

**EFEKTIVITAS PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA MELALUI MEDIASI
(STUDI PADA DINAS KETENAGAKERJAAN, KOPERASI DAN USAHA
MIKRO KABUPATEN SERDANG BEDAGAI)**

Oleh:
EKLESIA SANTA SERE SITANGGANG
03051190016

ABSTRAK

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah awal dari penderitaan pekerja sebab tidak lagi memiliki pekerjaan dan nafkah nya, risiko bagi pengusaha karena harus membayar uang pesangon dan hak lainnya kepada pekerja akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Perselisihan PHK harus segera diselesaikan dengan sederhana, cepat, dan adil. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas penyelesaian perselisihan PHK melalui mediasi pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai dan dapat mengetahui kendala yang dihadapi mediator dalam proses mediasi.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yuridis empiris. Data yang digunakan adalah data primer dan didukung oleh data sekunder. Pendekatan yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan deskriptif analisis. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan dua cara, pertama wawancara melalui penelitian lapangan (*field research*) sekaligus memperoleh data dari dokumen yang terkait. Kedua penelitian kepustakaan (*library research*) untuk memperoleh data sekunder. Penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif secara deskriptif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyelesaian perselisihan PHK melalui mediasi di Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai sudah efektif dari segi tujuan yang diamanatkan oleh UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI yaitu *win-win solution*, karena menurut teori Soerjono Soekanto adalah bahwa efektif atau tidaknya suatu hukum ditentukan faktor penegakan hukum, yakni pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum, faktor sebab keberhasilannya mewujudkan Perjanjian Bersama 54,2. Dari segi efektivitas hukum yaitu pada proses penyelesaian PHK oleh mediator telah cukup efektif, baik dari segi waktu maupun pelaksanaan tugas dan fungsi mediator. Terdapat dua faktor penghambat mediator dalam menyelesaikan perselisihan PHK, pertama faktoreksternal yakni tidak adanya itikad baik dari para pihak karena tidak hadir, tidak mau menandatangani perjanjian bersama. Kedua faktor internal yakni hanya ada seorang mediator menangani seluruh perselisihan hubungan industrial yang diajukan ke Disnakerkop dan UM Kabupaten Serdang Bedagai jumlah rata-rata 84kasus per tahun, masa transisi perubahan UU Cipta Kerja terhadap UU Ketenagakerjaan khususnya perhitungan pesangon membuat mediator kesulitan untuk menerapkan ketentuannya dimana pihak pekerja merasa dirugikan karena berkurangnya hak pesangon.

Kata kunci : Penyelesaian Perselisihan; Pemutusan Hubungan Kerja; Mediasi

**EFFECTIVENESS OF TERMINATION OF EMPLOYMENT DISPUTE
SETTLEMENT THROUGH MEDIATION
(STUDY AT THE OFFICE OF EMPLOYMENT, COOPERATIVES AND
MICRO ENTERPRISES OF SERDANG BEDAGAI REGENCY)**

by:
EKLESIA SANTA SERE SITANGGANG
03051190016

ABSTRACT

Termination of employment is the beginning of workers' suffering because they no longer have a job and livelihood, a risk for employers because they have to pay severance pay and other rights to workers due to layoffs. Disputes over layoffs must be resolved quickly, simply, quickly and fairly. This research aims to determine the effectiveness of resolving layoff disputes through mediation at the Department of Employment, Cooperatives and Micro Enterprises of Serdang Bedagai Regency and to find out the obstacles faced by mediators in the mediation process.

The research method used in this research is empirical juridical research. The data used is primary data and is supported by secondary data. The approach taken in this research uses descriptive analysis. Data collection techniques were carried out in two ways, first interviews through field research and at the same time obtaining data from related documents. Second, library research to obtain secondary data. This research uses descriptive qualitative data analysis.

The results of the research show that resolving layoff disputes through mediation at the Serdang Bedagai Regency Employment, Cooperatives and Micro Enterprises Service is not effective enough in terms of the objectives mandated by Law no. 2 of 2004 concerning PPHI is a win-win solution, because its success in realizing the Collective Agreement is only 54.2%. In terms of legal effectiveness, namely the process of resolving layoffs by mediators has been quite effective, both in terms of time and implementation of the mediator's duties and functions. There are two factors that hinder mediators in resolving layoff disputes, the first is external factors, namely the lack of good faith on the part of the parties because they are not present and do not want to sign a joint agreement. The second internal factor is that there is only one mediator to handle all industrial relations disputes submitted to the Manpower and Cooperatives Department of Serdang Bedagai Regency, an average of 84 cases per year, the transition period for changes to the Job Creation Law to the Employment Law, especially the calculation of severance pay, makes it difficult for mediators to implement its provisions where The workers feel disadvantaged because of the reduction in severance pay rights.

Keywords: Dispute Resolution; Termination of Employment; Mediation