

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA  
MELALUI MEDIASI DI KOTA BANDAR LAMPUNG**

**( Skripsi )**

**Oleh**

**MARIA CINTYA ROULI**

**NPM: 1912011015**



**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2023**

## **ABSTRAK**

### **PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MELALUI MEDIASI DI KOTA BANDAR LAMPUNG**

**Oleh :**

**MARIA CINTYA ROULI**

Mediasi adalah satu sarana penyelesaian perselisihan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Namun dalam realitanya pelaksanaan mediasi seringkali tidak berhasil dalam menyelesaikan suatu permasalahan. Permasalahan dalam penelitian ini adalah : 1) Bagaimana penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja melalui mediasi 2) Apa faktor penghambat penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja melalui mediasi?

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif. Pengumpulan data dilakukan dengan studi kepustakaan dengan menganalisis berbagai bahan hukum yakni perundang-undangan dan putusan pengadilan. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan Analisis yuridis kualitatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) Mediasi dalam penyelesaian sengketa perselisihan hubungan industrial khususnya pemutusan hubungan kerja dirasa tidak optimal karena dalam tiga perkara putusan yang penulis analisis tercatat proses mediasi gagal menemukan solusi perselisihan pemutusan hubungan kerja bahkan ketika dilakukan lebih dari satu kali dan mediator telah mengeluarkan Risalah Anjuran Perundingan Mediasi namun tetap tidak ada keputusan yang membuat puas kedua belah pihak. 2) Faktor – faktor penghambat dalam pelaksanaan mediasi adalah ketidaksepakatan nominal uang kompensasi yang ditetapkan dalam anjuran, tuntutan dari pekerja yang terlalu berat kepada pengusaha menyebabkan tidak tercapainya kesepakatan dalam negosiasi, kurangnya kesadaran pengusaha untuk memberikan hak-hak pekerja sesuai ketentuan juga menjadi faktor penghambat lainnya, dan miskomunikasi di dalam perusahaan antara pelaku perundingan bipartite dan pembuat gugatan/kuasa hukum

**Kata Kunci : Hubungan kerja, Mediasi, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja**

**ABSTRACT****SETTLEMENT OF TERMINATION OF EMPLOYMENT DISPUTES  
THROUGH MEDIATION IN BANDAR LAMPUNG CITY****By:****MARIA CINTYA ROULI**

*Industrial relations mediation is the settlement of rights disputes, interest disputes, termination disputes and disputes between trade unions / trade unions in only one company through deliberations mediated by one or more neutral mediators. The role of a mediator in the process of resolving industrial relations disputes at the Manpower Office is considered very crucial. The problems in this study are: 1) How to resolve termination disputes through mediation 2) What are the inhibiting factors for resolving termination disputes through mediation?*

*The problem approach used is normative juridical research. Data collection was carried out by Normative Legal Research. The data processing method in this thesis uses Qualitative Juridical Analysis.*

*The results of this study show that: 1) Mediation in resolving industrial relations dispute disputes, especially termination of employment, is considered not optimal because in the three cases the decision that the author analyzed was recorded as failing in mediation even when mediation was held more than once and issued the Minutes of Recommendation for Mediation Negotiations but there was still no decision that satisfied both parties. 2) Inhibiting factors in the implementation of mediation are disagreement on the nominal compensation stipulated in the recommendation, demands from workers that are too heavy to employers causing no agreement to be reached in negotiations, lack of awareness of employers to provide workers' rights according to provisions is also another inhibiting factor, and miscommunication within the company between bipartite negotiators and lawsuit makers/legal representatives.*

**Keywords :** *Employment Relations, Mediation, Mediator, Termination Dispute*

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA  
MELALUI MEDIASI DI KOTA BANDAR LAMPUNG**

**Oleh**

**MARIA CINTYA ROULI**

**Skripsi**

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar**

**SARJANA HUKUM**

**pada**

**Jurusan Hukum Administrasi Negara**

**Fakultas Hukum**

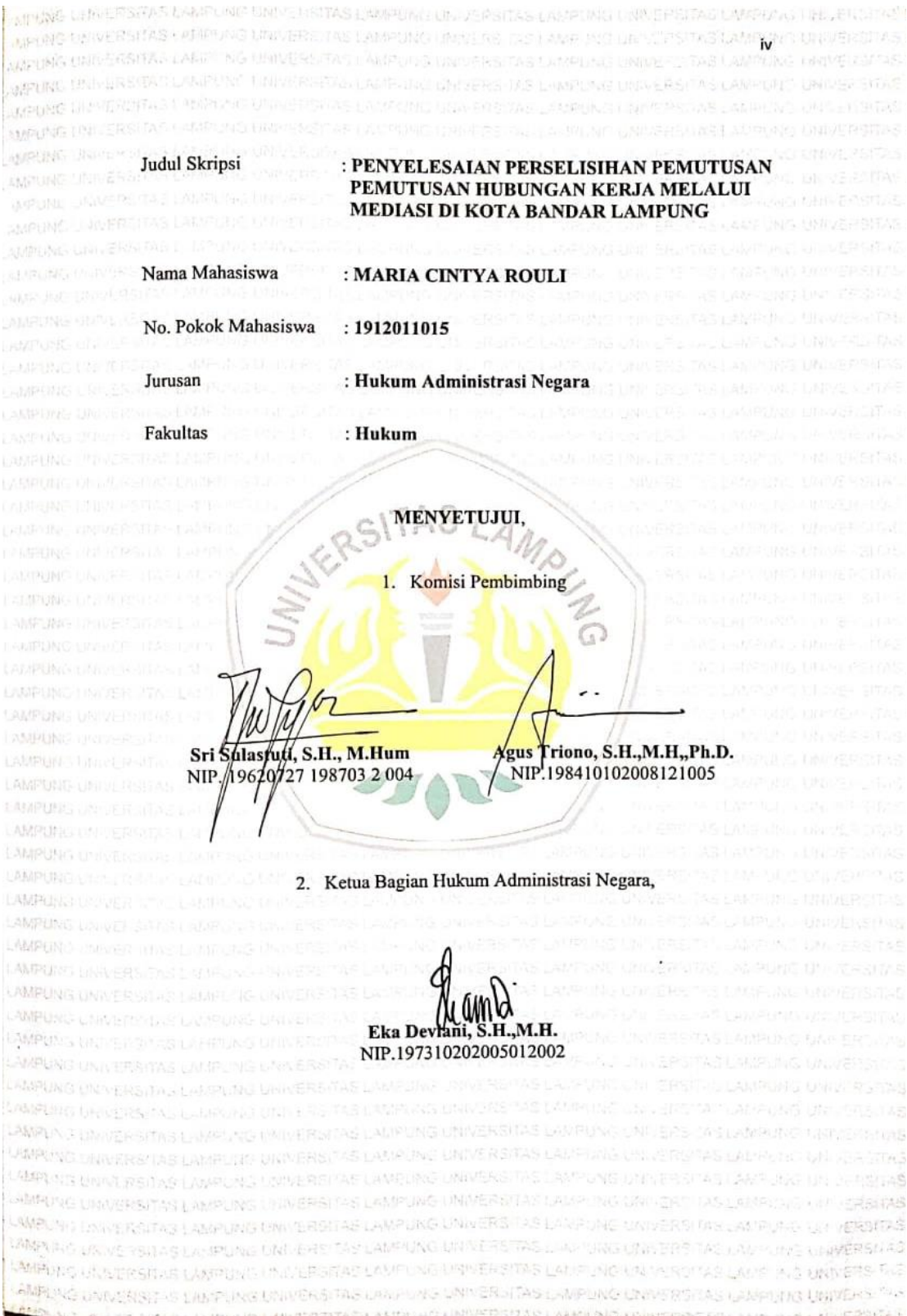


**FAKULTAS HUKUM**

**UNIVERSITAS LAMPUNG**

**BANDAR LAMPUNG**

**2023**



**Judul Skripsi : PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MELALUI MEDIASI DI KOTA BANDAR LAMPUNG**

**Nama Mahasiswa : MARIA CINTYA ROULI**

**No. Pokok Mahasiswa : 1912011015**

**Jurusan : Hukum Administrasi Negara**

**Fakultas : Hukum**

**MENYETUJUI,**

**1. Komisi Pembimbing**

**Sri Sulastuti, S.H., M.Hum**  
**NIP.19620727 198703 2 004**

**Agus Triono, S.H.,M.H.,Ph.D.**  
**NIP.198410102008121005**

**2. Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara,**

**Eka Devlani, S.H.,M.H.**  
**NIP.197310202005012002**

1. Ketua Tim Penguji : Sri Sulastuti, S.H., M.Hum. ....

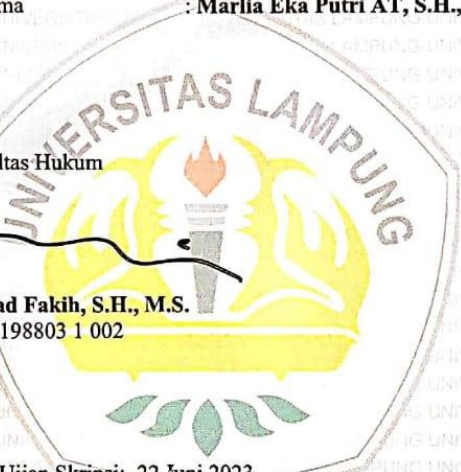
Sekretaris : Agus Triono, S.H., M.H., Ph.D .....

Penguji Utama : Marlia Eka Putri AT, S.H., M.H .....



2. Dekan Fakultas Hukum

Dr. Muhammad Fakhri, S.H., M.S.  
NIP.19641218 198803 1 002



Tanggal Lulus Ujian Skripsi: 22 Juni 2023

Handwritten signatures of the three members of the examination team: Sri Sulastuti, Agus Triono, and Marlia Eka Putri AT.

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Maria Cintya Rouli  
NPM : 1912011015  
Bagian : Hukum Administrasi Negara  
Fakultas : Hukum

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul “Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Melalui Mediasi Di Kota Bandar Lampung” adalah benar hasil karya sendiri dan bukan hasil plagiat sebagaimana telah diatur dalam Pasal 27 Peraturan Akademik Universitas Lampung dengan Surat Keputusan Rektor Nomor 3187/H26/DT/2010.

Bandar Lampung, 22 Juli 2023

Penulis



Maria Cintya Rouli  
NPM. 1912011015

## RIWAYAT HIDUP



Penulis Bernama Maria Cintya Rouli, lahir di Solo pada tanggal 20 Juli 2001, sebagai anak pertama dan satu – satunya.

Penulis merupakan putri dari pasangan Bapak Robertus Sihaloho dan Ibu Uli Magdalena. Riwayat pendidikan formal

yang penulis tempuh dan selesaikan adalah SD Xaverius 3 Bandar Lampung selesai pada Tahun 2013, SMP Xaverius 4 Bandar Lampung selesai pada Tahun 2016 , dan SMA Fransiskus Bandar Lampung selesai pada Tahun 2019. Pada tahun yang sama penulis diterima dan terdaftar sebagai mahasiswa di Fakultas Hukum Universitas Lampung. Penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata di Desa Korpri Jaya Kecamatan Sukarame Kota Bandar Lampung pada bulan Januari 2022.



## **MOTTO**

“Untuk segala sesuatu ada masanya, untuk apa pun di bawah langit ada waktunya”

**(Pengkotbah 3:1 )**

“Kekuatan dan kepintaran adalah modal. Tapi tidak ada yang lebih dahsyat dari keberanian dan ketekunan”

**(Merry Riana)**

“Believe in yourself and just do it, even if it is not perfect, it doesn't cause a problem your experience alone makes it meaningful”

**(Kim Hongjoong)**

## **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini senantiasa aku persembahkan kepada :

Kedua Orang Tuaku Tercinta  
Bapak Robertus Sihaloho dan Ibu Uli Magdalena  
Atas cinta dan kasih sayang, doa dan perjuangan yang diberikan kepadaku demi  
keberhasilanku.

Opa, Oma (Alm), Papa Leon, Papa Dodong, Papa Bart, Abang Yudi, Iyun, Tici,  
Tante Lia, Kak Eci, Tegar, Khayra, yang senantiasa memberikan dukungan dan  
semangat  
Terima kasih dan sayang ku untuk kalian.

Almamaterku  
Universitas Lampung

## SANWACANA

Puji Syukur atas kemurahan dan berkat yang melimpah dari Tuhan yang Maha Esa membuat peneliti mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Melalui Mediasi Di Kota Bandar Lampung” ini tepat pada waktunya. Skripsi ini diajukan kepada program Strata 1, Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Lampung. Peneliti menyadari tanpa bantuan dan dukungan beragam pihak dari proses perkuliahan hingga penulisan skripsi, akan sulit bagi peneliti melaluinya hingga selesai. Oleh karena itu, peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Sri Sulastuti, S.H., M.Hum., selaku Dosen Pembimbing I, yang telah dengan sabar membimbing dan memberikan masukan selama proses penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat selesai tepat /waktu.
2. Bapak Agus Triono, S.H., M.H. PhD., selaku Dosen Pembimbing II, yang telah dengan sabar membimbing dan memberikan masukan selama proses penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat selesai tepat /waktu.
3. Ibu Marlia Eka Putri A.T, S.H., M.H, selaku penguji utama dan Pembahas I yang dalam sidang skripsi telah banyak memberikan masukan-masukan seputar penulisan skripsi.
4. Bapak Rifka Yudhi, S.H.I, M.H selaku Pembahas II yang telah memberikan saran selama proses perbaikan skripsi.
5. Bapak Dr. Muhammad Fakhri, S.H., M.S., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Lampung
6. Seluruh pengajar, staf dari Tata Usaha, perpustakaan, komputer-lab, dan seluruh pekerya yang berada di Fakultas Hukum yang penulis hormati telah mendukung selama perkuliahan.
7. Kepada Kedua Orang Tua dan Opa yang telah mendukung dan memberikan motivasi selama proses pengerjaan skripsi ini penulis mengucapkan terima kasih sebesar – besarnya.

8. Kepada seluruh keluarga besar Karmen Sinaga Family, Opa, Oma (Alm), Papa Leon, Papa Dodong, Bang Yudi, Papa Bart, Tici, Iyun, Mama Lia, Kak Eci, Tegar, dan Khayra yang memberikan dukungan berupa moral dan materil serta doa yang tiada hentinya agar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada sahabatku Angie, Brigitha, Claudia, Joane, Marcellino, Natasha, dan Tarin yang telah memberikan perhatian, mendengarkan keluh kesah, serta memberikan keceriaan bagi penulis.
10. Kepada temanku Dea, Destri, Irine, dan Thalia yang telah memberikan dukungan dan perhatian bagi penulis selama proses skripsi.
11. Krya.Id, Tim Belajar Mengajar #2 dan Ceria Team yang telah memberikan pengalaman berharga bagi penulis.
12. Himpunan Mahasiswa Bagian Hukum Administrasi Negara Angkatan 2019, terima kasih atas persahabatan dan kebersamaannya selama ini.
13. Kim Hongjoong, Nakamoto Yuta, ATEEZ & NCT 127 yang telah memberikan motivasi, hiburan, dan semangat untuk penulis dalam mengerjakan skripsi ini. Terima kasih atas karya-karyanya yang luar biasa dan secara tidak langsung menjadi motivasi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
14. Cinul, Ruru, dan Gemoy yang selalu menemani penulis menyelesaikan skripsi setiap hari dan menjadi sumber kebahagiaan penulis.
15. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
16. Terakhir penulis mengucapkan terima kasih untuk diriku yang telah bertahan dan berjuang sejauh ini. Terima kasih telah menjadi kuat atas segala hal yang seringkali membuatmu patah.

Bandar Lampung, 22 Juli 2023

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERSETUJUAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>PENGESAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>vii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>viii</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>ix</b>
<b>SANWACANA.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Perumusan Masalah dan Ruang Lingkup.....	4
1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>6</b>
2.1 Ketenagakerjaan.....	6
2.1.1 Tenaga Kerja .....	6
2.1.2 Hubungan Kerja .....	10
2.1.3 Perjanjian Kerja.....	15
2.2 Perselisihan Hubungan Industrial .....	18
2.2.1 Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial .....	18
2.2.2 Dasar Hukum Perselisihan Hubungan Industrial .....	19
2.2.3 Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial .....	21
2.3 Pemutusan Hubungan Kerja.....	29
2.3.1 Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja.....	29
2.3.2 Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja .....	30
2.3.3 Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja.....	33

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>36</b>
3.1 Pendekatan Masalah.....	36
3.2 Data .....	36
3.3 Prosedur Pengumpulan Data dan Pengolahan Data .....	37
3.4 Analisis data .....	37
<b>BAB IV PEMBAHASAN.....</b>	<b>38</b>
4.1 Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Melalui Mediasi .....	38
4.1.1 Pengaturan & Prosedur Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Melalui Mediasi.....	38
4.1.2 Kewenangan Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi .....	46
4.1.3 Analisis Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Kasus Pertama ( Putusan Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Tjk ) .....	50
4.1.4 Analisis Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Melalui Mediasi Kasus Posisi Kedua ( Putusan Nomor 45/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Tjk) .....	53
4.1.5 Analisis Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Melalui Mediasi Kasus Posisi Ketiga ( Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Tjk)	66
4.2 Faktor Penghambat Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Melalui Mediasi .....	71
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>79</b>
5.1 Kesimpulan .....	79
5.2 Saran.....	79
<b>Daftar Pustaka.....</b>	<b>81</b>

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Pembangunan nasional merupakan rangkaian upaya pembangunan masyarakat yang berlandaskan Pancasila dan Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang dilakukan secara utuh dan berkesinambungan dengan harapan dapat terwujudnya masyarakat, bangsa, dan negara yang sejahtera, adil, makmur, dan merata.<sup>1</sup> Di dalam pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang penting. Dimana tenaga kerja mempunyai multi peran, peran pertama sebagai salah satu faktor penggerak dalam pembangunan nasional dan peran kedua, tenaga kerja sebagai salah satu sektor tujuan yang hendak disejahterakan dalam pembangunan nasional.

Menurut Suroto, tenaga kerja merupakan motor penggerak dalam pembangunan, yang berperan sebagai sumber daya untuk menjalankan proses produksi dan distribusi barang/jasa, serta sebagai sasaran untuk menghidupkan dan mengembangkan pasar. Dalam aspek ketenagakerjaan terdapat 2 aspek variabel yang menentukan daya saing global yaitu variabel efisiensi pasar tenaga kerja dan kompetensi tenaga kerja. Sebagai salah satu faktor produksi tenaga kerja dapat mempengaruhi pendapatan nasional. Sehingga diperlukan tenaga kerja yang produktif untuk menaikkan pendapatan perkapita.

*Index of Human Progress (IPM)* atau Indeks Pembangunan Manusia adalah indikator tolok ukur pembangunan manusia yang ditetapkan oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB). Indeks Pembangunan Manusia adalah indeks komposit yang terdiri dari komponen indeks harapan hidup, indeks pendidikan dan indeks standar hidup layak. Indeks standar hidup layak diukur menggunakan indikator

---

<sup>1</sup> Indriani, M. (2016). Peran Tenaga Kerja Indonesia dalam Pembangunan Ekonomi. *Gema Keadilan*, 3(1), 74.

kemampuan daya beli masyarakat terhadap kebutuhan pokok yang dilihat dari rata-rata besarnya pengeluaran perkapita dan pendapatan yang mewakili capaian pembangunan untuk hidup layak. Sehingga hal ini berkaitan dengan kesejahteraan tenaga kerja dan jumlah masyarakat yang menjadi tenaga kerja produktif / tidak menganggur. Dengan tenaga kerja yang produktif Indonesia mampu menaikkan standar hidup layak dan bersaing dengan negara lain. Peran pemerintah dalam hal ini sangat penting, pemerintah harus mengupayakan dengan maksimal pembangunan tenaga kerja. Dalam Pasal 4 Undang-Undang No 13 tentang Ketenagakerjaan disebutkan tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan adalah :

- a. Memberdayakan dan mendayakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya

Dalam pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan kerap terjadi masalah yang yakni perselisihan yang terjadi dalam kehidupan kerja atau yang biasa disebut perselisihan hubungan industrial . Hubungan industrial adalah suatu sistem yang didasarkan pada prinsip-prinsip Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang terjadi antara . Perselisihan hubungan industrial dapat berupa perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja atau buruh dalam satu perusahaan. Dari sekian banyak kejadian atau peristiwa sengketa atau perselisihan hubungan industrial yang paling penting adalah solusi untuk penyelesaiannya yang harus benar-benar objektif dan adil serta tidak memihak.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 25 menjelaskan bahwa berakhirnya hubungan kerja (PHK) adalah berakhirnya suatu hubungan yang berfungsi karena alasan tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan komitmen antara buruh/pekerja dengan pengusaha. Pengakhiran dari mempunyai



pekerjaan, pengakhiran membiayai keperluan hidup sehari-hari bagi dirinya dan keluarganya, pengakhiran kemampuan menyekolahkan anak-anak, dan sebagainya.<sup>2</sup> Pemutusan Hubungan Kerja akan menimbulkan masalah seperti terjebak dalam kondisi kemiskinan sementara, yaitu kondisi keluarga yang tadinya tidak mengalami kemiskinan namun terpaksa masuk karena masalah eksternal seperti pemutusan hubungan kerja yang nantinya akan berdampak ke psikologi terutama yang sudah bekerja.<sup>3</sup> Pada tahun 2021 Dinas Tenaga Kerja Bandar Lampung mencatat terjadi peselisihan hubungan industrial sebanyak 35 kasus, 20 kasus berlanjut ke pengadilan hubungan industrial dan 15 lainnya berhasil diselesaikan secara bipartit dengan mediasi oleh Dinas Tenaga Kerja. Hal ini menyebabkan sebanyak 224 pekerja terdampak.<sup>4</sup> Pemutusan Hubungan Kerja menjadi penyebab dominasi dari sengketa yang terjadi.

Ketika ada persoalan buruh, buruh seringkali hanya bisa diam, takut dan tidak melakukan pembelaan. Seringkali buruh hanya menjadi kebutuhan sementara bagi pihak-pihak yang berkepentingan dan meninggalkannya ketika mereka sudah masuk pada lingkaran kekuasaan.<sup>5</sup> Maka dalam hal ini, peran pemerintah diwujudkan dengan mengeluarkan berbagai kebijakan, peraturan Perundang-undangan yang harus ditaati oleh para pihak, serta mengawasi atau menegakkan peraturan tersebut sehingga dapat berjalan secara efektif. Oleh karena itu perlu dicari jalan keluar yang baik bagi kedua belah pihak untuk menentukan bentuk penyelesaian yang dapat menghasilkan keputusan akhir yang diterima kedua belah pihak. Disnaker mempunyai tugas dan wewenang untuk membantu menyelesaikan

---

<sup>2</sup> Dhani, R. (2020). Analisis Hukum Islam Terhadap Pelaksanaan Pasal 153 Ayat 1 Huruf G Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 ( Studi Pada PT. SBC Katibung Lampung Selatan ). *Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*, 6.

<sup>3</sup> Fitriah Deliana & Teddy Hendiawan, S. M. (2018). Penyutradaraan Film Pendek Nada Tentang Pengaruh Tekanan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Perubahan Karakter Pekerja Di Kota Bandung. *eProceedings of Art & Design*, 5(3), 6-7.

<sup>4</sup> Ferrer, V. S. (2022). *Disnaker Bandar Lampung Klaim Sengketa Antara Perusahaan Antara Perusahaan dan Buruh Menurun Tahun 2021*. Bandar Lampung: Tribun BandarLampung News. .

<sup>5</sup> Sisilia Nanik Riani, H. T. (2017). Perlindungan Terhadap Kebebasan Buruh Untuk Ikut Serta Dalam Organisasi Serikat Buruh Di Kota Bandar Lampung. *Doctoral dissertation, Universitas Lampung*, 5.

permasalahan tersebut dengan menunjuk tim mediator hubungan industrial. Sesuai tata kerja mediator berdasarkan Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial. Berdasarkan uraian latar belakang yang menjadi dasar penulisan maka dalam hal ini penulis menyusun skripsi dengan judul “ PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MELALUI MEDIASI ”

## **1.2. Perumusan Masalah dan Ruang Lingkup**

### **1.2.1. Perumusan Masalah**

- a. Bagaimana penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja melalui mediasi ?
- b. Apa faktor penghambat penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja melalui mediasi ?

### **1.2.2. Ruang Lingkup**

Penelitian ini dibatasi dua ruang lingkup pembahasan, yaitu dalam bidang Hukum Administrasi Negara khususnya mengenai ketenagakerjaan dan dalam lingkup substansi yaitu penyelesaian pemutusan hubungan kerja.

## **1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang dikaji maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja melalui mediasi
2. Untuk mengetahui faktor penghambat penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja melalui mediasi

### **1.3.2 Kegunaan Penelitian**

- a. Kegunaan Teoritis
  1. Diharapkan dapat berguna dalam pengembangan ilmu hukum, khususnya hukum ketenagakerjaan yang berhubungan dengan masalah Pemutusan

Hubungan Kerja secara sepihak dan pekerja tidak mendapatkan kompensasi dari perusahaan.

2. Sebagai bahan informasi dan referensi bagi semua pihak, khususnya kepada almamater penulis yaitu Fakultas Hukum Universitas Lampung tentang kebijakan hukum ketenagakerjaan dalam menanggulangi dan menyelesaikan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja.
- b. Kegunaan praktis
1. Memberikan pemahaman kepada semua pihak khususnya bagi pekerja dan bagi perusahaan tentang pengaturan perselisihan pemutusan hubungan kerja khususnya dalam pelaksanaan penyelesaiannya sesuai dengan peraturan yang berlaku.
  2. Memberikan bahan informasi dan menambah wawasan kepada semua pihak khususnya mahasiswa hukum dan kalangan akademis serta para penegak hukum ketenagakerjaan khususnya penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja.
  3. Dapat memberikan masukan kepada pihak pemerintah yang dalam hal ini sebagai salah satu pihak yang berwenang dan dapat membantu pihak pekerja dalam menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Ketenagakerjaan**

##### **2.1.1 Tenaga Kerja**

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Menurut Hamzah ketenagakerjaan adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun di luar suatu hubungan kerja dengan alat produksi utama sebagai proses produksi tenaga kerja itu sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran.<sup>6</sup> Dalam pembangunan nasional tenaga kerja merupakan faktor penunjang dan tujuan dari pembangunan itu sendiri. Pada tahun 2020 pemerintah secara resmi memberlakukan Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang merupakan kristalisasi undang – undang. Dengan kata lain, Undang – Undang Cipta Kerja merupakan gabungan dari beberapa aturan undang – undang yang berada dalam satu substansi yang sama. Pemberlakuan Undang – Undang Cipta Kerja diharapkan dapat menciptakan lapangan kerja seluas-luasnya serta merata sehingga dapat meningkatkan perekonomian Indonesia. Menurut pasal 1 ayat 2 Undang – Undang Cipta Kerja Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Mewujudkan kesejahteraan seluruh tenaga kerja merupakan salah satu tujuan dari Negara Indonesia. Hal ini tertuang dengan jelas dalam pasal 27 ayat 2 Undang – Undang Dasar Negara Republik 1945 yang berbunyi “ *Tiap – tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan layak bagi kemanusiaan.*”. Oleh karena itu perlu ada suatu payung hukum yang secara khusus mengatur hubungan krusial

---

<sup>6</sup> Endah, W. (2022). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, Umur, Dan Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Tapis Di Bandar Lampung Perspektif Ekonomi Islam. *Doctoral Dissertation, Uin Raden Intan Lampung*, 19.

antara pengusaha dan tenaga kerja. Dimana pengusaha dalam pelaksanaan pekerjaan harus memperhatikan perlindungan dan hak pekerjanya. Begitupun tenaga kerja perlu melaksanakan kewajibannya sebagai pekerja dan tidak bisa bertindak semena-mena. Di Indonesia memiliki sumber hukum yang mengatur ketenagakerjaan. Sumber Hukum dapat diartikan sebagai asal muasal dan tempat mengalir atau keluarnya hukum yang dapat digunakan sebagai tolok ukur, kriteria, dan sarana untuk menentukan isi, substansi, materi, dan keabsahan.<sup>7</sup> Beberapa sumber hukum ketenagakerjaan :

**a. Undang – Undang No. 10 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja**

Undang – Undang Cipta Kerja secara diberlakukan mulai tahun 2020. Undang – undang ini bertujuan untuk melindungi dan memenuhi hak – hak warga negara Indonesia untuk mendapatkan perlindungan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Serta sebagai perwujudan upaya pemerintah untuk menciptakan dan meningkatkan lapangan kerja seluas -seluasnya serta ekosistem investasi dan kegiatan berusaha dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi. Undang-undang Cipta Kerja mengubah 82 undang-undang. Termasuk pula mengubah pasal – pasal di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang Cipta Kerja membatasi penetapan upah minimum oleh kabupaten/kota dan memformulasikan berdasarkan inflasi dan pertumbuhan ekonomi.<sup>8</sup>

**b. Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja**

PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja secara resmi berlaku pada tanggal 02 Februari 2021. PP Nomor 35 Tahun 2021 diberlakukan sebagai bentuk lanjutan untuk melaksanakan ketentuan yang ada pada Undang – Undang Cipta Kerja. Terdapat beberapa perubahan dalam beberapa ketentuan dari

---

<sup>7</sup> Sasongko, W. (2013). *Dasar – dasar Ilmu Hukum*. Lampung: Universitas Lampung.

<sup>8</sup> Karunia, A. M. (2020). *UMK Dihapuskan dalam UU Cipta Kerja? Menaker: Saya Tegaskan Upah Minimum Kabupaten/Kota Tetap Dipertahankan!* Bandar Lampung: KOMPAS.com.

Undang – Undang sebelumnya yaitu Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 seperti jangka waktu pekerja waktu tertentu, pemberian uang lembur dan uang pesangon pemutusan hubungan kerja (PHK). Salah satu contohnya perubahan uang pesangon dalam PHK yang pada awalnya 1 – 2 kali ketentuan menjadi lebih kecil yaitu 0,5 – 2 kali ketentuan sesuai dengan jenis alasan PHK.

**c. Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

Dengan berlakunya Undang – Undang Cipta Kerja dan PP Nomor 35 Tahun 2021 bukan bermakna menghapus Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003. Ketentuan dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tetap berlaku selama tidak diatur dalam Undang – Undang Cipta Kerja. Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah lama menjadi dasar hukum ketenagakerjaan. Diresmikan pada tanggal 25 Maret tahun 2003 sebagai pengganti dari Undang – Undang Nomor 25 Tahun 1997. Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan Undang-undang ketenagakerjaan yang bersifat komprehensif dan menyeluruh, mengatur berbagai hal di bidang ketenagakerjaan yang sebelumnya tidak pernah diatur dalam satu undang-undang. Beberapa ketentuan tentang ketenagakerjaan yang diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan sebelumnya dan tidak sesuai lagi dengan perkembangan zaman termasuk yang merupakan produk kolonial, dicabut dan diganti dengan undang-undang ini.

**d. Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja**

Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan kerja berlaku mulai tanggal 14 Januari 2004. Tujuan diberlakukannya undang – undang ini untuk memberikan perlindungan kepada pihak yang sedang menyelesaikan perselisihan yang terjadi dalam hubungan industrial dengan penyelesaian yang cepat, adil, dan murah. Penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan industrial dapat ditempuh melalui tiga cara yakni perundingan bipartit, alternatif penyelesaian sengketa ( konsiliasi dan mediasi ) serta pengadilan hubungan industrial. Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dibentuk berdasarkan Undang Undang No. 2 Tahun 2004 (UU PPHI) tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Ketentuan tersebut mulai berlaku sejak tanggal 14 Januari

2006 berdasarkan Perpu Nomor 1 Tahun 2005 tentang Penangguhan Mulai Berlakunya UU No. 2 Tahun 2004, adalah merupakan salah satu pengadilan khusus di lingkungan peradilan umum (perdata).

Tenaga kerja sebagai sumber daya manusia mempunyai pengertian sebagai berikut:

- a. Manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, pekerja, atau karyawan)
- b. Potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan keberadaannya
- c. Potensi yang berfungsi sebagai modal (non material / non finansial) dalam organisasi, untuk mewujudkan keberadaan organisasi.<sup>9</sup>

Chairuddin K Nasution dan Fauzi Chairul F berpendapat bahwa pengertian tenaga kerja adalah orang yang melakukan suatu pekerjaan untuk kepentingan pihak/orang lain atau perusahaan dalam suatu hubungan kerja dengan menerima upah dan atau jaminan hidup lainnya yang wajar. Sedangkan menurut Sumarsono tenaga kerja sebagai semua orang yang bersedia untuk bekerja. Pengertian tenaga kerja tersebut meliputi mereka yang bekerja untuk dirinya sendiri ataupun keluarga yang tidak menerima bayaran berupa upah atau mereka yang bersedia bekerja dan mampu untuk bekerja namun tidak ada kesempatan kerja sehingga terpaksa menganggur. Tenaga kerja adalah setiap orang yang memiliki kemampuan untuk bekerja dan menciptakan barang atau jasa bagi masyarakat serta kebutuhannya sendiri.<sup>10</sup>

Dalam ketenagakerjaan terdapat beberapa perbedaan antara Tenaga kerja dan Pekerja dimana pengertian tenaga kerja lebih luas dari pada pekerja. :

---

<sup>9</sup>Yulianty, C. S. (2021). Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Pada Pekerjaan Pasangan Bata Perumahan Tipe 36 (Studi Kasus pada Perumahan Griya Putri Tanjung). *Inersia: Jurnal Teknik Sipil*, 13(1),10.

<sup>10</sup> Lestyasari, D. (2013). Hubungan Upah Minimum Provinsi Dengan Jumlah Tenaga Kerja Formal Di Jawa Timur. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)*, 15.

- a. Tenaga kerja adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan, termaksud di dalamnya berkerja pada sektor informasi, misalnya wiraswasta/pedagang yang berkerja untuk dirinya sendiri maupun orang lain
- b. Pekerja adalah mengarah pada bekerja untuk orang lain yang mendapatkan upah atau imbalan lain.<sup>11</sup>

Tenaga kerja atau manpower terdiri dari angkata kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja atau labor force adalah bagian tenaga kerja yang ingin dan yang benar-benar menghasilkan barang dan jasa. Angkatan kerja terdiri dari golongan yang bekerja dan golongan yang menganggur dan mencari pekerjaan. Kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga, dan golongan lain – lain atau penerima pendapatan. Penduduk yang berada dalam usia kerja adalah penduduk yang berumur 15 tahun atau lebih. Kemudian Badan Pusat Statististik membagi tenaga kerja menjadi 3 kategori, yaitu:

- a. Tenaga kerja penuh  
Yaitu tenaga kerja yang jumlah jam kerjanya lebih dari 35 jam dalam seminggu dengan hasil kerja tertentu sesuai dengan uraian tugas.
- b. Tenaga kerja tidak penuh atau setengah pengangguran  
Yaitu tenaga kerja yang mempunyai jam kerja kurang dari 35 jam dalam seminggu.
- c. Tenaga kerja yang belum bekerja atau sementara tidak bekerja  
Yaitu tenaga kerja dengan jam kerja  $0 > 1$  jam perminggu.<sup>12</sup>

### 2.1.2 Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan hukum yang terjalin antara pekerja dengan pengusaha selaku pemberi kerja berdasarkan perjanjian kerja dengan unsur-unsur

---

<sup>11</sup> Karningsih, K. (2-22). Penghapusan Diskriminasi Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Dalam Perspektif Gender. *MIMBAR ADMINISTRASI FISIP UNTAG Semarang*, 19(1), 105.

<sup>12</sup> Badan Pusat Statistik. (2022, Oktober 06). *Konsep Tenaga Kerja*. Retrieved from Badan Pusat Statistik : [www.bps.go.id](http://www.bps.go.id). Situs Resmi



pembentuknya yang terdiri dari unsur pekerjaan, unsur upah, dan unsur perintah.<sup>13</sup> Hubungan kerja memiliki peranan penting terhadap kelancaran jalannya kegiatan operasional suatu organisasi. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif maka perlu diciptakan hubungan kerja yang baik pula sehingga kinerja atau prestasi kerja individu maupun organisasi dapat tercapai dengan maksimal.<sup>14</sup> Menurut ketentuan PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, Upah, dan perintah. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja/pekerja dan pengusaha/majikan yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, pekerja/pekerja mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain (pengusaha/majikan) yang mengikatkan diri untuk bekerja dengan membayar upah sehingga setelah perjanjian kerja mempunyai hubungan hukum yang disebut hubungan kerja dan sejak itulah berlaku hukum perdata.<sup>15</sup>

Seperti yang disebutkan diatas hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang majikan yang ditandai dengan ciri-ciri adanya upah atau gaji tertentu, adanya suatu hubungan antara pekerja dan pengusaha yakni hubungan bawahan dan atasan (sub ordonasi) dimana atasan memberikan perintah kepada pihak pekerja yang secara sosial-ekonomi

---

<sup>13</sup> Ismono, J. (2018). Hubungan Kerja dalam Perspektif HAM, Ekonomi, dan Pembangunan. *Halu Oleo Law Revie (HOLREV)*, (2), 354.

<sup>14</sup> YR Al Hakim, M. I. (2019). Peranan Hubungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Management & Accounting Research Journal Global*, 3(2), 38.

<sup>15</sup> Arofah, R. (2020). Perjanjian Kerja Di CV Megah Putra Mandiri Desa Petung Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan . *Doctoral dissertation, Institut Agama Islam Negeri Jember*, 9.

mempunyai kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu.<sup>16</sup> Apabila salah satu unsur tidak ada maka hubungan kerja tidak akan terlaksana.

a. Adanya Pekerjaan

Sebagai objek perjanjian pekerjaan menjadi faktor paling utama timbulnya perjanjian kerja. Apabila pekerjaan yang dijanjian tidak ada maka perjanjian kerja dapat dikatakan batal demi hukum.

b. Adanya Upah

Upah adalah hak yang diterima pekerja dalam bentuk uang atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

c. 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.<sup>17</sup>

Terdapat 2 jenis hubungan kerja yang terdiri atas :

a. Tetap dengan Masa Percobaan

Pekerja yang masuk kedalam kategori hubungan kerja ini adalah pekerja tetap dengan hak lebih kuat yang sedang mengalami masa percobaan dimana perusahaan menilai kemampuan kinerja pekerja. Tetapi dengan syarat pengusaha wajib secara tertulis memberitahukan adanya masa percobaan. Jika tidak ada perjanjian maka akan dianggap tidak ada masa percobaan. Masa percobaan hanya berlaku pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan tidak berlaku pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Masa percobaan atau biasa disebut training dilaksanakan selama 3 bulan pertama. Apabila pekerja sebelumnya Pekerja telah mengikitu masa training/ magang perusahaan tidak diperbolehkan memberikan masa percobaan. Pekerja yang sedang dalam masa percobaan tetap mendapatkan upah kerja meskipun lebih

---

<sup>16</sup> Hanifah, I. (2020). *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Medan: CV. Pustaka Prima (Anggota IKAPI), Hlm 65.

<sup>17</sup> Ibid., hlm. 69-70

sedikit dibandingkan dengan pekerja tetap. Upah yang diberikan oleh pengusaha dilarang dibawah Upah Minimum Kabupaten (UMK)

b. Pekerja Tidak Tetap

Peraturan Direktur Jenderal Pajak No.PER-16/PJ/2016 menjelaskan pengertian dari Pegawai Tidak Tetap atau biasa disebut Tenaga Kerja Lepas adalah pegawai yang dapat menerima upah apabila pegawai bekerja. Pekerja Tidak Tetap hanya bekerja ketika perusahaan membutuhkan tambahan karyawan atau dengan kata lain hanya bekerja dalam jangka waktu tertentu. Ada 3 kategori pembagaian tenaga kerja tidak tetap yang terdiri atas :

1. Pekerja Harian Lepas

Pekerja yang melakukan suatu pekerjaan tetentu yang volume pekerjaannya dapat berubah dalam waktu tertentu dan menerima upah sesuai dengan kehadiran harian. Undang – Undang Cipta Kerja mewajibkan perjanjian mengenai upah pekerja harian harus tertulis sehingga ketentuannya jelas dan tidak berubah-ubah. Pengaturan terkait upah pekerja harian lepas yang ditetapkan secara bulanan berdasarkan jumlah kehadiran hari dengan perhitungan upah sehari diatur dalam Pasal 19 Permenaker 15/2018 dengan rincian berikut :

- a. Bagi Perusahaan dengan waktu kerja 6 hari dalam seminggu upah bulanan dibagi 25
- b. Bagi Perusahaan dengan waktu 5 hari dalam seminggu upah bulanan dibagi 21

2. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu penjelasan ini disebutkan dalam Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-100/MEN/X/2004. Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu

Istirahat membagi perjanjian kerja waktu tertentu menjadi 3 jenis yaitu :

- a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berdasarkan jangka waktu tertentu
    - Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama
    - Pekerjaan yang bersifat musiman
    - Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan
  - b. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu
    - Pekerjaan yang sekali selesai atau
    - Pekerjaan yang sementara sifatnya
  - c. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap. Berupa pekerjaan tertentu yang waktu, volume, serta pembayarannya dapat berubah sesuai dengan kehadiran.
3. Perjanjian Pemborongan

Perjanjian pemborongan adalah perjanjian mengenai penyerahan pekerjaan dari pihak yang memborongkan kepada pihak lain yang memborong pekerjaan. Perjanjian pemborongan diatur dalam Bab VII A Buku III KUH Perdata Pasal 1601 b, kemudian pasal 1604 sampai dengan Pasal 1616. Perjanjian pemborongan adalah perikatan tertulis antara pihak pertama (yang memborongkan/pemberi tugas/pemilik proyek/bouwheer) dengan pihak kedua (pemborong/aanemer) bisa meliputi konsultan pelaksana, kontraktor pelaksana, dan konsultan pengawas.<sup>18</sup> Perjanjian pemborongan pekerjaan dapat dikategorikan dalam dua kelompok, yaitu penyerahan suatu pekerjaan oleh suatu

---

<sup>18</sup> Setiawan, M. I. (2019). Perjanjian Pemborongan (Studi Tentang Kontrak Kerja Konstruksi Pembangunan Fasilitas Umum di Kab. Ngawi) . *Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 2.

perusahaan kepada perusahaan lain untuk dikerjakan di tempat di perusahaan lain tersebut, atau penyediaan jasa pekerja oleh perusahaan penyedia jasa pekerja, yang dikerjakan pada perusahaan lain yang membutuhkan.<sup>19</sup> Bentuk perjanjian pemborongan bebas dapat berbentuk tertulis ataupun lisan sesuai dengan kesepakatan antara para pihak. Perjanjian pemborongan bersifat konsensual (persetujuan) artinya perjanjian pemborongan hanya dapat terjadi jika ada kesepakatan antara kedua pihak yakni dalam perjanjian ini kedua pihak tersebut adalah pihak yang memborongkan dan pihak yang memborong pekerjaan. Apabila sudah sepakat, perjanjian ini akan mengikat para pihak dan para pihak tidak dapat membatalkan tanpa persetujuan pihak lain.

### 2.1.3 Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja merupakan dasar hubungan kerja. Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh (karyawan) dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.<sup>20</sup> Perjanjian kerja merupakan salah satu bentuk perjanjian untuk melakukan pekerjaan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 1601 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Perjanjian kerja dalam bahasa Belanda adalah *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601 a KUHPerdata memberikan pengertian sebagai berikut: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak ke-1 (satu)/buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Perjanjian kerja disebut sahnyanya apabila memenuhi unsur – unsur perjanjian kerja yang sesuai dengan Pasal 1320 KUH Perdata, yaitu sebagai berikut :

---

<sup>19</sup> Hanifah, I., op. cit. hlm 90

<sup>20</sup> Shalihah, F. (2016). Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia. *Jurnal Selat*, 4(1), 74.

1. Sepakat Mereka Yang Mengikatkan Diri

Pihak yang mengadakan perjanjian diharuskan untuk menerima atau menyetujui isi perjanjian. Tidak boleh ada penipuan, paksaan, atau kekeliruan yang digunakan untuk mencapai kesepakatan. Komponen ini kemudian menjadi syarat legalitas perjanjian.

2. Kecakapan Membuat Perjanjian

Dalam pasal 330 KUH Perdata tercantum bahwa seseorang telah cakap hukum (dewasa) apabila telah berusia 21 (dua puluh satu) tahun. Dalam Pasal 1 Angka 26 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun. Dengan demikian, pengertian orang dewasa adalah setiap orang yang berumur 18 (delapan belas) tahun. Hal ini berarti bahwa setiap orang yang sudah berusia 18 (delapan belas) tahun, tidak peduli sudah kawin atau belum, dapat dikatakan cakap hukum dan sudah memiliki kecakapan untuk membuat suatu perjanjian.

3. Suatu Hal Tertentu

Penting untuk memperjelas apa yang telah disepakati (tujuan perikatan). Dengan kata lain, jenis barang atau jasa harus aktual dan ada. Perjanjian tersebut akan menentukan tugas yang harus diselesaikan, jam kerja dan istirahat, tingkat pembayaran, dan detail lainnya.

4. Suatu Sebab yang Halal

Perjanjian kerja tidak boleh memuat sesuatu yang dilarang undang-undang, bertentangan dengan undang-undang. Perjanjian kerja memuat asas kesusilaan, kesopanan, dan ketertiban umum.

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan/ atau tertulis (Pasal 51 ayat 1 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian. Dalam Pasal 54 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya membuat keterangan :

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

Berdasarkan Pasal 56 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, terdapat 2 (dua) jenis perjanjian kerja, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara sedangkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (“PKWTT”) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Menurut pasal 61 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian kerja dapat berakhir apabila :

1. Pekerja meninggal dunia
2. Berakhirnya jangka perjanjian kerja
3. Adanya putusan pengadilan dan/atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai hukum tetap.
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

## **2.2 Perselisihan Hubungan Industrial**

### **2.2.1 Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial**

Hubungan Industrial adalah suatu hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja yang ada kalanya mengalami perselisihan.<sup>21</sup> Menurut Pasal 1 angka 16 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai nilai Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Salah satu fungsi hukum ketenagakerjaan untuk menciptakan kerangka kerja sama yang harmonis di antara para pelaku hubungan industrial yang terdiri dari pekerja atau serikat pekerja, pengusaha atau organisasi pengusaha, dan pemerintah guna mewujudkan kesejahteraan bersama.

Hubungan industrial tidak sebatas hubungan antara bos dan pekerja dan hubungan ekonomi melainkan hubungan industrial juga mencakup hubungan sosial yakni interaksi di dalam maupun di luar tempat kerja. Perselisihan merupakan hal yang kerap terjadi dalam kehidupan manusia sebagai bentuk dinamika sosial. Dalam dunia kerja pun kerap terjadi perselisihan kerja atau yang biasa disebut perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial biasanya terjadi antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau antara organisasi pekerja/buruh dengan organisasi pengusaha. Perselisihan hubungan industrial dapat berupa perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja atau buruh dalam satu perusahaan. Dari sekian banyak kejadian atau peristiwa sengketa atau perselisihan hubungan industrial yang paling penting adalah solusi untuk penyelesaiannya yang harus benar-benar objektif dan adil serta tidak memihak. Pengertian lain diberikan oleh Yunus Shamad, menurutnya hubungan industrial merupakan suatu corak atau sistem pergaulan atau

---

<sup>21</sup> M. Thaib, R. N. (2019). *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Yogyakarta: Deepublish, Hlm 150.



sikap dan perilaku yang terbentuk di antara para pelaku proses produksi barang atau jasa yaitu pekerja, pengusaha, pemerintah, dan masyarakat.<sup>22</sup>

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

### **2.2.2 Dasar Hukum Perselisihan Hubungan Industrial**

Dalam rangka penyelerasan regulasi yang memperhatikan tantangan, tuntutan dan kebutuhan setelah diamanemkannya Konstitusi Negara Republik Indonesia, pemerintah pada reformasi melakukan regulasi undang – undang yang sesuai dengan demokrasi dan keterbukaan. Salah satu aspek yang ingin diperbaiki adalah ketenagakerjaan. Pemerintah ingin memperbaiki hukum formal ketenagakerjaan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Maka dari itu pemerintah mengundang 3 (tiga) buah undang-undang, yaitu UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Ketiga UU tersebut saling berkaitan satu sama lainnya.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak,

---

<sup>22</sup> Suparman, S. (2009). Hukum Acara Peradilan Hubungan Industrial, Tata Cara Penyelesaian Sengketa Perburuhan. Jakarta: Jala Permata Aksara, Hlm 3.

perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Diharapkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui proses penyelesaian yang cepat, tepat, adil dan murah.

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

a. Perselisihan hak

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.

b. Perselisihan kepentingan

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja

Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh

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 persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan. Perselisihan perburuhan dan penyelesaian pemutusan hubungan kerja, kedua masalah tersebut memang mempunyai kaitan satu sama lain, perselisihan perburuhan dapat mengakibatkan terjadinya pemutusan

hubungan kerja, sebaliknya, pemutusan hubungan kerja bahkan sering menimbulkan perselisihan perburuhan kalau pemutusan hubungan kerja itu dilakukan dengan tata cara atau dengan mempergunakan alasan yang tidak dapat diterima oleh masing-masing pihak, kendati kedua masalah dimaksud saling berkaitan pembahasan sebaiknya dilakukan dengan secara terpisah. Dengan diundangkannya Undang – Undang No 2 Tahun 2004, lahirlah Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang selama ini dilakukan melalui lembaga P4D (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah) dan P4P (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat), Veto Menteri/Banding ke PTUN (Pengadilan Tata Usaha Negara) dan Kasasi ke Mahkamah Agung (MA) menjadi sederhana melalui penyelesaian lewat PHI yang bertempat di Pengadilan Negeri.

### **2.2.3 Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada dasarnya dapat diselesaikan oleh para pihak sendiri, dan dapat juga diselesaikan dengan hadirnya pihak ketiga, baik yang disediakan oleh negara atau para pihak sendiri. Dalam perselisihan industrial terkait pemutusan hubungan kerja, Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyebutkan bahwa penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh. Apabila dalam perundingan bipartit tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Mekanisme ini berlaku sama pula untuk permasalahan hubungan industrial yang lain. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial itu wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan Bipartit yang terdiri dari unsur pengusaha dan pekerja/buruh yang dilakukan secara musyawarah untuk mencapai yang dilakukan paling lama selama 30 hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila perundingan melalui mekanisme Bipartit gagal, maka salah satu atau kedua pihak dapat mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti

bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan Bipartit telah dilakukan, selanjutnya instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase. Apabila dalam jangka waktu 7 hari kerja para pihak tidak menentukan pilihan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian kepada mediator. Apabila perundingan tersebut tidak mencapai kesepakatan maka pengusaha hanya dapat melakukan PHK setelah ada penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terbagi menjadi dua yaitu upaya penyelesaian hubungan industrial di luar pengadilan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan. Langkah pertama yang ditempuh jika ditejadi perselisihan hubungan industrial menggunakan penyelesaian perselisihan di luar pengadilan yang artinya menyelesaikan tanpa melalui proses beracara di pengadilan. Kemudian penyelesaian apabila tidak bisa diselesaikan di luar pengadilan langkah terakhir untuk memutus perselisihan adalah dengan menyelesaikan di pengadilan.<sup>23</sup> Berikut penjelasan rinci terkait hal tersebut :

### **1. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan**

Jenis – jenis penyelesaian penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan terdiri dari

#### **a. Perundingan Bipartit**

Perundingan bipartit atau yang dalam kepustakaan mengenai Alternative Disputes Resolution (ADR) disebut penyelesaian secara negosiasi merupakan penyelesaian perselisihan oleh kedua belah pihak yang berselisih secara musyawarah mufakat tanpa ikut campur pihak ketiga, sehingga dapat

---

<sup>23</sup> I Wayan Agus Vijayantera, S.H.,M.H., I Nyoman Jaya Kesuma, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Konsep Penyelesaian Perselisihan Non Litigasi dan Litigasi). Denpasar: Unmas Press, hlm.135.

memperoleh keuntungan dari kedua belah pihak serta tidak mengganggu aktivitas produksi perusahaan dan menghemat waktu dan biaya. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan melalui penyelesaian bipartit secara musyawarah terlebih dahulu.

Pasal 4 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per. 31/Men/Xii/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit telah mengatur tentang tahapan-tahapan pelaksanaan perundingan bipartit, mulai dari sebelum perundingan, perundingan sampai setelah selesai perundingan.<sup>24</sup> Dalam langkah perundingan bipartit, dibuat perjanjian/kesepakatan bersama (PB) yang disahkan dalam pertemuan dan harus didaftarkan di pengadilan hubungan industrial di pengadilan negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama (PB). 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. Kedua belah pihak membuat risalah disertai bukti-bukti telah melakukan upaya bipartit kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Kemudian para pihak akan ditawarkan oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase. Apabila para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.

---

<sup>24</sup> Sa'i, M. K. (2021). Problematika Penyelesaian Perselisihan Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Di PT. Damatex Salatiga. *Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Walingsongo Semarang*, 33.

## **b. Mediasi Hubungan Industrial**

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi atau seorang penengah yang bersikap netral atau biasa disebut mediator yang membantu pihak-pihak yang bersengketa untuk mencapai suatu kesepakatan yang dapat diterima oleh semua pihak. Mediator dalam hal penyelesaian 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.

Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Apabila tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka mediator akan mengeluarkan anjuran tertulis yang harus disampaikan kepada para pihak selambat-lambatnya dalam waktu 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama. Dalam waktu selambat - lambatanya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis

Dalam hal 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. Namun apabila jika para pihak menyetujui anjuran tertulis, 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. Proses mediasi dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial telah diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi.

### **c. Konsiliasi Hubungan Industrial**

Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi. Konsiliator tidak memihak pada salah satu pihak dan ikut berperan aktif dalam memberikan solusi terhadap masalah yang diperselisihkan.<sup>25</sup>

Proses tata cara konsiliasi dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial diatur dalam Pasal 10 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Per10/Men/V/2005 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Konsiliator Serta Tata Kerja Konsiliasi. Dimana penyelesaian oleh konsiliator dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak. Jika terjadi kesepakatan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator dan didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka para pihak membuat akan Perjanjian Bersama yang akan didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial, dalam proses ini konsiliator akan membantu para

---

<sup>25</sup> M. Thaib, Ramon Nofrial, Op.cit, hlm 154.

pihak. Apabila para pihak atau salah satu pihak menolak membuat perjanjian bersama penyelesaian perselisihan akan dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri setempat.

#### **d. Arbitrase**

Arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. 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 antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh arbiter diawali dengan upaya mendamaikan kedua belah pihak yang berselisih. Apabila perdamaian tercapai, maka arbiter atau majelis arbiter wajib membuat Akta Perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter atau majelis arbiter. Perselisihan hubungan industrial yang sedang atau telah diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Namun apabila upaya perdamaian gagal, arbiter atau majelis arbiter meneruskan sidang arbitrase. Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi maupun arbitrase merupakan upaya penyelesaian perselisihan secara kekeluargaan yang diharapkan dapat menyelesaikan perselisihan secara damai. Perdamaian merupakan tujuan utama penyelesaian perselisihan hubungan



industrial di luar pengadilan dengan menemukan solusi yang terbaik dan menguntungkan untuk kedua belah pihak. Sehingga dengan penyelesaian perselisihan ini dapat mempertahankan hubungan para pihak.

## **2. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan**

Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Pengadilan Hubungan Industrial dibentuk berdasarkan Undang Undang No. 2 Tahun 2004 (UU PPHI) tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan mulai berlaku sejak tanggal 14 Januari 2006. Pengadilan Hubungan Industrial menjadi salah satu pengadilan di lingkungan peradilan umum (perdata).<sup>26</sup> Namun mekanismenya berbeda dengan penyelesaian perkara pada umumnya. Salah satu yang membedakan adalah pengadilan hubungan industrial tidak mengenal kasasi. Berdasarkan ketentuan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pengadilan hubungan industrial merupakan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang memiliki kewenangan untuk memeriksa dan memutuskan hal-hal sebagai berikut:

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

Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan dilakukan dimulai dari pemeriksaan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja. Dalam pengajuan gugatan wajib dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsialisasi, jika tidak hakim wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat. Dalam beracara peradilan hubungan industrial dilakukan dengan

---

<sup>26</sup> Sherly Ayuna Putria, A. M. (2021). Pembaharuan Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan Di Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Sederhana, Cepat Dan Biaya Murah Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum. *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 5(2), 317.

pemeriksaan acara biasa dan cepat. Para pihak atau salah satu pihak dapat memohon kepada pengadilan hubungan industrial untuk Pemeriksaan dengan Acara Cepat apabila terdapat kepentingan para pihak dan atau salah satu pihak yang cukup mendesak.<sup>27</sup> Kepentingan mendesak yang dimaksud antara lain : PHK massal, terjadi huru hara yang mengganggu kepentingan produksi, keamanan dan ketertiban umum. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat merupakan putusan akhir dan bersifat tetap. Sedangkan putusan mengenai perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap dan apabila salah satu pihak ingin mengajukan perlawanan dapat menyampaikan kasasi agar perkaranya di periksa kemudian di Mahkamah Agung.

Pengadilan Hubungan Industrial dalam menyelesaikan perselisihan memiliki asas cepat, tepat, adil dan murah. Menurut Sudikno Mertokusumo, asas sederhana adalah acara yang jelas, mudah difahami dan tidak berbelit-belit. Makin sedikit dan sederhana formalitas yang diwajibkan atau diperlukan dalam beracara di muka pengadilan, makin baik. Terlalu banyak formalitas yang sukar dipahami atau peraturan-peraturan yang berwayuh arti (dubies), sehingga memungkinkan timbulnya pelbagai penafsiran, kurang menjamin kepastian hukum dan menyebabkan keengganan atau ketakutan untuk beracara di muka pengadilan. Biaya ringan artinya biaya yang serendah mungkin sehingga dapat terpikul oleh rakyat. Kata cepat menunjuk kepada jalannya peradilan. Terlalu banyak formalitas merupakan hambatan bagi jalannya peradilan. Dalam hal ini bukan hanya jalannya peradilan dalam pemeriksaan di muka sidang saja, tetapi juga penyelesaian dari pada berita acara di persidangan sampai penandatanganan putusan oleh hakim dan pelaksanaannya.

---

<sup>27</sup> Maswandi, M. (2017). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial. *Publikauma: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 5(1), 40.

## **2.3 Pemutusan Hubungan Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja**

Permasalahan mengenai pemberhentian pekerja merupakan hal yang kerap terjadi di dunia pekerjaan. Pemutusan hubungan kerja merupakan hal yang paling dihindari dan tidak diharapkan karena pekerjaan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kehidupan pegawai, dengan berakhirnya pekerjaan seseorang kehilangan pendapatan dan mata pencaharian. Tentunya dengan pemutusan hubungan pekerja berarti kehilangan pekerja yang akan berdampak kepada masalah operasional perusahaan tersebut. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha. Manullang berpendapat bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pemutusan hubungan antara pekerja dan pengusaha karena alasan tertentu, yang mengakibatkan pemutusan hak dan kewajiban.

Berdasarkan Pasal 1 angka 4 Undang – undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh satu pihak. Pasal 1 angka 25 Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Pemutusan Hubungan Kerja pada dasarnya dapat dilakukan oleh perusahaan apabila pekerja melakukan kesalahan berupa pelanggaran peraturan dan perjanjian kerja. Pasal 61 UU No 13 Tahun 2003 jo UU No 11 Tahun 2021 .Sebelum diambil keputusan untuk memutus hubungan kerja pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah harus mengupayakan tidak terjadi pemutusan pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja dianggap sebagai langkah terakhir apabila tetap

tidak menemukan solusi dalam permasalahan yang terjadi. Apabila pada akhirnya tetap terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha dan pekerja harus melakukannya dengan sebaik dan sesuai mungkin dengan regulasi sehingga tidak menimbulkan masalah yang menyebabkan kurang baiknya hubungan antara pekerja dan pengusaha.

### **2.3.2 Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja**

Pasal 1 ayat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan implikasi pemutusan hubungan kerja, yaitu pemutusan hubungan kerja karena suatu hal tertentu, pemutusan hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. . Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 25 menjelaskan bahwa berakhirnya hubungan kerja (PHK) adalah berakhirnya suatu hubungan yang berfungsi karena alasan tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan komitmen antara buruh/pekerja dengan pengusaha.

Pada tahun 2020 pemerintah secara resmi memberlakukan Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang merupakan kristalisasi undang – undang. Dengan kata lain, Undang – Undang Cipta Kerja merupakan gabungan dari beberapa aturan undang – undang yang berada dalam satu substansi yang sama. Pemberlakuan Undang – Undang Cipta Kerja diharapkan dapat menciptakan lapangan kerja seluas-luasnya serta merata sehingga dapat meningkatkan perekonomian Indonesia. Kemudian sebagai langkah lanjutan dari dibentuknya Undang – Undang Cipta Kerja, perlu ditetapkan peraturan Pemerintah tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan pemutusan Hubungan Kerja untuk melaksanakan ketentuan yang ada pada Undang – Undang Cipta Kerja. Maka pada tanggal 02 Februari 2021 ditetapkan bahwa telah berlaku PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Sehingga Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan menjadi dasar hukum pemutusan hubungan kerja di Indonesia namun bukan berarti Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tidak berlaku. Selama pasal-pasal yang

terdapat dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak dihapus maupun dirubah maka pasal-pasal tersebut masih berlaku.

Undang – Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja merubah beberapa pengaturan tentang pemutusan hubungan kerja mulai dari uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian uang. Beberapa regulasi yang berubah adalah :

- a. Dalam ketentuan di pasal 152 Undang – Undang No 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa apabila pekerja menolak pemutusan hubungan kerja setelah pengusaha menjelaskan maksud pemutusan hubungan kerja maka pengusaha dapat memecat pekerja. Di Undang -Undang Cipta Kerja pada Pasal 81 regulasi tersebut diubah, apabila pekerja menolak pemutusan hubungan kerja akan dilakukan perundingan bipartit oleh pengusaha dan pekeja. Apabila perundingan bipartit tidak mendapat kesepakatan maka akan dilanjutkan sesuai dengan mekanisme perselisihan industrial.
- b. Perubahan pada pasal 153 Undang – Undang No 13 Tahun 2003 yang menyatakan pengusaha tidak boleh melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Pada Undang -Undang Cipta Kerja kalimat “ kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama” dihapus.
- c. Di dalam Pasal 81 No. 42 Undang – Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja terdapat ketentuan penambahan 154 A di Undang – Undang No 13 Tahun 2003 mengenai alasan – alasan pemutusan hubungan kerja.
- d. Perubahan pasal 156 Undang – Undang No 13 Tahun 2003 mengenai uang penghargaan masa kerja.
- e. Perubahan pada pasal 156 ayat 4 Undang – Undang No 13 Tahun 2003 mengenai uang penggantian hak.

- f. Dalam Pasal 81 No 46 Undang – Undang Cipta Kerja terjadi penambahan pasal baru yaitu pasal 157 A Undang – Undang No 13 Tahun 2003 mengenai selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial pengusaha harus tetap melaksanakan kewajiban masing – masing. Selain itu pengusaha dapat melakukan skorsing kepada pekerja dengan tetap membayar upah serta hak pekerja yang biasa diterima. Hal ini berlaku sampai selesainya proses perselisihan hubungan industrial
- g. Penghapusan pasal 154,155,158,159 pada Undang – Undang No 13 Tahun 2003

PP No 35 tahun 2021 yang merupakan peraturan lanjutan Undang – Undang Cipta Kerja, dalam ketentuannya mengatur pemutusan hubungan kerja khususnya bab V dengan rincian sebagai berikut :

1. Pasal 37 PP No 35 Tahun 2021 menyatakan bahwa pemberitahuan pemutusan hubungan kerja dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja.
2. Dalam hal Pekerja/Buruh telah mendapatkan surat pemberitahuan dan tidak menolak Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha harus melaporkan Pemutusan Hubungan Kerja kepada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan/atau dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi dan kabupaten/kota. Hal ini disebutkan dalam Pasal 37 PP No 35 Tahun 2021.
3. Setelah mendapat surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja, pekerja dapat menyatakan menolak dan harus membuat surat penolakan disertai alasan paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja.
4. Penghapusan salah satu ketentuan dalam pasal 156 Undang -undang No. 13 Tahun 2003 yang berisi penggantian perumahan serta pengobatan dan

perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.

### **2.3.3 Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja**

Pekerja/buruh dan keluarganya mengalami masa transisi yang sulit saat terjadi pemutusan hubungan kerja yang disebabkan oleh perselisihan atau konflik. Pemutusan Hubungan kerja bagi karyawan dan buruh akan berdampak pada kesejahteraan psikologis, ekonomi, dan finansial mereka karena mereka kehilangan mata pencaharian dan harus bekerja keras dan membayar banyak uang untuk mencari pekerjaan baru di tempat mereka. Bagi pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja berhak menerima hak sesuai dengan yang tercantum pada pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KE-50/-MEN/2000. Dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan BAB IV Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (1) juga disebutkan bahwa “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”. Hak-hak pekerja inilah yang meringankan beban-beban pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja. Hak – hak tersebut terdiri dari :

1. Uang Pesangon

Pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

2. Uang Penghargaan Masa Kerja

Uang jasa sebagaimana yang di maksud dalam Undang-Undang Nomor 12 tahun 1964 sebagai penghargaan pengusaha kepada pekerja yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja.

3. Ganti Kerugian

Pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai penggantian istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan ketempat dimana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan dan lain-lain.

4. Uang Pisah

Pemberian berupa uang dari pengusaha kepada pekerja atau buruh atas pengunduran diri secara baik-baik dan mengikuti prosedur sesuai dengan ketentuan yaitu diajukan secara tertulis 30 hari sebelum tanggal pengunduran diri yang besar nilainya berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja.

Dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja BAB IV Ketenagakerjaan telah mengubah ketentuan Pasal 156 yang ada di Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Besaran uang pesangon dalam Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja masih sama yaitu:

- a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah
- c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah
- d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah
- e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah
- f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah
- g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah
- h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah
- i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

Dalam pasal 156 ayat 3 diatur dalam perhitungan uang penghargaan masa kerja yang masih sama dengab Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 156 ayat 3 yaitu sebagai berikut :



- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah
- b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah
- c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah
- d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah
- e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah
- f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah
- g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh ) bulan upah

Sedangkan besaran uang penggantian hak yang seharusnya diterima pekerja/buruh dalam ayat 4 menghapus ketentuan penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat. Ketentuan yang masih ada meliputi :

- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur
- b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja
- c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Masalah**

Jenis penelitian hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yuridis normatif. Metode penelitian yuridis normatif adalah penelitian hukum kepustakaan yang dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan kepustakaan atau data sekunder.<sup>28</sup> Dalam penelitian ini penulis akan mengkaji hukum mengenai penyelesaian perselisihan PHK yang terdapat dalam UU No. 20 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja dan UU No.2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial.

#### **3.2 Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

##### **1. Bahan hukum primer**

Sumber data primer dari penelitian ini adalah :

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Indonesia
2. Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja
3. Undang - Undang Nomor 20 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja
4. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
5. Putusan Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Tjk
6. Putusan Nomor 45/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Tjk
7. Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Tjk

---

<sup>28</sup> K. Benuf, M. A. (2020). Metodologi Penelitian Hukum Sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer. *Gema Keadilan*, 7(1), 24.

## **2. Bahan hukum sekunder**

Sumber data sekunder dari penelitian ini adalah buku-buku, jurnal hukum, teori-teori hukum, pendapat para ahli dan hasil-hasil penelitian hukum.

### **3.3 Prosedur Pengumpulan Data dan Pengolahan Data**

#### **3.3.1 Prosedur Pengumpulan Data**

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik penelitian kepustakaan (*Library Research*) yang di dalam penelitian hukum secara khusus dinamakan penelitian hukum Normative (*Normative Legal Research*) yaitu: metode atau cara yang dipergunakan dalam penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka yang ada. Baik bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder.

#### **3.3.2 Prosedur Pengolahan Data**

Prosedur pengolahan data dilakukan menggunakan metode komprehensif tentang Pemutusan Hubungan Kerja menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang selanjutnya diteliti dengan pendekatan yang digunakan.

### **3.4 Analisis data**

Metode pengolahan data dalam skripsi ini menggunakan Analisis yuridis Kualitatif yaitu perundang-undangan yang satu dengan yang lainnya tidak saling bertentangan, memperhatikan hierarki hukum dan mencari hukum yang hidup. Pengertian dari analisis kualitatif itu sendiri adalah bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintetiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting untuk dipelajari, serta memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain. Sehingga dapat ditarik kesimpulan untuk menjawab permasalahan yang ada.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

1. Mediasi dalam penyelesaiannya diharapkan mencapai titik temu dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi para pihak, yang selanjutnya akan dituangkan sebagai kesepakatan bersama. Peranan seorang mediator dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Dinas Ketenagakerjaan dipandang sangat krusial apabila seorang mediator dapat menjembatani dua kepentingan yang berbeda antara para pengusaha dengan para pekerja/ buruh. Melihat ketidakberhasilan mediasi pada ketiga kasus tersebut, dapat dikatakan penyelesaian sengketa perselisihan hubungan industrial khususnya pemutusan hubungan kerja dirasa tidak optimal bahkan ketika sudah diadakan mediasi lebih dari satu kali dan mengeluarkan Risalah Anjuran Perundingan Mediasi namun tetap tidak ada keputusan yang membuat puas kedua belah pihak.
2. Faktor yang menghambat proses mediasi yaitu, faktor mediator yang jumlahnya kurangnya dan terkadang mengabaikan norma untuk melindungi hak – hak pekerja, faktor ketidaksepakatan nominal kompensasi, faktor pekerja yang meminta nominal terlalu besar dan terlalu emosional, faktor pengusaha yang kurang sadar untuk memberikan hak pekerja, serta faktor kurangnya kesadaran hukum.

#### **5.2 Saran**

1. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat terus membina interaksi sosial melalui anjuran teknis untuk membuat peraturan usaha dan/atau perjanjian kerja bersama agar pekerja dan pengusaha mengetahui hukum ketenagakerjaan serta hak dan kewajiban para pihak sebagaimana diatur dalam Peraturan Perusahaan dan/atau Perjanjian Kerja Bersama. Dengan melakukan sosialisasi secara terus menerus, dapat mengurangi masalah

hubungan di tempat kerja, terutama yang melibatkan pemutusan hubungan kerja (PHK).

2. Melakukan pemberdayaan terhadap serikat pekerja/serikat buruh sehingga mereka memiliki bekal yang cukup mengenai materi undang-undang ketenagakerjaan, teknik negosiasi, serta upaya menciptakan peran serikat pekerja/serikat buruh dalam mewujudkan ketenangan kerja dan keharmonisan di dalam perusahaan.

### Daftar Pustaka

- Afrita, S. I. (2021). *Hukum Ketenagakerjaan dan Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial di Indonesia*. Jakarta: Absolute Media.
- Andri, M. (2020). Rekonstruksi Alternative Dispute Resolution (ADR) Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa Perceraian Di Pengadilan Agama Yang Berbasis Keadilan. *Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang*.
- Arofah, R. (2020). Perjanjian Kerja Di CV Megah Putra Mandiri Desa Petung Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan . *Doctoral dissertation, Institut Agama Islam Negeri Jember*, 9.
- Badan Pusat Statistik. (2022, Oktober 06). *Konsep Tenaga Kerja*. Retrieved from Badan Pusat Statistik : [www.bps.go.id](http://www.bps.go.id). Situs Resmi
- Badruzaman, M. D. (2005). *Aneka Hukum Bisnis*. Bandung: PT. Alumni.
- Dhani, R. (2020). Analisis Hukum Islam Terhadap Pelaksanaan Pasal 153 Ayat 1 Huruf G Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 ( Studi Pada PT. SBC Katibung Lampung Selatan ). *Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*, 6.
- Djumiadji, F., & Soejono, W. (1985). *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*. Jakarta: Bina Aksara.
- Dr. Wahyu Sasongko, S. (2013). *Dasar - dasar Ilmu Hukum*. Lampung: Universitas Lampung.
- Endah, W. (2022). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, Umur, Dan Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Tapis Di Bandar Lampung Perspektif Ekonomi Islam. *Doctoral Dissertation, Uin Raden Intan Lampung*, 19.
- FA Dermawan, B. S. (2021). Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Proes Mediasi Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial. *Media of Law and Sharia*, 2(3).
- Ferrer, V. S. (2022). *Disnaker Bandar Lampung Klaim Sengketa Antara Perusahaan Antara Perusahaan dan Buruh Menurun Tahun 2021*. Bandar Lampung: Tribun BandarLampung News.

- Fitriah Deliana & Teddy Hendiawan, S. M. (2018). Penyutradaraan Film Pendek Nada Tentang Pengaruh Tekanan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Perubahan Karakter Pekerja Di Kota Bandung. *eProceedings of Art & Design*, 5(3), 6-7.
- Hanifah, I. (2020). *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Medan: CV. Pustaka Prima (Anggota IKAPI).
- Haryani, S. (2002). *Hubungan Industrial di Indonesia*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Husna, L. (2007). *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- I Wayan Agus Vijayantera, S. I. (2022). *I Wayan Agus Vijayantera, S.H.,M.H., I Nyoman Jaya Kesuma, SPenyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Konsep Penyelesaian Perselisihan Non Litigasi dan Litigasi)*. Denpasar: Unmas Press.
- Indriani, M. (2016). Peran Tenaga Kerja Indonesia dalam Pembangunan Ekonomi. *Gema Keadilan*, 3(1), 74-85.
- Ismono, J. (2018). Hubungan Kerja dalam Perspektif HAM, Ekonomi, dan Pembangunan. *Halu Oleo Law Revie (HOLREV)*, (2), 354.
- K. Benuf, M. A. (2020). Metodologi Penelitian Hukum Sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer. *Gema Keadilan*, 7(1), 24.
- Karningsih, K. (2-22). Penghapusan Diskriminasi Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Dalam Perspektif Gender. *MIMBAR ADMINISTRASI FISIP UNTAG Semarang*, 19(1), 104-109.
- Karunia, A. M. (2020). *UMK Dihapuskan dalam UU Cipta Kerja? Menaker: Saya Tegaskan Upah Minimum Kabupaten/Kota Tetap Dipertahankan!* Bandar Lampung: KOMPAS.com.
- Kurnia, A. M. (2020, Oktober 7). *UMK Dihapuskan dalam UU CIPTA KERJA ? Menaker: Saya Tegaskan Upah Minimum Kabupaten/Kota Tetap Dipertahankan!* Diambil kembali dari KOMPAS.COM: <https://tinyurl.com/2xkupxjb>.
- Lestyasari, D. (2013). Hubungan Upah Minimum Provinsi Dengan Jumlah Tenaga Kerja Formal di Jawa Timur. *Doctoral dissertation, Universitas Negeri Semarang*, 66-79.

- Lestyasari, D. (2013). Hubungan Upah Minimum Provinsi Dengan Jumlah Tenaga Kerja Formal Di Jawa Timur. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)*, 15.
- M. Thaib, R. N. (2019). *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mantili, R. (2021). Konsep penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara serikat pekerja dengan perusahaan melalui Combined Process (Med-Arbitrase). . *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 6(1),54.
- Maswandi, M. (2017). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial. *Publikauma: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 5(1), 36-42.
- Nasution, C. K. (2003). *Beberapa Masalah Mengenai Hukum Perburuhan dan Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P3)*. Jakarta.
- Omara, H. (2012). Integrasi Mediasi dalam Sistem Peradilan: Studi Komparatif Mediasi Pengadilan Indonesia dan Jepang. *Mimbar Hukum*, Vol. 24, 175-186.
- Pitoyo, W. (2010). *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, Transmedia Pustaka, Jakarta, 2010, hlm. 7. Jakarta: VisiMedia Pustaka.
- Putria, S. A., Karsonab, A. M., & Inayatillah, R. (2021). Pembaharuan Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan Di Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Sederhana, Cepat Dan Biaya Murah Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum. *Jurnal Bina Mulia Hukum Volume 5*, 317.
- Qodratillah, M. T. (2011). *Kamus Bahasa Indonesia untuk Pelajar*. Jakarta: Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, Kementrian dan Kebudayaan.
- Sa'i, M. K. (2021). Problematika Penyelesaian Perselisihan Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Di PT. Damatex Salatiga. *Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Walingsongo Semarang*, 33.
- Sasongko, W. (2013). *Dasar – dasar Ilmu Hukum*. Lampung: Universitas Lampung.
- Setiawan, M. I. (2019). Perjanjian Pemborongan (Studi Tentang Kontrak Kerja Konstruksi Pembangunan Fasilitas Umum di Kab. Ngawi) . *Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 2.
- Shalihah, F. (2016). Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia. *Jurnal Selat*, 4(1), 74.



- Sherly Ayuna Putria, A. M. (2021). Pembaharuan Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan Di Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Sederhana, Cepat Dan Biaya Murah Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum. *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 5(2), 317.
- Sisilia Nanik Riani, H. T. (2017). Perlindungan Terhadap Kebebasan Buruh Untuk Ikut Serta Dalam Organisasi Serikat Buruh Di Kota Bandar Lampung. *Doctoral dissertation, Universitas Lampung*, 5.
- Soekanto, S., & Mahmudji, S. (2003). *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Soepomo, I. (1974). *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan.
- Soepomo, I. (2001). *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Industrial*. Bandung: Pradnya Paramita.
- Suparman, S. (2009). *Hukum Acara Peradilan Hubungan Industrial, Tata Cara Penyelesaian Sengketa Perburuhan*. Jakarta: Jala Permata Aksara.
- Sutedi, A. (2009). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Tanjung, D. (2021). Kajian Yuridis Terhadap Hubungan Industrial Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Yang Dilakukan Oleh PT. Asuransi jiwa Kresna (Analisis Putusan Nomor 248/PDT. SUS-PHI/2019/PN. MDN). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum [JIMHUM]*, 1(2),6.
- Whimbo, P. (2010). *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Visi Media.
- YR Al Hakim, M. I. (2019). Peranan Hubungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Management & Accounting Research Journal Global*, 3(2), 38.
- Yulianty, C. S. (2021). Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Pada Pekerjaan Pasangan Bata Perumahan Tipe 36 (Studi Kasus pada Perumahan Griya Putri Tanjung). *Inersia: Jurnal Teknik Sipil*, 13(1),10.

### **Undang - Undang**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Indonesia

Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja

Undang - Undang Nomor 20 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja