

**PERAN MEDIATOR DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP BURUH ATAS
DUGAAN KEKERASAN BERBASIS GENDER ONLINE (KBGO)
DI KOTA BANDAR LAMPUNG**

(SKRIPSI)

Oleh:

Rayhan Adhitya Putra
2112011308



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

ABSTRAK

PERAN MEDIATOR DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP BURUH ATAS DUGAAN KEKERASAN BERBASIS GENDER ONLINE (KBGO) DI KOTA BANDAR LAMPUNG

Oleh

RAYHAN ADHITYA PUTRA

Ketenagakerjaan mempunyai peran penting dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Hubungan industrial sering kali memunculkan perselisihan, termasuk kasus Kekerasan Berbasis Gender Online (KBGO). Peran mediator Dinas Tenaga Kerja sangat penting dalam menyelesaikan perselisihan industrial, seperti yang terjadi pada kasus pemutusan hubungan kerja yang melibatkan perusahaan outsourcing di Bandar Lampung. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja dan peran mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung dalam mengambil keputusannya.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian Yuridis Normatif dan Yuridis Empiris. Penelitian Yuridis Normatif dilakukan dengan berdasarkan bahan hukum seperti teori hukum, asas-asas hukum serta perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian. Sedangkan, Yuridis Empiris dilakukan dengan wawancara.

Hasil Penelitian ini menunjukkan : (1) Penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja di Indonesia mediasi sebagai langkah utama, dengan opsi litigasi jika mediasi gagal, sesuai dengan Undang-undang N Ketenagakerjaan dan Undang-undang Penyelesaian Sengketa Tenaga Kerja. (2) Mediator dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja terkait kekerasan berbasis gender online berperan penting untuk memastikan proses adil, mempertimbangkan perspektif gender, dan memberikan solusi yang mencegah kekerasan serta melindungi korban.

Kata Kunci : KBGO, Peran Mediator, PHK

ABSTRACT**THE ROLE OF THE MEDIATOR IN RESOLVING DISPUTES ON THE
TERMINATION OF EMPLOYMENT RELATIONS AGAINST WORKERS
FOR ALLEGED ONLINE GENDER BASED VIOLENCE (OGBV)
AT BANDAR LAMPUNG CITY**

By

RAYHAN ADHITYA PUTRA

Labor has an important role in resolving industrial relations disputes. Industrial relations often give rise to disputes, including cases of Online Gender-Based Violence (OGBV). The role of the Manpower Service mediator is very important in resolving industrial disputes, such as what occurred in the employment termination case involving an outsourcing company in Bandar Lampung. The aim of this research is to determine the process of resolving employment termination disputes and the role of mediators at the Bandar Lampung City Manpower Office in making decisions.

This research is a type of Normative Juridical and Empirical Juridical research. Normative Juridical Research is carried out based on legal materials such as legal theory, legal principles and legislation related to research. Meanwhile, Empirical Juridical is carried out by interviews.

The results of this research show: (1) Settlement of layoff disputes in Indonesia is mediation as the main step, with the option of litigation if mediation fails, in accordance with the Employment Law and the Employment Dispute Settlement Law. (2) Mediators in resolving layoff disputes related to online gender-based violence play an important role in ensuring a fair process, considering gender perspectives, and providing solutions that prevent violence and protect victims.

Keywords: OGBV, Role of Mediator, Layoffs

**PERAN MEDIATOR DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP BURUH ATAS
DUGAAN KEKERASAN BERBASIS GENDER ONLINE (KBGO)
DI KOTA BANDAR LAMPUNG**

Oleh:

Rayhan Adhitya Putra

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
2025**

Judul Skripsi : **PERAN MEDIATOR DALAM PENYELESAIAN PERSELISIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP BURUH ATAS DUGAAN KEKERASAN BERBASIS GENDER ONLINE (KBGO) DI KOTA BANDAR LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **Rayhan Adhitya Putra**

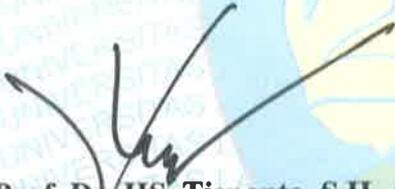
Nomor Pokok Mahasiswa : 2112011308

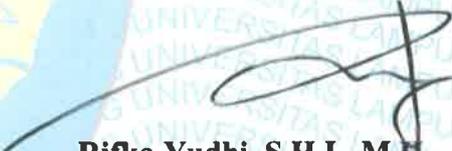
Bagian : Hukum Administrasi Negara

Fakultas : Hukum

MENYETUJUI

1. **Komisi Pembimbing**


Prof. Dr. HS. Tisnanta, S.H., M.H.
NIP 196109301987021001


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

2. **Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara**


Eka Deviani, S.H., M.H.
NIP 197310202005012002

MENGESAHKAN**1. Tim Penguji****Ketua****: Prof. Dr. HS. Tisnanta, S.H., M.H.****Sekretaris/Anggota****: Rifka Yudhi, S.H.I., M.H.****Penguji****Bukan Pembimbing****: Sri Sulastuti, S.H., M.Hum.****2. Dekan Fakultas Hukum****Dr. Muhammad Fakhri, S.H., M.S.****NIP 196412181988031002****Tanggal Lulus Ujian Skripsi: 16 Januari 2025**

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rayhan Adhitya Putra
Nomor Pokok Mahasiswa : 2112011308
Bagian : Hukum Administrasi Negara
Fakultas : Hukum

Dengan ini saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya tulis dengan judul **“PERAN MEDIATOR DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP BURUH ATAS DUGAAN KEKERASAN BERBASIS GENDER ONLINE (KBGO) DI KOTA BANDAR LAMPUNG”** adalah hasil karya saya sendiri. Semua hasil yang termuat dalam skripsi ini telah mengikuti kaidah penulisan karya ilmiah Universitas Lampung. Apabila kemudian hari skripsi ini merupakan hasil Salinan atau dibuat oleh orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan akademik yang berlaku.

Bandar Lampung, 20 Januari 2025

A 5000 Rupiah revenue stamp (Meterai Tempel) with a signature over it. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text "5000", "METERAI TEMPEL", and the serial number "655DAMX130229428".

Rayhan Adhitya Putra
NPM 2112011308

RIWAYAT HIDUP



Penulis Bernama Rayhan Adhitya Putra, dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 15 September 2002. Penulis merupakan anak pertama dari pasangan Bapak Heru Sugianto dan Ibu Septi Indrayani, S.H. Penulis menempuh pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 1 Sukarame, Bandar Lampung. Penulis melanjutkan Sekolah Menengah Pertama dan lulus di SMP Negeri 4 Bandar Lampung. Melanjutkan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 9 Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2021 dan pada tahun yang sama Penulis tercatat sebagai Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Lampung melalui jalur SBMPTN. Selama menjadi mahasiswa, penulis aktif di organisasi Himpunan Mahasiswa Islam, menjadi pengurus di Himpunan Pengusaha Muda Indonesia, UKM-F PERISTIWA, dan HIMA HAN. Penulis telah menyelesaikan Kuliah Kerja Nyata Periode II Tahun 2024 di Desa Sadar Sriwijaya, Kecamatan Bandar Sribawono, Kabupaten Lampung Timur, Provinsi Lampung selama 40 hari. Kemudian pada Tahun 2025, penulis menyelesaikan skripsi sebagai salah satu syarat untuk mencapai Gelar Sarjana Hukum pada Bagian Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Lampung.

MOTTO

"Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya Aku akan menambah (nikmat) kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka pasti azab-Ku sangat pedih."

(QS. Ibrahim:7)

"Yakinkan dengan Iman, Usahakan dengan Ilmu, Sampaikan dengan Amal,
Yakin Usaha Sampai"

(Himpunan Mahasiswa Islam)

PERSEMBAHAN

Dengan menyebut nama Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang
Katakanlah (Muhammad), Dialah Allah, Yang Maha Esa Allah Tempat Meminta
Segala Sesuatu (Allah) Tidak Beranak dan Tidak Pula Diperanakan Dan Tidak
ada yang Setara Dengannya.

Aku Bersaksi Bahwa Tidak Ada Tuhan Selain Allah dan Aku Bersaksi
Bahwa Nabi Muhammad Adalah Utusan Allah.

Dengan segala kerendahan hati kupersembahkan karya Skripsi kecilku ini
kepada:

Mama Tercinta,
Septi Indrayani, S.H.

Yang telah membesarkan, mendidik, membimbing, mendoakan, dan selalu
mendukung apapun keputusanku. Terimakasih untuk cinta dan kasih sayang yang
luar biasa sehingga aku bisa menjadi seseorang yang konsisten dan teguh dalam
menjalani kehidupan.

Almamater tercinta Universitas Lampung

Tempatku memperoleh ilmu dan merancang masa depan untuk mendapatkan
kesuksesan dunia dan akhirat.

SANWACANA

Alhamdulillah *rabbi' alamin*, Rasa syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT karena atas rahmat dan hidayahnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “PERAN MEDIATOR DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP BURUH ATAS DUGAAN KEKERASAN BERBASIS GENDER ONLINE (KBGO) DI KOTA BANDAR LAMPUNG” Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Lampung.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa selama proses penyusunan sampai dengan terselesaikannya skripsi ini, penulis mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Lusmeilia Afriani, D.E.A., I.P.M., selaku Rektor Universitas Lampung.
2. Bapak Dr. Muhammad Fakhri, S.H., M.S. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Lampung.
3. Ibu Eka Deviani, S.H., M.H., selaku Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Lampung.
4. Ibu Marlina Eka Putri A. T., S.H., M.H., selaku Sekretaris Bagian Hukum Pidana Fakultas Hukum Universitas Lampung.
5. Prof. Dr. HS Tisnanta, S.H., M.H., selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan arahan, bimbingan, dan masukan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

6. Bapak Rifka Yudhi, M.H., selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan arahan, bimbingan, dan masukan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini;
7. Ibu Sri Sulastuti, S.H., M.Hum., selaku dosen pembahas I yang telah memberikan kritik, saran, dan masukan dalam penulisan skripsi ini;
8. Bapak Fathoni, S.H., M.H., selaku dosen Pembahas II yang telah memberikan kritik, saran, dan masukan dalam penulisan skripsi ini;
9. Dr. Candra Perbawati, S.H., M.H., selaku Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan, motivasi dan bantuan sampai selesainya skripsi ini di selesaikan.
10. Seluruh dosen pengajar Fakultas Hukum Universitas Lampung yang telah berdedikasi dalam memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis;
11. Ibu Sri Handayani, S.H. dan Bapak Dedi Hepi Hermanto yang telah menjadi narasumber, memberikan izin penelitian, membantu dalam proses penelitian dan penyediaan data untuk penyusunan skripsi ini.
12. Para staff dan karyawan Fakultas Hukum Universitas Lampung, terutama Mba Dewi, Mba Putri, dan Mas Tri terima kasih yang banyak atas bantuannya;
13. Teristimewa untuk Mamaku Septi Indrayani, S.H. yang telah membesarkan, mendidik, mendoakan serta memberikan dukungan yang maksimal kepada penulis sehingga penulis menjadi manusia yang dapat mengerti makna bersosialisasi, beragama, dan mengerti arti sebuah kehidupan semoga kelak Allah membalas segala budi yang engkau berikan kepada penulis;
14. Kepada seluruh keluarga besar yang selalu mendukung apapun pilihanku dan selalu memberikan doa dengan tulus kepada penulis.
15. Untuk Talitha Salsabilla Samad dan M Dafa Pansyadila, Muhammad Harifansyah dan Risthafa Puteri Meilinda Terimakasih sudah banyak membantu, menemani dan membimbing penulis sehingga skripsi ini berjalan sampai selesai, semoga setiap niat baik yang di cita-citakan terwujud dan selalu bersahabat hingga akhir hayat. Aamiin.
16. Untuk teman-teman KKN Desa Sadar Sriwijaya, Nana, Apit, Tata, Maya, Yemima, Baihaqy terima kasih karena telah memberikan kenangan selama 40 harinya.

17. Teman-teman HIMA HAN terutama Audinda, Arifani, terima kasih atas kerjasama dan kebersamaannya dalam menempuh semester akhir perkuliahan.
18. Untuk rekan-rekan HMI KHU 21, yang telah mendampingi dan memotivasi penulis agar dapat menyelesaikan tanggung jawab perkuliahan secara individu maupun komunal.
19. Untuk rekan-rekan di HMI KHU 22, 23, 24. yang telah mendampingi dan menghibur penulis saat penulis merasa lelah menjalani proses terakhir perkuliahan.
20. Untuk sahabat-sahabat sejak SD, SMP, SMA, hingga perkuliahan, yang selalu berusaha berkontribusi di setiap proses yang penulis jalani.
21. Untuk rekan-rekan PPS dan PPK Kedamaian, terima kasih karena telah menjadi cerita dan pengalaman baru bagi penulis.
22. Untuk rekan-rekan Ucapkataa, Nabila dan Komar, terima kasih karena telah menjadikan pengalaman dan pembelajaran berbisnis pada saat masa perkuliahan.
23. Sahabat InsyaAllah Sukses Farhan dan Daan, terima kasih atas kerjasama dan kebersamaannya dalam menempuh masa SMA sampai dengan perkuliahan ini. Semoga selalu bersahabat hingga akhir hayat. Aamiin.
24. Teman-teman HIMAWARI, terima kasih karena telah menjadi tempat pulang disaat waktu libur perkuliahan.
25. Untuk Eggy Adieatma dan Widya Tri Antika, terima kasih karena telah menjadi tempat keluh kesah disaat penulis merasa sedang tidak baik-baik saja.
26. Untuk Suhen dan Angel, terima kasih karena telah membantu penulis menyelesaikan skripsinya.
27. Teman-teman bermain, Aqilla, Alfin, Afkha, Ananta, Sulthan, Bagong, Faiz, Dika, Kiki, Daud, Davin, Hoy, Rey, Untung, Winner terima kasih karena telah menjadi teman bermain penulis disaat penulis merasa lelah dengan perkuliahannya.
28. Teman-teman mahasiswa Fakultas Hukum, Alpin, Bijak, Migok, Udin, Jebew, Bintang, Ahok, Popenk, Djodi, Dimas, Udo, Wisnu, terimakasih atas kerjasama dan kebersamaannya dalam menempuh perkuliahan selama ini.

29. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini, terimakasih atas bantuan dan dukungannya.
30. Terakhir, penulis berterima kasih yang sangat besar kepada diri sendiri, Rayhan Adhitya Putra, karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengatur waktu, tenaga, dan pikiran. Sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini, dan mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan, dan tak pernah menyerah sesulit apapun prosesnya, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

Akhir kata penulis sampaikan semoga Allah SWT memberikan balasan atas bantuan dan dukungan yang telah di berikan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk menambah dan wawasan keilmuan bagi pembaca pada umumnya dan ilmu hukum khususnya hukum administrasi negara

Bandar Lampung, 20 Januari 2025

Penulis

Rayhan Adhitya Putra

DAFTAR ISI

	Halaman
COVER	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
COVER DALAM	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
LEMBAR PERNYATAAN	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
MOTTO	ix
PERSEMBAHAN	x
SANWACANA	xi
DAFTAR ISI	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
1.3.1. Tujuan Penelitian	5
1.3.2. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1. Kekerasan Berbasis Gender Online	7
2.2. Pemutusan Hubungan Kerja	13
2.3. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi.....	16
2.4. Mediasi.....	20
2.5. Mediator.....	22

2.6. Peran Mediator dalam Pemutusan Hubungan Kerja	25
2.7. Perselisihan Hubungan Industrial	27
2.8. Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	28
2.9. Hak dan Kewajiban Pekerja.....	31
2.10. Perlindungan Pekerja.....	346
BAB III METODE PENELITIAN	37
3.1. Pendekatan Masalah	37
3.2. Sumber Dan Jenis Data	37
3.3. Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Data	39
3.3.1. Prosedur Pengumpulan Data	39
3.3.2. Prosedur Pengolahan Data.....	39
3.4. Analisis Data.....	40
BAB IV PEMBAHASAN.....	41
4.1. Proses Penyelesaian Perselisihan PHK Oleh Mediator	41
4.1.1. Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Jika Buruh Melakukan Kesalahan.....	41
4.1.2. Tahapan Proses Penyelesaian Perselisihan PHK Oleh Mediator	43
4.1.3. Upaya Hukum yang Dapat Dilakukan oleh Buruh Dalam Penyelesaian Perselisihan PHK.....	48
4.2. Peran Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan PHK Terhadap Buruh atas Dugaan Kekerasan Berbasis Gender Online.....	53
4.2.1 Fungsi Dan Tujuan Penyelesaian PHK Kerja Melalui Mediasi	53
4.2.2. Peran Mediator dalam Penyelesaian Perselisihan PHK Terhadap Buruh atas Dugaan Kekerasan Berbasis Gender Online	56
BAB V PENUTUP	66
5.1. Kesimpulan.....	66
5.2. Saran.....	67

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Ketenagakerjaan merupakan salah satu aspek penting dalam perekonomian suatu negara, yang berkaitan dengan penyediaan lapangan kerja, pengembangan sumber daya manusia, dan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Kondisi ketenagakerjaan dapat mencerminkan kesehatan ekonomi dan menjadi indikator utama dalam menilai pembangunan sosial-ekonomi suatu wilayah. Pembangunan sektor ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan masyarakat Indonesia dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata baik material maupun spiritual.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhinya hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerjaan/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterikatan. Keterikatan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama dan sesudah masa kerja tetapi juga keterikatan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat.

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.

Dinas Tenaga Kerja merupakan unsur pelaksanaan otonomi daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Berdasarkan Pasal 102 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) fungsi pemerintah dalam melaksanakan hubungan industrial adalah menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.¹

Banyak fenomena permasalahan hubungan industrial yang terjadi di lingkungan pekerjaan, contoh seperti kekerasan seksual juga marak terjadi di lingkungan pekerjaan. Bahkan kekerasan seksual juga dapat terjadi secara kekerasan berbasis gender online. Kekerasan berbasis gender online (KBGO) atau KBG yang difasilitasi teknologi, sama seperti kekerasan berbasis gender di dunia nyata, tindak kekerasan tersebut harus memiliki niatan atau maksud melecehkan korban berdasarkan gender atau seksual.² Tindakan ini melibatkan perilaku yang menimbulkan perasaan tidak nyaman, takut, atau tertekan pada korban, serta dapat berdampak negatif terhadap produktivitas kerja dan kesejahteraan mental.

International Labour Organization (ILO) pertama kali memperkenalkan istilah “*online gender-based violence*”, yang dalam bahasa Indonesia disebut sebagai kekerasan berbasis gender online. Kekerasan berbasis gender online (KBGO)

¹ Dewa Ayu Febryana Putra Nuryanti, Putu Gede Arya Sumertayasa, 2018, “Peran Dan Fungsi Pemerintah Dalam Hubungan Industrial”, Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana, Jurnal Kertha Semaya, Vol. 6 No. 8.

² SOUTHEAST ASIA FREEDOM OF EXPRESSION NETWORK, 2017, *MEMAHAMI DAN MENYIKAPI KEKERASAN BERBASIS GENDER ONLINE SEBUAH PANDUAN*, Jakarta: SAFEnet, hlm. 3

adalah tindakan kekerasan yang ditujukan kepada seseorang berdasarkan gender atau seksualitasnya, yang dilakukan melalui platform digital seperti media sosial, aplikasi pesan, email, atau internet secara umum. Tindakan ini bertujuan untuk mengintimidasi, melecehkan, atau merendahkan korban.³

Faktor yang mendorong terjadinya kekerasan berbasis gender online yang pertama ialah faktor individu, pelaku kekerasan berbasis gender online seringkali memiliki karakteristik seperti agresivitas, kesulitan akan kontrol diri, dan kesulitan mengelola emosi. Lalu yang paling utama ada faktor teknologi, di dunia maya memungkinkan pelaku kekerasan berbasis gender online untuk bersembunyi di balik identitas palsu, sehingga mereka merasa lebih berani untuk melakukan tindakan kekerasan tanpa takut tertangkap.

Kekerasan berbasis gender online diatur dalam Undang-undang Nomor 12 Tahun 2022 Tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2022 Nomor 120, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6792) dan Undang-undang Nomor 19 Tahun 2016 Tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 11 Tahun 2008 Tentang Informasi dan Transaksi Elektronik (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2016 Nomor 251, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5952). Dikarenakan di Indonesia belum ada Undang-undang khusus yang mengatur tentang kekerasan berbasis gender online maka dari itu regulasi mengenai kekerasan berbasis gender online mengacu pada kedua peraturan perundang-undangan tersebut.

Kekerasan berbasis gender online dalam hal ini kekerasan seksual berbasis online dapat terjadi di tempat kerja dan mempengaruhi hubungan industrial dalam hal hubungan kerja. Sehingga menciptakan suasana kerja yang tidak nyaman dan tidak aman bagi para pekerja terutama kaum perempuan, terlebih lagi jika sudah tersebar terdapat kasus kekerasan seksual ke masyarakat diluar perusahaan yang akan mengakibatkan citra perusahaan menjadi buruk.

³ ICT Watch. "KBGO dan Pelecehan Seksual Daring di Dunia Kerja"

Berbagai kasus yang terjadi pada hubungan industrial di tempat kerja membutuhkan penyelesaian perselisihan diluar pengadilan disebut juga “pilihan penyelesaian sengketa” atau alternatif penyelesaian sengketa atau alternative dispute resolution (ADR) merupakan konsep yang mencakup semua cara-cara penyelesaian sengketa selain dari proses peradilan atau litigasi (litigation). Cara-cara penyelesaian perselisihan di luar pengadilan antara lain negosiasi, mediasi, pencari fakta dan arbitrase.⁴ Mediasi adalah suatu proses penyelesaian sengketa atau konflik antara dua pihak atau lebih dengan bantuan pihak ketiga yang netral, yaitu mediator.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan oleh mediator yang ada pada setiap instansi pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan, hanya mediator yang berada pada setiap instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan saja yang berwenang melakukan mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal ini sesuai dengan Pasal 8 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356) bahwa “penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota”, mediator merupakan pihak netral yang membantu para pihak dalam proses perundingan guna mencari berbagai kemungkinan penyelesaian sengketa tanpa menggunakan cara memutus atau memaksakan sebuah penyelesaian.⁵

Sejalan dengan uraian diatas, laporan permasalahan terkait hubungan industrial yang melibatkan kekerasan berbasis gender online ini telah masuk ke Dinas Tenaga Kerja karena sehubungan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara perusahaan outsourcing dengan pekerjanya. Dalam hal ini yang menangani perselisihan hubungan industrial antara perusahaan outsourcing dengan pekerjanya

⁴ Takdir Rahmadi, 2017, *Mediasi Penyelesaian Sengketa melalui Pendekatan Mufakat*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hlm. 11.

⁵ Ika Rihana Rahmawati, 2022, ”Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”, Pascasarjana Universitas Islam Malang, Vol. 11, No. 1.

adalah Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung. Bahwa perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja dengan berdasarkan percakapan pekerja dengan temannya sesama pekerja di perusahaan outsourcing melalui aplikasi *Whatsapp* yang diduga membicarakan atasan dari pekerja itu sendiri dan menyebutnya "Tege". Percakapan pribadi antara pekerja dengan temannya difoto oleh seseorang dan diberikan kepada atasan pekerja. Tetapi pekerja menolak pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan karena percakapan antara pekerja dengan temannya merupakan gurauan atau candaan spontan dan tidak bertujuan melecehkan atasannya.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung melaksanakan fungsinya sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan pada perselisihan antara perusahaan outsourcing dengan pekerja.

1.2. Rumusan Masalah

Permasalahan yang harus dipecahkan dalam penelitian ini antara lain:

- 1) Bagaimanakah proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja oleh mediator terhadap buruh atas dugaan kekerasan berbasis gender online?
- 2) Bagaimanakah peran mediator dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja terhadap buruh atas dugaan kekerasan berbasis gender online?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Setiap penelitian pada dasarnya mempunyai beberapa tujuan yang ingin dicapai. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan arahan kepada peneliti dalam melakukan pekerjaan dan dapat menentukan kemana seharusnya berjalan dan berbuat. Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini yaitu:

- 1) Untuk mengetahui proses mediator dalam penyelesaian pemutusan hubungan kerja terhadap buruh atas dugaan kekerasan berbasis gender online.

- 2) Untuk mengetahui peran mediator dalam penyelesaian pemutusan hubungan kerja terhadap buruh atas dugaan kekerasan berbasis gender online.

1.3.2. Manfaat Penelitian

- 1) Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat terkait peran mediator dalam pemutusan hubungan kerja terhadap buruh atas dugaan kekerasan berbasis gender online.

- 2) Secara praktis

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat tentang faktor yang memengaruhi mediator dalam penyelesaian pemutusan hubungan kerja terhadap buruh atas dugaan kekerasan berbasis gender online.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kekerasan Berbasis Gender Online

Kekerasan berbasis gender online (KBGO) merupakan fenomena yang semakin mengkhawatirkan seiring dengan perkembangan teknologi digital. Bentuk-bentuk kekerasan ini memanfaatkan platform digital untuk melecehkan, mengintimidasi, dan merendahkan. Munculnya internet telah membuka ruang baru bagi interaksi sosial. Sayangnya, ruang digital ini juga dimanfaatkan oleh pelaku kekerasan untuk mencapai tujuan jahat mereka.⁶

Beberapa tahun belakangan ini kekerasan berbasis gender online mulai muncul seiring dengan popularitas internet. Bentuk awalnya lebih sederhana, seperti pelecehan melalui email atau forum diskusi. Seiring dengan semakin canggihnya teknologi, kasus kekerasan seksual pun semakin beragam dan kompleks. Platform media sosial seperti facebook, twitter, dan instagram menjadi lahan subur bagi pelaku untuk menyebarkan ujaran kebencian, ancaman, dan konten pornografi. Pandemi COVID-19 mempercepat laju digitalisasi dan meningkatkan waktu yang dihabiskan orang di dunia maya. Hal ini berdampak pada peningkatan kasus kekerasan berbasis gender online, karena pelaku memiliki lebih banyak kesempatan untuk melakukan tindakan kekerasan.⁷

⁶ Kayus Kayowuan LewoLeba, Mulyadi, Yuliana Yuli Wahyuni, 'Perempuan Korban Kekerasan Berbasis Gender Online dan Perlindungan Hukumnya' *Unes Law Review*. Vol. 6. No. 2. (2023) : 7082-7096.

⁷ Noviyanti Soleman, 2021, "Kekerasan Berbasis Gender Online Selama Pandemi Covid-19 di Indonesia", *Khon Kaen University, Thailand*, Vol. 15, No. 1

International Labour Organization (ILO) pertama kali memperkenalkan istilah *online gender-based violence*, yang dalam bahasa Indonesia disebut sebagai kekerasan berbasis gender online. Di Indonesia pada tahun 2017 yang merupakan tahun awal pendokumentasian kasus kekerasan berbasis gender online, teridentifikasi 16 kasus pengaduan kekerasan berbasis gender online ke Komnas Perempuan. Pencatatan kasus mulai dirincikan pada tahun 2018.

Dari peningkatan pengaduan kasus kekerasan berbasis gender online adanya kenaikan tren kekerasan seksual dengan cara dan/atau melalui bantuan sarana dan prasarana teknologi informasi. Hal ini berdampak pada kondisi perempuan yang lebih rentan menjadi korban kekerasan seksual dalam dunia siber.⁸ Semakin luasnya jangkauan internet, canggihnya perkembangan dan penyebaran teknologi informasi, serta populernya penggunaan media sosial, telah menghadirkan bentuk-bentuk baru kekerasan berbasis gender.

Kekerasan Berbasis Gender Online (KBGO) didefinisikan oleh Komnas Perempuan ialah setiap tindakan kekerasan berbasis gender, yang dilakukan, didukung atau diperburuk sebagian atau seluruhnya dengan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK), yang menyasar terhadap seorang perempuan sebagai korban, karena ia seorang perempuan atau mempengaruhi secara tidak proporsional terhadap perempuan, yang mengakibatkan, atau mungkin berakibat terhadap kesengsaraan atau penderitaan perempuan secara fisik, seksual atau psikologis, termasuk atas ancaman tindakan berupa pemaksaan atau perampasan kemerdekaan secara sewenang-wenang, baik yang terjadi di ruang publik atau dalam kehidupan pribadi.⁹

⁸ Jordy Herry Christian. "Sektors: Kekerasan Berbasis Gender Online dalam Paradigma Hukum Indonesia", *Binamulia Hukum*. Vol. 9. No. 1. 2020 : 83-92

⁹ Komisi Nasional Perempuan. 2023. *Kertas Kebijakan: Saran dan Masukan Komnas Perempuan Terhadap RUU Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 Tentang Informasi dan Transaksi Elektronik*. Jakarta: Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan

Kata gender dapat diartikan sebagai peran yang dibentuk oleh masyarakat serta perilaku yang tertanam lewat proses sosialisasi yang berhubungan dengan jenis kelamin perempuan dan laki-laki.¹⁰

Target utama pelaku kekerasan berbasis gender online yaitu melecehkan korban berdasarkan seksualitasnya, apabila tidak ada unsur seksualitas maka dikategorikan kekerasan online. Begitupun dengan media yang digunakan, apabila kejadian tidak terjadi secara online, maka dikategorikan sebagai kekerasan berbasis gender. Kedua kategori tersebut merupakan syarat utama dikategorikannya suatu kasus kedalam kekerasan berbasis gender online. Ada 10 bentuk kekerasan berbasis gender online yaitu,

- 1) Cyber Grooming adalah tindakan seseorang yang berusaha memanipulasi orang lain agar merasa tidak berdaya dengan cara membangun kepercayaan.
- 2) Cyber Harassment adalah tindakan mengejar secara terus menerus dengan maksud untuk menakut-nakuti atau mengancam orang lain.
- 3) Cyber Stalking adalah tindakan meneror atau mengancam orang lain berkali-kali dalam bentuk teks, gambar, atau video yang tidak diinginkan dan membuat tidak nyaman.
- 4) Impersonating adalah tindakan mengambil data korban dan membuat akun palsu atas nama korban untuk mempermalukan, menghina, atau melakukan penipuan.
- 5) Sexting adalah tindakan mengirim atau mengunggah gambarr bernuansa seksual
- 6) Doxxing adalah mengungkapkan atau mempublikasikan informasi pribadi tentang seseorang secara online
- 7) Cyber Hacking adalah tindakan mengambil alih akun orang lain
- 8) Cyber Bullying adalah perilaku agresif dan merendahkan yang dilakukan melalui media sosial, platform digital, atau teknologi komunikasi lainnya dengan tujuan menakut-nakuti, merendahkan, atau merugikan seseorang secara psikologis.

¹⁰ Ani Purwanti, 2020, *KEKERASAN BERBASIS GENDER*, Yogyakarta, CV. Bildung Nusantara, hlm. 7

- 9) Penyebaran Konten Intim Non Konsensual adalah mendistribusi gambar grafis seksual tanpa persetujuan
- 10) Sextortion adalah tindakan menyalahgunakan kekuasaan untuk mendapatkan keuntungan seksual.¹¹

Internet Governance Forum memaparkan jenis-jenis aktivitas yang dapat dikategorikan sebagai kekerasan berbasis gender online yakni mencakup penguntitan, intimidasi, pelecehan seksual, pencemaran nama baik, ujaran kebencian, dan eksploitasi.

Ada beberapa faktor kompleks yang mendorong terjadinya KBGO, antara lain:

- 1) Faktor Individu
 - a. Pelaku kekerasan berbasis gender online seringkali memiliki karakteristik seperti agresivitas, ketidakmampuan akan kontrol diri, dan kesulitan mengelola emosi.
 - b. Pelaku mempunyai pengalaman traumatis di masa lalu, seperti menjadi korban kekerasan, dapat menjadi faktor pendorong seseorang untuk melakukan kekerasan terhadap orang lain.
- 2) Faktor Teknologi
 - a. Di dunia maya memungkinkan pelaku kekerasan berbasis gender online untuk bersembunyi di balik identitas palsu, sehingga mereka merasa lebih berani untuk melakukan tindakan kekerasan tanpa takut tertangkap.
 - b. Perkembangan teknologi yang semakin pesat dan mudah diakses membuat siapa saja dapat melakukan kekerasan berbasis gender online melalui berbagai platform digital serta kurangnya pengawasan yang efektif dari pihak yang berwenang.
- 3) Faktor Sosial
 - a. Kurangnya pendidikan tentang gender, kesetaraan, dan bahaya kekerasan berbasis gender online dapat membuat seseorang tidak menyadari dampak buruk dari tindakannya.

¹¹ International Labour Organization, 2021, "Violence and harassment in the world of work: A guide on Convention No. 190 and Recommendation No.206 International Labour Office", Geneva:ILO

- b. Motivasi untuk membalas dendam karena merasa dirugikan atau dihina dapat mendorong seseorang melakukan kekerasan berbasis gender online.

Dikarenakan di Indonesia belum mempunyai Undang-undang khusus yang mengatur tentang kekerasan berbasis gender online sehingga kekerasan berbasis gender online diatur dalam Undang-undang Nomor 12 Tahun 2022 Tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual dan Undang-undang Nomor 19 Tahun 2016 Tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 11 Tahun 2008 Tentang Informasi dan Transaksi Elektronik.

Di dalam Undang-undang Nomor 12 Tahun 2022 Tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual terdapat dalam pasal 4 ayat (1) huruf i yaitu kekerasan seksual berbasis elektronik, terdapat keterangan serta hukumannya di pasal 14 ayat (1) yaitu:

Setiap Orang yang tanpa hak:

- 1) Melakukan perekaman dan/ atau mengambil gambar atau tangkapan layar yang bermuatan seksual di luar kehendak atau tanpa persetujuan orang yang menjadi objek perekaman atau gambar atau tangkapan layar;
- 2) Mentransmisikan informasi elektronik dan/ atau dokumen elektronik yang bermuatan seksual di luar kehendak penerima yang ditujukan terhadap keinginan seksual; dan/atau
- 3) Melakukan penguntitan dan/ atau pelacakan menggunakan sistem elektronik terhadap orang yang menjadi obyek dalam informasi/dokumen elektronik untuk tujuan seksual,

Dipidana karena melakukan kekerasan seksual berbasis elektronik, dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/ atau denda paling banyak Rp200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah).

Kata transmisi di pasal 14 ayat (1) huruf b terdapat di dalam Undang-undang Nomor 19 Tahun 2016 Tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 11 Tahun 2008 Tentang Informasi dan Transaksi Elektronik pada pasal 27 ayat (1) yang berbunyi yang dimaksud dengan “mentransmisikan” adalah mengirimkan informasi

elektronik dan/atau dokumen elektronik yang ditujukan kepada satu pihak lain melalui sistem elektronik.

Pandemi telah memperparah masalah kekerasan siber, terutama kekerasan seksual online. Keterbatasan interaksi fisik mendorong kita semakin bergantung pada platform digital, yang sayangnya juga dimanfaatkan oleh pelaku kejahatan. Korban akan mengalami beberapa dampak akibat dari kekerasan berbasis gender online yaitu,

1) Kerugian Psikologis

Korban mengalami depresi, kecemasan, dan ketakutan. Ada juga titik tertentu di mana beberapa korban menyatakan pikiran bunuh diri sebagai akibat dari bahaya yang mereka hadapi.

2) Keterasingan Sosial

Para korban menarik diri dari kehidupan publik, termasuk dengan keluarga dan teman-teman. Hal ini terutama berlaku untuk wanita yang foto dan videonya disebarluaskan tanpa persetujuan. Mereka yang merasa dipermalukan dan diejek di depan umum.

3) Kerugian Ekonomi

Para korban dapat kehilangan pekerjaan sehingga membuat mereka tidak punya penghasilan.

4) Mobilitas Terbatas

Para korban kehilangan kemampuan untuk bergerak bebas dan berpartisipasi dalam ruang online dan / atau offline dikarenakan sudah tidak percaya diri seperti sedia kala.

Kekerasan berbasis gender online tidak hanya memiliki dampak yang serius bagi korban, tetapi juga memiliki konsekuensi hukum yang signifikan bagi pelaku. Tergantung dari kesalahan yang pelaku lakukan, terdapat tindak pidana, sanksi pidana, ataupun rehabilitasi. Meskipun perkembangan teknologi digital semakin cepat, hukum terus beradaptasi untuk menjerat pelaku.

2.2. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 25 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Menurut Imam Soepomo pemutusan hubungan kerja merupakan “permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya dari mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak dan sebagainya”.¹² Pemutusan hubungan kerja adalah suatu langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh dan majikan karena suatu hal tertentu. Pemutusan hubungan kerja adalah langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh atau pekerja dengan majikan atau pengusaha yang disebabkan karena suatu keadaan tertentu.¹³

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.¹⁴

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, terlebih bagi pekerja yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika

¹² Arifuddin Muda Harahap, 2020, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Malang: Literasi Nusantara, hlm. 159.

¹³ Sri Hidayani dan Riswan Munthe, "Aspek Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan oleh Pengusaha", *MERCATORIA*, Vol. 11. No. 2. (2018) : 127-140.

¹⁴ Nurmadiyah, 2022, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan Volume 5 Nomor 8*, hlm. 5.

dibandingkan dengan pihak pengusaha. Karena pemutusan hubungan kerja bagi pihak buruh akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, dan finansial sebab:

- 1) Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, buruh telah kehilangan mata pencaharian.
- 2) Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya.
- 3) Kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.¹⁵

Menurut kenyataan yang sebenarnya pemutusan hubungan kerja bukan hanya berasal dari pihak pengusaha atau majikan, tetapi mungkin saja pemutusan hubungan kerja tersebut berasal dari pihak pekerja/buruh. Bahkan dapat pula pemutusan hubungan kerja demi hukum dan pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan. Dibawah ini akan dipaparkan jenis-jenis pemutusan hubungan kerja.¹⁶

1) Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha merupakan masalah yang sangat penting dalam hubungan kerja. Oleh karena itu baik dalam ketentuan maupun dalam praktik yang dilakukan pemutusan hubungan kerja oleh majikan ini dianggap dapat menimbulkan persoalan fatal dari pihak pengusaha kepada pihak pekerja.

Dalam pemutusan hubungan kerja ini terdapat dua sudut pandang yang berbeda diantara kedua belah pihak yaitu pihak pekerja dan pengusaha. Disatu sisi, pihak pengusaha berpandangan dengan adanya pemutusan hubungan kerja maka operasional perusahaan dapat dipertahankan, dan dapat dihindari pemborosan tenaga kerja atau penghematan biaya usaha ataupun berdaya guna untuk menjaga keseimbangan perusahaan dan berbagai alasan lain yang muncul, dalam hal ini pihak pengusaha selalu berkeinginan bebas secara murni dari segala tuntutan kewajiban yang membebaninya. Disisi lain pihak pekerja berpandang bahwa pemutusan hubungan kerja adalah putusnya mata

¹⁵ Manulang, 1988, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta:Rineka Cipta, hlm. 97.

¹⁶ Arifuddin Muda Harahap, Op. Cit, hlm. 160

pencapaian. Dimana putusnya mata pencapaian adalah titik awal kesengsaraan pekerja dan orang-orang yang ditanggungnya. Persoalan utamanya yaitu tidak adanya lagi kepastian tetap bekerja dan jaminan pendapatan.

Sebenarnya dalam masalah pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha atau pemberi kerja bisa saja tidak menimbulkan masalah jika pihak pengusaha bersedia memberikan segala tanggung jawabnya. Namun dalam hal ini kadang-kadang pihak pemberi kerja berupaya untuk menghindari segala kewajibannya berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja secara sepihak tersebut.

2) Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pekerja

Jika pihak pemberi kerja mempunyai hak untuk mengakhiri hubungan kerja melalui pemutusan hubungan kerja demikian pula sebaliknya dengan pekerja, sesuai dengan prinsip bahwa pekerja/buruh tidak boleh dipaksa untuk terus bekerja jika sang pekerja tidak menghendakinya. Dalam pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh, maka seorang pekerja harus menyatakan kehendaknya dalam waktu 1 (satu) bulan sebelum mengundurkan diri dari pekerjaan. Seandainya pekerja/buruh mengundurkan diri secara diam-diam perbuatan pekerja tersebut dianggap perbuatan melawan hukum. Untuk menghindari segala akibat dari tindakan yang berlawanan dengan hukum seorang pekerja harus secepatnya membayar ganti rugi atau mengakhiri hubungan kerja tersebut secara mendesak.

3) Pemutusan Hubungan Kerja Batal Demi Hukum

Jika suatu perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu, misalnya dalam kerja borongan tentu saja akan selesai dalam waktu tertentu. Maka hubungan kerja seperti ini akan putus dengan sendirinya ketika selesainya pekerjaan tersebut. Sehingga pemutusan hubungan kerja demikian sering disebut dengan pemutusan hubungan kerja putus demi hukum. Jika waktu perjanjian itu sudah lewat, maka tidak perlu disyaratkan adanya pernyataan pengakhiran atau adanya tenggang waktu pengakhiran. Hubungan kerja putus demi hukum dapat

pula terjadi jika pekerja meninggal dunia. Namun hubungan kerja tidak putus demi hukum jika pemberi kerja yang meninggal dunia.

4) Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengadilan atas permintaan pemberi kerja tidak perlu mendapat izin dari lembaga terkait. Pemutusan hubungan kerja ini juga tidak menimbulkan masalah yang berarti bagi kedua belah pihak. Dari pihak pekerja yang terikat perjanjian seperti ini sudah memahami posisi dan kedudukannya dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut. Biasanya pekerja dapat mempersiapkan diri untuk mencari pekerjaan lain, ketika terjadinya waktu pemutusan hubungan kerja tersebut akan tiba.

2.3. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi

Menurut Pasal 1 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Sengketa Tenaga Kerja, perselisihan dapat diselesaikan dengan cara:

- 1) Penyelesaian melalui Bipartit
- 2) Penyelesaian melalui Mediasi
- 3) Penyelesaian melalui Konsiliasi
- 4) Penyelesaian melalui Arbitrase
- 5) Penyelesaian melalui Pengadilan Hukum Industrial

Perselisihan yang bisa diselesaikan melalui mediasi adalah semua jenis perselisihan yang dikenal dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004. Penyelesaian Sengketa Tenaga kerja tersebut diselesaikan melalui musyawarah dengan ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

Penyelesaian sengketa melalui mediasi ini diatur dalam Pasal 8 sampai Pasal 16 Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Mediasi dipimpin oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.¹⁷

¹⁷ Mashudi, 2019, *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*, Surabaya, CV. Jakad Publishing Surabaya 2019, hlm. 67.

Mengenai ruang lingkup perselisihan, mediasi tergolong sebagai lembaga alternatif yang lebih istimewa ketimbang konsiliasi dan arbitrase. Betapa tidak dari empat jenis sengketa tenaga kerja, tidak ada satu pun yang lepas dari jangkauan ruang lingkup mediasi.

Keistimewaan lain mediasi terlihat dari bunyi Pasal 4 ayat (4) Undang-undang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Industrial. Pasal itu merumuskan, dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu tujuh hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator. Artinya, tanpa susah payah, mediator pasti akan mendapatkan bagian kasus sengketa tenaga kerja. Dalam menjalankan tugasnya, mediator harus mengupayakan agar tercapai kesepakatan di antara pihak yang bertikai.

Atas kesepakatan bersama pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja memilih seorang mediator dari daftar nama mediator yang tersedia di Kantor Pemerintah setempat, kemudian secara tertulis mengajukan permintaan untuk membantu menyelesaikan perselisihan mereka. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota, maka mediator harus mengadakan penelitian tentang perkara atau perselisihan yang terjadi dan segera mengadakan sidang mediasi.¹⁸ Mediator dapat memanggil saksi atau ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya. Saksi-saksi yang diminta keterangannya oleh mediator guna penyelesaian perselisihan hubungan industrial, wajib memberikan keterangan termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat yang diperlukan.

Dalam hal pemanggilan saksi atau saksi ahli Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, Pasal 12 menentukan sebagai berikut:

¹⁸ Rodiatun Adawiyah, Kartina Pakpahan, Willy Tanjaya, Muhammad Arif Prasetyo, Mymoonah Ruhut Martona Sitanggang, Minggu Saragih, 2023, *Penyelesaian Hubungan Industrial*, Universitas Prima Indonesia: UNPRI PRESS, hlm. 58.

- 1) Barang siapa yang diminta keterangannya oleh mediator guna menyelesaikan sengketa tenaga kerja berdasarkan undang-undang ini wajib memberikan keterangan termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan
- 2) Dalam hal keterangan yang diperlukan oleh mediator yang terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaannya, maka harus diatur prosedur sebagaimana diatur dalam perundang-undangan yang berlaku.
- 3) Mediator wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

Jika penyelesaian perselisihan sengketa tenaga kerja melalui mediasi mencapai kesepakatan, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator dan didaftarkan di Pengadilan Tenaga Kerja pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Apabila tidak tercapai kesepakatan penyelesaian sengketa tenaga kerja melalui mediasi, maka :

- 1) Mediator mengeluarkan anjuran tertulis dan disampaikan kepada para pihak dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama.
- 2) Para pihak harus memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis.
- 3) Pihak yang tidak memberikan jawaban/pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis
- 4) Dalam hak para pihak yang menyetujui anjuran tertulis selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja selama anjuran tertulis disetujui, mediator harus selesai membantu para pihak pembuat perjanjian bersama untuk kemudian didaftarkan ke pengadilan tenaga kerja pada pengadilan negeri sama seperti pendaftaran perjanjian bersama perselisihan yang diselesaikan secara bipartit.

Oleh karena itu, pendaftaran perjanjian bersama tersebut ditentukan sebagai berikut:

- 1) Perjanjian bersama yang telah didaftarkan diberikan alat bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian bersama.
- 2) Apabila perjanjian bersama tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi pada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah perjanjian bersama didaftarkan untuk mendapat penetapan eksekusi.
- 3) Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili diluar wilayah hukum pengadilan tenaga kerja pada pengadilan negeri tempat pendaftaran perjanjian bersama, pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui pengadilan tenaga kerja pada pengadilan negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke pengadilan ketenagakerjaan pada pengadilan negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi. Dalam hal anjuran tertulis jika ditolak oleh salah satu pihak, maka salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan perselisihan ke Pengadilan Ketenagakerjaan pada Pengadilan Negeri setempat dengan cara mengajukan gugatan oleh salah satu pihak.¹⁹

Anjuran memiliki derajat yang tidak sama dengan putusan pengadilan. Anjuran, berdasarkan UU PPHI, tidak memiliki daya mengikat. Pengadilan tidak diberi kewenangan mengeksekusi anjuran, sehingga pelaksanaan anjuran bergantung pada kerelaan atau itikad baik pihak berselisih. Pihak berselisih sering memberi respon negatif terhadap anjuran. Menurut penulis, pengusaha sering kurang menghormati anjuran. Pembena terhadap kesimpulan itu bisa dilihat dari gugatan yang diregistrasi di PHI. Pengusaha yang mengajukan gugatan ke PHI, jumlahnya lebih sedikit dibanding pekerja. Pengusaha jarang menggunakan haknya mengajukan gugatan meskipun menolak anjuran. Di Wilayah hukum PHI tertentu, pengusaha tidak pernah mengajukan gugatan meskipun menolak anjuran.²⁰ Untuk mengatasi kebuntuan hukum, pekerja yang semula bersedia menerima anjuran, memilih mengajukan gugatan.

¹⁹ Endah Suhartini, Ani Yumarni, Siti Maryam, dan Mulyadi, 2020, *Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah*, Depok: Rajawali Pers, hlm. 128.

²⁰ Juanda Pangaribuan, 2012, *Aneka Putusan Mahkamah Konstitusi Bidang Hukum Kenagakerjaan Dilengkapi Ulasan Hukum*, Jakarta : MISI, hlm. 110-112.

2.4. 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.²¹

Menurut Saifullah mediasi adalah sebuah kata yang berasal dari bahasa Inggris "mediation" yang memiliki arti penyelesaian sengketa dengan cara menengahi sehingga dapat memberikan kesimpulan (win-win solution) sama-sama menguntungkan para pihak.²² Menurut Takdir Rahmadi, mediasi adalah suatu proses penyelesaian sengketa antara dua pihak atau lebih melalui perundingan atau cara mufakat dengan bantuan pihak netral yang tidak memiliki kewenangan memutus.

Syahrial Abbas²³ menjelaskan mediasi merupakan proses penyelesaian perselisihan. Mediator bertindak sebagai penengah. Menurutnya mediator berperan mendorong para pihak untuk mencapai kesepakatan dengan memosisikan diri bukan sebagai pengambil keputusan. Mediator dapat menawarkan solusi, tetapi para pihak diberi kebebasan menentukan sikap. Oleh karena itu, mediasi harus berlangsung dengan semangat *win win solution*.²⁴

Syahrial Abbas mengatakan 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

²¹ Astarini, 2013, *Mediasi Pengadilan Salah Satu Bentuk Penyelesaian Sengketa Berdasarkan Asas Peradilan Cepat, Sederhana, Biaya Ringan*, Bandung: PT. Alumni.

²² Septi Wulan Sari, 2017, "Mediasi dalam Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2016", *Mediator Pengadilan Agama Tulungagung*, Vol. 5, No.1

²³ Syahrial Abbas, 2009, *Mediasi Dalam Perspektif Hukum Syariah, Hukum Adat, dan Hukum Nasional*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group, hlm. 2-5.

²⁴ Ana Sokhifatul Mufida, Meike Rizki Damayanti, Reda Prastyo, 2018, "Efektivitas Mediasi Sebagai Upaya Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Pada Cv. Anugrah Jaya Kab. Bangkalan)", *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojaya Madura*, Vol 12, No 2.

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.²⁵

Mediasi mendorong para pihak untuk menyelesaikan sendiri permasalahan atau konflik yang mereka hadapi dengan bantuan pihak ketiga yang bersifat netral atau tidak memihak. Seorang mediator hanya berupaya mendorong para pihak untuk terbuka, bernegosiasi, dan mencari solusi terbaik.²⁶ Pengertian mediasi dalam hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan industrial, dan penyelesaian perselisihan antar serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral dalam pengertian tersebut juga sama seperti yang terdapat di dalam Undang-undang Nomor 2 tahun 2004.²⁷

Dalam permasalahan perselisihan hubungan industrial, mediasi merupakan suatu terobosan yang bisa digunakan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Hal ini jika dibandingkan dengan penyelesaian perselisihan dengan menggunakan jalur pengadilan. Selain itu mediasi lebih karena dalam mediasi dilakukan untuk mendapatkan win-win solution. Yaitu menang sama menang untuk mencari penyelesaian jalan tengah atas perselisihan yang terjadi antara kedua belah pihak.²⁸

Pasal 13 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 17 Tahun 2014 (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2014 Nomor 182, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5568) mengatur tata kerja mediasi, dalam menyelesaikan

²⁵ Ibid., hlm. 3

²⁶ Khotibul Umam, 2010, *Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, hlm. 10.

²⁷ Arifuddin Muda Harahap, 2019, *PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA MELALUI PERJANJIAN KERJA BERSAMA*, Medan : CV. Manhaji Medan, hlm. 185.

²⁸ Febriana, L. K., 2014, "Efektivitas Mediasi Sebagai Upaya Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (Studi di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi kota Malang)". *Brawijaya Law Student Journal*, Volume 1 Nomor 2.

Perselisihan Hubungan Industrial, Mediator melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Melakukan penelitian tentang duduk perkara Perselisihan Hubungan Industrial.
- 2) Menyiapkan panggilan secara tertulis kepada para pihak untuk hadir dengan mempertimbangkan waktu panggilan secara patut sehingga sidang mediasi dapat dilaksanakan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak menerima pelimpahan tugas untuk menyelesaikan perselisihan.
- 3) Melaksanakan sidang mediasi dengan mengupayakan penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat.
- 4) Mengeluarkan anjuran secara tertulis kepada para pihak apabila penyelesaian tidak mencapai kesepakatan dalam waktu paling lama 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang Mediasi pertama.
- 5) Membantu membuat perjanjian bersama secara tertulis apabila tercapai kesepakatan penyelesaian, yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh Mediator.
- 6) Memberitahu para pihak untuk mendaftarkan perjanjian bersama yang telah ditandatangani para pihak ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat perjanjian bersama ditandatangani untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
- 7) Membuat risalah klarifikasi dan risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- 8) Membuat laporan hasil penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial kepada Direktur Jenderal atau Kepala Dinas Provinsi atau Dinas Kabupaten/Kota yang bersangkutan.

2.5. Mediator

Mediator adalah pihak netral yang membantu para pihak dalam proses perundingan guna mencari berbagai kemungkinan penyelesaian sengketa tanpa menggunakan cara memutus atau memaksakan sebuah penyelesaian. Menurut Soerjono Soekanto, pengertian peran merupakan aspek dinamis kedudukan (status), apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu peranan. Dalam Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja

Nomor 17 Tahun 2014 Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat 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.

Mediator dimaksud menurut Pasal 9 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- 1) Beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- 2) Warga Negara Indonesia;
- 3) Berbadan sehat menurut keterangan dokter;
- 4) Menguasai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;
- 5) Berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
- 6) Berpendidikan sekurang-kurangnya strata satu (S1); dan
- 7) Syarat lain yang ditetapkan, oleh menteri.

Tugas dan Fungsi Mediator yang diatur dalam Pasal 7 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 17 Tahun 2014 sebagai berikut:

- 1) Menerima surat pengaduan;
- 2) Membuat surat panggilan;
- 3) Membuat daftar hadir; dan
- 4) Memberikan mediasi.

Pengangkatan Mediator yang diatur dalam Pasal 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 17 Tahun 2014 sebagai berikut :

- 1) Direktur Jenderal untuk Mediator pada Kementerian;
- 2) Kepala Dinas Provinsi untuk Mediator pada Dinas Provinsi; dan
- 3) Kepala Dinas Kabupaten/Kota untuk Mediator pada Dinas Kabupaten/Kota.

Kewajiban Mediator yang diatur dalam Pasal 9 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 17 Tahun 2014 sebagai berikut :

- 1) Meminta kepada para pihak untuk berunding sebelum dilaksanakan proses Mediasi;
- 2) Memanggil para pihak yang berselisih;
- 3) Memimpin dan mengatur jalannya sidang Mediasi;
- 4) Membantu para pihak membuat perjanjian bersama, apabila tercapai kesepakatan;
- 5) Membuat anjuran secara tertulis, apabila tidak tercapai kesepakatan;
- 6) Membuat risalah penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- 7) Menjaga kerahasiaan semua keterangan yang diperoleh;
- 8) Membuat laporan hasil penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial kepada Direktur Jenderal atau Kepala Dinas Provinsi atau Kepala Dinas Kabupaten/Kota yang bersangkutan; dan
- 9) Mencatat hasil penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam buku registrasi Perselisihan Hubungan Industrial.

Kewenangan Mediator yang diatur dalam Pasal 10 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 17 Tahun 2014 sebagai berikut :

- 1) Meminta para pihak untuk memberikan keterangan secara lisan dan tertulis;
- 2) Meminta dokumen dan surat-surat yang berkaitan dengan perselisihan dari para pihak menghadirkan saksi atau saksi ahli dalam Mediasi apabila diperlukan;
- 3) Meminta dokumen dan surat-surat yang diperlukan dari Dinas Provinsi atau Dinas Kabupaten/Kota atau lembaga terkait; dan
- 4) Menolak kuasa para pihak yang berselisih apabila tidak memiliki surat kuasa khusus.

Kedudukan Mediator diatur dalam pasal 11 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 17 Tahun 2014 sebagai berikut :

- 1) Kementerian (Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja);
- 2) Dinas Provinsi (Dinas Tenaga Kerja Provinsi); dan
- 3) Dinas Kabupaten/Kota (Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota).

Mediator dapat diberhentikan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 18 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 17 Tahun 2014 sebagai berikut :

- 1) Permintaan sendiri;
- 2) Tidak bertugas lagi pada Direktorat Jenderal atau Dinas Provinsi atau Dinas Kabupaten/Kota;
- 3) Berhenti sebagai pegawai negeri sipil;
- 4) Pensiun; atau
- 5) Meninggal dunia.

2.6. Peran Mediator Dalam Pemutusan Hubungan Kerja

Peran dapat dikatakan sebagai suatu tindakan atau aksi nyata, sedangkan peranan dapat diartikan sebagai fungsi atau tugas. Apabila suatu permasalahan dapat diatasi dan diselesaikan secara tepat atau bahkan tidak terselesaikan secara menyeluruh, tentu bergantung pada peranan yang dilakukan oleh pihak yang melaksanakan penyelesaian perselisihan tersebut. Maka baik atau buruknya peranan mediator dapat dilihat dari keberlangsungan mediasi yang dilakukan oleh para pihak yang bersengketa. Perselisihan hubungan industrial dapat dikatakan sebagai suatu permasalahan yang krusial, jika tidak ditangani secara baik dan profesional. Hal inilah diperlukannya peran pihak ketiga sebagai penengah suatu konflik perselisihan hubungan industrial. Mediator hubungan industrial dalam hal ini memiliki peran yang strategis dalam melakukan pembinaan hubungan industrial dan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Adapun pihak yang menjadi mediator seharusnya merupakan orang yang memiliki keahlian, kemampuan, serta dituntut untuk mampu menguasai peraturan-peraturan di bidang ketenagakerjaan.

Adapun jika dilihat dari salah satu kewajiban yang dimiliki oleh mediator yaitu berperan dalam memberikan anjuran tertulis kepada para pihak. Dari anjuran tertulis tersebut dapat diteruskan kepada para pihak untuk diputuskan persetujuan dan penolakannya. Sehingga kita mengetahui bahwa sifat anjuran tertulis ini tidak mengikat kepada para pihak. Namun, anjuran tertulis dapat mengikat apabila kedua belah pihak menyetujui dan bersedia untuk dituangkan dalam suatu perjanjian bersama.

Peran mediator dalam memfasilitasi perselisihan tentang pemutusan hubungan kerja adalah adanya perselisihan antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja menyebabkan kasus tersebut dianjurkan ke Dinas Tenaga Kerja, sehingga diangkat mediator sebagai penengah perselisihan tersebut.²⁹

Peranan mediator dalam kasus perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah sebagai pendamai yaitu apabila ia telah dengan resmi menerima pemberitahuan dari salah satu pihak-pihak yang berselisih, dan dengan resmi mempertemukan pihak-pihak yang bersangkutan dan membawa mereka kepada permusyawaratan untuk mencapai mufakat yang kemudian akan dituangkan ke dalam suatu persetujuan bersama yang ditandatangani oleh pihak-pihak yang berselisih. Hal ini bisa diketahui dari penerimaan pemberitahuan dari salah satu pihak atau para pihak yang berselisih. Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila ditemukan permasalahan yang sulit diselesaikan maka mediator harus bersikap:

- 1) Terbuka dan tidak larut terhadap salah satu pihak.
- 2) Dapat melepaskan diri dari keinginan para pihak kemudian berupaya untuk menjadi solver atau pemberi solusi.
- 3) Mendorong proses problem solver dan mencegah berkembangnya proses bargaining yang terus menerus diantara para pihak.

Selain itu, mediator dituntut pandai dalam melihat situasi dan kondisi para pihak yang berselisih. Hal tersebut merupakan modal utama untuk dapat mengendalikan

²⁹ Asri Wijayanti, Slamet Suhartono, 2020, *Sengketa Hubungan Industrial (kini dan akan datang)*, Surabaya : CV. Revka Prima Media, hlm. 18.

sidang mediasi. Walaupun para pihak terus memperkuat pembelaan atas tindakan yang diperbuatnya. Dalam situasi inilah mediator harus mampu merelevansikan permasalahan dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku terkait permasalahan pemutusan hubungan kerja ataupun perselisihan lainnya. Pada saat yang bersamaan mediator akan dihadapkan dengan perumusan pemecahan masalah yang nantinya akan ditawarkan kepada para pihak sebagai alternatif solusi permasalahan para pihak. Untuk penawaran solusi ini biasanya dilakukan dengan sistem mediasi setengah kamar atau lobbiving. Terkait cara kerja dari sistem ini, mediator akan berunding dengan kedua pihak secara bergantian. Mediator akan menjabarkan poin-poin yang diperolehnya terkait kelemahan dan potensi yang dimiliki pihak tersebut secara terpisah. Sri Wibowo menjelaskan “bahwa tujuan penjabaran tersebut agar salah satu pihak bisa mengerti kondisi yang ada atau tidak terlalu keras dengan harapan dan idealismenya.” Hal tersebut disampaikan agar para pihak dapat mengambil makna yang tersirat. Bahwa penyelesaian yang tepat bagi para pihak adalah dengan mencapai win-win solution. Dari situlah para pihak akan mencoba memberikan penawaran-penawaran dengan pertimbangan hasil lobbiving dengan mediator.

Mediator dituntut untuk mampu menciptakan kondisi yang kondusif agar bisa menjamin terciptanya suatu kompromi diantara pihak-pihak yang bersengketa. Sehingga para pihak yang berselisih tersebut, memperoleh hasil yang sama-sama menguntungkan. Bambang Satyana menjelaskan “peran penting mediator dalam sidang mediasi adalah harus bisa mengayomi para pihak agar pihak yang berselisih menjadi nyaman dan dapat melakukan mediasi dengan baik.” Karena mediator berfungsi untuk memerantarai dan mendamaikan para pihak.³⁰

2.7. Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan Hubungan Industrial merupakan perbedaan pendapat yang menyebabkan konflik antara pengusaha atau asosiasi pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh, yang disebabkan oleh perselisihan

³⁰ Aditya Tri Wijaya, Rahayu Subekti, 2021, “Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Pandemi Covid-19 Melalui Mediator”, Universitas Sebelas Maret, Vol. 9, No. 2.

terkait hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.

Perselisihan hak merupakan perselisihan yang terjadi akibat tidak dipenuhinya hak, yang disebabkan oleh perbedaan dalam pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Perselisihan kepentingan adalah konflik yang muncul dalam hubungan kerja akibat perbedaan pendapat mengenai penyusunan dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah konflik yang terjadi akibat perbedaan pendapat mengenai penghentian hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah konflik yang terjadi antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain dalam satu perusahaan, yang disebabkan oleh perbedaan pemahaman mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban dalam keserikatpekerjaan.

2.8 Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Ada beberapa tahapan dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu;

1. Bipartit

Perundingan bipartit adalah negosiasi antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan konflik dalam hubungan industrial. Lembaga Bipartit terdiri dari perwakilan pengusaha dan perwakilan pekerja atau serikat pekerja. Jika di perusahaan belum ada serikat pekerja, perwakilan pekerja di lembaga Bipartit dipilih untuk mewakili unit kerja atau kelompok profesi. Jika terdapat lebih dari satu serikat pekerja, perwakilan mereka di lembaga Bipartit akan ditentukan secara proporsional. Meskipun tidak diatur secara spesifik dalam undang-undang, serikat pekerja dalam suatu perusahaan dapat membentuk Forum Komunikasi antar serikat pekerja. Penyelesaian perselisihan antar serikat pekerja dianjurkan dilakukan

secara bipartit dalam forum ini, terutama jika mereka enggan menyelesaikannya melalui Lembaga Bipartit yang telah ada. Jika perundingan mencapai kesepakatan, maka akan dibuat perjanjian bersama yang mengikat dan menjadi hukum bagi para pihak. Perjanjian bersama tersebut harus didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak yang membuat perjanjian tersebut. Jika salah satu pihak tidak melaksanakan perjanjian bersama, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi ke Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri tempat perjanjian bersama didaftarkan. Penyelesaian secara bipartite wajib dilakukan dan harus dituangkan dalam risalah yang ditandatangani oleh kedua belah pihak. Proses bipartit harus diselesaikan dalam waktu 30 hari, dan jika melewati waktu tersebut tanpa kesepakatan atau jika salah satu pihak menolak untuk berunding, perundingan bipartite dianggap gagal.

2. Mediasi

Mediasi Hubungan Industrial, yang selanjutnya disebut mediasi, adalah proses penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang difasilitasi oleh satu atau lebih mediator yang netral. Mediator Hubungan Industrial, yang selanjutnya disebut mediator, adalah pegawai dari instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, yang memenuhi persyaratan sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk melaksanakan tugas mediasi. Mediator juga memiliki kewajiban untuk memberikan anjuran tertulis kepada pihak-pihak yang berselisih guna menyelesaikan perselisihan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

3. Konsiliasi

Konsiliasi adalah proses penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang difasilitasi oleh satu atau

lebih konsiliator yang netral. Konsiliator adalah individu atau lebih yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh Menteri untuk menjalankan tugas konsiliasi. Konsiliator juga memiliki kewajiban untuk memberikan anjuran tertulis kepada pihak-pihak yang berselisih dalam rangka menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

4. Arbitrase

Arbitrase adalah proses penyelesaian perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, yang dilakukan di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter. Keputusan yang dihasilkan oleh arbiter bersifat mengikat dan final. Arbiter Hubungan Industrial, yang selanjutnya disebut arbiter, adalah individu atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri, untuk memberikan putusan terkait perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan yang diselesaikan melalui arbitrase. Putusan arbiter bersifat mengikat dan final bagi para pihak.

5. Pengadilan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang didirikan dalam lingkungan pengadilan negeri, dengan kewenangan untuk memeriksa, mengadili, dan memberikan putusan terkait perselisihan dalam hubungan industrial. Tahapan penyelesaian perselisihan melalui lembaga industrial di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat dilakukan dengan langkah-langkah berikut:

1. Pengajuan Gugatan

2. Proses Pemeriksaan.

Pengajuan gugatan perselisihan hubungan industrial dilakukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial di pengadilan negeri yang wilayah hukumnya mencakup tempat pekerja/buruh bekerja. Gugatan yang diajukan harus disertai

dengan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi. Jika risalah tersebut tidak dilampirkan, berkas akan dikembalikan kepada pihak yang mengajukan gugatan.

2.9. Hak dan Kewajiban Pekerja

Pekerja atau buruh adalah setiap individu yang mengabdikan tenaga, pikiran, dan keahliannya untuk melakukan pekerjaan tertentu demi memenuhi kebutuhan organisasi, perusahaan, atau pemberi kerja lainnya, dengan menerima kompensasi dalam bentuk upah, gaji, atau imbalan lain yang telah disepakati sebelumnya. Kompensasi tersebut dapat berupa uang tunai, fasilitas, tunjangan, atau bentuk keuntungan lain yang diberikan sebagai penghargaan atas kontribusi tenaga kerja mereka. Pekerja atau buruh dapat bekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) sesuai dengan aturan ketenagakerjaan yang berlaku di wilayah terkait. Selain itu, mereka memiliki hak dan kewajiban yang diatur dalam peraturan hukum serta kesepakatan yang ditetapkan oleh pihak pemberi kerja dan pekerja.

Hak dan kewajiban tenaga kerja dalam ruang lingkup Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya pasal 5 dan pasal 6, menegaskan pentingnya kesetaraan dan keadilan di dunia kerja:

1. Pasal 5 menyatakan bahwa setiap tenaga kerja memiliki hak yang sama untuk memperoleh pekerjaan tanpa diskriminasi. Hal ini berarti tidak boleh ada perlakuan berbeda berdasarkan suku, agama, ras, jenis kelamin, atau golongan tertentu. Semua orang berhak mendapatkan kesempatan yang setara untuk bekerja sesuai dengan kemampuan mereka.
2. Pasal 6 menegaskan bahwa setiap pekerja juga berhak mendapatkan perlakuan yang sama dari pengusaha tanpa diskriminasi. Artinya, pengusaha wajib memberikan perlakuan adil kepada semua pekerja dalam hal upah, fasilitas, promosi, dan aspek lain dalam pekerjaan.

Kedua pasal ini menegaskan bahwa diskriminasi dalam bentuk apapun tidak diperbolehkan. Hak-hak ini dijamin tidak hanya dalam Undang-undang Ketenagakerjaan tetapi juga dalam UUD NRI Tahun 1945, yang menekankan kesetaraan dan keadilan bagi seluruh warga negara. Oleh karena itu, pengusaha dan pekerja harus bersama-sama menciptakan lingkungan kerja yang adil, harmonis, dan menghormati hak setiap individu tanpa memandang perbedaan latar belakang.

Setiap tenaga kerja memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk menentukan, mendapatkan, atau pindah pekerjaan sesuai dengan minat, kemampuan, dan keahlian mereka, baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Mereka berhak memilih pekerjaan yang sesuai dengan kondisi pribadi, seperti lokasi, jenis pekerjaan, dan jam kerja, tanpa adanya diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, agama, suku, atau latar belakang sosial.

Selain itu, tenaga kerja berhak mendapatkan informasi dan akses yang adil terhadap lowongan pekerjaan serta mengikuti seleksi dengan peluang yang setara. Jika pekerja merasa lingkungan kerja tidak sesuai atau menemukan peluang yang lebih baik, mereka memiliki kebebasan untuk pindah pekerjaan, dengan tetap mengikuti aturan yang berlaku dalam perjanjian kerja.

Dalam hal penghasilan, setiap tenaga kerja berhak memperoleh upah yang layak, setidaknya sesuai dengan standar upah minimum yang ditetapkan pemerintah. Upah tersebut harus mencukupi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya serta mencakup tunjangan, jaminan sosial, dan fasilitas lain yang mendukung kesejahteraan mereka. Hak-hak ini bertujuan untuk menciptakan peluang kerja yang adil dan memberikan kesejahteraan bagi semua tenaga kerja tanpa diskriminasi.

Hak dan kewajiban buruh diatur secara terperinci dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama (PKB), dan perjanjian kerja. Setiap instrumen ini berfungsi untuk memberikan kejelasan dan kepastian hukum bagi pekerja dan pengusaha, sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis, adil, dan produktif.

1. Peraturan Perusahaan

Peraturan perusahaan merupakan dokumen tertulis yang dibuat oleh pengusaha yang memuat berbagai aturan internal perusahaan, termasuk hak dan kewajiban buruh. Peraturan ini mencakup ketentuan tentang jam kerja, upah, cuti, tunjangan, tata tertib kerja, sanksi, serta mekanisme penyelesaian perselisihan. Peraturan ini wajib disusun oleh perusahaan yang memiliki sedikitnya 10 pekerja atau lebih dan harus mendapatkan pengesahan dari Dinas Ketenagakerjaan setempat. Peraturan perusahaan dirancang untuk memastikan bahwa buruh memahami hak dan kewajibannya dalam hubungan kerja dengan pengusaha.

2. Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian kerja bersama adalah dokumen yang dirumuskan berdasarkan hasil kesepakatan antara serikat pekerja atau serikat buruh dengan pengusaha. PKB mengatur lebih rinci hak dan kewajiban kedua belah pihak yang berlandaskan prinsip keadilan, kesetaraan, dan saling menghormati. PKB biasanya meliputi ketentuan tentang besaran upah, fasilitas tambahan, mekanisme kenaikan jabatan, jaminan sosial, dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Perjanjian ini sering menjadi dasar hukum yang lebih rinci daripada peraturan perusahaan karena melibatkan dialog dan negosiasi antara buruh dan pengusaha.

3. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban masing-masing pihak. Perjanjian kerja dapat berbentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Isi perjanjian kerja mencakup hal-hal seperti durasi kerja, tugas dan tanggung jawab pekerja, besaran gaji, tunjangan, serta ketentuan tentang pemutusan hubungan kerja (PHK).

Melalui peraturan perusahaan, PKB, dan perjanjian kerja, buruh memiliki landasan hukum yang jelas untuk menuntut hak-haknya seperti upah yang layak, waktu istirahat, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, serta hak atas cuti.

Sebaliknya, buruh juga diwajibkan untuk melaksanakan tanggung jawabnya, seperti menjalankan tugas kerja dengan baik, mematuhi aturan perusahaan, dan menjaga kerahasiaan data perusahaan.

2.10. Perlindungan Pekerja

Perlindungan hukum adalah suatu upaya yang diberikan oleh negara atau sistem hukum untuk menjamin penghormatan terhadap harkat, martabat, dan hak asasi manusia yang melekat pada setiap individu sebagai subjek hukum. Perlindungan ini bertujuan untuk mencegah dan melindungi individu dari tindakan sewenang-wenang yang dapat merugikan hak-haknya, baik yang dilakukan oleh pihak lain maupun oleh institusi berwenang.³¹

Perlindungan hukum mencakup pengakuan, jaminan, serta pemenuhan hak-hak yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan. Hal ini mencakup berbagai aspek, seperti perlindungan terhadap hak kebebasan individu, hak atas keadilan, hak atas keamanan, dan hak atas kesejahteraan. Selain itu, perlindungan hukum juga berfungsi sebagai mekanisme pengawasan untuk memastikan bahwa hukum dijalankan sesuai dengan prinsip keadilan dan tidak digunakan untuk tujuan yang menyimpang atau sewenang-wenang.³²

Secara normatif, perlindungan hukum dapat dipahami sebagai sekumpulan aturan, norma, atau kaidah yang dirancang untuk melindungi kepentingan satu pihak dari ancaman, pelanggaran, atau gangguan oleh pihak lain. Peraturan ini mencakup hak-hak substantif yang melindungi kepentingan tertentu, serta prosedur hukum yang memberikan akses kepada individu untuk menuntut atau memperjuangkan haknya jika terjadi pelanggaran. Dengan demikian, perlindungan hukum tidak hanya menjaga individu dari ketidakadilan, tetapi juga memastikan bahwa hukum

³¹ Melania Kiswandari, 2014, *Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Dalam, Aloysius Uwiyono dkk. Asas-asas Hukum Perburuhan*, Jakarta; Rajawali Pers, hlm. 75

³² Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika

berfungsi sebagai alat untuk mencapai keseimbangan dalam hubungan sosial, ekonomi, dan politik.³³

Perlindungan ekonomis adalah bentuk perlindungan yang dirancang untuk memastikan kesejahteraan finansial pekerja atau buruh. Perlindungan ini mencakup berbagai upaya untuk menjaga agar pekerja tetap mendapatkan penghasilan yang layak guna memenuhi kebutuhan hidup mereka serta keluarganya. Penghasilan yang layak ini mencakup tidak hanya upah pokok, tetapi juga berbagai tunjangan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, atau jaminan kehilangan pekerjaan yang diatur dalam sistem ketenagakerjaan.³⁴

Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi tenaga kerja diatur dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam pasal tersebut dijelaskan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlindungan terkait keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan terhadap moralitas, kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat, martabat manusia, serta nilai-nilai agama. Sementara itu, kesehatan kerja didefinisikan sebagai segala usaha, upaya, atau aturan yang bertujuan untuk melindungi pekerja dari berbagai tindakan atau kondisi yang dapat merugikan kesehatan fisik, mental, serta mengganggu norma kesusilaan dalam suatu hubungan kerja.

Keselamatan kerja didefinisikan sebagai serangkaian aturan dan upaya yang bertujuan untuk memberikan perlindungan teknis bagi pekerja dari risiko yang terkait dengan penggunaan alat atau mesin, material berbahaya atau beracun, jenis pekerjaan, lokasi, waktu, serta kondisi tempat kerja selama pekerjaan berlangsung. Perlindungan ini juga mencakup penyediaan sarana dan prasarana pendukung sebagai langkah pencegahan apabila terjadi kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja, sebagaimana dijelaskan dalam Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, adalah suatu kejadian yang tidak terduga dan tidak diinginkan,

³³ Limrogate Immanuel, Taufik Siregar, & M. Citra Ramadhan, 2021, "Peran Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Medan dalam Memberikan Perlindungan Hukum Akibat Pemutusan Hubungan Kerja", Program Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Medan Area Indonesia, Vol 4, No. 1.

³⁴ Lih. Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Kerja*, Jakarta, RajaGrafindo Persada, hlm. 78

yang mengganggu jalannya proses yang telah ditetapkan dalam suatu aktivitas, serta dapat menyebabkan kerugian, baik berupa korban jiwa maupun kerusakan harta benda.

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.

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 adalah Mediator di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung.

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:

2. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
3. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
4. Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856)
5. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.
6. Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2023 Tentang Pedoman Pencegahan Dan Penanganan Kekerasan Seksual Di Tempat Kerja
7. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2016 Tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 11 Tahun 2008 Tentang Informasi Dan Transaksi Elektronik

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.

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.

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:

1) 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, dan sumber hukum lainnya.

2) Studi Lokasi Penelitian

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

- a. Mediator
- b. HRD

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:

1) 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.

2) 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.

3) 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, dan HRD Perusahaan yang telah dimasukkan ke dalam studi ini.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat disimpulkan antara lain sebagai berikut :

1. Penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja di Indonesia mengutamakan perlindungan hak buruh melalui prosedur yang adil dan transparan, sesuai dengan ketentuan dalam Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian sengketa tenaga kerja. Dalam hal terjadi pelanggaran, perusahaan harus mematuhi prosedur disiplin yang mencakup pemberian teguran bertahap dan kesempatan bagi buruh untuk membela diri. Mediasi menjadi langkah utama dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja, dengan mediator yang berperan sebagai pihak netral untuk memfasilitasi dialog antara buruh dan pengusaha. Jika mediasi gagal, pihak yang berselisih dapat melanjutkan ke pengadilan hubungan industrial. Meskipun upaya hukum litigasi sering kali menjadi pilihan buruh yang merasa dirugikan, penyelesaian sengketa melalui jalur non-litigasi seperti bipartit dan mediasi diharapkan dapat memberikan solusi yang lebih cepat dan efisien, dengan tetap menjaga hak-hak dasar buruh.
2. Peran mediator dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang terkait dengan dugaan kekerasan berbasis gender online (KBGO) sangat penting untuk memastikan proses yang adil dan seimbang. Mediator tidak hanya berfungsi sebagai pihak netral yang memfasilitasi komunikasi antara pihak yang bersengketa, tetapi juga memiliki tanggung jawab untuk mempertimbangkan perspektif gender dalam mencari solusi. Kasus pemutusan hubungan kerja di Bandar Lampung menunjukkan bahwa mediator dapat secara

efektif mengidentifikasi akar permasalahan dan memberikan rekomendasi yang adil, seperti mempekerjakan kembali pekerja dan memindahkan pekerja ke divisi lain. Keberhasilan mediasi ini tidak hanya menyelesaikan perselisihan, tetapi juga menciptakan kesadaran akan pentingnya pencegahan kekerasan berbasis gender di tempat kerja, dengan memperhatikan regulasi yang ada dan memberikan perlindungan bagi korban.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, bahwa dapat diperoleh suatu saran antara lain sebagai berikut :

1. Penulis menyarankan agar perusahaan dan pekerja lebih proaktif dalam memahami dan mematuhi prosedur penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, terutama mengenai pentingnya mediasi dan penyelesaian sengketa secara non-litigasi. Perusahaan sebaiknya menyusun mekanisme internal yang mendukung penyelesaian sengketa secara efektif, seperti memberikan pelatihan kepada manajer tentang prosedur disiplin yang adil dan transparan. Di sisi lain, pemerintah dan lembaga terkait perlu memperkuat peran mediator dalam memfasilitasi dialog yang konstruktif antara pekerja dan pengusaha, serta mendorong kesadaran hukum agar kedua pihak dapat menyelesaikan sengketa dengan cara yang lebih cepat, efisien, dan mengutamakan keadilan bagi buruh
2. Saran menurut penulis adalah agar perusahaan meningkatkan pemahaman tentang kekerasan berbasis gender online (KBGO) melalui pelatihan dan edukasi kepada karyawan, serta menyusun kebijakan internal yang jelas mengenai pencegahan dan penanganannya. Selain itu, penting untuk memperkuat peran mediator dalam menangani isu sensitif ini dengan pelatihan yang lebih mendalam, serta membangun sistem pengaduan yang efektif dan responsif. Di tingkat hukum, perlu ada penguatan regulasi terkait kekerasan berbasis gender di tempat kerja untuk memastikan perlindungan yang memadai bagi korban dan memberikan sanksi yang tegas bagi pelaku.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Absori, 2010, *Hukum Ekonomi Indonesia: Beberapa Aspek Bidang Pengembangan pada Era Liberalisasi Perdagangan*, Surakarta, Muhammadiyah University Press.
- SOUTHEAST ASIA FREEDOM OF EXPRESSION NETWORK, 2017, *MEMAHAMI DAN MENYIKAPI KEKERASAN BERBASIS GENDER ONLINE SEBUAH PANDUAN*, Jakarta: SAFEnet,
- Astarini, 2013, *Mediasi Pengadilan Salah Satu Bentuk Penyelesaian Sengketa Berdasarkan Asas Peradilan Cepat, Sederhana, Biaya Ringan*, Bandung: PT. Alumni.
- Harahap Arifuddin Muda, 2019, *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja melalui Perjanjian Kerja Bersama*, Medan: Manhaji.
- Harahap Arifuddin Muda. 2020, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Malang: Literasi Nusantara.
- Komisi Nasional Perempuan, 2023, Kertas Kebijakan: Saran dan Masukan Komnas Perempuan Terhadap RUU Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 Tentang Informasi dan Transaksi Elektronik. Jakarta: Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan.
- Herniatih, dan Sri Lin Hartini, 2019. *Sengketa Bisnis dan Proses Penyelesaiannya Melalui Jalur Non Litigasi*, Surabaya: Media Sahabat Cendikia.
- Kiswandari, Melania, 2014, *Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Dalam, Aloysius Uwiyono dkk. Asas-asas Hukum Perburuhan*, Jakarta; Rajawali Pers.
- Lih. Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Kerja*, Jakarta, RajaGrafindo Persada, 2007.
- Manulang, 1988, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta:Rineka Cipta.
- Mashudi, 2019, *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*, Surabaya, CV. Jakad Publishing Surabaya 2019.
- Pangaribuan, Juanda, *Aneka Putusan Mahkamah Konstitusi Bidang Hukum Ketenagakerjaan Dilengkapi Ulasan Hukum*, Jakarta : MISI, 2012.
- Ani Purwanti, 2020, *KEKERASAN BERBASIS GENDER*, Yogyakarta, Bildung.

Rahmawati, Ika Rihana. 2022, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi Menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Malang, Universitas Islam Malang.

Rodiatun Adawiyah, Kartina Pakpahan, Willy Tanjaya, Muhammad Arif Prasetyo, Mymoonah Ruhut Martona Sitanggung, Minggu Saragih, 2023, *Penyelesaian Hubungan Industrial*, Universitas Prima Indonesia: UNPRI PRESS.

Suhartini, Endah. Ani Yumarni, Siti Maryam, dan Mulyadi, 2020, *Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah*, Depok: Rajawali Pers.

Suhartono, Slamet dan Wijayanti, Asri. 2020. *Sengketa Hubungan Industrial (kini dan akan datang)*. Surabaya: Revka Prima Media.

Syahrial Abbas, 2009, *Mediasi Dalam Perspektif Hukum Syariah, Hukum Adat, dan Hukum Nasional*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Umam, Khotibul. 2010, *Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia.

Wijayanti, Asri. 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika

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 19 Tahun 2016 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik.

Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang

Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 tentang Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja.

Jurnal

Aziz, Abdul. 2022, "Bipartit, Langkah Awal Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial (Study Kasus di PT. Yamaha Indonesia)", Jurnal Surya Kencana Dua: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan

- Christian, Jordy Herry. *Sektorski: "Kekerasan Berbasis Gender Online dalam Paradigma Hukum Indonesia"*. Binamulia Hukum. Vol. 9. No. 1. 2020 : 83-92.
- Mowoka, Michael Johan, I Made Udiana, dan I NyomanMudana, 2015, "Pemutusan Hubungan Kerja Pada PT. Tricon Bangun Sarana Di Jakarta", Kerta Semaya, Vol.03, No.03
- Febriana, L. K., 2014, "Efektivitas Mediasi Sebagai Upaya Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (Studi di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi kota Malang)". Brawijaya Law Student Journal, Volume 1 Nomor 2., hlm. 25.
- Hidayani, Sri dan Riswan Munthe, "Aspek Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan oleh Pengusaha", MERCATORIA, Vol. 11. No. 2. (2018) : 127-140.
- ICT Watch. "KBGO dan Pelecehan Seksual Daring di Dunia Kerja".
- Immanuel Limrogate, Taufik Siregar, & M. Citra Ramadhan, 2021, "Peran Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Medan dalam Memberikan Perlindungan Hukum Akibat Pemutusan Hubungan Kerja", Program Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Medan Area Indonesia, Vol 4, No. 1.
- International Labour Organization, 2021, "Violence and harassment in the world of work: A guide on Convention No. 190 and Recommendation No.206 International Labour Office", Geneva:ILO
- Latip Abd, Lu'luaily, Ainiyah, 2018, "Mediasi Sebagai Penyelesaian Permasalahan Tenaga Kerja Di Kabupaten Bangkalan, Madura, Universitas Trunojoyo Madura", Vol 12, No 2
- LewoLeba Kayus Kayowuan, Mulyadi, Yuliana Yuli Wahyuni, 2023, "Perempuan Korban Kekerasan Berbasis Gender Online dan Perlindungan Hukumnya" Unes Law Review. Vol. 6. No. 2.
- Mufida Sokhifatul Ana, Meike Rizki Damayanti, Reda Prastyo, 2018, "Efektivitas Mediasi Sebagai Upaya Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Pada Cv. Anugrah Jaya Kab. Bangkalan), Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojaya Madura, Vol 12, No 2.
- Nurmadiyah, 2022, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja", Ilmu Hukum, Universitas Tekhnologi Sumbawa, Indonesia, Vol. 5, No. 8
- Nuryanti Dewa Ayu Febryana Putra, Putu Gede Arya Sumertayasa, 2018, "Peran Dan Fungsi Pemerintah Dalam Hubungan Industrial", Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana, Jurnal Kertha Semaya, Vol. 6 No. 8.

Sari Septi Wulan, 2017, "Mediasi dalam Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2016", Mediator Pengadilan Agama Tulungagung, Vol. 5, No.1

Soleman Noviyanti, 2021, "Kekerasan Berbasis Gender Online Selama Pandemi Covid-19 di Indonesia", Khon Kaen University, Thailand, Vol. 15, No. 1.

Wijaya Aditya Tri, Rahayu Subekti, 2021, "Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Pandemi Covid-19 Melalui Mediator", Universitas Sebelas Maret, Vol. 9, No. 2.