

**Pelaksanaan mediasi dalam penyelesaian phk di dinas tenaga kerja kota  
surakarta**



**Penulisan Hukum  
(Skripsi)**

**Disusun dan diajukan untuk  
Melengkapi Persyaratan Guna Meraih Derajat Sarjana dalam Ilmu Hukum  
Pada Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta**

**Oleh:**

**Ari Dwi Hastuti W  
E. 1104106**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS SEBELAS MARET SURAKARTA**

**2008**

## **PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Penulisan Hukum (Skripsi)

### **PELAKSANAAN MEDIASI DALAM PENYELESAIAN PHK DI DINAS TENAGA KERJA KOTA SURAKARTA**

disusun oleh:

**ARI DWI HASTUTI. W**

**NIM : E1104106**

Disetujui untuk Dipertahankan

Dosen Pembimbing

**Pius TriWahyudi, S.H, M.Si**

**NIP. 131 472 201**

## PENGESAHAN PENGUJI

Penulisan Hukum (Skripsi) ini telah diterima dan dipertahankan oleh  
Dewan Penguji Penulian Hukum (Skripsi) Fakultas Hukum  
Universitas Sebelas Maret Surakarta

Pada :  
Hari : Rabu  
Tanggal : 30 April 2008

### TIM PENGUJI

1. Purwono Sungkono, S.H : .....  
Ketua
2. Lego Karijoko, S.H, M.Hum : .....  
Sekretaris
3. Pius Triwahyudi, S.H, M.Si : .....  
Anggota

Mengetahui:  
Dekan

**Mohammad. Jamin, S.H, M.Hum**

**NIP 131 570 154**

## HALAMAN MOTTO

*Barang siapa menempuh suatu jalan untuk mencari ilmu, Maka  
Allah akan memudahkan baginya jalan ke surga*

*(HR. Muslim)*

*Sesungguhnya semua yang hidup itu akan mati, kecuali yang berilmu.  
Dari semua yang berilmu itu akan kebingungan kecuali yang beramal.  
Dan semua yang beramal akan sia-sia kecuali dengan rasa keikhlasan*

*(K.H Ahmad Dahlan)*

*Kemenangan bukan segalanya, tapi cara untuk mendapatkan  
kemenangan adalah segalanya*

*(Vince Lombardi)*

*Kebahagiaan terbesar dalam hidup ini adalah bila kita berhasil  
melakukan apa yang menurut orang lain tidak dapat kita lakukan.*

*(Walter Beganhot)*

## HALAMAN PERSEMBAHAN

*Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang menciptakan Alam semesta. Skripsi ini kupersembahkan kepada :*

- ♣ Ayahanda Sunaryo yang paling kuhormati hanya dengan keyakinan dan kepasrahan tinggi akhirnya dapat menghantarkan anaknya menjadi seorang sarjana yang kedua kalinya.*
- ♣ Ibunda Heni Yuswaningsih yang paling aku sayangi yang telah sabar membesarkanku mendoakanku dan memberi dukungan.*
- ♣ Kakak-ku Deny Kurnianto Wibowo yang aku cintai dan bangga semoga kita bisa membahagiakan orang Tua Kita, Amien.*
- ♣ Pakde Sutomo dan Mbak Dasih yang telah banyak membantuku selama ini.*
- ♣ Dan untuk semua yang mengharapkan Atri cepat lulus dan menjadi orang sukses, Amien.*

## ABSTRAK

**Ari Dwi Hastuti Wibowo. E1104106. PELAKSANAAN MEDIASI DALAM PENYELESAIAN PHK DI DINAS TENAGA KERJA KOTA SURAKARTA.** Fakultas Hukum Universitas sebelas Maret Surakarta. Penulisan Hukum (Skripsi).2008.

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bahan dan data yang berhubungan dengan mekanisme mediasi dalam penyelesaian PHK di Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta. Disamping itu, juga dimaksudkan untuk mengetahui substansi dari Perjanjian Bersama yang tercapai kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/ buruh dan pelaksanaan Perjanjian Bersama di Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian hukum empiris yang bersifat deskriptif. Lokasi penelitian di Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta khususnya di bagian Sub Dinas Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja. Jenis data yang dipergunakan meliputi data primer dan data sekunder. Teknik mengumpulkan data yang dipergunakan yaitu melalui observasi, wawancara, dan Studi kepustakaan. Analisis data menggunakan analisis data kualitatif dengan model interaktif.

Berdasarkan penelitian ini diperoleh hasil *Pertama*, bahwa mekanisme mediasi dalam penyelesaian PHK di Dinas Tenaga Kerja Surakarta adalah sebagai berikut: pencatatan perselisihan PHK, penawaran penyelesaian perselisihan PHK, penelitian berkas perselisihan oleh mediator, panggilan kepada para Pihak, pelaksanaan sidang mediasi, hasil mediasi ada dua yaitu: Surat Perjanjian Bersama dan Surat anjuran, membuat risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial, membuat nota Dinas. *Kedua*, substansi dari Perjanjian Bersama secara garis besar memuat: hari dan tanggal pembuatan Perjanjian Bersama, nama lengkap dan tempat tinggal pengusaha dan pekerja, tempat melaksanakan Perjanjian Bersama, batas waktu pelaksanaan Perjanjian Bersama, isi kesepakatan, antara lain memuat: cara penyelesaian perselisihan PHK, kompensasi yang diberikan pengusaha kepada pekerja berkaitan dengan adanya PHK, kesepakatan untuk mengakhiri hubungan kerja antara pihak pengusaha dan pihak pekerja, tanda tangan oleh para pihak yang berselisih dan disaksikan oleh mediator. *Ketiga*, Pelaksanaan Perjanjian Bersama di Dinas Tenaga Kerja Surakarta bisa dilakukan saat tercapainya kesepakatan bersama itu juga, atau selambat-lambatnya tiga hari sejak tercapainya kesepakatan bersama. Perjanjian Bersama dilaksanakan di ruang sidang Sub Dinas Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Jalan Slamet Riyadi Nomor 306 Surakarta. Pembayaran uang kompensasi tidak boleh diangsur atau harus dibayar sekaligus pada hari itu juga atau pada saat pelaksanaan perjanjian Bersama yang telah ditetapkan bersama.

Implikasi teoritis penulisan hukum ini adalah Untuk melengkapi materi yang didapat dari perkuliahan dengan kenyataan yang didapat pada praktek yang sesungguhnya. Adapun implikasi praktisnya adalah hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan serta tambahan ilmu pengetahuan mengenai cara-cara mediator di Dinas Tenaga Kerja Surakarta dalam menyelesaikan masalah Perselisihan PHK.

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

*Alhamdulillah rabbil'alamin.*

Puji syukur kehadirat Allah SWT, Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang, atas rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, yang berjudul **“PELAKSANAAN MEDIASI DALAM PENYELESAIAN PHK DI DINAS TENAGA KERJA KOTA SURAKARTA”** sebagai syarat untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret.

Penulisan hukum ini membahas tentang pelaksanaan mediasi yang diterangkan juga mengenai tata cara dan mekanisme dalam penyelesaian masalah PHK. Dalam penyusunan penulisan hukum ini, penulis berusaha mengumpulkan informasi mengenai pelaksanaan mediasi, baik secara teoritis (Literatur Kepustakaan) maupun secara praktis mengumpulkan data dari Dinas Tenaga Kerja, dan wawancara dengan pegawai Dinas Tenaga Kerja. Walaupun dengan data dan informasi yang relatif terbatas, penulis berusaha menyelesaikan penulisan hukum ini sebagai informasi kepada masyarakat, bahwa penyelesaian permasalahan sebaiknya menggunakan cara musyawarah untuk mencapai mufakat dengan dibantu para ahli atau yang disebut mediator. Mediator dalam hal ini berfungsi sebagai penengah dan orang yang mampu memberikan saran atau anjuran guna penyelesaian permasalahan khususnya PHK.

Penulis juga menyadari bahwa sebagai manusia banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Untuk itu penulis dengan besar hati menerima kritik dan saran yang membangun sehingga dapat memperkaya isi penulisan hukum ini.

Dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Terima Kasih ditujukan kepada:

1. Bapak Moh. Jamin S.H., M.Hum, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta yang telah memberikan Surat izin penelitian dalam penulisan skripsi ini.
2. Bapak Pius TriWahyudi, S.H, M.Si, sebagai Dosen pembimbing yang telah bersedia sepenuh hati memberikan bimbingan dan arahan yang diberikan dengan penuh kesabaran sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan hukum (skripsi) ini.
3. Bapak Pranoto, S.H, M.H., selaku pembimbing Akademis yang telah memberikan perhatian, nasehat, bimbingan, dorongan dan bantuannya selama penulis belajar di Fakultas Hukum UNS.
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum UNS yang telah memberikan ilmu pengetahuan umumnya dan ilmu hukum khususnya, kepada penulis sehingga dapat dijadikan bekal dalam penulisan skripsi ini dan semoga penulis dapat mengamalkan dalam kehidupan masa depan penulis.
5. Bapak Joko Subagyo, S.H, M.Hum, selaku salah satu pegawai Dinas Tenaga Kerja atas izin yang diberikan dan membantu penulis untuk mendapatkan data-data dan informasi yang diperlukan penulis, sehingga penulis dapat melakukan penelitian dan dapat menyelesaikan penulisan hukum ini.
6. Bapak dan Ibu staff Dinas Tenaga Kerja Surakarta atas bantuan dan bimbingan yang diberikan dalam proses penelitian penulisan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu tercinta dengan segala kasih dan sayangya yang tulus dan mendidik dan selalu memberikan motivasi kepada penulis.
8. Kakak-ku tercinta Deny Kurnianto Wibowo yang selalu memberikan motivasi dan Do'anya yang selalu menemani saat senang dan menghiburku saat sedih.
9. Fery yang telah sabar dan mengerti dalam segala hal, serta mau menemaniku mencari referensi untuk menyusun skripsi ini
10. Teman-temanku yang kucintai yang setia menemaniku dalam bertukar wawasan positif maupun negative, Mbak Ivul, Dian, Bledux, Fiah, Pakde Ari, Erik, Gotrek dan lain-lain yang tidak bisa aku sebut satu persatu.
11. Teman-temanku Kost "DEVIRA", Mbak Ety, Galuh, Vivi, Melvin, Septi.
12. Teman-teman Kampus Jur Hukum '04 Universitas Sebelas Maret Surakarta



13. Dan Semua Pihak yang tidak bisa aku sebut satu persatu yang telah banyak membantu diriku selama ini.

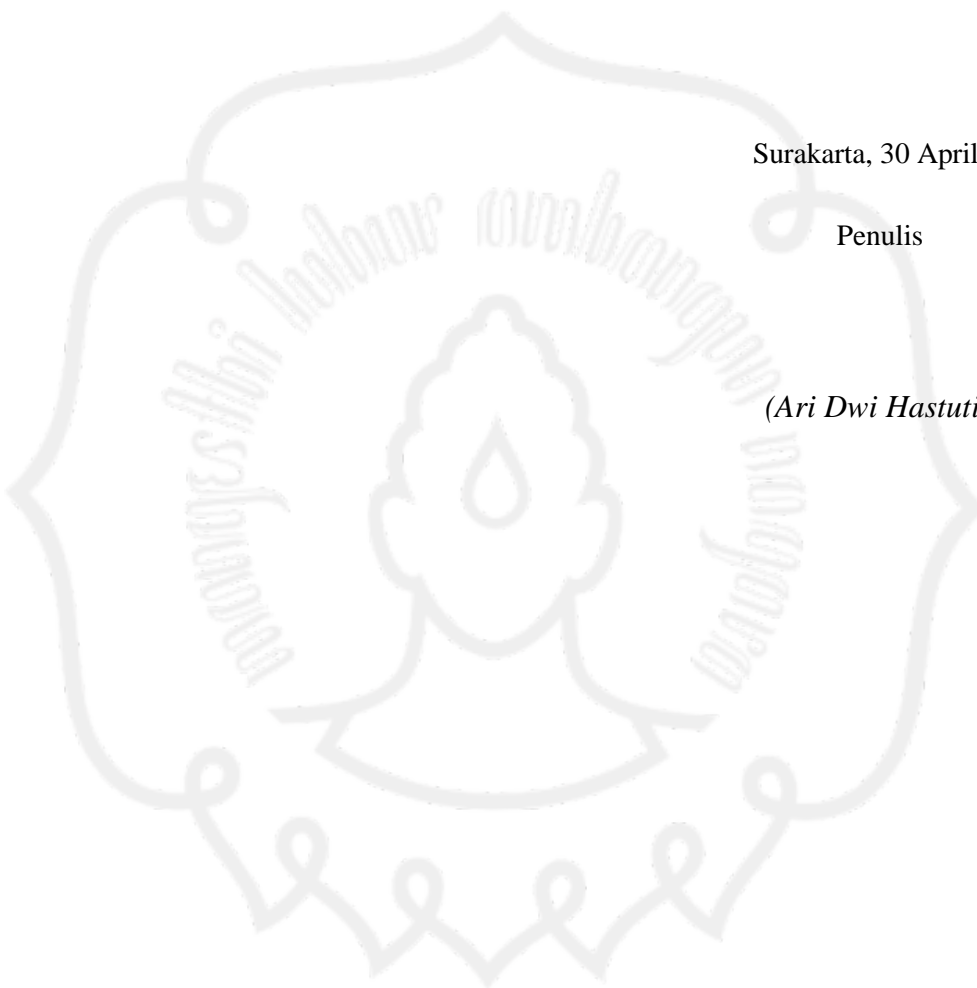
Demikian mudah-mudahan penulisan hukum ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua, terutama untuk penulis, kalangan akademis, praktisi serta masyarakat umum.

*Wassalamualaikum Wr. Wb*

Surakarta, 30 April 2008

Penulis

*(Ari Dwi Hastuti. W)*



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
E. Metode Penelitian.....	6
F. Sistematika Penulisan Hukum.....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Kerangka Teori.....	13
1. Tinjauan Umum tentang Pengertian-pengertian di bidang Ketenagakerjaan.....	13
2. Tinjauan tentang Perselisihan Hubungan Industrial.....	15
3. Tinjauan tentang Mediasi Hubungan Industrial.....	19
4. Tinjauan tentang Meditor Hubungan Industrial.....	22
5. Tinjauan Tentang PHK.....	26
B. Kerangka Pemikiran.....	42

**BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. HASIL PENELITIAN.....	45
1. Sejarah singkat Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta....	45
2. Lokasi Penelitian.....	46
3. Struktur Organisasi.....	47
4. Tugas Dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta	48
5. Mekanisme mediasi dalam Penyelesaian PHK di Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta.....	55
6. Substansi Perjanjian Bersama Yang Berkaitan Dengan Penyelesaian PHK.....	70
7. Pelaksanaan Perjanjian Bersama.....	72
B. PEMBAHASAN.....	75
1. Analisis Mekanisme Mediasi di Dinas Tenaga Kerja Surakarta.....	75
2. Analisis Substansi dari Perjanjian Bersama.....	78
3. Analisis Pelaksanaan Perjanjian Bersama .....	79

**BAB IV PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	81
B. Saran.....	82

**DAFTAR PUSTAKA****LAMPIRAN**

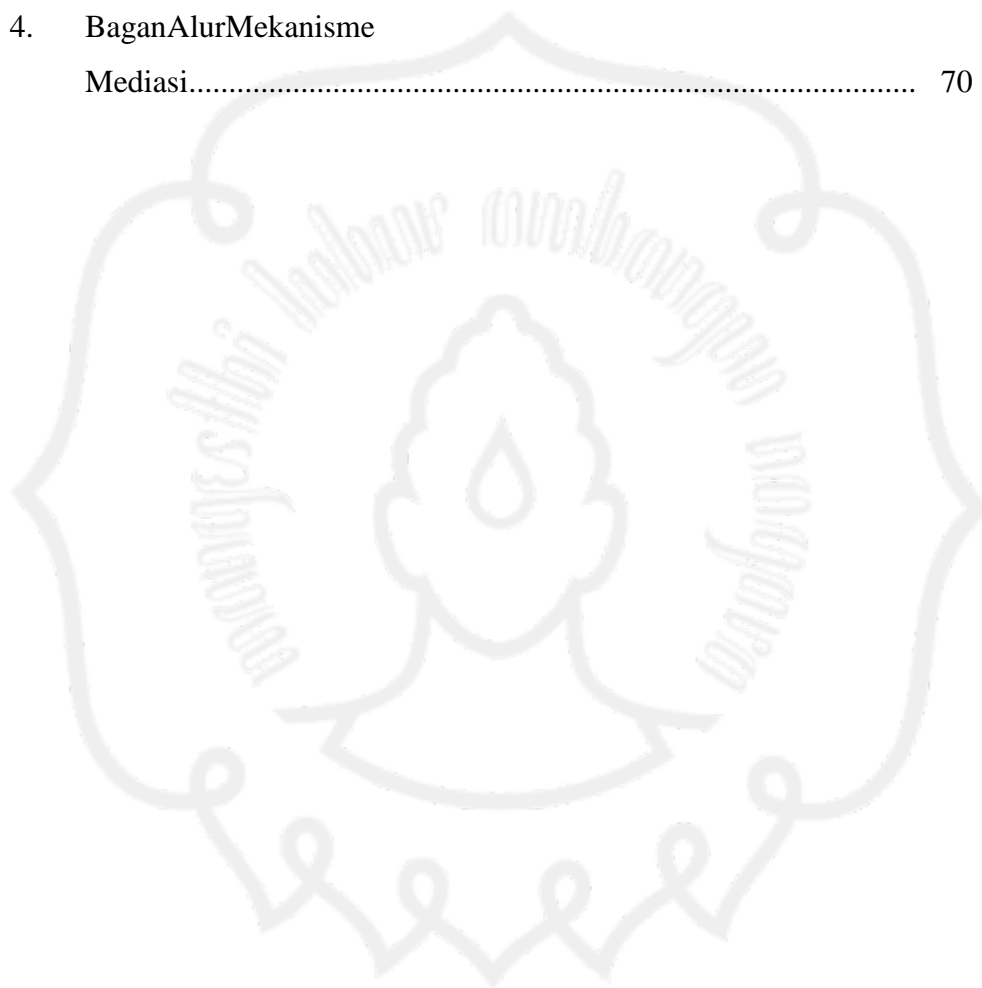
## DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Tabel Data Hasil Mediasi Dalam Penyelesaian PHK di Dinas Tenaga Kerja Surakarta.....	66



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Teknik Analisis Data.....	10
2. Kerangka Pemikiran.....	42
3. Bagan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Surakarta.....	47
4. Bagan Alur Mekanisme Mediasi.....	70



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I. Surat Permohonan Ijin Penelitian dari Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta kepada Kepala Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta.
- Lampiran II. Surat Keterangan telah melakukan Penelitian di Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta
- Lampiran III. Formulir Permintaan Perundingan Bipartit, Risalah Perundingan PPHI Secara Bipartit, Permohonan pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial, Buku Register Perselisihan Hubungan Industrial, Surat Perintah Tugas Kepada Mediator, Panggilan Sidang, Anjuran Mediator Hubungan Industrial, Perjanjian Bersama Bila Tercapai Kesepakatan.
- Lampiran IV. Contoh Kasus PHK yang dapat diselesaikan dengan Mediasi Di dinas Tenaga Kerja Surakarta.

## BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Penjelasan umum Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa pembangunan Ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera adil, makmur dan merata baik material maupun spiritual.

Mengingat jumlah penduduk Indonesia yang semakin meningkat sedangkan jumlah lapangan pekerjaan semakin menurun maka untuk mewujudkan hal tersebut di atas perlu ditingkatkan pembangunan baik di bidang pertanian, peternakan, perikanan, perdagangan, industri dan lain sebagainya.

Negara Indonesia sebagai salah satu Negara berkembang sebagaimana lazimnya telah menggiatkan pembangunan di segala bidang dan yang paling menonjol adalah pembangunan di bidang industri. Seiring dengan era globalisasi dan pesatnya pembangunan di segala bidang khususnya di bidang industri maka masalah ketenagakerjaan akan menjadi hal sangat kompleks. Misalnya upah, Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, jamsostek dan aspek lainnya berikut pelanggaran-pelanggaran yang terjadi yang pada akhirnya dapat mengakibatkan PHK akan semakin meningkat.

Selain hal tersebut di<sup>1</sup> atas juga terdapat faktor kepentingan yaitu kepentingan pengusaha dan kepentingan pekerja. Hal ini tidak menutup kemungkinan adanya ketidakserasian kedua kepentingan tersebut maka perlu

adanya suatu Perjanjian Kerja atau Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama untuk menyatukan kepentingan kedua belah pihak tersebut agar dapat bersatu sehingga dapat dihindarkan terjadinya PHK.

Penyelesaian kasus Perselisihan Hubungan Industrial dan PHK memerlukan tata cara menurut perundang-undangan yang berlaku agar dapat menciptakan suasana kemantapan, ketertiban, sehingga terwujudlah penyelesaian yang efektif, efisien, murah, dan adil dengan dilandasi musyawarah mufakat antara para pihak yang berselisih. Dengan demikian, permasalahan ketenagakerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

Sebagaimana proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, namun dalam kenyataannya masih banyak para pelaku proses produksi yaitu unsur pekerja serta pengusaha dan juga pemerintah, belum memahami secara lebih komprehensif.

Hal tersebut bisa dimaklumi karena dalam sistem proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial saat ini dikenal beberapa lembaga baru yang bisa dilibatkan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Secara garis besar proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dibagi dalam dua tahap yaitu tahap penyelesaian di luar pengadilan dan tahap penyelesaian di dalam pengadilan.

Proses penyelesaian PHK di luar pengadilan diawali dengan penyelesaian para pihak, yaitu penyelesaian secara bipartit antara para pihak di tingkat perusahaan. Jika cara ini tidak membuahkan hasil maka salah satu pihak atau kedua belah pihak bisa meminta bantuan jasa konsiliator. Dalam hal ini apabila para pihak tidak memilih konsiliator selama tujuh hari kerja yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan di Kabupaten atau Kota, maka perselisihan mereka dapat ditangani oleh mediator dalam proses mediasi. Selanjutnya apabila di tingkat mediasi juga tidak tercapai kesepakatan, maka para pihak yang berpekar dapat mengajukan



gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Setempat. (Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah, 2007: 2).

Keuntungan penyelesaian secara mediasi adalah dapat membantu proses negoisasi bila para pihak mencapai kebuntuan, biaya murah, mengurangi rasa permusuhan dan bersifat pribadi. Penyelesaian perselisihan dengan mediasi merupakan bentuk *intervensi* yang lebih kuat, yaitu mediator diperbolehkan menawarkan usulan penyelesaian kepada pihak-pihak yang berselisih. Kelemahan masalah mediasi seringkali terjadi praktek penundaan karena sering terjadi ketidakhadiran para pihak yang berselisih baik pihak pengusaha maupun pihak pekerja atau buruh, dan kesulitan dalam pelaksanaan hasil penyelesaian.

Perselisihan hubungan industrial yang dapat diselesaikan melalui mediasi adalah:

1. Perselisihan Hak yaitu perselisihan yang timbul karena tidak terpenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan perundang-undangan, Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.
2. Perselisihan kepentingan yaitu perselisihan dalam hubungan kerja yang timbul karena tidak adanya keserasian pendapat mengenai pembuatan dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.
3. Perselisihan PHK, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
4. Perselisihan antara Serikat Pekerja atau Serikat Buruh, yaitu perselisihan antara Serikat Pekerja atau Serikat Buruh yang satu dengan Serikat Pekerja atau Serikat Buruh yang lain dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban serikat pekerjaan.

Alasan penulis memilih tempat penelitian di Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta karena di Dinas Tenaga Kerja Surakarta sudah ada penyelesaian PHK dengan proses Mediasi yang dilakukan oleh Mediator Dinas tersebut. Salah satu contoh kasus yang selesai dengan proses mediasi adalah, *Label Factory Outlet*, di Jalan Slamet Riyadi No. 319 Surakarta. Mediasi biasanya dikaitkan dengan proses mediasi menciptakan perdamaian oleh karena itu, dalam bidang hubungan industrial, metode penyelesaian perselisihan ini merupakan metode yang paling sering dan paling intensif digunakan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Berdasarkan uraian tersebut maka timbul gagasan penulis untuk menulis skripsi tentang **“PELAKSANAAN MEDIASI DALAM PENYELESAIAN PHK DI DINAS TENAGA KERJA KOTA SURAKARTA”**

## **B. Rumusan Masalah**

Skripsi ini hanya membatasi pada permasalahan yang menyangkut proses penyelesaian PHK pada tingkat mediasi yang ditangani oleh mediator hubungan industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta. Adapun beberapa permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana mekanisme mediasi dalam menyelesaikan masalah PHK di Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta?
2. Apa saja substansi dari perjanjian bersama di Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta yang tercapai kesepakatan antara kedua belah pihak?
3. Bagaimana pelaksanaan Perjanjian Bersama di Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta yang tercapai kesepakatan antara kedua belah pihak?

## **C. Tujuan Penelitian**

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh manusia mempunyai tujuan yang ingin dicapai, demikian pula dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis. Penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Tujuan Objektif

- a. Mengetahui mekanisme mediasi dalam menyelesaikan masalah PHK di Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta.
  - b. Mengetahui substansi dari perjanjian bersama di Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta yang tercapai kesepakatan antara kedua belah pihak.
  - c. Mengetahui pelaksanaan Perjanjian Bersama di Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta yang tercapai kesepakatan antara kedua belah pihak.
2. Tujuan Subyektif
- a. Untuk menambah pengetahuan bagi penulis dalam penelitian hukum khususnya dalam bidang ketenagakerjaan.
  - b. Untuk memperoleh data-data yang akan penulis gunakan dalam penyusunan penelitian hukum ini sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar kesarjanaan dalam bidang ilmu hukum pada fakultas hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta.
  - c. Sebagai referensi bagi pembaca tentang mekanisme mediasi dalam menyelesaikan masalah perselisihan PHK.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Nilai dalam penelitian ditentukan oleh besarnya manfaat yang diperoleh dari penelitian tersebut, adapun manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini antara lain :

1. Manfaat Teoritis
  - a. Untuk menambah khasanah materi Ilmu Hukum pada umumnya, Hukum Ketenagakerjaan pada khususnya.
  - b. Untuk melengkapi materi yang didapat dari perkuliahan dengan kenyataan yang didapat pada praktek yang sesungguhnya.
2. Manfaat Praktis
  - a. Untuk mengembangkan penalaran, membentuk pola pikir dinamis serta pengembangan ilmu pengetahuan penulis dalam menerapkan ilmu yang diperoleh.
  - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan serta tambahan ilmu pengetahuan mengenai cara-cara mediator di Dinas

Tenaga Kerja Kota Surakarta dalam menyelesaikan masalah Perselisihan PHK.

## E. Metode Penelitian

Suatu penelitian dikatakan sebagai penelitian ilmiah apabila dapat dipercaya dan dapat teruji kebenarannya, maka penelitian ini disusun berdasarkan metode penelitian yang tepat. Metode penelitian digunakan harus sesuai dengan tujuan dan sasaran yang hendak dicapai, sehingga hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan.

Penelitian merupakan suatu kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan analisa dan konstruksi, yang dilakukan secara metodologis, sistematis, dan konsisten, sedangkan metodologis berarti sesuai dengan metode atau cara tertentu yang sistematis dan konsisten. (Soerjono Soekanto, 2006: 42).

Untuk mengumpulkan data yang dapat dipertanggungjawabkan, dibutuhkan sebuah metode penulisan hukum. Metode yang akan digunakan dalam membuat penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Jenis Penelitian

Mengacu pada perumusan masalah, maka penelitian ini termasuk jenis penelitian empiris atau sosiologis. Penelitian empiris sosiologis adalah penelitian yang sarannya berupa beragam permasalahan yang terjadi pada masa kini. (HB Sutopo, 2002: 34).

Dalam penelitian ini penulis ingin memaparkan tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial khususnya PHK dengan proses mediasi yang melibatkan mediator dengan ketentuan-ketentuannya. Maka penulis mengambil penelitian yang bertempat di Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta sebagai dinas yang berwenang mengurus ketenagakerjaan.

### 2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah penelitian yang bersifat deskriptif. Yang dimaksud dengan penelitian

deksriptif adalah “Metode Penelitian yang dapat diartikan sebagai suatu prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan obyek atau subjek yang tampak atau sebagaimana adanya. (Soerjono Soekanto, 2006: 10).

Jadi dalam hal ini penulis berusaha untuk memaparkan dan melukiskan keadaan obyek atau subyek yang menjadi permasalahan. Disini penulis akan menggambarkan penerapan sistem mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial khususnya PHK.

### 3. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan penulis yaitu melalui pendekatan empiris atau sosiologis hal ini dilakukan untuk memperoleh kejelasan penerapan system mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial khususnya PHK.

### 4. Jenis dan Sumber Data

a. Data adalah suatu keterangan atau fakta dari objek yang diteliti dalam penelitian ini penulis menggunakan dua jenis data yaitu:

#### 1) Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dilapangan yaitu di Dinas Tenaga kerja Surakarta yang terdapat mekanisme penyelesaian perselisihan PHK dengan proses mediasi.

#### 2) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung yang berupa data-data, keterangan-keterangan, buku-buku atau literatur dan fakta-fakta yang diperoleh dari dokumen resmi serta peraturan perundang-undangan.

b. Sumber Data

#### 1) Bahan Hukum Primer

Bahan Hukum Primer adalah bahan hukum yang diperoleh langsung dari narasumber yang menangani langsung proses mediasi yaitu mediator Dinas Tenaga Kerja Surakarta.

#### 2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum Sekunder dalam penelitian ini adalah sejumlah data yang meliputi keterangan-keterangan yang diperoleh dari buku-buku literatur, dokumen, peraturan perundang-undangan dan sumber lain yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

#### 5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah sebagai berikut:

##### a. Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah suatu cara pengumpulan data dengan menggunakan tanya jawab atau komunikasi langsung melalui percakapan dengan responden yaitu pihak-pihak yang terkait langsung dengan obyek yang diteliti yaitu mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta.

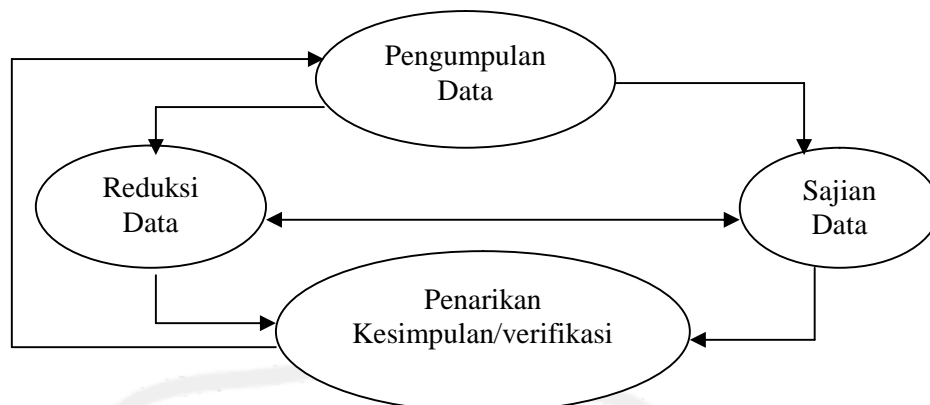
##### b. Studi Pustaka (*Library Research*)

Studi kepustakaan atau *Library Research* berguna untuk mendapatkan landasan teori dengan mengkaji dan mempelajari buku-buku ilmiah, peraturan-peraturan perundang-undangan, dokumen, laporan, arsip dan hasil penelitian lainnya yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

#### 6. Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul dalam suatu penelitian hal yang penting harus dilakukan adalah melakukan teknik analisis data. Tujuannya adalah menyederhanakan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Hal ini berguna untuk mencari jawaban permasalahan yang diteliti. Data dalam penelitian ini berupa data kualitatif, karena data-data yang diperoleh berupa informasi dan merupakan sumber data deskriptif mengenai penjelasan proses yang terjadi di lokasi penelitian. Dalam tahap analisis data ini meliputi tiga tahapan yaitu mereduksi data, menyajikan data, dan kemudian menarik kesimpulan, selama itu, dilakukan pula suatu proses siklus antara tahap-tahap tersebut, sehingga data yang terkumpul berhubungan satu dengan yang lain secara otomatis (HB Sutopo, 1993:15).

Model analisis interaktif apabila digambarkan dalam skema adalah sebagai berikut.



Gambar 1: Bagan Analisis Data Kualitatif Model Interaktif

Adapun penjelasan dari tahap-tahap tersebut adalah sebagai berikut:

a. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses seleksi, pemfokusan, penyederhanaan, dan abstraksi data. Proses ini berlangsung sampai laporan akhir penelitian selesai ditulis.

b. Sajian Data

Sajian data merupakan suatu rakitan informasi deskripsi dalam bentuk narasi yang memungkinkan dilakukannya penarikan kesimpulan penelitian.

c. Penarikan Kesimpulan

Dari awal pengumpulan data, peneliti harus sudah memahami apa arti dari berbagai hal yang ia temui dengan melakukan pencatatan peraturan-peraturan, pola-pola, pernyataan-pernyataan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, arahan sebab akibat dan proposisi-proposisi yang berupa suatu pengulangan dengan gerak cepat, sebagai pikiran kedua yang timbul melintas pada peneliti waktu menulis.

## F. Sistematika Penulisan Hukum

Sistematika adalah gambaran singkat secara menyeluruh dari suatu karya ilmiah yang dalam hal ini adalah Skripsi. Adapun sistematika ini bertujuan untuk membantu para pembaca agar dapat dengan mudah memahami dan menelaah uraian-uraian yang disajikan karena secara keseluruhan skripsi ini dibagi dalam empat bab yaitu sebagai berikut:

### BAB I : PENDAHULUAN

Berisi tentang alasan pemilihan judul, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penulisan (teoritis dan praktis), serta sistematika penulisan

### BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Diuraikan mengenai landasan teori untuk mendasari penganalisaan masalah. Pembahasan pada Bab ini meliputi :

#### A. Tinjauan umum tentang Pengertian-pengertian di bidang ketenagakerjaan

Yang mencakup pengertian tenaga kerja, pekerja/ buruh, pengusaha, perusahaan, serikat pekerja atau serikat buruh, Lembaga Kerja Sama bipartit dan Lembaga Kerja Sama Tripartit.

#### B. Tinjauan tentang Perselisihan Hubungan Industrial

Yang mencakup pengertian PHI, macam-macam perselisihan Hubungan Industrial, langkah-langkah Pejabat Struktural dalam melakukan penawaran penyelesaian, prinsip-prinsip penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

#### C. Tinjauan tentang Mediasi Hubungan Industrial

Diuraikan tentang pengertian mediasi, tujuan mediasi, syarat-syarat mediasi, waktu yang tepat untuk melakukan mediasi, mediasi yang dilakukan oleh perorangan dan dewan, hasil mediasi.

#### D. Tinjauan tentang mediator Hubungan Industrial

Di uraikan tentang pengertian mediator, syarat-syarat mediator, peran utama mediator, fungsi mediator, persiapan



mediation sebelum melakukan penyelesaian perselisihan, jenis pertemuan yang diselenggarakan mediator, penyelesaian mediasi oleh mediator.

E. Tinjauan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Diuraikan pengertian PHK, macam-macam PHK, faktor-faktor, akibat terjadinya PHK, serta beberapa ketentuan teknis dalam PHK.

**BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berisikan pembahasan antara lain bagaimana mekanisme mediasi dalam menyelesaikan perselisihan PHK, menjelaskan isi anjuran mediasi yang tidak tercapai kesepakatan dan pelaksanaan Perjanjian Bersama yang tercapai kesepakatan antara kedua belah pihak.

**BAB IV : PENUTUP**

Bab ini merupakan bab penutup, yang berisikan kesimpulan-kesimpulan dari jawaban permasalahan yang menjadi obyek penelitian yang diambil berdasarkan hasil penelitian dan saran-saran sebagai tindak lanjut dari kesimpulan tersebut.

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

**BAB II  
TINJAUAN PUSTAKA**

**A. Kerangka Teori**

1. Tinjauan Umum Tentang Pengertian-pengertian di bidang Ketenagakerjaan.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, pada Pasal 1 menyatakan bahwa yang dimaksud dengan ketenagakerjaan adalah

“segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja”.

Tenaga Kerja atau *Manpower* adalah “mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga” (Payaman J. Simanjutak, 1985: 2).

Sedangkan Tenaga Kerja Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja atau buruh bisa kerja karena ada si pemberi kerja.

Pekerja buruh berhak untuk membentuk serikat pekerja atau buruh dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Serikat pekerja atau buruh merupakan organisasi yang dibentuk di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokrasi dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja atau buruh dan keluarganya.

Berkaitan dengan hal tersebut yang dimaksud dengan pengusaha menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Dalam ketentuan Undang-undang di atas yang dimaksud Perusahaan adalah:

- 1). Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- 2). Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Hubungan Industrial Pancasila adalah system hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa yang diadakan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan Undang-undang dasar 1945 yang tumbuh dan berkembang diatas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia (Zainal Asikin, 2002: 193).

Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja dilakukan atas dasar Hubungan Industrial Pancasila (HIP), yang merupakan dasar falsafah dan bertujuan untuk menyelaraskan hubungan antara pekerja dan pengusaha yaitu hubungan antara pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha, pemerintah) yang didasarkan atas nilai Pancasila dan UUD 1945, yang tumbuh dan berkembang atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional.

Selain agar terjadi komunikasi yang baik antara pengusaha dan pekerja maupun dengan pemerintah perlu adanya Lembaga Kerja Sama Bipartit (LKSB) Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu “proses penyelesaian diluar pengadilan diawali dengan penyelesaian para pihak ditingkat perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja atau serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja atau buruh”.

Lembaga Bipartit adalah “suatu lembaga atau badan dimana suatu perusahaan yang anggotanya terdiri dari wakil-wakil pekerja dan wakil pengusaha yang merupakan forum konsultasi dan komunikasi untuk memecahkan masalah bersama seperti produktivitas kerja, disiplin kerja, ketenangan kerja dan ketenangan usaha” (Lalu Husni, 2001: 201).

Sedangkan Lembaga Kerja Sama Tripartit menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah “forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/ serikat buruh dan pemerintah”.

## 2. Tinjauan Tentang Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat (22) yang dimaksud Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh karena adanya perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat di ketahui bahwa yang dapat bertindak sebagai pihak dari sisi pekerja atau buruh dalam perselisihan hubungan industrial tidak saja organisasi serikat pekerja atau serikat buruh, akan tetapi juga pekerja atau buruh secara perorangan atau sekelompok pekerja atau buruh.

Demikian pula dapat diketahui bahwa perselisihan hubungan industrial meliputi:

- a. Perselisihan hak: misalnya berhubungan dengan Penyusunan Syarat Kerja dan Kondisi Kerja Baru, tuntutan atau usulan pekerja atau buruh atau Serikat Pekerja atau Serikat Buruh mengenai Jaminan Kerja, Kenaikan Upah Tunjangan atau Perbaikan Syarat Kerja dan Kondisi Kerja lainnya.

- b. Perselisihan kepentingan: misalnya berhubungan dengan hak-hak pekerja yang sudah diatur secara jelas dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk ditetapkan oleh Pegawai Pengawas pada Instansi bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dan Mediator menyelesaikan hak-hak yang diatur didalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama.
- c. Perselisihan PHK: misalnya alasan penyebab PHK, Kompensasi akibat PHK sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- d. Perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan: misalnya Jumlah Keanggotaan, iuran anggota, hak berunding dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama, hak mewakili dalam kelembagaan, kewajiban melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya (Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah, 2007: 11-12 ).

Langkah-langkah Pejabat Struktural yang membidangi PPHI dalam melakukan penawaran penyelesaian adalah sebagai berikut:

- a. Memanggil pihak-pihak yang berselisih.
- b. Memberikan penjelasan tentang jenis perselisihan dan alternatif penyelesaian:
  - 1) Perselisihan kepentingan oleh konsiliator, arbitrase atau mediator.
  - 2) Perselisihan hak oleh mediator.
  - 3) Perselisihan PHK, oleh konsiliator atau mediator.
  - 4) Perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh, oleh konsiliator, arbitrase atau mediator.
- c. Menawarkan penyelesaian perselisihan kepada para pihak sesuai jenis perselisihannya.
- d. Para pihak dapat memilih konsiliator atau arbitrase yang terdaftar pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan

setempat. Dalam hal para pihak memilih penyelesaian perselisihan konsiliator, maka kedua belah pihak harus membuat kesepakatan penunjukan konsiliator tunggal atau lebih dari seorang dengan jumlah gasal, sesuai formulir yang tersedia. Dalam hal para pihak memilih penyelesaian perselisihannya secara arbiter, maka kedua belah pihak harus membuat perjanjian penunjukan arbiter dengan jumlah gasal (majelis arbiter), sesuai dengan mekanisme yang ada dan formulir yang tersedia.

- e. Apabila dalam waktu tujuh hari para pihak tidak sepakat untuk memilih penyelesaian melalui konsiliator (untuk perselisihan kepentingan, PHK, dan serikat pekerja/ serikat buruh) atau penyelesaian melalui arbiter (untuk perselisihan kepentingan dan antar serikat pekerja/ serikat buruh), maka penyelesaian perselisihan diserahkan ke mediator untuk diselesaikan (Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah, 2007: 88-89).

Prinsip-prinsip Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI):

- a. Musyawarah untuk mufakat: Pelaksanaannya melalui perundingan bipartit (dimana proses bipartit wajib dilakukan sebelum ke proses selanjutnya). Begitu juga dalam penyelesaian di luar Pengadilan, prinsip musyawarah diutamakan.
- b. Bebas memilih lembaga penyelesaian perselisihan: Sebelum sampai ke pengadilan, para pihak yang berselisih, melalui kesepakatan, bebas memilih penyelesaian perselisihan melalui Arbitrase, Konsiliasi ataupun Mediasi.
- c. Cepat, adil dan murah: cepat ini dapat dilihat dari waktu penyelesaiannya. Bipartit 30 hari kerja. Bila bipartit tidak selesai (tidak tercapai kesepakatan), maka melalui kesepakatan para pihak dapat memilih salah satu dari lembaga Arbitrase atau Konsiliasi

atau Mediasi. Pada tingkat ini penyelesaian tidak lebih dari 30 hari kerja. Apabila melalui salah satu dari lembaga tersebut tidak selesai juga (tidak tercapai kesepakatan), maka salah satu atau kedua belah pihak mengajukan gugatan melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Waktu penyelesaian di Pengadilan adalah 50 hari kerja, dimana untuk penyelesaian kepentingan dan antar serikat pekerja atau serikat buruh putusan Pengadilan Hubungan Industrial bersifat final. Sementara untuk perselisihan hak dan PHK, salah satu atau kedua belah pihak dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung. Di tingkat MA putusan paling lama 30 hari kerja. Prinsip Adil adalah tercemin dalam proses ditekankan pada musyawarah mufakat, sedangkan apabila di Pengadilan dan MA, ini tercemin dari komposisi hakim, yang terdiri dari hakim karir dan hakim ad-hoc (terdiri dari unsur pekerja dan pengusaha). Prinsip Murah, ini terlihat dalam berpekar tidak dikenakan biaya perkara hingga pada pelaksanaan eksekusi yang gugatannya di bawah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) tidak adanya tingkat banding pada Pengadilan Tinggi serta pembatasan masalah perselisihan yang dapat dilakukan kasasi ke MA (Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Provinsi Jawa Tengah, 2007: 1-2).

### 3. Tinjauan Tentang Mediasi Hubungan Industrial

Menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Mediasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja (SP) atau serikat buruh (SB) hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator netral.

Mediasi adalah “suatu proses negoisasi untuk memecahkan masalah melalui pihak luar yang tidak memihak dan netral yang akan bekerja dengan pihak yang bersengketa untuk membantu menemukan

solusi dalam menyelesaikan sengketa tersebut secara memuaskan bagi kedua belah pihak” (Munir Fuadi, 2000: 47).

Mediasi adalah “proses negosiasi pemecahan masalah di mana pihak luar yang tidak memihak (*impartial*) bekerja sama dengan pihak yang bersengketa untuk membantu memperoleh kesepakatan perjanjian dengan memuaskan” (Suyud Margono, 2000:28).

Mediasi adalah “cara penyelesaian perselisihan oleh seorang atau beberapa orang atau badan atau dewan yang disebut mediator mempertemukan atau memberikan fasilitas kepada pihak-pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya, tanpa mediator ikut campur dalam masalah yang diperselisihkan” (Lalu Husni, 2001: 121).

Tujuan mediasi ada 2 yaitu tujuan umum dan tujuan khusus.

Tujuan umum meliputi:

- a. Proses membantu bernegosiasi.
- b. Meningkatkan pelaksanaan hubungan industrial Pancasila.
- c. Ketenangan kerja usaha, peningkatan produksi dan produktivitas.

Sedangkan Tujuan khusus meliputi:

- a. Menyelesaikan dengan cepat, cermat dan tuntas
- b. Menanggulangi secara dini.
- c. Mencegah terjadinya PHK.
- d. Menyelesaikan dengan musyawarah mufakat. (Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah, 2007: 64-65).

Di samping itu, beberapa syarat agar suatu proses mediasi dapat berfungsi dengan baik. Syarat-syarat tersebut adalah sebagai berikut:



- a. Adanya kekuatan tawar-menawar yang seimbang antara para pihak.
- b. Para pihak menaruh harapan terhadap hubungan dimasa depan.
- c. Terdapatnya banyak persoalan yang memungkinkan terjadinya pertukaran (*trade offs*).
- d. Adanya uergensi untuk menyelesaikan secara cepat.
- e. Tidak adanya rasa permusuhan yang mendalam atau yang telah berlangsung lama diantara para pihak.
- f. Apabila para pihak mempunyai pendukung atau pengikut, mereka tidak memiliki pengharapan yang banyak dan dapat dikendalikan.
- g. Mempertahankan hak tidak lebih penting dibandingkan dengan penyelesaian sengketa yang cepat.
- h. Jika para pihak berada dalam proses litigasi, maka kepentingan-kepentingan pelaku lainnya, seperti pengacara atau penjamin tidak diberlakukan lebih baik dibandingkan dengan mediasi (Toar, Agnes M, 1995:17).

Dalam menyelesaikan perselisihan sehingga dapat memaksimalkan hasil yang diharapkan diperlukan waktu yang tepat untuk melakukan mediasi. Waktu yang tepat dalam melakukan mediasi ketika:

- a. Hubungan antara pihak-pihak yang tegang tapi harus tetap berlanjut.
- b. Terjadi *miscommunication* sehingga diperlukan seorang ahli yang netral untuk memfasilitasi komunikasi kembali.
- c. Kehadiran seorang pihak ketiga yang netral dapat merubah dinamika hubungan antara pihak yang berselisih.
- d. Pihak-pihak yang berselisih menunjukkan kesediaan mereka untuk menyelesaikan dan mengkaji kembali posisi mereka.
- e. Pihak-pihak yang berselisih tertarik untuk mengadakan keputusan yang akan dihasilkan (Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Provinsi Jawa Tengah, 2007: 148).

Mediasi yang dilakukan oleh perorangan dan dewan:

- a. Di banyak Negara, mediasi biasanya dilaksanakan oleh petugas tetap yang berfungsi sebagai mediator perorangan. Mereka dapat di bagi menjadi tiga jenis utama:
  - 1) Mereka yang mengabdikan seluruh waktu kerja mereka untuk melakukan mediasi dan mungkin juga tugas-tugas lain yang berkaitan dengan hubungan industrial, dan secara resmi ditugaskan sebagai mediator atau sebagai pejabat bidang hubungan industrial.
  - 2) Para pejabat yang melakukan mediasi secara paruh waktu yang merupakan salah satu dari tugas mereka sehari-hari, dan
  - 3) Para pejabat eksekutif atau administrasi yang melakukan intervensi memperantarai perselisihan secara *ad-hoc*.
- b. Mediasi dapat juga dilakukan oleh sebuah lembaga yang terdiri dari beberapa anggota. Dapat juga disebut sebuah lembaga, dewan atau komisi yang disebut sebagai dewan mediasi. Dewan ini dapat terdiri seseorang ketua independent bersama anggota yang mewakili pengusaha dan pekerja. Dewan secara keseluruhan mendapatkan tugas untuk menyelesaikan perselisihan. Prosedur kerja dewan lebih formal daripada prosedur yang dijalankan oleh mediator perorangan. Kedua prosedur ini dapat juga berbeda dalam hal yang lain (Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Provinsi Jawa Tengah, 2007: 67).

Hasil dari mediasi terdiri dari dua bentuk, yaitu:

- a. Berhasil mendorong pihak-pihak yang berselisih mencapai kesepakatan. Hasilnya dapat di rumuskan dalam Perjanjian Bersama
- b. Tidak berhasil mendorong para pihak-pihak yang berselisih 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 (Dinas

Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah, 2007: 60).

#### 4. Tinjauan Tentang Meditor Hubungan Industrial

Menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Orang yang melakukan mediasi disebut mediator. Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang 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 antara serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Pada umumnya tidak semua pegawai Dinas Tenaga Kerja dapat memerantarai perselisihan antara pengusaha dengan serikat kerja karena untuk menjadi pegawai perantara harus memenuhi syarat-syarat yang termaktub dalam Pasal 9 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, sebagai berikut:

- a. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b. Warga Negara Indonesia;
- c. Berbadan sehat menurut Surat Keterangan Dokter;
- d. Menguasai Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan;
- e. Berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan tidak tercela;
- f. Berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1) dan
- g. Syarat lainnya ditetapkan oleh Menteri.

Peran utama seorang mediator meliputi hal-hal sebagai berikut:

- a. Sebagai seorang penasehat proses.
- b. Menunjukkan empati bagi kedua belah pihak.
- c. Tetap netral terhadap isu-isu dan posisi masing-masing.
- d. Memberikan penilaian positif dan negative atas hasil-hasil dan klarifikasi isu-isu (Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah, 2007: 83).

Fungsi mediator adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai “katalisator”, mengandung pengertian bahwa kehadiran mediator dalam proses perundingan mampu mendorong lahirnya suasana yang konstruktif bagi diskusi.
- b. Sebagai “pendidik”, berarti seseorang harus berusaha memahami aspirasi, prosedur kerja, keterbatasan politis, dan kendala usaha dari para pihak. Oleh sebab itu, dia harus berusaha melibatkan dirinya dalam dinamika perbedaaan diantara para pihak.
- c. Sebagai “penerjemah”, berarti mediator harus berusaha menyampaikan dan merumuskan usulan pihak yang satu kepada pihak lainnya melalui bahasa atau ungkapan yang baik dengan tanpa mengurangi sasaran yang dicapai oleh pengusul.
- d. Sebagai “narasumber”, berarti seorang mediator harus mendayagunakan sumber-sumber informasi yang tersedia.
- e. Sebagai “penyandang berita jelek”, berarti seorang mediator harus menyadari bahwa para pihak dalam proses perundingan dapat bersikap emosional. Untuk itu, mediator harus mengadakan pertemuan terpisah dengan pihak-pihak terkait untuk menampung berbagai usulan.
- f. Sebagai “agen realitas”, berarti mediator harus berusaha memberi pengertian secara jelas kepada salah satu pihak bahwa sasarannya tidak mungkin/ tidak masuk akal tercapai melalui perundingan.
- g. Sebagai “kambing hitam”, berarti seorang mediator harus siap disalahkan, misalnya dalam membuat kesepakatan hasil perselisihan (Suyud Margono, 2000: 60-61).

Dalam menangani suatu perselisihan, setiap mediator perlu melakukan persiapan berikut ini:

- a. Persiapan Umum
  - 1) Tertarik pada pengumpulan dari pelayanan informasi
  - 2) Menghimpun informasi latar belakang tentang;
    - a) Pengusaha dan serikat pekerja
    - b) Kesepakatan dan persyaratan dan kondisi kerja yang berlaku

- c) Negoisasi dan perselisihan antara kedua pihak yang terjadi dimasa lalu.
- b. Persiapan untuk kasus tertentu:
  - 1) Berkas kasus
  - 2) Mengumpulkan informasi tentang latar belakang dan fakta perselisihan, isu-isu yang menonjol, karakter perorangan (Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah, 2007: 81).

Jenis-jenis pertemuan yang dapat diselenggarakan oleh mediator dengan kedua pihak, yaitu:

- a. Pertemuan gabungan yang dihadiri kedua pihak. Pertemuan gabungan pada umumnya harus diselenggarakan di lokasi yang dinilai sebagai wilayah netral. Tempat pertemuan yang dianggap netral biasanya digunakan adalah dikantor mediator. Hal ini akan membantu memberi keyakinan bahwa penyelenggaraan pertemuan dilakukan secara adil dan tidak berpihak,serta memberikan kesan bahwa mereka tidak dipengaruhi secara tidak wajar oleh masing-masing pihak yang berselisih,sering lebih nyaman bila tempat pertemuan gabungan diselenggarakan di tempat pengusaha, atau asosiasi pengusaha, atau di tempat Serikat pekerja atau kadang-kadang di hotel. Bila kedua belah pihak yang berselisih telah sepakat untuk melakukan pertemuan secara bebas dan tanpa ada tekanan dari pihak manapun, mediator tidak boleh menolak.
- b. Pertemuan terpisah dengan satu pihak. Sebagai aturan umum, pertemuan terpisah dengan pihak-pihak yang berselisih dalam waktu yang berbeda harus diadakan dikantor tempat tugas mediator. Dengan mempertimbangkan kenyamanan pihak-pihak yang berselisih dan jam kerja mediator, mediator juga harus siap dalam kondisi tertentu untuk mengadakan pertemuan dengan pihak-pihak tersebut dikantor mereka masing-masing.

- c. Dalam kondisi-kondisi tertentu, mediator dapat menggunakan pertemuan tertutup (*private*) dengan beberapa orang tertentu (Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah, 2007: 81-82).

Penyelesaian mediasi oleh mediator yang diambil dari Dinas Ketenagakerjaan dengan urutan sebagai berikut:

- a. Kepala instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan memerintahkan/ penunjukan mediator untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.
- b. Membuat panggilan sidang secara tertulis kepada para pihak.
- c. Membuat perjanjian bersama bila tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan oleh kedua belah pihak yang disaksikan oleh mediator.
- d. Memanggil saksi atau saksi ahli bila diperlukan.
- e. Membuat anjuran bila tidak tercapai kesepakatan oleh kedua belah pihak.
- f. Membuat Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bila para pihak atau salah satu menolak anjuran.
- g. Membuat laporan hasil Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial kepada Bupati atau Walikota yang diselesaikan di tingkat Kabupaten atau Kota, kepada Gubernur yang diselesaikan di tingkat Provinsi, kepada Dirjen PHI dan Jamsostek yang diselesaikan di tingkat pusat dan tindakannya kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia (Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah, 2007: 6).

Dari uraian tersebut di atas dapat diketahui bahwa mediator adalah penengah atau orang yang diharapkan mampu menjembatani dalam penyelesaian perselisihan antara pengusaha dengan serikat kerja di Tingkat Perantaraan Dinas Tenaga Kerja, dengan segenap tugas dan wewenangnya serta berhak memberikan anjuran yang bersifat adil

bagi kedua belah pihak dengan berpegangan pada Undang-Undang yang berlaku.

## 5. Tinjauan Tentang PHK

PHK adalah “suatu langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh dan majikan karena suatu hal tertentu” (Halim, A. Ridwan, 1990: 136).

PHK adalah “langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh atau pekerja dengan majikan atau pengusaha yang disebabkan karena suatu keadaan tertentu” (Zaeni Asyhadie, 2002: 139).

Menurut KEP-15A/MEN/1994 Pasal 1 ayat (4) PHK adalah “pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja berdasarkan izin Panitia Daerah/ Panitia Pusat”.

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat (25) pemutusan hubungan kerja adalah “pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha”.

Menurut Imam Soepomo PHK 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” (Iman Soepomo, 1983:115-116).

Macam-macam PHK ada empat menurut UU No. 13 Tahun 2003 yaitu:

- a. PHK Yang Dilakukan oleh Pengusaha. PHK ini dapat terjadi dalam hal:

- 1) Pekerja atau buruh melakukan kesalahan berat (Pasal 158 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003) yaitu kesalahan berat yang dilakukan pekerja.

Pekerja atau buruh telah melakukan:

- a) Melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan barang atau uang milik perusahaan;
- b) Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c) Mabuk, minum-minuman keras yang memabukan, memakai dan atau pengedaran narkotika, psikotropika dan zat adiktif lainnya dilingkungan kerja;
- d) Melakukan perbuatan asusila atau perjudian dilingkungan kerja;
- e) Menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f) Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g) Dengan ceroboh atau dengan sengaja merusak barang milik perusahaan, ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya;
- h) Membongkar dan membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara;
- i) Melakukan perbuatan lainnya dilingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 tahun atau lebih.

Tetapi kesalahan berat tersebut harus didukung bukti menurut UU No 13 Tahun 2003 Pasal 158 ayat (2) seperti:

- (1) Pekerja atau buruh tertangkap tangan;
- (2) Adanya pengakuan pekerja atau buruh yang bersangkutan



- (3) Serta bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya dua orang saksi.

Apabila pekerja atau buruh tidak menerima PHK dengan alasan melakukan kategori kesalahan berat seperti tersebut diatas maka pekerja atau buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan kelembagaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Gugatan tersebut dapat dilakukan dalam waktu satu tahun dan kalau lebih dari satu tahun sudah kadaluwarsa.

- 2) Pekerja atau buruh melanggar disiplin (Pasal 161 UU No. 13 Tahun 2003)

Dalam suatu hal apabila pekerja atau buruh melakukan pelanggaran terhadap ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan PHK kepada pekerja atau buruh yang bersangkutan setelah diberikan peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut. Dalam hal Surat peringatan diterbitkan secara berurutan maka Surat peringatan pertama berlaku untuk jangka waktu 6 (enam) bulan.

Surat peringatan yang sebagaimana dimaksud di atas masing-masing berlaku untuk jangka waktu 6 (enam) bulan, Kecuali ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Masing-masing Surat peringatan dapat diterbitkan secara berurutan atau tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau peraturan kerja bersama. Apabila pekerja atau buruh melakukan kembali pelanggaran ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau dalam perjanjian kerja bersama masih dalam tenggang waktu 6

(enam) bulan maka pengusaha dapat menerbitkan Surat peringatan kedua yang juga mempunyai jangka waktu berlaku selama 6 (enam) bulan sejak diterbitkan peringatan kedua.

Dalam suatu hal apabila pekerja atau buruh masih melakukan pelanggaran maka pengusaha dapat menerbitkan peringatan ketiga atau peringatan terakhir yang berlaku selama enam bulan sejak diterbitkan Surat peringatan ketiga. Apabila dalam kurun waktu peringatan ketiga pekerja atau buruh kembali melakukan pelanggaran ketentuan dalam perjanjian kerja maka pengusaha dapat melakukan PHK. Dalam hal jangka waktu 6 (enam) bulan sejak diterbitkannya surat peringatan pertama sudah terlampaui maka apabila pekerja/buruh yang bersangkutan melakukan kembali pelanggaran ketentuan perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama maka surat peringatan yang diterbitkan oleh pengusaha adalah kembali sebagai peringatan pertama demikian juga berlaku bagi peringatan kedua dan ketiga.

Di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dapat memuat pelanggaran tertentu yang dapat diberi peringatan pertama dan terakhir. Apabila pekerja atau buruh melakukan pelanggaran ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dalam tenggang waktu masa berlakunya peringatan pertama dan terakhir, pengusaha dapat melakukan PHK. Tenggang waktu 6 (enam) bulan dimaksudkan sebagai upaya mendidik pekerja atau buruh agar dapat memperbaiki kesalahannya dan disisi lainnya, dan waktu 6 (enam) bulan merupakan waktu yang cukup bagi pengusaha untuk melakukan penilaian terhadap kinerja pekerja atau buruh yang bersangkutan.

Pekerja atau buruh yang mengalami PHK dengan alasan sebagaimana tersebut di atas, berhak memperoleh uang pesangon sebesar satu kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat (4) UU 13 Tahun 2003.

- 3) Terjadinya perubahan status penggabungan penutupan perusahaan atau pailit (Pasal 163 dan 165 UU No. 13 Tahun 2003)

Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja/ buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan apabila pekerja atau buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja maka pekerja atau buruh yang bersangkutan berhak atas uang pesangon sebesar satu kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU 13 Tahun 2003. Sebaliknya apabila pengusaha menolak pekerja/ buruh untuk bekerja atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

- 4) Perusahaan tutup

Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja atau buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian terus-menerus selama dua tahun atau keadaan memaksa (*forsemajeur*) dengan ketentuan pekerja atau buruh berhak atas pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja

sebesar satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU 13 Tahun 2003. Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud di atas harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.

5) Perusahaan melakukan efisiensi

Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja atau buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian selama dua tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*forsemajeur*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi maka pekerja atau buruh berhak atas uang pesangon sebesar dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU 13 Tahun 2003.

6) Pekerja mangkir Lima hari kerja berturut-turut (Pasal 168 UU No. 13 Tahun 2003)

Pekerja atau buruh yang mangkir selama lima hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi bukti yang sah dan telah di panggil dua kali secara patut dan tertulis dapat diputuskan hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri. Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud di atas harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja/ buruh masuk bekerja. PHK sebagaimana dimaksud diatas pekerja/ buruh yang bersangkutan menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaanya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Apabila PHK yang dilakukan oleh pengusaha tidak memenuhi ketentuan sebagaimana tersebut di atas maka PHK tersebut batal demi hukum dan pengusaha wajib memperkerjakan pekerja atau buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima.

b. PHK Atas Permintaan Pekerja atau Buruh

1) Pekerja atau buruh mengundurkan diri (Pasal 162 UU No. 13 tahun 2003)

Pekerja atau buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri memperoleh uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4)

Bagi pekerja atau buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara tidak langsung. Selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) juga diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Pekerja/ buruh yang mengundurkan diri secara tertulis atas kemauan sendiri harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a) Harus mengajukan permohonan diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 hari kerja sebelum tanggal mulai pengunduran diri.
- b) Tidak terikat dalam ikatan Dinas.
- c) Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal pengunduran diri.

Selain itu pekerja atau buruh dapat mengajukan putusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan

industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagaimana diatur dalam Pasal 169 UU No. 13 Tahun 2003 yaitu sebagai berikut:

- (1) Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja atau buruh;
- (2) Membujuk dan atau menyuruh pergi pekerja atau buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- (3) Tidak membayar upah pekerja tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 bulan berturut-turut atau lebih
- (4) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja atau buruh;
- (5) Memerintahkan pekerja atau buruh untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan atau memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja atau buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

c. PHK Yang Putus Demi Hukum

PHK yang putus demi hukum meliputi:

- 1) PHK karena pensiun (Pasal 167 UU No. 13 Tahun 2003)

Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja atau buruh karena memasuki usia pensiun. Apabila pengusaha telah menyertakan pekerja atau buruh dalam program pensiun yang iuranya dibayar penuh oleh pengusaha maka pekerja atau buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Apabila besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun ternyata lebih kecil dari jumlah uang pesangon dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) maka pengusaha wajib membayar kekurangannya.

Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/ buruh pada program pensiun maka pekerja/ buruh yang mengalami PHK karena usia pensiun, pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/ buruh, uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4).

- 2) Pekerja karena meninggal dunia (Pasal 166 UU No. 13 Tahun 2003).

Dalam hal hubungan kerja berakhir dalam hal pekerja atau buruh meninggal dunia maka pengusaha memberikan kepada ahli warisnya sejumlah uang yang perhitungannya sama dengan dua kali uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), satu kali uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)

- d. PHK yang dilakukan oleh Pengadilan, akibat adanya tindak pidana tetapi bukan atas pengaduan pengusaha (Pasal 160 UU No. 13 Tahun 2003)

Dalam hal pekerja atau buruh di tahan pihak berwajib karena diduga melakukan tindakan pidana bukan atas pengaduan pengusaha maka pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja atau buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1). Untuk satu orang tanggungan 25 % dari upah
- 2). Untuk dua orang tanggungan 35 % dari upah
- 3). Untuk tiga orang tanggungan 45 % dari upah
- 4). Untuk empat orang tanggungan 50 % dari upah

Keluarga pekerja atau buruh yang menjadi tanggungan adalah istri atau suami, anak atau orang yang sah yang menjadi tanggungan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Bantuan sebagaimana di maksud diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan terhitung sejak hari pertama pekerja atau buruh di tahan oleh pihak berwajib.

Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja atau buruh selama 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud diatas, PHK yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan seperti tersebut diatas batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja atau buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima pekerja atau buruh.

Hubungan antara pengusaha dan pekerja/ buruh dalam suatu proses produksi barang dan jasa tidak selamanya berjalan dengan lancar/ baik, sering terjadi hambatan-hambatan yang memungkinkan terjadinya PHK baik yang bersifat *intern* maupun *ekstern*.

- 1) Faktor-faktor yang bersifat *intern*:
  - a) Pelanggaran disiplin
  - b) Pekerja melanggar hukum atau merugikan perusahaan seperti penggelapan, pencurian, dan melalaikan kewajiban secara serampangan, adanya itikad tidak baik dari pekerja
  - c) Rasionalisasi
  - d) Pekerja tidak cakap melaksanakan pekerjaan



- e) Adanya itikad kurang baik dari pihak pengusaha misalnya selalu mengganti pekerja baru yang lebih murah gajinya atau tidak senang terhadap aktivitas pekerja dalam serikat pekerja
- f) Keinginan pekerja untuk pindah ketempat lain yang kondisinya lebih baik
- g) Keinginan untuk memperoleh uang pesangon dan uang kompensasi dengan cara membuat ulah agar hubungan kerja di putus oleh pengusaha
- h) Hubungan kerja putus dengan sendirinya dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu atau selesainya pekerjaan yang diperjanjikan.

## 2) Faktor-faktor yang bersifat *ekstern*

*Faktor ekstern* yaitu keadaan atau kejadian di luar kemampuan pengusaha atau pekerja yang menyebabkan perusahaan tutup sebagian atau seluruhnya sehingga terjadi pemutusan hubungan kerja, misalnya:

- a) Pengaruh resesi ekonomi dunia
- b) Kebijakan pemerintah
- c) Bencana alam, dan lain-lain (Yunus Shamad, 1995: 237-238).

Akibat terjadinya PHK tidak saja merugikan pekerja, tetapi juga merugikan pengusaha bahkan juga masyarakat:

- 1). Bagi pekerja PHK merupakan permulaan kesengsaraan bagi hidupnya beserta keluarga karena dengan adanya PHK berarti pekerja kehilangan pekerjaan dan menjadi pengangguran.
- 2). Bagi pengusaha dengan adanya PHK berarti akan menerima karyawan baru yang belum begitu berpengalaman. Dalam hal

ini pengusaha masih perlu mengadakan pendidikan kepada pekerja yang bersangkutan.

- 3). Sedangkan bagi masyarakat terjadinya PHK dimana pekerja sulit untuk mendapatkan pekerjaan kembali maka akan menimbulkan pengangguran baru yang dapat mengakibatkan keresahan sosial dan meningkatnya tindak kejahatan (Y. W Sunindhia dan Ninik Widiyanti, 1988: 23).

Beberapa ketentuan teknis dalam PHK Pasal 153 ayat (1) UU No 13 Tahun 2003 meliputi:

- 1). Larangan melakukan pemutusan hubungan kerja
  - a) Pekerja/ buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus-menerus;
  - b) Pekerja atau buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena melakukan kewajiban terhadap Negara sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
  - c) Pekerja atau buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan oleh agamanya;
  - d) Pekerja atau buruh menikah;
  - e) Pekerja atau buruh perempuan hamil, melahirkan, keguguran, dan menyusui;
  - f) Pekerja atau buruh mempunyai pertalian darah atau ikatan perkawinan dengan pekerja atau buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja peraturan perusahaan atau perjanjian kerja Sama;
  - g) Pekerja atau buruh memberikan, menjadi anggota dan/ atau pengurus serikat atau serikat buruh di luar jam kerja atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha atau berdasarkan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Sama;

- h) Pekerja atau buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i) Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik dan status perkawinan;
- j) Pekerja atau buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut Surat keterangan dokter jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

2). PHK tidak perlu ada penetapan/ izin Pasal 154 UU No 13 Tahun 2003:

- a) Perkerja atau buruh masih dalam masa percobaan kerja (masa percobaan Paling lama tiga bulan) yang tercantum dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama;
- b) Pekerja atau buruh mengundurkan diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
- c) Pekerja atau buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketetapan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan;
- d) Pekerja meninggal dunia.

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK), pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang

penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

1) Uang pesangon (Pasal 156 ayat (2) UU No 13 Tahun 2003)

Uang pesangon adalah pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja (PHK). Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja pengusaha wajib membayar uang pesangon dan atau penghargaan masa kerja serta uang pengganti hak yang seharusnya diterima pekerja dengan perhitungan sebagai berikut:

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

2) Uang penghargaan masa kerja (Pasal 156 ayat (3) UU No 13 Tahun 2003)

Uang penghargaan masa kerja adalah uang penghargaan pengusaha kepada pekerja yang besarnya dikaitkan dengan

lamanya masa kerja. Penghitungan uang penghargaan masa kerja adalah sebagai berikut:

- a) Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
  - b) Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
  - c) Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
  - d) Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
  - e) Masa kerja 15 (Lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
  - f) Masa kerja 18 (depan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
  - g) Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
  - h) Masa Kerja 24 (dua puluh empat) tahun ke atas sebesar 10 (sepuluh) bulan upah.
- 3) Uang penggantian hak (Pasal 156 ayat (4) UU No 13 Tahun 2003)

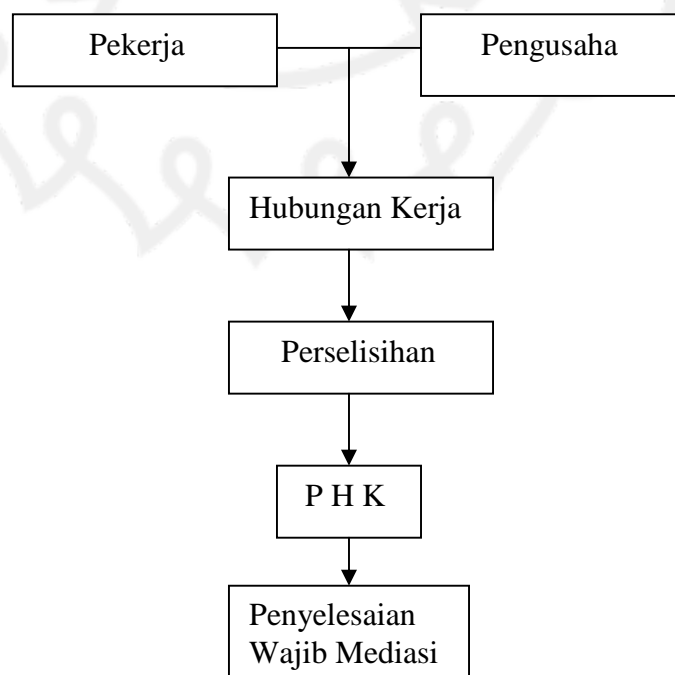
Uang penggantian hak adalah pemberian berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai penggantian hak-hak yang belum diambil seperti istirahat tahunan, biaya perjalanan pulang ke tempat di mana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan dan hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau PKB sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja (PHK). Uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja adalah sebagai berikut:

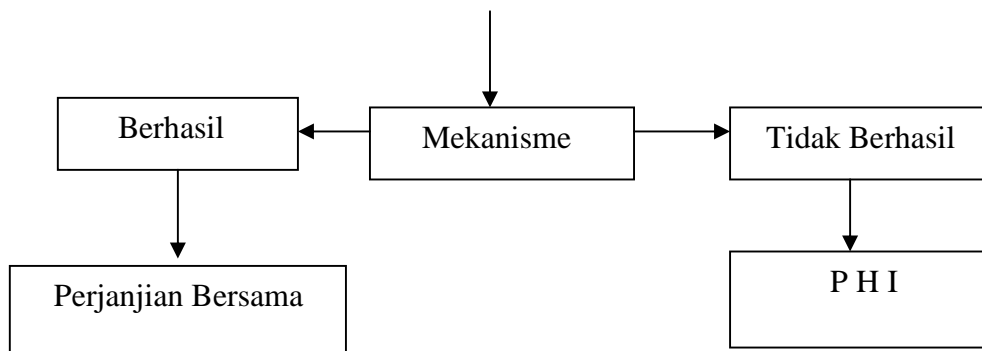
- a) Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;

- b) Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja atau buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja atau buruh diterima bekerja dengan biaya perusahaan;
- c) Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15 % dari uang pesangon dan atau uang masa penghargaan kerja bagi pekerja yang memenuhi syarat.
- d) Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

## B. Kerangka Pemikiran

Untuk mempermudah pemahaman dalam penulisan hukum ini dibuat dalam bentuk bagan sebagai berikut:





Gambar 2: Bagan Kerangka Pemikiran

#### Penjelasan Bagan Pemikiran:

Bagan di atas dapat diuraikan bahwa antara pekerja dan pengusaha merupakan satu kesatuan yang tidak bisa dilepas karena adanya faktor saling membutuhkan khususnya di bidang pekerjaan. Hubungan yang erat antara pekerja dan pengusaha, kadang-kadang terjadi perselisihan yang dipicu adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam 1 (satu) perusahaan. Kadang-kadang perselisihan tersebut berujung pada PHK sebagai puncak putusan pengusaha terhadap pekerja akibat adanya perselisihan. Tetapi pengusaha tidak semudah itu melakukan pemutusan hubungan kerja, sebab ada jalur-jalur dan ketentuan sebelum melakukan PHK. Ketentuan tersebut diatur pada Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan juga Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Setiap perselisihan yang terjadi di suatu perusahaan, wajib diselesaikan secara bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan atau dengan serikat pekerja/ serikat buruh. Bila upaya penyelesaian secara bipartit tidak berhasil,

maka salah satu atau kedua belah pihak yang berselisih mencatatkan kasus perselisihannya kepada Dinas Tenaga Kerja setempat dilengkapi dengan bukti-bukti upaya penyelesaian secara bipartit yang telah dilakukan. Dalam hal perselisihan PHK dalam 1 (satu) perusahaan. Dinas Tenaga Kerja setempat menawarkan kepada kedua belah pihak untuk diselesaikan oleh konsiliator. Bila kedua belah pihak dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja tidak sepakat memilih konsiliator, maka Dinas Tenaga Kerja setempat melimpahkan penyelesaian kasusnya untuk ditangani oleh Mediator.

Setelah mediator melakukan mediasi dengan pekerja/ buruh dengan pengusaha maka dilakukan mediator wajib memberikan tanggapan serta usulan ataupun saran kepada kedua belah pihak yang berselisih dan usulan tersebut disetujui atau tidak oleh kedua belah pihak yang berselisih. Apabila usulan dari mediator dapat dipenuhi maka segera dibuatkan Perjanjian Bersama dan ditandatangani di atas materi oleh kedua belah pihak yang berselisih sehingga penyelesaian perselisihan PHK dapat berjalan dengan baik Tetapi apabila tidak tercapai kesepakatan antara kedua belah pihak, maka akan diteruskan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat dan diselesaikan secara hukum.

### **BAB III**

#### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

##### **HASIL PENELITIAN.**

##### **1. Sejarah Singkat Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta**

Keberadaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Depnakertrans) hampir bersamaan dengan lahirnya Republik Indonesia. Sejak Tahun 1947, pemerintah RI menetapkan bahwa urusan perburuhan dipisahkan dari Kementrian Sosial dengan membentuk Departemen Perburuhan sampai Tahun 1966.



Dengan terbentuknya Kabinet Pembangunan diganti dengan nama Departemen Perburuhan diganti dengan nama Departemen Tenaga Kerja, yang didalamnya terdapat dua Direktorat Jenderal, yaitu:

- a. Direktorat Jenderal Pembinaan dan Pembangunan Tenaga Kerja (Dirjen Binaguna)
- b. Direktorat Jenderal Perlindungan dan Perawatan Tenaga Kerja (Dirjen Perawatan)

Pada Tahun 1973, bersamaan dengan terbentuknya Kabinet Pembangunan II, Departemen Tenaga Kerja diintegrasikan dengan Departemen Transmigrasi dan Koperasi menjadi satu, yaitu Departemen Tenaga Kerja Transmigrasi dan Koperasi. Departemen ini untuk selanjutnya membawahi empat Dirjen yang merupakan gabungan dari dua Departemen tersebut, yaitu:

- a. Dirjen Binaguna
- b. Dirjen Perawatan
- c. Dirjen Transmigrasi
- d. Dirjen Koperasi

Setelah Kabinet Pembangunan III terbentuk, Direktorat Jenderal Koperasi diintegrasikan dengan Departemen Perdagangan, Sehingga pada tahun tersebut Departemen Tenaga Kerja Transmigrasi dan Koperasi berubah nama menjadi Departemen Tenaga Kerja Transmigrasi. Dengan demikian di dalam Departemen ini tinggal tiga Dirjen saja, yaitu:

- a. Dirjen Binaguna
- b. Dirjen Perawatan
- c. Dirjen Transmigrasi

Pada Tahun 1983 setelah Kabinet Pembangunan IV terbentuk, maka Departemen Tenaga Kerja Transmigrasi dipecah menjadi dua Departemen, yaitu Departemen Tenaga Kerja dan Departemen Transmigrasi. Dengan adanya perubahan kepemimpinan nasional yang terjadi sejak Tahun 1998

ke-2 Departemen tersebut diintegrasikan kembali menjadi Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Dengan semangat otonomi daerah yang menunjuk pada diberlakukannya UU Nomor 25 Tahun 1999, maka ditingkat daerah dibentuk Kantor Dinas Tenaga Kerja yang bertanggung jawab kepada Bupati/ Walikota setempat.

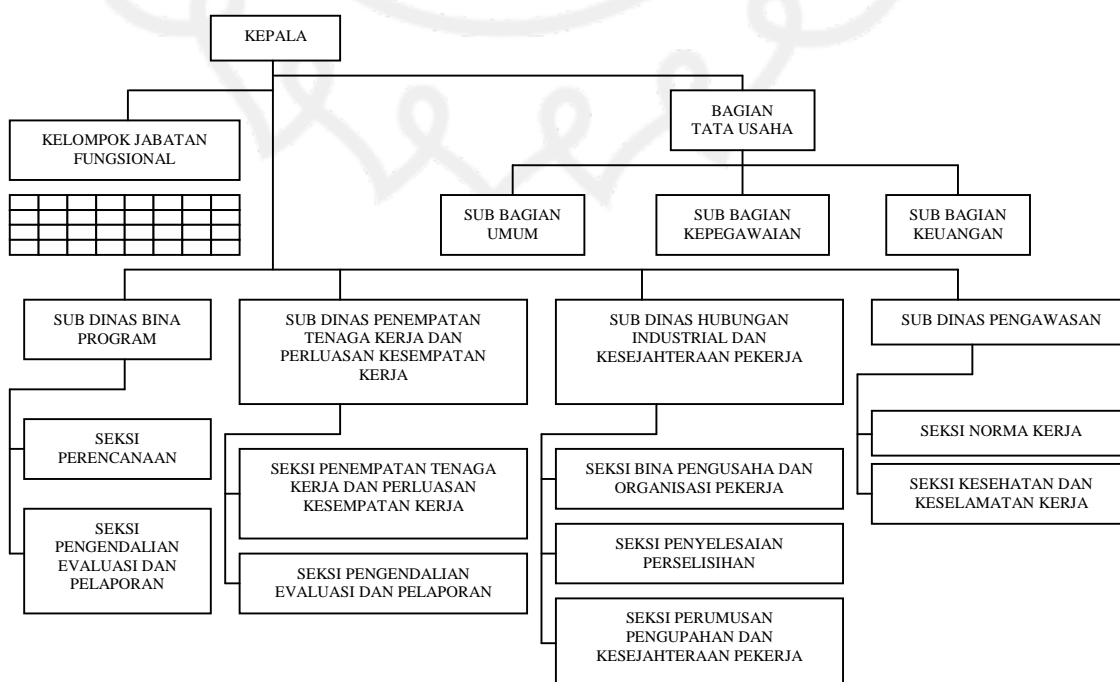
## 2. Lokasi Penelitian

Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta terletak di Jalan Slamet Riyadi Nomor 306 Surakarta.

## 3. Struktur Organisasi

Berikut ini adalah bagan struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta:

### BAGAN STRUKTUR ORGANISASI DINAS TENAGA KERJA KOTA SURAKARTA



Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta

Gambar 3: Bagan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta

Dalam hal ini, Seksi Penyelesaian Perselisihan bertindak sebagai mediator. Nama-nama mediator di Sub Dinas Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta, adalah sebagai berikut:

- a. Joko Subagyo.
- b. Karsini.
- c. Toto Santosa.
- d. Listyaningsih.
- e. RR. Ernawati Listyorini.

#### **4. Tugas Dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta**

Adapun tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing unit organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta berdasarkan Keputusan Walikota Surakarta Nomor 23 Tahun 2001 tentang Pedoman Uraian Tugas Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta dalam struktur organisasi adalah sebagai berikut :

- a. Kepala Dinas Tenaga Kerja

Bertugas dan bertanggung jawab:

- 1) Melaksanakan urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja;
- 2) Menyusun rencana strategis dan program kerja tahunan Dinas sesuai dengan Program Pembangunan Daerah (Propeda);
- 3) Membagi tugas kepada bawahan sesuai bidang tugas agar tercipta pemerataan tugas;

- 4) Mengawasi pelaksanaan tugas bawahan agar tidak terjadi penyimpangan;
- 5) Memeriksa hasil kerja bawahan untuk mengetahui kesulitan dan hambatan serta memberikan jalan keluarnya.

b. Kepala Bagian Tata Usaha

Bertugas dan bertanggung jawab:

- 1) Melaksanakan administrasi umum, kepegawaian, dan keuangan serta administrasi perijinan sesuai dengan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Kepala Dinas;
- 2) Mengelola administrasi Surat menyurat, peralatan, dan perlengkapan kantor, rumah tangga, serta dokumen dan perpustakaan;
- 3) Menyelenggarakan Sistem Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum.

c. Kepala Sub Bagian Umum

Bertugas dan bertanggung jawab melaksanakan urusan Surat menyurat, kearsipan, penggandaan, perjalanan Dinas, rumah tangga, administrasi perijinan, pengelolaan barang inventaris, pengaturan penggunaan kendaraan Dinas, serta perlengkapannya, hubungan masyarakat, dan sistem jaringan dokumentasi dan informasi hukum.

d. Kepala Sub Bagian Kepegawaian

Bertugas dan bertanggung jawab:

- 1) Melaksanakan administrasi kepegawaian;
- 2) Menyiapkan dan mengolah bahan usulan yang meliputi pengangkatan, kenaikan pangkat, perpindahan, pemberhentian, pensiun, kenaikan gaji berkala dan tunjangan;

- 3) Merencanakan dan mengusulkan kebutuhan jenis pendidikan dan pelatihan, calon peserta pendidikan dan pelatihan peserta ujian Dinas pegawai;
- 4) Memproses permohonan cuti, kartu pegawai, kartu istri/ kartu suami, kartu tabungan asuransi pensiun dan kartu asuransi kesehatan.

e. Kepala Sub Bagian Keuangan

Bertugas dan bertanggung jawab:

- 1) Melaksanakan pengelolaan administrasi keuangan;
- 2) Menyiapkan bahan penyusunan rencana anggaran dalam bentuk Daftar Usulan Kegiatan Daerah (DUKDA) dan Daftar Usulan Proyek Daerah (DUPDA);
- 3) Menyusun Daftar Isian Kegiatan Daerah (DIPDA) atas dasar anggaran yang telah ditetapkan;
- 4) Melaksanakan pengawasan laporan administrasi keuangan bendahara rutin dan pembangunan dengan membubuhkan paraf;
- 5) Menyelenggarakan pembuatan daftar gaji pegawai;
- 6) Menyelenggarakan pembayaran gaji pegawai.

f. Sub Dinas Bina Program

Bertugas:

- 1) Melaksanakan penyusunan rencana strategis dan program kerja tahunan Dinas, mengadakan monitoring dan pengendalian serta evaluasi dan pelaporan sesuai dengan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Kepala Dinas;
- 2) Melaksanakan evaluasi dan analisa hasil kerja guna pengembangan rencana strategis dan program kerja tahunan Dinas.

g. Kepala Seksi Perencanaan.

Bertugas dan bertanggung jawab:

- 1) Mengumpulkan, mengolah dan menyajikan data sbagai bahan penyusunan rencana program kerja;

- 2) Melaksanakan koordinasi guna kelancaran pelaksanaan tugas;
- 3) Melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada atasan sebagai pertanggungjawaban pelaksanaan tugas.

h. Kepala Seksi Pengendalian Evaluasi dan Pelaporan.

Bertugas dan bertanggung jawab melaksanakan monitoring dan pengendalian, analisa dan evaluasi data serta menyusun laporan hasil pelaksanaan program kerja.

i. Kepala Sub Dinas Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja.

Bertugas dan bertanggung jawab:

- 1) Menyelenggarakan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja serta pembinaan dan pelatihan tenaga kerja sesuai dengan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Kepala Dinas;
- 2) Melaksanakan dan menempatkan tenaga kerja melalui program Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Daerah (AKAD), Antar Kerja Antar Negara (AKAN), dan Antar Kerja Khusus (AKSUS);
- 3) Menyusun dan melaksanakan sistim informasi pasar kerja di tingkat regional, nasional dan internasional.

j. Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja.

Bertugas dan bertanggung jawab:

- 1) Melaksanakan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja;
- 2) Mengumpulkan dan mengolah data Informasi Pasar Kerja (IPK), lowongan kerja dan pencari kerja serta melaksanakan pendaftaran pencari kerja;
- 3) Melaksanakan kegiatan Antar Kerja Lokal, Antar Kerja Daerah, Antar Kerja Antar Negara dan ntar Kerja Khusus;
- 4) Membina dan memberikan ijin Bursa Kerja Khusus (BKK), merekomendasi perijinan Perwakilan Daerah (PERWADA),

Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI). Tenaga kerja asing dan domestik;

- 5) Melaksanakan program alih teknologi untuk Tenaga Kerja Indonesia (TKI) bagi perusahaan pengguna Tenaga Kerja Asing (TKA).

k. Kepala Seksi Pembinaan dan Pelatihan Kerja.

Bertugas dan bertanggung jawab memberikan pembinaan, penyuluhan, pemberian ijin dan pemantauan lembaga pelatihan swasta, perusahaan dan balai latihan Kerja Luar Negeri serta pengesahan sertifikat Lembaga Pelatihan non Pemerintah yang menyelenggarakan ujian dan pelatihan produktivitas.

l. Kepala Sub Dinas Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja.

Bertugas dan bertanggung jawab:

- 1) Menyelenggarakan pembinaan pengusaha, organisasi pengusaha dan organisasi pekerja, menjembatani penyelesaian perselisihan hubungan industrial pekerja serta merumuskan pengupahan dan kesejahteraan pekerja sesuai dengan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Kepala Dinas;
- 2) Menyelenggarakan pendaftaran dan pencatatan organisasi pekerja, Peraturan Perusahaan (PP) dan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB);
- 3) Menyelenggarakan kegiatan Lembaga Kerja Sama (LKS) Tripartit dan Bipartit;
- 4) Menyelenggarakan koordinasi dan kerja sama dengan organisasi pekerja, organisasi pengusaha dan organisasi profesi;
- 5) Menjembatani penyelesaian perselisihan kerja antara pekerja dengan perusahaan dan atau pemberi kerja.

m. Kepala Seksi Bina Pengusaha dan Organisasi Pekerja.

Bertugas dan bertanggung jawab melaksanakan pembinaan hubungan industrial, Kesepakatan Kerja Bersama, Lembaga Kerja

Sama Tripartite dan Bipartite, pembentukan Serikat Pekerja, penelitian Peraturan Perusahaan, dan Kesepakatan Kerja Bersama antara pekerja dan perusahaan dan atau pemberi kerja serta mendata jumlah perusahaan, pekerja dan syarat kerja perusahaan.

n. Kepala Seksi Penyelesaian Perselisihan.

Bertugas dan bertanggung jawab menampung masalah-masalah ketenagakerjaan, mengadakan koordinasi dan kerja Sama dengan organisasi pekerja, pengusaha, instansi terkait dan menjembatani penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pekerja dengan perusahaan dan atau pemberi kerja.

o. Kepala Seksi Perumusan Pengupahan dan Kesejahteraan Pekerja.

Bertugas dan bertanggung jawab:

- 1) Merumuskan pengupahan pekerja, peningkatan kesejahteraan dari jaminan sosial pekerja;
- 2) Melaksanakan survey Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) yang meliputi indeks harga kebutuhan pokok;
- 3) Melaksanakan koordinasi dengan instansi terkait, lembaga dan atau organisasi lain dalam merumuskan Upah Minimum Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektor (UMS);
- 4) Memantau dan mengevaluasi penangguhan pelaksanaan pengupahan di perusahaan.

p. Kepala Sub Dinas Pengawasan Seksi Norma Kerja.

Bertugas dan bertanggung jawab:

- 1) Menyelenggarakan pembinaan, perlindungan dan pengawasan terhadap norma kerja serta kesehatan dan keselamatan kerja sesuai dengan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh kepala dinas;



- 2) Menyelenggarakan pembinaan, monitoring dan evaluasi pelaksanaan normatif ketenagakerjaan serta kesehatan dan keselamatan kerja di perusahaan;
- 3) Memberikan teguran dengan pemberian Nota Pemeriksaan I dan II terhadap pelanggaran pelaksanaan normatif ketenagakerjaan serta kesehatan dan keselamatan kerja di perusahaan;
- 4) Melaksanakan penindakan hukum terhadap perusahaan yang tidak melaksanakan norma ketenagakerjaan;
- 5) Menyelenggarakan pembinaan, monitoring, evaluasi dan pengawasan terhadap tenaga kerja wanita dan anak yang terpaksa bekerja.

q. Kepala Seksi Norma Kerja

Bertugas dan bertanggung jawab:

- 1) Mensosialisasikan serta melaksanakan pembinaan dan pengawasan pelaksanaan peraturan Norma kerja yang berlaku bagi perusahaan;
- 2) Melaksanakan penyidikan terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan untuk diproses sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku;
- 3) Memproses perijinan atas penyimpangan waktu kerja dan kerja malam bagi tenaga kerja wanita dan tenaga kerja anak.

r. Kepala Seksi Kesehatan dan Keselamatan Kerja.

Bertugas dan bertanggung jawab:

- 1) Mengupayakan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, pemeriksaan kesehatan pekerja serta mengawasi pelaksanaan jaminan sosial;
- 2) Melaksanakan pembinaan dan penyuluhan terbentuknya Panitia Pembina kesehatan dan Keselamatan Kerja (P2K3) di perusahaan;

- 3) Melaksanakan penyidikan terhadap perusahaan yang melanggar norma kesehatan dan keselamatan kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku dan ditindaklanjuti dengan Berita Acara Pemeriksaan (BAP);
- 4) Melaksanakan perhitungan dan memproses klaim kecelakaan kerja bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan sebagai dasar untuk disampaikan kepada jamsostek.

#### **5. Mekanisme mediasi dalam Penyelesaian PHK di Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta.**

Pengumpulan data dan informasi mengenai mekanisme mediasi dalam penyelesaian PHK di Dinas Tenaga Kerja Surakarta penulis lakukan dengan mengadakan wawancara yaitu dengan Bapak Joko Subagyo, selaku pembimbing penelitian yang di tunjuk oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta.

Berdasarkan hasil wawancara (4 Desember 2007) yang dilakukan dengan Bapak Joko Subagyo, didapatkan data dan informasi bahwa mekanisme mediasi adalah merupakan salah satu bentuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di luar Pengadilan. Penyelesaian perselisihan di luar Pengadilan Hubungan Industrial dimaksudkan untuk memberikan kebebasan kepada pihak-pihak untuk memilih lembaga yang diinginkan disamping dimaksudkan untuk menyelesaikan secara cepat sehingga tidak mengganggu proses produksi dan tidak menumpuknya perkara ditingkat Pengadilan. Dengan demikian, permasalahan ketenagakerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

Adapun mekanisme mediasi dalam penyelesaian PHK di Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta adalah sebagai berikut:

##### **a. Pencatatan Perselisihan PHK di Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta**

Pencatatan perselisihan PHK di Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta dilakukan secara langsung oleh salah satu pihak yang merasa

di rugikan, biasanya oleh pihak pekerja/ buruh, karena Penyelesaian perselisihan melalui bipartit antara para pihak (pengusaha dan pekerja/ buruh) di tingkat perusahaan tidak tercapai kesepakatan atau gagal.

Jadi pada dasarnya proses penyelesaian di luar Pengadilan harus diawali dengan penyelesaian para pihak (pengusaha dan pekerja/ buruh), yaitu penyelesaian secara bipartit antara pengusaha dan pekerja/ buruh, di tingkat perusahaan. Perundingan bipartit di buat oleh pengusaha dan pekerja/ buruh atau pihak yang merasa di rugikan karena adanya perselisihan PHK. Perundingan bipartit dilakukan untuk melakukan musyawarah antara pengusaha dan pekerja/ buruh. Di dalam prakteknya sering di temukan bahwa para pihak, yang berselisih tidak tahu bentuk Surat perundingan secara bipartit maka dapat meminta informasi atau contoh Surat perundingan bipartit di Dinas Tenaga Kerja Surakarta. Penyelesaian perselisihan melalui bipartit harus di selesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari kerja salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan bipartit, tetapi tidak tercapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal. Dalam prakteknya biasanya pihak disini adalah pengusaha, karena tidak menanggapi atau menjawab Surat perundingan bipartit tersebut.

Prosedur pencatatan perselisihan PHK di Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta adalah sebagai berikut: Petugas pencatat, meneliti kelengkapan berkas pengaduan terlebih dahulu. Berkas yang diteliti meliputi Surat permohonan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, risalah perundingan bipartit, Surat pengajuan untuk berunding secara bipartit dari salah satu pihak kepada pihak lain tetapi tidak mendapat tanggapan sesuai batas waktu yang ditetapkan yaitu 30 (tiga puluh) hari kerja. Di dalam prakteknya sering dijumpai adanya pencatatan perselisihan PHK di Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta tidak dilampirkan hasil perundingan secara bipartit, maka kasus PHK

yang dilaporkan akan dikembalikan oleh petugas pencatat Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta kepada pihak yang melakukan pengaduan untuk dilengkapi dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sejak berkas dikembalikan dan baru ditangani apabila sudah disertai hasil musyawarah secara bipartit. Setelah berkas pengaduan dinyatakan lengkap, maka langsung dicatat dalam buku Perselisihan Hubungan Industrial dan diberi nomor berkas pengaduan agar tidak keliru dengan perselisihan PHK yang lain, kemudian pihak yang mengajukan pengaduan diberikan tanda terima pengaduan berupa Kartu Surat Masuk yang berisi tentang pengaduan dari salah satu pihak (pihak pekerja/ buruh), kemudian petugas pencatat Dinas Tenaga Kerja melaporkan tentang adanya pengaduan perselisihan PHK kepada Bapak Sugiyanto, selaku pejabat Struktural yang membidangi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)

- b. Penawaran Penyelesaian Perselisihan PHK oleh Kepala Sub Dinas Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja yaitu Bapak Sugiyanto.

Untuk menyelesaikan perselisihan PHK, Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta menawarkan kepada pihak yang berselisih untuk menggunakan penyelesaian secara konsiliator dan bila salah satu pihak menolak tawaran tersebut atau selama 7 (tujuh) hari kerja atau tidak menjawab Surat penawaran Penyelesaian Perselisihan yang dibuat oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta, maka Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta secara otomatis melimpahkan berkas perselisihan PHK kepada mediator, dengan Surat perintah Tugas yang ditandatangani oleh Bapak Sugiyanto, selaku Kepala Sub Dinas Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja.

- c. Penelitian Berkas Perselisihan

Setelah mediator menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan PHK dari Bapak Sugiyanto, selaku Kepala Sub Dinas

Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja dan atau mediator yang menerima penunjukan dari pihak untuk menyelesaikan perselisihannya, maka dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja harus sudah melakukan penelitian berkas perselisihan sebagai berikut:

1) Surat permintaan dari salah satu pihak atau dari para pihak

Surat permintaan disini yang dimaksud adalah Surat permintaan perundingan secara bipartit untuk menyelesaikan perselisihan PHK antara pihak pengusaha dan pihak pekerja/ buruh di tingkat perusahaan. Surat permintaan Perundingan ini dibuat oleh pihak yang merasa dirugikan dengan adanya PHK yaitu pihak pekerja. Dalam prakteknya biasanya pengusaha tidak memberikan jawaban atau tidak merespon Surat perundingan bipartit ini, sehingga perundingan dianggap gagal.

2) Risalah Perundingan Bipartit

Risalah perundingan bipartit yaitu berupa hasil dari perundingan bipartit antara pihak pengusaha dan pihak pekerja/ buruh di tingkat perusahaan dalam menyelesaikan perselisihan PHK, yang isinya tidak tercapai kesepakatan.

3) Surat kuasa dari para pihak

Surat kuasa ini bisa dari pihak pengusaha dan pihak pekerja/ buruh. Jadi apabila pihak pengusaha dan pihak pekerja / buruh tidak bisa datang dalam sidang mediasi, maka dapat di wakilkkan oleh kuasanya sendiri-sendiri. Namun di dalam prakteknya ada pengusaha dan pekerja/ buruh yang dalam menyelesaikan masalah PHK memberikan kuasa penuh kepada wakilnya, tetapi ternyata dalam mengambil keputusan tidak punya kewenangan, sehingga mediator memeriksa dan berwenang menanyakan apakah kuasa diberi kuasa penuh dalam mengambil keputusan artinya kuasa mempunyai kuasa penuh untu mewakilkan yang memberi kuasa kepadanya baik dalam segala hal yang berhubungan dalam menyelesaikan masalah PHK, yaitu pembicaraan atau perundingan,

penyelesaian, dan pembayaran apabila tercapai kesepakatan bersama. Apabila tidak, maka mediator menolak wakil-wakil dari pihak yang berselisih karena kuasa tidak diberi wewenang penuh dalam mengambil keputusan.

- 4) Meneliti latar belakang penyebab PHK, baik sebab-sebab *intern* ataupun sebab-sebab *ekstern*.

Sebab-sebab yang bersifat *intern* pada umumnya, terjadi karena adanya itikad kurang baik dari pihak pengusaha misalnya selalu mengganti pekerja baru yang lebih murah gajinya atau pengusaha beranggapan bahwa pekerja tidak cakap melakukan pekerjaan, pekerja melanggar disiplin, selain itu kadang adanya itikad kurang baik dari pihak pekerja misalnya pekerja melanggar hukum yaitu menyalah gunakan uang perusahaan atau merugikan perusahaan seperti penggelapan, pencurian, dan melalaikan kewajiban secara serampangan seperti sering tidak masuk kerja baik alasan sakit ataupun tanpa alasan yang jelas, keinginan pekerja untuk memperoleh uang pesangon dan uang kompensasi dengan cara membuat ulah agar hubungan kerja di putus oleh pengusaha.

Sebab-sebab yang bersifat *ekstern* yaitu keadaan atau kejadian di luar kemampuan pengusaha atau pekerja yang menyebabkan perusahaan tutup sebagian atau seluruhnya. Pada umumnya, terjadi karena kesalahan manajemen di dalam suatu perusahaan sehingga mengakibatkan perusahaan menjadi rugi/ pailit karena tidak bisa menyelesaikan hutang-hutang kepada pihak bank maupun pihak lainnya. Kerugian dapat juga terjadi karena adanya persaingan yang tidak sehat sesama perusahaan sejenis, sehingga perusahaan dengan terpaksa mengurangi jumlah pekerja, sehingga terjadi PHK. Selain itu adanya pengaruh resesi ekonomi dunia karena kondisi perekonomian Indonesia sejak diguncang krisis moneter sampai sekarang belum membaik. Kondisi tersebut di perparah lagi

dengan daya beli masyarakat yang menurun sehingga penjualan yang diperoleh pengusaha juga ikut rendah, otomatis biaya yang telah dikeluarkan oleh pengusaha lebih besar dari laba yang diterimanya, adanya kebijaksanaan pemerintah karena dengan adanya otonomi daerah setiap pemerintah daerah berhak mengatur wilayahnya sendiri tanpa campur tangan dari pemerintah pusat. Kebijakan-kebijakan yang di keluarkan pemerintah Kota Surakarta yang menyangkut dunia usaha masih belum sesuai dengan keinginan pengusaha, adanya bencana alam, dan lain-lain. Untuk masalah PHK yang perlu diteliti adalah:

- a) Apakah benar ada hubungan kerja antara pengusaha dengan karyawan
- b) Apakah hubungan kerja tersebut termasuk hubungan kerja waktu tertentu atau hubungan kerja waktu tidak tertentu
- c) Apakah dalam hubungan kerja tersebut diperjanjikan masa percobaan dan pemutusan hubungan kerja dilakukan dalam masa percobaan
- d) Apakah alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) didasarkan pada ketentuan dalam Perjanjian Kerja atau Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama atau Peraturan perundang-undangan
- e) Apakah masih ada hak-hak karyawan yang belum dipenuhi oleh pengusaha, misalnya upah lembur, tunjangan kecelakaan, cuti tahunan
- f) Apakah alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut termasuk kesalahan ringan atau kesalahan berat
- g) Apakah hubungan kerja masih dicoba untuk diperbaiki atau tidak, apakah perusahaan tersebut perusahaan swasta atau perusahaan dilingkungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN)

d. Panggilan kepada Para Pihak.

Para pihak yang dimaksud disini adalah pihak pengusaha dan pihak pekerja/ buruh. Mediator dalam waktu kurang dari 1 (satu) minggu, mediator harus sudah memanggil para pihak yang berselisih yaitu pihak pengusaha dan pihak pekerja/ buruh. Panggilan tersebut dalam bentuk Surat Undangan untuk hadir dalam proses mediasi atau pemerantaraan. Surat undangan dikirimkan lewat pos ditujukan pada alamat kedua belah pihak yang berselisih yaitu pengusaha dan pekerja/ buruh. Sehingga sidang mediasi dapat dilaksanakan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak menerima pelimpahan tugas untuk menyelesaikan perselisihan PHK. Untuk menetapkan jadwal sidang mediasi selanjutnya tergantung oleh mediator atau bisa dirundingkan pada pelaksanaan sidang pertama kepada para pihak yang berselisih. Tidak ada sanksi yang tegas apabila salah satu pihak tidak hadir dalam sidang mediasi karena sidang mediasi dapat tercapai bila ada kesepakatan antara para pihak yang berselisih yaitu pengusaha dan pekerja/ buruh.

e. Pelaksanaan Sidang Mediasi

Sidang mediasi dilakukan untuk mengupayakan penyelesaian perselisihan secara musyawarah untuk mufakat. Dalam sidang mediasi kasus PHK belum tentu satu kali pertemuan dapat menyelesaikan masalah namun dalam setiap pertemuan pihak-pihak yang hadir wajib mengisi daftar hadir. Daftar hadir itu sebagai bukti bahwa telah dilakukan perundingan atau sidang mediasi. Daftar hadir itu berisi hari, tanggal, tempat perundingan, acara, masalah, nama, alamat para pihak yang hadir, unsur organisasi dari pihak pengusaha atau dari pihak pekerja, dan tanda tangan para pihak yang hadir. Proses mediasi pada dasarnya mewajibkan pihak-pihak yang terlibat untuk menciptakan suatu lingkungan penyelesaian permasalahan yang adil dan netral supaya mereka dapat membahas berbagai isu. Mediator harus berusaha dengan penuh kesadaran dan tulus untuk membantu pihak-pihak yang berselisih secara tidak berpihak menyelesaikan permasalahan mereka.



Pihak-pihak yang berselisih berkewajiban baik untuk menjalankan proses yang ditetapkan, maupun untuk menyelesaikan permasalahan dengan niat baik.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Joko Subagyo, selaku pembimbing penelitian yang di tunjuk oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta didapatkan informasi bahwa dalam hal salah satu pihak/ para pihak menggunakan jasa hukum dalam sidang mediasi, maka pihak yang menggunakan jasa hukum tersebut bisa diwakili oleh kuasa hukumnya apabila kuasa hukumnya di berikan kuasa penuh dalam mengambil keputusan artinya kuasa mempunyai kuasa penuh untuk mewakili yang memberi kuasa kepadanya baik dalam segala hal yang berhubungan dalam menyelesaikan masalah PHK, yaitu pembicaraan atau perundingan, penyelesaian, dan pembayaran apabila tercapai kesepakatan bersama. Namun bila salah satu pihak tidak menggunakan jasa kuasa hukum maka satu pihak/ para pihak hadir sendiri.

Para pihak (pengusaha dan pekerja/ buruh) yang diminta keterangan oleh mediator guna penyelesaian perselisihan PHK, wajib memberikan keterangan termasuk membukakan buku dan memperlihatkan Surat-surat yang diperlukan, tetapi dalam hal keterangan yang diperlukan oleh mediator terkait dengan seseorang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaan, maka mediator wajib merahasiakan semua keterangan yang dimaksud artinya keterangan yang disampaikan oleh pihak pekerja/ buruh tidak boleh diberitahukan kepada pihak pengusaha begitu pun sebaliknya keterangan yang disampaikan oleh pihak pengusaha tidak boleh diberitahukan oleh pihak pekerja/ buruh.

Dalam Pelaksanaan sidang mediasi dalam penyelesaian PHK di Dinas Tenaga Kerja Surakarta penulis temukan bahwa pihak pemohon yaitu pihak yang mencatatkan perselisihannya di Dinas Tenaga Kerja

Surakarta tidak hadir dalam sidang mediasi baik sidang pertama, kedua dan ketiga, maka permohonan tersebut dihapus dari buku perselisihan dan kasus ditutup.

Dalam prakteknya masih ada keengganan para pihak untuk melakukan perundingan atau hadir dalam sidang mediasi. Hal ini sangat dirasakan pada saat pra kondisi menuju perundingan. Terutama dari pihak pengusaha. Padahal sifat dari penyelesaian melalui perundingan di luar Pengadilan (mediasi) adalah *voluntarian* (sukarela) yang membutuhkan *willingness to negotiate* (kemauan dan kemampuan untuk berunding), maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis berdasarkan data-data yang ada dan penyelesaian akan dilanjutkan ke Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) karena penyelesaian di tingkat mediasi dianggap gagal.

Sebagai suatu pihak di luar perkara yang tidak memiliki kewenangan memaksa, mediator ini berkewajiban untuk bertemu atau mempertemukan para pihak yang berselisih guna mencari masukan mengenai pokok persoalan yang diperselisihkan oleh para pihak. Berdasarkan pada informasi yang diperoleh, baru kemudian mediator dapat menentukan duduk perkara, kekurangan dan kelebihan dari masing-masing pihak yang berselisih, dan selanjutnya mencoba menyusun cara-cara penyelesaian, yang kemudian dikomunikasikan kepada para pihak secara langsung. Mediator harus mampu menciptakan suasana dan kondisi yang kondusif bagi terciptanya kompromi di antara kedua belah pihak yang berselisih untuk memperoleh hasil yang saling menguntungkan (*win-win*).

Dalam melakukan kegiatan menengahi jalanya proses penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), mediator harus tunduk sepenuhnya pada kesepakatan yang telah dibuat oleh para pihak yang berselisih. Karena kesepakatan tersebut akan

menjadi pedoman bagi mediator dalam menengahi penyelesaian perselisihan yang diserahkan kepadanya tersebut.

Langkah-langkah yang dilakukan oleh seorang mediator untuk menghasilkan suatu penyelesaian yang dapat diterima dapat berbeda antara satu kasus dengan kasus yang lain. Namun fungsi mediator adalah sama, yaitu membantu pihak-pihak yang berselisih mencapai kompromi atau penyelesaian yang dapat diterima oleh kedua belah pihak dengan mengemukakan alasan-alasan penting dan persuasi. Dalam prakteknya biasanya sidang mediasi yang kedua sudah tercapai kesepakatan bersama dengan membuat Perjanjian Bersama.

f. Hasil Mediasi.

Mediator dalam menyelesaikan perselisihan PHK pada tahap mediasi hasil yang dicapai ada 2 (dua) kemungkinan yaitu:

1) Surat Perjanjian Bersama

Penyelesaian kasus PHK yang dapat di selesaikan di tingkat mediasi, maka selanjutnya mediator membantu membuat Perjanjian bersama secara tertulis selambat-lambatnya tiga hari kerja sejak anjuran disetujui para pihak (pengusaha dan pekerja/buruh) yang kemudian ditandatangani oleh para pihak yang sepakat dengan perjanjian bersama itu dan disaksikan oleh mediator. Perjanjian Bersama bisa di peroleh dari awal sudah tercapai kesepakatan dan bisa setelah mediator memberikan anjuran.

Kesepakatan tersebut di atas harus ditandatangani oleh para pihak dan di saksikan oleh mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta, yang menengahi proses penyelesaian PHK di luar Pengadilan tersebut. Sebelum menandatangani perjanjian kerja tersebut para pihak (pengusaha dan pekerja/ buruh) diberi kesempatan untuk membacanya dan memahami isinya. Perjanjian Bersama ini apabila disetujui mempunyai kekuatan mengikat bagi para pihak (pengusaha dan pekerja/ buruh) yang membuatnya, jika salah satu pihak mengingkari dapat diajukan ke Pengadilan

Hubungan Industrial atau Pengadilan Negeri setempat dimana pihak-pihak membuat perjanjian.

## 2) Surat Anjuran

Pelaksanaan mediasi kadang berhasil atau memperoleh kesepakatan dan kadang tidak berhasil memperoleh kesepakatan, seperti penulis temukan di Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta ternyata ada data yang menunjukkan bahwa pelaksanaan mediasi tidak selamanya menemukan jalan yang terbaik untuk pihak-pihak yang saling berselisih tetapi juga ada kasus yang tidak memperoleh titik temu atau menemukan jalan buntu di tingkat mediasi.

Penyelesaian kasus PHK yang tidak dapat diselesaikan di tingkat mediasi atau tidak tercapai kesepakatan antara para pihak yang berselisih, maka mediator membuat Surat anjuran secara tertulis. Surat anjuran itu berisi pendapat pertimbangan mediator dan anjuran mediator yaitu berupa kompensasi yang harus dilakukan/ dibayar oleh pihak pengusaha akibat adanya PHK yang dilakukan pengusaha misalnya berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang ganti rugi pengobatan, upah selama proses berdasarkan undang-undang yang berlaku dan masa kerja. Surat anjuran harus di jawab oleh kedua belah pihak paling lambat 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran. Sifat anjuran yang diberikan oleh mediator tidak mengikat bagi para pihak, artinya boleh diterima boleh tidak.

Dalam hal para pihak tidak menjawab anjuran secara tertulis maka para pihak dianggap menolak anjuran, selanjutnya mediator mencatat dalam buku perselisihan hubungan industrial bahwa perselisihan PHK tidak dapat diselesaikan melalui mediasi dan melaporkan kepada pejabat yang memberi penugasan yaitu Kepala Sub Dinas Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja Bapak Sugiyanto, bahwa penyelesaian pada tingkat mediasi

mengalami jalan buntu atau gagal. Selanjutnya akan dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Berdasarkan data yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta jumlah kasus PHK yang masuk selama tahun 2007 baik yang dapat diselesaikan dengan mediasi maupun tidak adalah sebagai berikut:

**Tabel**  
**Hasil Mediasi Dalam Penyelesaian PHK**

No	Waktu Kejadian	Jumlah Kasus PHK	Hasil penyelesaian Mediasi	
			Perj. Bersama	Anjuran
1	Januari 2007	5	3	2
2	Februari 2007	2	2	0
3	Maret 2007	6	4	2
4	Apr-07	6	6	0
5	Mei 2007	6	5	1
6	Juni 2007	6	5	1
7	Juli 2007	6	5	1
8	Agustus 2007	5	5	0
9	Sep-07	5	5	0
10	Oktober 2007	6	6	0
11	Nov-07	6	6	0
12	Desember 2007	6	6	0
Jumlah		65	58	7

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta

Keterangan:

Jumlah Kasus PHK : Jumlah kasus PHK yang tercatat masuk di Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta dan akan ditangani oleh mediator Hubungan Industrial.

Perjanjian Bersama : Jumlah kasus PHK yang selesai ditangani mediator Hubungan Industrial dan telah tercapai Perjanjian Bersama.

Anjuran : Jumlah kasus PHK yang tidak terselesaikan di tingkat mediasi dan akan diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Dari bagan tersebut diatas dapat kita lihat bahwa penyelesaian perselisihan PHK dengan proses mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta 89, 2 % berhasil atau berjalan dengan baik.

g. Membuat Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Mediator harus menyusun risalah setiap pertemuan atau sidang-sidang mediasi, baik yang selesai maupun tidak sebagai bahan pelaporan dan pertanggungjawabannya juga sebagai bahan bagi Pengadilan Hubungan Industrial, bila tidak tercapai kesepakatan pada tingkat mediasi. Laporan itu disampaikan kepada Bupati/ walikota yang diselesaikan ditingkat kabupaten/ Kota. Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara lain memuat:

1) Nama lengkap dan alamat para pihak

Para pihak disini adalah pengusaha dan pekerja/ buruh. Jadi menuliskan nama dan alamatnya masing-masing. Apabila diwakilkan oleh kuasa, maka nama dan alamat kuasanya disebutkan atau dituliskan.

2) Tanggal dan tempat perundingan.

Di cantumkan atau dituliskan tanggal risalah mediasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di buat. Untuk tempat perundingan biasanya di ruang sidang Sub Dinas Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Jalan Slamet Riyadi Nomor 306 Surakarta.

3) Pokok masalah atau alasan perselisihan.

Berisi jenis perselisihan PHK dan sebab-sebab terjadinya PHK yang dialami oleh pekerja/ buruh, baik sebab-sebab *ektern* maupun *intern*.

4) Pendapat para pihak.

Pendapat para pihak meliputi pendapat dari pihak pengusaha dan pendapat dari pihak pekerja/ buruh. Pendapat pihak pekerja mengenai keterangan-keterangan yang berkaitan dengan masalah PHK yang meliputi masa kerja pekerja dan jabatan pekerja, gaji per-bulanya, sebab-sebab di PHK, menguraikan bahwa perundingan secara bipartit gagal atau tidak ada titik temu, dan pekerja mengadukan permasalahan di Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta, selain itu diuraikan bahwa pekerja meminta uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak cuti tahunan, upah lembur berdasarkan masa kerja pekerja dan menurut Undang-undang yang berlaku, sedangkan pendapat pengusaha meliputi keterangan-keterangan yang berkaitan dengan masalah PHK.

5) Kesimpulan atau hasil perundingan dan

Bahwa dalam sidang mediasi antara pengusaha dan pekerja berisi pokok masalah baik jenis perselisihan dan permasalahannya, dasar hukum, kesimpulan berisi keterangan bahwa dalam sidang mediasi antara pengusaha dan pekerja terjadi kesepakatan untuk menyelesaikan PHK dengan membuat perjanjian bersama atau mengalami jalan buntu/ gagal pada tingkat mediasi.

h. Membuat Nota Dinas atau Laporan Hasil Mediasi

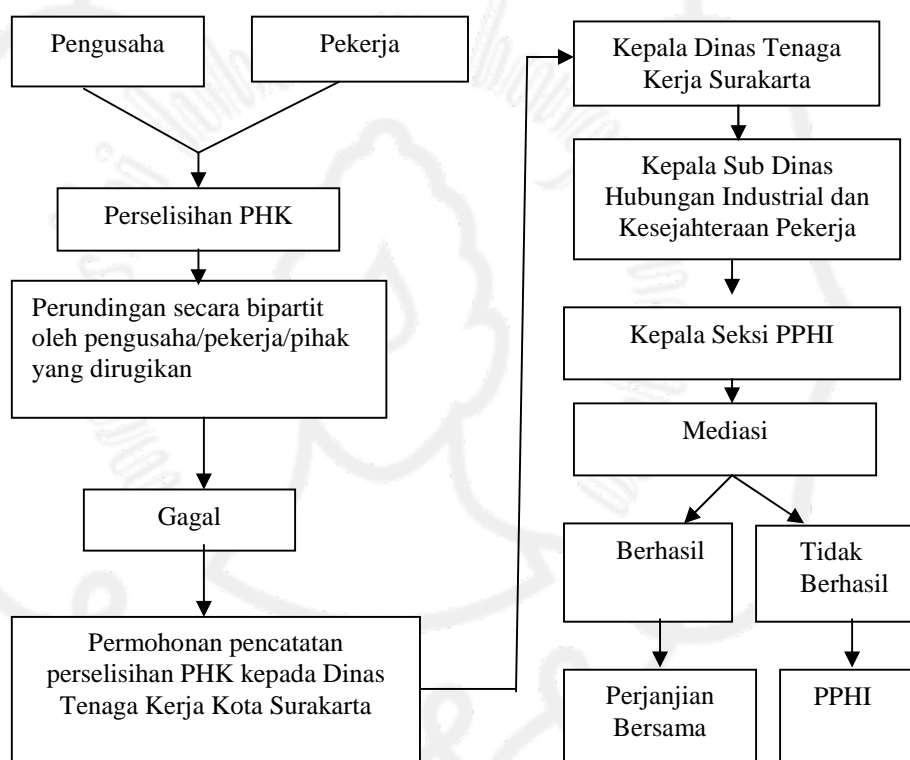
Setelah membuat Risalah penyelesaian perselisihan PHK diatas, maka mediator melanjutkan dengan membuat Nota Dinas atau laporan hasil mediasi yang ditandatangani oleh Kepala Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu Bapak Joko Subagyo, dan ditujukan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta yaitu Bapak. Sundjojo dengan perihal laporan penanganan kasus Perselisihan PHK. Nota Dinas antara lain memuat:

a) Laporan tentang telah dilakukannya sidang mediasi.

- b) Laporan daftar hadir sebagai bukti telah dilakukannya sidang mediasi.
- c) Laporan tentang terjadinya kesepakatan bersama antara kedua belah pihak yang berselisih atau laporan bahwa penyelesaian di tingkat mediasi mengalami jalan buntu/ gagal.

Melihat keterangan di atas maka mekanisme mediasi dapat dibuat bagan seperti di bawah ini:

#### BAGAN ALUR MEKANISME MEDIASI



Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta

Gambar 4: Bagan Alur Mekanisme Mediasi

#### 6. Subtansi Perjanjian Bersama Yang Berkaitan Dengan Penyelesaian PHK

Pengumpulan data dan informasi mengenai Subtansi Perjanjian Bersama Yang Berkaitan Dengan Penyelesaian PHK, penulis lakukan



dengan mengadakan wawancara dengan narasumber yaitu Bapak Joko Subagyo, selaku pembimbing penelitian yang di tunjuk oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta.

Dari proses perundingan mediasi yang dilakukan oleh mediator dalam penyelesaian PHK di Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta akhirnya dihasilkan sebuah Perjanjian Bersama yang mempunyai kekuatan hukum dan mengikat bagi kedua belah pihak. Berdasarkan data sekunder yang didapat penulis yaitu berupa Surat Perjanjian Bersama dapat diketahui secara garis besar memuat:

a. Hari dan tanggal pembuatan Perjanjian Bersama.

Di cantumkan atau dituliskan tanggal pada saat Perjanjian Bersama di buat.

b. Nama lengkap dan tempat tinggal pengusaha dan pekerja.

Para pihak disini adalah pengusaha dan pekerja/ buruh. Jadi menuliskan nama dan alamatnya masing-masing. Apabila diwakilkan oleh kuasa, maka nama dan alamat kuasanya disebutkan atau dituliskan.

c. Tempat di mana para pihak melakukan perjanjian bersama

Untuk tempat pembuatan Perjanjian Bersama biasanya di ruang sidang Sub Dinas Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Jalan Slamet Riyadi Nomor 306 Surakarta.

d. Batas waktu pelaksanaan Perjanjian Bersama

Selambat-lambatnya 3 (tiga) hari setelah tercapainya kesepakatan perjanjian bersama.

e. Isi kesepakatan, antara lain memuat:

- 1) Cara penyelesaian perselisihan PHK. Yaitu cara penyelesaian PHK di luar pengadilan dengan mediasi.
- 2) Kompensasi yang diberikan pengusaha kepada pekerja berkaitan dengan adanya PHK. Bentuk dan besarnya kompensasi akibat

- adanya PHK harus sesuai dengan kesepakatan bersama dan tidak menyalahi peraturan perundang-undangan.
- 3) Sikap pekerja menerima dengan baik atas kompensasi yang diberikan pengusaha berupa kesepakatan untuk mengakhiri hubungan kerja antara pihak pengusaha dan pihak pekerja
- f. Tanda tangan oleh para pihak yang berselisih dan disaksikan oleh mediator yang menengahi proses penyelesaian PHK diluar Pengadilan tersebut artinya kesepakatan ini merupakan Perjanjian Bersama yang berlaku sejak di tandatangani para pihak yang membuat perjanjian bersama yaitu pengusaha, pekerja, mediator diatas materai cukup. Setelah ditanda tangani Perjanjian Bersama dan diberikan uang kebijaksanaan maka hubungan kerja selesai. Artinya bahwa persolaan PHK dianggap telah selesai dan kedua belah pihak tidak menuntut apapun di kemudian hari.

#### **7. Pelaksanaan Perjanjian Bersama**

Prinsip kesepakatan para pihak merupakan prinsip fundamental dalam penyelesaian perselisihan PHK ini. Prinsip inilah yang menjadi dasar bagi pelaksanaan Perjanjian Bersama. Prinsip-prinsip kebebasan hanya akan bisa di realisasikan manakala ada kesepakatan dari para pihak. Sebagai tindak lanjut dari hasil kesepakatan mediasi sekaligus merupakan langkah yang wajib dilaksanakan oleh para pihak

Menurut Bapak Joko Subagyo, selaku pembimbing penelitian yang di tunjuk oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta di peroleh informasi bahwa pelaksanaan Perjanjian Bersama bisa dilakukan saat tercapainya kesepakatan bersama itu juga, apabila pengusaha telah menyiapkan uang kompensasi untuk pekerja berkaitan dengan adanya PHK. Namun, bila pengusaha belum menyiapkan uang kompensasi untuk pekerja, maka pihak pengusaha diberi waktu dua atau tiga hari untuk melaksanakan Perjanjian Bersama tersebut. Karena batas waktu pelaksanaan Perjanjian Bersama paling lambat 3 (tiga) hari setelah tercapainya kesepakatan

bersama. Perjanjian Bersama dilaksanakan di ruang sidang Sub Dinas Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Jalan Slamet Riyadi Nomor 306 Surakarta. Mediator meminta bahwa uang kompensasi tidak boleh diangsur dan harus dilakukan atau dibayar sekaligus pada hari itu juga atau pada waktu yang telah ditetapkan bersama.

Di dalam prakteknya setelah tercapai kesepakatan dan dibuat perjanjian bersama para pihak yang berselisih yaitu pihak pengusaha dan pihak pekerja tidak mendaftarkan perjanjian bersama tersebut di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Karena para pihak yang berselisih sudah melaksanakan substansi dari perjanjian bersama yang disaksikan oleh mediator.

## **PEMBAHASAN**

### **1. Mekanisme mediasi dalam penyelesaian PHK di Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta seperti di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut:**

Berdasarkan data yang diperoleh bahwa mekanisme mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta dalam menyelesaikan perselisihan PHK harus diawali dengan penyelesaian para pihak, yaitu penyelesaian secara bipartit antara para pihak di tingkat perusahaan. Hal ini sudah sesuai dengan Pasal 3 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Di dalam Pasal 3 tersebut disebutkan bahwa perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.

Di dalam Pasal 4 ayat (1) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa dalam hal perundingan bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian penyelesaian melalui perundingan bipartit telah

dilakukan. Namun dalam pelaksanaan sehari-hari proses penyelesaian PHK yang diajukan ke Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta oleh pengusaha atau pekerja atau buruh untuk meminta penyelesaian perselisihan PHK dengan proses mediasi sering tidak disertakan hasil perundingan secara bipartit. Jika hal tersebut dibiarkan, maka akan menghambat proses penyelesaian PHK karena hal tersebut tentu akan memakan waktu yang lama dan berlarut-larut. Jika tidak disertai hasil perundingan secara bipartit maka petugas administrasi teknis harus menanyakan terlebih dahulu sudah dilaksanakan secara bipartit atau belum, jika sudah diharapkan membuat hasil perundingan dan melampirkan bukti bahwa upaya penyelesaian secara bipartit telah dilakukan. Jika belum diselesaikan secara bipartit maka masalahnya harus dikembalikan terlebih dahulu untuk diselesaikan secara bipartit dan hasil perundingan tersebut agar dicantumkan, sehingga sesuai dengan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 4 ayat (1) dan (2).

Di dalam Pasal 4 ayat (3) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan setelah menerima pencatatan atau pengaduan dari salah satu atau para pihak yang berselisih, maka Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih untuk menyelesaikan masalah PHK melalui konsiliasi sudah dilakukan oleh Kepala Sub Dinas Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja yaitu Bapak Sugiyanto, tapi dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja para pihak tidak memilih penyelesaian secara konsiliasi atau maka Bapak Sugiyanto, selaku Kepala Sub Dinas Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator untuk menyelesaikan perselisihan PHK dengan Surat perintah tugas. Hal ini telah sesuai dengan Pasal 4 ayat (4) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Mediator sebagai pihak ketiga yang netral yang tidak memiliki kewenangan mengambil keputusan, serta berfungsi sebagai pihak yang

memfasilitasi para pihak yang berkepentingan untuk mencapai kesepakatan, mediator harus memenuhi syarat-syarat yang termaktub dalam Pasal 9 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pasal 3 ayat (1) KEP-92/MEN/VI/2004 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian mediator serta tata kerja mediasi, yaitu sebagai berikut:

- h. Pegawai Negeri Sipil pada instansi/ Dinas yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan;
- i. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- j. Warga Negara Indonesia;
- k. Berbadan sehat menurut Surat Keterangan Dokter;
- l. Menguasai Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan ;
- m. Berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan tidak tercela;
- n. Berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1) dan;
- o. Memiliki legitimasi dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Syarat-syarat diatas telah dipenuhi oleh mediator-mediator di Sub Dinas Hubungan Industrial dan Perjanjian Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta. Sehingga pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta yang tidak memenuhi syarat-syarat mediator diatas tidak boleh menjadi mediator atau menggantikan mediator dalam menyelesaikan masalah PHK maupun Perselisihan Hubungan Industrial lainnya.

Berdasarkan keadaan yang sebenarnya sering terjadi ketidakhadiran para pihak yang berselisih baik pihak pengusaha maupun pihak pekerja atau buruh dalam hal undangan mediator. Tidak jarang ada yang sampai tiga kali diundang tidak mau hadir. Hal ini menghambat prosedur penyelesaian secara mediasi dan tentu saja bertentangan dengan tujuan khusus bahwa penyelesaian perselisihan PHK secara mediasi yang harus cepat, tepat, cermat dan tuntas. Apalagi kalau sampai undangan ketiga pun tidak mau hadir sehingga mediator mengambil langkah untuk pemohon yang tidak hadir, maka permohonan tersebut dihapus dari buku perselisihan dan kasus tersebut akan ditutup sesuai dengan Pasal 14 ayat

(3) KEP-92/MEN/VI/2004 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian mediator serta tata kerja mediasi. Sedangkan pihak termohon tidak hadir dalam sidang mediasi selama tiga kali berturut-turut, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis berdasarkan data-data yang ada dan permasalahan tersebut akan dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat karena penyelesaian PHK pada tingkat mediasi mengalami jalan buntu/ gagal. Yang dilakukan oleh mediator tersebut sudah sesuai dengan Pasal 14 ayat (3) KEP-92/MEN/VI/2004 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian mediator serta tata kerja mediasi.

Dalam proses sidang mediasi yang tercapai kesepakatan bersama, maka mediator membantu membuat Perjanjian Bersama secara tertulis yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan disaksikan oleh mediator telah sesuai dengan Pasal 14 ayat (6) KEP-92/MEN/VI/2004 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian mediator serta tata kerja mediasi. Sedangkan untuk yang tidak tercapai kesepakatan bersama, mediator mengeluarkan anjuran secara tertulis kepada para pihak dan anjuran tersebut harus dijawab oleh para pihak dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja dan para pihak yang tidak menjawab anjuran tertulis, maka para pihak dianggap menolak anjuran, kemudian mediator mencatat dalam buku perselisihan bahwa perselisihan PHK tidak dapat diselesaikan melalui mediasi dan melaporkan kepada pejabat yang memberi penugasan. Yang dilakukan mediator telah sesuai dengan Pasal 14 ayat (5) KEP-92/MEN/VI/2004 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian mediator serta tata kerja mediasi.

Pada prinsipnya landasan hukum yang digunakan oleh Dinas Tenaga Kerja Surakarta telah mendukung program kerja dalam melakukan penyelesaian PHK dengan mediasi di bidang ketenagakerjaan.

**2. Substansi dari perjanjian bersama di Dinas Tenaga Kerja Surakarta di atas, dapat di analisis sebagai berikut:**

Berdasarkan data yang diperoleh bahwa substansi dari perjanjian bersama disebutkan mengenai cara penyelesaian perselisihan PHK diluar pengadilan dengan mediasi yaitu salah satu bentuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan Pasal 8 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Bahwa substansi dari perjanjian bersama dalam bentuk kesepakatan mengenai kompensasi atau besarnya ganti rugi yang diberikan pengusaha kepada pekerja berkaitan dengan adanya PHK telah memenuhi atau sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu mengenai uang pesangon, uang penggantian hak, dan uang penghargaan masa kerja.

Pada dasarnya mediator hubungan industrial Dinas Tenaga Kerja Surakarta dalam membantu pembuatan perjanjian bersama telah memenuhi peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang PHK dan mediasi.

### **3. Pelaksanaan Perjanjian Bersama di Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta seperti diatas maka penulis melakukan analisis sebagai berikut:**

Berdasarkan data yang diperoleh bahwa di dalam Pasal 13 ayat (1) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa perjanjian bersama wajib didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama. Karena Perjanjian Bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran Perjanjian Bersama dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama seperti yang disebutkan dalam Pasal 13 ayat (3) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Tetapi dalam kenyataannya, setelah tercapai kesepakatan dan dibuat perjanjian bersama para pihak yang berselisih yaitu pihak

pengusaha dan pihak pekerja tidak mendaftarkan perjanjian bersama tersebut di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Menurut Bapak Joko Subagyo, selaku pembimbing penelitian yang di tunjuk oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta berpendapat bahwa mereka yaitu para pihak yang berselisih sudah melaksanakan substansi dari perjanjian bersama yang disaksikan oleh mediator jadi perjanjian bersama itu tidak didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat tidak apa-apa. Karena pendaftaran tersebut dimaksudkan untuk keperluan eksekusi apabila salah satu pihak tidak melaksanakan substansi dari perjanjian bersama tersebut.

Pada dasarnya mediator hubungan industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta dalam mengawasi pelaksanaan Perjanjian Bersama telah sesuai dengan peraturan yang ada.

## **BAB IV PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan data-data yang diperoleh dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, selanjutnya penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

Bahwa mekanisme mediasi dalam penyelesaian PHK di Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta adalah sebagai berikut:

Pencatatan Perselisihan PHK di Dinas Tenaga Kerja Kota

Penawaran Penyelesaian Perselisihan PHK Oleh Kepala Sub Dinas Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja

Penelitian Berkas Perselisihan oleh mediator.



Panggilan kepada Para Pihak untuk hadir dalam sidang mediasi.

Pelaksanaan Sidang Mediasi untuk menyelesaikan perselisihan PHK.

Hasil Mediasi.

Mediator dalam menyelesaikan perselisihan PHK pada tahap mediasi hasil yang dicapai ada 2 (dua) kemungkinan yaitu: Surat Perjanjian Bersama dan Surat anjuran.

- g. Membuat Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang disampaikan kepada Bupati/ walikota yang diselesaikan ditingkat kabupaten/ Kota.
  - h. Membuat Nota Dinas atau Laporan Hasil Mediasi yang ditujukan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta dengan perihal laporan penanganan kasus Perselisihan PHK.
2. Bahwa substansi dari Perjanjian Bersama dapat diketahui secara garis besar memuat:
- a. Hari dan tanggal pembuatan Perjanjian Bersama.
  - b. Nama lengkap dan tempat tinggal pengusaha dan pekerja
  - c. Tempat di mana para pihak melaksanakan Perjanjian Bersama
  - d. Batas waktu atau lamanya pelaksanaan Perjanjian Bersama
  - e. Isi kesepakatan, antara lain memuat: cara penyelesaian perselisihan PHK. Yaitu dengan mediasi, kompensasi yang diberikan pengusaha kepada pekerja berkaitan dengan adanya PHK, kesepakatan untuk mengakhiri hubungan kerja antara pihak pengusaha dan pihak pekerja, tanda tangan oleh para pihak yang berselisih dan disaksikan oleh mediator.
3. Bahwa Pelaksanaan Perjanjian Bersama dalam prakteknya di Dinas Tenaga Kerja Surakarta bisa dilakukan saat tercapainya kesepakatan bersama itu juga, apabila pengusaha telah menyiapkan uang kompensasi untuk pekerja berkaitan dengan adanya PHK. Namun, bila pengusaha belum menyiapkan uang kompensasi untuk pekerja, maka pihak pengusaha diberi waktu dua atau tiga hari untuk melaksanakan Perjanjian Bersama tersebut. Karena batas waktu pelaksanaan Perjanjian Bersama paling lambat 3 (tiga) hari setelah tercapainya kesepakatan bersama. Mediator meminta bahwa uang kompensasi harus dilakukan atau dibayar sekaligus pada hari itu juga atau pada saat pelaksanaan perjanjian Bersama yang telah ditetapkan bersama.

## B. Saran

1. Agar dapat tercapainya mekanisme mediasi yang efektif, efisien, murah, dan cepat dengan dilandasi musyawarah mufakat antara para pihak yang berselisih dalam menyelesaikan perselisihan PHK maka diperlukan kesadaran dari pengusaha dan pekerja/ buruh agar selalu hadir dalam proses sidang mediasi.

Untuk menghindari terjadinya wanprestasi oleh pihak pengusaha karena tidak melaksanakan substansi dari Perjanjian Bersama, maka pihak pengusaha diharapkan menyiapkan uang kompensasi lebih dulu untuk pekerja berkaitan dengan adanya PHK setidaknya-tidaknya pada sidang mediasi yang kedua.

## DAFTAR PUSTAKA

### a. Buku

- Anonim, 2007. *Pedoman Kerja Mediator, Konsiliator dan Arbitrase Hubungan Industrial*. Provinsi Jawa Tengah: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- HB Sutopo, 1993. *Pengantar Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Fakultas Hukum UNS, Surakarta.
- Iman Soepomo, 1976. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan.
- Lalu Husni, 2001. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Munir Fuadi, 2000. *Arbitrase Nasional*. Bandung: Citra Aditya Bakti.

Payaman J. Simanjuntak, 1985. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Indonesia.

Soerjono Soekanto, 2006. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia.

Suyud Margono, 2000. *ADR Aternative Dispute Resolution & Arbitrase*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Toar Agnes M, 1995. *Arbitrase di Indonesia*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Yunus Shamad, 1995. *Hubungan Industrial di Indonesia*. Jakarta: PT Bina Sumber Daya Manusia.

Y.W Sunindhia dan Ninik Widiyanti, 1988. *Masalah PHK dan Pemogokan*. Jakarta: PT Bina Aksara.

Zainal Asikin, 2002. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

#### **b. Peraturan Perundang-undangan**

Undang-Undang Dasar 1945 dan Penjelasannya. Hikmah: Surakarta.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP-92/MEN/VI/2004 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Serta Tata Kerja Mediasi.

Keputusan Walikota Surakarta Nomor 23 Tahun 2001 Tentang Pedoman Uraian Tugas Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta.

