

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN HAK-HAK PEKERJA
AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
MELALUI MEDIASI
(Studi Kasus Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan)**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)*

Oleh:

KHAINURRASYID
NPM: 1306200137



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
M E D A N
2 0 1 9**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS HUKUM

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624-567 Medan 20238 Fax. (061) 662

Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir. Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

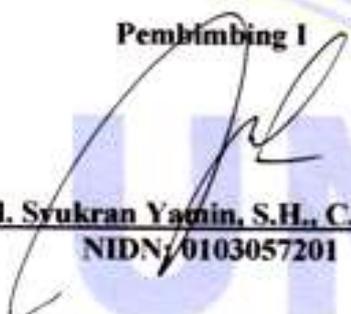
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : KHAINUR RASYID
NPM : 1306200137
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM ACARA
JUDUL SKRIPSI : PENYELESAIAN PERSELISIHAN HAK-HAK PEKERJA AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MELALUI MEDIASI (Studi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan)

Disetujui Untuk Disampaikan Kepada
Panitia Ujian

Medan, 5 Oktober 2018

Pembimbing I


Mhd. Syukran Yamin, S.H., C.N., M.Kn
NIDN/0103057201

Pembimbing II


Hidayat, S.H., M.H
NIDN.0112118402

Unggul | Cerdas | Terpercaya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Pendaftaran Skripsi Sarjana Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Strata – 1 bagi:

NAMA : KHAINUR RASYID
NPM : 1306200137
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM ACARA
JUDUL SKRIPSI : PENYELESAIAN PERSELISIHAN HAK-HAK PEKERJA AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MELALUI MEDIASI (Studi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan)

PENDAFTARAN : 5 Maret 2019

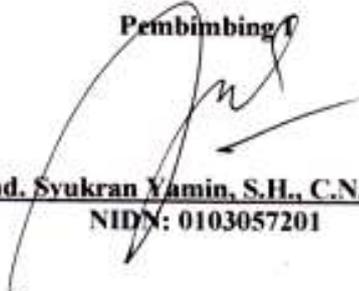
Dengan diterimanya Skripsi ini, sesudah Lulus dari Ujian Komprehensif Penulis berhak memakai gelar:

SARJANA HUKUM
BAGIAN HUKUM ACARA

Diketahui Oleh:
Dekan


Dr. IDA HANIFAH, SH., M.H.
NIDN: 0003036001

Pembimbing I


Mhd. Syukran Yamin, S.H., C.N., M.Kn.
NIDN: 0103057201

Pembimbing II


Hidayat, S.H., M.H.
NIDN: 0112118402



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS HUKUM

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624-567 Medan 20238 Fax. (061) 662

Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir. Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut



BERITA ACARA UJIAN MEMPERTAHANKAN SKRIPSI SARJANA BAGI MAHASISWA PROGRAM STRATA I

Panitia Ujian Sarjana Strata I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, Tanggal 13 Maret 2019 Jam 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan menimbang:

MENETAPKAN

NAMA : KHAINUR RASYID
NPM : 1306200137
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM ACARA
JUDUL SKRIPSI : PENYELESAIAN PERSELISIHAN HAK-HAK PEKERJA AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MELALUI MEDIASI (Studi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan)

Dinyatakan : (B) Lulus Yudisium dengan Predikat Sangat Baik
 () Lulus Bersyarat, Memperbaiki/Ujian Ulang
 () Tidak Lulus

Setelah lulus, dinyatakan berhak dan berwenang mendapatkan gelar Sarjana Hukum (SH) dalam Bagian Hukum Acara

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Dr. IDA HANIFAH, S.H., M.H
NIDN: 0003036001

FAISAL, S.H., M.Hum
NIDN: 0122087502

ANGGOTA PENGUJI:

1. HARISMAN, S.H., M.H
2. Dr. IDA HANIFAH, S.H., M.H
3. MHD. SYUKRAN YAMIN, S.H., C.N., M.Kn
4. HIDAYAT, S.H., M.H

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

ABSTRAK

PENYELESAIAN PERSELISIHAN HAK-HAK PEKERJA AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MELALUI MEDIASI (Studi Kasus Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan)

KHAINURRASYID

Penyelesaian perselisihan PHK melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten atau kota. Mediator yang berperan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui mekanisme penyelesaian perselisihan hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja melalui mediasi, untuk mengetahui hambatan penyelesaian perselisihan hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja melalui mediasi, untuk mengetahui upaya dalam mengatasi hambatan penyelesaian perselisihan hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja melalui mediasi.

Sifat penelitian yang digunakan adalah deskripsi dengan jenis yuridis empiris. Data yang diperoleh dari data primer menggunakan alat pengumpul data berupa wawancara dengan Jones Parapat, mediator Hubungan Industrial pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Analisis data yang digunakan adalah data kualitatif.

Berdasarkan hasil penelitian dipahami bahwa mekanisme penyelesaian perselisihan hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja melalui mediasi adalah mediator sebagai fasilitator berperan untuk dapat menjembatani dua kepentingan yang berbeda antar para pihak yang sedang berselisih. Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk dimintai keterangannya dalam sidang mediasi yang berlangsung. Tercapai kesepakatan melalui mediasi, maka dibuatlah perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator kemudian didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial, yang dalam hal ini adalah Pengadilan Negeri di wilayah hukum para pihak-pihak, mengadakan Perjanjian Bersama dan jika gagal mencapai kesepakatan melalui mediasi, mediator mengeluarkan anjuran tertulis yang dapat diterima atau pun ditolak oleh para pihak. Hambatan penyelesaian perselisihan hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja melalui mediasi adalah masih banyak pengusaha dan pekerja belum mengerti dan paham tentang fungsi dan peranan mediator Hubungan Industrial, sering terjadi perdebatan dengan para pihak yang berselisih sehingga menyita waktu ketika mediator hubungan industrial memberikan penjelasan tentang fungsi dan peranannya, salah satu kewajiban mediator hubungan industrial adalah meminta keterangan pada waktu yang tidak bersamaan kepada para pihak mengenai penyebab perselisihan karena proses meminta keterangan pada waktu yang tidak bersamaan hal ini menimbulkan kecurigaan dan dugaan negatif para pihak dan atau salah satu pihak terhadap mediator hubungan industrial. Kecurigaan ini timbul disebabkan para pihak atau salah satu pihak tidak mengerti tentang proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Upaya dalam mengatasi hambatan penyelesaian perselisihan hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja melalui mediasi adalah meningkatkan kepercayaan para pihak terhadap mediator serta meningkatkan kemampuan dan keahlian mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Kata Kunci: Penyelesaian Perselisihan, Pemutusan Hubungan Kerja, Mediasi.

KATA PENGANTAR



Bismillahirrahmanirrahim.

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Segala puji dan syukur Penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas segala petunjuk rahmat dan karunia-Nya, dan shalawat beriring salam juga Penulis persembahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini berjudul **“Penyelesaian Perselisihan Hak-Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Melalui Mediasi (Studi Kasus Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan)”** sebagai salah satu syarat akademis untuk menyelesaikan program studi sarjana di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan dan do'a dari berbagai pihak dan dalam kesempatan ini Penulis ingin mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya dan teristimewa untuk kedua orang tua, Ayahnda dan Ibunda yang telah banyak memberikan dukungan moril, materil dan kasih sayang serta do'a yang tidak pernah putus sehingga dapat mengantarkan Penulis hingga sekarang. Selain itu Penulis juga ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Teristimewa kepada Ayahanda Syamsir Yusfan, SH.MH dan Ibunda Fatimah Hanum, S.Pd tercinta yang telah banyak memberikan bantuan moral dan materil, dorongan semangat sehingga terselesainya skripsi ini.

2. Bapak Drs. Agussani., M.AP. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Ibu Ida Hanifah, S.H.,M.H. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,
4. Bapak Faisal, S.H.,M.Hum. selaku wakil Dekan I dan juga sebagai pembimbing I yang memberikan motivasi dan pembelajaran yang baik untuk mahasiswa/i Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Hidayat, S.H.,M.H. selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang banyak membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum yang telah memberikan bimbingan dan ilmunya kepada penulis selama menjalani perkuliahan.
7. Ayahnda Sunaryo dan Ibunda Sri Dewi selaku orang tua atas jasa-jasa kesabaran dan do'a yang tidak pernah lelah dalam mendidik dan memberikan kasih sayang dari penulis kecil hingga saat ini.
8. Seluruh teman-teman seperjuangan yaitu yang senantiasa memberi dukungan dan semangat hingga skripsi ini bisa terselesaikan
9. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini

Akhir kata dengan segala kerendahan hati Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna sebagaimana layaknya karya manusia yang daif. Akan tetapi, Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat untuk menambah pengetahuan dan wawasan berfikir bagi setiap orang yang membacanya.

Medan, September 2018
Penulis

KHAINURRASYID
NPM: 1306200137

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
1. Rumusan Masalah	5
2. Faedah Penelitian	6
B. Tujuan Penelitian	6
C. Metode Penelitian	7
1. Sifat penelitian	7
2. Sumber data	7
3. Alat pengumpulan data	8
4. Analisis data.....	8
D. Definisi Operasional.....	9
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Penyelesaian Perselisihan	11
B. Hak-Hak Pekerja	22
C. Pemutusan Hubungan Kerja.....	23
D. Mediasi.....	29
BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	35
A. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hak-Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Melalui Mediasi	35

B. Hambatan Penyelesaian Perselisihan Hak-Hak Pekerja	
Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Melalui Mediasi	61
C. Upaya Dalam Mengatasi Hambatan Penyelesaian	
Perselisihan Hak-Hak Pekerja Akibat Pemutusan	
Hubungan Kerja Melalui Mediasi.....	66
BAB IV : KESIMPULAN DAN SARAN	72
A. Kesimpulan.....	72
B. Saran.....	73

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Permasalahan dalam bidang ketenagakerjaan muncul karena tidak terjaminnya hak-hak dasar dan hak normatif dari tenaga kerja serta terjadinya diskriminasi di tempat kerja, sehingga menimbulkan konflik yang meliputi tingkat upah yang rendah, jaminan kesehatan, jaminan keselamatan kerja, jaminan hari tua, fasilitas yang diberikan oleh perusahaan, dan biasanya berakhir dengan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PHK) sehingga diperlukan institusi dan mekanisme dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil dan murah.¹

1. Hak dasar tenaga kerja adalah hak-hak yang sifatnya fundamental, antara lain menyangkut hak atas kesempatan yang sama untuk bekerja dan menempati posisi tertentu dalam pekerjaan (non diskriminasi), hak berorganisasi, hak memperoleh pekerjaan yang layak, dan sebagainya, tidak semua hak dasar menjadi hak normatif. Contohnya hak jaminan untuk bekerja;
2. Hak normatif tenaga kerja adalah hak-hak tenaga kerja yang sudah diatur berdasarkan undang-undang, seperti hak atas upah, hak atas jaminan sosial, hak atas cuti dan istirahat, hak berserikat.²

PHK merupakan suatu keadaan di mana buruh berhenti bekerja dari majikannya. PHK bagi pekerja merupakan permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuannya membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya.³ PHK merupakan peristiwa

¹ Halili Toha. 2002. *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Pekerja*. Jakarta: Bina Aksara, halaman 14.

² Surya Perdana. 2013. *Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Melalui Mediasi*. Medan: Andi Oetama. halaman 2.

³ Asri Wijayanti. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, halaman 158.

yang tidak diharapkan. Khususnya bagi pekerja, karena pemutusan hubungan kerja akan memberikan dampak *psycologis-financiil* bagi pekerja dan keluarganya.⁴ PHK harus dijadikan tindakan terakhir apabila ada perselisihan hubungan industrial. Pengusaha dalam menghadapi para pekerja hendaknya menjalin hubungan baik dengan para pekerjanya.⁵

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan landasan dalam penyelesaian perselisihan antara pekerja atau serikat pekerja dan pengusaha salah satu upaya yang diwajibkan dalam penyelesaian perselisihan adalah penyelesaian melalui pengadilan non litigasi sebelum sampai ke Pengadilan Hubungan Industrial, para pihak wajib menyelesaikan permasalahan dengan musyawarah, (*bipartite*) artinya tidak langsung ke pengadilan hubungan industrial dan upaya terakhir yang dilakukan melalui mediasi pada dinas tenaga kerja kabupaten/kota dan Provinsi apabila kabupten/kota belum ada mediator berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 17 Tahun 2004 tentang pengangkatan dan pemberhentian mediator hubungan industrial serta tata kerja mediasi salah satu upaya terakhir sebelum ke Pengadilan Penyelesaian Hubungan Industrial (PPHI) pada pengadilan Negeri di Provinsi.⁶

⁴ F.X. Djumaldji dan Wiwoho Soerjono. 2005. *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*. Jakarta: Bina Aksara, halaman 88.

⁵ Y.W. Sunindhia dan Ninik Widiyanti. 2008. *Masalah PHK dan Pemogokan*. Jakarta: Bina Aksara, halaman 129.

⁶ Abdul Khakim. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti, halaman 4.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengacu Undang-Undang 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menjadi tolak ukur digunakan dalam perselisihan hubungan kerja atau pemutusan hubungan kerja (PHK) antara pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha.⁷

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terdapat dua cara penyelesaian, yaitu penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial (litigasi) dan diluar pengadilan hubungan industrial (non litigasi) yang meliputi penyelesaian secara *bipartit*, mediasi, konsiliasi, atau arbitase. Setiap perselisihan hubungan industrial, termasuk perselisihan PHK wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan *bipartit*. Perundingan *bipartit* dilakukan dengan cara musyawarah antara pekerja dan pengusaha. Apabila dalam perundingan *bipartit* tidak terjadi kesepakatan maka, salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Dinas Ketenagakerjaan akan menawarkan kepada para pihak akan menyelesaikan melalui konsiliasi atautkah melalui mediasi untuk perselisihan PHK.⁸

Penyelesaian perselisihan PHK melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten atau kota. Mediator yang berperan dalam penyelesaian

⁷ *Ibid.*, halaman 5.

⁸ *Ibid.*, halaman 6.

perselisihan hubungan industrial 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 pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.⁹

Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Ketenagakerjaan kota Medan pada saat *pra survey*, pada tahun 2017 terdapat 26 kasus perselisihan hubungan industrial, yang seluruhnya merupakan kasus perselisihan PHK. Sehingga berdasarkan data pada tahun 2017 dapat diketahui bahwa perselisihan PHK merupakan jenis perselisihan hubungan industrial yang sering terjadi di kota Medan.¹⁰

Seluruh perselisihan PHK yang masuk ke Dinas Ketenagakerjaan kota Medan diselesaikan melalui Mediasi. Dari 26 kasus ini, 20 kasus diantaranya berupa perjanjian bersama dan 3 kasus lainnya berupa anjuran tertulis yang dikeluarkan oleh mediator, sedangkan 3 kasus lainnya masih dalam proses penyelesaian oleh mediator.¹¹

Data yang diperoleh dari Dinas Ketenagakerjaan kota Medan setelah melakukan penelitian, pada tahun 2017 terdapat 15 (lima belas) kasus perselisihan hubungan industrial, yang keseluruhannya merupakan perkara perselisihan

⁹ F.X. Djumialdji dan Wiwoho Soerjono, *Op.Cit.*, halaman 18.

¹⁰ Dinas Tenaga Kerja, "Pemutusan Hubungan Kerja di Kota Medan", melalui <http://disnaker.pemkomedan.go.id>, diakses Senin, 02 April 2018 Pukul 20.00 wib.

¹¹ *Ibid.*

pemutusan hubungan kerja, sehingga dapat diketahui bahwa perselisihan PHK merupakan jenis perselisihan hubungan industrial yang sering terjadi.¹²

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa apabila terjadi suatu pemutusan hubungan kerja, maka pengusaha diwajibkan untuk membayar hak-hak yang seharusnya diterima oleh pekerja, berupa:¹³

1. Uang pesangon merupakan pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya PHK;
2. Uang penghargaan masa kerja merupakan uang jasa sebagai penghargaan pengusaha kepada pekerja yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja;
3. Ganti kerugian merupakan pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai pengganti istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan, fasilitas perumahan, dan lain-lain

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penting untuk dilakukan penelitian dengan judul **"Penyelesaian Perselisihan Hak-Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Melalui Mediasi (Studi Kasus Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan)"**.

1. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana mekanisme penyelesaian perselisihan hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja melalui mediasi?

¹² *Ibid.*

¹³ Abdul Khakim, *Op.Cit.*, halaman 47.

- b. Bagaimana hambatan penyelesaian perselisihan hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja melalui mediasi?
- c. Bagaimana upaya dalam mengatasi hambatan penyelesaian perselisihan hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja melalui mediasi?

2. Faedah Penelitian

Faedah penelitian dalam penulisan skripsi ini dapat memberikan manfaat:

- a. Secara akademis memberikan sumbangan pemikiran khususnya yang berkaitan dengan masalah penyelesaian perselisihan hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja melalui mediasi.
- b. Manfaat praktis
 - 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan teori tambahan dan informasi khususnya pada pihak-pihak yang melakukan proses penyelesaian perselisihan hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja melalui mediasi.
 - 2) Sebagai wawasan untuk memahami dan menganalisis penyelesaian perselisihan hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja melalui mediasi.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1. Untuk mengetahui mekanisme penyelesaian perselisihan hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja melalui mediasi.

2. Untuk mengetahui hambatan penyelesaian perselisihan hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja melalui mediasi.
3. Untuk mengetahui upaya dalam mengatasi hambatan penyelesaian perselisihan hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja melalui mediasi.

C. Metode Penelitian

1. Sifat penelitian.

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif analisis yang mengarah kepada penelitian yuridis empiris. Pendekatan yuridis empiris dalam penelitian ini maksudnya adalah bahwa dalam menganalisis permasalahan dilakukan dengan cara memadukan bahan-bahan hukum (yang merupakan data sekunder) dengan data primer yang diperoleh di lapangan yaitu tentang penetapan besaran upah yang dibayarkan oleh pengusaha dalam penyelesaian pemutusan hubungan kerja melalui mediasi.

2. Sumber data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari penelitian di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Data sekunder diperoleh melalui:

- a. Bahan hukum primer yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti seperti Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

- b. Bahan hukum sekunder yaitu berupa buku bacaan yang relevan dengan penelitian ini.
- c. Bahan hukum tersier yaitu berupa Kamus Umum Bahasa Indonesia dan Kamus Hukum.

3. Alat pengumpul data

Pengumpul data digunakan metode:

- a. Penelitian lapangan (*field research*) yaitu melalui wawancara dengan nara sumber yang berwenang di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.
- b. Penelitian kepustakaan (*library research*) yang diperoleh dari beberapa literatur berupa buku-buku ilmiah, peraturan perundang-undangan dan dokumentasi lainnya seperti jurnal, internet serta sumber-sumber teoritis lainnya yang berhubungan dengan proses penyelesaian pemutusan hubungan kerja.

4. Analisis data

Data yang terkumpul tersebut akan dianalisa dengan seksama dengan menggunakan analisis kualitatif atau dijabarkan dengan kalimat. Analisis kualitatif adalah analisa yang didasarkan pada paradigma hubungan dinamis antara teori, konsep-konsep dan data yang merupakan umpan balik atau modifikasi yang tetap dari teori dan konsep yang didasarkan pada data yang dikumpulkan.

D. Definisi Operasional

Definisi operasional atau kerangka konsep adalah kerangka yang menggambarkan hubungan antara definisi-definisi atau konsep-konsep khusus yang akan diteliti. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1. Penyelesaian adalah proses, cara, perbuatan, menyelesaikan (dalam berbagai-bagai arti seperti pemberesan, pemecahan).¹⁴
2. Perselisihan adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan yang dapat terjadi karena perbedaan dalam melaksanakan dan menafsirkan undang-undang, perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.¹⁵
3. Hak-hak pekerja adalah kumpulan hak perundangan dan hak asasi manusia yang didakwa berkenaan hubungan pekerjaan antara pekerja dan majikan. Hak ini selalunya diperoleh melalui undang-undang pekerjaan dan buruh.¹⁶
4. Akibat adalah sesuatu yang merupakan akhir atau hasil suatu peristiwa (perbuatan, keputusan).¹⁷
5. Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah pengakhiran hubungan kerja karena

¹⁴ Suyut Margono. 2000. *ADR dan Arbitrase Proses Pelembagaan dan Aspek Hukum*. Bogor: Graha Indonesia, halaman 58.

¹⁵ Asri Wijayanti, *Op.Cit.*, halaman 27.

¹⁶ *Ibid.*, halaman 19.

¹⁷ Wikipedia, "Pengertian Akibat", melalui <https://id.wikipedia.org/wiki/proses>, diakses Senin, 02 April 2018

suatu hal tertentu mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.

6. Mediasi adalah cara penyelesaian sengketa melalui proses perundingan untuk memperoleh kesepakatan para pihak dengan dibantu oleh mediator.¹⁸

¹⁸ *Ibid.*, halaman 59.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penyelesaian Perselisihan

Secara sosiologis perselisihan dapat terjadi dimana-mana, di lingkungan rumah tangga, sekolah, pasar, terminal, perusahaan, kantor dan sebagainya. Secara psikologis perselisihan merupakan luapan emosi yang mempengaruhi hubungan seseorang dengan orang lain. Masalah perselisihan merupakan hal yang lumrah karena telah menjadi kodrat manusia itu sendiri.¹⁹

Perselisihan hubungan industrial merupakan istilah baru yang diperkenalkan oleh Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Undang-undang sebelumnya, yaitu Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan serta Undang-Undang Darurat Nomor 16 Tahun 1951 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan menggunakan istilah Perselisihan Perburuhan.

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bahwa yang dimaksud dengan perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

¹⁹ Zaeni Asyhadie. 2007. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, halaman 20.

Berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 diatur bahwa jenis perselisihan hubungan industrial meliputi empat (4) macam, yaitu:

1. Perselisihan hak

Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menjelaskan perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Perselisihan hak dapat juga disebut perselisihan hukum yang diakibatkan tidak ditaatinya kesepakatan yang telah diperjanjikan termasuk didalamnya ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, pihak yang satu menafsirkan lain terhadap kesepakatan tersebut.

2. Perselisihan kepentingan

Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menyebutkan pengertian perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Jadi perselisihan jenis ini timbul karena perbedaan paham dari para pihak dalam pembuatan atau perubahan syarat-syarat kerja.

Perselisihan kepentingan berbeda dengan perselisihan hak, dalam perselisihan hak, objek sengketa adalah tidak dipenuhinya hak yang telah ditetapkan karena adanya perbedaan dalam implementasi atau penafsiran ketentuan

peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang melandasi hak yang disengketakan. Jadi hendaknya harus berhati-hati dalam membuat perjanjian kerja, peraturan perusahaan serta kesepakatan kerja bersama agar tidak menimbulkan penafsiran lain sedangkan perselisihan kepentingan objek sengketa karena tidak adanya kesesuaian paham/pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

3. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan

Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menyebutkan Perselisihan Antar-Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya kesesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat-pekerjaan.

Perselisihan ini biasanya menyangkut masalah dominasi keanggotaan dan keterwakilan dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama (PKB) di suatu perusahaan.

4. Perselisihan pemutusan hubungan kerja

Perselisihan pemutusan hubungan kerja menurut Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Dibandingkan jenis perselisihan lain, perselisihan jenis inilah yang paling banyak terjadi, walaupun dalam perundang-undangan sudah cukup jelas diterangkan tentang pemutusan hubungan kerja ini tetapi masih saja masing-masing pihak berbeda pendapat tentang pemutusan hubungan kerja.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 untuk penyelesaian perselisihan dapat melalui pengadilan dan di luar pengadilan. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial mengedepankan musyawarah untuk mufakat (*win-win solution*) agar dengan demikian, proses produksi barang dan jasa tetap berjalan sebagaimana mestinya. Penyelesaian melalui pengadilan dilakukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan hubungan industrial adalah Pengadilan Khusus yang dibentuk dilingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberikan putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut UU Nomor 2 Tahun 2004, selain dapat ditempuh melalui jalur pengadilan, dapat juga melalui jalur di luar pengadilan yaitu melalui perundingan *bipartite*, mediasi, konsiliasi dan arbitrase. Penyelesaian melalui perundingan *bipartit*, adalah perundingan antara pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Hal ini berbeda dengan Lembaga Kerjasama *Bipartit* sebagaimana dimaksud UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa Lembaga Kerjasama *Bipartit* merupakan sebuah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan Serikat

Pekerja/Serikat Buruh yang sudah tercatat pada institusi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja atau buruh.

Perselisihan hubungan industrial dapat terjadi dengan didahului ataupun tidak didahului oleh suatu pelanggaran hukum. Perselisihan hubungan industrial yang didahului suatu pelanggaran hukum terjadi dalam beberapa bentuk :

1. Pengusaha tidak memenuhi hak normatif pekerja sebagaimana telah diperjanjikan atau telah diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan misalnya pengusaha membayar upah pekerja di bawah upah minimum.
2. Perlakuan pengusaha yang bersifat diskriminatif. Misalnya perbedaan pembayaran upah berdasarkan perbedaan gender atau warna kulit.
3. Pekerja melakukan tindakan tidak disiplin atau kesalahan atau pelanggaran, misalnya: malas, mengganggu pekerja lain, merusak alat, mencuri.²⁰

Tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan

1. Penyelesaian melalui *Bipartit*

Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan *bipartit* secara musyawarah untuk mufakat. Penyelesaian perselisihan yang demikian merupakan penyelesaian perselisihan terbaik karena masing-masing pihak dapat langsung berbicara dan dapat memperoleh kepuasan tersendiri dikarenakan tidak ada campur tangan dari pihak ketiga. Selain itu, penyelesaian perselisihan melalui *bipartit* dapat menekan biaya dan menghemat waktu. Itulah sebabnya Pasal 3 Undang-Undang 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengharuskan perundingan *bipartit* secara musyawarah untuk mufakat dilakukan terlebih dahulu

²⁰ Usman, "Kajian Penanganan Perselisihan Industrial Melalui Hubungan Tripartit Dalam Perspektif HAM", melalui <http://www.unissula.ac.id/mh/artikel>, diakses Senin, 27 Agustus 2018, Pukul 21.00 Wib.

dalam setiap perselisihan hubungan industrial sebelum diajukan kepada lembaga penyelesaian perselisihan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 10 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perundingan *bipartit* adalah perundingan antara pekerja/ buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Upaya *bipartit* diatur dalam Pasal 3 sampai dengan Pasal 7 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Penyelesaian perselisihan melalui *bipartit* harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan *bipartit* dianggap gagal.²¹

Apabila dalam perundingan *bipartit* berhasil mencapai kesepakatan maka dibuat perjanjian bersama yang mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak. Perjanjian bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi pada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri di wilayah perjanjian bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi.²² Apabila perundingan *bipartit* gagal maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya

²¹ Asri Wijayanti, *Op.Cit.*, halaman 185.

²² Adrian Sutedi. 2009. *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, halaman 110.

penyelesaian melalui perundingan *bipartit* telah dilakukan. Apabila bukti tersebut tidak dilampirkan risalah penyelesaian secara *bipartit*, instansi tersebut harus mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat tujuh hari sejak diterimanya pengembalian.

2. Penyelesaian melalui Mediasi

Upaya penyelesaian perselisihan melalui mediasi diatur dalam Pasal 8 sampai dengan Pasal 16 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Mediasi adalah intervensi terhadap suatu sengketa oleh pihak ketiga yang dapat diterima, tidak berpihak dan netral serta membantu para pihak yang berselisih mencapai kesepakatan secara sukarela terhadap permasalahan yang disengketakan. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.²³

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi menurut ketentuan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, didahului dengan tahapan sebagai berikut:

- a. Jika perundingan *bipartit* gagal, salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti upaya penyelesaian secara *bipartit* sudah dilakukan;
- b. Setelah menerima pencatatan, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase;
- c. Jika dalam waktu 7 (tujuh) hari para pihak tidak menetapkan pilihan, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian kepada mediator.²⁴

²³ Asri Wijayanti, *Op.Cit*, halaman 187.

²⁴ Lalu Husni. 2004. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, halaman 62.

Pemerintah mengangkat seorang mediator yang bertugas melakukan mediasi dalam menyelesaikan sengketa antara buruh/ pekerja dengan pengusaha, di mana pengangkatan dan akomodasi mediator ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja. Berdasarkan ketentuan yang berlaku umum, penyelesaian perselisihan melalui mediasi tidak terdapat unsur paksaan. Para pihak meminta secara sukarela kepada mediator untuk membantu penyelesaian konflik yang terjadi. Oleh sebab itu, mediator tidak memiliki kewenangan untuk memaksa, mediator hanya berkewajiban bertemu atau mempertemukan pihak yang bersengketa dan berkedudukan membantu para pihak agar dapat mencapai kesepakatan yang hanya dapat diputuskan oleh para pihak yang berselisih.

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dalam proses penyelesaian perselisihan melalui mediasi, mediator harus sudah mengadakan penelitian mengenai duduk perkaranya dan harus segera mengadakan sidang mediasi dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan perkara perselisihan. Dalam jangka waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak menerima pelimpahan perselisihan, mediator harus sudah menyelesaikan tugas mediasi tersebut.

Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya. Setiap orang yang dimintai keterangan oleh mediator dalam sidang mediasi wajib untuk memberikannya termasuk memperlihatkan bukti-bukti atau surat-surat yang diperlukan, misalnya buku tentang upah, surat perjanjian kerja, surat perintah

lembur, dan lain-lain. Apabila pihak yang diminta keterangan ini tidak bersedia memberikannya maka dapat dikenai sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 6 (enam) bulan dan atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).

Saksi atau saksi ahli yang datang memenuhi panggilan dalam sidang mediasi tersebut berhak untuk memperoleh penggantian biaya perjalanan dan juga akomodasi yang jumlahnya ditetapkan dengan Keputusan Menteri. Keterangan-keterangan yang diperoleh dari kesaksian para saksi maupun saksi ahli wajib dijaga kerahasiannya oleh mediator.

Apabila dalam sidang mediasi tercapai kesepakatan, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak dan disaksikan mediator untuk didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti perjanjian bersama dan jika tidak tercapai kesepakatan dalam penyelesaian perselisihan melalui mediasi, maka:

- a. Mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
- b. Anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
- c. Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
- d. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;
- e. Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk

kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.²⁵

Apabila Perjanjian Bersama yang telah didaftarkan tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftarkan untuk mendapat penetapan eksekusi. Apabila pemohon eksekusi berdomisili di luar Pengadilan Negeri tempat Perjanjian Bersama tersebut, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi tersebut kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk kemudian dapat diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten untuk melaksanakan eksekusi.

3. Penyelesaian melalui Konsiliasi

Penyelesaian melalui konsiliasi ini dilakukan melalui seorang atau beberapa orang atau badan sebagai penengah yang disebut konsiliator dengan mempertemukan atau memberi fasilitas kepada pihak-pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya secara damai. Konsiliator ikut serta secara aktif memberikan solusi terhadap masalah yang diperselisihkan.

Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau

²⁵ Asri Wijayanti, *Op.Cit*, halaman 187.

perselisihan antarserikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.

Tata cara penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi tidak jauh berbeda dengan tata cara penyelesaian perselisihan melalui mediasi, yaitu menyelesaikan perselisihan di luar pengadilan untuk tercapainya kesepakatan dari para pihak yang berselisih. Demikian juga dengan jangka waktu penyelesaiannya, undang-undang memberikan waktu penyelesaian selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan sama halnya dengan proses penyelesaian perselisihan melalui mediasi.

4. Penyelesaian melalui Arbitrase

Arbitrase merupakan penyelesaian sengketa di luar pengadilan berdasarkan kesepakatan para pihak yang dilakukan oleh pihak ketiga yang disebut arbiter dan para pihak menyatakan akan menaati putusan yang diambil oleh arbiter. Arbitrase hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan pengaturan khusus bagi penyelesaian sengketa di bidang hubungan industrial, sesuai dengan asas hukum *lex specialis derogate lex generalis*.

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memberikan pengertian Arbitrase Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antarserikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui

keepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Sedangkan yang dimaksud dengan Arbiter Hubungan Industrial selanjutnya disebut arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

B. Hak-Hak Pekerja

Hak adalah segala sesuatu yang harus didapatkan oleh setiap orang yang telah ada sejak lahir, bahkan dari dalam kandungan sekalipun. Hak-hak pekerja/buruh selalu melekat pada setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji dan karena pekerjaannya dibawah perintah orang pemberi kerja maka seorang pekerja perlu memperoleh jaminan perlindungan dari tindakan yang sewenang-wenang dari orang yang membayar gajinya. Hak pekerja/buruh tersebut muncul secara bersamaan ketika pekerja/buruh mengikat dirinya pada majikan untuk melakukan suatu pekerjaan.

Hak-hak dasar pekerja harus dilindungi karena telah diatur di dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003. Bagi yang melanggar tentu akan diberi sanksi. Macam-macam hak-hak dasar Pekerja/ Buruh yang harus dilindungi adalah:

1. Hak untuk mendapatkan upah.
2. Perlindungan jam kerja

3. Perlindungan tunjangan hari raya
4. Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
5. Kompensasi PHK
6. Hak cuti

Setiap pekerja/buruh memiliki hak-hak pada saat mereka di PHK oleh pengusaha baik yang tertera dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) maupun menurut undang-undang terkait. Pekerja/buruh mempunyai hak-haknya diantaranya: uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang ganti kerugian. Uang pesangon adalah pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya PHK yang jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja pekerja. Uang penghargaan masa kerja adalah uang penghargaan pengusaha kepada pekerja yang besarnya dikaitkan dengan lamanya masa kerja. Uang ganti kerugian adalah pemberian berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai pengganti dari hak-hak yang belum diambil seperti istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan ketempat dimana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan.

C. Pemutusan Hubungan Kerja

Imam Soepomo yang menyebutkan:

Soal yang sangat penting, bahkan yang terpenting bagi buruh dalam masalah perburuhan adalah soal pemutusan atau pengakhiran hubungan kerja. Berakhirnya hubungan kerja bagi buruh berarti kehilangan mata pencaharian, merupakan permulaan dari segala kesengsaraan. Menurut teori memang buruh berhak pula untuk mengakhiri hubungan kerja tetapi dalam praktek majikanlah yang mengakhirinya, sehingga pengakhiran itu selalu merupakan pengakhiran hubungan kerja oleh pihak majikan.²⁶

²⁶ Imam Soepomo. 2007. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan, halaman 66.

PHK adalah terputusnya hubungan kerja antara buruh dan majikan sebagaimana yang ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 butir 25 berbunyi: PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan lebih menekankan pada aspek hubungan kerja yaitu berakhirnya hak dan kewajiban buruh dan pengusaha. Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. KEP-150/MEN/2000 menekankan pada pelaksanaan PHK yang harus mendapat izin dari Panitia Daerah dan Panitia Pusat.

Unsur-unsur yang terdapat dalam PHK adalah:

a. Berakhirnya hubungan kerja

Hubungan kerja timbul akibat adanya perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan majikan/pengusaha. Sebagaimana dikemukakan oleh Saiful Anwar yang mengatakan hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja, buruh dengan pengusaha yang dibuat secara tertulis atau lisan.²⁷ Hubungan kerja meliputi:

- 1) Pembuatan perjanjian kerja, hal ini merupakan titik tolak adanya hubungan kerja.
- 2) Kewajiban pekerja untuk melakukan pekerjaan pada atau di bawah pimpinan pengusaha, hal ini merupakan hak pengusaha atas hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja.
- 3) Kewajiban pengusaha membayar upah kepada pekerja, hal ini merupakan hak pekerja atas upah yang dibayar oleh pengusaha.

²⁷ Saiful Anwar. 2007. *Sendi-Sendi Hubungan Pekerja dengan Pengusaha*. Medan: Kelompok Studi Hukum dan Masyarakat FH. USU, halaman 43.

- 4) Berakhirnya hubungan kerja.
- 5) Jika timbul perselisihan antara pihak pekerja dengan pengusaha ada cara penyelesaian yang sebaik-baiknya.²⁸

Hubungan kerja tidak dapat dilepaskan dari perjanjian kerja, bahkan dapat dikatakan bahwa hubungan kerja berasal dari perjanjian kerja sehingga kadang-kadang pengertian perjanjian kerja dapat disamakan dengan hubungan kerja. Secara sederhana, hubungan kerja dapat disamakan dengan perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah jalan ataupun jembatan untuk mencapai hubungan kerja.²⁹

Perlu untuk digaris bawahi hubungan kerja hanya ada pada hubungan antara buruh dan majikan setelah ada perjanjian kerja. Hubungan antara seorang bukan buruh dengan bukan seorang majikan bukanlah hubungan kerja, misalnya hubungan antara dokter dengan seorang yang mau berobat, maka dokter itu melakukan pekerjaan untuk yang berobat tetapi tidak di bawah pimpinannya.³⁰

Unsur-unsur yang terdapat dalam hubungan kerja adalah:

- 1) Adanya pekerjaan.
Pekerjaan adalah objek perjanjian sehingga menjadi faktor paling utama timbulnya perjanjian kerja.
- 2) Adanya upah.
Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukakan.
- 2) Adanya perintah.
Perintah adalah hak pemberi kerja/pengusaha dan merupakan kewajiban pekerja untuk melaksanakan pekerjaan seperti yang diinginkan pengusaha dan merupakan bagian akhir dari unsur-unsur hubungan kerja setelah adanya pekerjaan dan adanya upah.³¹

²⁸ *Ibid.*

²⁹ Lalu Husni. 2011. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, halaman 36.

³⁰ *Ibid.*, halaman 37.

³¹ Whimbo Pitoyo. 2010. *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Visimedia, halaman 8-9.

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.³²

Hubungan kerja ini akan berakhir karena sebab-sebab tertentu. Berakhirnya hubungan kerja harus mengacu pada perjanjian kerja maupun perjanjian perburuhan dan tidak bertentangan dengan kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.³³

b. Sebab yang jelas

Sebab-sebab terjadinya PHK dapat berasal dari pekerja/buruh itu sendiri, berasal dari pengusaha/majikan ataupun di luar kedua belah pihak. Sebab-sebab yang jelas ini berkaitan dengan alasan diadakannya PHK. PHK oleh buruh dalam hal-hal sebagai berikut:

- 1) Dalam masa percobaan buruh dapat memutuskan hubungan kerja sewaktu-waktu dengan pernyataan pengakhiran.
- 2) Dengan meninggalnya majikan, buruh berhak untuk memutuskan hubungan kerja untuk waktu tertentu dengan ahli waris majikan dengan adanya pernyataan pengakhiran dan mengingat tenggang pengakhiran.
- 3) Perjanjian kerja dalam waktu tidak tertentu yaitu perjanjian kerja yang waktunya tidak ditentukan menurut perjanjian, peraturan perusahaan maupun peraturan perundang-undangan menurut kebiasaan, maka buruh berhak memutuskan hubungan kerja sewaktu-waktu dengan pernyataan pengakhiran dan mengingat tenggang pengakhiran.
- 4) Buruh dapat memutuskan hubungan kerja sewaktu-waktu tanpa pernyataan pengakhiran atau tanpa memperhatikan tenggang pernyataan pengakhiran dan tanpa persetujuan majikan, maka pemutusan hubungan kerja yang demikian ini bersifat melawan hukum, kecuali apabila:
 - a) Membayar ganti kerugian.
 - b) Adanya alasan mendesak dari buruh.³⁴

³² Djumadi. 2008. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, halaman 29-30

³³ Lalu Husni, *Op.Cit.*, halaman 44.

³⁴ FX. Djumialdji. *Pemutusan Hubungan Kerja (Perselisihan Perburuhan Perorangan)*. Jakarta: Rineka Cipta, halaman 14-15.

Alasan-alasan tersebut harus dinyatakan secara jelas sehingga dapat menghilangkan kesewenang-wenangan dari pihak pengusaha/majikan atas pekerja/buruh. Hal ini juga berkaitan dengan hak-hak buruh yang timbul atas PHK tersebut seperti hak atas pesangon, ganti kerugian, dan uang penghargaan.³⁵

PHK yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja/buruh maupun pengusaha) karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih pekerja/buruh yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha.³⁶

PHK merupakan segala macam pengakhiran dari pekerja/buruh. Pengakhiran untuk mendapatkan mata pencaharian, pengakhiran untuk membiayai keluarga dan masa pengakhiran untuk biaya pengobatan, rekreasi dan lain-lain. Prakteknya tiap-tiap pemberhentian buruh harus didasarkan atas alasan yang membenarkan pemberhentian itu. Alasan-alasan tersebut juga harus setelah meninjau secara mendalam syarat-syarat untuk menjalankan perusahaan sehingga PHK dilakukan tidak dengan alasan yang tidak logis.³⁷

c. Berakhirnya hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha/majikan

Perjanjian kerja mengakibatkan pekerja/buruh dan pengusaha/majikan terikat dan harus memenuhi hak di satu sisi dan kewajiban di sisi lain. Hubungan kerja telah berakhir yang berarti pula perjanjian kerja berakhir, maka hak dan kewajiban antara buruh dan pengusaha/majikan. PHK menimbulkan hak dan

³⁵ *Ibid.*, halaman 16.

³⁶ *Ibid.*, halaman 94.

³⁷ Lalu Husni, *Op.Cit.*, halaman 46.

kewajiban bagi buruh dan majikan. Hak dan kewajiban ini bukan lagi hak dan kewajiban di bidang kerja.

Hak buruh di antaranya adalah meliputi hak untuk mendapatkan pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku selain itu buruh juga berhak untuk mendapatkan surat keterangan dari pengusaha. Di sisi lain buruh berkewajiban untuk meninggalkan setiap fasilitas yang ditempati.³⁸

d. Mendapat izin dari Panitia Daerah dan Panitia Pusat

Prinsipnya PHK dilarang. PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, khususnya dari pihak pekerja/buruh, karena dengan PHK tersebut, buruh yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi dirinya dan keluarganya.³⁹

PHK diperbolehkan karena alasan-alasan tertentu setelah mendapat izin dari Panitia Daerah dan Panitia Pusat. Pasal 2 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor Kep-150/Men/2000 menyebutkan bahwa setiap PHK di Indonesia harus mendapat izin dari Panitia Daerah untuk PHK perseorangan dan dari Panitia Pusat untuk PHK massal.

Pasal 6 Kep-150/Men/2000 disebutkan bahwa pengusaha dengan segala daya upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi PHK dengan melakukan pembinaan terhadap pekerja yang bersangkutan atau dengan memperbaiki kondisi perusahaan terhadap pekerja yang bersangkutan atau dengan memperbaiki kondisi perusahaan dengan melakukan langkah-langkah efisiensi untuk penyelamatan perusahaan.

³⁸ *Ibid.*, halaman 48.

³⁹ Adrian Sutedi, *Op.Cit.*, halaman 65.

D. Mediasi

Perkembangan penyelesaian sengketa alternatif sebagai strategi penyelesaian sengketa di luar pengadilan belakangan ini cukup pesat. Hadimulyo memberikan batasan pengertian tentang proses-proses dasar dari alternatif penyelesaian sengketa yang kiranya dapat memberikan manfaat bagi upaya sistematisasi pengalaman selama ini mengenai penanganan kasus-kasus sengketa yang pernah dilakukan. Beberapa di antaranya adalah konsiliasi, fasilitasi, negoisasi dan mediasi.⁴⁰

Kata mediasi berasal dari bahasa Inggris *mediation* yang artinya penyelesaian sengketa yang melibatkan pihak ketiga sebagai penengah atau penyelesaian sengketa secara menengahi dan yang menengahinya disebut mediator atau orang yang menjadi penengah.⁴¹

Pengertian secara yuridis berdasarkan Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa tidak diketemukan pengertian mediasi dengan jelas, namun secara implisit pengertian mediasi ini tertuang dalam Pasal 6 ayat (3) yang menyebutkan bahwa atas kesepakatan tertulis para pihak, sengketa atau beda pendapat diselesaikan melalui bantuan seorang atau lebih penasihat ahli maupun melalui seorang atau lebih mediator.

Berdasarkan Pasal 1 butir 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Nomor 92 Tahun 2004 menyebutkan mediasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan PHK, dan

⁴⁰ Hadimulyo. 2007. *Mempertimbangkan ADR Kajian Alternatif Penyelesaian Sengketa Di Luar Peradilan*. Jakarta: ELSAM, halaman 31.

⁴¹ Rachmadi Usman. 2003. *Pilihan Penyelesaian Sengketa Di Luar Pengadilan*. Bandung: Citra Aditya Bakti, halaman 79.

perselisihan antara serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. 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 antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Melihat ketentuan ini, dapat dikatakan bahwa mediasi merupakan bentuk penyelesaian sengketa para pihak yang dibantu oleh mediator sebagai pihak penengah.⁴²

Berdasarkan pengertian mediasi di atas, maka mediasi mengandung unsur-unsur sebagai berikut:

1. Mediasi adalah sebuah proses penyelesaian sengketa berdasarkan perundingan.
2. Mediator terlibat dan diterima oleh para pihak yang bersengketa di dalam perundingan.
3. Mediator bertugas membantu para pihak yang bersengketa untuk mencari penyelesaian.
4. Mediator tidak mempunyai kewenangan membuat keputusan selama perundingan berlangsung.
5. Tujuan mediasi adalah untuk mencapai atau menghasilkan kesepakatan yang dapat diterima pihak-pihak yang bersengketa guna mengakhiri sengketa.⁴³

Mediasi merupakan suatu proses informal yang ditujukan untuk memungkinkan para pihak yang bersengketa mendiskusikan perbedaan-perbedaan mereka secara pribadi dengan bantuan pihak ketiga yang netral (mediator). Pihak yang netral tersebut tugas utamanya adalah menolong para pihak untuk memberikan pandangan kepada pihak lain sehubungan dengan

⁴² *Ibid.*, halaman 80.

⁴³ *Ibid.*, halaman 81.

masalah-masalah yang disengketakan, dan selanjutnya membantu mereka melakukan penilaian yang objektif dari keseluruhan situasi.⁴⁴

Keputusan yang diambil dalam penyelesaian sengketa melalui mediasi didasarkan atas kehendak para pihak yang bersengketa, jadi bukan atas kehendak pihak ketiga (mediator). Mediator tersebut tetap bersikap netral dan selalu membina hubungan baik dengan kedua belah pihak, berbicara dengan bahasa para pihak, mendengarkan secara aktif, memberikan saran-saran, menekankan pada keuntungan potensial serta meminimalisir perbedaan-perbedaan dengan menitikberatkannya pada persamaan. Tujuan mediasi adalah untuk membantu para pihak bernegosiasi secara lebih baik terhadap penyelesaian suatu sengketa.⁴⁵

Mediasi merupakan sarana penyelesaian sengketa dan merupakan strategi dalam proses penyelesaian sengketa, yang memakai asas kesukarelaan dengan bantuan mediator yang bertujuan untuk mencapai atau menghasilkan kesepakatan yang dapat diterima oleh pihak-pihak yang bersengketa.⁴⁶

Proses penyelesaian sengketa melalui mediasi sangat efektif bagi sengketa-sengketa yang melibatkan banyak pihak atau melibatkan masyarakat. Sebab dengan menggunakan tenaga mediator, orang tidak perlu ramai-ramai ke pengadilan atau sendiri-sendiri dalam menyelesaikan sengketa yang bersangkutan.

Kewajiban dan tugas dari mediasi dapat digolongkan ke dalam 4 (empat) tahap sebagai berikut:

- 1 Menciptakan forum. Dalam tahap ini, kegiatan-kegiatan yang dilakukan adalah sebagai berikut:
 - a. Rapat gabungan;

⁴⁴ Hadimulyo, *Op.Cit.*, halaman 34.

⁴⁵ *Ibid.*, halaman 35.

⁴⁶ Rachmadi Usman, *Op.Cit.*, halaman 55.

- b. *Statement* pembukaan oleh mediator, dalam hal ini yang dilakukan adalah:
 - 1) Mendidik para pihak;
 - 2) Menentukan aturan main pokok;
 - 3) Membina hubungan dan kepercayaan.
 - c. *Statement* para pihak, dalam hal ini yang dilakukan adalah:
 - a. Mendengar pendapat (*hearing*);
 - b. Menyampaikan dan klarifikasi informasi;
 - c. Cara-cara interaksi.
2. Mengumpulkan dan membagi-bagi informasi. Dalam tahap ini kegiatan-kegiatan yang dilakukan adalah mengadakan rapat-rapat secara terpisah untuk:
 - a. Mengembangkan informasi selanjutnya;
 - b. Mengetahui lebih mendalam keinginan para pihak;
 - c. Membantu para pihak untuk dapat mengetahui kepentingannya;
 - d. Mendidik para pihak tentang cara tawar-menawar penyelesaian masalah.
 3. Pemecahan masalah. Dalam tahap ini yang dilakukan oleh mediator adalah rapat bersama atau lanjutan rapat secara terpisah, dengan tujuan untuk:
 - a. Menetapkan agenda;
 - b. Kegiatan pemecahan masalah;
 - c. Memfasilitasi kerja sama;
 - d. Identifikasi dan klarifikasi isu dan masalah;
 - e. Mengembangkan alternatif dan pilihan-pilihan;
 - f. Memperkenalkan pihak-pihak tersebut;
 - g. Membantu para pihak untuk mengajukan, menilai dan memprioritaskan kepentingan-kepentingannya.
 4. Pengambilan keputusan. Dalam tahap ini kegiatan-kegiatan yang dilakukan sebagai berikut:
 - a. Rapat-rapat bersama;
 - b. Melokalisir pemecahan masalah dan mengevaluasi pemecahan masalah;
 - c. Membantu para pihak untuk memperkecil perbedaan-perbedaan;
 - d. Mengkonfirmasi dan klarifikasi kontrak.
 - e. Membantu para pihak untuk memperbandingkan proposal penyelesaian masalah dengan alternatif di luar kontrak;
 - f. Mendorong para pihak untuk menghasilkan dan menerima pemecahan masalah;
 - 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.⁴⁷

⁴⁷ Munir Fuady. 2003. *Arbitrase Nasional, Alternatif Penyelesaian Sengketa Bisnis*. Bandung: Citra Aditya Bakti, halaman 48-50.

Sengketa melalui sistem mediasi pada akhir-akhir ini banyak diperbincangkan oleh orang-orang yang ingin menyelesaikan sengketanya dengan cepat. Hal ini karena alasan-alasan sebagai berikut:

1. Proses penyelesaian sengketa relatif lebih cepat (*quick*), proses penyelesaian sengketa yang dilakukan pada umumnya rata-rata dapat diwujudkan dalam satu atau dua bulan. Hanya dibutuhkan dua kali atau paling banyak tiga kali pertemuan. Pertemuan di antara para pihak sudah dapat dikom-promikan tentang cara penyelesaiannya;
2. Biaya murah (*inexpensive*), pada umumnya biaya dalam penyelesaian sengketa melalui mediasi relatif murah, karena mediator yang terdapat pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi sudah ada honor fungsionalnya yang diberikan oleh pemerintah sehingga pihak yang berperkara tidak perlu mengeluarkan biaya lagi;
3. Bersifat rahasia (*confidential*), bahwa salah satu asas ketertiban umum yang harus ditegakkan oleh mediator dalam persidangan adalah tidak terbuka untuk umum, bersifat rahasia, tidak boleh diliput dan tidak dipublikasikan;
4. Penyelesaian bersifat *fair* melalui kompromi, yang dilakukan dengan cara:
 - a. Informal, artinya penyelesaian sengketa tidak berdasarkan ketentuan-ketentuan acara yang kaku dan memaksa.
 - b. Fleksibel, artinya tidak terikat pada ketentuan hukum yang kaku, bahkan penyelesaian sengketa menyampingkan hukum formal, yang pada dasarnya hanya menentukan siapa yang benar dan yang salah;
 - c. Memberi kebebasan penuh kepada para pihak untuk mengajukan proposal yang dikehendaki, namun harus pula bersedia menerima proposal yang diajukan pihak lain;
5. Hubungan kooperatif, artinya penyelesaian melalui mediasi akan memperbaiki dan sekaligus memperbaiki hubungan kedua belah pihak. Apabila mereka sepakat untuk menyelesaikan sengketanya melalui mediasi, sejak awal pembicaraan sampai dicapai kata sepakat dalam penyelesaian sengketa, para pihak yang bersengketa selalu dilandasi atas hubungan kerjasama.
6. Sama-sama menang (*win-win*), karena penyelesaian sengketa dilakukan dengan cara mediasi yang didasarkan atas kerjasama para pihak yang bersengketa, mereka sama-sama menang, tidak ada yang kalah karena kompromi yang dicapai bertitik tolak dari landasan saling memberi dan saling menerima;
7. Tidak emosional, karena penyelesaian sengketa dilakukan dengan pendekatan kerjasama yang berlandaskan kekeluargaan, para pihak tidak bersikeras untuk mempertahankan kemauannya sendiri.⁴⁸

⁴⁸ M. Yahya Harahap. 2005. *Sistem Alternatif Penyelesaian Sengketa*. Bandung: Alumni, halaman 116-117.

Penyelesaian sengketa melalui mediasi berbeda dengan penyelesaian sengketa melalui pengadilan atau arbitrase, karena mediator tidak mempunyai wewenang untuk memutuskan sengketa antara para pihak. Para pihak menguasakan kepada mediator untuk membantu mereka menyelesaikan persoalan-persoalan diantara mereka. Mediator bukan hakim yang berhak menentukan pihak mana yang salah dan pihak mana yang benar, tetapi hanya berperan sebagai penengah.⁴⁹

⁴⁹ *Ibid.*, halaman 118.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hak-Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Melalui Mediasi

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan para pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat. Di mana penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat tidak dapat tercapai, maka para pengusaha dan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur non litigasi diharapkan dapat mengurangi perselisihan yang akan diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial, oleh sebab itu penyelesaian perselisihan secara damai harus tetap diupayakan secara maksimal oleh pegawai perantara (mediator) dengan menawarkan berbagai alternatif pemecahan.

Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan sebagai salah satu lembaga pemerintahan yang berfungsi untuk menyelenggarakan kehidupan masyarakat yang lebih baik terutama di bidang ketenagakerjaan, memiliki peranan yang penting dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal ini dikarenakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi

dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.⁵⁰

Dinas Ketenagakerjaan Kerja Kota Medan memiliki kewenangan untuk menyediakan mediator, sebagai pihak ketiga yang netral untuk membantu menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara para pihak pengusaha dan pekerja/buruh. Mediasi merupakan salah satu bentuk penyelesaian sengketa di luar pengadilan.

Perselisihan ketenagakerjaan timbul akibat tidak adanya kesepahaman dalam mengimplimentasikan peraturan perundang-undangan maupun dalam perjanjian kerja bersama. Pendekatan yang dapat dilakukan untuk memecahkan perselisihan bermacam-macam, dapat melalui *bipartit*, mediasi, konsiliasi apa bila pendekatan ini tidak dapat diselesaikan maka dapat ditempuh dengan jalan arbitrase ataupun pengadilan. Setiap tenaga kerja dan pengusaha menangani perselisihan dengan cara yang berbeda-beda. Banyak cara untuk mengatasi perselisihan baik yang aktual maupun potensial antar pekerja dengan pengusaha ataupun dengan serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha, salah satunya dengan cara mediasi, yang mediatornya ditetapkan secara kesepakatan bersama.

Perselisihan secara umum terjadi, karena ketidakseimbangan kekuatan para pihak, status, tekanan, masalah waktu kerja, masalah upah, cuti dan lain-lain. Faktor-faktor ini membuat sukar bagi mereka untuk melakukan tawar menawar secara terbuka, produktif dan leluasa. Guna membantu menyingkirkan sumber-sumber perselisihan demikian, seorang mediator dapat berupaya dengan cara yang

⁵⁰ Hasil Wawancara dengan Jones Parapat, Mediator Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, Senin, 27 Agustus 2018 Pukul 10.00 Wib.

tepat untuk menyeimbangkan kekuatan tawar menawar para pihak. Mediator juga dapat membantu para pihak dalam membimbing dan menangani perselisihan, memperpanjang masa mediasi, mematuhi batas waktu, atau mengumpulkan rapat pada tempat yang cocok bagi semua pihak.⁵¹

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan landasan dalam penyelesaian perselisihan antara pekerja atau serikat pekerja dan pengusaha salah satu upaya yang diwajibkan dalam penyelesaian perselisihan adalah penyelesaian melalui pengadilan non litigasi sebelum sampai ke Pengadilan Hubungan Industrial, Para pihak wajib menyelesaikan permasalahan dengan musyawarah, (*bipatite*) artinya tidak langsung ke pengadilan hubungan industrial dan upaya terakhir yang dilakukan melalui mediasi pada dinas tenaga kerja kabupaten/kota dan Provinsi apabila kabupaten/kota belum ada mediator berdasarkan Permennaker nomor 17 tahun 2004 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta tata kerja mediasi salah satu upaya terakhir sebelum ke Pengadilan Penyelesaian Hubungan Industrial (PPHI) pada Pengadilan Negeri di Provinsi.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di kota Medan mengacu Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menjadi tolak ukur yang digunakan dalam perselisihan hubungan kerja atau pemutusan hubungan kerja (PHK) antara pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha pada perusahaan di Kota Medan.

⁵¹ Hasil Wawancara dengan Jones Parapat, Mediator Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, Senin, 27 Agustus 2018 Pukul 10.00 Wib.

Proses mediasi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dilakukan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, di mana mediator harus sudah mengadakan penelitian mengenai duduk perkara yang sedang dihadapi dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan. Mediator juga dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk dimintai keterangannya dalam sidang mediasi yang berlangsung. Tercapai kesepakatan melalui mediasi, maka dibuatlah Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator kemudian didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial, yang dalam hal ini adalah Pengadilan Negeri di wilayah hukum para pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama dan jika gagal mencapai kesepakatan melalui mediasi, mediator mengeluarkan anjuran tertulis yang dapat diterima atau pun ditolak oleh para pihak. Jika para pihak tidak menanggapi anjuran tertulis tersebut, maka dianggap menolak anjuran tertulis tersebut, namun jika para pihak menerimanya, mediator harus berperan secara aktif untuk membantu para pihak untuk membuat perjanjian bersama.

Peranan seorang mediator dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dipandang sangat krusial apabila seorang mediator dapat menjembatani dua kepentingan yang berbeda antara para pengusaha dengan para pekerja/ buruh. Mediator dalam menjalankan perannya sebagai penjembutan dua kepentingan yang berbeda antara para pihak tersebut, memiliki tujuan agar dapat menghindari semakin kompleks dan rumitnya suatuperselisihan yang dihadapi, sehingga dapat meminimalisir

perselisihan dan mencari formula baru terhadap pengaturan hubungan kerja guna menghindari terjadinya perselisihan hubungan kerja yang sama di kemudian hari.⁵²

Sebagai contoh, misalnya di dalam suatu perusahaan memiliki peraturan bahwa sesama pegawai/ karyawan tidak diperbolehkan untuk menikah, namun tidak dapat dihindari bahwa setiap manusia bisa saja jatuh cinta di mana saja dan kapan saja, termasuk di dalam suatu perusahaan yang sama. Tentu saja hal ini dapat menyebabkan perselisihan di antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja.

Penyelesaiannya melalui proses mediasi, maka mediator menjalankan perannya untuk menjembatani dua kepentingan yang berbeda tersebut. Mediator dalam sidang mediasi dapat memberikan pemahaman beserta anjuran kepada para pihak dengan memberikan penjelasan kepada pihak pekerja mengapa pihak pengusaha mengeluarkan peraturan tersebut, misalnya agar produktivitas kerja dapat berjalan dengan baik maka larangan menikah antar sesama karyawan di dalam satu perusahaan dikeluarkan, karena dianggap dapat mengganggu konsentrasi untuk bekerja. Sebaliknya, mediator juga dapat memberikan penjelasan kepada pengusaha agar dapat memaklumi hal tersebut, misalnya dengan memindahkan salah satu dari mereka di bagian lainnya tetapi masih di bawah perusahaan yang sama. Namun, jika pada akhirnya pengusaha tetap berkeras untuk mempermasalahkan hal tersebut karena dianggap tidak efektif bila pasangan suami-isteri bekerja dalam satu perusahaan yang sama dan hal tersebut pada awalnya merupakan isi perjanjian kerja bersama antar para pihak dan sudah

⁵² Hasil Wawancara dengan Jones Parapat, Mediator Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, Senin, 27 Agustus 2018 Pukul 10.00 Wib.

disepakati, maka mediator memberikan pilihan-pilihan penyelesaiannya dengan tetap mengacu kepada peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang berlaku. Walaupun pada akhirnya pekerja yang melanggar aturan tersebut diberhentikan, pengusaha harus tetap melaksanakan kewajibannya sesuai aturan yang berlaku, misalnya tetap membayar uang pesangon.⁵³

Mediator dalam menjalankan perannya dalam menjembatani kepentingan para pihak yang berbeda tersebut, seorang mediator harus memiliki kemampuan-kemampuan yang baik, misalnya mampu membangun komunikasi yang baik dengan para pihak yang berselisih, karena dalam praktik banyak ditemukan ada para pihak malu dan segan untuk mengungkapkan persoalan dan kepentingan mereka dan sebaliknya ada juga pihak yang terlalu berani menyampaikan pokok perselisihan dan tuntutan sehingga kadang-kadang dapat menyinggung pihak lain. Mediator harus mampu mengendalikan komunikasi para pihak, agar proses mediasi dapat berjalan dengan lancar.

Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam proses mediasi sidang mediasi untuk mempertemukan para pihak yang berselisih dilakukan sebanyak-banyaknya 3 (tiga) kali pertemuan. Waktu 10 (hari) sejak pertemuan terakhir dilakukan, mediator harus sudah ada membuat anjuran tertulis yang kemudian akan diterima atau ditolak oleh para pihak, sehingga tidak membuang-buang waktu dan dapat dilanjutkan kepada proses penyelesaian perselisihan lainnya apabila anjuran tertulis tersebut ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak. Mediator harus sudah menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh)

⁵³ Hasil Wawancara dengan Jones Parapat, Mediator Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, Senin, 27 Agustus 2018 Pukul 10.00 Wib.

hari kerja dihitung sejak mediator menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan.

Perselisihan hubungan industrial sering terjadi di Kota Medan berdasarkan data yang diperoleh dari Seksi Penyelesaian Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan yaitu dengan adanya kasus mengenai perselisihan hubungan industrial yang didaftarkan pada tahun 2017 yaitu sebanyak 24 kasus Perselisihan Hubungan Industrial. Sebanyak 24 kasus perselisihan tersebut 5 kasus selesai secara *Bipartit* dan 19 kasus tersebut pihak Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan menggunakan metode mediasi (sesuai dengan keinginan para pihak) untuk menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial.⁵⁴

Langkah pertama yang harus dilakukan oleh mediator apabila akan menyelesaikan perselisihan yang terjadi adalah mengetahui faktor penyebab perselisihan. Ada berbagai faktor penyebab terjadinya perselisihan di Kota Medan yang masalahnya ditangani oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2017 yaitu:

Tabel 1
Penyelesaian Perselisihan Melalui Mediasi Tahun 2017

Bulan	Pihak yang berselisih		Jenis perselisihan	Faktor penyebab perselisihan
	Perusahaan	Pekerja		
	PT. Hilton Duta Lestari	Eni Apriyani	PHK	Kesalahan berat Karena penggelapan uang

⁵⁴ Hasil Wawancara dengan Jones Parapat, Mediator Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, Senin, 27 Agustus 2018 Pukul 10.00 Wib.

Januari 2017	PT. Bank Panca Artha Graha	Purwadi	PHK	Indisipliner (tidak masuk tanpa keterangan)
	CV.Yudhistira	Suroto	PHK	Tidak mau dimutasi ke bagian lain lalu minta di PHK
	PT. Sumber Djantin Medan		PHK	Indisipliner (tidak masuk tanpa keterangan)
Pebruari 2017	Tidak ada kasus			
Maret 2017	PT.Charoen Pokphand	Teguh Wisnu	PHK	Menuntut uang gaji dibayarkan
	Exporter of West	Saifur	PHK	Indisipliner (ceroboh kerja)
	Exporter of West	Rojali	PHK	Indisipliner (ceroboh kerja)
Mei 2017	PT. Daya Cipta Indah	Suranto dkk (12 orang)	Perselisihan kepentingan	Kejelasan status pekerja, minta perubahan status dari harian lepas ke pekerja tetap
	CV. Salute	Nartodiharjo	PHK	Minta hak-hak pensiun karena usia sudah 55 tahun
	PT. Sami Surya Indah Plastik	Derwisah	PHK	Indisipliner (sering telat masuk kerja)
Juni 2017	PT. Sinta Mandiri Utama	Muhammad Syarif	PHK	Perhitungan pesaangon
Juli 2017	Tidak ada kasus			
Agustus 2017	PT. Sumber Djantin	Surati	PHK	Indisipliner (tidak masuk tanpa keterangan)
September 2017	CV. Dorismas	William Silaen dkk (15 orang)	PHK	Efisiensi pekerja
	PT. Hilton Duta Lestari	Alfian Rusdi	PHK	Indisipliner (sering bolos kerja)
	PT. Sumber Sandang Arta Guna	Surianto	PHK	Indisipliner (meninggalkan pekerjaan saat jam kerja tanpa izin)

Oktober 2017	Roti Biscuit Cap Matahari	Firman Lubis	PHK	Indisipliner (mengambil sisa hasil usaha tanpa izin)
November 2017	PT. Sumber Djantini Medan	Suciawati	PHK	Indisipliner (tidak masuk tanpa keterangan)
	PT. Sumber Djantini Medan	Joko Dirga.S	PHK	Efisiensi karyawan
	Roti Biscuit Cap Matahari		PHK	Indisipliner (mengambil sisa hasil usaha tanpa izin)
Desember 2017	Tidak ada Kasus			
Jumlah	19 Kasus			

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

Berdasarkan data di atas, maka perselisihan antara pekerja dengan pengusaha meliputi :

1. Perselisihan hak tidak ada.
2. Perselisihan kepentingan 1 kasus.
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja 18 kasus.
4. Perselisihan antar serikat buruh/ pekerja tidak ada.

Data di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar jenis perselisihan yang terjadi pada tahun 2017 di wilayah Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja yaitu 19 kasus. Sebagian besar penyebab perselisihan hubungan industrial khususnya di wilayah Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan adalah masalah indisipliner, yaitu tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan. Biasanya yang tidak masuk kerja tanpa keterangan sudah diberikan Surat Peringatan. Surat peringatan diberikan sebanyak 3 (tiga) kali.

Apabila sudah diberi surat peringatan sampai 3 (tiga) kali tetapi pihak pekerja tetap tidak mengindahkan, maka konsekuensinya adalah pemutusan hubungan kerja.

Baik atau buruknya peranan mediator dapat dilihat dari baik atau buruknya pelaksanaan mediasi. Pelaksanaan mediasi di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan bisa dikatakan baik, karena sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Mediator Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan juga mempunyai peranan yang baik dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha.

Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan mempunyai 10 (sepuluh) mediator yaitu:

1. Drs.Oslen Simarmata,M.SI
2. Drs. Albon Hamonangan,M.SI
3. Retina Samosir,SE
4. Drs. Briston
5. Uraida
6. Nuriantina, SP
7. Marlina Yunita Sitanggang, SH
8. Mymoonah R.M Sitanggang, SH
9. Hebron Gultom, SH
10. Jones Parapat, SH

Contoh kasus penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediator adalah dalam kasus Pemutusan Hubungan Kerja. Berdasarkan surat pemohon kepada Bapak Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tertanggal 12 Maret 2017, bahwa kronologis dari kasus pemutusan hubungan kerja tersebut didahului dengan dirumahnya pemohon oleh Mandor perusahaan, yaitu oleh Behok. Peristiwa tersebut terjadi sekitar bulan Juli tahun 2016. Pihak Mandor Perusahaan telah merumahkan pemohon karena ada masalah intern di antara mereka berdua, akan tetapi pihak Mandor mengatakan hal tersebut hanya untuk sementara, namun setelah ditunggu-tunggu hingga sampai satu bulan, pemohon mempertanyakan kepada pihak perusahaan mengenai kejelasan statusnya, dan pihak perusahaan melalui Mandor mengatakan sudah ada pekerja lain untuk menggantikan pemohon. Dengan demikian, pihak perusahaan secara resmi telah memutuskan hubungan kerja pemohon terhitung sejak Juli 2016.

Pemohon telah bekerja di perusahaan selama 1 tahun 8 bulan dan hubungan kerja pemohon dengan perusahaan selama itu berjalan dengan baik. Pemohon menerima upah harian sebesar Rp 35.000,- (tiga puluh lima ribu rupiah) dan dibayarkan secara rutin per minggu sebesar Rp 210.000,- (dua ratus sepuluh ribu rupiah). Oleh sebab itu, pemohon dalam surat permohonannya kepada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, memohon untuk proses penyelesaian perselisihannya dengan Perusahaan Bingkai Azan perihal pemutusan hubungan kerjanya agar pihak perusahaan melaksanakan kewajibannya dengan membayar hak pesangon pemohon sesuai ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, dan upah selama tidak bekerja dari bulan Juli 2009 s/d Desember 2016 (6 bulan)

sebagaimana diatur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku. Pemohon juga memohon agar pihak perusahaan menyelesaikan upah lemburnya, karena pemohon bekerja dari mulai jam 08.00 Wib s/d jam 17.00 Wib (rata-rata kelebihan jam kerja 1 jam selama ini), dengan perincian sebagai berikut:

1. Pesangon : 2 x 2 x Rp 1.100.000,- = Rp 4.400.000,- -
2. Ganti kerugian Perumahan/perobatan
15% ; 15/100 x Rp 4.400.000,- = Rp. 600.000,-
Jumlah = Rp 5.060.000,-
3. Upah penuh sejak bulan Juli 2016 s/d Desember 2017 (6 bulan) ;
6 x Rp 1.020.000,- = Rp. 6.120.000,-
Jumlah Total = Rp.11.180.000,- -

Setelah menerima surat permohonan tersebut, maka mediator harus sudah segera melaksanakan tugasnya, di mana dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari, mediator harus sudah melakukan penelitian tentang duduknya perkara dan melakukan sidang mediasi. Mediator harus sudah menyelesaikan tugasnya selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut dan melakukan sidang mediasi sebanyak-banyaknya 3 (tiga) kali pertemuan.

Mediator pada sidang-sidang mediasi yang dilakukan secara aktif harus mampu menjaga komunikasi yang efektif di antara masing-masing pihak sehingga mediator mampu menjembatani dua kepentingan yang berbeda dari pihak-pihak yang berselisih. Mediator juga harus membuat daftar hadir dan notulen dalam tiap-tiap sidang mediasi yang telah dilakukan.

Tercapai kesepakatan dalam sidang mediasi tersebut dibuatlah Perjanjian Bersama yang kemudian ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator. Dan jika tidak tercapai kesepakatan, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama dilakukan dengan para pihak. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis, sebaliknya jika para pihak menyetujui anjuran tertulis dari mediator, di sinilah mediator harus berperan secara aktif untuk membantu para pihak menyelesaikan pembuatan Perjanjian Bersama yang kemudian didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum para pihak mengadakan Perjanjian Bersama

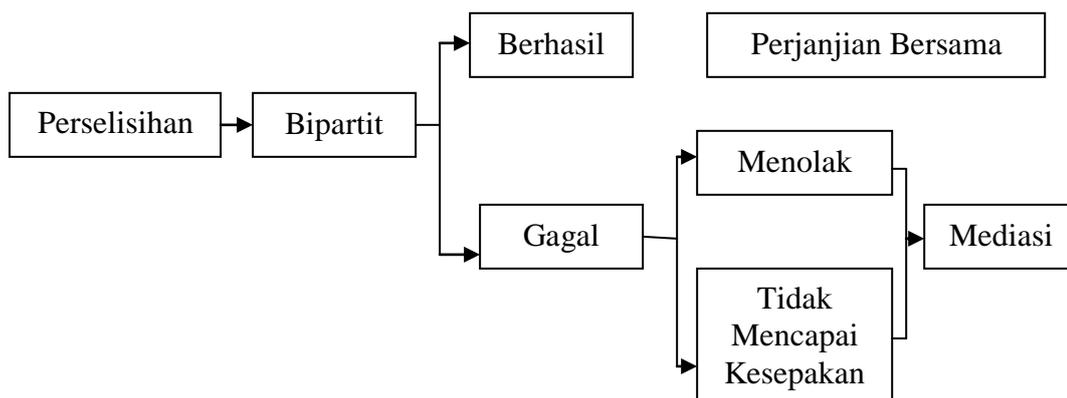
Seorang mediator pada dasarnya berperan sebagai penengah yang membantu para pihak untuk menyelesaikan sengketa yang dihadapinya. Seorang mediator juga akan membantu para pihak untuk meringkai persoalan yang ada agar menjadi masalah yang perlu dihadapi secara bersama. Selain itu, juga guna menghasilkan kesepakatan, seorang mediator sekaligus harus membantu para pihak yang bersengketa untuk merumuskan berbagai pilihan penyelesaian sengketa. Pilihan penyelesaian sengketa tentu saja harus dapat diterima oleh kedua belah pihak dan juga dapat memuaskan kedua belah pihak. Setidaknya peran utama yang mesti dijalankan seorang mediator adalah mem-pertemukan kepentingan-kepentingan yang saling berbeda tersebut agar mencapai titik temu yang dapat dijadikan sebagai pangkal tolak pemecahan masalahnya.

Langkah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi pertama-tama yang harus dilakukan adalah:⁵⁵

1. Mengadakan pengecekan apakah kedua belah pihak telah melakukan perundingan secara mendalam sehubungan dengan adanya perselisihan.
2. Perundingan sebagaimana dimaksud dibuktikan dengan daftar ke dalam risalah perundingan,

Setelah Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, maka Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian perselisihan PHK melalui konsiliasi atau melalui arbitrase. Para pihak dalam hal tidak menetapkan pilihan penyelesaian perselisihan PHK melalui konsiliasi atau melalui arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan melimpahkan penyelesaian perselisihan PHK kepada mediator.⁵⁶

Gambar 1
Mediasi Karena Gagalnya *Bipartit*



Sumber : Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan Tahun 2018.

⁵⁵ Hasil Wawancara dengan Jones Parapat, Mediator Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, Senin, 27 Agustus 2018 Pukul 10.00 Wib.

⁵⁶ Hasil Wawancara dengan Jones Parapat, Mediator Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, Senin, 27 Agustus 2018 Pukul 10.00 Wib.

Dilihat uraian di atas, maka kepada para pihak (pekerja dan pengusaha) yang bersengketa diberi kebebasan untuk memilih cara penyelesaian perselisihan PHK yang mereka kehendaki. Apabila para pihak memilih mediasi, maka yang akan menyelesaikan perselisihan PHK adalah mediator pada Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan.

Mediator dalam hubungan industrial untuk memperlancar penyelesaian PHK memiliki tugas sebagai berikut:⁵⁷

1. Melakukan fasilitasi kepada para pihak yang berselisih;
2. Memberikan pemahaman tentang permasalahan yang dihadapi para pihak;
3. Menciptakan suasana kondusif untuk tercapainya penyelesaian dengan prinsip musyawarah mufakat sesuai dengan falsafah hubungan industrial;
4. Mendorong para pihak untuk menyelesaikan perselisihan secara mufakat.

Seorang mediator mempunyai peran membantu para pihak dalam memahami pandangan masing-masing dan membantu mencari persoalan-persoalan yang dianggap penting bagi mereka. Mediator mempermudah pertukaran informasi, mendorong diskusi mengenai perbedaan-perbedaan kepentingan, persepsi, penafsiran terhadap situasi dan persoalan-persoalan dan membiarkan, tetapi mengatur pengungkapan emosi. Mediator membantu para pihak memprioritaskan persoalan-persoalan dan menitik beratkan pembahasan mengenai tujuan dan kepentingan umum. Mediator akan sering bertemu dengan para pihak secara pribadi dan dalam pertemuan ini, mediator biasanya dapat memperoleh informasi dari pihak yang tidak bersedia saling membagi informasi.

⁵⁷ Hasil Wawancara dengan Jones Parapat, Mediator Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, Senin, 27 Agustus 2018 Pukul 10.00 Wib.

Kewajiban mediator, terdiri dari:⁵⁸

1. Memanggil para pihak yang berselisih untuk dapat didengar keterangan yang diperlukan;
2. Mengatur dan memimpin mediasi;
3. Membantu membuat perjanjian bersama, apabila tercapai kesepakatan;
4. Membuat anjuran secara tertulis, apabila tidak tercapai kesepakatan penyelesaian;
5. Membantu membuat persetujuan bersama apabila kedua belah pihak menerima anjuran tertulis untuk kemudian didaftarkan agar mendapat bukti akte pendaftaran;
6. Membuat risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
7. Membuat laporan hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial

Selain kewajiban tersebut, mediator juga mempunyai kewenangan:⁵⁹

1. Menganjurkan kepada para pihak yang berselisih untuk berunding terlebih dahulu dengan itikad baik sebelum dilaksanakan mediasi;
2. Meminta keterangan, dokumen dan surat-surat yang berkaitan dengan perselisihan;
3. Mendatangkan saksi atau saksi ahli dalam mediasi apabila diperlukan;
4. Membuka buku dan meminta surat-surat yang diperlukan dari para pihak dan instansi atau lembaga terkait;
5. Menerima atau menolak wakil para pihak yang berselisih apabila ternyata tidak memiliki surat kuasa.

⁵⁸ Hasil Wawancara dengan Jones Parapat, Mediator Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, Senin, 27 Agustus 2018 Pukul 10.00 Wib.

⁵⁹ Hasil Wawancara dengan Jones Parapat, Mediator Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, Senin, 27 Agustus 2018 Pukul 10.00 Wib.

6. Mediator berwenang menyaksikan/mengetahui perjanjian bersama yang dibuat para pihak setelah terjadi kesepakatan bersama dalam penyelesaian.

Mediator memberi informasi baru bagi para pihak atau sebaliknya membantu para pihak dalam menemukan cara-cara yang dapat diterima oleh kedua belah pihak untuk menyelesaikan perkara. Mediator dapat menawarkan penilaian yang netral dari posisi masing-masing pihak. Mereka juga dapat mengajarkan para pihak bagaimana terlibat dalam negosiasi pemecahan masalah secara efektif, menilai alternatif-alternatif dan menemukan pemecahan yang kreatif terhadap konflik yang terjadi.

Fungsi mediator yang harus diperhatikan untuk kelancaran dan keberhasilan mediasi, adalah:⁶⁰

1. Mengidentifikasi dan merumuskan substansi negosiasi.

Berdasarkan kepada keseluruhan pernyataan dari para pihak, mediator menggunakan berbagai teknik komunikasi guna:

- a. Menterjemahkan pernyataan posisi masing-masing.
- b. Mengidentifikasi dan menjelaskan kepentingan atau kebutuhan para pihak yang terkait.
- c. Merangkaikan muatan dari pernyataan para pihak dalam batasan yang dapat diterima dan konsisten dengan nilai dan gagasan dari pihak lain.
- d. Mendorong pemahaman para pihak atas kepentingan pihak lain.
- e. Menyimpulkan informasi dan membantu proses pertukaran informasi antara para pihak.

⁶⁰ Hasil Wawancara dengan Jones Parapat, Mediator Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, Senin, 27 Agustus 2018 Pukul 10.00 Wib.

- f. Mendapatkan informasi sasaran, seperti keterangan mengenai fleksibilitas posisi masing-masing pihak.
 - g. Mediator menyorikan kepentingan para pihak, mengidentifikasi kepentingan bersama, dan memformulasikan kepentingan tersebut sebagai pokok persoalan atau permasalahan. Pokok permasalahan merupakan dasar dari agenda perundingan, dan harus disiapkan oleh mediator dengan cara:
 - 1) Spesifik sehingga setiap pihak dapat mengetahui secara jelas yang diinginkan pihak lainnya.
 - 2) Netral, tidak berpihak dan dapat diterima oleh kedua belah pihak.
 - h. Mediator melakukan lebih dari sekedar mendapatkan esensi dari apa yang dinyatakan oleh para pihak. Biasanya setiap pihak mendefinisikan permasalahan dengan suatu cara yang hanya bisa dipecahkan bila pihak lainnya bersedia melakukan pergerakan. Mediator mendefinisikan ulang pandangan masing-masing dan menggabungkannya menjadi suatu definisi permasalahan yang dapat diterima semua pihak.
2. Menyiapkan agenda perundingan. Apabila terdapat lebih dari satu hal yang perlu dirundingkan, urutan pembahasan permasalahan tersebut perlu disusun sedemikian rupa. Mediator harus selalu menetapkan urutan pembahasan permasalahan tersebut.

Tata kerja mediasi dalam menyelesaikan perselisihan PHK adalah sebagai berikut:⁶¹

⁶¹ Hasil Wawancara dengan Jones Parapat, Mediator Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, Senin, 27 Agustus 2018 Pukul 10.00 Wib.

1. Mediator setelah menerima pelimpahan berkas perselisihan, maka ia harus:
 - a. Melakukan penelitian berkas perselisihan;
 - b. Melakukan sidang mediasi paling lambat 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan tugas untuk menyelesaikan perselisihan;
 - c. Memanggil para pihak secara tertulis untuk menghadiri sidang dengan mempertimbangkan waktu panggilan sehingga sidang mediasi dapat dilaksanakan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak menerima pelimpahan tugas untuk menyelesaikan perselisihan;
 - d. Melaksanakan sidang mediasi dengan mengupayakan penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat;
 - e. Mengeluarkan anjuran secara tertulis kepada para pihak apabila penyelesaian tidak mencapai kesepakatan dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama;
 - f. Membantu membuat perjanjian bersama secara tertulis apabila tercapai kesepakatan penyelesaian, yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator;
 - g. Memberi tahu para pihak untuk mendaftarkan perjanjian bersama yang telah ditandatangani para pihak ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat di mana perjanjian bersama ditandatangani untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran;
 - h. Membuat risalah pada setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

2. Dalam hal salah satu pihak atau para pihak menggunakan jasa kuasa hukum dalam sidang mediasi, maka pihak yang menggunakan jasa kuasa hukum tersebut harus tetap hadir.
3. Dalam hal para pihak telah dipanggil dengan mempertimbangkan waktu penyelesaian ternyata pihak pemohon tidak hadir, maka permohonan tersebut dihapus dari buku perselisihan.
4. Apabila para pihak telah dipanggil dengan mempertimbangkan waktu penyelesaian ternyata pihak termohon tidak hadir, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis berdasarkan data-data yang ada.
5. Apabila para pihak tidak menjawab anjuran secara tertulis maka para pihak dianggap menolak anjuran, mediator mencatat dalam buku perselisihan bahwa perselisihan tidak dapat diselesaikan melalui mediasi dan melaporkan kepada pejabat yang memberi penugasan.
6. Dalam hal para pihak menyetujui anjuran dan menyatakan secara tertulis, maka mediator membantu membuat perjanjian bersama secara tertulis selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran disetujui para pihak yang kemudian ditandatangani oleh para pihak dan mediator sebagai saksi. Anjuran tertulis mediator memuat:
 1. Keterangan pekerja atau keterangan serikat pekerja;
 2. Keterangan pengusaha;
 3. Keterangan saksi dan saksi ahli apabila ada;
 4. Pertimbangan hukum dan kesimpulan mediator;
 5. Isi anjuran.

7. Apabila mediator mengeluarkan anjuran dengan mempertimbangkan keterangan yang harus dirahasiakan menurut permintaan pemberi keterangan, maka dalam anjuran mediator cukup menyatakan kesimpulan berdasarkan keterangan yang harus dirahasiakan dalam pertimbangannya.

Peranan mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan adalah sebagai berikut:⁶²

1. Sebelum diselesaikan melalui mediator, para pihak harus mengadakan perundingan terlebih dahulu secara *bipartit*. Perundingan *bipartit* adalah perundingan yang dilakukan oleh kedua belah pihak yang berselisih tanpa campur tangan pihak ketiga. Sebelum melaporkan perselisihan ke mediator, para pihak yang berselisih biasanya melakukan perundingan *bipartit* terlebih dahulu. Hal ini bisa dilihat dari adanya risalah yang dilampirkan pada saat salah satu pihak atau kedua belah pihak melaporkan perselisihannya ke Mediator. Risalah yang dilampirkan sesuai dengan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu memuat:
 - a. Nama lengkap dan alamat para pihak.
 - b. Tanggal dan tempat perundingan.
 - c. Pokok masalah atau alasan perselisihan.
 - d. Pendapat para pihak.
 - e. Kesimpulan atau hasil perundingan.
 - f. Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.

⁶² Hasil Wawancara dengan Jones Parapat, Mediator Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, Senin, 27 Agustus 2018 Pukul 10.00 Wib.

Apabila perundingan *bipartit* gagal, maka salah satu pihak melaporkan pada instansi yang berwenang untuk menyelesaikan perselisihan, yaitu Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Dalam laporannya, para pihak harus melampirkan bukti perundingan atau risalah yang menyatakan bahwa perundingan *bipartit* gagal ditempuh. Setelah itu baru dilakukan proses mediasi oleh mediator.

Pasal 4 ayat (3) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 disebutkan bahwa instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan harus menawarkan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase. Kenyataannya di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tidak ditemui model penyelesaian secara konsiliasi atau arbitrase, maka setelah para pihak mencatatkan pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dengan melampirkan bukti perundingan, langkah selanjutnya yang dilakukan adalah penyelesaian melalui mediasi. Pencatatan perkara ditulis dalam agenda perselisihan yang isinya mencakup tanggal terima pengaduan, pihak yang mengadu, identitas para pihak, masalah perselisihan, penyelesaian perselisihan, dan mediator yang menangani.

2. Setelah mediator menerima laporan atau pelimpahan penyelesaian perselisihan, maka harus segera dilakukan sidang mediasi. Sebelum dilakukan sidang, mediator membuat panggilan yang disampaikan kepada para pihak yang isinya bahwa para pihak diharapkan datang pada proses mediasi untuk mengikuti sidang mediasi. Panggilan biasanya ditanggapi dengan baik oleh para pihak dengan langsung hadir pada proses persidangan tanpa mediator harus mengulangi panggilan untuk mendatangkan para pihak atau salah satu

pihak. Mediator hanya membuat panggilan sekali saja dan misalnya pengusaha tidak dapat hadir karena suatu hal untuk memenuhi panggilan sidang, maka biasanya diwakilkan oleh staf personalia perusahaan. Selama kurun waktu dua tahun tersebut, belum pernah para pihak tidak hadir dalam sidang walaupun dikuasakan.

3. Setelah para pihak memenuhi panggilan, maka segera dilakukan sidang. Dalam sidang mediasi, diadakan musyawarah antara para pihak dengan ditengahi seorang atau lebih mediator netral. Sidang mediasi dilakukan tergantung dengan kebutuhan, tetapi biasanya hanya dilakukan sekali pertemuan saja sudah ditemui kata sepakat. Kalau dalam sekali sidang sudah ditemui kata sepakat dari para pihak, maka tidak perlu dilakukan sidang lagi. Dalam prakteknya, selama kurun waktu dua tahun tersebut, sebagian besar hanya berlangsung sekali karena dengan sekali sidang saja sudah ditemui kata sepakat oleh para pihak. Apabila dalam sidang mediasi sulit ditemui kata sepakat, maka mediator memberikan opsi-opsi atau pilihan-pilihan yang diambil dari keterangan para pihak pada saat sidang yang kemudian diserahkan kepada para pihak kembali apakah akan menyetujui atau tidak atas pilihan-pilihan yang diberikan.
4. Jika dalam sidang mediasi para pihak sudah menemui kata sepakat, maka dibuatkan Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan mediator yang kemudian didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

5. Jika para pihak tidak menemui kata sepakat, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis. Anjuran tertulis dapat berubah menjadi perjanjian bersama jika anjuran tersebut disepakati oleh masing-masing pihak, dan perselisihan dianggap sudah selesai. Apabila anjuran tertulis tidak disetujui para pihak, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak dapat menaikkan masalah tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial.
6. Kewenangan mediator hanya sampai pada anjuran tertulis saja. Apabila salah satu atau kedua belah pihak mau menaikkan ke Pengadilan Hubungan Industrial atau tidak, sudah bukan urusan mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

Pasal 15 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 disebutkan bahwa Mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan. Prakteknya, mediator pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan menyelesaikan perselisihan sesuai dengan jangka waktu yang ditetapkan dalam undang-undang. Kalaupun proses mediasi kadang berjalan lambat karena pihak pengusaha ada yang diwakilkan, tetapi selama kurun waktu dua tahun tersebut, belum pernah ada penyelesaian perselisihan yang melebihi jangka waktu yang ditetapkan dalam undang-undang.⁶³

Menyelesaikan sengketa memang sulit, namun mediasi dapat memberikan beberapa keuntungan dalam penyelesaian suatu perselisihan. Adapun beberapa keuntungan yang dapat diperoleh melalui mediasi, sebagai berikut:⁶⁴

⁶³ Hasil Wawancara dengan Jones Parapat, Mediator Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, Senin, 27 Agustus 2018 Pukul 10.00 Wib.

⁶⁴ Hasil Wawancara dengan Jones Parapat, Mediator Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, Senin, 27 Agustus 2018 Pukul 10.00 Wib.

1. Mediasi memberi kesempatan para pihak untuk berpartisipasi secara langsung atau secara informal dalam menyelesaikan perselisihan mereka.
2. Mediasi diharapkan dapat menyelesaikan sengketa dengan cepat dan relatif murah dibandingkan membawa perselisihan tersebut ke pengadilan atau arbitrase.
3. Mediasi akan memfokuskan para pihak pada kepentingan mereka secara nyata dan pada kebutuhan emosi atau psikologis mereka, jadi bukan hanya pada hak-hak hukumnya.
4. Mediasi memberi para pihak kemampuan untuk melakukan control terhadap proses dan hasilnya.
5. Mediasi dapat mengubah hasil, yang dalam litigasi dan arbitrase sulit diprediksi, dengan suatu kepastian melalui konsensus.
6. Mediasi memberikan hasil yang tahan uji dan akan mampu menciptakan saling pengertian yang lebih baik di antara para pihak yang bersengketa karena mereka sendiri yang memutuskannya.
7. Mediasi mampu menghilangkan konflik atau permusuhan yang hamper selalu mengiringi setiap keputusan yang bersifat memaksa yang dijatuhkan oleh hakim di pengadilan atau arbiter pada arbitrase

Kedudukan mediator dalam menyelesaikan sengketa melalui mediasi memiliki peranan yang sangat penting. Mediator sebagai pihak ketiga harus objektif dan netral untuk mengarahkan para pihak yang bersengketa dalam upaya mengakhiri sengketa dengan kesepakatan yang saling menguntungkan bagi para pihak.

Perselisihan hubungan industrial yang berhasil diselesaikan melalui jalur mediasi akan menghasilkan suatu kesepakatan yang dituangkan ke dalam sebuah perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum para pihak yang mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.⁶⁵

Para pihak telah menyetujui anjuran tertulis yang dikeluarkan mediator, maka dalam waktu paling lama 3 (tiga) hari kerja, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama dan kemudian mendaftarkannya ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum para pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.⁶⁶

Perjanjian bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian bersama. Apabila perjanjian bersama tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah perjanjian bersama didaftar untuk mendapatkan penetapan eksekusi.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial (khususnya sengketa PHK) melalui mediasi tidak tercapai, maka:⁶⁷

⁶⁵ Hasil Wawancara dengan Jones Parapat, Mediator Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, Senin, 27 Agustus 2018 Pukul 10.00 Wib.

⁶⁶ Hasil Wawancara dengan Jones Parapat, Mediator Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, Senin, 27 Agustus 2018 Pukul 10.00 Wib.

⁶⁷ Hasil Wawancara dengan Jones Parapat, Mediator Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, Senin, 27 Agustus 2018 Pukul 10.00 Wib.

1. Mediator mengeluarkan anjuran tertulis.
2. Anjuran tertulis tersebut selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak.
3. Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis.
4. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis.
5. Apabila anjuran tertulis ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat dengan mengajukan gugatan dan gugatan akan diproses menurut hukum acara perdata biasa.

B. Hambatan Penyelesaian Perselisihan Hak-Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Melalui Mediasi

Hakim memegang kekuasaan tertinggi dalam persidangan. Sedangkan dalam proses mediasi, kekuasaan tertinggi ada di para pihak masing-masing yang sedang berselisih. Mediator sebagai pihak ketiga yang dianggap bersifat netral hanya bertugas untuk membantu atau memfasilitasi jalannya proses mediasi saja. Hasil dari proses persidangan adalah putusan hakim. Sedangkan dalam proses mediasi menghasilkan suatu kesepakatan yang diperoleh dari masing-masing pihak.

Kesepakatan para pihak ini memiliki sifat yang kuat dibandingkan dengan putusan pengadilan. Hal ini dikarenakan kesepakatan tersebut merupakan

persetujuan bersama yang diperoleh dari musyawarah untuk mufakat oleh para pihak. Artinya kesepakatan tersebut adalah hasil kompromi atau jalan yang telah mereka pilih untuk disepakati demi kepentingan-kepentingan mereka. Sedangkan jika dalam putusan pengadilan, terdapat pihak lain yang ikut memutuskan, yaitu hakim. Dengan kata lain putusan pengadilan itu bukan hasil dari kesepakatan para pihak, sehingga ada pihak yang menang ada yang kalah.

Hubungan antara pekerja dengan pengusaha tidak selamanya berjalan dengan baik dan harmonis. Ada kalanya dalam hubungan tersebut terjadi perselisihan karena tidak dipenuhinya hak dan tidak dilaksanakannya kewajiban masing-masing pihak. Perselisihan antara pekerja dengan pengusaha tersebut biasanya ditangani oleh Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan khususnya mediator apabila ada laporan dari salah satu atau kedua belah pihak.⁶⁸

Secara umum penyelesaian sengketa melalui mediasi merupakan suatu proses tawar menawar di antara para pihak yang bersengketa untuk mencapai kesepakatan (*konsensus*). Proses mediasi berdasarkan Undang- Undang Nomor 2 tahun 2004, memakai pihak ketiga yang dianggap netral sebagai penengah. Dengan demikian untuk tercapai kesepakatan dalam mediasi sangat ditentukan oleh faktor-faktor, baik yang melekat pada diri para pihak dan pihak ketiga (mediator) yang dilibatkan dalam proses penyelesaian mediasi ter-sebut, maupun faktor-faktor lain di luar itu.

Proses mediasi juga akan ditemui berbagai dilema ataupun kendala dalam pelaksanaannya. Demikian halnya di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, dalam

⁶⁸ Hasil Wawancara dengan Jones Parapat, Mediator Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, Senin, 27 Agustus 2018 Pukul 10.00 Wib.

proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, sering juga mediator menemui berbagai kendala. Hambatan yang dihadapi mediator pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam menyelesaikan perselisihan antara pekerja dengan pengusaha yaitu:⁶⁹

1. Sulitnya menyatukan kepentingan kedua belah pihak

Kendala terbesar yang dialami oleh mediator dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah sulitnya menyatukan kepentingan dari para pihak yang berbeda-beda dan juga tercapainya kata sepakat yang menguntungkan kedua belah pihak secara adil. Pada dasarnya kesadaran para pihak untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui mediasi sudah cukup baik, mengingat proses mediasi cukup cepat, tidak memakan waktu yang lama serta memiliki biaya murah dibandingkan dengan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui jalur pengadilan. Akan tetapi dalam prosesnya sendiri, dirasakan sangat sulit bagi mediator untuk dapat menyatukan pemikiran dan kepentingan para pihak yang berselisih tersebut. Hal ini sering terjadi karena sikap mental dari para pihak yang terkadang bertahan pada pola pikiran yang belum mau saling terbuka dalam proses penyelesaian perselisihan di antara para pihak. Sering sekali para pihak tetap mengutamakan kepentingannya, sehingga pihak lain merasa dirugikan dan cenderung tetap dalam area konflik. Para pihak juga memiliki pandangan yang berbeda mengenai penyelesaian melalui musyawarah untuk mufakat yang dapat menjadi solusi atau jalan keluar atas perselisihan yang

⁶⁹ Hasil Wawancara dengan Jones Parapat, Mediator Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, Senin, 27 Agustus 2018 Pukul 10.00 Wib.

tengah dihadapi, sehingga dapat menimbulkan terputusnya komunikasi di antar para pihak. Hal ini terjadi dikarenakan adanya ketegangan atau adanya kepentingan yang tidak bisa dipertemukan.

2. Kemampuan setiap mediator yang berbeda-beda

Tiap-tiap mediator memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam menyelesaikan suatu perselisihan. Salah satu tugas dari mediator adalah untuk mengidentifikasi persoalan-persoalan atau masalah-masalah yang menjadi pokok perselisihan di antara para pihak, mediator harus mampu membangun komunikasi yang terbuka di antara para pihak yang terlibat, mediator adalah tempat para pihak untuk bertanya mengenai persoalan yang mereka hadapi. Dan sebagai pihak pemberi saran serta sumber informasi yang dibutuhkan oleh para pihak, seorang mediator juga harus mampu membuka jalur komunikasi dengan para pihak yang berselisih. Akan tetapi dalam hal inilah timbul suatu kendala, di mana tidak setiap mediator memiliki kemampuan yang sama dalam menjalankan tugasnya. Mediator yang memiliki pengalaman lebih banyak cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menjalankan proses mediasi, karena mediator sudah terbiasa menghadapi situasi di mana para pihak berselisih. Sedangkan mediator yang kurang memiliki pengalaman dan memiliki keterbatasan untuk membangun komunikasi yang baik dengan para pihak akan berpengaruh pada pelaksanaan proses mediasi.

3. Sulit mendatangkan pengusaha untuk hadir dalam pertemuan atau sidang yang diadakan oleh mediator. Pengusaha biasanya mempunyai kesibukan sendiri sehingga tidak mempunyai waktu untuk menghadiri pertemuan dan hanya

diwakili oleh staf personalianya saja. Hal itu bisa membuat proses berlangsung lebih lama walaupun ada jangka waktu penyelesaian, karena wakil perusahaan harus melaporkan hasil pertemuan terlebih dahulu kepada pengusaha.

4. Risalah perundingan yang di lampirkan oleh pekerja pada saat mencatatkan perselisihan ke mediator pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan bisa saja dipalsukan dengan alasan pihak pengusaha tidak mau menandatangani risalah perundingan. Padahal kenyataannya pada saat sidang mediasi dan masing-masing pihak di dengar keterangannya, pengusaha menyatakan bahwa telah menyetujui hasil perundingan *bipartit*. Hal ini sering sekali terjadi dalam proses mediasi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.
5. Perselisihan yang diajukan oleh pekerja melalui serikat pekerja tidak dilengkapi dengan surat kuasa dari pekerja, sehingga proses tidak bisa dilanjutkan karena tertib administrasi tidak dipenuhi.
6. Belum tersedianya ruangan sidang mediasi secara khusus, untuk pelaksanaan mediasi
7. Masih banyak pengusaha dan pekerja belum mengerti dan paham tentang fungsi dan peranan mediator Hubungan Industrial untuk diperlukan penjelasan terlebih dahulu kepada para pihak.
8. Sering terjadi perdebatan dengan para pihak yang berselisih sehingga menyita waktu ketika mediator hubungan industrial memberikan penjelasan tentang fungsi dan peranannya. Salah satu hambatan tercapainya mediasi adalah sering terjadi perdebatan dengan para pihak yang berselisih sehingga menyita waktu, sehingga tidak perlu lagi adanya mediator. Hal ini karena salah satu pihak merasa lebih berkuasa atau lebih benar sehingga tidak adanya saling

menghargai. Tindakan mediator Dinas Sosial dan Tenaga Kerja kota Medan pada saat mediasi meminta keterangan pada waktu yang tidak bersamaan kepada para pihak adalah sudah tetap untuk menghindarkan emosi para pihak saat berunding.

9. Salah satu kewajiban mediator hubungan industrial adalah meminta keterangan pada waktu yang tidak bersamaan kepada para pihak mengenai penyebab perselisihan karena proses meminta keterangan pada waktu yang tidak bersamaan hal ini menimbulkan kecurigaan dan dugaan negatif para pihak dan atau salah satu pihak terhadap mediator hubungan industrial. Kecurigaan ini timbul disebabkan para pihak atau salah satu pihak tidak mengerti tentang proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

C. Upaya Dalam Mengatasi Hambatan Penyelesaian Perselisihan Hak-Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Melalui Mediasi

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan di luar pengadilan dan melalui pengadilan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan merupakan penyelesaian wajib yang harus ditempuh para pihak sebelum para pihak menempuh penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan di luar pengadilan mengutamakan musyawarah untuk mufakat. Hal tersebut dimaksudkan adalah agar perselisihan tersebut tidak mengganggu pelaksanaan hubungan industrial di perusahaan. Salah satu cara penyelesaian perselisihan di luar pengadilan dapat ditempuh dengan cara mediasi.

Seorang mediator dalam menjalankan perannya untuk mengatasi hambatan penyelesaian perselisihan hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja melalui mediasi, maka melakukan upaya sebagai berikut:⁷⁰

1. Pertemuan dan pembukaan bersama.

Mediator umumnya mengawali pembicaraan mediasi dengan mengenalkan diri kepada para pihak dan kemudian membuat suatu pernyataan pembukaan menjelaskan proses mediasi, perannya sebagai pemandu yang netral dan peraturan untuk interaksi para pihak. Hal ini umumnya mencakup bahwa mediasi merupakan suatu proses dimana para pihak, dengan panduan mediator menetapkan sendiri ketentuan-ketentuan setiap penyelesaian. Mediator menjelaskan pada para pihak bahwa dia mempunyai peran netral dan tidak akan membela salah satu pihak. Mediator berperan untuk menjamin para pihak bahwa mereka saling berunding dengan sopan dan adil. Mediator akan mempertahankan aturan kelayakan, tetapi mediator bukan mengambil putusan yang akan memaksakan cara penyelesaian tertentu bagi mereka. Bila kerahasiaan penting untuk mediasi tertentu, mediator selanjutnya menjelaskan aturan kerahasiaan yang berlaku baginya dan bagi para pihak, seperti halnya setiap batasan pada kerahasiaan. Mediator memberi para pihak peluang untuk mengajukan pertanyaan atau mengajukan keprihatinan yang mungkin ada pada mereka mengenai prosesnya. Apabila para pihak setuju untuk melanjutkan, mediator meminta komitmen dari mereka bahwa mereka akan

⁷⁰ Hasil Wawancara dengan Jones Parapat, Mediator Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, Senin, 27 Agustus 2018 Pukul 10.00 Wib.

patuh pada peraturan mediasi, termasuk kerahasiaan. Meskipun salah satu atau kedua belah pihak sudah mengetahui cara kerja mediasi dan peran yang harus dilakukan mediator, akan sangat bermanfaat apabila mediator menjelaskan semuanya di hadapan kedua belah pihak dalam sebuah pertemuan. Penjelasan itu terutama berkaitan dengan identitas dan pengalaman mediator, sifat netral mediator, proses mediasi, mekanisme pelaksanaannya, kerahasiannya, dan hasil-hasil dari mediasi.

2. Tahap informasi.

Pada tahap informasi, para pihak dan mediator saling membagi informasi dalam acara bersama dan secara sendiri-sendiri saling bagi informasi dengan mediator dalam acara bersama. Dengan anggapan bahwa para pihak setuju meneruskan mediasi, mediator kemudian mempersilakan masing-masing pihak menyajikan versinya mengenai fakta dan patokan yang diambil dalam sengketa tersebut. Mediator boleh mengajukan pertanyaan untuk mengembangkan informasi, tetapi tidak mengizinkan pihak lain untuk mengajukan pertanyaan atau melakukan interupsi apapun. Mediator memberikan kesempatan setiap pihak untuk dengar pendapat mengenai versinya atas sengketa terkait. Mediator menggunakan teknik menyimak dengan aktif dengan tujuan untuk mendapatkan suatu pengertian yang jelas atas perspektif dan patokan dari para pihak. Penyajian masing-masing pihak memungkinkan mediator untuk mengerti dan mengklarifikasi sengketa bagi dirinya dan dapat juga meringankan bagi setiap pihak untuk mencerna pandangan pihak lain.

3. Mengendalikan interaksi dan komunikasi para pihak.

Salah satu sarana mediator yang paling penting adalah mengendalikan interaksi dan komunikasi para pihak. Bentuk struktural mediasi menguatkan kemampuan mediator untuk mengendalikan para pihak. Mediator perlu menekankan wewenang netralitas dan pengalaman penyelesaian sengketa. Melalui sikap dan tindakan-tindakannya, mediator secara efektif mengklaim hak untuk bertindak sebagai pengendali kegiatan-kegiatan. Mediator merupakan wasit prosedur, seorang pelatih bagi setiap dan terkadang pemain keliling yang beraliansi dengan satu atau lain pihak demi kepentingan bersama. Mediator mengendalikan arus komunikasi antara para pihak dengan menentukan dalam hal apa mereka dapat saling berbicara langsung dan dalam hal apa berbicara melalui mediator. Mediator dapat mengendalikan siapa yang berbicara, membolehkan atau tidak membolehkan interupsi, serta mendorong dan mengatur besarnya partisipasi setiap pihak. Para mediator dapat menginterupsi atau memotong diskusi agar tetap berada pada fokus dasar menuju penyelesaian. Secara sederhana, mediator menentukan kapan acara publik dan privat dimulai dan berakhir, jenis informasi yang dipertukarkan, serta pada titik mana akan dihentikan.

4. Pengambilan keputusan.

Pada tahap pengambilan keputusan, mediator bekerja dengan para pihak untuk membantu mereka memilih solusi yang dapat disepakati bersama terhadap problem yang diidentifikasi. Setelah para pihak mengidentifikasi solusi yang mungkin, mereka harus mengevaluasi dan melakukan seleksi atas

pilihan, atau kombinasi pilihan, sebagai suatu basis perjanjian. Sementara para pihak harus memutuskan sendiri apa yang akan mereka setuju, mediator dapat mempunyai peran besar dalam membantu para pihak mengevaluasi pilihan dan dalam membuat rancangan atau kombinasi. Pada tahap pengambilan keputusan, para pihak harus menghadapi masalah klaim nilai, bagaimana mendistribusi dan mengalokasi antara mereka saham-saham atau apapun yang sudah mereka ciptakan atau bentuk. Dalam mengevaluasi pilihan, mediator membantu para pihak mendapatkan suatu dasar yang adil dalam mendistribusi keuntungan agar memuaskan, dan membantu menjamin selesainya perjanjian. Mediator mungkin juga membantu para pihak menyusun ketentuan-ketentuan dalam perjanjian untuk membuat agar tawar menawar jadi seefisien mungkin, artinya tidak ada keuntungan para pihak yang tertinggal dalam perundingan.

5. Meningkatkan kepercayaan para pihak terhadap mediator.

Seorang mediator harus mampu mengembangkan kepercayaan para pihak terhadap peran mediator, hal tersebut merupakan sikap yang harus ditunjukkan oleh mediator kepada para pihak bahwa mediator tidak memiliki kepentingan apa pun terhadap penyelesaian perselisihan tersebut. Mediator hanya membantu para pihak untuk mengakhiri perselisihan. Mediator dalam memfasilitasi dan melakukan negosiasi antarpara pihak yang berselisih harus bersifat netral dan tidak memihak kepada salah satu pihak dalam menjalankan proses mediasi tersebut. Seorang mediator harus mampu mendengarkan permasalahan dari setiap pihak secara seimbang dan dapat menunjukkan sikap empati kepada para pihak, dimana mediator harus memiliki rasa peduli

terhadap perselisihan tersebut. Rasa empati ini ditunjukkan mediator dengan berusaha secara sungguh-sungguh untuk mencari jalan keluar terbaik dari perselisihan yang sedang terjadi yang menguntungkan kedua belah pihak secara adil. Dengan terciptanya rasa kepercayaan para pihak kepada mediator maka dapat terjalin komunikasi yang baik sehingga kepentingan kedua belah pihak dapat disampaikan dengan keterbukaan dan para pihak dibantu mediator dapat mencari solusi terbaik untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang sedang mereka hadapi.

6. Meningkatkan kemampuan dan keahlian mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Kemampuan maupun keahlian dari mediator dalam menyelesaikan suatu perselisihan hubungan industrial di antara para pihak dapat ditingkatkan melalui sejumlah pendidikan dan pelatihan (*training*) di bidang ketenagakerjaan. Dari setiap pendidikan dan pelatihan (*training*) ini, setiap mediator diharapkan mampu meningkatkan keahliannya dalam menjembatani kepentingan para pihak yang berbeda melalui komunikasi yang baik dengan para pihak sehingga dapat menjalankan perannya dengan baik untuk mencapai kesepakatan yang menguntungkan setiap pihak (*win-win solution*). Dengan demikian, melalui pelatihan dan pendidikan tersebut kemampuan setiap mediator menjadi merata, dan setiap mediator dapat saling berbagi pengalaman sehingga tidak terjadi ketimpangan keahlian diantara mediator dalam menyelesaikan perselisihan.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Mekanisme penyelesaian perselisihan hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja melalui mediasi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan adalah mediator sebagai fasilitator berperan untuk dapat menjembatani dua kepentingan yang berbeda antar para pihak yang sedang berselisih. Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk dimintai keterangannya dalam sidang mediasi yang berlangsung. Tercapai kesepakatan melalui mediasi, maka dibuatlah perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator kemudian didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial, yang dalam hal ini adalah Pengadilan Negeri di wilayah hukum para pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama dan jika gagal mencapai kesepakatan melalui mediasi, mediator mengeluarkan anjuran tertulis yang dapat diterima atau pun ditolak oleh para pihak. Apabila para pihak tidak menanggapi anjuran tertulis tersebut, maka dianggap menolak anjuran tertulis tersebut, namun jika para pihak menerimanya, mediator harus berperan secara aktif untuk membantu para pihak untuk membuat Perjanjian Bersama.
2. Hambatan penyelesaian perselisihan hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja melalui mediasi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan adalah masih banyak pengusaha dan pekerja belum mengerti dan paham tentang fungsi dan peranan mediator Hubungan Industrial, sering terjadi

perdebatan dengan para pihak yang berselisih sehingga menyita waktu ketika mediator hubungan industrial memberikan penjelasan tentang fungsi dan peranannya, salah satu kewajiban mediator hubungan industrial adalah meminta keterangan pada waktu yang tidak bersamaan kepada para pihak mengenai penyebab perselisihan karena proses meminta keterangan pada waktu yang tidak bersamaan hal ini menimbulkan kecurigaan dan dugaan negatif para pihak dan atau salah satu pihak terhadap mediator hubungan industrial. Kecurigaan ini timbul disebabkan para pihak atau salah satu pihak tidak mengerti tentang proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

3. Upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan penyelesaian perselisihan hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja melalui mediasi oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan adalah meningkatkan kepercayaan para pihak terhadap mediator serta meningkatkan kemampuan dan keahlian mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

B. Saran

1. Agar para pihak yang berselisih, lebih mengutamakan bentuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur non litigasi dibandingkan dengan jalur litigasi. Selain untuk menghindari menumpuknya perkara di Pengadilan, biaya yang dikeluarkan lebih ringan, dapat menghemat tenaga dan waktu serta tidak menimbulkan kesan buruk kepada salah satu pihak, karena keputusan yang tercapai bersifat *win-win solution*.

2. Agar seorang mediator untuk meningkatkan peranannya sebaiknya mengikuti pendidikan atau pelatihan di bidang ketenagakerjaan, khususnya dengan meningkatkan kemampuan mediator secara personal dalam menyelesaikan suatu perselisihan hubungan industrial. Selain itu, mediator juga hendaknya lebih banyak bertukar pikiran dan berbagi pengalaman dengan mediator yang lebih senior yang lebih banyak memiliki pengalaman dalam menyelesaikan suatu perselisihan. Dengan demikian, mediator dapat menjalankan peranannya secara maksimal.
3. Untuk dapat lebih meningkatkan keberhasilan seorang mediator dalam menjalankan peranannya, ada baiknya dilakukan sosialisasi mengenai keuntungan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi yang dipimpin oleh seorang mediator. Di mana mediator dengan lebih aktif mensosialisasikan apa itu mediator, bagaimana peranannya dapat berjalan dengan efektif dalam penyelesaian suatu perselisihan, sehingga mediasi dapat berhasil dilakukan. Karena sampai saat ini, belum semua masyarakat mengenal siapa itu mediator dan apa perannya dalam penyelesaian perselisihan melalui mediasi, padahal dengan adanya mediator sebagai pihak ketiga yang bersifat netral, dapat membantu para pihak untuk bertukar pikiran dan mencari solusi-solusi penyelesaian perselisihan dengan tidak menimbulkan kerugian dibandingkan apabila penyelesaian

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdul Khakim. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Adrian Sutedi. 2009. *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Asri Wijayanti. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Djumadi. 2008. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- F.X. Djumialdji dan Wiwoho Soerjono. 2005. *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*. Jakarta: Bina Aksara.
- FX. Djumialdji. *Pemutusan Hubungan Kerja (Perselisihan Perburuhan Perorangan)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hadimulyo. 2007. *Mempertimbangkan ADR Kajian Alternatif Penyelesaian Sengketa Di Luar Peradilan*. Jakarta: ELSAM.
- Halili Toha. 2002. *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Pekerja*. Jakarta: Bina Aksara.
- Imam Soepomo. 2007. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- Lalu Husni. 2011. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- ; 2004. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Munir Fuady. 2003. *Arbitrase Nasional, Alternatif Penyelesaian Sengketa Bisnis*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- M. Yahya Harahap. 2005. *Sistem Alternatif Penyelesaian Sengketa*. Bandung: Alumni.

- Rachmadi Usman. 2003. *Pilihan Penyelesaian Sengketa Di Luar Pengadilan*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Saiful Anwar. 2007. *Sendi-Sendi Hubungan Pekerja dengan Pengusaha*. Medan: Kelompok Studi Hukum dan Masyarakat FH. USU.
- Sendjun H.Manulang. 2001. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Surya Perdana. 2013. *Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Melalui Mediasi*. Medan: Andi Oetama.
- Suyut Margono. 2000. *ADR dan Arbitrase Proses Pelembagaan dan Aspek Hukum*. Bogor: Graha Indonesia.
- Whimbo Pitoyo. 2010. *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Visimedia.
- Y.W. Sunindhia dan Ninik Widiyanti. 2008. *Masalah PHK dan Pemogokan*, Jakarta: Bina Aksara.
- Zaeni Asyhadie. 2007. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

B. Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

C. Internet/Karya Ilmiah/Jurnal.

- Dinas Tenaga Kerja, “Pemutusan Hubungan Kerja”, melalui <http://disnaker.pemkomedan.go.id>, diakses Senin, 02 April 2018.
- Usman, “Kajian Penanganan Perselisihan Industrial Melalui Hubungan Tripartit Dalam Perspektif HAM”, melalui <http://www.unissula.ac.id/mh/artikel>, diakses Senin, 27 Agustus 2018.

Wikipedia, “Pengertian Akibat”, melalui <https://id.wikipedia.org/wiki/proses>, diakses Senin, 02 April 2018.

Wikipedia, “Pengertian Besaran”, melalui <https://id.wikipedia.org/wiki/proses>, diakses Senin, 02 April 2018, diakses Senin, 02 April 2018.



FAKULTAS HUKUM

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624-567 Medan 20238 Fax. (061) 662
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id
Bankir, Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

Inggnal, Cerdas, Terpercaya

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA

NAMA : KHAINUR RASYID
NPM : 1306200137
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM ACARA
JUDUL SKRIPS : PENYELESAIAN PERSELISIHAN HAK-HAK PEKERJA AKIBAT
PEMUTUSAN HUBUNGANKERJA MELALUI MEDIASI (Studi Di Dinas
Ketenagakerjaan Kota Medan)
PEMBIMBING I : MHD. SYUKRAN YAMIN, S.H., C.N., M.Kn
PEMBIMBING II : HIDAYAT, S.H., M.H

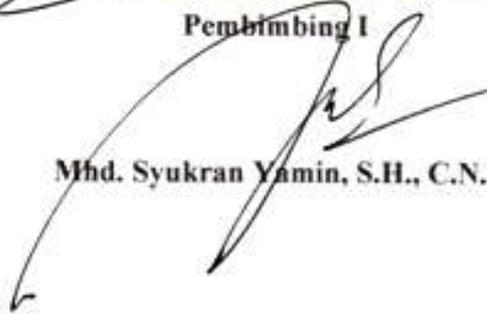
TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	KONSULTASI LANJUTAN	PARAF
3-9-2018	Penyerahan skripsi - Perbaiki tulisan; kata-kata & kalimat sesuaikan pedoman.		
10-9-2018	Penyerahan perbaikan skripsi		
12-9-2018	Tambah halaman skripsi, perbaiki hasil wawancara perbaiki Bab I, III		
21-9-2018	perbaiki Catatan kaki		
27-9-2018	perbaiki Bab IV		
2-10-2018	perbaiki / edit kembali tulisan yang sudah ACC lanjut ke Pembimbing I		
3-10-2018	penyerahan skripsi		
4-10-2018	perbaiki Kesimpulan sesuai Penelitian		
5-10-2018	ACC Disidangkan		

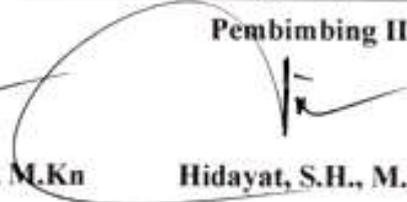
Diketahui Dekan

Pembimbing I

Pembimbing II


Ida Hanifah, S.H., MH


Mhd. Syukran Yamin, S.H., C.N., M.Kn


Hidayat, S.H., M.H