



**PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI MEDIASI
(Studi Kasus Penyelesaian PHK Oleh PT. Usmantex)**

SKRIPSI

Disusun untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum

oleh

LAELATUL LATIFAH

NPM. 14.0201.0079

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG**

2019

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI MEDIASI
(Studi Kasus Penyelesaian PHK Oleh PT. Usmantex)**

SKRIPSI



Diajukan Untuk Memenuhi Tugas Akhir Dan Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Hukum Strata Satu (S – 1)
Program Studi Ilmu Hukum Pada Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Magelang

OLEH :

LAELATUL LATIFAH

NPM. 14.0201.0079

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG**

2019

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul **"Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi (Studi Kasus Penyelesaian PHK Oleh PT. Usmantek)"** yang disusun oleh Laelatul Latifah (NPM. 14.0201.0079), telah disetujui untuk dipertahankan di hadapan Sidang Ujian Skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Magelang, pada:

Hari : Sabtu

Tanggal : 2 Februari 2019

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Dyah Adriantini S. D., S.H., M.Hum.
NIDN. 0003106711


Nurwati, S.H., M.H.
NIDN. 0605115801

Mengetahui,
Dekan Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Magelang


Basri, S.H., M.Hum.
NIK. 966906114

PERSETUJUAN PENGESAHAN

Skripsi

PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI MEDIASI (Studi Kasus Penyelesaian PHK Oleh PT. Usmantex)

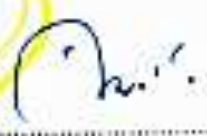
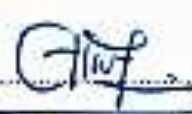
oleh

LAELATUL LATIFAH
(NPM. 14.0201.0079)

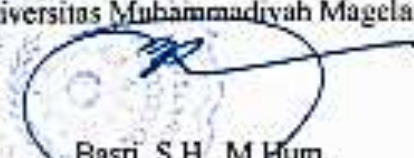
Telah dipertahankan di hadapan Penguji Skripsi
Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Magelang, pada:

Hari : Sabtu
Tanggal : 2 Februari 2019

Penguji,

1. Dr. Dyah A.S.D., S.H., M.Hum. (Ketua) : 
NIDN. 0003106711
2. Nurwati, S.H., M.H. (Sekretaris) : 
NIDN. 0605115801
3. Heniyatun, S.H., M.H. (Anggota) : 
NIK. 865907035

Mengetahui,
Dekan Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Magelang


Basri, S.H., M.Hum.
NIK. 966906114

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Laelatul Latifah

NIM : 14.0201.0079

menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **"Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi (Studi Kasus Penyelesaian PHK Oleh PT. Usmantex)"** adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari diketahui adanya plagiasi maka saya siap mempertanggungjawabkan secara hukum.

Magelang, 2 Februari 2019

Yang Menyatakan,



[Signature]
Laelatul Latifah

NPM. 14.0201.0079

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

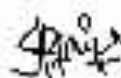
Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Magelang, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Laelatul Latifah
NIM : 14.0201.0079
Program Studi : Ilmu Hukum (SI)
Fakultas : Hukum

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Magelang Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right) atas skripsi saya yang berjudul : **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi Pada Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Magelang (Studi Kasus Penyelesaian PHK Oleh PT. Usmantek)** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Magelang berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Magelang
Tanggal : 2 Februari 2019
Yang Menyatakan,



Laelatul Latifah
NPM. 14.0201.0079

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga pada kesempatan ini penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi (Studi Kasus Penyelesaian PHK Oleh PT. Usmantex)”**.

Selama menyusun skripsi ini, penulis banyak bantuan, bimbingan serta petunjuk dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Untuk itu tiada kata maupun ungkapan yang dapat penulis pilih kecuali rasa hormat dan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Bapak Ir. Eko Muh Widodo, M.T. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Bapak Basri, S.H., M.Hum. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Magelang.
3. Ibu Puji Sulistyaningsih, S.H., M.H. selaku Kepala Program Studi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Magelang.
4. Ibu Dr. Dyah Adriantini Sintha Dewi, S.H., M.Hum. selaku Dosen Pembimbing I yang senantiasa ikhlas dan tidak pernah bosan untuk memberikan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini
5. Ibu Nurwati, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Heniyatun, S.H., M.H., selaku dosen penguji.

7. Bapak Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah memberikan ilmu pengetahuan, pengajaran dan pendidikan kepada penulis selama studi.
8. Seluruh Staff Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Magelang.
9. Bapak Endot Sudiyanto, S.Sos selaku Kepala Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Magelang.
10. Ibu Endang Supriyani, S.H. selaku Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Magelang yang telah bersedia menjadi narasumber dan pembimbing.
11. Tim advokat LKBH Universitas Muhammadiyah Magelang
12. Suami dan anak-anak tercinta yang telah mendukung penulis dalam melanjutkan studi di Universitas Muhammadiyah Magelang.
13. Kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu – persatu namanya.

Demikian ucapan terima kasih yang telah penulis sampaikan kepada seluruh pihak yang telah memberikan bantuan, kasih sayang, terutama doa yang tiada henti selama ini.

Magelang, 2 Februari 2019

Penulis

ABSTRAK

Maraknya *outsourcing* dan perpanjangan kontrak kerja secara terus-menerus menciptakan permasalahan ketenagakerjaan. Perusahaan hanya mementingkan keuntungan semata dan biasanya kurang memperhatikan hak-hak tenaga kerja sehingga menimbulkan perselisihan hubungan industrial. Hal ini diperparah lagi dengan minimnya pengetahuan pekerja mengenai tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Kasus PHK oleh PT. Usmantex merupakan kasus akibat adanya *outsourcing* dimana pekerja menuntut hak-hak mereka karena telah dipaksa menandatangani surat pengunduran diri padahal masa kontrak mereka belum habis. Kasus ini dapat diselesaikan melalui mediasi. Berkaitan dengan hal tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini meliputi: bagaimanakah mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi berkaitan penyelesaian PHK oleh PT. Usmantex dan hambatan apa saja dan bagaimana solusi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode pendekatan kualitatif, sedangkan jenis penelitiannya adalah penelitian hukum yuridis normatif. Sumber data yang digunakan berupa data primer yang diperoleh melalui wawancara, serta data sekunder yang diperoleh dari beberapa literatur yang dikelompokkan menjadi: bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa kualitatif yang dilakukan dengan cara berpikir deduktif.

Hasil penelitian menyatakan bahwa mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi berkaitan Penyelesaian PHK oleh PT. Usmantex dilaksanakan pada Dinas Perindustrian dan tenaga Kerja Kaupaten Magelang melalui: penelitian berkas dan registrasi aduan, pemanggilan para pihak dan sidang mediasi. Sidang mediasi ini menghasilkan dua kesepakatan yaitu untuk 17 orang pekerja yang telah menandatangani surat pengunduran diri dan 2 orang pekerja yang belum menandatangani surat pengunduran diri. Hambatan utama dalam penyelesaian kasus ini yang berasal dari pihak kuasa hukum PT. Usmantek yang kurang fokus dan belum memahami hukum ketenagakerjaan serta proses mediasi. Agar proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilaksanakan secara mediasi berjalan lancar, maka sebelum mengajukan pencatatan perselisihan hubungan industrial ke dinas yang membidangi ketenagakerjaan : sebaiknya para pihak telah melengkapi berkas berupa surat permintaan dari salah satu atau kedua belah pihak, risalah perundingan bipartit, dan surat kuasa dari para pihak. Selain itu, mengingat masih kurangnya pengetahuan pekerja terhadap hukum ketenagakerjaan dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Magelang sebagai instansi pembina perlu mengadakan sosialisasi atau bimbingan teknis bagi para pekerja agar mereka tahu hak-haknya sehingga tidak menjadi pihak yang sering dirugikan dalam hubungan kerja.

Kata Kunci : Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial; Mediasi; PHK.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PERSETUJUAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	5
1.3. Pembatasan Masalah	6
1.4. Rumusan Masalah	6
1.5. Tujuan Penelitian.....	7
1.6. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1. Penelitian Terdahulu.....	8
2.2. Landasan Konseptual.....	14
2.2.1. Hubungan Industrial	14
2.2.1.1. Pengertian Hubungan Industrial	14
2.2.1.2. Fungsi Hubungan Industrial	15
2.2.1.3. Sarana Hubungan Industrial	15
2.2.2. Perselisihan Hubungan Industrial	16
2.2.2.1. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial	16
2.2.2.2. Jenis-jenis Perselisihan Hubungan Industrial	17
2.2.3. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	18
2.2.3.1. Prinsip Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	18
2.2.3.2. Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	18
2.2.4. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	28
2.2.4.1. Pengertian PHK	28
2.2.4.2. Ketentuan Mengenai PHK.....	28

2.2.4.3. Hak-Hak Karyawan Yang di PHK	30
2.2.4.4. Pekerja/Buruh Yang Melakukan Pengunduran Diri.....	34
2.3. Kerangka Berfikir	35
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	37
3.1. Pendekatan Penelitian.....	37
3.2. Jenis Penelitian	37
3.3. Fokus Penelitian	42
3.4. Lokasi Penelitian	42
3.5. Sumber Data	42
3.6. Teknik Pengambilan Data	44
3.7. Analisis Data	45
BAB V PENUTUP.....	68
5.1. Simpulan.....	68
5.2. Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	72

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manusia adalah makhluk sosial (*zoon politicon*), yakni makhluk yang tidak dapat melepaskan diri dari berinteraksi atau berhubungan satu sama lain dalam rangka memenuhi kebutuhannya baik yang bersifat jasmani maupun rohani (Husni, 2004: 1). Manusia akan bekerja baik membuka usaha sendiri maupun bekerja pada orang lain atau pada perusahaan untuk memenuhi kebutuhan mereka tersebut. Ketika bekerja pada orang lain ataupun perusahaan akan tercipta suatu hubungan kerja antara keduanya. Hubungan kerja terbentuk sebagai akibat kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja. Hal ini sebagaimana tercantum dalam Pasal 28E ayat 2 amandemen ke empat Undang-Undang Dasar Tahun 1945 bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja.

Pemerintah memandang perlu ikut campur tangan dalam mengatur hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja. Untuk itu pemerintah telah menetapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar tahun 1945 disebut hubungan industrial. Ketiga unsur antara

pengusaha, pekerja dan pemerintah ini sering diistilahkan dengan tripartit.

Hubungan industrial yang merupakan keterkaitan kepentingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, sangat berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat atau bahkan perselisihan antara kedua belah pihak. Perselisihan yang terjadi di lingkungan perusahaan dikenal dengan istilah perselisihan hubungan industrial. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 2 disebutkan bahwa ada 4 (empat) jenis perselisihan hubungan industrial yaitu perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Perselisihan di lingkungan kerja atau perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dihindarkan, bahkan semakin meningkat.

Meningkatnya perselisihan hubungan industrial biasanya diakibatkan adanya kecenderungan perusahaan yang hanya mengejar keuntungan semata (*provit motive*) sehingga kurang memperhatikan hak-hak pekerja. Dalam hubungan industrial pengusaha mempunyai posisi yang menentukan sehingga seringkali dijadikan sebagai alat untuk mengunggulkan kepentingannya. Maraknya *outsourcing* dan perpanjangan kontrak kerja secara terus menerus adalah fenomena yang nyata di dalam permasalahan ketenagakerjaan saat ini. Pekerja biasanya mempunyai kedudukan yang lemah baik *skill* maupun pengetahuan tentang hak-haknya dijadikan sebagai alasan terselubung untuk menekan pekerja. Oleh sebab itu biasanya pekerjalah yang akan dirugikan dengan kondisi tersebut. Yang lebih parah lagi para pekerja yang merasa dirugikan biasanya tidak tahu

harus mengadu kemana. Pekerja juga akan merasa pasrah dan tidak mampu melawan pengusaha. Hal ini disebabkan kurangnya pengetahuan pekerja terhadap hukum ketenagakerjaan seperti peraturan outsourcing, prosedur penyelesaian perselisihan dan lain-lain.

Perselisihan hubungan industrial yang terjadi sedapat mungkin diselesaikan melalui perundingan bipartit. Perundingan bipartit ini merupakan tahap pertama penyelesaian hubungan industrial yang wajib diupayakan dahulu sebelum melangkah ke penyelesaian yang lain. Perundingan bipartit dilaksanakan secara musyawarah untuk mencapai mufakat (*win-win solution*). Namun, apabila perundingan bipartit gagal maka perselisihan tersebut dapat dicatatkan ke instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK merupakan salah satu jenis Perselisihan Hubungan Industrial. Berkaitan dengan hal tersebut, salah satu perusahaan di Kabupaten Magelang, yaitu PT. Usmantex, pada kurun waktu antara bulan Februari sampai dengan Maret 2017 telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pemutusan Hubungan Kerja ini dilakukan secara sepihak oleh perusahaan kepada 19 (sembilan belas) pekerja dengan cara pekerja diintimidasi agar menandatangani surat pengunduran diri yang sudah disediakan oleh perusahaan. Perusahaan hanya memberikan alasan bahwa PHK tersebut dilakukan atas dasar evaluasi kerja tanpa menjelaskan secara detail maksud evaluasi tersebut, padahal para pekerja masih berkeinginan untuk tetap bekerja karena kontrak kerja mereka belum jatuh tempo. Perusahaan melakukan tekanan kepada para

pekerja pada saat menerima gaji bulan Maret 2017. Apabila pekerja telah menandatangani surat pengunduran diri tersebut maka perusahaan bersedia mengembalikan ijazah asli yang ditahan perusahaan. Di sisi lain para pekerja yang diberhentikan secara sepihak tersebut belum pernah melakukan kesalahan yang tergolong berat dan belum pernah mendapatkan Surat Peringatan (SP). Perusahaan memaksa pekerja menandatangani surat pengunduran diri mempunyai maksud bahwa nantinya para pekerja tidak mendapatkan uang pesangon ataupun uang penghargaan sesuai dengan Surat Perjanjian Kerja dan pasal 156 ayat (1), (2), (3) dan (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Tentu saja hal ini membuat pekerja merasa dirugikan. Pihak pekerja sudah berusaha meminta perundingan kepada perusahaan, namun usaha mereka selalu gagal. Karena tidak diperoleh titik temu maka mereka meminta pendampingan Lembaga Konsultan Bantuan Hukum (LKBH) Universitas Muhammadiyah Magelang untuk menyelesaikan masalah tersebut dengan Surat Kuasa Khusus tertanggal 11 April 2017. Kemudian pada tanggal 12 April 2017, LKBH Universitas Muhammadiyah Magelang berniat mengkonfirmasi masalah tersebut ke pihak perusahaan, namun dari pihak perusahaan tidak ada yang bersedia menemui. Oleh karena itu Tim LKBH Universitas Muhammadiyah Magelang kemudian datang ke Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Magelang untuk berkonsultasi dan meminta pendapat atas penyelesaian masalah tersebut. Sebagai salah satu penyelenggara pelayanan publik maka sudah sewajarnya pemerintah (dalam hal ini Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Magelang) memberikan

pelayanan publik kepada masyarakat dengan baik sesuai dengan kewenangannya. Permasalahan PHK di PT. Usmantex ini begitu rumit namun dapat diselesaikan dengan jalan mediasi oleh mediator pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Magelang.

Dari uraian di atas, Penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengangkat permasalahan ini menjadi sebuah skripsi dengan judul “PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI MEDIASI (Studi Kasus Penyelesaian PHK Oleh PT. Usmantex)”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka penulis memberikan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara umum?
2. Bagaimanakah mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi?
3. Apakah tersedia tenaga teknis yang khusus menangani penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Magelang?
4. Apabila ada, berapa jumlahnya dan apakah jumlah tersebut sudah memadai jika dibandingkan dengan jumlah perusahaan di Kabupaten Magelang?
5. Kendala apa sajakah yang mempengaruhi proses mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilaksanakan

melalui mediasi pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Magelang?

6. Bagaimana cara mengatasi kendala tersebut?

1.3. Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi. Oleh sebab itu, penulis membatasi hanya berkaitan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara mediasi, sedangkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang lainnya seperti konsiliasi dan arbitrase tidak akan dibahas karena Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Magelang hanya mempunyai Mediator Hubungan Industrial.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat dikemukakan beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi berkaitan Penyelesaian PHK oleh PT. Usmantex ?
2. Hambatan apa saja dan bagaimana solusi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi berkaitan Penyelesaian PHK oleh PT. Usmantex ?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui bagaimana mekanisme penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial melalui mediasi berkaitan Penyelesaian PHK oleh PT. Usmantex ?
2. Untuk mengetahui hambatan dan solusi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi berkaitan Penyelesaian PHK oleh PT. Usmantex.

1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi peneliti pada khususnya dan bagi pembaca pada umumnya terutama tentang mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi dan hambatan serta solusi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan para pihak yang secara langsung terlibat antara lain pengusaha, pekerja maupun pejabat berwenang dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial khususnya yang berkaitan dengan penyelesaian PHK.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh penyusun bukanlah penelitian tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dilakukan pertama kali. Hal itu berarti bahwa telah banyak penelitian sejenis yang pernah dilakukan. Oleh karena itu perlu diungkap penelitian-penelitian sejenis yang dilakukan yang berfungsi untuk memastikan orisinalitas penelitian ini. Untuk itu akan kami sampaikan penelitian terdahulu dalam tabel berikut ini.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No.	Penelitian Terdahulu			Perbedaan dengan Penelitian Penulis
	Nama Penulis (Tahun)	Judul Penelitian	Isi Penelitian	
1	2	3	4	5
1.	Fitri Meylisa Manurung (2010)	Peranan Mediator dan Tingkat Keberhasilannya dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan)	Menjelaskan mengenai peranan mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial mulai dari meneliti duduk perkara sampai membuat anjuran. Kemudian penelitian tersebut juga membahas tingkat keberhasilan mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan.	Penulis lebih menjelaskan bagaimana mekanisme mediasi yang dilakukan terhadap kasus PHK dan penulis juga meneliti apa saja kendala serta solusinya dalam mediasi terhadap kasus tersebut
2.	Muhamad Hasan Muaziz (2013)	Efektifitas Mediasi Sebagai Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Proses pada Balai Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja (BP3TK) Jawa	Menjelaskan mengenai fungsi Balai Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja (BP3TK) Jawa Tengah sebagai instansi penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah	Tempat penelitian berbeda dimana penulis mengadakan penelitian di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja. Selain itu penulis juga membahas kendala serta solusi dalam mediasi terhadap kasus PHK

No.	Penelitian Terdahulu			Perbedaan dengan Penelitian Penulis
	Nama Penulis (Tahun)	Judul Penelitian	Isi Penelitian	
1	2	3	4	5
		Tengah)	dan efektifitasnya dalam menyelenggarakan mediasi hubungan industrial	
3.	Irawan, Hakim Ad Hoc Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Mataram (2013)	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Mediator, <i>The Settlement Of Industrial Relation Disputes Through Mediators</i>	Irawan lebih menjelaskan mengenai Penyelesaian perselisihan secara mediasi dimana mediator mempunyai kewenangan menyelesaikan empat jenis perselisihan hubungan industrial dengan kewajiban mengeluarkan anjuran tertulis apabila tidak tercapai kesepakatan. Selain itu irawan mengkritik Pasal 13 ayat (3) dan ayat (4) dimana seharusnya konsekuensi ketidakhadiran pemohon dan termohon dalam sidang mediasi mempunyai akibat hukum yang sama. Oleh karena itu apabila salah satu pihak tidak dapat hadir dalam sidang mediasi maka mediasi dianggap gagal dan mediator harus membuat surat	Dalam penelitian ini, penulis menjelaskan bagaimana mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial mediasi yang berkaitan dengan kasus PHK dan apa saja kendala serta solusi dalam mediasi terhadap kasus tersebut

No.	Penelitian Terdahulu			Perbedaan dengan Penelitian Penulis
	Nama Penulis (Tahun)	Judul Penelitian	Isi Penelitian	
1	2	3	4	5
			keterangan yang dilampirkan oleh para pihak untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial bukan membuat anjuran yang berdasarkan keterangan salah satu pihak.	
4.	Yetniwati, Hartati dan Meriyarni (2014)	Reformasi Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Mediasi	Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi yang diatur dalam pasal 8 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dimana seorang mediator berasal dari pegawai di bidang ketenagakerjaan. Pada pasal 9 salah satu syarat menjadi Mediator adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS), dimana dia harus tunduk pada aturan kepegawaian. Selain itu sebagai seorang PNS mediator tentu mempunyai atasan sesuai hirarki jabatannya sehingga akan mempengaruhi independen mediator. Padahal tidak menutup kemungkinan	Dalam penelitian ini, penulis lebih menjelaskan bagaimana mekanisme mediasi yang dilakukan pada kasus PHK oleh PT. Usmantex dan apa saja kendala serta solusi dalam mediasi terhadap kasus tersebut

No.	Penelitian Terdahulu			Perbedaan dengan Penelitian Penulis
	Nama Penulis (Tahun)	Judul Penelitian	Isi Penelitian	
1	2	3	4	5
			mediator dapat saja diperluas bukan hanya dari PNS tapi juga dari advokad, dosen, Komnas HAM atau mediator lain yang dianggap netral.	
5.	Daeng Sahara Ratanjaya (2014)	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi (Study Kasus Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali)	Mengungkapkan mengenai beberapa tahapan proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara umum melalui upaya mediasi pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali. Selain itu peneliti menjelaskan juga mengenai akibat hukum dari adanya penyelesaian tersebut yaitu adanya perjanjian bersama yang mengikat para pihak.	Penelitian sama-sama membahas tahapan proses mediasi yang dilakukan pada dinas yang membidangi ketenagakerjaan akan tetapi penulis di sini membahas secara khusus mengenai penyelesaian kasus PHK serta mengungkapkan hambatan serta solusi yang dihadapi dalam penyelesaian kasus tersebut.
6.	Hendri Saleh (2016)	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Mediasi pada Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta (Studi	Mengungkapkan bagaimana pola penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta serta bagaimana pertimbangan penyelesaian	Penelitian sama-sama membahas tahapan proses mediasi yang dilakukan pada dinas yang membidangi ketenagakerjaan, namun penulis lebih fokus

No.	Penelitian Terdahulu			Perbedaan dengan Penelitian Penulis
	Nama Penulis (Tahun)	Judul Penelitian	Isi Penelitian	
1	2	3	4	5
		Perspektif Muqashid Syari'ah)	perselisihan hubungan industrial yang dikaji melalui perspektif kemaslahatan <i>dharuriyat, hajiyyat, dan taksiniyyat dalam maqashid al-Syaribi</i> .	terhadap penyelesaian berkaitan dengan kasus PHK. Selain itu penulis membahas hambatan dan solusi penyelesaian kasus PHK. Penulis mengkaji melalui perspektif Hukum Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (hukum positif) bukan menurut Syari'ah Islam seperti yang dibahas Hendri Saleh.

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut maka belum ada penelitian yang membahas khusus mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan melalui mediasi berkaitan penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

2.2. Landasan Konseptual

2.2.1. Hubungan Industrial

2.2.1.1. Pengertian Hubungan Industrial

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

Jadi dapat disimpulkan bahwa hubungan industrial adalah hubungan antara semua pihak yang terkait atau berkepentingan atas proses produksi atau pelayanan jasa di suatu perusahaan. Hubungan industrial tersebut harus diciptakan sedemikian rupa agar aman, harmonis, serasi dan sejalan, agar perusahaan dapat terus meningkatkan produktivitasnya untuk meningkatkan kesejahteraan semua pihak yang terkait atau berkepentingan terhadap perusahaan tersebut (Gajimu.com :<https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/serikat-pekerja/hubungan-industrial-html>, akses 7 Mei 2018).

2.2.1.2. Fungsi Hubungan Industrial

Menurut Pasal 102 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 12 Tahun 2003, ada tiga fungsi hubungan industrial yaitu :

- a. Pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan
- b. Pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya
- c. Pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

2.2.1.3. Sarana Hubungan Industrial

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana :

- a. serikat pekerja/serikat buruh.
- b. organisasi pengusaha
- c. lembaga kerja sama bipartit
- d. lembaga kerja sama tripartit
- e. peraturan perusahaan

- f. perjanjian kerja bersama
- g. peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan
- h. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)

2.2.2. Perselisihan Hubungan Industrial

2.2.2.1. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan yang terjadi di lingkungan perusahaan dikenal dengan istilah perselisihan perburuhan atau perselisihan hubungan industrial. Secara historis, perselisihan perburuhan adalah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerjadan/atau keadaan perburuhan (Pasal 1 ayat (1) huruf c Undang-Undang No. 22 Tahun 1957). Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor-Kep 15.A/Men/1994 istilah perselisihan perburuhan diganti menjadi perselisihan hubungan industrial.

Menurut Pasal 1 angka 22 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 1 angka 1, “Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan”.

2.2.2.2. Jenis-jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka terdapat 4 jenis perselisihan hubungan industrial yaitu :

a. Perselisihan mengenai hak

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

b. Perselisihan kepentingan,

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

c. Pemutusan hubungan kerja

Pemutusan hubungan kerja diartikan sebagai pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat

buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

2.2.3. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

2.2.3.1. Prinsip Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Prinsip-prinsip Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah diatur dalam Pasal 136 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

- a. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.
- b. Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang.

2.2.3.2. Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara umum telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Undang-Undang ini memuat Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan.

a. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan

Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial di Luar Pengadilan merupakan hal wajib yang harus ditempuh para pihak sebelum para pihak menempuh penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan mengutamakan musyawarah untuk mufakat (Ditjen PHI dan JSK, 2007:13).

Pada dasarnya ada 4 jenis penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan yaitu : penyelesaian melalui perundingan bipartit, penyelesaian melalui mediasi, penyelesaian melalui konsiliasi, penyelesaian melalui arbitrase.

1) Penyelesaian melalui perundingan bipartit

Setiap perselisihan yang terjadi di perusahaan, wajib diselesaikan secara bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan atau dengan serikat pekerja/serikat buruh (Ditjen PHI dan JSK, 2007:13). Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

Dalam penyelesaian secara bipartit, perlu dibuat :

- a) Risalah hasil perundingan yang memuat nama lengkap dan alamat pada pihak, tempat dan tanggal perundingan, pokok masalah atau alasan perselisihan, pendapat masing-masing

pihak, kesimpulan atau hasil perundingan dan tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.

- b) Daftar hadir perundingan
- c) Permintaan dan pemberitahuan perundingan dari salah satu pihak
- d) Bila dalam perundingan bipartit tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan maka dibuat Perjanjian Bersama dan sebaiknya didaftarkan oleh para pihak pada Pengadilan Hubungan Industrial
- e) Bila upaya penyelesaian secara bipartit tidak berhasil, maka salah satu atau kedua belah pihak yang berselisih mencatatkan kasus perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan setempat dilengkapi dengan bukti-bukti upaya penyelesaian secara bipartit yang telah dilakukan.

Penyelesaian perselisihan di tingkat bipartit dapat dinyatakan tidak mencapai kesepakatan atau gagal bila :

- a) Salah satu pihak dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja telah mengajak berunding akan tetapi pihak lain tidak memberikan respon atau tidak bersedia berunding.
- b) Telah dilakukan perundingan sesuai dengan agenda dan jadwal yang disepakati, akan tetapi pihak-pihak yang berunding tidak mnecapai kesepakatan atau sebagian atau

semua masalah yang dirundingkan (Ditjen PHI dan JSK, 2007:13).

2) Penyelesaian melalui mediasi

Mediasi adalah suatu proses membantu bernegosiasi. Mediasi adalah suatu cara memfasilitasi dialog. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Mediator merupakan pihak ketiga sebagai penengah yang harus bersikap netral dalam menyelesaikan perselisihan.

Hal ini sesuai dengan Pasal 1 angka 11 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang menyebutkan bahwa Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk

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

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor : 17 Tahun 2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata kerja Mediasi, untuk menjadi Mediator harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a) Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
- b) Warga negara Indonesia
- c) Pegawai negeri sipil pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan
- d) Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter
- e) Menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;
- f) Berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan tidak tercela
- g) Berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1)
- h) Memiliki sertifikat kompetensi
- i) Memiliki surat keputusan pengangkatan dari Menteri.

Untuk memperoleh surat keputusan pengangkatan (legitimasi) harus memenuhi syarat:

- a) Telah mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan Mediator yang dibuktikan dengan sertifikat dari Kementerian

- b) Telah melaksanakan tugas di bidang hubungan industrial sekurangkurangnya 1 (satu) tahun atau ikut mendampingi dalam pembinaan dan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial paling sedikit 10 (sepuluh) kasus.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 4 angka (3) menyebutkan bahwa “Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase. Selanjutnya dalam angka (4) ditentukan bahwa “Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator”.

Penyelesaian melalui mediasi, tidak ditawarkan bersamaan dengan konsiliasi atau arbitrase sebagai cara penyelesaian perselisihan hubungan idustrial, para pihak tidak diberi kesempatan untuk menentukan pilihan penyelesain melalui mediasi. Penyelesaian melalui mediasi ditentukan oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan termasuk mediatornya (Irawan, 2013. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediator, <http://download.garuda.ristekdikti.go.id/article.php?article>,

diunduh tanggal 1 Juni 2018). Hal ini berbeda dengan pelaksanaan mediasi di pengadilan dimana para pihak berhak memilih mediator yang terdaftar pada pengadilan.

Ketentuan dalam Mediasi Hubungan Industrial:

- a) Kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan memerintahkan/penunjukan Mediator untuk menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial
- b) Mediator memiliki tujuh hari kerja semenjak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan untuk mengadakan penelitian atau investigasi tentang duduk perkara. Setelah investigasi, sidang mediasi harus diadakan selambat-lambatnya pada hari kerja ke delapan setelah permintaan diterima.
- c) Mediator berhak memanggil saksi atau saksi ahli bila diperlukan
- d) Bila tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan para pihak membuat dan menandatangani Perjanjian Bersama yang disaksikan oleh Mediator
- e) Bila tidak tercapai kesepakatan oleh kedua belah pihak, mediator akan membuat anjuran tertulis dalam waktu sepuluh hari setelah sidang. Para pihak harus memberikan jawaban tertulis yang menyatakan apakah mereka menerima atau menolak anjuran tersebut dalam waktu sepuluh hari

sejak menerimanya. Tidak ada respon yang dianggap penolakan.

- f) Apabila para pihak menerima anjuran itu, dalam waktu tiga hari kerja dari penerimaan mereka, mediator harus membantu para pihak untuk menyusun Perjanjian Bersama dan mendaftarkannya di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta pendaftaran.
- g) Membuat Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bila para pihak atau salah satu menolak anjuran
- h) Mediator harus menyelesaikan tugasnya dalam waktu 30 hari dari saat mereka diminta untuk menyelesaikan sengketa.

Hasil Mediasi terdiri dari dua bentuk, yaitu :

- a) Berhasil mendorong pihak-pihak yang berselisih mencapai kesepakatan. Hasilnya dirumuskan dalam Perjanjian Bersama.
- b) Tidak berhasil mendorong pihak-pihak yang berselisih untuk mencapai kesepakatan. Untuk itu mediator menyusun risalah upaya penyelesaian, sebagai laporan pertanggungjawaban dan sebagai bahan bagi salah satu pihak yang berselisih untuk dilanjutkan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

3) Penyelesaian melalui konsiliasi

Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.

Konsiliator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.

4) Penyelesaian melalui arbitrase

Penyelesaian melalui arbitrase merupakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar Pengadilan Hubungan Industrial yang dilaksanakan oleh arbiter. Arbiter Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbiter adalah seorang atau

lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final (Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003). Arbitrase Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Penyelesaian melalui arbitrase dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.

b. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dalam Pengadilan dilaksanakan melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Dalam Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 56 disebutkan bahwa Pengadilan

Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:

- 1) di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- 2) di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- 3) di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- 4) di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

2.2.4. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

2.2.4.1. Pengertian PHK

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

2.2.4.2. Ketentuan Mengenai PHK

Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut Pasal 151, Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau

dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Selanjutnya pada Pasal 152, disebutkan bahwa permohonan pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan dengan cara melakukan permohonan tertulis yang disertai dengan alasan dan dasar kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial menerima dan memberikan penetapan terhadap permohonan tersebut. Apabila Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan tanpa melalui penetapan maka batal demi hukum.

Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur bahwa pengusaha/majikan tidak dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:

- a. Pekerja yang sakit menurut keterangan dokter selama tidak lebih dari 12 bulan secara terus-menerus,
- b. Pekerja sedang memenuhi kewajiban terhadap negara.
- c. Pekerja menjalankan ibadah sesuai agamanya.
- d. Pekerja menikah

- e. Pekerja perempuan yang hamil, melahirkan, menggugurkan kandungan atau menyusui bayi.
- f. Pekerja mempunyai ikatan perkawinan atau pertalian darah dengan pekerja lain di dalam satu perusahaan kecuali disebutkan dalam peraturan perusahaan.
- g. Pekerja melakukan kegiatan yang terkait dengan serikat buruh di luar jam kerja .
- h. Perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik atau status perkawinan.
- i. Pekerja sakit atau cacat tetap akibat dari kecelakaan kerja.

Jika pemutusan hubungan kerja dilakukan dengan alasan-alasan di atas maka pengusaha wajib memperkerjakan kembali. Namun bila terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 156 ayat (1)).

2.2.4.3. Hak-Hak Karyawan Yang di PHK

Menurut Pasal 156 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

- a. Uang Pesangon

Perhitungan uang pesangon paling sedikit sebagai berikut
(Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003) :

- 1) masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah
- 2) masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah
- 3) masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah
- 4) masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah
- 5) masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah
- 6) masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah
- 7) masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
- 8) masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah
- 9) masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

Dari uraian di atas dapat disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 3.1. Jumlah Minimal Uang Pesangon

Masa kerja	Uang pesangon
< 1 tahun	1 bulan upah
$\geq 1 - 2$ tahun	2 bulan upah
$\geq 2 - 3$ tahun	3 bulan upah
$\geq 3 - 4$ tahun	4 bulan upah

Masa kerja	Uang pesangon
$\geq 4 - 5$ tahun	5 bulan upah
$\geq 5 - 6$ tahun	6 bulan upah
$\geq 6 - 7$ tahun	7 bulan upah
$\geq 7 - 8$ tahun	8 bulan upah
$\geq 8 - 9$ tahun	9 bulan upah

b. Uang Penghargaan Masa Kerja

Perhitungan uang penghargaan masa kerja ditetapkan sebagai berikut (Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003) :

- 1) masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah
- 2) masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah
- 3) masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah
- 4) masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah
- 5) masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah
- 6) masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah
- 7) masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah

- 8) masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

Dari uraian di atas dapat disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 3.2. Jumlah Minimal Uang Penghargaan Masa Kerja

Masa kerja	Uang Penghargaan Masa Kerja
$3 \geq - 6$ tahun	2 bulan upah
$\geq 6 - 9$ tahun	3 bulan upah
$\geq 9 - 12$ tahun	4 bulan upah
$\geq 12 - 15$ tahun	5 bulan upah
$\geq 15 - 18$ tahun	6 bulan upah
$\geq 18 - 21$ tahun	7 bulan upah
$\geq 21 - 24$ tahun	8 bulan upah
≥ 24 tahun	10 bulan upah

c. Uang Penggantian Hak

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 meliputi :

- 1) cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- 2) biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
- 3) penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon

dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;

- 4) hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

2.2.4.4. Pekerja/Buruh Yang Melakukan Pengunduran Diri

Sesuai dengan ketentuan Pasal 162 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat :

- a. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
- b. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
- c. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.

Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

2.3. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir adalah penjelasan sementara terhadap suatu gejala yang menjadi objek permasalahan kita. Kerangka berfikir ini disusun dengan berdasarkan pada tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan atau terkait. Kerangka berpikir ini merupakan suatu argumentasi kita dalam merumuskan hipotesis. Secara sistematis kerangka berfikir penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1. Skema Kerangka Berfikir Penelitian



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Metode yang dipakai dalam penelitian untuk penulisan skripsi ini adalah metode pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan salah satu metode penelitian yang bersifat deskriptif dan cenderung mencari sebuah makna dari data yang didapatkan dari hasil sebuah penelitian. Jenis pendekatan yang digunakan adalah studi kasus, yaitu jenis pendekatan yang digunakan untuk menyelidiki dan memahami sebuah kejadian atau masalah yang telah terjadi dengan mengumpulkan berbagai macam informasi yang kemudian diolah untuk mendapatkan sebuah solusi agar masalah yang diungkap dapat terselesaikan.

Studi kasus merupakan suatu metode untuk memahami individu yang dilakukan secara integrative dan komprehensif agar diperoleh pemahaman yang mendalam tentang individu tersebut beserta masalah yang dihadapinya dengan tujuan masalahnya dapat terselesaikan dan memperoleh perkembangan diri yang baik (Susilo Rahardjo & Gudnanto, 2011:250).

3.2. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif, yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literatur-literatur yang

berkaitan dengan permasalahan yang diteliti (Soekanto & Mamuji, 2013:13). Penulis mengadakan penelusuran-penelusuran terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lainnya serta literatur-literatur yang berkaitan dengan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

3.3. Fokus Penelitian

Fokus pada penelitian ini adalah penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial yang dilaksanakan melalui mediasi .

3.4. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Magelang dan di Lembaga Konsultasi dan Bantuan Hukum (LKBH) Universitas Muhammadiyah Magelang.

3.5. Sumber Data

Bahan Penelitian ini bersumber dari :

- a. Data primer merupakan bahan penelitian yang dilakukan langsung di dalam masyarakat yang berupa fakta-fakta empiris yang berkaitan dengan bekerjanya hukum yang nyata dihadapi oleh penulis (Fajar & Achmad, 2015:156). Dalam penelitian ini, penulis memperoleh data primer dengan cara wawancara. Wawancara dimaksudkan melakukan tanya jawab secara langsung antara peneliti dengan responden atau narasumber atau informan untuk mendapatkan informasi (Fajar & Achmad, 2015:161). Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan terhadap narasumber yang terdiri dari:

- 1) Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Magelang;
 - 2) Lembaga Konsultasi dan Bantuan Hukum (LKBH) Universitas Muhammadiyah Magelang;
 - 3) Kuasa Hukum PT. Usmantex; dan
 - 4) Pekerja PT. Usmantex yang dikenai PHK.
- b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari kepustakaan yaitu mencakup peraturan perundang-undangan, buku-buku literatur, maupun surat-surat resmi yang ada hubungannya dengan objek penelitian. Data sekunder ini terdiri dari :
- 1) Bahan Hukum Primer
 - a) Undang-Undang Dasar Tahun 1945
 - b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
 - c) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
 - d) Kitab Undang-undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek*).
 - e) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi
 - f) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Per.31/MEN/XII/2008 Tentang Pedoman

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit

- g) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sementara berupa buku-buku literatur, jurnal, pustaka-pustaka hasil penelitian yang menunjang atau ada relevansinya dengan penelitian ini.

3.6. Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan data yang penulis gunakan dalam penulisan skripsi ini meliputi:

a. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan yaitu suatu cara untuk mencari kejelasan dari pokok permasalahan yang akan diteliti dengan cara mempelajari buku-buku dan literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti, guna mendapatkan landasan teori yang kuat.

b. Wawancara

Wawancara yaitu cara untuk memperoleh informasi dengan cara tanya jawab secara langsung antara peneliti dengan responden atau narasumber atau informan untuk mendapatkan informasi (Fajar & Achmad, 2015:161). Alat yang digunakan adalah pedoman wawancara berupa daftar yang memuat pokok-pokok yang akan ditanyakan. Daftar pertanyaan sebagai pedoman wawancara ini bertujuan menghindari agar

tidak melebar dari pokok pembicaraan, tidak menyimpang dari apa yang telah ditentukan.

Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan terhadap beberapa narasumber yang terdiri dari: Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Magelang, Lembaga Konsultasi dan Bantuan Hukum (LKBH) Universitas Muhammadiyah Magelang, Kuasa Hukum PT. Usmantex, dan Pekerja PT. Usmantex yang dikenai PHK.

3.7. Analisis Data

Data primer dan data sekunder yang diperoleh dalam penelitian ini akan diolah dan dianalisis dengan analisa kualitatif. Analisa kualitatif adalah suatu cara penulisan yang menghasilkan data deskriptif analisis, yaitu data yang diperoleh dari pustaka maupun responden diteliti dan dipelajari sebagai suatu bentuk yang utuh, kemudian dituangkan dalam bentuk penelitian. Proses ini akan dilakukan dengan cara berpikir deduktif yaitu metode yang digunakan dalam berpikir dengan bertolak dari hal-hal umum ke khusus. Penulis mencari informasi tentang tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial kemudian apakah prosedur penyelesaian tersebut telah diterapkan pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Magelang khususnya yang pada penyelesaian kasus PHK oleh PT. Usmantex.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara jelas telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : 17 Tahun 2014. Hasil penelitian penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara mediasi pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Magelang Berkaitan Kasus PHK Oleh PT. Usmantex yaitu :

a. Penelitian berkas dan Registrasi aduan.

Penelitian berkas ini adalah untuk memeriksa : Surat Permohonan pencatatan, Risalah Perundingan Bipartit, Surat Kuasa dari para pihak, Memeriksa jenis perselisihan yang dihadapi.

b. Pemanggilan para pihak

Pemanggilan dilakukan secara tertulis melalui undangan yang dikirim kepada pihak PT Usmantex dan Tim kuasa hukum dari pihak pekerja untuk menghadiri pertemuan klarifikasi. Pertemuan ini dilakukan untuk menawarkan penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi, memperjelas duduk permasalahan dan memastikan pihak yang berperkara dan yang hadir dalam sidang. Pertemuan ini juga untuk menetapkan jadwal sidang mediasi.

c. Sidang Mediasi

Proses penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial Kasus PHK oleh PT. Usmantex dilakukan melalui beberapa tahap mediasi. Penyelesaian PHK oleh PT. Usmantex dibedakan menjadi 2 kelompok yaitu :

1. Kelompok yang telah menandatangani surat pengunduran diri (17 orang pekerja), penyelesaian disepakati dengan Perjanjian Bersama yang berisi pembayaran kompensasi sebesar 2 (bulan) upah untuk masing-masing pekerja.
2. Kelompok yang belum menandatangani surat pengunduran diri (2 orang pekerja), semula tidak tercapai kesepakatan sehingga Mediator mengeluarkan anjuran. Setelah kedua belah pihak sepakat menyetujui anjuran mediator maka dibuatlah Perjanjian bersama yang berisi pembayaran kompensasi sebesar Rp 25.000.000,- (dua puluh lima juta rupiah untuk 2 orang pekerja).

Secara garis besar langkah-langkah yang ditempuh oleh Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Magelang telah sesuai dengan peraturan yang berlaku. Namun Apabila dilihat dari Pasal 15 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 juncto Pasal 15 maka penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini tidak sesuai dengan peraturan karena mediasi selesai lebih dari 30 hari kerja sejak pelimpahan penyelesaian perselisihan dan tahap klarifikasi. Akan tetapi dalam setiap tahap mediasi para pihak telah menyepakati untuk dilaksanakan perundingan berikutnya adalah sah-sah saja dan Mediator Hubungan

Industrial yang menangani kasus ini tidak dapat dikenai sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Hambatan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi berkaitan penyelesaian PHK oleh PT. Usmantex yaitu akibat Kuasa Hukum Perusahaan yang kurang fokus dalam menangani kasus. Keberadaan Kuasa hukum perusahaan tersebut justru menghambat proses mediasi karena pemahaman terhadap peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan serta prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum sesuai yang diharapkan. Akibatnya terjadinya keterlambatan dalam Penyelesaian PHK Oleh PT. Usmantex.

5.2. Saran

Agar proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilaksanakan secara mediasi berjalan lancar dan sesuai dengan target waktu yang ditentukan, maka penulis menyampaikan saran sebagai berikut :

1. Sebelum mengajukan pencatatan perselisihan hubungan industrial ke dinas yang membidangi ketenagakerjaan sebaiknya para pihak telah melengkapi berkas berupa : surat permintaan dari salah satu atau kedua belah pihak, risalah perundingan bipartit, dan surat kuasa dari para pihak.
2. Mengingat masih kurangnya pengetahuan pekerja terhadap hukum ketenagakerjaan dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Magelang sebagai instansi pembina perlu mengadakan sosialisasi atau

bimbingan teknis bagi para pekerja agar mereka tahu hak-haknya sehingga tidak menjadi pihak yang sering dirugikan dalam hubungan industrial. Apabila kegiatan tersebut sudah berjalan maka perlu ditingkatkan lagi kualitasnya agar tercapai tujuan dan sasarannya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Direktorat Kelembagaan dan Kerjasama Hubungan Industrial Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kemeterian Ketenagakerjaan RI. 2016. *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Bidang Hubungan Industrial*.
- Ditjen PHI dan JSK Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan Japan International Agency. 2007. *Mediasi Konsiliasi Arbitrase*.
- Fajar, M., dan Achmad, Y. 2015. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Lalu Husni. 2004. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Nico Ngani, et al. 2012. *Metodologi Penelitian dan Penulisan Hukum*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji. 2013. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. (Cetakan ke-15). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rahardjo, Susilo & Gudnanto. 2011. *Pemahaman Individu Teknik Non Tes*. Kudus: Nora Media Enterprise.
- Zaeni Asyhadie. 2007. *Hukum Kerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Peraturan Perundang-undangan

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek*). Diterjemahkan oleh R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, Cetakan ke-31. Jakarta: PT. Pradnya Paramita. 2001.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Per.31/MEN/XII/2008 Tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Makalah

Muchsin. *Penyelesaian Perkara Perselisihan Hubungan Industrial Secara Sederhana, Cepat dan Biaya Ringan*. Disampaikan dalam Acara Up Grading Pejabat Fungsional Perantara Hubungan Industrial, Wisma Bahtera, Cipayung Bogor, 9 November 2006

Skripsi/Thesis

Daeng Sahara Ratanjaya. 2014. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi (Study Kasus Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali)*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Fitri Meylisa Manurung. 2010. *Peranan Mediator dan Tingkat Keberhasiannya dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan)*. Skripsi. Universitas Sumatera Utara.

Hendri Saleh. 2016. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Mediasi pada Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta (Studi Perspektif Muqashid Syari'ah)*. Thesis. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Muhamad Hasan Muaziz. 2013. *Efektifitas Mediasi Sebagai Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Proses pada Balai Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja (BP3TK) Jawa Tengah)*. Thesis. Universitas Negeri Semarang.

Jurnal

Irawan. 2013. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Mediator". jurnalius.ac.id/?page_id=298, Vol I | Nomor 2 | Agustus 2013 | hlm, 372

Mila Karmila Ad. 2010. "Masa Depan Arbitrase Sebagai Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia" <https://media.neliti.com/.../84778-ID>, Vol 17 No. 2, April 2010.

Yetniwati, Hartati dan Meriyarni, 2014. "Reformasi Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Mediasi", dinamikahukum.fh.unsoed.ac.id Vol.14 , 2 Mei 2014. 1 Juni 2018.

Internet

[https://betterwork.org/in-labourguide/?page_id=2863/Perselisihan Industrial](https://betterwork.org/in-labourguide/?page_id=2863/Perselisihan%20Industrial). 13 Mei 2018.20:28 WIB *Hubungan*

<http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt5520d2d38c81f/langkah-hukum-jika-mediator-ketenagakerjaan-belum-memberikan-anjuran> 9 Mei 2018. 11:35 WIB