itu manusia mempelajari dan membahas permasalahan hubungan antar pekerja dan pengusaha yang menjadi cikal bakal berkembangnya hubungan industrial yang disepakati antar pihak dalam produksi barang dan jasa berdasarkan pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 ,yang berkembang menjadi kepribadian bangsa atau dikenal Hubungan Industrial pancasila.¹⁷

Hal yang di butuh kan agar terciptanya hubungan industrial yang dapat dikatakan ideal di Indonesia, yaitu : serikat pekerja/serikat buruh, organisasi pengusaha, Lembaga kerja sama bipartite, Lembaga kerja sama tripartite,peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

¹⁶ Asyhadie, H.Zaeni; kusuma, rahmawati, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia*, Prenadamedia Group, Jakarta, 2019, hlm.21-22

¹⁷ Thaib, M.; Nofrial, Ramon, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Deepublish, Yogyakarta, 2019, hlm. 4

1. Serikat pekerja/serikat buruh

Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang didirikan oleh pekerja atau buruh. Organisasi ini bermanfaat untuk memperjuangkan, membela dan melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh. Dalam rangka menciptakan hubungan industrial yang di harapkan, adanya serikat pekerja yang kuat dan independen, yang mempunyai tujuan untuk memperjuangkan hak-hak pekerja , terutama kepentingan anggotanya.

2. Organisasi pengusaha

Organisasi pengusaha yang di butuhkan dalam rangka menciptakan hubungan industrial yang di harapkan adalah organisasi pengusaha yang peduli akan kondisi pekerja. Pengusaha atau perusahaan yang tidak semata-mata menerapkan prinsip ekonomi, dalam rangka mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya , dengan cara menekan biaya produksi, khususnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

3. Lembaga Biparit

Lembaga kerja sama bipartite merupakan forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan. Anggota LKS bipartite terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja yang sudah terdaftar atau perwakilan pekerja jika di perusahaan yang bersangkutan belum terbentuk serikat pekerja. Adanya LKS bipartite ini merupakan keharusan bagi perusahaan yang memperkerjakan minimal 50 orang pekerja yang apabila tidak dilaksanakan diperusahaan tersebut , dapat dikenakan sanksi adminitratif

berupa : teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha , pembatalan persetujuan , pembatalan pendaftaran, penghentian sementara Sebagian atau seluruh alat produksi, pencabutan izin.

4. Lembaga Kerja Sama Tripartit

Lembaga kerja sama tripartite merupakan forum komunikasi , konsultasi dan musyawarah, yang terdiri dari unsur serikat pekerja/serikat buruh , organisasi pengusaha dan pemerintah. LKS tripartite memberikan pertimbangan, saran , dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan. Untuk itu dibentuk LKS tripartite regional: nasional, provinsi dan kabupaten/kota serta LKS tripartite sektoral nasional dan kabupaten/kota.

5. Peraturan Perusahaan

Ketentuan yang diadakan oleh pihak pengusaha dalam kaitan dengan hubungan kerja , yang dikenal dengan sebutan peraturan perusahaan. Peraturan perusahaan di buat secara tertulis oleh pengusaha , memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan ,termasuk hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja.

6. Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian kerja bersama sebagai hasil musyawarah antara pengusaha dan serikat pekerja, untuk lebih menjamin dan melindungi hak-hak pekerja. Yang dimaksud dengan perjanjian kerja bersama berdasarkan pasal 1 butir 21 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja /

serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.¹⁸

7. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Lembaga penyelesaian perselisihan di maksudkan untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi dalam hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan wajib dilaksanakan oleh pekerja dan pengusaha secara musyawarah untuk mufakat. Pelaksanaan lebih lanjut mengenai Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur dalam undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di maksudkan untuk mempermudah dan mempercepat proses penyelesaian perselisihan, agar pekerja segera memperoleh ketenangan kerja dan pengusaha juga tidak terganggu kelangsungan usahanya.¹⁹

2. Pengetian PHK

Pengertian PHK menurut Undang-Undang No. 13 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan-perusahaan Swasta. PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena berbagai sebab, Menurut hasil keputusan menteri tenaga kerja No. 150 tahun 2000 penyelesaian PHK dan Penetapan Uang Pesangon. Upah Penghargaan Masa kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan PHK adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan

¹⁸ Pasal 1 butir 21 UU No. 13 Tahun 2003

¹⁹ aloysius uwiyono, sitin hajati hoesin, widodo suryandono, melania kiswandari, *Asas Asas Hukum Perburuhan*, raja grafindo persada, Jakarta, 2014, hlm.64-69

pekerja berdasarkan izin Panitia Daerah atau Panitia Pusat. PHK perorangan memerlukan izin dan Panitia Daerah dan PHK massal adalah terhadap 10 orang pekerja atau lebih pada suatu perusahaan dalam sebulan atau terjadi rentetan PHK yang dapat menggambarkan iktikad pengusaha untuk mengadakan PHK secara besar-besaran, izin dari Panitia pusat.²⁰

Menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena Suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/buruh dan pengusaha.²¹

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 meliputi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang terjadi di badan usaha yang berhadapan hukum atau tidak, milik orang perorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.²²

Menurut B.Sastro Hadisiswoyo Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah suatu proses pelepasan keterikatan kerja sama antara perusahaan dengan tenaga kerja, baik atas permintaan tenaga kerja yang bersangkutan maupun atas kebijakan perusahaan yang karenanya tenaga kerja tersebut dipandang sudah

²⁰ Pasal 1 Kepment No.150 tahun 2000

²¹ Pasal 1 UU No.13 tahun 2003

²² Pasal 150 UU No.13 tahun 2003

tidak mampu memberikan produktivitas kerja lagi atau karena kondisi perusahaan yang tidak memungkinkan.²³

Jadi dengan adanya ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 ini maka Undang-Undang No. 12 tahun 1964 tidak berlaku lagi karena cakupannya sangat sempit dan tidak dapat melindungi pekerja pada perusahaan milik BUMN dan BUMD sebab hanya mengatur PHK pada perusahaan swasta.

Ada beberapa hal yang membedakan antara ketiga peraturan tersebut yakni Undang-Undang No. 12 tahun 1964 dan Kepment No. 150 tahun 2000 Pengaturan PHK hanya pada perusahaan-perusahaan swasta, sedangkan PHK yang terjadi pada perusahaan milik pemerintah tidak diatur oleh ketentuan ini. Sebaliknya dengan adanya Undang-Undang No. 13 pengaturannya meliputi pada semua perusahaan baik pada perusahaan swasta maupun perusahaan milik negara atau pemerintah Daerah. Selain itu didalam Undang-Undang No. 12 tahun 1964 dan Kepment dikenal adanya PHK perorangan dan PHK massal. adanya jenis ini mengakibatkan adanya perbedaan dari segi pemberian izin dari pelaksanaan PHK, jika PHK perorangan maka izinnya cukup dan P4 Daerah, jika PHK massal izin harus pada P4 Pusat.²⁴ Di dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tidak dikenal PHK perorangan dan PHK massal, dan pelaksanaan PHK harus mendapat penetapan dari pengadilan dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial. Menurut Undang-Undang No, 12 tahun 1964 setiap PHK yang terjadi harus mendapat izin dari P4D untuk PHK perorangan dan P4P

²³ B.Sastrohadiswoyo, *Op. Cit.*, hlm. 305

²⁴ Candra Irawan, *Aspek Hukum dan Mekanisme Penyelesaian Sengketa Di Luar Pengadilan Di Indonesia*, Mandar Maju, Bandung, 2010.

untuk PHK massal. Sedangkan menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 mensyaratkan PHK dilakukan setelah adanya penetapan dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.²⁵

Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dalam literatur Hukum Perburuhan ada 4 macam jenis PHK

- a) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh majikan/pengusaha.
- b) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Oleh buruh/pekerja.
- c) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) putus demi Hukum.
- d) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Pengadilan.

3. Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Diluar Jalur Pengadilan Hubungan Industrial

Setiap perselisihan hubungan industrial wajib di upayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartite dan jika perundingan mencapai hasil di buat kan persetujuan bersama dan apabila tidak tercapai kesepakatan maka dapat dilakukan upaya bipartite, mediasi , konsoliasi, dan arbitrase.²⁶

1. Penyelesaian Melalui Bipartit

Pada awalnya setiap penyelesaian perselisihan industrial di selesaikan melalui musyawarah untuk mufakat oleh para pihak yang berselisish sendiri atau disebut mekanisme bipartit.

²⁵ Khairani SH., MH, Ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Berdasarkan Undang-Undang No.13, 2003

²⁶ Frans Hendra Winarta, *Hukum Penyelesaian Sengketa Arbitrase Nasional Indonesia dan Internasional*, Jakarta, Sinar Grafika, 2012.

Penyelesaian secara bipartite wajib di upayakan terlebih dahulu sebelum para pihak memilih alternatif penyelesaian yang lain. Hal ini berarti sebelum pihak-pihak yang berselisih mengundang pihak ketiga untuk menyelesaikan persoalan diantara mereka, harus terlebih dahulu melalui tahapan perundingan para pihak yang biasa disebut bipartite. Penyelesaian bipartite ini harus diselesaikan paling lama 30 hari kerja sejak tanggal di mulainya perundingan apabila dalam jangka 30 hari, salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan maka perundingan bipartite dianggap gagal.

Didalam situasi perundingan bipartite berhasil mencapai kesepakatan maka di lanjutkan ke tahap perjanjian bersama (PB) yang mengikat dan menjadi hukum serta wajib di laksanakan oleh kedua pihak. Dalam hal perjanjian bersama tidak dilaksanakan oleh satu pihak maka pihak yang di rugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi pada pengadilan hubungan industrial di pengadilan Negeri di wilayah perjanjian bersama di daftar untuk mendapat penetapan eksekusi.

Apabila perundingan bipartite tidak mencapai kesepakatan, salah satu atau kedua belah pihak memberitahukan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.²⁷

2. Penyelesaian Melalui Tripartit

Perundingan Tripartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha yang difasilitasi oleh

²⁷ Sutedi, Adrian, *Hukum Perburuhan*, sinar grafika, Jakarta, 2011, hlm.108-110

mediator/konsiliator/arbitrer sebagai tindak lanjut dari gagalnya perundingan bipartite.

Perundingan antara pekerja, pengusaha dengan melibatkan pihak ketiga sebagai fasilitator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI) diantara pengusaha dan pekerja. Perundingan tripartit bisa melalui mediasi, konsiliasi dan arbitrase.²⁸

1. Mediasi

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 11 Undang-Undang No.2 Tahun 2004, mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian 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.²⁹ Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 12 Undang-Undang No.2 Tahun 2004, Mediator hubungan industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah 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

²⁸ Susanti, Adi Nugroho, *Mediasi sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa*, Telaga Ilmu Indonesia, Jakarta, 2009.

²⁹ Pasal 1 angka 11 Undang-Undang No.2 Tahun 2004

pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan.³⁰

2. Penyelesaian melalui konsoliasi

Konsoliasi adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Prosedur konsoliasi tidak berbeda dengan mediasi, yaitu menyelesaikan perselisihan di luar pengadilan untuk tercapainya kesepakatan, menyangkut perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau persoalan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan oleh penengah.

Penyelesaian perselisihan melalui konsoliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.

Dalam artikel *Meniti Perdamaian di Jalur Hubungan Industrial (I)* dijelaskan bahwa seorang konsiliator baru bisa bertindak untuk menangani perkara ketika ada permintaan tertulis dari para pihak. Tentu saja permintaan tertulis itu baru ada setelah kedua belah pihak menyepakati siapa konsiliator yang dipilih. Dalam menjalankan tugasnya, konsiliator yang nota bene adalah pihak swasta yang independen, dapat memanggil saksi atau ahli dalam sidang konsoliasi guna diminta dan didengar keterangannya.

³⁰ wijayanti, asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, sinar grafika, Jakarta, 2014, hlm.186-187

Jika tidak tercapai kesepakatan antara kedua belah pihak maka konsiliator bisa mengeluarkan anjuran tertulis. Dalam hal anjuran tertulis ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri setempat.

3. Penyelesaian Melalui Arbitrase

Istilah arbitrase berasal dari kata *arbitrare* (Bahasa latin) yang berarti kekuasaan untuk menyelesaikan suatu perkara menurut kebijaksanaan. Arbitrase adalah penyelesaian atau pemutusan sengketa oleh seorang hakim atau para hakim yang bertujuan mereka akan tunduk kepada atau menaati keputusan yang telah diberikan oleh hakim atau para hakim yang mereka tunjuk tersebut.

Ada beberapa alasan mengapa para pihak menggunakan arbitrase ini, yaitu:³¹

1. Adanya kebebasan, kepercayaan, dan keamanan dalam penyelesaian perselisihan.
2. Arbiter memiliki keahlian (*expertise*) untuk memeriksa dan memutus perselisihan di nilai objektif;
3. Penyelesaian lebih cepat dan hemat biaya
4. Bersifat rahasia
5. Adanya kepekaan arbiter dalam mengambil keputusan
6. Bersifat non responden
7. Pelaksanaan lebih mudah dilaksanakan

Cara penyelesaian sengketa dengan metode arbitrase dimulai dengan mendaftarkan Badan Arbitrase Nasional Indonesia (BANI). Adapun tahapan-tahapannya adalah sebagai berikut:

1. Mendaftar ke BANI dan mengumpulkan persyaratan yang dibutuhkan

³¹ Gatot Soemartono, *Arbitrase dan Mediasi di Indonesia*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2006.

2. Menunjuk Arbitrer
3. Mendengarkan tanggapan pemohon
4. Proses tuntutan balik
5. Proses sidang pemeriksaan

Menurut pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 menyebutkan arbitrase hubungan industrial adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, diluar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.³²

4. Penelitian Terdahulu

Berikut adalah penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh :

- 1) Skripsi yang ditulis oleh Dian Maris Rahmah dengan judul “Optimalisasi Penyelesaian Sengketa Melalui Mediasi Di Pengadilan”, hasil penelitian ini upaya untuk mengoptimalkan pemberdayaan lembaga Mediasi di Pengadilan diantaranya dengan kriteria penentuan mediator yang professional dan memiliki kemauan yang tinggi (willingness) untuk mengajak para pihak berdamai; selain itu fasilitas yang disediakan untuk melaksanakan Mediasi haruslah nyaman agar terciptanya suasana yang kondusif pada saat pelaksanaannya; selain itu keinginan untuk berdamai dari Para Pihak yang harus juga ditanamkan bahwa dengan adanya Mediasi akan sangat menguntungkan Para Pihak terutama karena akan mendapatkan kepastian hukum, memperoleh rasa keadilan, peradilan yang cepat, sederhana, dan

³² sutedi, Adrian, *Hukum Perburuhan*, sinar grafika, Jakarta, 2011, hlm.112-116

biaya ringan pun akan terwujud. Singkatnya, sistem Peradilan yang baik haruslah diciptakan dengan hakim sebagai agen perubahannya karena selama Pengadilan tidak lebih baik maka Mediasi akan selalu diragukan oleh masyarakat.³³

2) Penelitian selanjutnya skripsi oleh Hazar Kusmayanti dengan judul “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Putusan Perdamaian Di Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Padang Kelas I (A)” dengan hasil penelitian yaitu Faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya perdamaian di Pengadilan Hubungan Industrial Padang, yaitu Pasal 4 PERMA Nomor 1 Tahun 2016 bermakna ganda, sehingga Pengadilan Hubungan Industrial Padang mengacu pada Pasal 130 HIR, adanya tekanan pada proses bipartit, mediasi di dinas tenaga kerja kurang optimal, Para pihak yang berselisih menginginkan perdamaian dilaksanakan di pengadilan hubungan industrial, majelis hakim menilai perselisihan sangat dimungkinkan untuk dilakukan perdamaian, dan mengurangi penumpukan perkara di pengadilan. Oleh karena itu Putusan Perdamaian di PN Padang Kelas IA tidak bertentangan dengan Pasal 4 PERMA Nomor 1 Tahun 2016 dan memiliki kekuatan hukum tetap dan faktor faktor yang menyebabkan terjadinya

³³ Rahmah, Dian Maris, *Optimalisasi Penyelesaian Sengketa Melalui Mediasi Di Pengadilan*, Jurnal Bina Mulia Hukum, unpad, Bandung, 2019

perdamaian di Pengadilan Hubungan Industrial PN Padang Kelas IA dapat dibagi menjadi dua, yaitu faktor normatif dan faktor implementatif³⁴

3) Kemudian skripsi oleh Djumardin dengan Judul “Mediasi Sebagai Pilihan Penyelesaian Perselisihan”, hasil penelitiannya Pada dasarnya seorang mediator berperan sebagai “penengah” yang membantu para pihak untuk menyelesaikan perselisihan yang dihadapinya. Seorang mediator juga akan membantu para pihak untuk mbingkai persoalan yang ada agar menjadi masalah yang perlu dihadapisecara bersama. Selain itu, guna menghasilkan kesepakatan, sekaligus seorang mediator harus membantu para pihak yang bersengketa atau berselisih untuk merumuskan berbagai pilihan penyelesaian sengketa. Tentu saja pilihan penyelesaian sengketa harus dapat memuaskan kedua belah pihak. Setidaknya peran utama yang mesti dijalankan seorang mediator adalah mempertemukan kepentingan-kepentingan yang saling berbeda tersebut agar mancapai titik temu atau kesepakatan yang dapat dijadikan sebagai acuan dalam menyelesaikan masalahnya.³⁵

4) Skripsi oleh Ida Bagus Kade Putra Manuaba dengan judul “Perlindungan Dan Upaya Hukum Bagi Pekerja Karena Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak” hasil penelitiannya adalah 1. Perlindungan hukum terhadap pekerja

³⁴ Kusmayanti, Hazar, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Putusan Perdamaian Di Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Padang Kelas I (A)*, Jurnal Hukum Acara Perdata, Vol. 6, No. 1, 2020

³⁵ Djumardin, *Mediasi Sebagai Pilihan Penyelesaian Perselisihan*, jurnal hukum jatiswara, 2019

yaitu, a. Perlindungan hukum Preventif : adalah perlindungan hukum yang bertujuan untuk mencegah terjadinya suatu sengketa, dalam hal ketenagakerjaan pembentukan UU Ketenagakerjaan merupakan salah satu contoh tindakan kongkrit yang diberikan pemerintah sebagai sarana perlindungan preventif, selain itu Perjanjian Kerja Bersama (PKB) juga merupakan sarana perlindungan preventif, oleh karena itu PKB harus dirumuskan bersama (oleh kedua belah pihak) dengan baik. Terkait dengan norma kabur yg terdapat dalam pasal 158 ayat (2), maka upaya hukum preventif yang dapat dilakukan adalah sebelum pekerja di PHK, dan perkara yang terjadi belum mendapatkan putusan hukum tetap atau ijin dari LPPHI sebaiknya dilakukan scorsing terlebih dahulu, hal tersebut dapat melindungi hak-hak dari pekerja hingga ada putusan hukum tetap. b. Perlindungan hukum represif : adalah perlindungan hukum yang bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Perlindungan hukum represif ini dilakukan dengan menerapkan sanksi yang diberikan terhadap pelaku yang melakukan pelanggaran. Hal ini dilakukan dengan harapan tidak akan terjadi lagi pelanggaran yang sama.

2. Upaya penyelesaian yang dapat ditempuh oleh tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak dapat diselesaikan dalam 2 (dua) jalur, yaitu penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan dan melalui pengadilan hubungan industrial. Pertama diwajibkan melalui bipartit yang prosesnya melalui 3 (tiga) tahap yaitu, persiapan, perundingan dan setelah perundingan, bila perundingan gagal dilanjutkan dengan tripartite yang metode penyelesaiannya melalui mediasi

untuk mencapai kesepakatan Pasal 13 ayat (2) Undang-Undang No.2 Tahun 2004, apabila tidak menemukan titik temu dilanjutkan konsiliasi untuk mencapai kesepakatan Pasal 23 ayat (1) apabila tidak menemukan kesepakatan dilanjutkan melalui pengadilan hubungan industrial, terdapat dalam Pasal 55. Penyelesaian perselisihan melalui jalur pengadilan ditempuh 2 (dua) cara yaitu penyelesaian oleh Hakim Pasal 81 dan oleh Hakim Kasasi Pasal 113 Undang-Undang No. 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.³⁶

5) Skripsi yang ditulis oleh Irawan dengan judul “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediator” hasil penelitian menunjukkan Bahwa Penyelesaian perselisihan melalui me- diasi tidak ditawarkan bersamaan dengan konsiliasi atau arbitrase karena adanya keinginan pemerintah untuk mengimple- mentasikan fungsi Negara dengan mem- berikan pelayanan publik kepada masyara- kat. Fungsi ini diwujudkan dalam bentuk peran pemerintah melalui mediator yang berwenang menyelesaikan empat jenis perselisihan hubungan industrial yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antara SP/SB dalam satu perusahaan dengan ke- wajiban mengeluarkan anjuran tertulis.³⁷

6) Pada jurnal yang ditulis oleh Khikmatul Fikriyah, dengan judul “Peran Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Masa

³⁶ Manuaba, Ida Bagus Kade Putra, *Perlindungan Dan Upaya Hukum Bagi Pekerja Karena Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak*, Jurnal Analisis Hukum, Volume 1, No. 1, 2018

³⁷ Irawan, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediator*, jurnal hukum IUS, 2013

Pandemi Covid-19.” Hasil penelitian ini, 1. Peran mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dapat dikatakan telah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Perbedaan pelaksanaan mediasi sebelum dan setelah pandemi adalah selain mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mediator dalam menangani masalah ketenagakerjaan juga memperhatikan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19. 2. Adapun faktor yang menyebabkan belum optimalnya penyelesaian perselisihan diantaranya adalah ketidaktahuan atau belum pahamnya para pihak mengenai proses dan prosedur yang harus dipenuhi dalam pendaftaran penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sulitnya mendatangkan para pihak untuk hadir dalam mediasi, ketidaktahuan dan ketidakpahaman salah satu atau kedua belah pihak mengenai ketentuan undang-undang, dan karena para pihak sudah tidak menginginkan untuk melakukan sidang mediasi.³⁸

7) Hartati Yetniwati dan Meriyarni menulis dalam jurnal yang berjudul Reformasi Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Mediasi. Hasil penelitian ini Pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara mediasi dalam perspektif UU No. 2 Tahun 2004, dapat diuraikan dari beberapa aspek, yaitu kelembagaan, dan prosedur

³⁸ Fikriyah, Khikmatul, *Peran Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Masa Pandemi Covid-19*, Jurnal Inovasi Penelitian UIN, Vol.1 No.8, 2021

penyelesaian. Aspek kelembagaan menunjukkan bahwa secara kelembagaan yang berwenang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui mediasi hanya mediator yang berasal dari pegawai negeri sipil di instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan. Aspek prosedur penyelesaian yaitu dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi dan penyelesaian melalui mediasi dilaksanakan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan. Aspek prosedur mediasi perlu diadakan reformasi yakni prosedur mediasi sebagaimana yang diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004 dan peraturan pelaksana pada dasarnya dapat diterapkan untuk prosedur mediasi pada mediator tipe Independent. Para pihak, jika menyepakati selain yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan maka prosedur dapat diserahkan saja kepada mediator-nya tentu saja dengan kesepakatan para pihak.³⁹

8) Abd Latip, Lu'luailly, dan Ainiyah dalam Jurnal Mediasi Sebagai Penyelesaian Permasalahan Tenaga Kerja Di Kabupaten Bangkalan. Hasil penelitian menunjukkan Peraturan undang-undang ketenagakerjaan merupakan bentuk campur tangan pemerintah dalam hubungan industrial yang bertujuan untuk menjamin hak – hak dasar pekerja/buruh dan menjamin

³⁹ Yetniwati, Hartati, dan Meriyarni, *Reformasi Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Mediasi*. Jurnal Dinamika Hukum, Vol. 14 No. 2, 2014

kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Menurut hukum ketenagakerjaan, Bipartit dan Tripartit sering disebut dengan perundingan Bipartit dan Perundingan Tripartit. Keduanya bertujuan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan kerja atau hubungan industrial antara pengusaha/perusahaan/pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 Angka 10 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut UU PPHI menyebutkan bahwa perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Sedangkan, perundingan Tripartit adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pihak ketiga dan dipilihlah jalur mediasi.⁴⁰

9) Fitria dan Rifqi Febrian pada jurnal “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi Pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan Ukm Kota Jambi.” Hasil penelitiannya adalah proses penyelesaian perselisihan perburuhan hubungan industrial melalui mediasi pada dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Ukm Kota Jambi telah dilakukan menurut tahap-tahap yang diatur dalam undang undang yaitu setiap penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial melalui mediasi harus terlebih dahulu melakukan

⁴⁰ Latip, Abdul, Lu’luiaily, Ainiyah, *Mediasi Sebagai Penyelesaian Permasalahan Tenaga Kerja Di Kabupaten Bangkalan*, Jurnal Kompetensi, Vol 12, No 2, 2018

penyelesaian bipartite di perusahaan sebelum mengajukan mediasi. Penyelesaian mediasi tidak bisa dilaksanakan apabila bipartite tidak dilakukan.⁴¹

10) Selanjutnya jurnal ditulis oleh Rudianto Silalahi berjudul “Peranan Mediator Ketenagakerjaan Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Berdasarkan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 (Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di PT.Kreasi San Ginesio dan PT. Matahari Plastindo).” Hasil penelitian menunjukkan Faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha yaitu akibat pelanggaran hukum pada umumnya disebabkan karena terjadi perbedaan paham dalam pelaksanaan hukum ketenagakerjaan, hal ini tercermin dari tindakan pengusaha yang melanggar suatu ketentuan hukum. Untuk pelanggaran yang terjadi misalnya dalam hal tidak mempersertakan pekerja pada program BPJS Ketenagakerjaan, membayar upah dibawah ketentuan standar minimum yang berlaku, tidak memberikan cuti dan sebagainya. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diusahakan melalui penyelesaian perselisihan yang berkeadilan, yaitu penyelesaian perselisihan oleh para pihak yang berselisih, sehingga dapat diperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak. Peranan Mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara PT. Kreasi san

⁴¹ Febrian, Rifqi, Fitria, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi Pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan Ukm Kota Jambi*, Jurnal Hukum Universitas Jambi, Volume 1 Nomor 3, 2020

Ginesio dengan Nasrudin dan PT. Matahari Plastindo dengan Riani proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui upaya mediasi yang dilakukan oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tangerang yaitu para pihak yang berselisih harus melakukan perundingan Bipartite di tingkat perusahaan secara musyawarah; melakukan pengaduan dan pencatatan perselisihan hubungan industrial ke Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tangerang jika terjadi kegagalan didalam perundingan Bipartite yang telah dilakukan dengan membawa surat maupun dokumen yang dapat mendukung pengaduan tersebut terutama risalah perundingan Bipartite, penetapan mediasi sebagai jalur penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pemanggilan para pihak melalui surat panggilan dinas oleh mediator; pelaksanaan sidang mediasi yang dapat dilaksanakan maksimal 3 (tiga) kali sidang, hasil mediasi yang berupa pembuatan perjanjian bersama memuat isi kesepakatan dan ditandatangani oleh para pihak yang berselisih bersama mediator dengan dibubuhi materai 6000 (enam ribu). Akibat hukum terhadap perselisihan yang diputus adalah lahirnya hak dan kewajiban yang harus ditaati dan dilaksanakan oleh para pihak yang berselisih sebagaimana mereka mentaati Undang- undang. Hal ini karena perjanjian bersama yang telah dibuat memiliki kekuatan mengikat dan menjadi undang-undang bagi para pihak yang membuatnya sesuai dengan Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara berkaitan dengan asas Pacta Sunt Servanda. Kendala dihadapi Mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara PT. Kreasi San Ginesio dengan Nasrudin dan PT. Matahari Plastindo dengan Riani yaitu

kaidah atau norma hukum yang belum tuntas dan pembiayaan walaupun perkara yang bernilai sampai dengan Rp 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) juga tidak dikenakan biaya, tetapi nyatanya pekerja/ buruh tetap terbebani oleh biaya ongkos pulang pergi ke Pengadilan Hubungan Industrial yang hanya ada di ibu kota provinsi disamping itu juga masih kena biaya pungutan liar seperti untuk leges surat kuasa, biaya sumpah saksi, dan lain-lain, menggiring pekerja/buruh untuk berperkara di Pengadilan Hubungan Industrial, dengan digunakannya hukum acara perdata di Pengadilan Hubungan Industrial mengundang banyak kritik sehubungan dengan adanya perbedaan sifat antara perkara PHI dengan perkara perdata umumnya, proses peradilan di Pengadilan Hubungan Industrial menggunakan hukum acara perdata secara kaku, meliputi: pembuatan/ pendaftaran surat gugatan, upaya damai, jawaban, replik, duplik, bukti tertulis/ saksi-saksi, konklusi dan putusan hakim, belum didukung oleh semangat para pihak untuk konsisten terhadap aturan hukum yang berlaku, ada kecenderungan tentang sulitnya pekerja/ buruh untuk mendapatkan haknya sesuai aturan huku, belum optimalnya fungsi lembaga penyelesaian PHI dan pemeriksaan perkara oleh Majelis Hakim, yang dipimpin oleh hakim karir dihadapkan pada kenyataan, bahwa pembuktian suatu kasus seluruhnya tergantung kepada para pihak yang berperkara.⁴²

⁴² Silalahia, Rudianto, *Peranan Mediator Ketenagakerjaan Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Berdasarkan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 (Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di PT. Kreasi San Ginesio dan PT. Matahari Plastindo)*, Jurnal Hukum: Fakultas Hukum Universitas Kristen Indonesia, Volume 6 Nomor 2, 2020

E. Konsep Operasional

Didasari Oleh judul penelitian “Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dalam Proses Mediasi Terhadap Penyelesaian Kasus Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh PT.Mitra Bersama Jaya di Kota Pekanbaru” oleh karena disini yang menjadi fokus penulis bagaimana bentuk peran tersebut dalam penyelesaian sengketa tersebut.

Dalam penyelesaian permasalahan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang peran ini merupakan tugas dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.⁴³

Disini peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau merupakan indikator dalam proses mediasi. Dinas telah menunaikan tugas nya sebagai mediator yang benar atau masih menemukan permasalahan yang mengakibatkan permasalahan ini sulit menemukan penyelesaian menjadi hal yang penulis telusuri. Diakhiri dengan mengetahui hasil dari mediasi perkara tersebut, serta hak dan kewajiban yang diterima pekerja terima dari PT Mitra Bersama Jaya.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya adalah metode yang digunakan untuk memperoleh informasi nyata melalui langkah-langkah sistematis.

1. Jenis dan Sifat Penelitian

⁴³ UU No.2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial

Penelitian ini termasuk penelitian Hukum Sosiologis Normatif yang merupakan penelitian berupa studi-studi empiris untuk menemukan teori-teori mengenai proses terjadinya dan mengenai proses bekerjanya hukum di dalam masyarakat.⁴⁴ Sedangkan sifat penelitian ini adalah diskriptif analitis, yang bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas tentang masalah yang sedang dipertimbangkan dan diteliti.

2. Objek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah penyelesaian Hubungan Industrial antara pekerja dengan perusahaan yang melakukan PHK sepihak. Penyelesaian yang dipergunakan ialah mediasi dengan dibantu adanya peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

3. Lokasi Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi dari penelitian ini adalah di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau. Penulis melakukan penelitian di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dengan bertujuan memperoleh informasi mengenai bentuk peran dinas dalam penyelesaian perkara.

4. Populasi dan Responden

Populasi adalah keseluruhan atau himpunan objek dengan ciri yang sama atau populasi adalah suatu objek penelitian sebagai sasaran

⁴⁴ Soekamto Soerjono dan Mamudji, Soerjono, Penelitian Hukum Normatif, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2011

untuk mendapatkan dan mengumpulkan data Populasi dalam penelitian ini adalah semua pihak yang terkait dengan peran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau sebagai mediator penyelesaian perselisihan industrial.

Tabel.I.I. Populasi dan Sampel

| NO | Kriteria Populasi | Populasi | Responden |
|-----------|---|-----------------|------------------|
| 1 | Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau | 2 | 2 |
| 2 | Pekerja | 3 | 3 |
| 3 | PT Mitra Bersama Jaya | 1 | 1 |
| | Jumlah | | 6 |

Sumber : data olahan tahun 2021

Data dan Sumber Data

Data penelitian hukum ini yang menjadi sumber datanya dibedakan menjadi 3 yaitu:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum yang utama, sebagai bahan hukum yang bersifat autoritatif, yakni bahan hukum yang mempunyai otoritas, Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan dan segala dokumen resmi yang memuat ketentuan hukum. Bahan Hukum

b. Sekunder

Dokumen atau bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer seperti buku-buku, artikel, jurnal,

hasil penelitian, makalah dan lain sebagainya yang relevan dengan permasalahan yang akan dibahas.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier merupakan data yang diperoleh dari bahan yang memberikan instruksi atau penjelasan untuk data primer dan sekunder, dalam hal ini data diperoleh dari Kamus Bahasa Indonesia, Kamus Bahasa Inggris dan bacaan lainnya yang berhubungan langsung dengan penelitian ini.

1. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode telah pustaka, yaitu teknik pengumpulan data dengan mencari dan membaca literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan.

Penulis juga menggunakan metode wawancara yaitu adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber.

2. Analisis Data

Penulis menggunakan analisis data kualitatif, yaitu, data yang diperoleh dari berbagai sumber menggunakan berbagai teknik yang dilakukan terus menerus, dan teknik deduksi deduktif, yaitu menerapkan prinsip-prinsip umum untuk mencapai kesimpulan tertentu, penelitian ini menggunakan metode deduktif, yaitu, menarik kesimpulan dari data umum ke data spesifik. Langkah

selanjutnya adalah menganalisis data melalui undang-undang, hasil penelitian, jurnal, buku-buku, internet yang terkait dengan penelitian ini atau membuat referensi untuk itu. Serta metode penarikan kesimpulan dalam penelitian ini adalah dengan berpedoman kepada cara induktif, yaitu menarik kesimpulan dari kenyataan khusus kepada dalil yang bersifat umum.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Umum Tentang Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan adalah suatu perbedaan pendapat maupun gagasan 2 pihak yang mengakibatkan kedua pihak tersebut berselisih. Perselisihan hubungan industrial menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) ialah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh.

Dapat ditarik kesimpulan hubungan industrial adalah hubungan antara semua pihak yang terkait atau berkepentingan atas proses produksi atau pelayanan jasa di suatu perusahaan. Hubungan industrial tersebut harus diciptakan sedemikian rupa agar aman, harmonis, serasi dan sejalan, agar perusahaan dapat terus meningkatkan produktivitasnya untuk meningkatkan kesejahteraan semua pihak yang terkait atau berkepentingan terhadap perusahaan tersebut.

Dalam sebuah perusahaan, baik itu pengusaha maupun pekerja pada dasarnya memiliki kepentingan atas kelangsungan usaha dan keberhasilan perusahaan. Meskipun keduanya memiliki kepentingan terhadap keberhasilan perusahaan, tidak dapat dipungkiri konflik/perselisihan masih sering terjadi antara pengusaha dan pekerja.

Bila sampai terjadi perselisihan antara pekerja dan pengusaha, perundingan bipartit bisa menjadi solusi utama agar mencapai hubungan industrial yang harmonis. Hubungan industrial yang kondusif antara pengusaha dan pekerja/buruh menjadi kunci utama untuk menghindari terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja, meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh serta memperluas kesempatan kerja baru untuk menanggulangi pengangguran di Indonesia

Hubungan yang harmonis di antara pekerja dan perusahaan timbulnya konflik yang tidak dapat diselesaikan oleh para pihak maka hal ini dapat menimbulkan kekacauan di perusahaan. Untuk mewujudkan hubungan harmonis yang dicita-citakan oleh kedua pihak, diperlukan suatu sikap sosial yang mencerminkan persatuan nasional dan kesatuan, serta sifat kegotongroyongan, toleransi, tenggang rasa, terbuka, bantu-membantu, dan mampu mengendalikan diri. Selain itu, pelaksanaan hubungan industrial yang harmonis perlu didukung dengan adanya:

1. Forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah antara pengusaha dan pekerja/buruh;
2. Kejelasan antara hak dan kewajiban yang dituangkan ke dalam bentuk KKB;
3. Sarana dan Fasilitas yang mendukung, seperti sarana ibadah, koperasi karyawan, serta sarana olahraga dan rekreasi;
4. Lembaga penyelesaian perselisihan; dan
5. Peningkatan keterampilan dan keahlian.

Dalam bidang ketenagakerjaan 5 pokok pangkal perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha pada umumnya berkisar pada:

1. Pengupahan;
2. Jaminan sosial;

3. Perilaku penugasan yang terkadang tidak sesuai dengan kepradian;
4. Daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasa kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus diemban;
5. Adanya masalah pribadi.

1. Perundingan Bipartit

Berdasarkan pasal 3 ayat 1 Undang Undang No. 2 Tahun 2004, perundingan bipartit adalah perundingan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja / serikat buruh atau antara serikat pekerja / serikat buruh dan serikat pekerja / serikat buruh yang lain dalam satu perusahaan yang berselisih. Perundingan Bipartit adalah perundingan secara musyawarah untuk mencapai mufakat.

Penyelesaian melalui perundingan bipartit harus diselesaikan paling lama 30 hari kerja sejak perundingan dilaksanakan. Apabila perundingan bipartit mencapai kesepakatan maka para pihak wajib membuat Perjanjian Bersama dan didaftarkan di kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial.

2. Penyelesaian Melalui Konsultasi

Penyelesaian konsultasi dilakukan melalui seorang atau beberapa orang atau badan yang disebut sebagai konsultator yang wilayah kerjanya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja, dimana konsultator tersebut akan menengahi pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya secara damai.

Jenis Perselisihan yang dapat diselesaikan melalui konsiliasi antara lain : untuk perselisihan kepentingan, perselisihan PHK atau perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh dalam satu perusahaan.

3. Penyelesaian Melalui Mediasi

Mediasi 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 (Pasal 1 angka 1 UU No. 2 Tahun 2004)

Proses mediasi dibantu oleh seorang mediator hubungan industrial, yang merupakan pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat – syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja.

Menurut Gary Goodpaster peran mediator menganalisis dan mendiagnosis suatu sengketa tertentu dan kemudian mendesain serta mengendalikan proses serta intervensi lain dengan tujuan menuntun para pihak untuk mencapai suatu mufakat sehat. Diagnosis sengketa penting untuk membantu para pihak mencapai mufakat. Peran penting mediator itu .⁴⁵

- a. Melakukan diagnosis konflik.
- b. Mengidentifikasi masalah serta kepentingan-kepentingan kritis.
- c. Menyusun agenda.
- d. Memperlancar dan mengendalikan komunikasi.

⁴⁵ Goodpaster Gary, Op.Cit, halaman 253-254

- e. Mengajar para pihak dalam proses dan keterampilan tawar-menawar.
- f. Membantu para pihak menumpulkan informasi penting.
- g. Menyelesaikan masalah untuk menciptakan pilihan-pilihan.
- h. Mendiagnosis sengketa untuk memudahkan penyelesaian problem.

Dalam mediasi, mediator memiliki peran dan kegiatan dalam setiap tahapan- tahapan mediasi. *How mediation work*. Mediator memulai suatu proses negosiasi dengan mengambil peran aktif. Mediator mengajak kedua belah pihak untuk bertemu dan mediator menetapkan serangkaian aturan sebagai berikut :⁴⁶

- a. Pihak-pihak setuju untuk mengikuti prosedur yang ditetapkan mediator
- b. Pihak-pihak setuju untuk mendengarkan dan menghormati pihak lain
- c. Peran mediator tidak untuk menyelesaikan masalah tetapi bekerja

Dalam penyelesaian sengketa umum ada beberapa tahapan mediasi yang dilakukan oleh mediator. Pentahapan itu menurut Joni Emerzon (2000:81) terdiri dari :⁴⁷

- 1) Tahapan pertama : Pembentukan forum.

Sebelum rapat dimulai antara mediator dan para pihak, mediator menciptakan atau membentuk forum, setelah forum terbentuk mediator akan mengeluarkan pernyataan pendahuluan dan melakukan tindakan awal, yaitu :

- a. Melakukan perkenalan diri dan dilanjutkan perkenalan diri oleh para pihak. Dalam hal ini mediator berusaha menumbuhkan kepercayaan bagi dirinya dan proses.

⁴⁶ Sudiarto, Op. Cit, halaman 14

⁴⁷ Asyhadie Zaeni, Islam Hotibul M, Syapruddin HL, *Alternative Dispute Resolution Dalam Tatanan Hukum Di Indonesia*, Mahkota Kata, Yogyakarta, 2011, halaman 57-62.

- b. Menjelaskan kedudukan dia sebagai mediator
 - c. Menjelaskan peran dan wewenangnya.
 - d. Menjelaskan aturan dasar tentang proses, aturan kerahasiaan (konfidensial), dan ketentuan rapat.
 - e. Menjawab pertanyaan-pertanyaan para pihak.
 - f. Bila para pihak sepakat untuk melanjutkan perundingan, mintalah komitmen mereka untuk mengikutin semua aturan yang berlaku.
- 2) Tahap Kedua : Saling mengumpulkan dan membagi informasi.

Setelah forum terbentuk dan semua persiapan awal selesai serta semua aturan main telah disepakati, maka mediator mengadakan rapat bersama, dengan meminta pernyataan atau penjelasan pendahuluan pada masing-masing pihak yang bersengketa. Mediator memberikan kesempatan pada masing-masing untuk berbicara, dalam hal ini :

- a. Setiap pihak menyampaikan fakta dan posisi menurut versinya masing-masing.
- b. Mediator bertindak sebagai pendengar yang aktif dan dapat mengajukan pertanyaan-pertanyaan.
- c. Mediator menerapkan aturan kepantasan dan sebaliknya mengontrol interaksi para pihak.

Dalam tahap kedua ini mediator harus memberikan semua informasi yang disampaikan masing-masing pihak. Karena informasi yang disampaikan merupakan versi masing-masing, maka mediator harus menyampaikan klarifikasi fakta yang telah disampaikan, karena semua fakta para pihak merupakan kepentingan-kepentingan yang selalu dipertahankan oleh masing-masing para pihak agar pihak lain menyetujuinya. Dalam menyampaikan fakta masing-masing pihak memiliki gaya dan versi yang berbeda-beda, ada yang sama, ada yang keras, dan ada

yang tidak jelas. Kondisi- kondisi demikian harus diperhatikan oleh mediator.

Kemudian dilanjutkan dengan diskusi, yaitu tanggapan yang disampaikan oleh masing-masing pihak. Pada tahap kedua ini, para pihak mengadakan tawar-menawar (melakukan negosiasi) di antara mereka. Pada tahap ini terbuka kemungkinan terjadinya perdebatan, bahkan dapat terjadi keributan antara para pihak yang bersengketa dan apabila mediator tidak segera mengontrol para pihak, para pihak dapat meninggalkan ruangan.

3) Tahap Ketiga : Pemecahan Masalah

Walaupun masing-masing pihak sudah menyampaikan informasi dan mengadakan musyawarah, pada tahap ini para pihak masih dalam keadaan bertahan pada posisi masing-masing. Pada tahap ketiga, ini mediator akan menggunakan caucus (bilik kecil), yaitu mengadakan pertemuan secara pribadi dengan pihak secara terpisah. Pada kesempatan ini mediator akan mengadakan tanya-jawab kepada para pihak secara mendalam dengan tujuan untuk mengetahui apa yang diinginkan oleh pihak-pihak tersebut, dengan kata lain mediator melakukan pengembangan informasi lebih lanjut dan menyelidiki kepentingan para pihak dan kemungkinan-kemungkinan penyelesaiannya.

Dengan demikian dalam tahap ini yang perlu dilakukan mediator adalah rapat bersama dengan para pihak, atau melanjutkan rapat terpisah dengan tujuan untuk :

- a. Menetapkan agenda.
- b. Kegiatan pemecahan masalah.
- c. Memfasilitasi kerjasama.
- d. Identifikasi dan klarifikasi isu dan masalah.
- e. Mengembangkan alternatif dan pilihan-pilihan.
- f. Memperkenalkan pilihan-pilihan tersebut.
- g. Membantu para pihak untuk mengajukan, menilai dan memprioritaskan kepentingan- kepentingannya.

4) Tahap Keempat : Pengambilan keputusan.

Pada tahap keempat, para pihak saling bekerjasama dengan bantuan mediator untuk mengevaluasi pilihan, menetapkan trade off dan menawarkan paket, memperkecil perbedaan- perbedaan dan mencari basis yang adil bagi para pihak. Dan akhirnya, para pihak sepakat berhasil membuat keputusan bersama.

Pada intinya, dalam tahap ini kegiatan-kegiatan yang harus dilakukan oleh mediator adalah sebagai berikut :⁴⁸

- a. Rapat-rapat bersama.
- b. Menglokalisir pemecahan masalah dan mengevaluasi pemecahan masalah
- c. Membantu para pihak untuk memperkecil perbedaan-perbedaan .
- d. Mengkonfirmasi dan klarifikasi kontrak.
- e. Membantu para pihak untuk membandingkan proposal penyelesaian masalah dengan alternatif diluar kontrak.
- f. Mendorong para pihak untuk menghasilkan dan menerima pemecahan masalah.

⁴⁸ Usman Rahmadi, Pilihan Penyelesaian Sengketa Diluar Pengadilan, Bandung, 2013.

- g. Mengusahakan formula pemecahan masalah yang win-win dan tidak hilang muka.
- h. Membantu para pihak untuk mendapatkan pilihannya.
- i. Membantu para pihak untuk mengingat kembali kontraknya.

Dalam peraturan Mahkamah Agung No.1 Tahun 2008

tahap-tahap proses mediasi adalah sebagai berikut

- a. Dalam waktu paling lama 5 (lima) hari kerja setelah para pihak menunjuk mediator yang disepakati, masing-masing pihak dapat menyerahkan resume perkara kepada satu sama lain dan kepada mediator. Dalam hal ini para pihak gagal memilih mediator resume perkara diserahkan kepada hakim mediator yang di tunjuk.
- b. Proses mediasi berlangsung paling lama 40 (empat puluh) hari kerja sejak mediator dipilih oleh para pihak atau ditunjuk oleh ketua majelis hakim. Jangka waktu ini mediasi dapat diperpanjang paling lama 14 (empat belas) hari kerja sejak berakhir masa 40 (empat puluh) hari atas dasar kesepakatan para pihak.
- c. Atas persetujuan para pihak atau kuasa hukum, mediator dapat mengundang atau lebih para ahli dalam bidang tertentu untuk memberikan pertimbangan atau penjelasan yang dapat membantu menyelesaikan perbedaan pendapat diantara para pihak. Semua biaya untuk kepentingan seorang ahli atau lebih dalam proses mediasi ditanggung oleh para pihak berdasarkan kesepakatan.

- b. Mediator berkewajiban menyatakan mediasi telah gagal jika salah satu pihak atau para pihak atau kuasa hukumnya telah dua kali berturut-turut tidak menghadiri pertemuan mediasi sesuai jadwal pertemuan mediasi yang telah disepakati atau telah dua kali berturut-turut tidak menghadiri pertemuan mediasi setelah dipanggil secara patut.
- c. Sebaliknya jika mediasi menghasilkan kesepakatan perdamaian, para pihak dengan bantuan mediator wajib merumuskan secara tertulis kesepakatan yang di capai dan ditandatangani oleh para pihak dan mediator. Sebelum para pihak menandatangani kesepakatan, mediator memeriksa materi kesepakatan perdamaian untuk menghindari ada kesepakatan yang bertentangan dengan hukum atau yang tidak dapat dilaksanakan atau yang memuat iktikad tidak baik.
- d. Para pihak dapat mengajukan kesepakatan perdamaian kepada hakim untuk dikuatkan dalam bentuk akta perdamaian. Jika para pihak tidak menghendaki kesepakatan perdamaian dikuatkan dalam bentuk akta perdamaian, kesepakatan perdamaian itu harus memuat klausula pencabutan gugatan atau klausula yang menyatakan perkara telah selesai.

- e. Jika setelah proses mediasi berjalan, mediator memahami bahwa dalam sengketa yang sedang dimediasi melibatkan aset atau harta kekayaan atau kepentingan yang berkaitan dengan pihak lain (pihak ke tiga) yang tidak disebutkan dalam surat gugatan, mediator dapat menyampaikan kepada para pihak dan hakim pemeriksa bahwa perkara yang bersangkutan tidak layak untuk dimediasi dengan alasan para pihak tidak lengkap.
- h. Dalam melaksanakan mediasi di pengadilan atau di luar pengadilan, mediator berkewajiban :
 - a) Mediator wajib mengusulkan jadwal pertemuan mediasi kepada para pihak untuk dibahas dan disepakati.
 - b) Mediator wajib mendorong para pihak untuk secara langsung berperan dalam proses mediasi.
 - c) Apabila dianggap perlu, mediator dapat melakukan kaukus. Kaukus maksudnya adalah pertemuan mediator dengan salah satu pihak tanpa dihadiri oleh pihak lainnya.
 - d) Mediator wajib mendorong para pihak untuk menelusuri dan menggali kepentingan mereka dan mencari berbagai pilihan penyelesaian yang terbaik bagi para pihak.

4. Penyelesaian Perselisihan Melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)

Menurut pasal 56 UU No. 2 Tahun 2004, Pengadilan Hubungan Industrial mempunyai kompetensi absolut untuk memeriksa dan memutus :

- a) Ditingkat pertama mengenai perselisihan hak
- b) Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan
- c) Ditingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja
- d) Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan

B. Tinjauan Umum Tentang P.T Mitra Bersama Jaya

PT Mitra Bersama Jaya kantor pusat, yang beralamat di Boulevard Raya No.1 Kelapa Gading Rukan Kirana Boutique Office B2 No.6 Kelapa Gading. Jakarta.

PT. Mitra Bersama Jaya bergerak dibidang distribusi dan produksi Popok Dewasa & Popok Bayi, Kosmetik (Sabun Mandi & Lotion), Bedak Dingin dan Perlak. Dengan seiring berjalannya waktu, merintis sebagai perusahaan distribusi kini kami berkembang menjadi perusahaan produsen untuk Adult Diapers dan Baby

Diapers.Perusahaan saat ini menyediakan aneka produk penunjang kesehatan, diantaranya :

1. Wecare yaitu Popok yang dibuat untuk Manula
2. Mamylove yaitu Popok untuk bayi.
3. Naturian Shower Cream adalah sabun mandi dengan kandungan Susu Kambing.
4. Naturian Hand and Body Lotion, Lotion yang diformulasikan dari paduan susu kambing dengan buah-buahan agar kulit terlihat segar dan sehat.
5. Snakebrand Prickly Heat, Bedak yang menimbulkan sensasi dingin yang dapat membantu meredakan rasa gatal, biang keringat, dan iritasi kulit akibat cuaca panas.
6. TOP Underpad, Perlak sekali pakai untuk mencegah cairan bocor ke permukaan seprai.

PT. Mitra Bersama Jaya cabang pekanbaru dengan nama P.T Mitra Cipta Kosindo beralamat jln. Tuanku Tambusai, Komp.Nangka Raya Permai Blok.H I no.7, Tangkerang Barat, Kec. Marpoyan Damai. Bergerak sebagai distributor dan pemasaran didaerah pekanbaru.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dalam Penyelesaian Kasus Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak (PHK)

Dalam penanganan permasalahan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak antara perusahaan dengan pekerja tentu diperlukan adanya penengah yang adil dimana bertindak sebagai mediator. Mediator yang tepat dalam penengah penyelesaian permasalahan hubungan industrial tentu harus berasal dari jajaran Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Riau. Mediator juga dipilih berdasarkan hasil diskusi antara pihak dinas ketenagakerjaan bagian hubungan industrial (HI) dengan pihak yang bersengketa.

Tidak semua orang mampu menjadi mediator yang baik. Mediator yang baik, setidaknya mempunyai karakter sebagai berikut :⁴⁹

- a. Mampu menjaga kenetralan diri dalam proses mediasi. Jangan sekali-sekali memiliki kecenderungan tertentu pada salah satu pihak (independent).
 - b. Berpengalaman dalam menyelesaikan sengketa.
 - c. Sabar, cermat dan cerdas dalam memandu proses mediasi.
 - d. Sanggup menjaga kerahasiaan para pihak (prinsip confidential)
- Dengan karakter kepribadian demikian, maka seorang mediator akan

mampu berperan sebagai berikut :⁵⁰

- a. Mendekatkan persamaan kepentingan dan meminimalkan perbedaan kepentingan.
- b. Menciptakan pertemuan yang kondusif, akrab dan terarah (fokus) pada substansi masalah.

⁴⁹ Irawan Candra, *Aspek Hukum dan Mekanisme Penyelesaian Sengketa Di Luar Pengadilan Di Indonesia*, Mandar Maju, Bandung, 2010, halaman 43-45

⁵⁰ Moore, Christopher W, *The Mediation Process: Practical Strategies for Resolving Conflict*, 4th Edition, 2003

- c. Tidak memposisikan diri sebagai orang yang memutuskan dan tidak menilai benar atau salah (tidak bertindak seolah hakim)
- d. Mengdiagnosa substansi masalah, mengidentifikasi masalah dan kemungkinan solusi yang dapat diterima oleh para pihak.
- e. Menawarkan usulan atau pilihan pemecahan masalah kepada para pihak.
- f. Mendokumentasikan kesepakatan yang sudah dihasilkan.

Dalam hal ini penulis akan membandingkan 2 bentuk mediasi yang dilakukan pihak dinas ketenagakerjaan dalam penanganan pemecatan hubungan kerja sepihak (PHK). Disini terjadi dua bentuk keadaan yang dimana satu kasus menghasilkan kesepakatan bersama antara perusahaan dan pekerja, serta di satu kasus lainnya menghasilkan pemberian surat anjuran untuk melanjutkan ke pengadilan dikarenakan tidak menemukan kesepakatan antara perusahaan dengan pekerja.

A.1. Peran Dinas Ketenagakerjaan bertindak sebagai mediator antara PT Mitra Bersama Jaya dengan pekerja Ibu Nova Fitriana yang menghasilkan perjanjian bersama

Permasalahan yang muncul diawali terjadi pemecatan besar-besaran pada tanggal 26 Juni 2020 oleh pihak PT Mitra Bersama Jaya dengan alasan sebagai berikut

1. Penurunan kinerja dan pendapatan dari hasil penjualan dalam setidaknya 3 bulan terakhir.
2. Kondisi ekonomi dan daya beli masyarakat dalam beberapa bulan kedepan yang dinilai masih belum lebih baik.
3. Biaya yang harus dikeluarkan untuk operasional hingga penggajian pekerja yang tidak mengalami penurunan.

Lalu pihak PT Mitra Bersama Jaya melakukan pemutusan hubungan kerja kepada beberapa pekerja yang berada di seluruh cabang. Dalam hal ini ibu nova fitriana merupakan salah satu pekerja tersebut. PT Mitra Bersama Jaya

melakukan pemutusan hubungan kerja berlandaskan undang-undang sebagai berikut :

1. Pasal 8 ayat 1 tentang Pemutusan Hubungan Kerja pada perjanjian kerja waktu tertentu pada huruf “g” dimana tertulis “Kondisi beban pekerjaan yang diberikan sudah sangat berkurang, atau bahkan sudah tidak ada pekerjaan sama sekali yang dapat ditangani oleh pihak kedua.
2. Pasal 1320 Kitab Undang-undang hukum perdata (KUHP) terkait kebebasan berontrak.

Bentuk surat keputusan yang dikeluarkan oleh pihak PT Mitra Bersama Jaya perihal pemutusan hubungan kerja (PHK) :

1. Memberhentikan beberapa pekerja sebagaimana tertera pada lampiran terpisah dengan keterangan nama, wilayah, dan jabatannya.
2. Pemberhentian efektif pada tanggal 26 juni 2020 yang mana artinya pada tanggal 25 juni 2020 merupakan hari terakhir berkerja.
3. Perusahaan berupaya untuk melakukan perekrutan terhadap para pekerja yang diberhentikan kali ini untuk dapat kembali berkerja jika dibutuhkan penambahan sumber daya manusia (SDM) kembali.
4. Hak gaji periode bulan juni-juli 2020 akan tetap diberikan di tanggal pembagian gaji yang berlaku di perusahaan.

Dalam perselihan ini salah satu pihak perkerja yang terkena pemutusan hubungan kerja. Dengan keterangan sebagai berikut :

Nama : Nova Fitriana

NIK : 1471075611900001

Tempat/Tanggal lahir : Panti, 16 November 1990

Alamat : Jl. Kandis Ujung RT.002/RW.010

Kota Pekanbaru

Setelah menerima informasi pemutusan hubungan kerja pihak ibu nova fitriana menilai tindakan dari pihak PT Mitra Bersama Jaya sepihak. Karena ibu nova fitriana tidak menerima pemberitahuan terlebih dahulu perihal kesalahan yang dilakukan, sehingga dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap dirinya. Setelah menimbang dengan pihak kuasa hukum, maka pihak ibu nova fitriana melakukan pengaduan kepada dinas ketenagakerjaan perihal pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak ini. Adapun duduk permasalahan yang diadukan ibu nova fitriana ialah :

1. Bahwa pada tanggal 17 juni 2020 kurang lebih pukul 08.30 WIB diberitahukan kepada seluruh karyawan PT Mitra Bersama Jaya di Pekanbaru bahwa ada pengurangan karyawan sebanyak 50%.
2. Bahwa adapun yang menjadi alasan pihak pengusaha untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap ibu nova fitriana adalah keputusan sepihak dengan menyatakan menimbang penurunan kinerja atau pendapatan dari hasil penjualan, tanpa adanya meminta keterangan terhadap ibu nova fitriana terlebih dahulu.
3. Bahwa pada tanggal 22 juni 2020 telah diumumkan daftar seluruh nama karyawan PT Mitra Bersama Jaya yang telah di-PHK termasuk di dalam surat PHK tersebut nama ibu nova fitriana dan diberitahukan kepada seluruh karyawan yang telah di-PHK berakhir berkerja pada tanggal 25 juni 2020. Sedangkan pada tanggal 4 mei 2020 saya baru menandatangani surat kontrak kerja selama 12 bulan

sedangkan pada tahun-tahun sebelumnya tidak diadakan yang namanya kontrak kerja.

4. Bahwa pada tanggal 26 juni 2020 bu nova fitriana dan karyawan lainnya dipanggil untuk datang ke kantor agar mengembalikan segala inventaris kantor termasuk absen dari tanggal 16 juni 2020 sampai dengan 25 juni 2020 dan supervisor yang bernama bapak aswir mengatakan bahwa gaji keseluruhan kami akan dibayarkan di tanggal 1 juli 2020 termasuk ketertinggalan gaji dari tanggal 16 juni 2020 sampai tanggal 25 juni 2020 dan uang rapelan kenaikan gaji dari bulan januari 2020 sampai bulan juni 2020, namun setelah ditunggu sampai waktu gajian tanggal 1 juli 2020, PT Mitra Bersama Jaya hanya memberikan gaji selama 1 bulan dan tidak memberikan uang ketertinggalan gaji serta uang pesangon.
5. Bahwa pada tanggal 26 juni 2020 sekitar kurang lebih pukul 18.00 bapak aswir menelepon bu nova fitriana agar masuk bekerja kembali pada hari senin tanggal 29 juni 2020, yang beralasan kekurangan karyawan, sedangkan surat PHK ibu nova fitriana sudah dikeluarkan pada tanggal 23 juni 2020. Dikarenakan pihak keluarga ibu nova fitriana menanyakan bagaimana dengan uang pesangon, kemudian bapak aswir mengajukan nama ibu nova fitriana untuk direvisi dari PHK tanpa memberitahu ibu nova fitriana terlebih dahulu, dan ibu nova fitriana mengatakan kepada bapak aswir bahwa ibu nova fitriana sudah menerima jika di-PHK, tetapi bapak aswir memaksa ibu nova

fitriana untuk masuk bekerja kembali seperti biasa melanjutkan kontrak.

6. Bahwa pada tanggal 27 juni 2020 bapak aswir dating ke rumah ibu nova fitriana untuk memberitahukan ahar ibu nova fitriana masuk berkerja kembali dan beliau meminta tanda tangan kepada kakak atau ibu nova fitriana, tetapi kakak dan ibu dari ibu nova fitriana tidak menandatangani kertas yang diberikan bapak aswir dikarenakan ibu nova fitriana tidak berada di rumah dan bapak aswir menceritakan kepada keluarga ibu nova fitriana bahwa beliau ingin meperbaiki kesalahannya dikarenakan beliau telah mengajukan nama ibu nova fitriana untuk di-PHK, dan beberapa hai setelah itu bapak aswir dating kembali ke rumah ibu nova fitriana dan meminta kembali tanda tangan kepada keluarga ibu nova fitriana dan keluarga menolaknya, dan ibu nova fitriana menjumpai bapak aswir dan mengatakan kepada beliau bahwa saya tidak menerima perihal pekerjaan dibawa ke rumah dan beliau langsung meninggalkan rumah ibu nova fitriana.
7. Bahwa pada tanggal 1 juli 2020 ibu nova fitriana menemui bapak aswir dan menanyakan hak ibu nova fitriana kepada beliau sebagai karyawan yang telah di-PHK dan ibu nova fitriana juga sudah mengatakan dari timbulnya surat PHK, ibu nova fitriana sudah tidak ingin bekerja kembali dikarenakan ibu nova fitriana merasa dipermainkan oleh bapak aswir.

8. Bahwa pada tanggal 3 juli 2020 bapak aswir meminta untuk bertemu dengan bu nova fitriana dan pada malam harinya abang bu nova fitriana menelopon bapak aswir menanyakan hal apa yang ingin dibicarakan bapak aswir sampaia ingin berjumpa dengan bu nova fitriana dan bapak aswir mengatakan negoisasi masalah uang PHK karena permintaan dari HO. Bapak aswir menanyakan kepada abang ibu nova fitriana bernama erik mengenai berapa uang PHK yang ingin bu nova fitriana minta, dan abang bu nova fitriana menjawab uang PHK yang akan kami terima sesuai dengan berapa yang seharusnya dikeluarkan perusahaan terhadap bu nova fitriana, karena bu nova fitriana sudah berkerja di perusahaan tersebut selama kurang lebih 5 tahun.
9. Bahwa pada tanggal 9 juli 2020 diberitahukan kepada bu nova fitriana melalui aplikasi Whatsapp surat keputusan revisi pengakhiran hubungan kerja yang berisikan *“Ibu nova fitriana kembali bekerja sebagaimana tugas dan tanggung jawab sebelumnya sesuai dengan kontrak hubungan kerja waktu tertentu yang masih berlaku, gaji atau upah akan dibayarkan sejak diputuskannya SKPK nomor 0041/HRD/MBJ/VI/2020 yang berlaku tertanggal 26 juni 2020 hingga tanggal 1 juli 2020 dan bu nova fitriana akan kembali bekerja sesuai tugas dan tanggung jawab”*
10. Bahwa pada tanggal 9 juli 2020 diberitahukan kepada ibu nova fitriana melalui aplikasi Whatsapp surat panggilan nomor

0047/HRD/MBJ/VII/2020 dikarenakan ibu nova fitriana tidak masuk bekerja dari tanggal 02 juli 2020 sampai tanggal 04 juli 2020, pada tanggal dan waktu yang sama dikirim surat panggilan no 0052/HRD/MBJ/VII/2020 yang berisikan menyuruh kembali bekerja seperti biasa, sementara ibu nova fitriana sudah di PHK dan bapak aswir menyampaikan kepada ibu nova fitriana bahwa pihak HO/HRD akan dating ke pekanbaru untuk menjumpai ibu nova fitriana agar menyelesaikan perselisihan uang PHK.

11. Bahwa pada tanggal 14 juli 2020 pihak HRD menelepon dan mengirimkan pesan melalui aplikasi Whatsapp bahwa pihak HRD tidak bisa dating ke pekanbaru dan pihak HRD ingin musyawarah melalui aplikasi zoom dan ibu nova fitriana tidak menerima dikarenakan menurut bu nova fitriana bermusyawarah melalui aplikasi tersebut tidak sama seperti saat bermusyawarah secara tatap muka/ langsung dan sampai surat ini bu nova fitriana ajukan kepada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau tidak ada itikad baik dari PT Mitra Bersama Jaya kepada ibu nova fitriana sebagai pihak yang telah dirugikan.
12. Bahwa oleh karena hak normatif merupakan hak pekerja yang dimiliki dan harus dipenuhi berdasarkan undang-undang, maka saya selaku pekerja berhak untuk meminta agar dipenuhi hak-hak ibu nova fitriana (pesangon), ketertinggalan gaji dan uang rapelan gaji oleh perusahaan dalam melaksanakan kewajibannya.

13. Bahwa dengan ini ibu nova fitriana memohon kepada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau untuk menyelesaikan permasalahan ini dengan seadil-adilnya hingga sampai adanya kesepakatan bersama.

Setelah pengaduan ibu nova fitriana diterima oleh pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, pihak Dinas mempelajari informasi yang diberikan ibu nova fitriana selaku pekerja yang menerima pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak oleh PT Mitra Bersama Jaya. Dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau mengeluarkan sikap, yaitu :

1. Berdasarkan Pasal 10 undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
2. Berdasarkan peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi nomor 17 tahun 2014 tentang pengangkatan dan pemberhentian mediator hubungan industrial serta tata cara mediasi.
3. Sehubungan dengan hal tersebut diatas, dimohonkan persetujuan bapak (pihak PT Mitra Bersama Jaya) untuk mendapatkan keterangan/data dari para pihak guna proses lebih lanjut.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau langsung merespon pengaduan ibu nova fitriana, mengirimkan surat pemanggilan terhadap perwakilan dari pihak PT Mitra Bersama Jaya untuk penerimaan segala bentuk informasi yang berkaitan dengan perselisihan hubungan industrial ini. Setelah menerima pengaduan bu nova fitriana

pada tanggal 21 juli 2020, kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau menunjuk seorang mediator dengan keterangan sebagai berikut:

Nama : AM. Pohan,S.H, M.H
NIP :196301271986031004
Pangkat/Gol : Pembina Tk. I(IV/b)
Jabatan : Fungsional Mediator HI Madya
Perihal tugas : Melakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara sdr. Nova Fitriana dengan PT Mitra Bersama Jaya.

Waktu penyelesaian : Tanggal 18 Agustus 2020 s/d selesai

Atas tugas yang yang diberikan kepada mediator dari seksi hubungan industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, maka proses mediasi dilakukan kepada pihak bi nova fitriana dengan PT Mitra Bersama Bersama Jaya pada tanggal 18 agustus 2020 dengan keterangan sebagai berikut :

Hari/Tanggal : Selasa, 18 Agustus 2020

Jam : 09.00 WIB

Tempat : Ruang Rapat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

Agar : Membawa Peraturan Perusahaan (PP)/Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan perjanjian kerja atau peraturan yang berhubungan dengan syarat-syarat kerja pekerja

Menghadap : Mediatir HI (Sdr. AM Pohan, S.H, M.H

Sebelum mediasi dimulai mediator mempertanyakan kepada kedua pihak yang berselisih mengenai melakukan perundingan bipartite terlebih dahulu. Penjelasan dari bu nova fitriana menyatakan, *"Saya sudah mencoba mempertanyakan hak saya kepada bapak aswir selaku supervisor, namun tidak mendapat jawaban bahkan cenderung memaksa saya kearah kembali bekerja sebagai karyawan dengan beralasan keterangan surat pemberhentian hubungan kerja (PHK) atas nama saya sudah di revisi. Usaha PT Mitra Bersama Jaya dalam musyawarah ada, tetapi tidak mengenai penerimaan hak saya baik upah serta pesangon. Dikarenakan tidak ditemukannya pernyataan jelas dan tidak sesuai dengan harapan saya, sehingga saya membuat pengaduan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau agar di jembatani dengan pihak PT Mitra Bersama Jaya agar dapat menyelesaikan permasalahan ini."*



Atas pernyataan ibu nova fitriana didapat tidak adanya itikad baik dari pihak PT Mitra Bersama Jaya dalam menyelesaikan permasalahan dengan ibu nova fitriana, sehingga perjanjian bipartite dianggap gagal. Dikarenakan itu bu nova memilih jalur mediasi.

Mediasi

**RISALAH PERUNDINGAN PENYELESAIAN
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI MEDIASI**

| | |
|--------------------------------------|--|
| 1. Nama Perusahaan | : PT. MITRA BERSAMA JAYA. Dalam hal ini diwakili oleh Kuasanya. |
| 2. Alamat Perusahaan | : Jl. Kirana Avenue I Blok B2 No.6, Kelurahan Kelapa Gading Timur, Jakarta Utama |
| 3. Nama Pekerja | : NOVA FITRIANA. |
| 4. Alamat Pekerja | : Jl. Kandis Ujung RT.002/RW.010 Kel. Tangkerang Utara Kota Pekanbaru. |
| 5. Tanggal dan Tempat Perundingan | : 18 Agustus 2020 / Disnakertrans Prov. Riau Jl. Pepaya No.57-59 Pekanbaru. |
| 6. Pokok Masalah/Alasan PHK | : Pengurangan pekerja/buruh sehubungan kondisi dengan kondisi perusahaan yang terdampak Virus Corona (COVID 19), PHK dilakukan terhitung tanggal 26 Juni 2020; |
| 7. Pendapat Pekerja | : Pekerja dapat memahami maksud perusahaan dan pada prinsipnya bersedia diakhiri hubungan kerja/PHK dengan dibayarkan hak-haknya sesuai dengan ketentuan yang berlaku; |
| 8. Pendapat Pengusaha | : Perusahaan hanya bersedia dan berkesanggupan untuk membayar hak sisa upah dan rapelan Sdri. NOVA FITRIANA yang belum dibayarkan perusahaan; |
| 9. Kesimpulan atau Hasil Perundingan | : Telah tercapai kesepakatan melalui perundingan secara musyawarah untuk mufakat dengan mana kedua belah pihak dapat mengakhiri hubungan kerja terhitung tanggal 26 Juni 2020, dan kedua belah pihak sepakat menyelesaikan pengakhiran hubungan kerja dengan pembayaran kompensasi dan hak-hak pekerja yang tertunda secara tunai dan sekaligus dengan jumlah keseluruhan/total sebesar Rp.6.000.000,00 (Enam Juta Rupiah) yang selanjutnya akan dituangkan dalam Perjanjian Bersama ditandatangani kedua belah pihak diatas kertas bermeterai Rp.6000 serta disaksikan oleh Mediator Hubungan Industrial. |

Pekanbaru, 18 Agustus 2020.

| | |
|---|--|
| Kuasa Pengusaha Area Sales Promotion Supervisor  A S W T R | Pekerja  NOVA FITRIANA |
|---|--|

Gambar. Risalah perundingan penyelesaian hubungan industrial antara Ibu Nova Fitriana (Pekerja) dengan PT Mitra Bersama Jaya (Perusahaan) tanggal 18 Agustus 2020

Dalam tahap mediasi antara kedua pihak berselisih sebelum menemukan kata sepakat seperti gambar diatas, PT Mitra Bersama Jaya menolak permintaan dari ibu nova fitriana atas pesangon sebesar Rp 10.000.000,- dikarenakan pihak Perusahaan beralasan mereka sedang dalam perekonomian yang buruk. Lalu mediator mempertanyakan kepada pihak bu nova fitriana mengenai pendapat dari perusahaan. Mediator juga mempertanyakan kepada pihak ibu nova fitriana mengenai berapa yang diminta selain angka Rp 10.000.000,- dikarenakan disini pihak ibu nova fitriana yang dirugikan. Lalu bu nova fitriana beserta kuasa hukum meminta waktu untuk berdiskusi perihal ini. Sehingga mediasi diundur ke hari selanjutnya tanggal 19 Agustus 2020.

Pihak ibu nova fitriana dan kuasa hukum mengajukan berapa kisaran yang mampu di bayarkan oleh pihak PT Mitra Bersama Jaya mengenai pesangon pemutusan hubungan kerja (PHK). Disini ibu nova fitriana beritikad baik untuk segera mungkin menyelesaikan permasalahanya dan fokus untuk berkerja ditempat yang baru. Lalu pihak perusahaan menyanggupi nominal Rp 6.000.000,-. Lalu sebagai mediator Bapak AM.Pohan, S.H, M.H bertanya kepada ibu nova fitriana dan kuasa hukum apakah menerima. Pihak ibu nova fitriana menerima kesepakatan tersebut dan dituangkan dalam perjanjian bersama, yaitu :

PERJANJIAN BERSAMA

Pada hari ini Selasa tanggal Delapan Belas bulan Agustus tahun Dua Ribu Dua Puluh (18-08-2020) bertempat di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau Jl. Pepaya No. 57 - 59 Pekanbaru berdasarkan UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo UU No. 2 tahun 2004 tentang PPHI dan telah diadakan perundingan mengenai penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja antara :

I. Nama/NIK : **ASWIR / 1471090610760041.**
Jabatan : Area Sales Promotion Supervisor PT. MITRA BERSAMA JAYA.
Alamat : Jl. Puyuh Mas No.47 Tangkerang Tengah, Marpoyan Damai, Pekanbaru.

Dalam hal ini bertindak selaku kuasa untuk dan atas nama serta mewakili kepentingan hukum PT. MITRA BERSAMA JAYA, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 11 Agustus 2020 yang diwakili oleh SURATMAN, dalam jabatannya selaku Direktur PT. MITRA BERSAMA JAYA berkedudukan hukum di Jl. Kirana Avenue 1 Blok B2 No.6, Kelurahan Kelapa Gading Timur, Jakarta Utara, selanjutnya disebut sebagai **PIHAK PERTAMA**;

II. Nama/NIK : **NOVA FITRIANA / 1471075611900001.**
Pekerjaan : Sales Merchandiser PT. MITRA BERSAMA JAYA.
Alamat : Jl. Kandis Ujung RT.002/RW.010 Kel. Tangkerang Utara Kota Pekanbaru.

Dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama diri sendiri dan selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**;

PIHAK PERTAMA dan **PIHAK KEDUA** selanjutnya disebut **PARA PIHAK**;

PARA PIHAK telah mengadakan perundingan secara musyawarah untuk mufakat dan tercapai kesepakatan sebagai berikut :

1. Bahwa **PARA PIHAK** sepakat mengakhiri hubungan kerja terhitung tanggal **26 Juni 2020**;
2. Bahwa **PIHAK PERTAMA** bersedia dan **PIHAK KEDUA** dapat menerima atas Pengakhiran Hubungan Kerja **PARA PIHAK** pada point 1 diatas, dengan pembayaran kompensasi termasuk hak **PIHAK KEDUA** yang tertunda oleh **PIHAK PERTAMA** sebesar **Rp.6.000.000,00 (Enam Juta Rupiah)**;
3. Bahwa pembayaran sejumlah uang tersebut pada point 2 diatas dilakukan oleh **PIHAK PERTAMA** secara tunai dan sekaligus kepada **PIHAK KEDUA**;
4. Bahwa dengan dibayarkan uang sejumlah tersebut pada point 2 dan 3 diatas secara tunai dan sekaligus oleh **PIHAK PERTAMA** kepada **PIHAK KEDUA**, Perjanjian Bersama ini dapat berlaku menjadi kwitansi bukti hukum sah pembayaran sejumlah uang dimaksud;
5. Bahwa pengakhiran hubungan kerja antara **PIHAK PERTAMA** dan **PIHAK KEDUA** tidak akan menyangkutpautkan hubungan kerja adek **PIHAK KEDUA** (**ARI WIBOWO**) karyawan PT. MITRA CIPTA KOSINDO;
6. Bahwa **PIHAK PERTAMA** akan mengeluarkan/menerbitkan Surat Pengalaman Kerja **PIHAK KEDUA** selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari setelah ditandatangani Perjanjian Bersama ini;
7. Bahwa dengan ditandatangani Perjanjian Bersama ini oleh **PARA PIHAK**, maka pengakhiran hubungan kerja antara **PIHAK PERTAMA** dan **PIHAK KEDUA** telah selesai secara menyeluruh dan tuntas dan masing-masing pihak tidak akan mengajukan tuntutan berupa apapun lagi dikemudian hari sehubungan dengan pengakhiran hubungan kerja tersebut;
8. Bahwa Perjanjian Bersama ini dibuat dan ditandatangani oleh **PARA PIHAK** dalam keadaan sadar, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan disaksikan oleh Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau;

Demikian Perjanjian Bersama ini dibuat untuk dilaksanakan sebaik-baiknya dengan penuh tanggung jawab.

PIHAK PERTAMA
Kuasa Pengusaha,
ASWIR

PIHAK KEDUA
Pekerja,
NOVA FITRIANA

Gambar 2. Perjanjian Bersama hasil mediasi antara Ibu Nova Fitriana dengan PT Mitra Bersama Jaya

A.2. Peran Dinas Ketenagakerjaan bertindak sebagai mediator antara PT Mitra Bersama Jaya dengan pekerja Ibu Eflina yang menghasilkan surat anjuran ke pengadilan

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 21 Januari 2021 dengan salah satu pekerja yang bernama Ibu Eflina berkata, bahwa penyebab terjadi sengketa ini ialah adanya pelanggaran yang dilakukan oleh pihak PT Mtra Bersama Jaya. Ibu Eflina menjelaskan kontrak kerja setiap tahunnya hingga tahun 2016 berjalan lancar, dengan prosedur perpanjangan kontrak kerja per satu tahun. Setelah di tahun berikutnya PT Mitra Bersama Jaya tidak memberikan kontrak kerja kepada pihak pekerja bernama Ibu Eflia ini. Sehingga Ibu Eflina Bekerja dengan status tanpa kontrak namun tetap melaksanakan kewajiban layaknya seorang pekerja kontak lainnya.

Sesuai Pasal 1 ayat 21 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *“Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atay beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha,atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat kerja,hak dan kewajiban kedua belah pihak.”* Sehingga seharusnya pihak PT Mitra Bersama Jaya memberikan kontrak kerja yang jelas sehingga pihak pekerja terpenuhi hak dan kewajibannya.

Berdasarkan pengakuan ibu Eflina bahwa perlakuan ini hanya diterima oleh beberapa pekerja saja. Sehingga PT Mitra Bersama Jaya juga melanggar Pasal 5 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang

menjelaskan “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan” Dan pihak PT Mitra Bersama Jaya juga seperti melakukan diskriminasi kepada beberapa pekerjanya sehingga beberapa pekerja mengalami hal serupa yang diterima Ibu Eflina. PT Mitra Bersama Jaya juga telah melanggar Pasal 6 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 yaitu, ”setiap pekerja / buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.”

Setelah ibu Eflina melakukan pengaduan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dengan didampingi oleh kuasa hukum, maka pihak Dinas Tenaga Kerja merespon permintaan pekerja dalam penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial. Oleh karena itu pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memberikan tugas kepada :

Nama : Dasril ,S.H,
NIP :196311121988031004
Pangkat/Gol : Pembina Tk. I(IV/b)
Jabatan : Fungsional Mediator HI Madya
Perihal tugas : Melakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara sdr. Eflina dengan PT Mitra Bersama Jaya.

Setelah ditunjuknya seorang mediator dalam penyelesaian permasalahan ini, maka kedua belah pihak diberika surat panggilan untuk dilakukannya mediasi pertam pada tanggal 30 Agustus 2019. Dengan rincian berita acara sebagai berikut :

1. Madiasi I

Hari/Tanggal : Jumat, 30 Agustus 2019

Jam : 09.00 WIB

Tempat : Ruang Rapat Dinas Tenaga Kerja dan
Transmigrasi Provinsi Riau

Agar : Membawa Peraturan Perusahaan (PP)/Perjanjian Kerja
Bersama (PKB) dan perjanjian kerja atau peraturan yang
berhubungan dengan syarat-syarat kerja pekerja

Menghadap : Mediator HI (Sdr. Dasril,S.H)

5. Mediasi II

Hari/Tanggal : Senin, 16 September 2019

Jam : 09.00 WIB

Tempat : Ruang Rapat Dinas Tenaga Kerja dan
Transmigrasi Provinsi Riau

Agar : Membawa Peraturan Perusahaan (PP)/Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan perjanjian kerja atau peraturan yang berhubungan dengan syarat-syarat kerja pekerja

Menghadap : Mediator HI (Sdr. Dasril,S.H)

6. **Mediasi III**

Hari/Tanggal : Senin, 23 September 2019

Jam : 09.00 WIB

Tempat : Ruang Rapat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

Agar : Membawa Peraturan Perusahaan (PP)/Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan perjanjian kerja atau peraturan yang berhubungan dengan syarat-syarat kerja pekerja

Menghadap : Mediator HI (Sdr. Dasril,S.H)

Dalam mediasi ini PT Mitra Bersama Jaya memberikan kuasa penuh kepada Bapak Aswir dalam penyelesaian permasalahan hubungan industrial dengan bu eflina. Mediasi yang dilakukan mediator tergolong sulit dikarena pihak perusahaan sulit untuk diundang mengikuti mediasi dengan alasan yang sulit diterima mediator. Pada mediasi ketiga bapak Dasril yang merupakan mediator yang ditunjuk Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

mencoba melakukan pendekatan baik kepada pihak Bu Eflina (Pekerja), maupun pihak Bapak Aswir (Perwakilan PT Mitra Bersama Jaya). Pihak Ibu Eflina bersama kuasa hukum telah bersifat kooperatif dengan ketersediaan waktu mediasi I – III yang telah disediakan mediator. Namun berbanding terbalik dengan ketersediaan waktu untuk hadir dari pihak perusahaan. Bentuk lisan dan alasan yang dikemukakan Bapak Aswir selaku perwakilan perusahaan seperti tidak masuk akal tanpa melihat jalan adil penyelesaian permasalahan dengan pihak Ibu Eflina.

Dikarenakan tidak ditemukannya titik tengah dan mediator tidak mampu mengarahkan perusahaan untuk memiliki etikap baik, sehingga mediator mempertanyakan kepada pihak Ibu Eflina apakah menerima pendapat perusahaan yang mengajak berdamai dengan persentase 50 persen keharusan perusahaan membayar karena perusahaan menganggap pihak mereka melakukan pemecatan karena kesalahan pihak ibu eflina. Dikarena pihak Ibu Eflina tidak menerima usulan perusahaan sehingga mediator memberikan anjuran agar diselesaikan ke pengadilan karena proses yang berbelit-belit dengan pihak perusahaan.

7. Surat Anjuran

Sehubungan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi antara PT.Mitra Bersama Jaya dengan Ibu Eflina tidak tercapai kesepakatan, maka sesuai undang-undang No. 02 Tahun 2004 pasal 13 ayat (2) mediator mengeluarkan anjuran.

Dan sebagai bahan pertimbangan mediator telah mendengarkan keterangan kedua belah pihak yang berselisih sebagai berikut :

a. Keterangan Pihak Pekerja

1. Bahwa Sdr Eflina mulai bekerja di perusahaan PT. Mitra Bersama Jaya sejak 07 April 2014 melalui perjanjian kerja waktu tertentu nomor : 140618/PKWT/PT.MBJ/VI/2004 untuk jangka waktu 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal 07 April 2014 dengan Jabatan terakhir sebagai Mercahandiser (MD) menerima upah sebesar Rp 2.557.500,- perbulan.

2. Bahwa setelah PKWT pertama berakhir pihak perusahaan PT.Mitra Bersama Jaya memperpanjang kontrak melalui PKWT nomor:.../HRD/MBJ/X/2015 tanggal 28 Oktober 2015 untuk jangka waktu satu tahun terhitung tanggal 29 Oktober 2015 sampai dengan tanggal 28 Oktober 2015

3. Setelah PKWT kedua berakhir pada tanggal 28 Oktober 2015 pihak pekerja Sdr. Eflina tetap bekerja di Perusahaan PT.Mitra Bersama Jaya tanpa melalui perjanjian kerja sampai pihak perusahaan PT Mitra Bersama Jaya melakukan PHK sepihak Sdr. Erlina terhitung tanggal 28 Oktober 2018 tanpa terlebih dahulu memberikan surat peringatan serta tidak membayarkan hak-haknya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

4. Bahwa Sdr. Eflina sebelum dilakukan PHK oleh pihak perusahaan PT.Mitra Bersama Jaya pernah diturunkan jabatannya dari jabatan MD ke Jabatan SPG tanpa terlebih dahulu adanya teguran tertulis atau

pembinaan yang dilakukan Sdr. Azwir selaku atasan akan tetapi Sdr Eflina tetap bekerja seperti biasanya.

5. Bahwa alasan dari pihak perusahaan PT.Mitra Bersama Jaya melakukan PHK karena kontrak berakhir pada tanggal 28 Oktober 2018 dan menganggap dengan berakhirnya kontrak pihak perusahaan PT.Mitra Bersama Jaya tidak punya kewajiban untuk membayar hak pekerja.

6. Bahwa Sdr.Eflina dapat menerima PHK yang dilakukan pihak perusahaan PT.Mitra Bersama Jaya apabila hak-haknya dibayarkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

b. Keterangan Pihak Pengusaha

Bahwa pihak perusahaan PT.Mitra Bersama Jaya telah dipanggil sebanyak tiga kali melalui surat nomor : 560/Disnakertrans-HK/2274 tanggal 30 agustus 2019 perihal panggilan mediasi I dan nomor: 560/Disnakertrans-Hk/2371 tanggal 16 september 2019 perihal panggilan mediasi II serta nomor: 560/Disnakertrans-HK/2412 tanggal 23 september 2019 perihal panggilan mediasi III namun pihak perusahaan PT.Mitra Bersama Jaya menunjuk sdr.Aswir secara lisan tanpa memberikan surat kuasa secara tertulis sehingga keterangannya tidak dapat kita peroleh.

c. Pertimbangan Hukum dan Kesimpulan Mediator

1. Bahwa benar Sdr.Eflina mulai bekerja di perusahaan PT.Mitra Bersama Jaya sejak 07 April 2014 melalui perjanjian kerja waktu tertentu nomor: 140618/PKWT/PT.MBJ/IV/2014 untuk jangka waktu 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal 07 April 2014 dengan jabatan terakhir sebagai Merchandiser (MD) menerima upah sebesar Rp 2.557.500,- perbulan.
2. Bahwa benar setelah PKWT pertama berakhir pihak perusahaan PT.Mitra Bersama Jaya memperpanjang kontrak melalui PKWT nomor:.../HRD/MBJ/X/2015 tanggal 28 Oktober 2015 untuk jangka waktu satu tahun mulai tanggal 29 Oktober 2015 sampai dengan tanggal 28 Oktober 2016.
3. Setelah PKWT kedua berakhir pada tanggal 28 Oktober 2015 pihak pekerja Sdr.Eflina tetap bekerja di perusahaan PT.Mitra Bersama Jaya tanpa melalui perjanjian kerja sampai pihak perusahaan PT.Mitra Bersama Jaya melakukan PHK sepihak Sdr. Eflina terhitung tanggal 28 Oktober 2018 terlebih dahulu memberikan surat peringatan serta tidak membayarkan hak-haknya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
4. Bahwa Sdr.Eflina sebelum dilakukan PHK oleh pihak perusahaan PT.Mitra Bersama Jaya terlebih dahulu diturunkan jabatannya dari jabatan MD ke jabatan SPG dengan alasan Sdr.Eflina bekerja

- dilapangan kurang bagus tanpa terlebih dahulu adanya teguran tertulis atau pembinaan yang dilakukan Sdr.Aswir selaku atasanya akan tetapi Sdr.Eflina tetap bekerja seperti biasa.
5. Bahwa berdasarkan data yang ada dimana kontrak nomor: 140618/PKWT/PT.MBJ/IV/2014 tanggal 07 April 2014 dan kontrak nomor:..../HRD/MBJ/X/2015 tanggal 28 Oktober 2015 pertimbangan hukum mediator adalah cacat hukum karena hanya ditandatangani oleh pihak pekerja tanpa dibubuhi materai sedangkan pihak perusahaan tidak menandatangani kontrak maka demi hukum hubungan kerja menjadi PKWTT.
 6. Bahwa keputusan pihak perusahaan PT.Mitra Bersama jaya menurunkan jabatan Sdr.Eflina dari jabatan MD ke Jabatan SPG pertimbangan hukum mediator tidak dapat dibenarkan karena keputusan tersebut bertindak sewenang-wenang yang semestinya sebelum menurunkan jabatan Sdr. Eflina terlebih dahulu dilakukan pembinaan melalui teguran lisan dan melalui surat peringatan tertulis.
 7. Bahwa keputusan pihak perusahaan PT.Mitra Bersama Jaya melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Sdr.Eflina dengan alasan berakhirnya kontrak tanpa membayarkan haknya pertimbangan hukum mediator tidak dapat dibenarkan karena PKWT tersebut adalah cacat hukum.

8. Bahwa pihak perusahaan PT.Mitra Bersama Jaya dalam mengakhiri hubungan kerja terhadap Sdr. Eflina agar mempedomani ketentuan pasal 164 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan hal-hal diatas guna menyelesaikan masalah dimaksudk mediator menganjurkan:

1. Agar pihak perusahaan PT.Mitra Bersama Jaya membayarkan hak pekerja Sdr. Eflina dengan ketentuan sebagai berikut :

| | | |
|--|--------|--------------------|
| a. Pesangon : | | |
| 5 x 2 x Rp.2.557.500,- | | = Rp. 25.575.000,- |
| b. Uang Penghargaan Masa Kerja : | | |
| 2 x 1 Rp. 2.557.500,- | | = Rp. 5.115.000,- |
| | Jumlah | = Rp. 30.690.000,- |
| c. Uang Penggantian Perumahan serta pengobatan dan perawatan : | | |
| 15 % x Rp.30.690.000,- | | = Rp. 4.603.500,- |
| | Jumlah | = Rp.35.293.500,- |
| d. Uang cuti tahunan di tahun 2018 : | | |
| 12/25 x Rp.2.557.500,- | | = Rp. 1.227.600,- |
| | Jumlah | = Rp. 36.521.100,- |

Terbilang : Tiga puluh enam juta lima ratus dua puluh satu ribu seratus rupiah.

2. Agar pihak pekerja sdr. Eflina dapat menerima haknya sebagaimana tercantum pada poin 1 diatas.
3. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban tertulis atas anjuran tersebut selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 hari kerja setelah menerima anjuran ini.

A.3. Penyelesaian Sengketa Perdata Penyelesaian Kasus Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak oleh PT.Mitra Bersama Jaya di Kota Pekanbaru Di Luar Pengadilan.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang di luar jalur pengadilan ialah tidak membawa ke jalur hukum atau memilih ikhlas menerima pemutusan hubungan kerja (PHK), hal ini dialami ibu Rosa merupakan pihak yang tidak mengajukan proses penyelesaian. Dari hasil wawancara terhadap ibu rosa, beliau memilih untuk tidak membawa kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) ini ke jalur hukum dikarenakan keterbatasan biaya, kurangnya paham terhadap hukum, serta memilih mencari pekerjaan baru. Berdasarkan Pasal 1 ayat 14 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 yaitu "*Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.*" Sehingga melindungi bu rosa dalam penerimaan hak dan kewajibannya sebagai pekerja di PT Mitra Bersam Jaya. Namun dikarenakan ibu rosa memiliki pandangan yang pasif hukum sehingga berspektif bahwa apabila beliau membawa permasalahan ini ke maja hijau akan memakan biao besar, dan berujung sia-sia.

Ibu rosa juga menjelaskan, beliau tidak memberanikan diri membawa permasalahan ini ke jalur hukum dikarenakan kurang kepemilikan barang bukti seperti, lembar kontrak kerja, bukti sah tanda tangan dalam lembar kontak kerja, serta kurang mengingat waktu dan tanggal saat pembuatan kontrak kerja tersebut. Dikarenakan inilah ibu rosa memilih mengikhhlaskan permasalahan ini dan memilih mundur.


Disisi lain proses penyelesaian pereselisihan hubungan industrial mediasi namun berakhir dengan perjanjian bersama. Hal ini terjadi pada kasus ibu nova fitriana yang memilih menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh PT Mitra Bersama Jaya dengan jalur mediasi yang akhirnya kedua belah pihak menyepakati perjanjian bersama seperti gambar dibawah ini.

**RISALAH PERUNDINGAN PENYELESAIAN
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI MEDIASI**

1. Nama Perusahaan : **PT. MITRA BERSAMA JAYA.**
Dalam hal ini diwakili oleh Kuasanya.
2. Alamat Perusahaan : Jl. Kirana Avenue I Blok B2 No.6, Kelurahan
Kelapa Gading Timur, Jakarta Utama
3. Nama Pekerja : **NOVA FITRIANA.**
4. Alamat Pekerja : Jl. Kandis Ujung RT.002/RW.010 Kel. Tangkerang
Utara Kota Pekanbaru.
5. Tanggal dan Tempat Perundingan : 18 Agustus 2020 / Disnakertrans Prov. Riau
Jl. Pepaya No.57-59 Pekanbaru.
6. Pokok Masalah/Alasan PHK : Pengurangan pekerja/buruh sehubungan kondisi
dengan kondisi perusahaan yang terdampak Virus
Corona (COVID 19), PHK dilakukan terhitung
tanggal 26 Juni 2020;
7. Pendapat Pekerja : Pekerja dapat memahami maksud perusahaan dan
pada prinsipnya bersedia diakhiri hubungan
kerja/PHK dengan dibayarkan hak-haknya sesuai
dengan ketentuan yang berlaku;
8. Pendapat Pengusaha : Perusahaan hanya bersedia dan berkesanggupan
untuk membayar hak sisa upah dan rapelan
Sdri. NOVA FITRIANA yang belum dibayarkan
perusahaan;
9. Kesimpulan atau Hasil Perundingan : Telah tercapai kesepakatan melalui perundingan
secara musyawarah untuk mufakat dengan mana
kedua belah pihak dapat mengakhiri hubungan
kerja terhitung tanggal 26 Juni 2020, dan kedua
belah pihak sepakat menyelesaikan pengakhiran
hubungan kerja dengan pembayaran kompensasi
dan hak-hak pekerja yang tertunda secara tunai
dan sekaligus dengan jumlah keseluruhan/total
sebesar Rp.6.000.000,00 (Enam Juta Rupiah) yang
selanjutnya akan dituangkan dalam Perjanjian
Bersama ditandatangani kedua belah pihak diatas
kertas bermeterai Rp.6000 serta disaksikan oleh
Mediator Hubungan Industrial.

Pekanbaru, 18 Agustus 2020.

Kuasa Pengusaha
Area Sales Promotion Supervisor


A S WTR

Pekerja


NOVA FITRIANA

Gambar. Rangkaian proses mediasi penyelesaian hubungan industrial antara Ibu Nova Fitriana (Pekerja) dengan PT Mitra Bersama Jaya (Perusahaan) tanggal 18 Agustus 2020

Dalam tahap mediasi antara kedua pihak berselisih sebelum menemukan kata sepakat seperti gambar diatas, PT Mitra Bersama Jaya menolak permintaan dari ibu nova fitriana atas pesangon sebesar Rp 10.000.000,- dikarenakan pihak Perusahaan beralasan mereka sedang dalam perekonomian yang buruk. Lalu mediator mempertanyakan kepada pihak bu nova fitriana mengenai pendapat dari perusahaan. Mediator juga mempertanyakan kepada pihak ibu nova fitriana mengenai berapa yang diminta selain angka Rp 10.000.000,- dikarenakan disini pihak ibu nova fitriana yang dirugikan. Lalu bu nova fitriana beserta kuasa hukum meminta waktu untuk berdiskusi perihal ini. Sehingga mediasi diundur ke hari selanjutnya tanggal 19 Agustus 2020.

Pihak ibu nova fitriana dan kuasa hukum mengajukan berapa kisaran yang mampu di bayarkan oleh pihak PT Mitra Bersama Jaya mengenai pesangon pemutusan hubungan kerja (PHK). Disini ibu nova fitriana beritikad baik untuk segera mungkin menyelesaikan permasalahannya dan fokus untuk berkerja ditempat yang baru. Lalu pihak perusahaan menyanggupi nominal Rp 6.000.000,-. Lalu sebagai mediator Bapak AM.Pohan, S.H, M.H bertanya kepada ibu nova fitriana dan kuasa hukum apakah menerima. Pihak ibu nova fitriana menerima kesepakatan tersebut dan dituangkan dalam perjanjian bersama, yaitu :

PERJANJIAN BERSAMA

Pada hari ini Selasa tanggal Delapan Belas bulan Agustus tahun Dua Ribu Dua Puluh (18-08-2020) bertempat di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau Jl. Pepaya No. 57 - 59 Pekanbaru berdasarkan UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo UU No. 2 tahun 2004 tentang PPHI dan telah diadakan perundingan mengenai penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja antara :

- I. Nama/NIK : **ASWIR / 1471090610760041.**
Jabatan : Area Sales Promotion Supervisor PT. MITRA BERSAMA JAYA.
Alamat : Jl. Puyuh Mas No.47 Tangkerang Tengah, Marpoyan Damai, Pekanbaru.

Dalam hal ini bertindak selaku kuasa untuk dan atas nama serta mewakili kepentingan hukum PT. MITRA BERSAMA JAYA, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 11 Agustus 2020 yang diwakili oleh SURATMAN, dalam jabatannya selaku Direktur PT. MITRA BERSAMA JAYA berkedudukan hukum di Jl. Kiriwa Avenue 1 Blok B2 No.6, Kelurahan Kelapa Gading Timur, Jakarta Utara, selanjutnya disebut sebagai **PIHAK PERTAMA**;

- II. Nama/NIK : **NOVA FITRIANA / 1471075611900001.**
Pekerjaan : Sales Merchandiser PT. MITRA BERSAMA JAYA.
Alamat : Jl. Kandis Ujung RT.002/RW.010 Kel. Tangkerang Utara Kota Pekanbaru.

Dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama diri sendiri dan selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**;

PIHAK PERTAMA dan **PIHAK KEDUA** selanjutnya disebut **PARA PIHAK**;

PARA PIHAK telah mengadakan perundingan secara musyawarah untuk mufakat dan tercapai kesepakatan sebagai berikut :

1. Bahwa **PARA PIHAK** sepakat mengakhiri hubungan kerja terhitung tanggal 26 Juni 2020;
2. Bahwa **PIHAK PERTAMA** bersedia dan **PIHAK KEDUA** dapat menerima atas Pengakhiran Hubungan Kerja **PARA PIHAK** pada point 1 diatas, dengan pembayaran kompensasi termasuk hak **PIHAK KEDUA** yang tertunda oleh **PIHAK PERTAMA** sebesar Rp.6.000.000,00 (Enam Juta Rupiah);
3. Bahwa pembayaran sejumlah uang tersebut pada point 2 diatas dilakukan oleh **PIHAK PERTAMA** secara tunai dan sekaligus kepada **PIHAK KEDUA**;
4. Bahwa dengan dibayarkan uang sejumlah tersebut pada point 2 dan 3 diatas secara tunai dan sekaligus oleh **PIHAK PERTAMA** kepada **PIHAK KEDUA**, Perjanjian Bersama ini dapat berlaku menjadi kwitansi bukti hukum sah pembayaran sejumlah uang dimaksud;
5. Bahwa pengakhiran hubungan kerja antara **PIHAK PERTAMA** dan **PIHAK KEDUA** tidak akan menyangkutpautkan hubungan kerja adek **PIHAK KEDUA** (**ARI WIBOWO**) karyawan PT. MITRA CIPTA KOSINDO;
6. Bahwa **PIHAK PERTAMA** akan mengeluarkan/menerbitkan Surat Pengalaman Kerja **PIHAK KEDUA** selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari setelah ditandatangani Perjanjian Bersama ini;
7. Bahwa dengan ditandatangani Perjanjian Bersama ini oleh **PARA PIHAK**, maka pengakhiran hubungan kerja antara **PIHAK PERTAMA** dan **PIHAK KEDUA** telah selesai secara menyeluruh dan tuntas dan masing-masing pihak tidak akan mengajukan tuntutan berupa apapun lagi dikemudian hari sehubungan dengan pengakhiran hubungan kerja tersebut;
8. Bahwa Perjanjian Bersama ini dibuat dan ditandatangani oleh **PARA PIHAK** dalam keadaan sadar, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan disaksikan oleh Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau;

Demikian Perjanjian Bersama ini dibuat untuk dilaksanakan sebaik-baiknya dengan penuh tanggung jawab.

PIHAK PERTAMA
Kuasa Pengusaha,
ASWIR

PEKANBARU
KEMENTERIAN
KEMUKHAMMATAN
NOVA FITRIANA

PIHAK KEDUA
Pekerja,
NOVA FITRIANA

Gambar 2. Perjanjian Bersama hasil mediasi antara Ibu Nova Fitriana dengan PT Mitra Bersama Jaya

B. Hambatan Peran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi

Provinsi Riau Dalam Proses Mediasi Perselisihan Oleh PT.Mitra

Bersama Jaya

Mediasi merupakan salah satu instrumen efektif penyelesaian sengketa yang memiliki banyak manfaat dan keuntungan. Manfaat dan keuntungan menggunakan jalur mediasi antara lain adalah bahwa sengketa dapat diselesaikan dengan win-win solution karena pada prinsipnya sengketa perdata adalah perdamaian, waktu yang digunakan tidak berkepanjangan, biaya lebih ringan, tetap terpeliharanya hubungan antara dua orang yang bersengketa dan terhindarkannya persoalan mereka dari publikasi yang berlebihan. Mediasi tidak hanya bermanfaat bagi para pihak yang bersengketa, melainkan juga memberikan beberapa manfaat bagi dunia peradilan.

Mediasi mengurangi kemungkinan menumpuknya jumlah perkara yang diajukan ke Pengadilan. Banyaknya penyelesaian perkara melalui mediasi, dengan sendirinya akan mengurangi penumpukan perkara di Pengadilan. Sedikitnya jumlah perkara yang diajukan ke Pengadilan akan memudahkan pengawasan apabila terjadi kelambatan atau kesengajaan untuk melambatkan pemeriksaan suatu perkara untuk suatu tujuan tertentu yang tidak terpuji. Ketiga, sedikitnya jumlah perkara yang diajukan ke Pengadilan tersebut juga akan membuat pemeriksaan perkara di Pengadilan berjalan lebih cepat.

Berhasil tidaknya pelaksanaan prosedur Mediasi di pengadilan dipengaruhi oleh hakim dan advokat atau kuasa hukum. Ada yang berpendapat bahwa kegagalan pelaksanaan prosedur mediasi disebabkan oleh dominasi motivasi dan peran advokat atau kuasa hukum yang lebih cenderung mengarahkan penyelesaian sengketa melalui jalur litigasi. Ada juga yang berpendapat bahwa kegagalan pelaksanaan prosedur mediasi di pengadilan disebabkan oleh kurangnya kemampuan, kecakapan dan dedikasi hakim mediator.

Dalam kasus penyelesaian permasalahan Pemutusan hubungan kerja (PHK) antara pekerja dan Perusahaan PT Mitra Bersama Jaya terjadi dua hasil ialah perjanjian bersama, dan surat anjuran. Terjadi dua hasil yang berbeda dengan permasalahan yang sama, perusahaan yang sama, serta sama-sama Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau berperan sebagai mediator. Namun mediator yang berperan dalam permasalahan ibu Eflina dan ibu Nova berbeda orang.

Dalam penjelasan berikut penulis akan membandingkan apa saja yang menjadi hambatan dari masing-masing mediator dalam upaya menyelesaikan permasalahan pekerja dengan perusahaan.

Mediator I.

Nama : Dasril ,S.H,
NIP :196311121988031004
Pangkat/Gol : Pembina Tk. I(IV/b)
Jabatan : Fungsional Mediator HI Madya

Perihal tugas : Melakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara sdr. Eflina dengan PT Mitra Bersama Jaya.

Berdasarkan penjelasan mediator 1 yaitu, *“Dalam proses mediasi yang saya lakukan sangat sulit untuk mempertemukan kedua pihak yang bersengketa. Ketidakmampuan hadir lebih sering dilakukan pihak PT Mitra Bersama Jaya yang di wakikan oleh bapak Aswir. Saya telah memberi kelonggaran dengan mempertanyakan perihal waktu yang dirasa dapat dihadiri kedua pihak. Namun setiap pada hari pertemuan pihak PT Mitra Bersama Jaya selalu sulit untuk memenuhi panggilan dari saya selaku mediator yang ditunjuk. Lalu pada saat kedua pihak bertemu dan proses mediasi dilaksanakan sesuai prosedur pelaksanaan mediasi. Kedua pihak sesuai perjanjian membawa semua kelengkapan berkas dan barang bukti demi melancarkan proses mediasi agar dapat selesai. Namun kembali PT Mitra Bersama tidak membawa berkas yang valid, seperti berkas yang tidak ada hubungan dengan persoalan Ibu eflina. Saat saya meminta penjelasan atas pertanggungjawaban atas berkas yang dibawa, bapak aswir selaku wakil PT Mitra Bersama Jaya berbicara berbelit-belit seolah-olah bersikeras untuk menciptakan opini agar posisi ibu eflina tetap bersalah. Padahal saat saya selaku mediator mempertanyakan apa bapak aswir telah menjelaskan detail dari kontrak kerja yang diberikan kepada ibu eflina, lalu saya diberikan jawaban*

kebohongan karena dari bukti yang diberikan ibu eflina justru sebaliknya. Jujur keadaan ini membuat saya mendapat gambaran bahwa dalam proses mediasi ini pihak PT Mitra Bersama Jaya berusaha agar lepas dari tanggungjawabnya dalam mengeluarkan kewajiban tunjangan PHK. Sehingga kata sepakat tidak mampu dihasilkan dari mediasi yang saya lakukan dan saya memberikan surat anjuran agar pihak ibu eflina dan Bapak Aswir perwakilan PT Mitra Bersama Jaya untuk menyelesaikan kepengadilan.”

Dalam keterangan bapak dasril didapat kesimpulan bahwa hambatan dalam proses mediasi yang dilakukan beliau ialah :

- a. Kesulitan mempertemukan kedua pihak yang bersengketa, dikarenakan satu pihak tidak dapat hadir dengan alasan sibuk.
- b. Pada saat mediasi dilakukan, mediator sulit mencocokkan informasi antara kedua pihak bersengketa dikarenakan satu pihak tidak mampu menghadirkan berkas yang di minta oleh mediator.
- c. Mediator tidak mampu melakukan pendekatan maksimal kepada salah satu pihak yang bersengketa yaitu pihak perusahaan karena komunikasi yang diciptakan tidak dalam konteks jujur melainkan cerita karangan tanpa ada bukti sehingga titik temu penyelesaian tidak dapat dihasilkan.

Mediator 2

Nama : AM. Pohan,S.H, M.H

NIP :196301271986031004

Pangkat/Gol : Pembina Tk. I(IV/b)

Jabatan : Fungsional Mediator HI Madya

Perihal tugas : Melakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara sdr. Nova Fitriana dengan PT Mitra Bersama Jaya.

Berdasarkan penjelasan mediator 1 yaitu, *“Dalam proses mediasi yang saya lakukan sangat sulit untuk mempertemukan kedua pihak yang bersengketa. Ketidakmampuan hadir lebih sering dilakukan pihak PT Mitra Bersama Jaya yang di wakikan oleh bapak Aswir. Saya telah memberi kelonggaran dengan mempertanyakan perihal waktu yang dirasa dapat dihadiri kedua pihak. Namun setiap saat pertemuan pihak PT Mitra Bersama Jaya selalu sulit untuk memenuhi panggilan dari saya selaku mediator yang ditunjuk. Lalu pada saat kedua pihak bertemu dan proses mediasi dilaksanakan sesuai prosedur pelaksanaan mediasi. Kedua pihak sesuai perjanjian membawa semua kelengkapan berkas dan barang bukti demi melancarkan proses mediasi agar dapat selesai. Namun kembali PT Mitra Bersama tidak membawa berkas yang valid, seperti berkas yang tidak ada hubungan dengan persoalan Ibu Nova. Saat saya meminta penjelasan atas pertanggungjawaban atas berkas yang dibawa, bapak aswir selaku wakil PT Mitra Bersama Jaya berbicara berbelit-belit seolah-olah bersikeras untuk menciptakan opini agar posisi ibu Nova tetap bersalah. Padahal saat saya selaku mediator mempertanyakan apa bapak aswir telah menjelaskan detail dari kontrak kerja yang diberikan kepada ibu eflina, lalu saya diberikan jawaban bahwa telah menjelaskan detail kontrka kerja. Jujur keadaan ini membuat saya mendapat titik baik ada niatan pihak PT Mitra Bersama Jaya membayar tunjangan namun mengenai nominal kesanggupan ialah sebesar Rp 10.000.000,- dari permintaan awal pekerja sebesar Rp*

30.000.000,-. Saat awal pihak perusahaan mengemukakan hal ini terjadi penolakan dari pihak pekerja dikarenakan pekerja berfikir ini jauh dari kewajiban yang harus diterima. Namun dengan kecakapan pendekatan yang saya lakukan dengan membujuk pihak Ibu Nova agar sebaiknya menerima dan berdamai dengan pihak perusahaan. Saya menjelaskan bahwa apabila permasalahan ini sampai ke pengadilan tentu biaya dan waktu sangat banyak terbuang dan akan merugikan pihak ibu Nova sendiri dikedepannya. Akhirnya pihak ibu Nova dan bapak aswir selaku perwakilan PT Mitra Bersama Jaya memutuskan untuk mengakhiri permasalahan dengan membuat Surat Perjanjian Bersama.”

Dalam keterangan bapak Pohan didapat kesimpulan bahwa hambatan dalam proses mediasi yang dilakukan beliau ialah :

- a. Kesulitan mempertemukan kedua pihak yang bersengketa, dikarenakan satu pihak tidak dapat hadir dengan alasan sibuk.
- b. Pada saat mediasi dilakukan, mediator sulit mencocokkan keinginan masing-masing pihak bersengketa karena memiliki pandangan yang sulit di satukan.
- c. Mediator tidak maksimal dalam memperjuangkan permintaan pekerja yang meminta tunjangan masimal yang harusnya sebesar Rp 30.000.000,- menjadi sebesar Rp 6.000.000,-

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari ketiga kasus tersebut penulis dapat menarik banyak pembelajaran dan pemahaman bagaimana tahapan yang dilakukan dalam penyelesaian hubungan industrial. Kebanyakan warga kota pekanbaru buta akan hukum perdata berfikir apabila mengalami Pemutusan hubungan Kerja (PHK) membawa ke jalur hukum, biaya yang dikeluarkan akan lebih besar dan membutuhkan waktu yang cukup lama dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Maka dari itu peran dinas ketenagakerjaan dan Transmigrasi dalam proses mediasi harus mampu menangani permasalahan ketenagakerjaan diluar pengadilan dengan memenuhi hak dan kewajiban para pihak sesuai undang-undang yang berlaku.

Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial menggunakan mediasi menemui hambatan dari pihak perusahaan yaitu sangat sulit untuk dihubungi, tidak menanggapi permintaan pekerja pada saat perundingan bipartit, dan perusahaan terkesan ingin lari dari tanggung jawabnya. Dikarenakan keadaan tersebut pihak pekerja yaitu ibu nova fitriana dan ibu eflina meminta mediasi kepada Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Provinsi Riau.

B. Saran

1. Dinas Ketenagakerjaan dan Trasmigrasi yang berperan sebagai penengah dalam penyelesaian hubungan industrial seharusnya mensosialisasikan tahapan mediasi hingga proses selanjutnya ke jalur pengadilan (litigasi).
2. Untuk Perusahaan yang ada di Kota Pekanbaru sebaiknya memiliki itikad baik kepada pekerja/karyawan dan mensosialisasikan secara benar dari segi peraturan perusahaan (PP), Perjanjian Kerja Bersama (PKB), transparansi kontrak kerja karyawan, hingga jaminan kerja yang sesuai Hukum ketenagakerjaan di Indonesia diatur di dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga hak pekerja tercukupi.
3. Apabila terjadi perselisihan hubungan industrial diharapkan lebih memilih jalan kekeluargaan dalam penyelesaiannya demi menghemat biaya dan memudahkan

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Aldiansyah. 2008. *“Buruh dan Permasalahan yang Tidak Kunjung Habis”*.
Jawa Pos.
- Aloysius, uwiyono. 2014. *“asas asas hukum perburuhan”*. jakarta: raja
grafindo persada.
- Asyhadie, H., & kusuma, r. 2019. *“Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan
Praktik Di Indonesia”*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Asyhadie Zaeni, Islam Hotibul M, Syapruddin HL. 2011. *“Alternative Dispute
Resolution Dalam Tatanan Hukum Di Indonesia”*. Yogyakarta: Mahkota
Kata.
- Candra, Irawan. 2010. *“Aspek Hukum dan Mekanisme Penyelesaian Sengketa
Di Luar Pengadilan Di Indonesia”*. Bandung: Mandar Maju.
- Goodpaster Gary, 1969. *“A Guide to Negotiation and Mediation”*,
UK: Davis School of Law
- Husni, L. 2004. *“Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui
Pengadilan dan Diluar Pengadilan”*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Imam Soepomo. 1999. *“Pengantar Hukum Perburuhan”*. Jakarta: Djambatan
- Irawan Candra. 2010. *“Aspek Hukum dan Mekanisme Penyelesaia Sengketa Di
Luar Pengadilan Di Indonesia”*, Bandung: Mandar Maju
- Khakim Abdul. 2009. *“Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia”*.
Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Manulang. 1995. *“Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia”*. Jakarta: PT
Rineka Cipta.
- Moore, Christopher W. 2003. *“The Mediation Process: Practical Strategies for
Resolving Conflict”*, 4th Edition, USA: Jossey-Bass
- Soekamto Soerjono dan Mamudji, Soerjono.(2011). *“Penelitian Hukum*

- Normatif*”, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada,
- Soemartono, Gatot. 2006. “*Arbitrase dan Mediasi di Indonesia*”.
Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sudiarto. 2015. “*Negosiasi, mediasi, dan arbitrase: penyelesaian sengketa alternatif di Indonesia*”. Bandung : Pustaka Reka Cipta
- S, R. J. 2013. “*Hukum Ketenagakerjaan*”. Bandung: Pustaka Setia .
- Susanti Adi Nugroho. 2009. “*Mediasi sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa*”.
Jakarta: Telaga Ilmu Indonesia.
- sutedi, a. 2011. “*hukum perburuhan*”. Jakarta: Sinar Grafika.
- Taqiyuddin. 2001. “*Kiafayat al-Akhyar*”. Bandung: PT. Al-ma'arif.
- Thaib, M., & Nofrial, R. 2019. “*Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*”.
Yogyakarta: Deepublish .
- Uwiyono, W. S. 2014. “*Asas-asas Hukum Perburuhan*”. Jakarta: PT.Raja
Grafindo Persada.
- Usman, Rahmadi. 2013. “*Pilihan Penyelesaian Sengketa Diluar Pengadilan*”.
Bandung: Citra Aditya bhakti
- wijayanti, a. 2014. “*Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*”.
Jakarta: Sinar Grafika.
- Winartam, Frans Hendra. 2012. “*Hukum Penyelesaian Sengketa Arbitrase Nasional Indonesia dan Internasional*”. Jakarta: Sinar Grafika.

B. Peraturan Perundang-undangan

- “Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”
- “Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”
- Perma No 1 Tahun 2016 tentang Mediasi
- Undang-undang No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman
- PERMEN No. 17 Tahun 2014 tentang Mediasi Perselisihan Hubungan Industrial

C. urnal/Artikel/Karya Ilmiah

- Djumardin. 2019. “*Mediasi Sebagai Pilihan Penyelesaian Perselisihan*”. jurnal hukum jatiswara. Vol.2. No.1.
- Febrianti, L. 2017. “*Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*”. Uir Law Review, 84.
- Febrian, Rifqi, Fitria. 2020. “*Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi Pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan Ukm Kota Jambi*”. Jurnal Hukum Universitas Jambi. Volume 1 Nomor 3.
- Fikriyah, Khikmatul. 2021. “*Peran Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Masa Pandemi Covid-19*”. Jurnal Inovasi Penelitian UIN. Vol.1 No.8.
- Irawan. 2013. “*Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediator*”, jurnal hukum IUS, Vol.7. No.1.
- Khairani SH, MH. 2010. “*Ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Berdasarkan Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*”. Uir Law Review, hal.84.
- Kusmayanti, Hazar. 2020. “*Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Putusan Perdamaian Di Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Padang Kelas I (A)*”. Jurnal Hukum Acara Perdata. Vol.6. No.1.
- Latip, Abdul, Lu’luaily, Ainiyah. 2018. “*Mediasi Sebagai Penyelesaian Permasalahan Tenaga Kerja Di Kabupaten Bangkalan*”. Jurnal Kompetensi. Vol.12, No.2.
- Manuaba, Ida Bagus Kade Putra. 2018. “*Perlindungan Dan Upaya Hukum Bagi Pekerja Karena Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak*”. Jurnal Analisis Hukum. Vol.1, No.1.
- Novalita, Debby. “*Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja Melalui Konsiliasi Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pada Pt. Jarsindo Karya Utama Di Kabupaten Siak*”. JOM Fakultas Hukum Vol.3. No2.
- Prabowo, Yohanes Andreyanto. “*Studi Kasus Terhadap Keterlambatan Pembayaran Upah Pekerja/Buruh Di Kontraktor Agawe Studio Giwangan*”. Thesis, UAJY
- Rahmah,Dian Maris. 2019. “*Optimalisasi Penyelesaian Sengketa Melalui Mediasi Di Pengadilan*”. Jurnal Bina Mulia Hukum,unpad. Vol.4 No.2.

Silambi, Erni Dwita. “*Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau Dari Segi Hukum (Studi Kasus Pt.Medco Lestari Papua)*”. Jurnal Universitas Musamus Merauke.

Sonhaji. “*Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja*”. Administrative Law & Governance Journal. Vol.2 No.1.

Silalahia, Rudianto. 2020. “*Peranan Mediator Ketenagakerjaan Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Berdasarkan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 (Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di PT.Kreasi San Ginesio dan PT. Matahari Plastindo)*”. Jurnal Hukum: Fakultas Hukum Universitas Kristen Indonesia. Vol. 6 No. 2.

Yetniwati, Hartati, dan Meriyarni. 2014. “*Reformasi Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Mediasi*”. Jurnal Dinamika Hukum. Vol. 14 No. 2.

D. Internet

<https://putusan3.mahkamahagung.go.id/search.html>

<http://olives-story.blogspot.com/2012/09/definisi-upah-teori-upah-dan-teori-upah.html>