

**PERAN MEDIATOR DINAS TENAGA KERJA KOTA BANDAR LAMPUNG
TERKAIT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

(Skripsi)

Oleh

SYARIF HIDAYAT



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2024**

ABSTRAK

PERAN MEDIATOR DINAS TENAGA KERJA KOTA BANDAR LAMPUNG TERKAIT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Oleh

Syarif Hidayat

Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung menjalankan perannya dalam menangani perselisihan PT Phillips Seafood Indonesia terkait pemutusan hubungan kerja. Peranan yang dilakukan oleh mediator sangat penting karena dapat menghasilkan solusi yang sesuai dengan kebutuhan dan memastikan penyelesaian yang adil bagi semua pihak yang terlibat. Mediator menjalankan perannya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Penelitian ini menggunakan metode yuridis empiris yang mencakup analisis literatur yang meliputi teori, konsep, prinsip-prinsip hukum, peraturan-peraturan hukum, serta melakukan wawancara dengan Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung.

Penelitian ini menunjukkan bahwa peran mediator mengajak kedua belah pihak untuk mempertimbangkan sudut pandang yang berbeda, menggalang itikad baik dari kedua belah pihak, menjelaskan proses mediasi dan penyelesaiannya, serta memberikan saran kepada kedua belah pihak. Salah satu faktor yang menghambat proses mediasi adalah kurangnya keterlibatan aktif dari pihak yang berselisih, dimana mereka tetap mempertahankan keinginan mereka masing-masing tanpa mencari titik temu dan cenderung menolak masukan dari mediator.

Kata Kunci: Mediator, Dinas Tenaga Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja.

ABSTRACT

THE MEDIATOR ROLE OF THE CITY OF BANDAR LAMPUNG MANPOWER OFFICE RELATED TO TERMINATION OF WORK RELATIONS

By

Syarif Hidayat

The mediator of the Bandar Lampung City Manpower Office carried out his role in handling PT Phillips Seafood Indonesia's dispute regarding termination of employment. The role played by the mediator is very important because it can produce solutions that suit the needs and ensure a fair settlement for all parties involved. The mediator carries out his role in accordance with the procedures set out in Law Number 2 of 2004 concerning Industrial Relations Dispute Resolution.

This research uses empirical juridical method which includes literature analysis which includes theories, concepts, legal principles, legal regulations, as well as conducting interviews with Mediators of the Manpower Office of Bandar Lampung City.

This research shows that the role of the mediator invites both parties to consider different points of view, mobilizes the goodwill of both parties, explains the mediation process and its resolution, and provides advice to both parties. One of the factors that hindered the mediation process was the lack of active involvement of the disputing parties, where they maintained their respective desires without seeking common ground and tended to reject input from the mediator.

Keywords: Mediator, Manpower Office, Termination of Employment.

**PERAN MEDIATOR DINAS TENAGA KERJA KOTA BANDAR LAMPUNG
TERKAIT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

Oleh

SYARIF HIDAYAT

(Skripsi)

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar Sarjana Hukum

Pada

**Bagian Hukum Administrasi Negara
Fakultas Hukum Universitas Lampung**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG**

2024

Judul Skripsi : **PERAN MEDIATOR DINAS TENAGA
KERJA KOTA BANDAR LAMPUNG
TERKAIT PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA**

Nama Mahasiswa : **Syarif Hidayat**

Nomor Pokok Mahasiswa : **2052011011**

Bagian : **Hukum Administrasi Negara**

Fakultas : **Hukum**

MEYETUJUI

1. Komisi Pembimbing



Syamsir Syamsu S.H., M.Hum.
NIP 196108051989031005



Rifka Yudhi S.H.I., M.H.
NIP 198407022019031005

2. Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara



Eka Deviani S.H., M.H.
NIP 19731020200501200

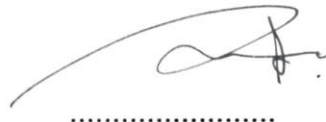
HALAMAN PENGESAHAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Syamsir Syamsu S.H., M.Hum.**



Sekretaris : **Rifka Yudhi S.H.I., M.H.**



Penguji Utama : **Eka Deviani S.H., M.H.**



2. Dekan Fakultas Hukum Universitas Lampung



Dr. M. Fakh, S.H., M.S.
NIP 196412181988031002

Tanggal Ujian Skripsi: **21 Februari 2024**

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Syarif Hidayat
Nomor Pokok Mahasiswa : 2052011011
Bagian : Hukum Administrasi Negara
Fakultas : Hukum

Menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul: "Peran Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung Terkait Pemutusan Hubungan Kerja" adalah hasil karya sendiri. Semua hasil yang tertuang dalam skripsi ini telah mengikuti kaidah penulisan karya ilmiah Universitas Lampung. Apabila kemudian hari terbukti bahwa skripsi ini merupakan hasil Salinan atau dibuat oleh orang lain, kecuali disebutkan di dalam catatan kaki dan daftar pustaka. Maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan akademik yang berlaku.

Bandar Lampung, 21 Februari 2024
Penulis



Syarif Hidayat
NPM 2052011011

RIWAYAT HIDUP



Penulis dalam Karya Tulis Ilmiah ini bernama Syarif Hidayat, dilahirkan di Pandeglang, 11 juni 2001, sebagai anak kelima dari empat bersaudara, Buah hati dari pasangan Bapak alm Santawi dan Ibu Eroh Suhaeroh.

Penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar Negeri 2 Cimanuk pada Tahun 2013, kemudian melanjutkan ke Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Pandeglang lulus pada Tahun 2016 dan melanjutkan ke madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 dipercaya selama satu periode menjadi wakil ketua osis dan lulus pada Tahun 2020. Penulis tercatat sebagai Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Lampung melalui jalur Seleksi masuk Mandiri Perguruan Tinggi Negeri Barat (SMMPTN-BARAT) pada Tahun 2020.

Penulis merupakan mahasiswa bagian hukum administrasi negara. Selama mengikuti perkuliahan, penulis aktif dalam organisasi kampus. Periode 2020/2021, Penulis menjabat sebagai Anggota Bidang usaha koperasi mahasiswa (kopma) Universitas Lampung. Periode 2020 dan Penulis menjabat sebagai Staff Bidang agitasi propaganda dan jurnalistik (agripropjur) Unit Kegiatan Mahasiswa-Fakultas hukum (UKM-F Mahkamah) Fakultas Hukum Universitas Lampung.

Penulis mengikuti beberapa rangkaian Kompetisi Karya Tulis Ilmiah. kompetisi karya ilmiah yang diikuti yaitu dalam bentuk esai. Kegiatan lain penulis pernah mengikuti Program Magang Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) 2023 yang diadakan oleh Fakultas Hukum Universitas Lampung selama 4 bulan di Kantor Hukum Sopian Sitepu & partners.

MOTTO

Ketahuiilah kemenangan bersama kesabaran, kelapangan bersama kesempitan, dan
kesulitan bersama kemudahan

Nabi Muhammad SAW

Bangunlah mimpimu sendiri atau orang lain akan mempekerjakanmu untuk
membangun mimpi mereka

Farrah Gray

Ing ngarsa sung tuladha, ing madya mangun karsa, tut wuri handayani
(Seorang pemimpin harus memberikan suri tauladan yang baik, walaupun berada
ditengah harus membangkitkan dan memberikan semangat bagi orang lain, dan
seseorang harus menjadi pendorong ke arah lebih baik)

Ki Hajar Dewantara

PERSEMBAHAN

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan keberkahan serta kemudahan kepada Penulis untuk menyelesaikan karya tulis ilmiah ini.

Dalam hal ini saya persembahkan karya ini kepada:

Ayah dan Ibu Tercinta

(Alm Santawi dan Eroh Suhaeroh)

Terima kasih atas doa dan kasih sayang kalian, segala dukungan dan pengorbanan untukku menjadi Tauladan Keluarga dikemudian hari. Penulis selalu bersyukur dan tak pernah cukup untuk membalas semua cinta Ayah dan Ibu berikan kepadaku.

Kakak-kakakku Tersayang

(Khotibul Umam, Mala Hayati, Iif Hifdiah)

Terima kasih selalu mendoakan dan memberi dukungan kepadaku untuk dapat menyelesaikan kepenulisan ini dan berusaha menjadi orang yang sukses dan membanggakan Ayah dan Ibu.

terima kasih kepada seluruh dosen Fakultas Hukum Universitas Lampung yang telah memberikan ilmu, mengajarkan hal yang baru serta memberikan dorongan dalam proses pengerjaan skripsi ini

Almamater Tercinta

Universitas Lampung

SANWACANA

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Peran Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung Terkait Pemutusan Hubungan Kerja” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana di Fakultas Hukum Universitas Lampung. Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, petunjuk dan saran dari berbagai pihak. Pada kesempatan kali ini, penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Bapak Syamsir Syamsu, S.H., M.H. selaku dosen pembimbing satu yang telah meluangkan waktu, memberikan semangat, arahan, bimbingan, serta motivasi kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
2. Bapak Rifka Yudhi S.H.I., M.H. selaku dosen pembimbing dua yang telah meluangkan waktu, memberikan semangat, nasehat, saran dan kritikan dalam penulisan skripsi ini.
3. Ibu Eka Deviani, S.H., M.H. selaku dosen pembahas satu yang telah memberikan nasehat, kritikan, masukan, dan saran, serta semangat dan dukungan dalam penulisan skripsi ini.
4. Ibu Marlia Eka Putri AT, S.H.,M.H. selaku dosen pembahas dua yang telah memberikan nasehat, kritikan, masukan, dan saran, serta semangat dan dukungan dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak Dr Muhammad Fakhri, S.H., M.S. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Lampung.
6. Bapak Deni Achmad S.H., M.H. selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan dan motivasi selama di perkuliahan fakultas hukum.

7. Bapak Agus Triono S.H., M.H., Ph.D. yang telah memberikan kesempatan untuk mengikuti penelitian survei kepuasan masyarakat tahun 2023 terhadap beberapa instansi di Provinsi Lampung dan Bapak Dr. Satria Prayoga S.H., M.H. yang telah memberikan pengetahuan dan pengalamannya mengenai Ilmu Hukum khususnya terkait hukum acara penanganan perkara dalam pemilihan umum dan hubungan industrial.
8. Ibu Septi Indrayani S.H. dan Sri Handayani S.H. selaku Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung yang telah meluangkan waktunya untuk diwawancarai sebagai narasumber.
9. Seluruh Dosen Fakultas Hukum Universitas Lampung yang telah meluangkan waktu untuk selalu memberikan bimbingan dan ilmu pengetahuan kepada penulis dari awal perkuliahan hingga saat ini.
10. Teristimewa untuk kedua orang tuaku tercinta, Ayah (Alm Santawi) dan Ibu (Eroh Suhaeroh), terima kasih atas segala kasih sayang untukku sedari masih dalam kandungan hingga dewasa ini memberiku motivasi, dukungan, dan pengorbanan serta perjuangan untuk mengantarkanku menjadi seorang sarjana hukum.
11. Kakak-kakakku tersayang, khotibul umam, mala hayati, dan iif hifdiah yang selalu menjadikanku motivasi untuk menjadi seorang yang berguna dan sukses di kehidupan dan akhirat.
12. Keluarga Besar Ayah alm Santawi dan Ibu Eroh Suhaeroh yang selalu memberikan dukungan dan semangat selama perjalanan hidup saya.
13. Terimakasih kepada seluruh staff Fakultas Hukum dan staff Bagian Hukum Administrasi Negara Mba Dewi dan Mba Putri selama ini telah membantu.
14. Terima kasih kepada Fitri Agustina telah memberikan dukungan, semangat, dan bantuan kepada penulis di setiap proses penyusunan skripsi dari awal sampe akhir.
15. Teman-temanku di kampung yang selalu memberikan semangat dan dukungan selama proses perkuliahan.
16. Para tetangga di kampung yang selalu memberikan dukungan dan semangat selama proses perkuliahan.

17. Teman-temanku di Fakultas Hukum Universitas Lampung, yang selama perkuliahan memberikan segala dukungan dan pengalaman.

18. Almamater Kebangganku, Universitas Lampung.

Terimakasih kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah terlibat dan membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas dukungan dan doa yang telah diberikan. Semoga Skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi bangsa dan negara, para mahasiswa lain, dan akademisi serta pihak-pihak lainnya, terutama bagi penulis. Semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa memberikan perlindungan dan kebaikan bagi kita semua, Aamiin ya rabbai' alamin.

Bandar Lampung, Februari 2024

Syarif Hidayat

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	ii
ABSTRACT.....	iii
HALAMAN JUDUL... ..	iv
HALAMAN PERSETUJUAN... ..	v
HALAMAN PENGESAHAN.....	vi
SURAT PERNYATAAN... ..	vii
RIWAYAT HIDUP... ..	viii
MOTTO.. ..	ix
PERSEMBAHAN.....	x
SANWACANA... ..	xi
DAFTAR ISI.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Kegunaan Penelitian... ..	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Teori Kewenangan dan Teori Peran	9
2.1.1 Teori Kewenangan... ..	9
2.1.2 Teori Peran... ..	11
2.2 Mediasi	13
2.2.1 Mediasi... ..	13
2.2.2 Pengertian dan Syarat-Syarat Mediator.....	14
2.2.3 Kewenangan Mediator Dalam Hubungan Industrial.....	16
2.2.4 Dasar Hukum Mediasi Dalam Hubungan Industrial... ..	17
2.3 Hubungan Industrial... ..	18
2.3.1 Hubungan Industrial.....	18
2.3.2 Pihak-Pihak Dalam Hubungan Industrial.....	19
2.3.3 Prinsip Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	22
2.4 Pemutusan Hubungan Kerja	23
2.4.1 Macam-Macam Pemutusan Hubungan Kerja	23
2.4.2 Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja	25
2.4.3 Dampak Pemutusan Hubungan Kerja	28
BAB III METODE PENELITIAN	31
3.1 Pendekatan Masalah	31
3.2 Sumber dan Jenis Data	31
3.2.1 Sumber Data Primer	31
3.2.2 Sumber Data Sekunder	32
3.3 Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Data	33
3.3.1 Metode Pengumpulan Data	33
3.3.2 Metode Pengolahan Data... ..	33
3.4 Analisis Data.....	34

BAB IV PEMBAHASAN.....	35
4.1 Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung... ..	35
4.2 Peran Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung Terkait Pemutusan Hubungan Kerja.....	37
4.3 Faktor Penghambat Mediasi Oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung Terkait Pemutusan Hubungan Kerja.....	44
BAB V PENUTUP.....	49
Kesimpulan.....	49
Saran.....	50
DAFTAR PUSTAKA.....	51

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1. Diagram Alur Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial PT Phillips Seafood dengan karyawannya.....	48
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Data Perusahaan di Lampung.....	2
Tabel 2. Data Perselisihan Hubungan Industrial di Lampung.....	3

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Hubungan industrial merupakan suatu kerangka interaksi yang terjalin diantara pemberi dan penerima kerja yang saling terhubung terkait proses produksi barang/jasa. Pihak-pihak tersebut mencakup pengusaha, pekerja, dan pemerintah yang berpedoman terhadap prinsip-prinsip Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, beserta regulasi-regulasi ketenagakerjaan yang berkembang seiring dengan dinamika perkembangan kehidupan sosial masyarakat Indonesia.

Hubungan Industrial sebagai interaksi antara pengusaha dengan pekerja akan selalu memunculkan perbedaan pandangan yang berpotensi mengarah pada perselisihan diantara kedua pihak. Perselisihan dalam konteks hubungan industrial sering kali muncul terkait kondisi hubungan kerja yang tidak jelas dirumuskan dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pemerintah memiliki tanggung jawab sebagai penjaga dan pelindung hak serta kewajiban pekerja di Indonesia.¹ Hubungan industrial selalu berhubungan erat dengan semua hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

¹ Dkk Evanie Elisabeth, 'Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Karena Efisiensi Untuk Mencegah Terjadinya Kerugian', *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 10 (2023), 48.

Perselisihan Hubungan Industrial diantara Pengusaha, Pekerja, serikat pekerja, maupun organisasi pengusaha sering kali rumit dan beragam. Hal ini meliputi perbedaan pandangan terkait hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, serta pertikaian antar serikat pekerja. sehingga peraturan yang mengatur upaya menyelesaikan konflik dalam hubungan industrial menjadi sangat vital. Perselisihan Hubungan Industrial merujuk pada ketidaksepakatan yang memicu perselisihan dalam satu perusahaan diantara para pekerja/serikat pekerja para pengusaha atau kelompok pengusaha.

Berkaitan dengan hubungan industrial, Provinsi Lampung memiliki potensi kekayaan alam yang beragam, sehingga mempengaruhi jumlah perusahaan yang beroperasi di wilayahnya. Kondisi ini seringkali menimbulkan perselisihan dalam hubungan industrial. Tabel di bawah ini adalah informasi mengenai jumlah perusahaan yang berlokasi di Provinsi Lampung dari tahun 2015-2020:

Tabel 1.1 Data Perusahaan di Lampung²

Tahun	Perusahaan Besar dan Sedang	Industri Perusahaan dan Kecil	Mikro
2015	284	80.505	
2016	466	88.799	
2017	412	99.271	
2018	448	95.493	
2019	360	95.041	
2020	351	88.526	

sumber: badan pusat statistik provinsi lampung, 2022

Menurut informasi Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung, jumlah perusahaan di provinsi Lampung per-2022 terdiri dari perusahaan industri besar dan sedang berjumlah 88.526 (delapan puluh delapan ribu lima ratus dua puluh enam) dan untuk industri mikro dan kecil berjumlah 351 (tiga ratus lima puluh satu)

² <https://lampung.bps.go.id/jumlah-perusahaan> diakses pada tanggal 24 Oktober , pukul 20.05 WIB.

perusahaan. Setiap tahunnya Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung banyak menerima laporan pengaduan pekerja maupun perusahaan terkait dengan berbagai masalah ketenagakerjaan.

Masalah tersebut mencakup laporan mengenai perselisihan hubungan industrial yang seringkali dialami oleh para pekerja. Hal ini tercermin dari laporan pengaduan perselisihan hubungan industrial ke Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung pada tahun 2022, data tersebut meliputi:

Tabel 1.2 Data Perselisihan Hubungan Industrial di Lampung³

No	Kabupaten/kota	Jumlah kasus yang tercatat
1	Bandar Lampung	39
2	Lampung Selatan	-
3	Tanggamus	8
4	Metro	-
5	Lampung Tengah	5
6	Lampung Timur	1
7	Lampung Utara	1
8	Lampung Barat	-
9	Tulang Bawang	2
10	Way Kanan	-
11	Pringsewu	7
12	Pesawaran	-
13	Tulang Bawang Barat	-
14	Mesuji	5
15	Pesisir Barat	-

sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung, 2022

³ <https://disnaker.lampungprov.go.id/download/buku-data> diakses pada tanggal 24 oktober , pukul 20.10 WIB.

Berdasarkan uraian data tersebut, dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaduan hubungan industrial sejumlah 39 (tiga puluh sembilan) di Kota Bandar Lampung yang memberikan indikasi adanya permasalahan hubungan industrial yang rumit di beberapa perusahaan di Bandar Lampung. Upaya menyelesaikan masalah perselisihan dalam hubungan industrial mesti dilakukan berdasarkan dengan prosedur yang telah ditetapkan sesuai aturan yang berlaku. Tujuannya supaya memperoleh proses penyelesaian yang efektif, sederhana, ekonomis dan adil yang dilandasi prinsip musyawarah.

Pemutusan hubungan kerja atau bisa disingkat dengan PHK menjadi salah satu perselisihan yang kerap terjadi di dalam hubungan industrial. PHK dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti pelanggaran aturan oleh pekerja, kerugian yang dialami oleh perusahaan, kebangkrutan perusahaan, pengunduran diri pekerja, absensi pekerja, pekerjaan melebihi batas waktu, atau kondisi kesehatan pekerja yang terus-menerus menurun. Salah satu perselisihan pemutusan kerja (PHK) terjadi di PT Phillips Seafood Indonesia.

PT Phillips Seafood Indonesia melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap 40 (empat puluh) pekerja perempuannya. Menurut pekerja yang terkena PHK, perusahaan tidak melakukan komunikasi sebelum menghentikan mereka. Perusahaan melakukan PHK dengan alasan salah satunya adalah faktor usia, meskipun batas umur pensiun adalah 55 (lima puluh lima) tahun. Oleh karena itu, para pekerja perempuan yang di PHK melalukan unjuk rasa pada Rabu 22 Februari 2023 dimana mereka menuntut untuk dipekerjakan kembali dan menaikkan status mereka menjadi pekerja tetap.⁴

Pasal 3 Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan bahwa upaya hukum pertama yang dapat ditempuh oleh PT Phillips Seafood Indonesia dengan para mantan pekerjanya melalui pendekatan Bipartit. Upaya perundingan bipartit merupakan tahap negosiasi diantara pengusaha dengan para pekerja/serikat pekerja yang dimaksudkan untuk mencari

⁴<https://lampung.tribunnews.com/2023/02/22/puluhan-buruh-pt-phillips-seafoods-indonesia-lampung-plant-unjuk-rasa-tolak-phk-sepihak> diakses pada tanggal 24 oktober, pukul 20.15 WIB.

upaya penyelesaian terhadap perselisihan yang terjadi. Perundingan bipartit yang diupayakan diantara para pekerja dan PT Phillips Seafood Indonesia tidak berhasil mencapai kesepakatan, langkah berikutnya adalah melibatkan mekanisme tripartit, dimana mediasi merupakan metode yang disepakati oleh masing-masing pihak.

Mediasi merupakan pilihan alternatif untuk menyelesaikan perselisihan sebelum ke pengadilan. Dalam upaya mediasi, peran mediator yaitu sebagai pihak ketiga yang bertindak sebagai penengah dan memiliki tugas mencari solusi terbaik untuk menyelesaikan sengketa, namun tidak memiliki wewenang untuk memberikan keputusan resmi dalam kasus tersebut. Keputusan mengenai berhasil atau tidaknya mediasi, serta isi kesepakatan perdamaian, sepenuhnya diputuskan oleh para pihak yang terlibat dalam perselisihan tersebut.⁵

Mediator memiliki peran sebagai pemberi pendapat atau penasehat terhadap para pihak yang memiliki persoalan. Peran tersebut dapat diterima atau tidak, sepenuhnya tergantung masing-masing pihak yang memutuskan. Oleh sebab itu, keberhasilan atau kegagalan dari pelaksanaan mediasi tergantung masing-masing pihak dalam mengambil keputusan. Jika solusi kepada semua pihak yang diajukan tidak diterima oleh pihak yang bersangkutan, berarti kesepakatan tidak akan tercapai. Dengan kata lain, mencapai perdamaian akan menjadi suatu tantangan yang sulit jika semua pihak tidak dapat menerima solusi yang diajukan dalam proses mediasi tersebut.

Mediasi dapat berulang kali dijalankan disesuaikan pada kebutuhan masing-masing pihak-pihak yang terlibat. Proses tersebut dapat terus dilanjutkan, apabila para pihak masih menginginkan penyelesaian melalui mediasi. Situasinya bisa berubah jika salah satu pihak kehilangan harapan terhadap perdamaian. Dalam situasi tersebut, mencapai perdamaian melalui mediasi akan menjadi sulit dan penyelesaian akhirnya harus dicari melalui jalur litigasi, yakni melalui proses persidangan.

⁵ Gunawan Widjaja, *Alternatif Penyelesaian Sengketa* (Bandung: PT Raja Grafindo Persada, 2001).

Mediasi bertujuan agar para pihak berusaha menyelesaikan sendiri perselisihan. Terkait permasalahan yang dihadapi dengan pendampingan pihak ketiga. Keputusan hasil mediasi menjadi tanggung jawab para pihak karena mediator hanya berperan sebagai fasilitator dan tidak memiliki wewenang untuk mengambil keputusan secara unilateral. Mediator dianggap sebagai pihak netral sehingga tidak dapat memihak kepada salah satu pihak. Setiap mediator yang bertanggung jawab untuk menyelesaikan perselisihan diharapkan bertindak sesuai dengan kepentingan semua pihak terlibat. Selain itu, mediator harus memberi peluang kepada semua pihak menyelesaikan masalah mereka dan mengusulkan solusi kepada setiap pihak dalam upaya mediasi perselisihan hubungan ketenagakerjaan yang sedang berlangsung.⁶

Kedudukan mediasi yang dilakukan oleh Mediator yang ditunjuk oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung dijamin oleh Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam setiap upaya penyelesaian yang dilakukan. Surat kesepakatan bersama berfungsi sebagai produk penentu apabila tercapainya kesepakatan dalam mediasi diantara pihak yang berselisih. Dalam konteks ini, dapat diterbitkan juga akta perdamaian sebagai bentuk formalisasi kesepakatan yang dicapai oleh para pihak.⁷

Keterlibatan Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung dalam penanganan perselisihan hubungan ketenagakerjaan di PT Phillips Seafood Indonesia sangat penting karena dapat menghasilkan rencana atau kesepakatan yang disetujui oleh kedua belah pihak, serta mempersiapkan masing-masing pihak untuk menghadapi perselisihan tanpa memandang hasil keputusan tersebut. Selain itu, peran mediator juga dapat mengurangi dampak negatif dari PHK yang dilakukan oleh PT Phillips Seafood Indonesia, termasuk mengurangi ketakutan akan perselisihan dan dampak buruk terhadap proses penyelesaian perselisihan.

⁶ Aries Harianto, *Mediasi Penyelesaian Hubungan Industrial* (Yogyakarta: Lakbang Justitia, 2020).

⁷ Rahmi Hidayat, "Kepastian Hukum Putusan Tripartit Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial," *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* 1 (2023): 3.

Beranjak dari uraian permasalahan tersebut, penulis tertarik menganalisis Peran Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung dalam usaha penyelesaian perselisihan diantara PT Phillips Seafood Indonesia dengan pekerjanya. Mediator memegang peranan penting karena dapat memberikan solusi sehingga perselisihan yang timbul dapat menemukan jalan keluarnya, sehingga perselisihan tersebut dapat diselesaikan dengan baik dan adil. Faktor-faktor yang menghambat mediasi menjadi tantangan bagi mediator dalam menjalankan peran mediasinya. Apabila faktor-faktor penghambat tersebut dapat diatasi dengan baik maka kesepakatan para pihak dapat tercapai. Berdasarkan uraian-uraian tersebut, penulis tertarik menulis karya tulis ilmiah berbentuk skripsi yang berjudul **“Peran Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung Terkait Pemutusan Hubungan Kerja”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, dapat dirumuskan suatu Rumusan Masalah, yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana peran mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung terkait pemutusan hubungan kerja?
2. Bagaimana faktor penghambat mediasi oleh mediator dinas tenaga kerja Kota Bandar Lampung terkait pemutusan hubungan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah tersebut, dapat disimpulkan suatu Tujuan Penelitian, yaitu:

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
2. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor penghambat mediasi oleh mediator dinas tenaga kerja Kota Bandar Lampung dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial terkait pemutusan hubungan kerja.

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, dapat ditarik suatu kegunaan penelitian, yaitu:

1. Kegunaan Teoritis

- a. Secara teoritis, diharapkan bahwa hasil penelitian ini akan memberikan kontribusi yang berharga untuk memperluas pemahaman dalam bidang ilmu hukum administrasi negara, terutama dalam konteks peran Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung terkait dengan pemutusan hubungan kerja.
- b. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang menghambat penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh mediator.

2. Kegunaan Praktis

- a. Secara praktis, gagasan-gagasan yang berasal dari penelitian ini dapat memberikan manfaat praktis untuk aspek-aspek teknis yang terkait dengan peran mediator dalam upaya penyelesaian hubungan industrial dengan harapan akan memberikan kontribusi yang signifikan bagi masyarakat secara umum.
- b. Penelitian ini sebagai salah satu prasyarat bagi penulis untuk memperoleh gelar sarjana hukum di Fakultas Hukum Universitas Lampung, terutama dalam bidang Hukum Administrasi Negara (HAN).

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Kewenangan dan Teori Peran

2.1.1 Teori Kewenangan

Kewenangan memegang peranan krusial dalam analisis hukum tata negara dan hukum administrasi. Kewenangan memiliki posisi yang begitu besar dalam negara sehingga F.A.M. Stroink dan J.G. Steenbek melihat ini sebagai pemeran utama dalam hukum tata negara dan administrasi.⁸ Dalam teori hukum administrasi, istilah "wewenang" sering dianggap sejajar dengan "kekuasaan", meskipun keduanya tidak selalu sama secara keseluruhan.

Berdasarkan pernyataan Aminuddin Ilmar yang mengutip pendapat P. Nicolai, kewenangan pemerintah dapat dijelaskan sebagai kemampuan untuk melaksanakan tindakan atau langkah-langkah hukum tertentu, terutama yang dimaksudkan untuk menghasilkan efek hukum, termasuk terjadinya dan berakhirnya efek hukum. Dalam konteks ini, juga disebutkan bahwa kewenangan pemerintah mencakup hak dan kewajiban pemerintah dalam pelaksanaan tindakan atau langkah-langkah pemerintah.

H.D. Stout berpendapat bahwa gagasan kewenangan bermula dari peraturan-peraturan hukum yang berlaku di lembaga pemerintah yang membentuk rangkaian aturan oleh subjek hukum publik dalam hubungan hukum dengan masyarakat terkait dengan penerimaan dan penggunaan wewenang.

⁸ Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara* (Jakarta: Rajawali Pers, 2006).

F.P.C.L. Tonnaer mendefinisikan kewenangan pemerintah sebagai kemampuan untuk secara aktif menegakkan hukum yang mampu membentuk keterkaitan hukum diantara masyarakat dengan pemerintah. S.F. Marbun menyatakan bahwa wewenang mengacu pada kemampuan untuk menjalankan hukum publik atau dalam konteks yuridis merupakan kemampuan untuk menjalankan hubungan-hubungan hukum yang dirumuskan dan diatur oleh peraturan perundang-undangan. Beberapa pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa wewenang pemerintahan memiliki karakteristik tertentu, seperti memiliki maksud dan tujuan yang jelas, terbatas pada periode waktu tertentu, patuh pada aturan-aturan hukum yang diungkapkan dan tidak diungkapkan, serta cakupan wewenang bersifat menyeluruh atau spesifik.

Menurut pandangan Peter Leyland dan Terry Woods, kekuasaan publik memiliki dua karakteristik utama. Pertama, keputusan yang dirumuskan dan dibuat oleh pejabat pemerintah harus dihormati dan dipatuhi oleh setiap individu dan mengikat bagi seluruh masyarakat. Kedua, keputusan yang ditetapkan oleh para pejabat pemerintah memiliki tujuan mendukung penyelenggaraan layanan bagi seluruh masyarakat. Prajudi Atmosudirdjo berpendapat gagasan tentang kekuasaan dapat dibagi menjadi dua pemahaman, yaitu kekuasaan untuk menjalankan urusan pemerintahan dan kekuasaan untuk memengaruhi keputusan-keputusan instansi pemerintah lainnya secara signifikan.

Kekuasaan pemerintah dalam sistem negara hukum bermula dari aturan-aturan yang ada pada peraturan perundang-undangan. Pendapat lain menurut R.J.H.M. Huisman yaitu lembaga pemerintah tidak bisa mengklaim kepemilikan atas kekuasaan pemerintahan untuk dirinya sendiri. Kekuasaan hanya dapat diberikan melalui proses hukum yang sesuai. Legislator memiliki kewenangan untuk memberikan wewenang kepada pemerintah, pegawai, badan khusus, bahkan lembaga hukum swasta.

Menurut pandangan Safri Nugraha, hakikat kewenangan pemerintah dapat dirangkum dalam tiga aspek. Pertama, kewenangan selalu terkait dengan periode

waktu tertentu. Kedua, kewenangan selalu terikat oleh batasan-batasan tertentu. Ketiga, pelaksanaan kewenangan pemerintah diatur oleh dokumen resmi dan aturan yang tidak tertulis. Sifat kekuasaan lebih lanjut selalu terikat pada periode waktu yang secara jelas ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan. Dalam peraturan, jangka waktu kewenangan juga dijelaskan sebagai dasar untuk menilai apakah penggunaan kewenangan pemerintah sesuai dengan sifat kewenangan tersebut. Kelalaian atau kesalahan oleh pemerintah kemudian dapat dinyatakan batal menurut hukum atau tidak sah.⁹

H.D. Van Wijk menyatakan bahwa implementasi kewenangan dari sudut pandang teoritis berasal dari aturan hukum bisa dilakukan dengan tiga cara, yaitu:

- a. Atribusi adalah proses dimana pembuat undang-undang memberikan wewenang kepada organ pemerintahan.
- b. Delegasi adalah proses di mana satu organ pemerintahan mengirimkan wewenangnya kepada organ pemerintahan lainnya.
- c. Mandat adalah suatu organ pemerintahan memberikan izin kepada organ pemerintah lain untuk menggunakan kewenangannya atas namanya.

2.1.2 Teori Peran

Dalam teori yang dikembangkan oleh Biddle Thomas, istilah-istilah dalam konsep peran dapat dikelompokkan menjadi empat kategori. Pertama, istilah yang terkait dengan individu yang terlibat dalam komunikasi sosial. Kedua, perilaku yang timbul dalam komunikasi antara anggota masyarakat. Ketiga, posisi manusia dalam perilaku tersebut. Keempat, hubungan antara individu dan perilaku sosial. Partisipan dalam interaksi sosial dapat dikelompokkan menjadi dua kategori utama. Pertama, agen merupakan individu yang berperilaku sesuai dengan peran tertentu. Kedua, sasaran atau orang lain yang terlibat dalam interaksi dan memiliki keterkaitan dengan perilaku dengan subjek, baik berperan sebagai pelaku atau yang menjadi sasaran yang terdiri dari individu atau kelompok.

⁹ Safri Nugraha, *Hukum Administrasi Negara* (Jakarta: Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2007).

Biddle dan Thomas mengemukakan bahwa peran adalah seperangkat norma yang mengatur tingkah laku yang diharapkan dari diri seseorang dan menduduki posisi atau peran tertentu. Sebagai contoh, ruang lingkup keluarga, peranan seorang ibu mungkin meliputi memberikan nasihat, menilai, memberikan hukuman, dan sebagainya.¹⁰ Dalam konteks istilah ini, Peran didefinisikan sebagai serangkaian perilaku yang diharapkan dari individu dalam masyarakat. Dalam bahasa Inggris, istilah tersebut disebut sebagai "*role*," yang merujuk pada "*a person's duties or obligations in a particular undertaking*," yang berarti "tugas atau kewajiban seseorang dalam suatu usaha atau pekerjaan." Dengan demikian, dapat dipahami peran sebagai serangkaian perilaku yang diharapkan dari anggota masyarakat, sedangkan peran itu sendiri mengacu pada tugas atau kewajiban yang dilakukan seseorang selama suatu peristiwa.

Koentjaraningrat berpendapat bahwa peran merujuk pada tindakan individu dalam menentukan posisi spesifik. Dengan demikian, rancangan peran terkait dengan pola tingkah laku yang diinginkan terhadap individu dan memiliki jabatan/kedudukan dalam sebuah organisasi. Pendapat lain dari Abu Ahmadi yang mendefinisikan peran sebagai serangkaian keinginan manusia terhadap perilaku dan tindakan individu pada kondisi tertentu yang didasarkan pada fungsi dan status sosialnya. Soerjono Soekanto menyatakan bahwa peran sebagai dimensi dinamis dari status jabatan, ketika individu yang memiliki hak dan kewajiban berlandaskan jabatannya sedang menjalankan suatu peran.¹¹

Peran bisa diartikan sebagai tindakan yang dilakukan oleh individu/entitas seperti badan hukum. Peran sebuah badan atau organisasi biasanya ditetapkan dalam keputusan yang mengatur fungsi badan tersebut. Peran terbagi menjadi dua kategori, yaitu peran yang diinginkan dan peran yang sesungguhnya. Terdapat faktor-faktor yang dapat mendukung atau menghambat pelaksanaan peran tersebut.

¹⁰ Budiarto, "Peran Ganda Istri Sebagai Pekerja Buruh Sawit Terhadap Perkembangan Hubungan Sosial Anak," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fisip Unsyiah 2* (2018): 6.

¹¹ Soewarno Handyaningrat, *Pengantar Studi Ilmu Administrasi Dan Manajemen* (Jakarta: Haji Masagung, 2011).

2.2 Mediasi

2.2.1 Mediasi

Salah satu pilihan alternatif untuk menyelesaikan perselisihan yaitu dengan mediasi. Beberapa sumber menyebutkan bahwa asal kata mediasi berasal dari bahasa Latin, yaitu "*medius*," yang berarti median/ditengah. Sumber lain mengatakan berasal dari bahasa Inggris yaitu "*conciliation*" merujuk kepada pihak ketiga yang membantu menyelesaikan perselisihan dengan peran sebagai mediator atau penengah sengketa.¹²

Mediasi adalah sebuah proses pihak-pihak yang sedang berselisih berupaya untuk bekerjasama agar menemukan titik temu terhadap perselisihan yang dihadapi. Proses ini melibatkan bantuan dari pihak ketiga yang dikenal sebagai mediator. Mediasi dalam hubungan industrial bertujuan untuk menyelesaikan perselisihan yang berkaitan dengan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja dalam satu perusahaan dengan mempertemukan kedua belah pihak dengan didampingi oleh mediator.

Syahrial Abbas berpendapat bahwa mediasi bersifat rahasia dalam proses penyelesaian perselisihannya. Mediator tidak boleh dimintai keterangan yang sebelumnya telah memfasilitasi penyelesaian perselisihan untuk bersaksi di pengadilan. Pelarangan ini disebabkan oleh fakta bahwa pengetahuan mediator terbatas pada objek perselisihan hanya karena keterlibatannya dalam mediasi. Mediator, konsiliator, dan arbiter bukan bagian dari pihak yang dianggap terlibat dalam peristiwa hukum pihak yang berselisih, oleh karena itu, mereka tidak berhak untuk memberikan kesaksian dalam Pengadilan Hubungan Industrial.¹³

¹² Astarini, *Mediasi Pengadilan Salah Satu Bentuk Penyelesaian Sengketa Berdasarkan Asas Peradilan Cepat, Sederhana, Biaya Ringan* (Bandung: PT. Alumni, 2013).

¹³ Syahrial Abbas, *Mediasi Dalam Perspektif Hukum Syariah, Hukum Adat, Dan Hukum Nasional* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009).

Mediasi bukanlah suatu hal baru yang dijadikan pilihan alternatif untuk menyelesaikan perselisihan. Fungsi mediasi adalah sebagai lembaga yang memiliki wewenang untuk menangani berbagai macam perselisihan. Dalam proses penyelesaian perselisihan, mediator merupakan pegawai dari dinas tenaga kerja yang bertugas sebagai pendamping. Mediator adalah seorang pegawai negeri sipil yang bekerja di lembaga yang mengawasi ketenagakerjaan di tingkat Kabupaten/Kota maupun provinsi.

Mediator bertugas mencatat dan membuat daftar gagasan dari setiap pihak, kemudian melakukan analisis terhadap kelebihan dan kelemahan dari masing-masing solusi yang diajukan. Setelah beberapa gagasan atau usulan solusi diterima oleh mediator, langkah berikutnya adalah memberikan pendidikan atau pandangan kepada para pihak, membantu mereka mempertimbangkan solusi terbaik berdasarkan hasil analisis tentang kelebihan dan kelemahan dari berbagai solusi yang telah diajukan.

Masing-masing pihak akan memilih salah satu dari opsi solusi yang telah diajukan sebagai hasil kesepakatan perdamaian, dengan persetujuan dan kesepakatan bersama. Biasanya, seorang mediator menawarkan pandangan terhadap pihak yang berselisih untuk merenung sejenak sebelum masalah tersebut berlanjut ke persidangan. Jika mediasi tidak berhasil, maka konsekuensinya adalah keputusan dari pengadilan. Oleh karena itu, dalam situasi ini para pihak biasanya akan berpikir dengan cermat, saling merenung, dan berupaya melepaskan ego masing-masing. Tujuannya adalah mencari solusi yang paling menguntungkan bagi semua pihak, tanpa ada yang dirugikan. Jadi, mediator berusaha mencari jalan tengah terbaik bagi semua pihak.

2.2.2 Pengertian dan Syarat-Syarat Mediator

Pasal 1 butir 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merumuskan pengertian mediasi hubungan industrial, yaitu penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan,

perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

Pasal 1 butir 12 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merumuskan pengertian mediator, yaitu pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan industrial, dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Ketentuan pada pasal-pasal tersebut telah mencakup elemen-elemen yang merupakan konsep mediasi seperti yang diakui dalam lingkup akademik, seperti netralitas dan memberikan saran kepada pihak-pihak yang terlibat. Namun, disarankan agar rumusan tersebut secara tegas menyatakan bahwa mediator tidak memiliki wewenang untuk membuat keputusan.

Kepala dinas secara regulasi diberikan legitimasi oleh menteri tenaga kerja untuk menggunakan kekuasaannya sebagai mediator khusus melakukan mediasi untuk menangani perselisihan dalam ketenagakerjaan. Berikut syarat-syarat untuk menjadi mediator hubungan industrial, yaitu:

- a. Bertakwa dan beriman kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b. Kewarganegaraan Indonesia;
- c. Bekerja sebagai Pegawai negeri sipil di lembaga yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan;
- d. Dalam kondisi kesehatan yang baik sesuai dengan surat keterangan dokter;
- e. Paham terhadap undang-undang yang berkaitan dengan ketenagakerjaan;
- f. Berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan baik;
- g. Setidaknya memiliki gelar Sarjana (S1);

- h. Mempunyai Sertifikat keahlian yang relevan;
- i. Diangkat berdasarkan Surat keputusan pengangkatan dari Menteri.

2.2.3 Kewenangan Mediator Dalam Hubungan Industrial

Mediasi adalah prasyarat resmi dalam upaya penyelesaian persoalan Hubungan Industrial bagi masing-masing pihak yang sedang berselisih. Mediasi mempermudah penyelesaian sengketa karena tidak membutuhkan waktu yang lama dan pembiayaan sangat terjangkau. Mediasi dianggap sebagai alternatif untuk menyelesaikan perselisihan dan memiliki peran penting dalam menyelesaikan sengketa dengan empat pendekatan yang berbeda. Dibandingkan dengan arbitrase dan konsiliasi, mediasi memiliki kapasitas untuk menangani semua perselisihan.

Dalam mediasi hubungan ketenagakerjaan, isu-isu yang terkait dengan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan konflik antara serikat pekerja di tempat kerja dapat diatasi dengan cara membawa kedua belah pihak untuk melakukan musyawarah dengan didampingi oleh seorang mediator independen dari Dinas Tenaga Kerja di wilayah dimana perselisihan tersebut terjadi.¹⁴

Ketentuan dalam Pasal 8 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan mediator dinas tenaga kerja merupakan pihak ketiga yang mendampingi penyelesaian perselisihan dalam mediasi. Mediator mengawasi proses penyelesaian dengan memahami akar penyebab perselisihan.

Peran seorang mediator sangat penting dalam menentukan hasil suatu mediasi karena mereka memiliki peran yang krusial dalam menyelesaikan konflik dalam hubungan industrial. Kedudukan ini mengacu pada individu yang memiliki peran

¹⁴ Nurdin Maudina, "Implementasi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hal Pemenuhan Hak Perempuan," *Jurnal Hukum Dan Pranata Sosial* 1 (2023): 398.

khusus dalam upaya penyelesaian perselisihan. Mediator dalam menjadi pelaksanaan mediasi harus secara aktif melakukan investigasi terhadap isu-isu yang muncul dan memfasilitasi jalannya sesi mediasi.

Keberhasilan proses mediasi dicirikan adanya kesepakatan diantara pihak-pihak yang bertikai dan terdapat persetujuan perjanjian bersama yang telah dirumuskan oleh mediator. Pihak-pihak juga mendapatkan bukti keberhasilan mediasi dalam bentuk akta yang sebelumnya telah didaftarkan oleh mereka ke pengadilan hubungan industrial. Namun, apabila mediasi tidak berhasil, dikeluarkan anjuran tertulis oleh mediator untuk masing-masing pihak. Jika pihak yang berselisih menyetujui rekomendasi tersebut, mediator secepatnya menyusun perjanjian bersama untuk disepakati masing-masing pihak yang berselisih. Dalam waktu tiga hari kerja setelah kesepakatan anjuran, pihak-pihak harus mendaftarkan anjuran tertulis yang telah disetujui ke pengadilan hubungan industrial untuk memperoleh bukti pendaftaran resmi.

2.2.4 Dasar Hukum Mediasi Dalam Hubungan Industrial

Mediator adalah pihak ketiga yang terlibat dalam proses mediasi sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Persyaratan utama bagi seorang mediator adalah sebagai pegawai pemerintah yang aktif di instansi dinas tenaga kerja dan telah memenuhi kriteria sesuai dengan undang-undang. Pihak-pihak yang terlibat dalam perselisihan diwajibkan melakukan penyelesaian perselisihan dengan mediasi sesuai dengan Pasal 4 ayat 4 UU PPHI..

Usaha untuk menyelesaikan konflik melalui metode mediasi secara umum diuraikan dalam Pasal 8 hingga Pasal 16 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Prosedur mediasi juga diatur secara rinci dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi.

Pengaturan mengenai ketenagakerjaan secara materil begitu mendominasi dan pengaturan secara formil terkait prosedur penyelesaian ketenagakerjaan khususnya mengenai mediasi sangat terbatas. Pengaturan materiil dalam bidang ketenagakerjaan memiliki dominasi yang kuat, sementara upaya penyelesaiannya secara formal, terutama terkait mediasi, memiliki sedikit pengaturan. Hal ini dapat memunculkan masalah saat pengaturan materiil yang substansial tidak ditaati, sedangkan pengaturan formil tidak dapat menegakkan karena substansinya tidak lengkap dan terbatas.¹⁵

2.3 Hubungan Industrial

2.3.1 Hubungan industrial

Definisi hubungan industrial menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa, yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja, dan pemerintah.¹⁶ Prinsip dasar dalam hubungan industrial melibatkan proses komunikasi, diskusi, dan negosiasi yang memerlukan keterampilan dan kepercayaan dari semua pihak yang terlibat dalam lingkup kerja. Pelaku dalam hubungan industrial perlu memahami dan menerapkan prinsip-prinsip dasar yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan tujuan untuk menciptakan sistem dan lembaga yang ideal. Hal ini bertujuan agar kondisi kerja dapat menjadi produktif, harmonis, dinamis, dan adil.¹⁷

Fungsi dan tujuan hubungan industrial adalah terciptanya relasi, berkembangnya usaha yang dijalani, membuka kesempatan kerja, dan dapat memberikan jaminan hukum serta kesejahteraan bagi pengusaha dan para pekerja. Melalui hubungan ini, pemerintah dapat meraih keuntungan seperti pertumbuhan ekonomi dan

¹⁵ Setiabudhi Liow, "Kepastian Hukum Bagi Pekerja Dalam Mediasi Pada Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja," *Journal of Social Science Research* 2 (2023): 2.

¹⁶ Dkk Dasuha, "Peran Serikat Pekerja Dalam Menjaga Keharmonisan Hubungan Industrial," *Jurnal Penelitian Ekonomi Bisnis* 3 (2023): 34.

¹⁷ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Cet. II* (Banddung: PT. Citra Aditya Bhakti, 2007).

peningkatan distribusi pendapatan. Hubungan industrial juga mencakup interaksi manusia di lingkungan kerja yang menjadi jelas ketika terjadi gejolak atau masalah yang dapat mengganggu suasana kerja serta menurunkan kinerja.

2.3.2 Pihak-Pihak Dalam Hubungan Industrial

Pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan industrial mencakup Pekerja, Serikat Pekerja, Pengusaha, Organisasi Pengusaha, serta Pemerintah. Penjelasan lebih lanjutnya yaitu:

1. Buruh/Pekerja

Pekerja menurut Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah individu yang melakukan tugas tertentu dan menerima pembayaran dalam bentuk upah, tanpa memandang jenis imbalan yang diterima. Definisi ini memiliki cakupan yang luas karena mencakup individu yang bekerja untuk individu, perusahaan, badan hukum, atau entitas lainnya, dan menerima kompensasi atau imbalan dalam berbagai bentuk.¹⁸

2. Pengusaha

Berdasarkan Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan Pengusaha adalah:

- a. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya
- c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia. Perusahaan yaitu:
 1. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

¹⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Edisi Revisi* (Jakarta: RajaGrafindo, 2003).

2. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

3. Serikat Pekerja/Buruh

RG. Kartasapoetra menyatakan bahwa serikat pekerja merupakan sebuah badan yang dibentuk oleh pekerja dengan inisiatif sendiri, baik dalam bentuk Serikat pekerja maupun Gabungan Serikat pekerja.¹⁹ Menurut Pasal 1 angka 17 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa Serikat Pekerja merupakan badan yang didirikan untuk pekerja baik di dalam/luar lingkungan perusahaan yang memiliki karakteristik terbuka, independen, bebas dan demokratis. Badan ini menjalankan perannya yaitu untuk memberi perlindungan dan memperjuangkan hak dan kepentingannya.

Serikat pekerja dibentuk dengan maksud untuk memberikan perlindungan hukum dan meningkatkan status sosial pekerja. Serikat pekerja memiliki peran yang mencakup pengembangan hubungan industrial, terlibat dalam menyelesaikan perselisihan para pekerja terkait hubungan industrial dan membuat perjanjian kerja bersama. Selain itu, Serikat pekerja berperan sebagai wakil para pekerja dalam dialog bipartit di lingkungan kerja dan memiliki tanggung jawab terkait perencanaan, pelaksanaan, dan konsekuensi dari mogok kerja, serta usaha untuk memperoleh kepemilikan saham di perusahaan.

Tugas dan fungsi serikat pekerja melibatkan mengumpulkan dan menyampaikan aspirasi serta keluhan pekerja/buruh kepada pihak pengusaha. Selain itu, serikat pekerja berperan dalam meningkatkan kedisiplinan dan motivasi kerja anggota, serta secara aktif berusaha menciptakan lingkungan kerja yang aman, harmonis, dinamis, dan adil. Serikat pekerja juga memberikan masukan kepada pengusaha untuk mengatasi masalah di tempat kerja dan meningkatkan sistem kerja serta produktivitas perusahaan.

¹⁹ RG. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila* (Jakarta: Bina Aksara, 1986).

Pembentukan serikat pekerja membutuhkan setidaknya 10 orang pekerja. Serikat pekerja yang telah didirikan memiliki kebebasan untuk bergabung dengan federasi atau konfederasi serikat pekerja. Tidak diperbolehkan bagi pengusaha atau pemerintah untuk menghalangi upaya pekerja dalam membentuk serikat pekerja. Seseorang yang memaksa atau menekan pekerja agar tidak membentuk serikat pekerja dapat dikenakan hukuman penjara minimal satu tahun dan maksimal lima tahun, serta denda mulai dari Rp.100.000.000 hingga Rp.500.000.000. Pekerja yang mengalami pelanggaran hukum dalam hubungan kerja, seperti pemutusan hubungan kerja, pemberhentian sementara, penurunan jabatan, mutasi, penundaan pembayaran upah, pemotongan upah, intimidasi, atau kampanye anti pembentukan serikat pekerja, pihak yang menghalangi kegiatan serikat pekerja dapat dikenai sanksi sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.²⁰

4. Organisasi Pengusaha

Dalam Pasal 105 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 mengenai organisasi pengusaha ini ditentukan sebagai berikut:

- a. Setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha
- b. Ketentuan mengenai organisasi pengusaha diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan yang berlaku.

5. Pemerintah

Pemerintah sebagai pemimpin negara memiliki kepentingan menjaga ekonomi nasional agar berjalan lancar dan distribusi pendapatan dapat dilakukan dengan tertib tanpa membahayakan keamanan negara. Oleh karena itu, pemerintah memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa regulasi tentang hubungan kerja diterapkan bagi semua pihak tanpa ada perbedaan sikap. Pemerintah harus berperan aktif melalui lembaga khusus yang menangani isu ketenagakerjaan baik di tingkat daerah maupun nasional.²¹

²⁰ Anggraini, "Peran Serikat Pekerja Dalam Hal Perselisihan Hubungan Yang Berdampak Pada PHK," *Jurnal Syntax Dmiration* 3 (2023): 5.

²¹ Mustakim, *Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004* (Jakarta: Fakultas Hukum Universitas Nasional, 2018).

2.1.3 Prinsip Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

1. Musyawarah untuk mufakat

Upaya menyelesaikan perselisihan harus ditekankan pada pendekatan musyawarah untuk mencapai kesepakatan. Hal ini tercermin dari usaha untuk menangani perselisihan tanpa melalui jalur litigasi, melainkan dengan menggunakan mekanisme bipartit (negosiasi antara kedua belah pihak) dan tripartit seperti Konsiliasi, Arbitrase dan Mediasi. Prosedur ini didampingi oleh pihak ketiga dalam memfasilitasi dialog antara masing-masing pihak yang terlibat dalam perselisihan.

2. Bebas memilih lembaga penyelesaian perselisihan

Pihak yang terlibat dalam konflik hubungan industrial memiliki kebebasan untuk memilih metode penyelesaian yang dianggap sesuai. Sebelum memutuskan untuk mengajukan sengketa ke Pengadilan Hubungan Industrial, mereka dapat memilih untuk menggunakan mediasi, konsiliasi, atau arbitrase, tergantung pada jenis perselisihan hubungan industrial yang mereka hadapi.

3. Cepat, Adil dan Murah²²

Masing-masing pihak yang terlibat perselisihan awalnya diminta untuk melakukan penyelesaian masalah tersebut tanpa melibatkan proses litigasi. Pendekatan ini bertujuan untuk memastikan penyelesaian perselisihan secara cepat dan hemat, sehingga pengeluaran para pihak dalam proses negosiasi dapat diminimalkan. Kewajiban untuk berunding antara pihak-pihak yang berselisih ini diharapkan dapat menyediakan keadilan dan menghasilkan solusi terbaik untuk mencapai kesepakatan.

2.4 Pemutusan Hubungan Kerja

Dasar hukum untuk pemutusan hubungan kerja (PHK) telah diatur dalam regulasi ketenagakerjaan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. PHK terjadi

²² Kususiyanah, "Hubungan Industrial Pancasila Dalam Undang-Undang Cipta," *Jurnal of Sharia and Enomic Law* 1 (2021): 51.

ketika hubungan kerja antara majikan dan pekerja berakhir. Konsekuensi dari PHK dapat meliputi dampak psikologis, ekonomis, dan keuangan yang penting bagi karyawan yang terlibat.

Pemutusan hubungan kerja merupakan salah satu Komponen penting dalam struktur ketenagakerjaan. Keputusan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja harus didasarkan pada aturan yang jelas agar prinsip-prinsip keadilan terpenuhi. Pemberi kerja, yang bisa berupa pengusaha, wajib mematuhi semua regulasi yang berlaku, sementara pihak pekerja atau buruh juga harus mengerti dan mematuhi ketentuan tersebut. Mengurangi kemungkinan terjadinya pemutusan hubungan kerja bukanlah tugas yang mudah, terutama bagi perusahaan yang mengalami kesulitan keuangan.²³

2.4.1 Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam teori, pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat dibagi menjadi empat jenis, yaitu PHK demi hukum, PHK oleh pengadilan, PHK oleh pekerja/buruh, dan PHK oleh pengusaha. Namun, secara spesifik, regulasi ketenagakerjaan lebih sering mengatur mengenai PHK oleh pengusaha karena seringkali pemutusan ini menjadi sumber perselisihan karena tidak selalu diterima dengan baik oleh pekerja/buruh.

Imam Soepomo menyajikan pembagian ini untuk memberikan gambaran mengenai jenis-jenis PHK, yaitu:

1. Pemutusan Hubungan Kerja demi Hukum

Pemutusan hubungan kerja demi hukum terjadi ketika hubungan kerja berakhir secara otomatis sesuai dengan ketentuan hukum. Ini terjadi saat periode perjanjian kerja telah selesai sesuai dengan jangka waktu yang disepakati dalam perjanjian dan berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku. Jika tidak ada ketentuan waktu yang spesifik dalam perjanjian atau hukum, pemutusan hubungan kerja dianggap sah menurut hukum dalam kondisi berikut:

²³ Nurmadiyah, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja," *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 8 (2022): 5.

- a. Karyawan masih dalam tahap uji coba atau magang saat kontrak kerja berakhir.
- b. Kontrak kerja berakhir sesuai dengan kesepakatan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).
- c. Karyawan telah mencapai usia pensiun yang telah ditetapkan dalam undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku.
- d. Hubungan kerja berakhir karena karyawan atau buruh telah meninggal dunia.

2. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan

Pengakhiran hubungan kerja oleh pengadilan saat kontrak kerja berakhir ditentukan melalui keputusan hakim. Hal ini terjadi ketika pengusaha atau pekerja beserta keluarga mereka mengajukan permohonan pembatalan perjanjian ke pengadilan. Sebagai contoh, jika seorang pengusaha mempekerjakan seorang anak yang belum mencapai usia 18 tahun dan wali dari anak tersebut mengajukan laporan untuk membatalkan perjanjian tersebut ke pengadilan.

3. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja atau buruh

Pemutusan hubungan kerja atas permintaan pekerja adalah keadaan dimana pengakhiran hubungan kerja atas keinginan pekerja. Supaya keputusan PHK oleh pekerja sesuai dengan aturan yang berlaku, terdapat dua syarat yang harus dipenuhi. Pertama, pengusaha harus memberikan persetujuan, dan kedua, waktu pengakhiran hubungan kerja harus diperhatikan. Pekerja/buruh secara teknis dalam upaya menyelesaikan perselisihan hubungan industrial harus mengikuti prosedur sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Syarat-syarat untuk pengunduran diri oleh pekerja adalah sebagai berikut:

- a. Permohonan pengunduran diri harus diajukan secara tertulis minimal tiga hari sebelum pelaksanaan pengunduran diri.
- b. Tidak terikat oleh perjanjian ikatan dinas.
- c. Melanjutkan kewajiban yang ditetapkan hingga tanggal efektif pengunduran diri.

4. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha yaitu keputusan pengakhiran hubungan kerja yang bermula dari pengusaha itu sendiri. Alasan dibalik pemutusan hubungan kerja ini timbul dari kesalahan yang dilakukan oleh pekerja, pengurangan jumlah tenaga kerja, perusahaan mengalami kerugian, atau menurunnya performa.²⁴

Pengusaha yang bermaksud melakukan pemutusan hubungan kerja, harus didasarkan pada alasan yang kuat disertai dengan bukti-bukti yang relevan. Jika pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha karena alasan kesalahan berat, prosedur yang harus diikuti adalah melalui proses peradilan pidana. Pekerja yang diduga melakukan kesalahan berat dilaporkan oleh pengusaha pada pihak berwenang. Penyelesaian situasi PHK semacam ini pada akhirnya bergantung pada perundingan diantara pengusaha dengan pekerja terkait.

2.4.2 Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan bahwa "Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah konflik yang muncul karena perbedaan pendapat terkait dengan penghentian hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak". Situasi yang tak terduga dalam lingkungan kerja terkadang muncul karena adanya pelanggaran-pelanggaran tertentu. Perusahaan harus mengambil teguran yang tegas kepada karyawan yang melakukan pelanggaran. Tujuan pemberian sanksi oleh perusahaan untuk memberikan gambaran kepada pekerja lainnya agar lebih mentaati peraturan yang berlaku dalam menjalankan tugas.

Perubahan yang signifikan bagi para pekerja, terutama terkait dengan pemutusan hubungan kerja (PHK), terjadi karena revisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta

²⁴ Mutiawati, "Pelaksanaan Kompensasi Terhadap Pekerja Yang Di PHK," *Jurnal Relasi Publik 2* (2023): 9.

Kerja, terdapat perubahan pada prosedur PHK. Sebelumnya, menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pengusaha yang ingin melakukan PHK harus mendapatkan izin terlebih dahulu dari Pengadilan Hubungan Industrial. Namun, dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, persyaratan tersebut sudah tidak berlaku lagi.

Pasal 151 dalam Undang-Undang Cipta Kerja menjelaskan dasar hukum terkait dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan menguraikan berbagai metode yang dapat digunakan untuk melaksanakan PHK. Pelaksanaan PHK memiliki pengecualian tertentu yang diatur dalam Pasal 153 Undang-Undang Cipta Kerja. Meskipun PHK dapat dilakukan atas berbagai alasan, penting untuk diingat bahwa tindakan tersebut tidak boleh dilakukan secara sepihak dan tidak boleh merugikan para pekerja.

Pasal 153 dalam Undang-Undang Cipta Kerja mengatur perlindungan hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan secara sepihak. Pasal ini menegaskan kepada para pengusaha untuk tidak melakukan PHK secara sepihak kecuali dalam situasi yang memerlukannya. Ketentuan lain terkait dengan upah dan pesangon diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja telah mengubah tata cara Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Sebelumnya, untuk melakukan PHK, persetujuan dari Pengadilan Hubungan Industrial dibutuhkan. Namun, dengan adanya Undang-Undang Cipta Kerja, prosedur PHK dengan persetujuan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tidak lagi diperlukan. Undang-Undang Cipta Kerja mengamanatkan bahwa pengusaha harus memberitahukan PHK kepada pekerja dalam waktu 14 hari kerja, atau 7 hari kerja bagi pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Jika pekerja atau serikat pekerja menolak PHK, mereka diwajibkan untuk menyampaikan surat balasan dalam waktu 7 hari.²⁵

²⁵ Ramadhan, 'Pemutusan Secara Sepihak Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja', *Jurnal*

Salah satu regulasi turunan dari Undang-Undang Cipta Kerja yang berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja, yang umumnya dikenal sebagai PP Nomor 35 Tahun 2021. Peraturan Pemerintah ini secara rinci mengatur prosedur dan langkah-langkah yang harus diikuti dalam melakukan PHK, termasuk dalam konteks PHK terhadap pekerja yang telah mencapai usia pensiun.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menegaskan bahwa pengusaha yang berencana melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja harus memberikan pemberitahuan secara tertulis dengan cara yang pantas dan sesuai kepada pekerja dan/atau serikat pekerja, tidak melebihi 14 hari kerja sebelum tanggal terakhir pekerja tersebut bekerja. Untuk pekerja yang sedang menjalani masa pelatihan, pemberitahuan harus diberikan paling lambat 7 hari kerja sebelum dilaksanakan PHK.²⁶

Pasca menerima pemberitahuan PHK dan pekerja tidak menolaknya, perusahaan harus melaporkan peristiwa PHK kepada pimpinan Dinas Ketenagakerjaan di tingkat provinsi dan kabupaten/kota. Apabila Pekerja tidak setuju dengan keputusan PHK, mereka diharuskan menyusun surat penolakan yang mencantumkan alasan-alasan tertentu, dan surat tersebut harus disampaikan paling lambat 7 hari kerja setelah menerima pemberitahuan PHK.

Dalam upaya menyelesaikan sengketa, pihak-pihak akan mengadakan perundingan bipartit sebagai langkah awal. Perundingan tersebut tidak berhasil mencapai kesepakatan, langkah selanjutnya adalah melalui proses tripartit yang melibatkan pihak ketiga sebagai mediator. Proses ini dapat dilaksanakan di Dinas Ketenagakerjaan tingkat provinsi atau kabupaten/kota. Apabila pengusaha dan pekerja menyetujui untuk mengakhiri hubungan kerja, tidak perlu lagi melakukan pemberitahuan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Publikasi Ilmu Manajemen, 3 (2023), 7.

²⁶ Nuroini, "Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta," *Jurnal Publikasi Ilmu Hukum* 1 (2023): 22.

Pihak-pihak akan secara bersama-sama merancang perjanjian dan mengajukan perselisihan yang mereka hadapi ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) untuk mendapatkan akta sebagai bukti resmi guna memulai proses bipartit. Penting bagi pengusaha untuk memberitahukan PHK kepada Dinas Ketenagakerjaan setempat, terutama karena ini berkaitan dengan hak pekerja terhadap program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Jika pekerja menolak PHK yang diajukan oleh pengusaha, penyelesaian perselisihan mengenai PHK tersebut akan mengikuti prosedur hukum yang berlaku, termasuk melalui tahapan bipartit, tripartit dan bahkan dapat mencapai tahap persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial.

2.4.3 Dampak Pemutusan Hubungan Kerja

Konsekuensi dari pemutusan hubungan kerja sering kali menimbulkan perselisihan yang memerlukan penanganan khusus. Oleh karena itu, langkah-langkah dalam penanganan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) disusun dengan hati-hati untuk memastikan bahwa pekerja atau buruh tetap diperlakukan dengan adil dan mendapatkan seluruh haknya berdasarkan regulasi yang berlaku. Pasal 156 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja mengamanatkan bahwa pengusaha atau perusahaan harus memastikan pemberian hak-hak kepada pekerja sebagai akibat dari PHK yang mencakup, yaitu:

1. Uang Pesangon

Pesangon adalah bentuk ganti rugi finansial yang diberikan kepada pekerja dari pengusaha sebagai hasil dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan nilainya. Pesangon ditetapkan berdasarkan durasi masa kerja yang telah ditempuh oleh pekerja. Berikut adalah spesifikasi terkait pesangon dalam konteks pemutusan hubungan kerja, yaitu:

- a. Jika masa kerja kurang dari 1 tahun, pekerja akan menerima pesangon setara dengan 1 bulan upah.
- b. Jika masa kerja mencapai 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun, pesangon yang diterima adalah 2 bulan upah.

- c. Jika masa kerja mencapai 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun, pekerja akan mendapatkan pesangon sebesar 3 bulan upah.
- d. Jika masa kerja mencapai 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun, pesangon yang diberikan adalah 4 bulan upah.
- e. Jika masa kerja mencapai 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun, pekerja berhak atas pesangon sebesar 5 bulan upah.
- f. Jika masa kerja mencapai 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, pesangon yang diterima adalah 6 bulan upah.
- g. Jika masa kerja mencapai 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun, pekerja akan mendapat pesangon sebesar 7 bulan upah.
- h. Jika masa kerja mencapai 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun, pesangon yang diberikan adalah 8 bulan upah.
- i. Jika masa kerja mencapai 9 tahun atau lebih, pekerja akan menerima pesangon setara dengan 9 bulan upah.

2. Uang Penghargaan Masa Kerja

Uang penghargaan masa kerja, sebelumnya dikenal sebagai uang jasa, adalah bentuk apresiasi dari pengusaha terhadap kontribusi pekerja yang telah memberikan layanan mereka. Besarnya tergantung pada lamanya masa kerja yang telah dijalani oleh pekerja. Berikut adalah detail terkait dengan uang penghargaan masa kerja, yaitu:

- a. Upah selama dua bulan untuk pekerjaan yang telah berlangsung selama tiga tahun atau lebih tetapi kurang dari enam tahun.
- b. Upah selama tiga bulan untuk masa kerja enam tahun atau lebih tetapi kurang dari sembilan tahun.
- c. Upah selama empat bulan untuk masa kerja sembilan tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun.
- d. Upah selama lima bulan untuk masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun.

- e. Upah selama enam bulan untuk masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun.
- f. Pembayaran selama tujuh bulan untuk masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi belum mencapai 21 tahun.
- g. Pembayaran delapan bulan jika masa kerja sudah mencapai 21 tahun atau lebih tetapi belum mencapai 24 tahun.
- h. Pembayaran sepuluh bulan untuk masa kerja selama 24 tahun atau lebih.

3. Uang Ganti Rugi

Ganti rugi mengacu pada bentuk kompensasi dalam bentuk uang yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja sebagai pengganti hak-hak yang belum diterima, seperti cuti tahunan yang belum digunakan, cuti panjang, biaya perjalanan pulang ke tempat asal pekerja sebelumnya, fasilitas kesehatan, fasilitas tempat tinggal, dan faktor lain yang ditetapkan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat sebagai konsekuensi dari Pemutusan Hubungan Kerja. Berikut adalah rincian terkait ganti rugi tersebut, yaitu:

- a. Penggantian untuk cuti tahunan yang belum digunakan dan telah habis masa berlakunya.
- b. Biaya yang dikeluarkan untuk mengembalikan pekerja dan keluarganya ke tempat asal mereka dan
- c. Ketentuan-ketentuan yang diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Masalah

Pendekatan masalah dalam kajian ini menggunakan dua pendekatan, yakni pendekatan yuridis normatif dan yuridis empiris. Pendekatan yuridis normatif dilaksanakan dengan menghimpun dan meneliti regulasi hukum yang berlaku terkait dengan permasalahan yang diselidiki, termasuk undang-undang, dokumen resmi, dan sumber-sumber relevan lainnya terkait masalah yang sedang dihadapi. Pendekatan yuridis empiris dilakukan dengan melakukan observasi langsung terhadap situasi atau realitas yang terjadi, melibatkan wawancara dengan pihak yang memiliki keahlian, serta mengumpulkan informasi yang terkait dengan fokus penelitian.²⁷

3.2 Sumber dan Jenis Data

Data dalam penelitian ini diperoleh dari informasi yang terkumpul secara langsung dan sumber informasi dari literatur, mencakup data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan informasi dasar yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian melalui wawancara dengan narasumber. Dalam penelitian ini, narasumber utamanya berasal dari Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung.

²⁷ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: Rineka Cipta, 1983).

2. Data Sekunder

Informasi sekunder adalah data yang diambil dari analisis literatur, termasuk tinjauan dokumen dan peraturan hukum. Jenis data ini terbagi menjadi tiga kategori, yaitu:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah peraturan yang bersifat mengikat. Materi hukum primer ini meliputi peraturan perundang-undangan. Dalam penelitian ini, digunakan aturan hukum yang meliputi:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
3. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 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. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi.

b. Bahan Hukum Sekunder

Sumber hukum sekunder yang digunakan meliputi referensi seperti buku-buku hukum, artikel, jurnal, dan sumber lainnya yang dapat membantu dalam analisis dan pemahaman terhadap Bahan Hukum Primer yang relevan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.²⁸

c. Bahan Hukum Tersier

Dalam penelitian ini, Bahan Hukum Tersier yang digunakan mencakup materi hukum tambahan yang memberikan panduan dan penjelasan tambahan terhadap Bahan Hukum Primer dan Bahan Hukum Sekunder. Sebagai ilustrasi, termasuk kamus hukum dan Kamus Besar Bahasa Indonesia.

²⁸ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009).

3.3 Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Data

3.3.1 Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari Studi Kepustakaan dan Studi Lapangan, berikut uraiannya, yaitu:

a. Studi Kepustakaan

Penelitian ini menggunakan metode studi kepustakaan yang melibatkan tahap pengumpulan data melalui pencarian, pembacaan dan analisis berbagai literatur yang relevan dengan permasalahan yang dibahas. Literatur tersebut mencakup peraturan perundang-undangan yang berlaku, buku-buku hukum, artikel, jurnal, yurisprudensi, putusan pengadilan yang memiliki kekuatan hukum tetap, dan sumber hukum lainnya.

b. Studi Lokasi Penelitian

Pengumpulan data dilakukan melalui tahap wawancara dengan narasumber penelitian guna mendapatkan informasi terkait permasalahan yang sedang diselidiki.

3.3.2 Prosedur Pengolahan Data

Data terkumpul akan diproses menggunakan 3 (tiga) metode, yakni Pemeriksaan Data, Klasifikasi Data, Analisis Data, dan Penyusunan Data, seperti diuraikan berikut, yaitu:

a. Pemeriksaan Data

Semua data yang terkumpul disesuaikan dengan konteks permasalahan hukum yang akan diselidiki, dan data yang relevan dipilih dengan cermat untuk keperluan penelitian ini.

b. Klasifikasi Data

Klasifikasi data adalah proses lanjutan dalam pemeriksaan data. Semua informasi dikelompokkan dengan mengaitkan, membandingkan, menguraikan, dan mendeskripsikan data dalam bentuk naratif. Data tersebut kemudian diolah untuk menghasilkan kesimpulan.

c. Penyusunan Data

Semua data yang sudah diklasifikasikan kemudian disusun dan diatur secara sistematis dalam setiap topik, sehingga mempermudah analisis lebih lanjut.

3.4 Analisis Data

Data yang terkumpul dan telah diproses dapat dianalisis dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Pendekatan tersebut dimaksudkan untuk memberikan deskripsi dan analisis terhadap data yang berasal dari hasil penelitian serta wawancara dengan Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung yang telah dimasukkan ke dalam studi ini.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dari penelitian yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Mediator memiliki peran yang mencakup beberapa aspek, seperti mengajak para pihak untuk memahami perspektif yang berbeda, mendorong timbulnya iktikad baik dari masing-masing pihak, memberikan penjelasan kepada pihak yang berselisih tentang proses dan upaya penyelesaian mediasi. Mediator juga bertugas untuk meminta klarifikasi terkait perselisihan, berperan sebagai pencari fakta, penasehat dan sebagai pihak yang memberikan perlindungan selama proses mediasi. Selain itu, setelah mediasi, mediator juga berperan dalam upaya sosialisasi dan pencegahan supaya perselisihan yang terjadi dapat diselesaikan dengan musyawarah/perundingan.

2. Mediator selaku pihak ketiga menghadapi beberapa faktor penghambat dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan PT Phillips Seafood Indonesia. Salah satunya berasal dari sikap kurang aktif para pihak yang berselisih dan tetap teguh mempertahankan pendiriannya selama proses mediasi sehingga sulit mencapai kesepakatan. Selain itu, pekerja/perusahaan menolak menerima masukan dari mediator yang telah memberikan saran sesuai prosedur yang berlaku. Faktor lain mencakup perusahaan yang mengutus kuasa hukum berwenang namun tidak diberi keputusan penuh dalam sidang mediasi.

5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan terdapat saran yaitu sebagai berikut:

1. Mediator diharapkan dapat lebih aktif dan berusaha keras untuk tercapainya kesepakatan diantara pihak-pihak yang berselisih selama proses mediasi, sehingga perselisihan dapat diselesaikan tanpa melibatkan pengadilan hubungan industrial. Pemerintah juga berperan untuk meningkatkan kompetensi mediator dengan mengadakan pelatihan-pelatihan agar mediasi menjadi media penyelesaian perselisihan yang dipercaya.
2. Faktor-faktor penghambat yang mungkin muncul dalam proses mediasi seharusnya dapat diantisipasi, sehingga sidang mediasi dapat berjalan lancar. Pihak yang bersengketa diharapkan lebih proaktif dalam proses mediasi dengan mengikuti langkah-langkah mediasi, berusaha mencapai kesepakatan untuk menemukan titik temu dan mempertimbangkan setiap saran yang diberikan oleh mediator selama sidang mediasi. Pemerintah memiliki peran untuk mengantisipasi hambatan-hambatan dalam mediasi dengan dibuatnya regulasi yang memuat setiap kesepakatan dalam mediasi mengikat dan memuat sanksi yang jelas dan tegas bagi para pihak yang tidak mengikuti mediasi dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Abbas, S. (2009). *Mediasi Dalam Perspektif Hukum Syariah, Hukum Adat, dan Hukum Nasional*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ali, Z. (2009). *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Astarini. (2013). *Mediasi Pengadilan Salah Satu Bentuk Penyelesaian Sengketa berdasarkan Asas Peradilan Cepat, Sederhana, Biaya Ringan*. Bandung: PT. Alumni.
- Handayani, S. (2011). *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Haji Masagung.
- Harianto, A. (2020). *Mediasi Penyelesaian Hubungan Industrial*. Yogyakarta: Lakbang Justitia.
- HR, R. (2006). *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Husni, L. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Edisi Revisi*. Jakarta: RajaGrafindo.
- Kartasapoetra, R. (1986). *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*. Jakarta: Bina Aksara.
- Khakim, A. (2007). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Cet. II*. Bandung: PT. Citra Aditya Bhakti.
- Mustakim. (2018). *Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004*. Jakarta: Fakultas Hukum Universitas Nasional.
- Safri Nugraha, D. (2007). *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: Fakultas Hukum Universitas Indonesia.
- Soekanto, S. (1983). *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Rineka Cipta.

Widjaja, G. (2001). *Alternatif Penyelesaian Sengketa*. Bandung: PT Raja Grafindo Persada.

JURNAL

Anggraini. (2023). Peran Serikat Pekerja Dalam Hal Perselisihan Hubungan Yang Berdampak Pada PHK. *Jurnal Syntax Dmiration*, 3, 5.

Budiarto. (2018). Peran Ganda Istri Sebagai pekerja Buruh Sawit Terhadap Perkembangan Hubungan Sosial Anak. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fisip Unsyiah*, 2, 6.

Dasuha, D. (2023). Peran Serikat Pekerja Dalam Menjaga Keharmonisan Hubungan Industrial. *Jurnal Penelitian Ekonomi Bisnis*, 3, 34.

Evanie Elisabeth, D. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Karena Efisiensi Untuk Mencegah Terjadinya Kerugian. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 10, 340–348.

Julkipli, S. (2022). Peran Mediator Dalam Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi. *Jurnal Justitia*, 5, 264–265.

Kususiyannah. (2021). Hubungan Industrial Pancasila Dalam Undang-Undang Cipta. *Jurnal of Sharia and Enomic Law*, 1, 51.

Liow, S. (2023). Kepastian Hukum Bagi Pekerja Dalam Mediasi Pada Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja. *Journal of Social Science Research*, 2, 2.

Maudina, N. (2023). Implementasi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hal Pemenuhan Hak Perempuan. *Jurnal Hukum Dan Pranata Sosial*, 1, 398.

Munarisa, A. (2020). Peran Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Provinsi Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 4, 593.

Mutiawati. (2023). Pelaksanaan Kompensasi Terhadap Pekerja Yang di PHK. *Jurnal Relasi Publik*, 2, 9.

Nurmadiyah. (2022). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Ilimiah Ilmu Pendidikan*, 8, 5.

Nuroini. (2023). Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta. *Jurnal Publikasi Ilmu Hukum*, 1, 22.

Rahmi Hidayat. (2023). Kepastian Hukum Putusan Tripartit Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 1, 3.

Ramadhan, D. (2023). Pemutusan Secara Sepihak Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 3, 7.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 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.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi.

SUMBER LAINNYA

<https://lampung.bps.go.id/statictable/2022/08/15/543/jumlah-perusahaan-dan-tenaga-kerja-pada-industri-besar-dan-sedang-dan-industri-mikro-dan-kecil-di-provinsi-lampung-2015-2020.html>

<https://disnaker.lampungprov.go.id/download/buku-data>

<https://lampung.tribunnews.com/2023/02/22/puluhan-buruh-pt-phillips-seafoods-indonesia-lampung-plant-unjuk-rasa-tolak-phk-sepihak>