



**PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
DALAM SENGKETA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
ANTARA KARYAWAN DENGAN PT. SRI RATU MELALUI
DINAS TENAGA KERJA KOTA SEMARANG**

SKRIPSI

Disusun Dalam Rangka Penyelesaian Studi Strata Satu (S1)

Untuk Mencapai Gelar Sarjana Hukum

Oleh

Dita Tintistyowati Syamsudin

8111415277

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2020**

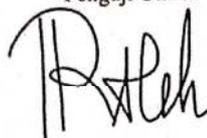
PENGESAHAN

Skripsi dengan judul "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Antara Karyawan Dengan PT SRI RATU Melalui Dinas Tenaga Kota Semarang" disusun oleh Dita Tintistyowati Syamsudin NIM 8111415277, telah dipertahankan di hadapan sidang Ujian Skripsi Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang pada:

Hari : Jum'at

Tanggal : 3 April 2020

Penguji Utama



Ratih Damayanti S.H., M.H.
NIP. 198501022015042001

Penguji I



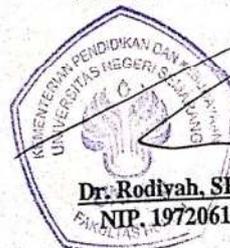
Pratama Herry H. S.H., M.H.
NIP. 198804242015041004

Penguji II



Tri Sulistiyono S.H., M.H.
NIP. 197505242000031002

Mengetahui,
Dekan Fakultas Hukum UNNES



Dr. Rodiyah, SP.d., S.H., M.Si.
NIP. 197206192000032001

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Dita Tintistyowati Syamsudin

Nim : 8111415277

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Antara Pekerja Dengan PT.SRI RATU Melalui Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang” adalah hasil karya saya sendiri dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan benar . Apabila dikemudian hari diketahui adanya plagiasi maka saya siap mempertanggung jawabkan .

Semarang, 12 Januari 2020

Yang Menyatakan,



Dita Tintistyowati Syamsudin

NIM. 8111415277



**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademis Universitas Negeri Semarang saya bertanda tangan
dibawah ini :

Nama : Dita Tintistyowati Syamsudin
Nim : 8111415277
Program Studi : Ilmu Hukum (S1)
Fakultas : Hukum

Demi mengembangkan Ilmu pengetahuan , menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Negeri Semarang Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non• Exclusive Royalty Fee Right*) atas skripsi yang berjudul:“Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Antara Pekerja Dengan PT.SRI RATU Melalui Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang”.Dengan hak bebas Royalti Noneksklusif ini Uniersitas Negeri Semarang berhak menyimpan ,mengalihkan/format ,merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penuli/pencipta dan sebagai hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Semarang 12 Januari 2020

Yang menyatakan



Dita Tintistyowati Syamsudin

NIM :811415277

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

" Allah SWT selalu menyiapkan skenario terbaik yang ada di luar batas nalar manusia. Karena Tuhan tahu apa yang terbaik bagi hamba-Nya. Manusia hanya tahu apa bisa menginginkan apa yang baik, akan tetapi Tuhan tahu apa yang lebih baik lagi. Dan jangan pernah merasa kecewa."

Persembahan:

Karya ini saya persembahkan untuk:

1. Tentunya yang pertama adalah kedua Orang Tua saya, Bapak H Diono dan Hj. Triyani Puji Astuti yang telah mendukung, memotivasi, dan mendoakan saya untuk menyelesaikan skripsi ini
2. Teman-teman saya Hamba Allah Dinda, Asih, Devie, Pipit, dan Alif, teman saya Keluarga Tapi Jamal dan Apri , teman-teman Hot Mama Cacik, Sharfina, Nena, Rica, Eka Chabe, Teman-teman OSIS 2012 SMA KESATRIAN 1 SEMARANG , teman-teman KKN SADENG 2018, saudara BEM FH UNNES Kabinet Karya dan BEM FH UNNES 2018 Kabinet Serasi, Keluarga KEMENTRIAN KESEJAHTERAAN MAHASISWA 2017 dan KEMENTRIAN EKONOMI KREATIF 2018 yang telah memotivasi dan mensupport saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Saudara dan Keluarga Besar Jantra Bumi yang selalu mensupport saya setiap hari tanpa henti hingga membuat saya jengkel untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Serta untuk Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga Peneliti dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul : “PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM SENGKETA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA ANTARA KARYAWAN DENGAN PT. SRI RATU MELALUI DINAS TENAGA KERJA KOTA SEMARANG “. Peneliti menyadari Penelitian ini dapat terselesaikan atas bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu Peneliti mengucapkan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Prof Dr. Fathur Rokhman, M.Hum., Rektor Universitas Negeri Semarang.
2. Dr. Rodiyah, S.Pd., S.H., M.Si., Dekan Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang.
3. Prof Dr. Martitah, M.Hum., Wakil Dekan Bidang Akademik. Dr, Ali Masyhar. S.H., M.H., Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan. Tri Sulistiyono, S.H., M.H., Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang.
4. Ratih Damayanti S.H., MH., Ketua Bagian HTN-HAN Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang.
5. Tri Sulistiyono, S.H., M.H., sebagai dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, motivasi, bantuan kritik, dan saran yang dengan sabar, ikhlas, dan sepenuh hati sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.

6. Pratama Herry Herlambang S.H.,M.H sebagai dosen saya yang telah membimbing saya, memotivasi, meberikan kritik dan saran yang dengan sabarsehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Seluruh Dosen dan Staff Akademik Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang
- 8.. Bapak Sudyono selaku Mediator dalam kasus sengketa pemutusan hubungan kerja antar Karyawan dengan PT Sri Ratu dari Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang yang telah bersedia memberikan ilmu, wawasan, informasi secara jelas dan rinci dalam penelitian ini.
- 9.. Ibu Irma yang bersedia sebagai narasumber dalam penelitian ini.
- 10.. Beberapa Narasumber yang telah bersedia menjadi informan yang memberikan saya informasi dalam penelitian ini.
11. Kedua orang tua yang saya Cintai Bapak Diono dan ibu Triyani Puji Astuti yang telah mendukung, memotivasi, dan mendoakan saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
12. Terimakasih sahabat-sahabat dan saudara-saudara saya Dinda,Pipit,Alif, Devie,Jamal,Apri,Novia,Dede,Salman,Alda,Ipang,Rezal,Anis,Afif,Nur Mulya,Cacik,Nena,Fina,Rica,Eka,Edi,Sekti,Vita,Dewi,Syadza,Erna, Venty,Gagas,Dedy,Nona, Muna Afifah Safrizal,Sugeng,Syarifudin, Mas Baihaqi,Hafidzin, yang telah memberikan support dan doa kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
13. Seluruh keluarga BEM FH UNNES Kabinet Serasi yang telah memberikan ilmu, pengalaman, dan kekeluargaan yang sangat berharga.

14. Keluarga besar CETRONG Asih, Dinda Blorong, Devie, Pipit, dan Alif yang telah memberikan motivasi, persahabatan, dorongan sejak awal perkuliahan hingga saat ini.
15. Keluarga besar SAHABAT SULTAN Novia, Anis, Afif, Mulya, Rezal, Dede, Apri, Ipang, Jamal, Fahrni, Salman yang selalu memberikan motivasi, persahabatan, dorongan untuk menjalankan skripsi ini.
16. Serta adik adik saya Mela, Aina Erina, Uni, Reza, Ulil, Novem, AyuPur, MutiaGTL, CindyParamita, Awalia dkk yang selalu memberikan support kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
17. Keluarga Jantra Bumi yang selalu menemani saya setiap hari dan mensupport saya setiap hari agar dapat terselesaikannya skripsi ini.
18. Teman-teman seperjuangan Mahasiswa Fakultas Hukum angkatan 2015 dan senior yang telah memberikan dorongan dan semangat.
19. Almamater Universitas Negeri Semarang, dan Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang.
20. Serta semua pihak yang memberikan semangat dan berbagi ilmu pengetahuan dalam proses penelitian ini hingga selesai.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada Keluarga, sahabat dan teman-teman semuanya dan diberikan ke mudahkan untuk segala urusannya. Akhir kata semoga

skripsi ini dapat bermanfaat, memberikan ilmu pengetahuan, dan wawasan khususnya bagi penulis umumnya bag kita semua..

Semarang, 29 April 2019

Penulis

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Dita Tintistyowati Syamsudin', with a stylized, cursive script.

Dita Tintistyowati Syamsudin

NIM :811415277

ABSTRAK

Dita Tintistyowati Syamsudin 2019 “ *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Antara Karyawan dengan PT SRI RATU Melalui Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang* “. Skripsi Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang Pembimbing Tri Sulistiyono, S.H.,M.H.

Kata Kunci : PPHI, PHK Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang

Perselisihan Hubungan Industrial menurut Undang-Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial No 2 Tahun 2004 Pasal 1 angka 1 yaitu: “*Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar Serikat Pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan*”.

Tujuan dari penelitian ini dapat mendiskripsikan dan menemukan kendala yang menghambat proses pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja kota Semarang dalam kasus PHK antara karyawan dengan PT. SRI RATU

Teori yang digunakan ada 2 yaitu : teori pelaksanaan hukum yang menitikberatkan pada kepastian, kemanfaatan, dan keadilan dan teori bekerjanya hukum adalah suatu keadaan yang mengandung pengertian mengenai terjadinya suatu efek atau akibat yang dikehendaki

Penelitian ini menggunakan Kualitatif dengan jenis penelitian yuridis empiris. Sumber data penelitian berasal dari data primer yaitu data yang dikumpulkan langsung dari hasil penelitian di lapangan yang diperoleh langsung dari Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang, Perwakilan mantan karyawan, dan perwakilan perusahaan (mantan karyawan) dan data sekunder yaitu dari Risalah Mediasi Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang, Undang-undang, buku dan hasil penelitian lainnya. Teknik pengambilan data penelitian ini yaitu wawancara dan studi dokumen.

Hasil penelitian dalam penyelesaian perselisihan hubungan kerja antar karyawan dengan PT Sri Ratu melalui Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang ini ditinjau dari Undang-Undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam pelaksanaan mediasi permasalahan perselisihan hubungan industrial dalam kasus sengketa pemutusan hubungan kerja terdapat kendala yang menghambat dari proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang seharusnya dapat terselesaikan sesuai dengan harapan dan dapat menemukan kesepakatan antar kedua belah pihak. Kendala yang dihadapi oleh mediator itu sendiri yaitu sikap para pihak yang bersikukuh untuk mempertahankan keinginannya dan tidak bisa menerima solusi yang diberikan oleh mediator.

Saran dapat tercapainya mediasi yang efektif dan cepat dengan dilandasi musyawarah mufakat antara para pihak yang berselisih dalam menyelesaikan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) maka diperlukan kesadaran dari pengusaha dan pekerja/ buruh agar selalu hadir dalam proses mediasi dan bisa memberikan pertimbangan–pertimbangan agar menemukan kesepakatan antar kedua belah pihak.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR SINGKATAN	xiv
DAFTAR BAGAN	xv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9

2.1. Penelitian Terdahulu	9
2.2. Landasan Teori	14
2.2.1. Teori Pelaksanaan Hukum.....	14
2.2.2. Teori Bekerjanya Hukum.....	20
2.3. Landasan Konseptual	25
2.3.1. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial.....	25
2.3.2. Jenis Perselisihan Hubungan Industrial	26
2.3.3. Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	28
2.3.4. Mediasi Hubungan Industrial	30
2.3.5. Pemutusan Hubungan Kerja	33
2.3.6. Jenis Pemutusan Hubungan Kerja	35
2.4. Kerangka Berfikir.....	40
BAB III METODE PENELITIAN	41
3.1. Pendekatan Penelitian	41
3.2. Jenis Penelitian	42
3.3. Fokus Penelitian	43
3.4. Lokasi Penelitian	44
3.5. Sumber Data	44
3.6. Teknik Pengambilan Data	46
3.7. Validitas Data	47
3.8. Analisis Data	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	52

4.1.1. Kota Semarang.....	52
4.1.2. Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang.....	54
4.2. Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang Dalam Kasus Pemutusan Hubungan Kerja Antara Karyawan Dengan PT. SRI RATU.....	55
4.2.1. Kronologi Sengketa Pemutusan Kerja Antara Karyawan dengan PT.SRI RATU.....	56
4.2.2. Proses Mediasi Perselisihan Hubungan Industrial Sengketa Pemutusan Kerja Antara Karyawan dengan PT.SRI RATU melalui Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang.....	57
4.2.3. Analisa Yuridis Pelaksanaan Dari Proses Mediasi Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dalam Kasus Pemutusan Hubungan Kerja antara Karywan dengan PT. SRIRATU.....	68
4.3. Kendala Yang Menghambat Pelaksanaan Mediasi PHI yang Dilakukan Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dalam Penyelesaian Permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja antara Karywan dengan PT. SRIRATU.....	75
BAB V PENUTUP.....	80
5.1. Simpulan.....	80
5.2. Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA.....	83
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR SINGKATAN

HI	: Hubungan Industrial
PHI	: Perselisihan Hubungan Industrial
DISNAKER	: Dinas Tenaga Kerja
PHK	: Pemutusan Hubungan Kerja
UU	: Undang – Undang
RKT	: Rencana Kerja Tahunan
BP3TKI:	: Balai Pelayanan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia

DAFTAR BAGAN

Bagan 2.4 Kerangka Berfikir

Bagan 4.1 Struktur Organisasi Disnaker Kota Semarang

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.3. Hak –Hak Pekerja

Tabel 4.2 Proses Mediasi PHI Sengketa PHK antara Karyawan Dengan
PT.SRIRATU

Tabel 4.3 Perbandingan Tahap Proses Mediasi PHI dan UU nomor 2 tahun 2004

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Peta Kota Semarang

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Ijin Penelitian

Lampiran 2. Surat Keterangan Sudah Melakukan Penelitian

Lampiran 3. Instrumen Penelitian Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang

Lampiran 4. Instrumen Pekerja

Lampiran 5. Instrumen Pihak Perusahaan

Lampiran 6. Risalah Mediasi

Lampiran 7. Anjuran

Lampiran 8. Foto Wawancara

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Permasalahan tenaga kerja dari tahun ke tahun menarik perhatian banyak pihak. Permasalahan tenaga kerja yang menimbulkan konflik-konflik pada buruh, seperti kasus konflik perburuhan, kekerasan, penipuan, pemecatan yang semena-mena, upah yang tidak sesuai standar, semakin hari semakin kompleks. Kasus tersebut penting mendapatkan perspektif perlindungan hak-hak asasi tenaga kerja dalam Undang-Undang yang tegas memberikan perlindungan bagi hak-hak tenaga kerja (Aldiyansah 2018 : 11) Timbulnya perbedaan pendapat atau pandangan maupun pengertian antar pihak karyawan dan pengusaha terhadap hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan kondisi kerja, akan menimbulkan Perselisihan Hubungan Industrial, bahkan sampai akhirnya terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Hal ini dapat kita lihat dari peraturan-peraturan ketenagakerjaan, dimana dibuat ancaman hukuman bagi yang melanggar peraturan tersebut, dimana masalah ketenagakerjaan sangat sensitif baik nasional bahkan internasional. Terjadinya perselisihan diantara manusia merupakan masalah yang lumrah karena telah menjadi kodrat manusia itu sendiri (R.Joni Bambang S, 2013 : 289) .Oleh karena itu, yang penting dilakukan adalah cara mencegah atau memperkecil perselisihan tersebut atau mendamaikan kembali mereka yang berselisih. Perselisihan perburuhan juga terjadi sebagai akibat wanprestasi yang dilakukan pihak buruh atau oleh pihak pengusaha (Widodo Suryandono dan Aloysius Uwiyono 2014 : 125) Keinginan dari salah satu pihak (umumnya pekerja) tidak selalu dapat dipenuhi oleh pihak lainnya (pengusaha), demikian pula keinginan pengusaha selalu dilanggar atau

tidak selalu dipenuhi oleh pihak buruh atau pekerja. Perselisihan Hubungan Industrial menurut Undang-Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial No 2 Tahun 2004 Pasal 1 angka 1 yaitu: *“Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar Serikat Pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan”*.

Hubungan kerja yang dianut di Indonesia adalah sistem hubungan industrial yang mempunyai kedudukan yang sangat strategis dalam pelaksanaan pembangunan nasional karena dapat menciptakan rasa kebersamaan antara pengusaha dan pekerja, hubungan ketenagakerjaan antara buruh dan pengusaha tidak selalu berjalan dengan mulus, berbagai bentuk penindasan dan pengisapan pada pekerja masih sangat masif dilakukan dalam bentuk tenaga kerja outsourcing, upah murah, dan tidak adanya perlindungan sosial. Dalam pernyataan di atas terdapat banyak kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena tenaga kerja mendapatkan Upah yang murah dan tidak adanya perlindungan sosial sehingga kinerja tenaga kerja menurun alhasil banyak kasus PHK yang terjadi. Hal ini dimungkinkan adanya perselisihan, karena manusia sebagai makhluk sosial dalam berinteraksi sudah pasti terdapat persamaan dan perbedaan dalam kepentingan maupun pandangan, sehingga selama pelaksanaan hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh tidak tertutup kemungkinan terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) (Lalu Husni 2010 : 63).

Sedangkan pengertian perselisihan industrial telah tercantum secara jelas dalam Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat

buruh karena adanya perselisihan mengenai hak perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut diatas maka terdapat 4 (empat) macam/jenis perselisihan hubungan industrial yaitu Perselisihan Hak, Perselisihan Kepentingan, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, dan Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Dalam hal ini perselisihan industrial yang sering terjadi di dalam praktik perindustrian ialah perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang selalu meningkat setiap tahunnya, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi atas inisiatif dari pihak pengusaha maupun buruh/pekerja, di mana dari pihak pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja dikarenakan buruh/pekerja melakukan berbagai tindakan pelanggaran. Proses penyelesaian kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat melalui cara Perundingan Bipartit yaitu perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan industrial. Namun biasanya penyelesaian perselisihan dengan cara bipartit seringkali tidak terselesaikan atau gagal di karenakan pengusaha lebih berkuasa di bandingkan dengan pekerja/buruh. Kemudian jika penyelesaian melalui perundingan bipartit telah gagal atau tidak berhasil maka penyelesaian perselisihan dapat di selesaikan melalui mediasi. Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya di sebut mediasi yaitu penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang di

tengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Proses mediasi ialah dengan cara mediator memanggil masing-masing para pihak yang berperkara, kemudian mediator mendengarkan masing-masing tuntutan para pihak, dan menyelesaikan perkara berdasarkan kemauan para pihak, karena proses mediasi ini tidak bersifat mengikat hanya bersifat anjuran maka seringkali rekomendasi mediator tidak diikuti oleh para pihak terutama pengusaha. (Takdir Rahmadi 2010 : 14) Penyelesaian perselisihan melalui mediasi ini dilakukan oleh mediator yang berada di dalam instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai Mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, terdapat dalam ketentuan umum Peraturan Menteri Tenaga Kerja Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi. Mediator yang tidak dapat menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja tanpa alasan yang sah dapat dikenakan sanksi administratif berupa hukuman disiplin sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi pegawai negeri sipil, adapun syarat-syarat, tata kerja serta kewenangan mediator terdapat dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi. Jika penyelesaian perselisihan melalui mediasi tidak berhasil atau gagal maka proses penyelesaian perselisihan ini akan di selesaikan melalui Pengadilan hubungan industrial. Pengadilan Hubungan

Industrial adalah pengadilan khusus yang di bentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Pengadilan Hubungan Industrial berada pada setiap Pengadilan Negeri Kabupaten/Kota yang berada di setiap Ibukota Propinsi yang daerah hukumnya meliputi propinsi yang bersangkutan. Khusus pada Kabupaten/Kota yang padat industri, Pengadilan Hubungan Industrial dibentuk dengan Keputusan Presiden pada Pengadilan Negeri setempat. Berdasarkan proses penyelesaian di atas bahwa penyelesaian melalui mediasi yang dapat di tempuh karena penyelesaian perselisihan melalui mediasi yang mencakup semua perselisihan yang sering terjadi, penyelesaian melalui mediasi bersifat efisien, dan mengutamakan penyelesaian musyawarah untuk mufakat sehingga tercapainya perdamaian antara kedua belah pihak yang berselisih.

Peneliti mengambil kasus ini karena menarik untuk diteliti dimana permasalahannya berkaitan dengan Perselisihan Hubungan Industrial yang sedang terjadi di Kota Semarang dan sesuai minat dari penulis yang ingin meneliti berkaitan dengan kasus ketenagakerjaan yang dimana “Puluhan karyawan Pasaraya Sri Ratu menggelar aksi demonstrasi di depan swalayan tempat mereka bekerja, Jalan Pemuda Kota Semarang, Kamis (29/3). Mereka menuntut pembayaran pesangon atas PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) sepihak oleh perusahaan. Para pekerja menyampaikan orasinya dengan dikawal ketat oleh keamanan pihak Sri Ratu dan kepolisian. Mereka juga membawa berbagai spanduk dan poster berisi tuntutan serta beberapa barang seperti galon untuk ditabuh mengiringi aksi. Dalam orasinya, disebutkan perusahaan telah melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap 76 pekerja. Dimana banyak dari mereka adalah perempuan yang ikut menopang perekonomian keluarga. (Jawapos.com)

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas penulis tertarik apakah penyelesaian perselisihan industrial melalui mediasi dapat berjalan dengan baik dan akan menyelesaikan perselisihan yang terjadi, maka penulis mengangkat masalah ini menjadi sebuah skripsi dengan judul “PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM SENGKETA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA ANTARA KARYAWAN DENGAN PT. SRI RATUMELALUI DINAS TENAGA KERJA KOTA SEMARANG”

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan judul penelitian diatas maka dirumuskan masalah sebagai berikut::

1. Bagaimanakah Pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja kota Semarang dalam kasus PHK antara karyawan dengan PT. SRI RATU ?
2. Kendala apakah yang menghambat proses pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja kota Semarang dalam kasus PHK antara karyawan dengan PT. SRI RATU ?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendiskripsikan proses pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja kota Semarang dalam kasus PHK antara karyawan dengan PT. SRI RATU

2. Untuk menemukan apa saja kendala yang menghambat pelaksanaan proses pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja kota Semarang dalam kasus PHK antara karyawan dengan PT. SRI RATU

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a.) Hasil penelitian dapat memberikan pemikiran bagi pengembangan ilmu hukum Ketenagakerjaan dalam kaitannya mengenai pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam sengketa pemutusan hubungan kerja melalui Dinas Tenaga Kerja kota Semarang.
- b.) Untuk memberikan sumbangan bagi perkembangan hukum secara teoritis khususnya bagi hukum Ketenagakerjaan dalam kaitannya mengenai pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam sengketa pemutusan hubungan kerja melalui Dinas Tenaga Kerja kota Semarang.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis penelitian ini meliputi :

- a.) Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi masyarakat umum dalam bidang hukum Ketenagakerjaan dalam kaitannya mengenai pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam sengketa pemutusan hubungan kerja melalui Dinas Tenaga Kerja kota Semarang.
- b.) Diharapkan bermanfaat bagi masyarakat dan kaum akademisi dalam pengetahuan pemahaman hukum Ketenagakerjaan

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang ini merupakan penelitian yang asli dan dapat dipertanggung jawabkan , penulis telah membandingkan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang juga membahas tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial . Adapun penelitian yang sama dengan penelitian ini tetapi memiliki substansi yang berbeda.

Tabel 2.1.1
Penelitian Terdahulu

NO	Judul dan Nama Peneliti Terdahulu	Hasil Penelitian Terdahulu	Kebaruan Peneliti
1	Agus Susianto, S.H. Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia 2012 Penyelesaian Perselisihan Hubungan	1. Mekanisme penyelesaian masalah sengketa perselisihan hubungan industrial melalui mediasi yang dilakukan oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Klaten telah sesuai dengan peraturan dan mekanisme yang diatur	Pelaksanaan dari proses penyelesaian perselisihan hubungan idusatrial melalui Dinas Tenaga dan Kerja kota semarang dalam menyelesaikan masalah Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi di PT.Sri Ratu yang diatur dalam

	<p>Industrial Melalui Bipatrit dan Mediasi yang Mencapai kesepakatan dalam bentuk perjanjian bersama di Kabupaten Klaten</p>	<p>dalam undang -undang Penyelesaian perselisihan hubungan industrial.Pembahasan yang terdapat di dalam penelitian saudara Agus Susianto ini berbeda dengan pembahasan yang akan di bahas oleh penulis, Skripsi Saudara Agus Susianto ini membahas tentang penyimpangan dalam pelaksanaan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial khususnya di wilayah Kabupaten sedangkan penulis membahas tentang bagaimanakah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit dan mediasi yang mencapai kesepakatan dalam bentuk perjanjian bersama menurut Undang-Undang</p>	<p>undang-undang penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan undang undang Ketenagakerjaan. Serta kendala apa saja yang dihadapi oleh mediator dalam menyelesaikan peroses penyelesaian perselisihan industrial ini dalam kasus PHK(Pemutusan Hubungan Kerja)</p>
--	--	--	---

		Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.	
2	Muhamad Hasan Muaziz S.H Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang 2013 Efektivitas Mediasi Sebagai Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang saudara Muhammad Hasan Muaziz angkat mengenai Efektivitas Mediasi Sebagai Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan studi yang penulis lakukan pada Balai Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja (BP3TK) Jawa Tengah, penulis simpulan: 1. Dalam menjalankan fungsinya sebagai Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, BP3TK telah berjalan sesuai aturan perundang-undangan yang berlaku, hal ini terlihat selain membuat Rencana Kerja Tahunan (RKT) sebagai	Pelaksanaan dari proses penyelesaian perselisihan hubungan idusatrial melalui Dinas Tenaga dan Kerja kota semarang dalam menyelesaikan masalah Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi di PT.Sri Ratu yang diatur dalam uandang-undang penyelesaian perselisishan hubungan industrial dan uandang undang Ketenagakerjaan. Serta kendala apa saja yang dihadapi oleh mediator dalam menyelesaikan peroses penyelesaian perselisihan industrial ini dalam kasus PHK(Pemutusan Hubungan Kerja)

		<p>rencana kegiatan yang akan dilakukan pada tahun berikutnya, BP3TK juga melakukan evaluasi kinerja tahunan yang dilakukan diakhir tahun, sehingga kinerja BP3TK bisa terkonsep dan diharapkan dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Dalam perencanaan kerja tahunan BP3TK melakukan koordinasi kepada seluruh jajaran serta seksi-seksi yang ada di BP3TK, hal ini dilakukan agar dapat mengetahui kekurangan-kekurangan serta hal-hal apa saja yang nantinya harus diperbaiki ataupun ditingkatkan pada tahun berikutnya.</p> <p>2. Berdasar data yang diperoleh dalam penelitian yang penulis lakukan di BP3TK, mediasi yang</p>	
--	--	--	--

		<p>dilakukan di BP3TK dapat berjalan efektif, hal ini dapat terlihat bahwa mediasi merupakan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang cenderung dipilih oleh para pihak, berdasar data Perselisihan Hubungan Industrial yang penulis peroleh dari BP3TK dari tahun 2010 sampai tahun 2012 terdapat 50 perkara yang penyelesaiannya dilakukan dengan menggunakan mediasi, dari 63 perkara yang masuk di BP3TK. Perkara yang diselesaikan dengan menggunakan mediasi tersebut (50 perkara), 35 perkara diantaranya dapat diselesaikan dengan Persetujuan Bersama (PB), atau 70% perselisihan yang diselesaikan</p>	
--	--	--	--

		<p>dengan menggunakan mediasi berhasil dengan adanya Persetujuan Bersama (PB).</p> <p>Sedangkan 5 perkara atau 10% masih dalam proses, dan 10 perkara lagi atau 20% berakhir dengan anjuran</p>	

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Teori Pelaksanaan Hukum

Hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia. Agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung secara normal, damai tetapi dapat terjadi juga karena pelanggaran hukum. Dalam hal ini hukum yang telah dilanggar itu harus ditegakkan. Melalui penegakan hukum inilah hukum itu menjadi kenyataan. Dalam menegakkan hukum ada tiga unsur yang selalu harus diperhatikan yaitu : kepastian hukum (*Rechtssicherheit*), kemanfaatan (*Zwaeckmassigkeit*), dan keadilan (*Gerechtigkeit*).

Hukum itu harus dilaksanakan dan ditegakkan, setiap orang mengharapkan dapat diterapkannya hukum dalam hal terjadi peristiwa yang konkrit. Hukum itu harus berlaku dan pada dasarnya tidak boleh

menyimpang. Itulah yang diinginkan oleh kepastian hukum. Masyarakat mengharapkan adanya kepastian hukum, karena dengan adanya kepastian hukum masyarakat akan lebih tertib. Hukum bertugas menciptakan kepastian hukum karena bertujuan untuk ketertiban masyarakat. Sebaliknya masyarakat mengharapkan manfaat dalam pelaksanaan atau penegakan hukum. Hukum adalah manusia, maka pelaksanaan hukum atau penegakan hukum harus selalu member manfaat atau kegunaan bagi masyarakat. Masyarakat sangat berkepentingan bahwa dalam pelaksanaan atau penegakan hukum haruslah memenuhi keadilan. Hukum tidak identik dengan keadilan, hukum itu bersifat umum, mengikat setiap orang bersifat menyamaratakan (Sudikno Mertokusumo, 2003: 160-161).

Penegakan hukum dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukum tersebut adalah sebagai berikut :

a. Faktor hukumnya sendiri

Secara umum dapatlah dikatakan bahwa hukum itu adalah peraturan hukum yang berlaku secara yuridis, sosiologis, dan filosofis. Peraturan yang memenuhi ketiga unsur tersebut, akan dapat berfungsi dengan baik

b. Faktor penegak hukum

Penegak hukum sebagai salah satu faktor yang menentukan proses penegakan hukum, tidak hanya pihak-pihak yang menerapkan hukum, tetapi juga pihak-pihak yang membuat hukum. Pihak-pihak yang terkait dalam proses penegakan hukum antara lain kepolisian, kejaksaan, kehakiman, kepengacaraan, dan pemyarakatan.

c. Faktor sarana atau fasilitas

Tanpa adanya sarana atau fasilitas, maka penegakan hukum tidak akan dapat berjalan dengan lancar. Sarana atau fasilitas tersebut antara lain mencakup tenaga manusia yang berpendidikan dan terampil, organisasi yang baik, peralatan yang memadai, keuangan yang cukup dan seterusnya. Penegak hukum merupakan golongan panutan dalam masyarakat yang hendaknya mempunyai kemampuan-kemampuan tertentu sesuai dengan aspirasi masyarakat.

d. Faktor masyarakat

Penegakan hukum berasal dari masyarakat dan bertujuan untuk mencapai kedamaian dalam masyarakat. Oleh sebab itu, masyarakat berperan dalam penegakan hukum yaitu dengan adanya kesadaran hukum masyarakat.

e. Faktor kebudayaan

Kebudayaan Indonesia mendasari adanya hukum yang berlaku di Indonesia. Sebab kebudayaan pada dasarnya mencakup nilai-nilai yang mendasari hukum yang berlaku, nilai-nilai mana yang merupakan konsepsi abstrak mengenai apa yang dianggap baik (sehingga dituruti) dan apa yang dianggap buruk (sehingga dihindari) (Titik Triwulan Tutik, 2006 : 223-235)

Pada penelitian kuantitatif, peran teori sangat penting sebagai dasar atau landasan dalam suatu riset/penelitian. Karena tanpa landasan teori maka penelitian akan berujung pada kesalahan atau sering dikenal dengan istilah trial and error. Dengan adanya landasan teori ini, maka memberikan ciri bahwa penelitian itu merupakan cara ilmiah untuk

memperoleh data. Setiap teori bisa dikatakan sebagai dugaan sementara, karena hal tersebut mesti memerlukan pembuktian. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Sitirahayu Haditono (1999), bahwa suatu teori akan memperoleh arti penting mana kala ia lebih banyak dapat melukiskan, menerangkan dan meramalkan gejala-gejala yang ada (Sugiyono, 2008:53) Fungsi teori dalam penelitian ini adalah untuk menstrukturisasikan penemuan- penemuan selama penelitian, membuat beberapa pemikiran, prediksi atas dasar penemuan dan menyajikannya dalam bentuk penjelasan-penjelasan dan pertanyaan-pertanyaan. Hal ini berarti teori bisa digunakan untuk menjelaskan fakta dan peristiwa hukum yang terjadi. Untuk itu, orang dapat meletakkan fungsi dan kegunaan teori dalam penelitian sebagai analisis pembahasan tentang peristiwa atau fakta hukum yang diajukan dalam masalah penelitian. Sengketa dapat diselesaikan melalui 2 cara yaitu Litigasi dan Non Litigasi. Penyelesaian sengketa Litigasi adalah penyelesaian sengketa yang dilakukan di pengadilan sedangkan Non Litigasi adalah penyelesaian sengketa di luar pengadilan. Di dalam penelitian ini penulis menggunakan teori Non Litigasi yang dijabarkan sebagai berikut :

A. Penyelesaian diluar Pengadilan (Non-Litigasi)

1.) Penyelesaian melalui Bipartit

Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melauai perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat, Penyelesaian melalui Bipartit harus diselesaikan paling lama 30 hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.

2.) Penyelesaian melalui Mediasi

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 11 UU No. 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 / serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

3.) Penyelesaian melalui Konsiliasi

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 13 UU No. 2 Thn 2004 ,Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.

4.) Penyelesaian melalui Arbitrase

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 15 UU No. 4 Thn 2004, Arbitrase hubungan industrial yang selanjutnya disebut Arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, diluar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih Untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final

B. Penyelesaian secara Litigasi

1.) Penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Lembaga peradilan yang berwenang memeriksa dan memutus semua jenis perselisihan. Hakim yang memeriksa dan memutus perselisihan tersebut terdiri atas hakim lembaga peradilan dan hakim. Pada pengadilan ini, serikat pekerja dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum mewakili anggotanya.

Berdasarkan ketentuan pasal 56 UU No. 2 Thn 2004, pengadilan hubungan industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus :

- a. Ditingkat pertama mengenai perselisihan hak.
- b. Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan.
- c. Ditingkat pertama mengenai perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).
- d. Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja serikat buruh dalam satu perusahaan.

2.) Perbedaan Non Litigasi dan Litigasi Secara Umum :

a. Non Litigasi

1. Dalam penyelesaian perselisihan melakukan upaya tawar-menawar atau kompromi untuk memperoleh jalan keluar yang saling menguntungkan.
2. Yang mengambil keputusan dalam penyelesaian adalah para pihak sendiri
3. Penyelesaian perkara di luar pengadilan, atas dasar perdamaian atau melalui wasit (arbitase) tetap diperbolehkan.

b. Litigasi

1. Dalam penyelesaian perselisihan dengan melakukan upaya pelaksanaan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial.

2. Hakim yang memeriksa dan memutus perselisihan tersebut
3. Penyelesaian perkara di pengadilan, atas dasar sadar hukum dan Hakim yang memeriksa dan memutus perselisihan

2.2.2 Teori Bekerjanya Hukum

Secara umum, efektivitas suatu hal diartikan keberhasilan dalam pencapaian target atau tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas memiliki beragam jenis, salah satunya adalah efektivitas organisasi. Sama halnya dengan teori efektivitas secara umum, para ahli pun memiliki beragam pandangan terkait dengan konsep efektivitas organisasi.

Mengutip Ensiklopedia administrasi Efektivitas adalah suatu keadaan yang mengandung pengertian mengenai terjadinya suatu efek atau akibat yang dikehendaki, kalau seseorang melakukan suatu perbuatan dengan maksud tertentu yang memang dikehendaki. Maka orang itu dikatakan efektif kalau menimbulkan atau mempunyai maksud sebagaimana yang dikehendaki. Dari definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa suatu hal dapat dikatakan efektif apabila hal tersebut sesuai dengan yang dikehendaki. Artinya pencapaian hal yang dimaksud merupakan pencapaian tujuan dilakukannya tindakan-tindakan untuk mencapai hal tersebut. Efektivitas dapat diartikan sebagai suatu proses pencapaian suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Suatu usaha atau kegiatan dapat dikatakan efektif apabila usaha atau kegiatan tersebut telah mencapai tujuannya. Apabila tujuan yang dimaksud adalah tujuan suatu instansi maka proses pencapaian tujuan tersebut merupakan keberhasilan dalam

melaksanakan program atau kegiatan menurut wewenang, tugas dan fungsi instansi tersebut.

Achmad Ali mengatakan bahwa, apabila ingin melihat efektivitas dalam bidang hukum, maka kita pertama-tama harus dapat mengukur “sejauh mana aturan [hukum](#) itu ditaati atau tidak ditaati”. Lebih lanjut Achmad Ali pun mengemukakan bahwa pada umumnya faktor yang banyak mempengaruhi efektivitas suatu perundang-undangan adalah profesional dan terlaksananya pelaksanaan peran, wewenang dan fungsi dari para penegak hukum, baik di dalam menjelaskan tugas yang dibebankan terhadap diri mereka maupun dalam menegakkan perundang-undangan tersebut.

Menurut Soerjono Soekanto adalah bahwa efektif atau tidaknya suatu hukum ditentukan oleh 5 (lima) faktor, yaitu:

1. Faktor hukumnya sendiri (Undang-Undang)
2. Faktor penegak hukum, yakni pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum.
3. Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum.
4. Faktor masyarakat, yakni lingkungan dimana [hukum](#) tersebut berlaku atau diterapkan.
5. Faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup.

Kelima faktor di atas saling berkaitan dengan eratnya, oleh karena merupakan esensi dari penegakan hukum, juga merupakan tolak ukur daripada efektivitas penegakan hukum. Pada elemen pertama, yang

menentukan dapat berfungsinya hukum tertulis tersebut dengan baik atau tidak adalah tergantung dari aturan [hukum](#) itu sendiri.

Menurut Soerjono Soekanto ukuran efektivitas pada faktor hukumnya sendiri (Undang-Undang) adalah:

1. Peraturan yang ada mengenai bidang-bidang kehidupan tertentu sudah cukup sistematis.
2. Peraturan yang ada mengenai bidang-bidang kehidupan tertentu sudah cukup sinkron,
3. Secara hierarki dan kuantitatif peraturan-peraturan yang mengatur bidang-bidang kehidupan tertentu sudah mencukupi.
4. Penerbitan peraturan-peraturan tertentu sudah sesuai dengan persyaratan yuridis yang ada.

Pada elemen kedua yang menentukan efektif atau tidaknya kinerja hukum tertulis adalah aparat penegak hukum. Dalam hubungan ini dikehendaki adanya aparatur yang handal sehingga aparat tersebut dapat melakukan tugasnya dengan baik. Keandalan dalam kaitannya disini adalah meliputi keterampilan profesional dan mempunyai mental yang baik. Keandalan dalam kaitannya disini adalah meliputi keterampilan profesional dan mempunyai mental yang baik.

Menurut Soerjono Soekanto bahwa masalah yang berpengaruh terhadap efektivitas hukum tertulis ditinjau dari segi aparat akan tergantung pada hal berikut:

1. Sampai sejauh mana petugas terikat oleh peraturan-peraturan yang ada.

2. Sampai batas mana petugas diperkenankan memberikan kebijaksanaan.
3. Teladan macam apa yang sebaiknya diberikan oleh petugas kepada masyarakat.
4. Sampai sejauh mana derajat sinkronisasi penugasan-penugasan yang diberikan kepada petugas sehingga memberikan batas-batas yang tegas pada wewenangnya.

Pada elemen ketiga, tersedianya fasilitas yang berwujud sarana dan prasarana bagi aparat pelaksana di dalam melakukan tugasnya. Sarana dan prasana yang dikatakan dengan istilah fasilitas ini, Soerjono Soekanto memprediksi patokan efektivitas elemen-elemen tertentu dari prasarana, dimana prasarana tersebut harus secara jelas memang menjadi bagian yang memberikan kontribusi untuk kelancaran tugas-tugas aparat di tempat atau lokasi kerjanya. Adapun elemen-elemen tersebut adalah:

1. Prasarana yang telah ada apakah telah terpelihara dengan baik
2. Prasarana yang belum ada perlu diadakan dengan memperhitungkan angka waktu pengadaannya.
3. Prasarana yang kurang perlu segera dilengkapi
4. Prasarana yang rusak perlu segera diperbaiki.
5. Prasarana yang macet perlu segera dilancarkan fungsinya.
6. Prasarana yang mengalami kemunduran fungsi perlu ditingkatkan lagi fungsinya.

Dari faktor kondisi masyarakat, elemen pengukur efektivitasnya adalah yang tergantung dari:

1. Faktor penyebab masyarakat tidak mematuhi aturan walaupun peraturan yang baik.
2. Faktor penyebab masyarakat tidak mematuhi peraturan walaupun sangat baik dan aparat sudah sangat berwibawa.
3. Faktor penyebab masyarakat tidak mematuhi peraturan baik, petugas atau aparat berwibawa serta fasilitas mencukupi.

Elemen tersebut di atas memberikan pemahaman bahwa disiplin dan kepatuhan masyarakat tergantung dari motivasi yang secara internal muncul.

Internalisasi faktor ini ada pada tiap individu yang menjadi elemen terkecil dari komunitas social. Dalam hal ini, derajat kepatuhan [hukum](#) masyarakat menjadi salah satu parameter tentang efektif atau tidaknya hukum itu diberlakukan sedangkan kepatuhan masyarakat tersebut dapat di motivasi oleh berbagai penyebab, baik yang ditimbulkan oleh kondisi internal maupun eksternal.

Teori yang dikemukakan oleh Romli Atmasasmita yang mengatakan bahwa, faktor-faktor yang menghambat efektivitas penegakan hukum tidak hanya terletak pada sikap mental aparaturnya penegak hukum (hakim, jaksa, polisi dan penasihat hukum) akan tetapi juga terletak pada faktor sosialisasi hukum yang sering diabaikan. Menurut Soerjono Soekanto efektif adalah taraf sejauh mana suatu kelompok dapat mencapai tujuannya. Hukum dapat dikatakan efektif jika terdapat dampak [hukum](#) yang positif, pada saat itu hukum mencapai sasarannya dalam membimbing ataupun merubah perilaku manusia sehingga menjadi perilaku hukum.

Senada dengan Faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukum, **Lawrence M.Friedman** dalam bukunya yang berjudul *The Legal System A Social Science Perspective*, 1975; menyebutkan bahwa sistem hukum terdiri atas perangkat struktur hukum (berupa lembaga hukum), substansi hukum (peraturan perundang-undangan) dan kultur hukum atau budaya hukum. Ketiga komponen ini mendukung berjalannya sistem hukum di suatu negara. Secara realitas sosial, keberadaan sistem hukum yang terdapat dalam masyarakat mengalami perubahan-perubahan sebagai akibat pengaruh, apa yang disebut dengan modernisasi atau globalisasi baik itu secara evolusi maupun revolusi. Pendekatan model Seidman bertumpu pada fungsinya hukum, berada dalam keadaan seimbang. Artinya hukum akan dapat bekerja dengan baik dan efektif dalam masyarakat yang diaturnya. Diharapkan ketiga elemen tersebut harus berfungsi optimal. Memandang efektifitas hukum dan bekerjanya hukum dalam masyarakat perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut.

Pertama, lembaga pembuat peraturan; apakah lembaga ini merupakan kewenangan maupun legitimasi dalam membuat aturan atau undang-undang. Berkaitan dengan kualitas materi normatifnya, apakah sudah memenuhi syarat dan jelas perumusannya.

Kedua, pentingnya penerap peraturan; pelaksana harus tegas melaksanakan perintah undang-undang tanpa diskriminasi atau equal justice under law.

Ketiga, pemangku peran; diharapkan mentaati hukum, idealnya dengan kualitas internalization. Perilaku dan reaksi pemangku peran merupakan umpan balik kepada lembaga pembuat peraturan maupun pelaksanaan peraturan.

Apakah kedua elemen tersebut telah melakukan fungsinya dengan optimal.

Bekerjanya hukum tidak cukup hanya dilihat dari tiga elemen yang telah diuraikan di atas, perlu didukung lagi dengan model hukum yang dikemukakan dalam proposisi-proposisi Robert B. Seidman, sebagai berikut.:

Pertama, every rule of law prescribe how a role occupant is expected to act. (Setiap peraturan hukum menurut aturan-aturan, dan memerintahkan pemangku peran seharusnya bertindak dan bertingkah laku);

Kedua, how a role occupant will act in respons to norm of law is function of the rules laid down, their sanctions, the activity of enforcement institutions, and the inhere complex of social, political, and other forces affecting him. (Respon dan tindakan yang dilakukan oleh pemangku peran merupakan umpan balik dari fungsi suatu peraturan yang berlaku. Termasuk sanksi-sanksi yaitu kinerja dan kebijakan lembaga pelaksana/penetap peraturan dan lingkungan strategis (lingstra) yang mempengaruhinya);

Ketiga, how the enforcement institution, will act in respons to norm of law is a function of the rule laid down their sanctions, the inhere complex of social, political, and other process affecting them, and the feedbacks from role occupants. (Tindakan-tindakan yang diambil oleh lembaga-lembaga pelaksana peraturan sebagai respon terhadap peraturan hukum merupakan fungsi dari peraturan hukum yang berlaku beserta sanksi-sangksinya dan seluruh kekuatan dalam lingkungan strategi (lingstra) yang mempengaruhi dirinya, secara umpan balik sebagai respon dari pemangku peran atau yang dikenai peraturan hukum);
dan *Keempat, how the law maker will act is a function of the rules laid down for their behavior their sanction, the inhere complex of social, political,*

ideological, and other forces affecting them, and the feedbacks from role occupants and bureaucracy. (Tindakan apa yang diambil oleh pembuat undang-undang, juga merupakan fungsi peraturan hukum yang berlaku, termasuk sanksi-sanksinya dan pengaruh seluruh kekuatan strategis (ipoleksosbud hankam) terhadap dirinya, serta umpan balik yang datangnya dari para pemangku peran, pelaksana, dan penerap peraturan).

Empat proposisi di atas, secara jelas menggambarkan bagaimana bekerjanya suatu peraturan hukum dalam masyarakat. Teori Seidman ini dapat dipakai untuk mengkaji peraturan hukum yang dibuat oleh para elite negara, dan apakah bekerjanya hukum berfungsi sebagaimana mestinya dan efektif berlakunya dalam masyarakat, atau justru sebaliknya tidak efektif bekerjanya

Hukum dapat bekerja dan berfungsi tidak sekedar apa yang diharapkan oleh pembuat peraturan hukum, tetapi perlu diteliti pada komponen elemen yang tidak bekerja sebagaimana mestinya. Maksudnya tidak bekerja itu, bisa datangnya dari pembuat peraturan hukum, atau dari para penerap peraturan/pelaksana, ataukah dari pemangku peran. Selain itu dapat dikaji kendala-kendala eksternal global yang menyebabkan hukum tidak dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya. Seperti ada tekanan-tekanan dari pihak luar negeri yang tergabung dalam organisasi internasional dan dapat dijelaskan :

- Setiap peraturan hukum memberitahu tentang bagaimana seorang **pemegang peranan (*role occupant*)** itu diharapkan bertindak. Bagaimana seorang itu akan bertindak sebagai respons terhadap peraturan hukum merupakan fungsi-peraturan-peraturan yang ditujukan kepadanya, sanksi-sanksinya, aktivitas dari

lembaga-lembaga pelaksana serta keseluruhan kompleks sosial, politik dan lain-lainnya mengenai dirinya.

- · Bagaimana **lembaga-lembaga pelaksana** itu akan bertindak sebagai respons terhadap peraturan hukum merupakan fungsi peraturan-peraturan hukum yang ditujukan kepada mereka, sanksi-sanksinya, keseluruhan kompleks kekuatan sosial, politik dan lain-lainnya yang mengenai diri mereka serta umpan balik yang datang dari pemegang peranan.
- · Bagaimana para **pembuat undang-undang** itu akan bertindak merupakan fungsi peraturan-peraturan yang mengatur tingkah laku mereka, sanksi-sanksinya, keseluruhan kompleks kekuatan sosial, politik, ideologis dan lain-lainnya yang mengenai diri mereka serta umpan balik yang datang dari pemegang peran serta birokrasi.

2.3 Landasan Konseptual

2.3.1 Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

Hubungan kerja yang terjadi antara pengusaha dan pekerja memiliki beberapa pengertian, yaitu:

- 1) Dalam Pasal 1 ayat (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”.

- 2) Menurut Zainal Asikin adalah “Hubungan antara Buruh dan Majikan setelah adanya Perjanjian Kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan si buruh dengan membayar upah. (Zainal Asikin 1993 – 65)
- 3) Menurut Lalu Husni dalam bukunya yang berjudul “Hukum Ketenagakerjaan Indonesia” yang disebut dengan “hubungan kerja

2.3.2 Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Berdasarkan ketentuan Pasal 2 undang-Undang No. 2 Tahun 2004, jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi :

- a. Perselisihan hak;
- b. Perselisihan kepentingan;
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
- d. Perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Dalam ketentuan tersebut, dapat diketahui bahwa bentuk Perselisihan Hubungan Industrial ada empat, yaitu :

1. Perselisihan Hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
2. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat

mengenai pembuatan, dan/atau peraturan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
4. Perselisihan antars serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Dalam pertimbangan- pertimbangan diatas, undang-undang ini mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang disebabkan oleh :

1. Perbedaan pendapat atau kepentingan mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan.
2. Kelalaian atau ketidakpatuhan salah satu atau para pihak dalam melaksanakan ketentuan normatif yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan;
3. Pangakhiran hubungan kerja;

4. Perbedaan pendapat antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan mengenai pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatpekerja.

2.3.3 Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Sebelum diberlakukan Undang – Undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilaksanakan berdasarkan undang – undang no 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan swasta. Penyelesaian berdasarkan kedua undang-undang tersebut ternyata dirasakan sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masyarakat, karena tidak dapat lagi mengakomodasi perkembangan yang terjadi terutama mengenai hak –hak pekerja / buruh. Tidak hanya itu, proses penyelesaian perselisihannya juga berbelit dan memakan waktu cukup lama sehingga dirasa kurang efektif. (Lilik Mulyadi dan Agus Subroto 2010 : 61)

Perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat diselesaikan melalui dua jalur, yaitu penyelesaian di luar Pengadilan Hubungan Industrial (*non litigasi*) dan penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial (*litigasi*). Penyelesaian perselisihan di luar Pengadilan Hubungan Industrial (*non litigasi*) meliputi empat cara:

1) Penyelesaian melalui Bipartit

Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Penyelesaian melalui Bipartit harus diselesaikan paling lama 30 hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.

2) Penyelesaian melalui Mediasi

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 11 UU No. 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 / serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

3) Penyelesaian melalui Konsiliasi

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 13 UU No. 2 Thn 2004, Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.

4) Penyelesaian melalui Arbitrase

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 15 UU No. 4 Thn 2004, Arbitrase hubungan industrial yang selanjutnya disebut Arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, diluar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih Untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final

2.3.4 Mediasi Hubungan Industrial

Apabila ternyata penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak dapat diselesaikan atau tidak tercapai kesepakatan melalui perundingan bipartit, maka tahap berikutnya adalah penyelesaian secara mediasi. Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi bersifat wajib, apabila penyelesaian melalui konsiliasi dan arbitrase tidak disepakati oleh para pihak.

Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah Penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator berdasarkan Pasal 1 angka 12 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004

tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah Pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam suatu perusahaan. Mediasi berbeda dengan konsiliasi dan arbitrase karena dalam mediasi, dapat menyelesaikan semua jenis perselisihan, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 10 dan 11 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dalam waktu selambat-lambatnya tujuh hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus mengadakan penelitian tentang duduk perkara dan segera mengadakan sidang mediasi. Mediator juga dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya.

Apabila tercapai kesepakatan diantara para pihak, maka mediator membantu membuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani para pihak dan kemudian di daftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Namun, dalam hal tidak tercapai kesepakatan melalui mediasi berdasarkan ketentuan

Pasal 13 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka:

- a. Mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
- b. Anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya sepuluh hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
- c. Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya sepuluh hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
- d. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana yang dimaksud dalam huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;
- e. Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya tiga hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta buktipendaftaran

2.3.5. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat terjadi karena berbagai hal, seperti telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/diperjanjikan sebelumnya dapat pula karena adanya perselisihan antara pekerja/buruh, atau karena sebab lain. Menurut Lalu Husni dalam bukunya menyatakan bahwa, PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, terutama dari kalangan buruh/pekerja karena dengan PHK buruh/pekerjayang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya, karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial baik pengusaha, pekerja/buruh atau pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja. (Lalu Husni 2010 :195) .Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa : Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Pemutusan Hubungan Kerja bagi pekerja/buruh akan memberikan pengaruh psikologis, ekonomis, finansial, sebab :

a. Dengan adanya Pemutusan Hubungan Kerja, bagi pekerja/buruh telah kehilangan mata pencaharian.

b. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya.

c. Kehilangan biaya hidup untuk diri sendiri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.(zainal Asikin 2006 :174) Pemutusan Hubungan Kerja merupakan peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya terutama bagi pekerja/buruh manjadi kehilangan mata pencaharian. Oleh karena itu, untuk membantu mengurangi beban pekerja/buruh yang di PHK, maka peraturan perundang-undangan mengharuskan untuk memberikan hak-hak pekerja berupa uang pesangon, uang jasa, dan uang ganti kerugian, sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagai berikut :

Tabel 2.3 Hak-hak pekerja yang di PHK dikaitkan dengan alasan PHK

ALASAN	PESA- NGON	PENGHA R- GAAN	GANTI RUGI	KETERANGA N
PHK DEMI HUKUM				
Masa kontrak kerja habis				
Tidak lulus masa percobaan				
Meninggal dunia	2x	1x	1	Pasal 166
PHK OLEH BURUH				
Mengundurkan diri		1x		Pasal 162 ayat
Alasan mendesak	1x	1x	1	Pasal 169 ayat
Pensiun	2x	1x	1	Pasal 167 ayat
PHK OLEH MAJIKAN				
Kesalahan pekerja/buruh ringan	1x	1x	1	Pasal 161 ayat
Kesalahan pekerja/buruh berat		1x	1	Pasal 160 ayat
Perusahaan tutup pailit	1x	1x	1	Pasal 165
<i>Force majeure</i>	1x	1x	1	Pasal 164 ayat
Ada efisiensi	2x	1x	1	Pasal 164 ayat

Perubahan status, milik, lokasi, buruh menolak	1x	1x	1 x	Pasal 163 ayat (1)
Perubahan status, milik, lokasi, pengusaha/majikan	2x	1x	1 x	Pasal 163 ayat (2)
Pekerja/buruh sakit berkepanjangan mengalami cacat akibat	2x	2x	1 x	Pasal 172

2.3.6 Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Menurut Lalu Husni dalam bukunya menyebutkan bahwa ada beberapa jenis pemutusan hubungan kerja, yaitu:

1. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha.

“ PHK oleh majikan dapat terjadi karena alasan apabila buruh tidak lulus masa percobaan, apabila majikan mengalami kerugian sehingga menutup usaha , atau apabila buruh melakukan kesalahan.

Pemberhentian di anggap tidak layak menurut Lalu Husni apabila

- a.) Tidak menyebut alasan;
- b.) Alasannya dicari-cari/alasam yang palsu dan
- c.) Bertentangan dengan ketentuan dalam undang – undang atau kebiasaan.

Menurut undang- undang nomor 13 tahun 2003 pada pasal 154 pengusaha tidak perlu

2. Pemutusan hubungan kerja oleh buruh/pekerja.
3. Pemutusan hubungan kerja putus demi hukum.

4. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan.

Diantara jenis-jenis pemutusan hubungan kerja (PHK) tersebut, akan dibahas lebih lanjut mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pengusaha. PHK oleh pengusaha merupakan PHK dimana berasal dari kehendak pengusaha, karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja/buruh atau karena faktor-faktor lain, seperti pengurangan tenaga kerja, perusahaan tutup, perubahan status perusahaan, dan sebagainya. (Lalu Husni 20010 :198)

Berdasarkan ketentuan Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha dilarang melakukan pemutusan kerja terhadap pekerja/buruh karena alasan:

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui dua belas bulan secara berturut-turut;
- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan kepadanya;
- d. Pekerja/buruh menikah;
- e. Pekerja/buruh perempuan hamil melahirkan, gugur kandungan atau menyusui
- f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya didalam satu perusahaan,

kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

- g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- h. Pekerja/buruh yang mengadakan 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, atau status perkawinan;
- j. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

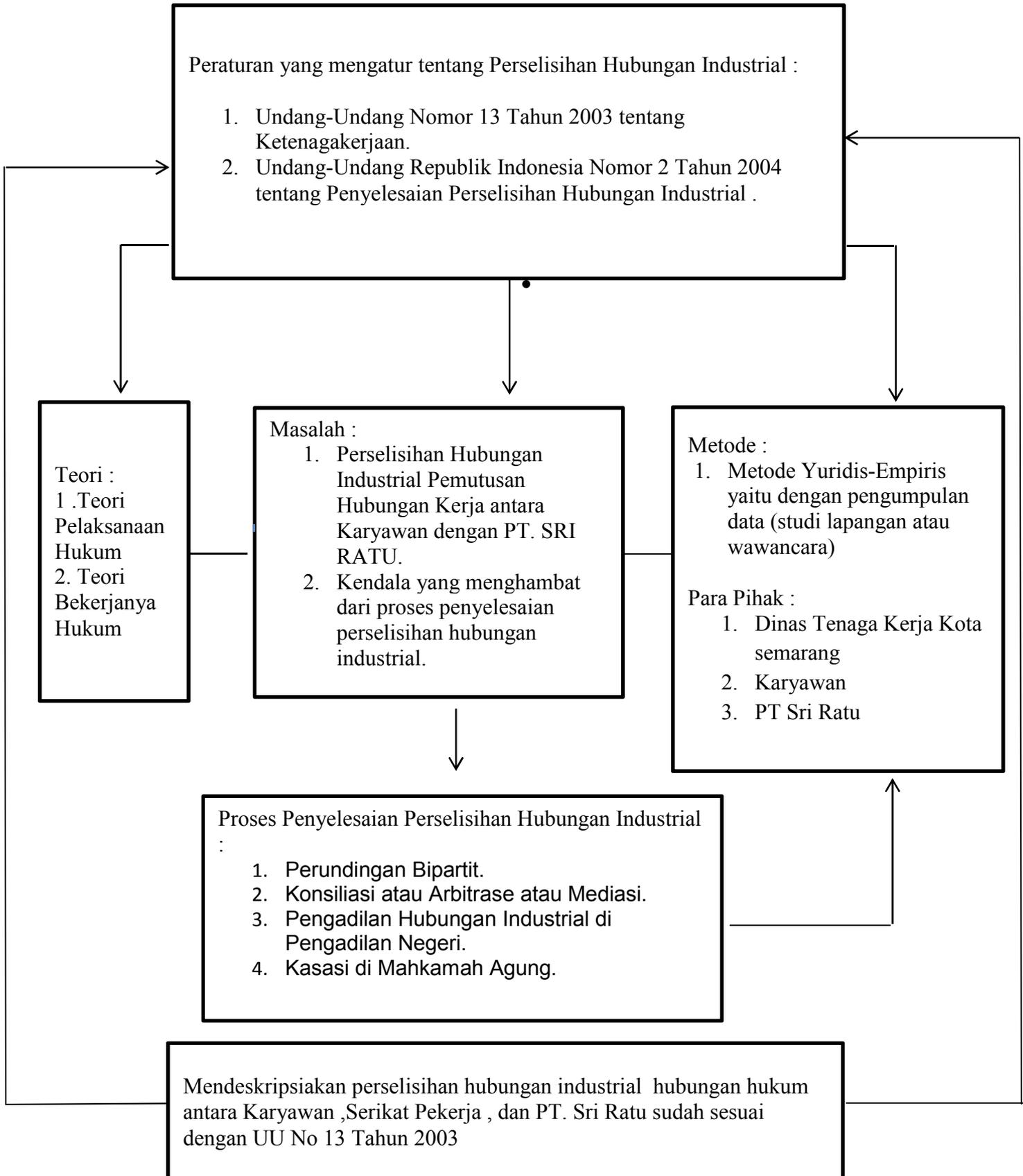
Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan sebagaimana dimaksud di atas, dianggap batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja apabila pekerja/buruh melakukan kesalahan berat. Hal ini diatur dalam ketentuan Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

- 1. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;

2. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
3. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
4. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
5. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
6. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
7. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
8. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
9. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara;
10. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara lima tahun atau lebih. Kesalahan berat tersebut harus didukung dengan bukti sebagaimana dalam Pasal 158 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

- a. Pekerja/buruh tertangkap tangan;
- b. Ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
- c. Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya dua orang saksi. Sesuai ketentuan dalam Pasal 170 jo Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PHK karena kesalahan berat merupakan salah satu jenis PHK yang tidak memerlukan izin dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan dalam hal terjadi PHK tersebut maka pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pada perkembangan hukum ketenagakerjaan, Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, merupakan salah satu pasal yang dinyatakan tidak memiliki kekuatan mengikat secara keseluruhan berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU- I/2003 tanggal 28 Oktober 2004, karena dinilai bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 khususnya Pasal 27 ayat (1)

2.4 KERANGKA BERPIKIR



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu tentang “ Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja antara Pekerja Dengan PT.Sri Ratu Melalui Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang “ , maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam sengketa pemutusan hubungan kerja sebagian besar sudah sesuai dengan Peraturan UU nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah dijelaskan dalam bab pembahasan penelitian ini. Hasil dari mediasi sengketa pemutusan hubungan kerja ini yaitu selesai, tidak sepakat.
2. Dalam pelaksanaan mediasi permasalahan perselisihan hubungan industrial dalam kasus sengketa pemutusan hubungan kerja terdapat kendala yang menghambat dari proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang seharusnya dapat terselesaikan sesuai dengan harapan dan dapat menemukan kesepakatan antar kedua belah pihak. Kendala yang dihadapi oleh mediator itu sendiri yaitu sikap para pihak yang bersikukuh untuk mempertahankan keinginannya dan tidak bisa menerima solusi yang diberikan oleh mediator. Fungsi mediator belum sepenuhnya dilaksanakan oleh mediator dalam mediasi permasalahan

perselisihan hubungan industrial dalam kasus sengketa pemutusan hubungan kerja sebagaimana telah dijelaskan dalam bab pembahasan penelitian ini.

5.2 Saran

1. Agar dapat tercapainya mediasi yang efektif dan cepat dengan dilandasi musyawarah mufakat antara para pihak yang berselisih dalam menyelesaikan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) maka diperlukan kesadaran dari pengusaha dan pekerja/ buruh agar selalu hadir dalam proses mediasi dan bisa memberikan pertimbangan – pertimbangan agar menemukan kesepakatan antar kedua belah pihak. Untuk menghindari terjadinya wanprestasi oleh pihak pengusaha karena tidak melaksanakan kewajibannya dalam membayar uang pesangon dan penghargaan masa kerja kepada pekerja, maka pihak pengusaha diharapkan menyiapkan uang kompensasi lebih dulu untuk pekerja berkaitan dengan adanya pemutusan hubungan kerja PHK setidak-tidaknya pada mediasi yang kedua.
2. Mediator harus memberikan pengertian kembali tentang hak dan kewajiban kepada kedua belah pihak agar dapat menemukan kesepakatan bersama, tanpa membratkan salah satu pihak, agar permasalahan sengketa pemutusan hubungan kerja ini dapat sepakat dan pihak pekerja bisa memberikan waktu kepada perusahaan agar dapat mencicil uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja. Pihak perusahaan pun juga harus memenuhi hak dan kewajiban pekerja dengan cara mencicil uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja kepada pekerja tepat waktu.

3. Dalam menangani kendala yang menjadi penghambat mediasi maupun yang dialami mediator dalam mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini, mediator sudah cukup baik dalam menangani kendala tersebut tetapi butuh ketanggapan pada saat adanya kendala yang menghambat mediasi. Mediator dapat memenuhi dan mekaskanakan fungsi mediator dalam mediasi karena peran mediator dangat menentukan berhasil atau tidaknya sebuah mediasi

Daftar Pustaka

Buku

- Lalu Husni, 2001. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta:
Raja Grafindo Persada.
- Y.W Sunindhia dan Ninik Widiyanti, 1988. *Masalah PHK dan Pemogokan*.
Jakarta:PT Bina Aksara.
- Agusmidah, 2010. *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan
Indonesia*,PT. Ghalia Indonesia, Bogor
- Edy Sutrisno Sidabutar, 2007. *Pedoman Penyelesaian PHK*. Praninta Offset,
Jakarta
- Soedarjadi, 2008. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Panduan bagi
PengusahaPekerja, dan Calon Pekerja*. Cetakan I, Pustaka
Yustisia,Jakarta.
- Anonim, 2007. *Pedoman Kerja Mediator, Konsiliator dan ArbitraseHubungan
Industrial*. Provinsi Jawa Tengah: Dinas Tenaga Kerjadan
Transmigrasi.
- Sumardjan, S. (2012). *Pengantar Ilmu Hukum*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Yunus Shamad, 1995. *Hubungan Industrial di Indonesia*. Jakarta:
PT Bina Sumber Daya Manusia.

Jurnal

Gunawan, Made Hendra dkk. 2016. *"Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Dengan Adanya Non Competition Clause Dalam Sebuah Pejanjian Kerja"*. Jumal Kertha Semaya

Nugraha Setiawan 2006. *Struktur Ketenagakerjaan dan Partisipasi Angkatan Kerja di Pedesaan Indonesia*.

Peraturan Perundang – Undangan

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.

Sumber Lain

Internet

<https://digilib.uns.ac.id> (diakses pada tanggal 3 Oktober 2019, pukul 10.00 WIB)

<https://id.wikipedia.org/wiki/Mediasi> (Diakses pada tanggal 5 Oktober 2019, pukul 15.00 WIB)

<http://zriefmaronie.blogspot.com/2014/05/bekerjanya-hukum-dalam-masyarakat.html>

(Diakses pada tanggal 5 April 2020, pukul 09.11.WIB)