

**JURNAL ILMIAH**  
**PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MELALUI**  
**MEDIATOR KETENAGAKERJAAN**  
**(Studi Kasus di PT. Surya Musika Nusantara)**



**Oleh :**

**Tri Ayu Fitriati**  
**NIM. D1A 112 281**

**FAKULTAS HUKUM**  
**UNIVERSITAS MATARAM**  
**MATARAM**  
**2017**

Halaman Pengesahan Jurnal Ilmiah

**PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MELALUI  
MEDIATOR KETENAGAKERJAAN  
(Studi Kasus di PT. Surya Musika Nusantara)**



Oleh :

**Tri Ayu Fitriati**  
**NIM. D1A 112 281**

Menyetujui,  
Pembimbing Pertama,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Zaeni', written over a large, sweeping horizontal stroke.

**H. Zaeni Asyhadie,SH.,M.Hum.**  
**NIP. 19610620 198803 1 001**

**PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MELALUI  
MEDIATOR KETENAGAKERJAAN  
(Studi Kasus di PT. Surya Musika Nusantara)**

**TRI AYU FITRIATI  
DIA 112 281  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MATARAM**

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui penyelesaian pemutusan hubungan kerja melalui mediator dan penyelesaian sengketa hubungan industrial. Metode penelitiannya adalah penelitian hukum normatif dengan metode pendekatan yaitu pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, Pendekatan kasus, Pendekatan sosiologis. Hasil penelitian menunjukkan dalam penyelesaian pemutusan hubungan kerja yang telah menemukan kata sepakat, mediator mengambil kebijakan untuk tidak meneruskan proses terhadap kasus penyelesaian pemutusan hubungan kerja tersebut dan pendaftaran perjanjian bersama ini dibuat berdasarkan Pasal 7 ayat (4) Undang–Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan dilaksanakan dengan penuh rasa tanggung jawab yang didasari itikad baik dari kedua belah pihak.

Kata Kunci : Pemutusan Hubungan Kerja, Mediator, Ketenagakerjaan.

**COMPLETION OF WORK TERMINATION THROUGH THE MEDIATOR  
OF EMPLOYMENT  
(Study in PT. Surya Musika Nusantara)**

**ABSTRACT**

This research purpose was to determine completion of the termination of employment through mediator and industrial relations dispute settlement. The method is a normative empirical legal research with legislation approach, conceptual approach, case approach, sociological approach. The results showed the completion of the layoffs that have found an agreement, the mediator adopted a policy to not proceed with the case and registration of the collective agreement is made under Article 7 (4) of Law No. 2 of 2004 on the Settlement of Disputes Industrial, and implemented with full sense of responsibility that is based on good faith from both sides.

Keywords : Work termination, Mediator, Employment

## I. PENDAHULUAN

Seiring dengan lahirnya order reformasi, keterbukaan dan demokrasi di Indonesia, pemerintah memiliki peran penting dalam hubungan industrial ini. Diwujudkan dengan mengeluarkan berbagai kebijakan, peraturan perundang-undangan yang harus ditaati oleh para pihak, serta mengawasi atau menegakkan peraturan tersebut sehingga dapat berjalan secara efektif. Sehingga membantu dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dengan demikian, kepentingan pemerintah dalam hubungan industrial adalah menjamin keberlangsungan proses produksi secara luas. Pemerintah mengupayakan perbaikan sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang adil, cepat, dan biaya ringan cukup menguat di masyarakat. Hal ini yang mendorong pihak pemerintah dan DPR untuk memperbaharui sistem ketenagakerjaan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial agar selesai sesuai dengan perkembangan yang terjadi di masyarakat.

Selama ini penyelesaian konflik hubungan industrial yang sering menimbulkan perselisihan antara buruh dengan pengusaha hanyalah sebuah upaya yang dilakukan dalam meminimalisir persoalan yang timbul dan yang akan timbul dampaknya. Mengingat hubungan industrial merupakan keterkaitan kepentingan antara pekerja dan buruh dengan pengusaha yang berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat, perselisihan antara kedua belah pihak.

Penyelesaian perkara alternative dapat dilakukan dengan jalan mediasi. Mediasi merupakan salah satu alternative penyelesaian sengketa disamping

pengadilan yang tidak memutus, cepat, murah, dan memberikan akses kepada para pihak yang bersengketa memperoleh keadilan atau penyelesaian yang memuaskan.

Pemutusan hubungan kerja ( PHK ) merupakan penyebab yang paling sering muncul dalam perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial. PHK oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh dapat disebabkan berbagai macam alasan seperti pengunduran diri, mangkir, perubahan status perusahaan, perusahaan tutup, perusahaan pailit, pekerja meninggal dunia, pekerja pensiun atau karena pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 158 ayat ( 1 ) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perbedaan kepentingan antara buruh dengan pengusaha telah menimbulkan banyak persoalan dalam hubungan industrial. Dampaknya tidak hanya terbatas pada buruh atau pengusaha. Aksi-aksi buruh belakangan ini misalnya tidak hanya berkait hengkannya investor asing, tetapi juga memperoleh devisa negara politik perdagangan nasional dan internasional, keamanan, merebaknya berbagai kesejahteraan dan sebagainya.

Setiap perselisihan hubungan industrial dalam tahap awal harus diselesaikan terlebih dahulu secara bipartit (oleh para pihak yang berselisih). Kemudian jika tidak dicapai hasil menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 baru dapat diajukan ke mediator pada Kantor Dinas TenagaKerja atau kepada konsilator di daerah setempat, jika para pihak tidak mencapai titik temu dalam penyelesaian sengketa yang dihadapi, baru kemudian berlanjut ke pengadilan hubungan industrial atau ke arbiter

penyelesaian melalui pengadilan selain mahal, menyita cukup banyak waktu, serta dapat membangkit pertikaian secara mendalam, karena putusan pengadilan ada dua alternatif kalah dan menang. Penyelesaian melalui ADR (Alternative Dispute Resolution) masih dianggap putusannya dapat melanggengkan hubungan karena sifatnya win-win solution karena itu saat ini penyelesaian sengketa diluar pengadilan menjadi alternatif pilihan yang ditempuh oleh para pihak, khususnya dikalangan usahawan.

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Ketentuan dalam perjanjian atau isi perjanjian kerja harus mencerminkan isi dari perjanjian perburuhan atau perjanjian kerja bersama (PKB). Kedua perjanjian inilah yang mendasari lahirnya hubungan kerja dengan kata lain hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha sebagaimana diuraikan pada bagian hubungan kerja harus dituangkan dalam perjanjian kerja.

## II. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### **Pelaksanaan Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Melalui Mediator Ketenagakerjaan.**

Didalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaian terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Setiap perundingan bipartite harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak.

Bipartite dilaksanakan paling lambat 30 hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Risalah perundingan tersebut sekurang-kurangnya memuat :<sup>1</sup>

- a. Nama lengkap dan alamat para pihak
- b. Tanggal dan tempat perundingan
- c. Pokok masalah atau alasan perselisihan
- d. Pendapat para pihak
- e. Kesimpulan atau hasil perundingan
- f. Tanggal serta tandatangan para pihak yang melakukan perundingan

Bahwa dalam hal ini sebelum dilakukan mediasi para pihak telah melakukan perundingan secara bipartite namun gagal mencapai kesepakatan, maka para pihak pekerja membawa perselisihan tersebut ke Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Mataram untuk dilakukan mediasi.

---

<sup>1</sup> Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial pasal 6 ayat (2)

Bahwa berdasarkan keterangan para pihak perselisihan antara Pimpinan PT. Surya Mustika Nusantara dengan pekerjanya adalah perselisihan hak. Menurut keterangan para pihak, pekerja dinonaktifkan sejak bulan February 2015 karena diduga melakukan penggelapan barang milik perusahaan dan tidak menerima upah, maka tim mediator Ibu Mura Yuliana, SH berpendapat bahwa :

“Atas dugaan pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja perusahaan telah mengambil kebijakan yang pertama adalah berupa menonaktifkan pekerja dan kedua adalah menahan upah pekerja yang mana kebijakan yang diambil perusahaan tersebut seharusnya didasarkan pada peraturan yang berlaku seperti Peraturan Perusahaan yang telah disahkan ataupun Peraturan Perundang-undangan dalam hal ini Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”<sup>2</sup>

Menurut tim mediator mengenai kebijakan yang dilakukan oleh pengusaha tim mediator berpendapat :

“Pada dasarnya upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan (No Work No Pay). Akan tetapi ketentuan ini tidak berlaku apabila pekerja bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak memperkerjakannya baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari oleh pengusaha sebagai mana yang disebutkan oleh Pasal 92 ayat (2) huruf f maka upah wajib dibayar”<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Ibid.

<sup>3</sup> Ibid.



Ketentuan dari pasal 92 ayat 2 sebagai berikut :

1. Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi
2. Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan dan produktivitas perusahaan
3. Ketentuan mengenai struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan keputusan menteri

Melalui pernyataan kedua belah pihak itu, maka Tim Mediator berdasarkan penilaian dan kewenangan yang dimiliki serta keinginan untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi dengan mempertimbangkan aspek-aspek lain dilapangan, mengambil tindakan untuk menyelesaikan kasus penyelesaian pemutusan hubungan kerja yang terjadi dengan cara mediasi.

Setelah surat pernyataan sebagai bukti adanya penuntutan dari kedua belah pihak selesai dibuat, maka Tim Mediator mengambil kebijaksanaan untuk menyelesaikan kasus penyelesaian pemutusan hubungan kerja yang ditanganidengan jalur mediasi melalui mekanisme musyawarah/kekeluargaan.

Sedangkan menurut konsep Joni Emerzon dalam bukunya Zaeni Asyhadie, M. Hotibul Islam dan HL.Syapruddin, ada beberapa pentahapan mediasi yaitu :<sup>4</sup>

1. Tahap pembentukan Forum;

---

<sup>4</sup> Zaeni Asyhadie, M. Hotibul Islam dan HI. Syapruddin, *Alternative Dispute Resolutions (ADR)* hal 57

2. Tahap saling mengumpulkan dan membagi informasi.;
3. Tahap pemecahan masalah;
4. Tahap pengambilan keputusan

Upaya penyelesaian perkara melalui mediasi merupakan salah satu perkembangan hukum di Indonesia, yang dikaitkan dengan usaha-usaha untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat ke arah yang lebih baik. Untuk itulah muncul adanya suatu budaya hukum, yaitu berupa katagori nilai-nilai, pandangan-pandangan serta sikap-sikap yang mempengaruhi bekerjanya hukum.<sup>5</sup>

Faktor kultur hukum memegang peranan yang sangat penting dalam penegakan hukum, di mana kultur/budaya hukum ini menjembatani sistem hukum dengan tingkah laku masyarakatnya. Nilai-nilai perdamaian dan kompromi juga digunakan dalam pelaksanaan mediasi terhadap perkara pemutusan hubungan kerja. Nilai-nilai ini selanjutnya diwujudkan dalam musyawarah serta dituangkan dalam suatu pernyataan kedua belah pihak. Hal tersebut dirasakan lebih efektif diterapkan karena masyarakat menginginkan suatu penyelesaian yang cepat, mudah dan tidak berbelit-belit. Hal tersebut menjelaskan kenapa mediasi lebih dipilih dalam menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Mediasi yang dilakukan oleh Tim Mediator adalah dalam rangka untuk memberikan suatu analisis terhadap permasalahan yang terjadi, yaitu penyelesaian pemutusan hubungan kerja, yang menurut analisis maupun pengamatan serta

---

<sup>5</sup>Esmi Wirassih, 2005. *Pranata Hukum Sebuah Telaah Sosialogis*. Semarang : PT. Suyandaru Utama., Hlm 91-92.

berdasarkan pengalaman anggota mediator dalam menangani suatu kasus penyelesaian pemutusan hubungankerja, dapat ditangani dengan jalan mediasi.<sup>6</sup>

Mediasi dilakukan untuk mendapatkan tujuan, yaitu penyelesaian perkara terhadap kasus yang ditangani. Penyelesaian hukum tidak dilakukan dengan melalui jalur yuridis formal, namun dengan menggunakan aspek-aspek lain dengan menggunakan pendekatan sosiologis, yaitu musyawarah, komunikasi antar kedua belah pihak serta mediasi oleh tim mediator, yang menurut Satjipto disebut sebagai suatu jalur lain daripada cara-cara penyelesaian perkara secara yuridis tradisional.<sup>7</sup>

Fungsionalisme ini sangat bermanfaat untuk mendiskripsikan bahwa hukum merupakan suatu fenomena sosial yang *dependen* atau tergantung kepada faktor-faktor lain dalam masyarakat.<sup>8</sup> Untuk mendiskripsikan mediasi yang dilakukan oleh tim mediator dalam menyelesaikan penyelesaian pemutusan hubungan kerja yang terjadi, dapat dilakukan karena adanya ketergantungan (*dependen*) dengan faktor-faktor lain dalam masyarakat. Faktor-faktor lain tersebut, yaitu situasi dan kondisi masyarakat setempat.

Analisis fungsional juga dapat dilakukan dalam suatu penelitian, untuk mengetahui adanya suatu perjanjian untuk dapat mengikat seseorang.<sup>9</sup> Berdasarkan analisis fungsional tersebut, maka perjanjian yang dibuat oleh kedua belah pihak yang bertikai dalam penelitian yang penulis laksanakan dalam penyelesaian pemutusan

---

<sup>6</sup>Hasil Wawancara dengan Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Mataram.

<sup>7</sup> Ibid.

<sup>8</sup> Ibid.

<sup>9</sup> Ibid.

hubungan kerja. Perjanjian tersebut dituangkan dalam suatu Surat Pernyataan dan bersifat mengikat bagi orang-orang yang bertikai dalam penyelesaian pemutusan hubungan kerja tersebut.

Artinya, mereka telah menemukan kata sepakat dan dari kesepakatan tersebut, maka mediator mengambil kebijakan untuk tidak meneruskan proses penyelesaian terhadap kasus penyelesaian pemutusan hubungan kerja tersebut.

### **Hasil Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial melalui Mediator Ketenagakerjaan.**

Adapun pengajuan gugatan dapat diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya tempat pekerja/buruh. Pengajuan gugatan harus dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi. Bila gugatan tidak dengan risalah-risalah tersebut, maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat.

Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja dapat diajukan dalam tenggang waktu satu tahun sejak diterimanya dan diberlakukannya keputusan dari pihak pengusaha. Dalam hal suatu perselisihan melibatkan lebih dari satu penggugat dapat diajukan secara kolektif dengan memberikan surat kuasa khusus. Serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya.

Sehubungan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara Pimpinan PT. Surya Mustika Nusantara dengan Saudara Abdullah (pekerja PT. Surya Mustika Nusantara) yang telah dilaksanakan melalui mediasi yang diselenggarakan pada tanggal 07 Oktober 2016 di kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Mataram tercapai kesepakatan. Hasil perundingan harus dituangkan kedalam suatu perjanjian bersama, sebagaimana pelaksanaan atas asas *facta sun servanda* bahwa perjanjian yang dibuat berlaku sebagai undang – undang bagi yang membuatnya,serta mengikat para pihak, dan menurut Pasal 7 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 perjanjian bersama tersebut menjadi hukum yang wajib dilaksanakan oleh kedua belah pihak.Untuk itu perjanjian bersama tersebut harus didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah para pihak yang mengadakan perjanjian bersama. Dengan pendaftaran tersebut para pihak akan diberikan bukti pendaftaran yng merupakan bagian tak terpisahkan dan perjanjian bersama. Dan dalam hal ini para pihak dengan sadar tanpa ada paksaan dari pihak manapun telah mendaftarkan Perjanjian bersama melalui mediasi dengan nomor: 5/MED/2016/ PHI.PN.MTR. Pada hari senin tanggal 10 bulan Oktober 2016. Alat bukti pendaftaran perjanjian bersama ini dibuat berdasarkan Pasal 7 ayat (4) Undang – undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan dilaksanakan dengan penuh rasa tanggung jawab yang didasari itikad baik dari kedua belah pihak.

### III. PENUTUP

#### Kesimpulan

Dari hal yang telah diuraikan pada bab terdahulu, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan penyelesaian pemutusan hubungan kerja melalui mediator ketenagakerjaan telah dilakukan sesuai dengan prosedur yang berlaku. Dengan melalui tahapan- tahapan sebagai berikut :melakukan penyelesaian melalui bipartite, jika di dalam perundingan secara bipartite gagal mencapai kesepakatan maka para pihak dapat membawa perselisihan tersebut ke Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Mataram untuk diselesaikan melalui tahap mediasi,
2. Hasil dari penyelesaian sengketa Hubungan Industrial melalui mediator ketenagakerjaan bahwa di dalam penyelesaian perselisihan melalui tahap mediasi telah tercapai kesepakatan maka hasil dari perundingan harus dituangkan di dalam suatu perjanjian bersama dan perjanjian bersama tersebut menjadi hukum yang wajib dilaksanakan oleh kedua belah pihak yang bersengketa, untuk itu perjanjian bersama tersebut harus didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri diwilayah hukum para pihak yang mengadakan perjanjian bersama tersebut.

**Saran**

1. Aparat penegak hukum dalam hal ini mediator yang bertugas sebagai penengah di dalam proses penyelesaian perselisihan diharapkan dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan bersikap profesional dan tetap menjalankan tugas dan fungsi sesuai dengan peraturan perundang-undangan serta menjunjung tinggi nilai-nilai Pancasila.
2. Para pihak yang melaksanakan penyelesaian perselisihan industrial melalui mediator ketenagakerjaan harus benar – benar melaksanakan hasil dari mediasi tersebut sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati bersama, sehingga tidak ada masalah yang timbul, yang saling merasa dirugikan dikemudian hari.

## DAFTAR PUSTAKA

Esmi Wirassih, 2005. *Pranata Hukum Sebuah Telaah Sosialologis*. Semarang : PT. Suyandaru Utama.

Zaeni Asyhadie, M. Hotibul Islam dan HI. Syapruddin, *Alternative Dispute Resolutions (ADR)*.

Indonesia, Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial pasal 6 ayat (2).