

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan salah satu perselisihan hubungan industrial yang selalu menjadi “momok” dan membuat dilema bagi pekerja, dibanding perselisihan hubungan industrial lainnya. PHK menjadi perselisihan hubungan industrial yang paling krusial, sensitif, berdampak dan perlu mendapat perhatian yang serius dari semua pihak.¹ Meningkatnya jumlah pekerja yang mengalami PHK terlebih saat pandemi *COVID* 19 dengan alasan menurunnya permintaan pasar akibat pemberlakuan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang menyebabkan menurunnya likuiditas keuangan perusahaan, ditambah lagi dengan beban pembayaran upah pekerja.

Hal ini dapat dilihat banyaknya kasus PHK yang diadakan ke Dinas Ketenagakerjaan untuk diselesaikan melalui upaya mediasi, khususnya pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai terdapat sebanyak 40% perusahaan dari 253 perusahaan yang terdaftar pada Dinastersebut. Meskipun telah ada upaya penyelesaian perselisihan PHK melalui mediasi di Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai namun nyatanya masih saja terjadi kasus tidak selesai sehingga harus berlanjut ke Pengadilan Hubungan Industrial.² Hal ini diakibatkan saat

¹ Muh. Muslim. “Dilema Pemutusan Hubungan Kerja Bagi Karyawan”. ESENSI. Vol. 18, No. 3 (Desember 2015), hlm.104.

²Wawancara dengan Bapak Drs. Benar Sijabat Selaku Mediator Dinas Ketenagakerjaan Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai, pada tanggal 19 Agustus 2021, pukul 11.00 WIB (Prapenelitian).

proses penyelesaian pada Dinas Ketenagakerjaan tersebut kedua belah pihak tidak selalu berhasil mencapai kesepakatan yang *win-win solution*. Keadaan inilah yang membuat peneliti merasa tertarik melakukan penelitian terhadap proses mediasi dengan melakukan studi pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai.

Alasan lain penelitian ini dilakukan ialah bahwa dampak PHK di antaranya, pertama terhadap pekerja:menurunnya perekonomian pekerja. Dampak kedua bagi pekerja yang mengalami PHK lainnya ialah pekerja yang mengalami gangguan emosional. Gangguan emosional disebabkan karena pekerja tidak dapat mengekspresikan diri dan kehilangan kesempatan untuk melakukan pengembangan kemampuan yang dimiliki.³ Gangguan emosional merupakan gangguan yang krusial, hal ini karena seseorang yang mengalami gangguan tersebut akan sulit berpikir secara rasional sehingga sering kali mengambil konsensus atas suatu tindakan tanpa melihat dampak-dampak yang terjadi setelahnya. Tindakan tanpa rasionalitas tersebut terindikasi dapat melakukan suatu perbuatan kriminal.⁴

Contohnya, seorang pria yang berusia 58 Tahun yang berinisial AJ di salah satu desa pada Kabupaten Serdang Bedagai yang melakukan pencurian tabung gas akibat di PHK beberapa bulan sebelumnya di perusahaan tempat pelaku bekerja

³Muh. Muslim, "Dilema Pemutusan Hubungan Kerja Bagi Karyawan", *ESENSI*. Vol. 18, No. 3 (Desember 2015), hlm.107.

⁴ Mahrus Ali, "Penegakan Hukum Pidana Yang Optimal (Perspektif Analisis Ekonomi Atas Hukum)", *Jurnal Hukum*. Vol. 15, No. 2 (April 2008), hlm. 227.

yang menyebabkan pelaku di hakimi massa akibat perbuatannya.⁵ Tidak hanya itu, dampak lain yang dapat dilakukan seseorang tanpa rasionalitas ialah seseorang dapat melukai dirinya sendiri akibat stres yang dialami. Inilah yang menjadikan dampak PHK terhadap pekerja baik secara psikologis, ekonomi maupun lainnya sangat mengkhawatirkan.

Dampak dari PHK tidak hanya dirasakan oleh pekerja namun juga oleh perusahaan, yaitu meningkatnya biaya pengeluaran akibat PHK. Saat melakukan PHK perusahaan harus membayarkan sejumlah uang kepada pekerja yakni dana untuk pensiun atau pesangon dan/atau dana yang telah ditetapkan oleh undang - undang. Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 angka (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 angka (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 angka (4) yang ketentuan ini diberikan apabila perusahaan melakukan efisiensi sebagai salah satu alasan-alasan perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja Pasal 154A Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Tidak hanya itu, peningkatan biaya pengeluaran disebabkan adanya biaya *recruitment* serta biaya mengembangkan kompetensi pekerja atau pelatihan kerja. Pemberian pelatihan kerja tersebut membutuhkan waktu dan dana yang tidak sedikit sehingga dampak PHK juga sangat dirasakan oleh perusahaan.

⁵Wawancara pendahuluan dengan Bapak Drs. Benar Sijabat Selaku Mediator Dinas Ketenagakerjaan Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai, pada tanggal 20 Januari 2022, pukul 20.00 WIB.

Peningkatan biaya pengeluaran dalam jumlah besar dapat memperlambat signifikansi peningkatan performa perusahaan. Jika perusahaan mengalami kesulitan pada keuangannya maka hal tersebut membuat perusahaan tidak dapat memproduksi dengan maksimal, sehingga membuat penurunan kualitas perusahaan yang menyebabkan kerugian besar bagi perusahaan.

Perusahaan yang melakukan PHK juga membuat banyak pihak berfokus pada penyelesaian PHK tersebut, terlebih jika sengketa PHK yang masuk kedalam Pengadilan Hubungan Industrial yang membuat penyelesaiannya membutuhkan waktu yang relatif lama sehingga menghambat aktivitas perusahaan. Apabila perselisihan hubungan industrial berujung pada Pengadilan Hubungan Industrial maka citra perusahaan akan menjadi buruk, baik di matapublik maupun investor. Hal ini dapat mengakibatkan menurunnya minat investor terhadap perusahaan dan juga akan memperlambat signifikansi peningkatan performa perusahaan.

Dampak ketiga, terhadap pemerintah yakni angka kemiskinan meningkat. Badan Pusat Statistik Kabupaten Serdang Bedagai menyatakan angka kemiskinan pada kabupaten tersebut mengalami peningkatan sebesar 0.07 point dari 7.90% pada Maret 2019 menjadi 7,97% pada 2020.⁶ Peningkatan angka kemiskinan ini disebabkan antara lain pemberlakuan PHK oleh perusahaan terhadap pekerja di masa pandemi *COVID* 19. Peningkatan angka kemiskinan ini juga diakibatkan banyaknya pengangguran di Indonesia. Pengangguran adalah seseorang yang

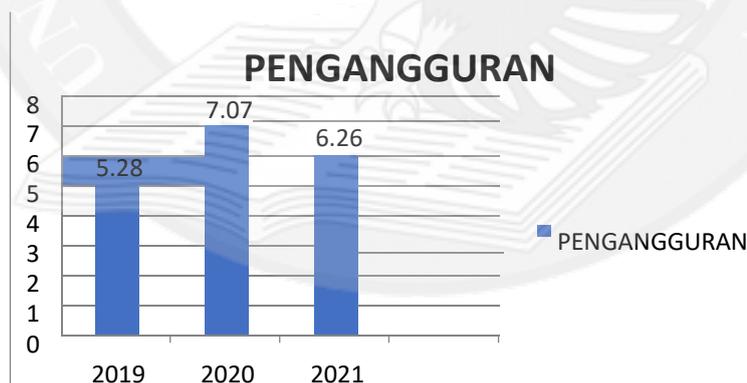
⁶Badan Pusat Statistik Kabupaten Serdang Bedagai, *Kabupaten Serdang Bedagai Dalam Angka* 2020, <https://serdangbedagaikab.bps.go.id/publication/2020/05/20/cfced56163453248ac7ce44/kabupaten-serdang-bedagai-dalam-angka-2020.html>, diakses tanggal 29 Oktober 2023.

sudah digolongkan dalam angkatan kerja, yang secara aktif sedang mencari pekerjaan pada suatu tingkat upah tertentu, tetapi tidak dapat memperoleh pekerjaan yang diinginkan.

Hasil survei badan pusat statistik jumlah penduduk dan pengangguran di Indonesia setiap tahunnya mengalami peningkatan. Peningkatan ini mengakibatkan semakin sedikitnya lapangan pekerjaan yang tersedia. Terlebih saat pandemi COVID 19 banyak perusahaan mengalami kerugian akibat kurangnya konsumen, sehingga perusahaan melakukan PHK terhadap pekerja. Pekerja yang mengalami PHK dapat disebut dengan pengangguran.⁷

Jumlah pengangguran yang tinggi mengakibatkan defisit anggaran negara bertambah sehingga pemerintah perlu melakukan upaya pemulihan terhadap perekonomian secara signifikan. Berikut data pengangguran akibat PHK pada 3 (tiga) tahun terakhir yakni 2019 s.d tahun 2021 sebagaimana tabel berikut.⁸

Tabel 2.1. Jumlah Pengangguran di Indonesia



Sumber: Badan Pusat Statistik Tahun 2022.

⁷Siti Indayani dan Budi Hartono. "Analisis Pengangguran Dan Pertumbuhan Ekonomi Sebagai Akibat Pandemi Covid-19". *Perspektif: Jurnal Ekonomi & Pertumbuhan Ekonomi Sebagai Akibat Pandemi Covid-19*. Vol.18 (September 2020), hlm. 206.

⁸<https://money.kompas.com/read/2021/03/02/161627926/satu-tahun-pandemi-jumlah-pengangguran-nyaris-10-juta-angka-kemiskinan-tembus>, di akses pada tanggal 14 Agustus 2022.

Tahun 2019 terdapat pengangguran sebanyak 5,28%. Tahun 2020 meningkat sebanyak 7,07% pengangguran di Indonesia dari 138,22 juta pekerja. Tahun 2021 sebanyak 6,26% jumlah ini menurun dari tahun sebelumnya yakni dari 139,81 juta pekerja.

UUD NRI Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan”, artinya negara melalui pemerintah berkewajiban memberikan kehidupan yang layak dengan terpenuhinya sandang, pangan dan papan kepada setiap warga negara. Upaya pemerintah saat ini dalam meningkatkan kesejahteraan sosial di antaranya melalui program-program bantuan sosial yaitu Program Kartu Prakerja, Program Keluarga Harapan, Bantuan Sosial Sembako serta Program BPJS Ketenagakerjaan dan masih sangat dibutuhkan bantuan lainnya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Untuk melakukan peningkatan tersebut maka negara akan mengeluarkan dana yang sangat besar.⁹

UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah terakhir kali oleh UU No. 6 Tahun 2023, pada Pasal 151 ayat (1) mengamanatkan “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja//serikat buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.” Walaupun PHK tidak dapat dihindari, maka perlu peraturan perundang-undangan yang mengatur mekanisme penyelesaiannya termasuk perselisihan-perselisihan hubungan industrial lainnya. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang

⁹Lestari J. Barry, dkk. “Bantuan Sosial Ekonomi Di Tengah Pandemi COVID-19: Sudahkah Menjangkau Sesuai Harapan?”. *CSIS Commentaries ECON-002-ID*. (April 2020), hlm. 5-7.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) merupakan salah satu upaya untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang saat ini dianggap telah memenuhi kebutuhan semua pihak dalam penyelesaiannya, baik pada perselisihan hak, kepentingan, PHK maupun serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Penyelesaian PHK yang dimuat dalam UU PPHI dapat diselesaikan melalui jalur litigasi yakni Pengadilan Hubungan Industrial) dan non litigasi yakni Bipartit, Mediasi dan Konsiliasi yang sering kali tidak sesuai dengan harapan. Musyawarah mufakat adalah penyelesaian yang mendasar dalam tahapan awal penyelesaian perselisihan hubungan industrial, baik secara bipartit maupun mediasi/konsiliasi, sesuai asas dalam UU PPHI. Namun sering kali kesulitan untuk mendapatkan kesepakatan di antara kedua belah pihak hingga sengketa tersebut harus dilanjutkan penyelesaiannya melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Sulitnya menemukan *win-win solution* di antara kedua belah pihak, dapat diidentifikasi bahwa terdapat kelemahan atau faktor penghambat saat dilaksanakannya penyelesaian perselisihan melalui mediasi oleh mediator di Dinas Ketenagakerjaan setempat.

Uraian di atas menjadikan alasan penulis akan perlunya melakukan penelitian terhadap **“Efektivitas Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Melalui Mediasi (Studi Pada Dinas Ketenagakerjaan Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana efektivitas penyelesaian perselisihan PHK melalui mediasi di Disnakerkop dan UM Kabupaten Serdang Bedagai?
2. Apakah faktor penghambat bagi mediator dalam penyelesaian perselisihan PHK di Disnakerkop dan UM Kabupaten Serdang Bedagai?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui efektivitas penyelesaian perselisihan PHK melalui mediasi di Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai.
2. Untuk menemukan faktor penghambat bagi mediator dalam penyelesaian perselisihan PHK di Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penulisan skripsi ini ialah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang ketenagakerjaan khususnya

dalam melakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja melalui mediasi.

2. Secara Praktis

Bagi peneliti, diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan kajian dan informasi bagi semua pihak yang terkait, khususnya kalangan akademisi untuk menambah wawasan serta pengetahuan di bidang hukum perdata khusus yaitu hukum ketenagakerjaan formil, dalam hal ini berkaitan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja melalui mediasi. Bagi mediator, dapat mengetahui faktor penghambat dalam pelaksanaan tugas menyelesaikan perselisihan PHK, sehingga diharapkan dapat dicarikan solusinya agar perselisihan dapat selesai di mediasi yang prinsipnya *win-win solution*.

1.5. Sistematika Penulisan

Penulisan Skripsi ini dibagi dalam 5 (lima) BAB dengan uraian sebagai berikut,

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini terdapat uraian mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan dari BAB I hingga BAB V.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini peneliti menguraikan membahas tinjauan teori dan tinjauan konseptual yang digunakan dalam penulisan skripsi ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi uraian Jenis Penelitian, Jenis Data, Teknik Perolehan Data, Jenis Pendekatan dan Analisis Data yang digunakan untuk memperoleh hasil penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Dalam bab ini terdapat uraian mengenai hasil penelitian dan analisis nya sesuai rumusan masalah yang telah ditetapkan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini adalah merupakan kesimpulan dari hasil analisis, kemudian diberikan saran sebagai tindak lanjut dari hasil penelitian dan pembahasan.