

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS**

#### **4.1. Hasil Penelitian**

##### **4.1.1. Profil Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai**

Sejarah berdirinya Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi Usaha Mikro Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai, adalah sebagai berikut:

Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro merupakan organisasi perangkat daerah yang beralamat di Jalan Negara KM.53 Sei Rampah, Kode Pos; 20995. Dinas ini pada awal pembentukannya bernama Dinas Penanaman Modal dan Tenaga kerja Kabupaten Serdang Bedagai berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Serdang Bedagai No. 03 Tahun 2005 tentang Organisasi Dinas-Dinas Daerah Kabupaten Serdang Bedagai dan sesuai Peraturan Daerah Kabupaten No. 30 Tahun 2007 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Kabupaten Serdang Bedagai.

Instansi ini berubah nama menjadi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Serdang Bedagai sesuai Peraturan Daerah Kabupaten Serdang Bedagai Nomor 03 Tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Serdang Bedagai. Instansi ini berubah nama menjadi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Koperasi Kabupaten Serdang Bedagai. Selanjutnya, Peraturan Bupati Serdang Bedagai Nomor 38 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat

Daerah pada Pemerintah Daerah Kabupaten Serdang Bedagai berubah menjadi Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai.

Visi merupakan gambaran, kondisi atau kinerja yang diinginkan dicapai pada akhir periode tertentu. Oleh karena itu visi harus dapat menjadi inspirasi dan motivasi bagi Pemerintah Daerah dan semua lapisan masyarakat untuk bergerak bersama menuju kondisi nyata dan rasional. Dalam rangka melaksanakan pelayanan publik kepada masyarakat yang menjadi kewenangan Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro dengan semangat reformasi birokrasi dengan motto “Disnakerkop dan UM Bersatu Dalam Pelayanan”.<sup>51</sup> Visi Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro (selanjutnya disebut Disnakerkop dan UM) Kabupaten Serdang Bedagai pada periode 2022 adalah : “Disnakerkop dan UM Mewujudkan Kemandirian Ekonomi Rakyat dan Kesejahteraan Buruh serta Perusahaan”

Berdasarkan penjabaran visi di atas dan kajian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap pencapaian kinerja di masa yang akan datang dengan mengedepankan relevansi terhadap Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Serdang Bedagai 2022 guna mewujudkan visi pembangunan.

**a. Tugas dan fungsi Disnakerkop dan UM Kabupaten Serdang Bedagai :**

Tugas :

Melaksanakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan, koperasi dan usaha mikro.

Fungsi

- 1) Perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan di bidang peningkatan daya saing tenaga kerja dan produktivitas, peningkatan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja,

---

<sup>51</sup> Dina Susiani, *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Jawa Timur: CV.Pustaka Abadi, 2020), hlm. 3

peningkatan peran hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja, dan peningkatan kapasitas kelembagaan dan pengawasan koperasi dan usaha kecil dan menengah;

- 2) Koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan di bidang peningkatan daya saing tenaga kerja dan produktivitas, peningkatan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja, peningkatan peran hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja, dan peningkatan kapasitas kelembagaan dan pengawasan koperasi dan usaha kecil dan menengah;
- 3) Koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro;
- 4) Pengelolaan barang milik/kekayaan Negara yang menjadi tanggung jawab Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro.
- 5) Pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro;
- 6) Pelaksanaan bimbingan teknis dan supervisi atas pelaksanaan urusan Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro;
- 7) Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, penelitian dan pengembangan ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro;
- 8) Pelaksanaan dukungan yang bersifat substantive kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro.

Dalam menjalankan tugas dan fungsi tersebut Kepala Dinas dibantu oleh

Sekretaris dan 3 (tiga) Kepala Bidang yaitu:<sup>51</sup>

Satu orang Sekretaris membawahi 2 (dua) orang Kasubbag yaitu :

- 1) Sub-bagian Perencanaan, Keuangan dan akuntabilitas;
- 2) Sub-bagian Umum dan Kepegawaian;

Tiga orang Kepala Bidang, yaitu :

- 1) Kepala Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas, Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja, yang membawahi 3 (tiga) orang Kepala Seksi, yaitu :
  - a) Kepala Seksi Pelatihan dan Produktivitas
  - b) Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja
  - c) Kepala Seksi Perluasan Kesempatan Kerja
- 2) Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial, yang membawahi 3 (tiga) orang Kepala Seksi, yaitu:
  - 1) Kepala Seksi Persyaratan Kerja dan Pengupahan
  - 2) Kepala Seksi Jaminan Sosial Tenaga Kerja
  - 3) Kepala Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

---

<sup>51</sup>Wawancara dengan Bapak, Drs. Fajar Simbolon Kepala Dinas Ketenagakerjaan Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai, pada tanggal 21 Oktober 2022, pukul 10.00 Wib.

- 3) Kepala Bidang Koperasi dan Usaha Mikro, yang membawahi 3 (tiga) orang Kepala Seksi, yaitu :
  - 1) Kepala Seksi Kelembagaan dan Pengawasan
  - 2) Kepala Seksi Pemberdayaan dan Pengembangan Koperasi
  - 3) Kepala Seksi Pemberdayaan Usaha Mikro

## **b. Tugas dan Fungsi Pejabat Struktural dan Fungsional**

- 1) Kepala Dinas

### **Tugas**

Melaksanakan perumusan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, pemberian bimbingan teknis dan supervisi, serta evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan pelatihan dan produktivitas, penempatan dan perluasan kesempatan kerja, pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial serta peningkatan kapasitas kelembagaan koperasi dan usaha mikro;

### **Fungsi**

Penyiapan perumusan kebijakan di bidang pembinaan pelatihan dan produktivitas, penempatan dan perluasan kesempatan kerja, pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial serta peningkatan kapasitas kelembagaan koperasi dan usaha mikro;

- a) Penyiapan pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan pelatihan dan produktivitas, penempatan dan perluasan kesempatan kerja, pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial serta peningkatan kapasitas kelembagaan koperasi dan usaha mikro;
- b) Penyiapan penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang pembinaan pelatihan dan produktivitas, penempatan dan perluasan kesempatan kerja, pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial serta peningkatan kapasitas kelembagaan koperasi dan usaha mikro
- c) Penyiapan pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang pembinaan pelatihan dan produktivitas, penempatan dan perluasan kesempatan kerja, pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial serta peningkatan kapasitas kelembagaan koperasi dan usaha mikro.
- d) Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan pelatihan dan produktivitas, penempatan dan perluasan kesempatan kerja, pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial serta peningkatan kapasitas kelembagaan koperasi dan usaha mikro.
- e) Pelaksanaan urusan administrasi Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro.

## 2) Sekretaris

### Tugas

Melakukan menyelenggarakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai yakni penyiapan bahan penyusunan rencana program, anggaran, akuntabilitas, pengumpulan, pengolahan, dan penyajian data, urusan tata usaha, kepegawaian, pengelolaan barang milik/kekayaan daerah, keuangan, rumah tangga, tata persuratan dan kearsipan;

### Fungsi

- a) Koordinasi kegiatan Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro; Koordinasi dan penyusunan rencana, program, kegiatan dan anggaran Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro
- b) Pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, kerumahtanggaan, kerja sama, hubungan masyarakat, arsip, pendataan, dan dokumentasi Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro;
- c) Pembinaan dan penataan organisasi dan tata laksana, kerja sama, dan hubungan masyarakat;
- d) Penyelenggaraan pengelolaan barang milik/kekayaan Negara dan pelayanan pengadaan barang/jasa;
- e) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas;

## 3) Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial

### Tugas

Melaksanakan penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, pemberian bimbingan teknis dan supervisi, serta pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan persyaratan kerja dan pengupahan, jaminan sosial tenaga kerja, dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

### Fungsi

- a) Penyiapan bahan perumusan kebijakan di bidang pembinaan persyaratan kerja dan pengupahan, jaminan sosial tenaga kerja, dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- b) Penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan persyaratan kerja dan pengupahan, jaminan sosial tenaga kerja, dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- c) Penyiapan bahan penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria di bidang pembinaan persyaratan kerja dan pengupahan, jaminan

- social tenaga kerja, dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- d) Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan persyaratan kerja dan pengupahan, jaminan sosial tenaga kerja, dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
  - e) Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan persyaratan kerja dan pengupahan, jaminan sosial tenaga kerja, dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

#### 4) Mediator

Disnakerkop dan UM Kabupaten Serdang Bedagai hanya memiliki 1 (satu) orang Mediator yang telah bersertifikat mediator dari pemerintah dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

##### Tugas

Mengayomi para pihak yang tengah bersengketa/berselisih serta menciptakan suasana yang kondusif dan mengupayakan terwujudnya musyawarah dan mufakat guna membuahkan kompromi antara pihak yang saling bersengketa.

##### Fungsi

- a) Mengupayakan agar para pihak yang saling berselisih agar dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dengan mekanisme musyawarah guna tercapainya kesepakatan damai yang ditengahi oleh mediator.
- b) Membuat keputusan akhir berupa anjuran tertulis pihak yang berselisih.
- c) Menjelaskan kepada para pihak yang berselisih mengenai pentingnya pendaftaran perjanjian bersama pada pengadilan hubungan industrial.

#### **4.1.2. Pelaksanaan Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan PHK di Disnakerkop dan UM Kabupaten Serdang Bedagai**

Hasil wawancara dengan Bapak Benar Sijabat selaku satu-satunya mediator di Disnakerkop dan UM Kabupaten Serdang Bedagai, acuan atau dasar hukum dalam menyelenggarakan perselisihan PHK di antaranya ialah:

1. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Industrial.
2. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.
3. Peraturan Daerah Kabupaten Serdang Bedagai No. 6 Tahun 2018 tentang Ketenagakerjaan. Materi muatan PERDA tersebut mengatur tentang:
  - a. Pemutusan Hubungan Kerja.
  - b. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perjanjian Kerja Harian Lepas;
  - c. Pelatihan Kerja;
  - d. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan lainnya.

Lebih lanjut Bapak Benar Sijabat memberikan keterangan tentang bentuk-bentuk perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan di Disnakerkop dan UM Kabupaten Serdang Bedagai ialah kasus-kasus perselisihan hak, kepentingan, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan dan perselisihan PHK. Perselisihan PHK merupakan bentuk perselisihan yang paling banyak diadakan dan ditangani setiap tahunnya di Disnakerkop dan UM Kabupaten Serdang Bedagai.

Keempat jenis perselisihan hubungan industrial diselesaikan dengan satu mekanisme penyelesaian yang sama, yakni mulanya pihak yang berkonflik menggunakan mekanisme bipartit yakni penyelesaian dengan mengadakan perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Mekanisme penyelesaian

perselisihan hubungan industrial menempatkan Bipartit pada posisi yang utama dan bersifat imperatif, sebab kalau belum dilakukan maka tidak dapat diajukan ke mediasi atau konsiliasi atau arbitrase.

Hasil penelitian menunjukkan penyelesaian peselisihan PHK pada Disnakerkop dan UM Kabupaten Serdang Bedagai dimulai dengan adanya laporan dari masyarakat yang mengalami PHK. Kemudian laporan tersebut diproses terlebih dahulu secara administrasi untuk dilihat bukti-bukti atau lampiran-lampiran seperti perjanjian kerja, slip gaji terakhir, risalah bukti telah melakukan perundingan bipartit dan lainnya.

Khususnya pada kasus PHK, apabila bipartit gagal maka pihak-pihak yang tengah berselisih itu kemudian dapat menyelesaikan perselisihannya di Disnakerkop dan UM Kabupaten Serdang Bedagai melalui mediasi, sesuai kewenangan yang diberikan oleh UU PPHI. dan Peraturan Daerah Kabupaten Serdang Bedagai No. 6 Tahun 2018.

Apabila berkas tidak lengkap maka Dinas Ketenagakerjaan tersebut dapat memanggil pihak yang bersangkutan untuk dilengkapi paling lama 7 (tujuh) hari kerja. Kemudian apabila berkas telah lengkap maka Dinas Ketenagakerjaan melimpahkan berkas perkara ke mediator untuk dipelajari kemudian memanggil kedua belah pihak untuk hadir dalam mediasi. Dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, diupayakan perdamaian antara para pihak, bila tidak tercapai kesepakatan, maka sidang mediasi dilanjutkan.

Hasil wawancara berikutnya dengan Bapak Benar Sijabat sebagai mediator, maka untuk mengetahui jumlah perkara dalam tahap mediasi digunakan

buku rekapitulasi register perkara. Dalam buku tersebut data yang tersedia yaitu dari 3 tahun terakhir 2020, 2021, dan tahun 2022 sebagaimana tabel berikut.

**Tabel 4.1. Rekapitulasi Jumlah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Disnakerkop dan UM Kabupaten Serdang Bedagai Tahun 2020-2022**

No	Jenis Perselisihan	Jumlah/Tahun			Jumlah
		2020	2021	2022	
1	Perselisihan hak	25	15	22	62
2	Perselisihan kepentingan	30	20	20	70
3	Perselisihan PHK	35	30	35	100
4	Perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan	10	5	5	20
	<b>Jumlah</b>	100	70	82	<b>252</b>

Sumber : Disnakerkop dan UM Kabupaten Serdang Bedagai per Tahun 2022.

Pada data di atas dapat diketahui bahwa dalam kurun tahun 2020 sampai dengan tahun 2022, terdapat sebanyak 252 perselisihan hubungan industrial yang diajukan ke Kerja Dinas Ketenagakerjaan Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai. Rata-rata per tahun sekitar  $252 : 3 = 84$  kasus perselisihan hubungan industrial.

Jenis perselisihan hubungan industrial yang terbanyak adalah ialah kasus pemutusan hubungan kerja, sepanjang tahun 2020 sampai tahun 2022 terdapat 100 kasus, kemudian disusul perselisihan kepentingan sebanyak 70 kasus dan perselisihan hak serta perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh masing-masing sebanyak 20 kasus

Rekapitulasi Penyelesaian Perselisihan PHK Tahun 2020-2023 di Disnakerkop dan UM Kabupaten Serdang Bedagai dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut.

**Tabel 4.2 Rekapitulasi Penyelesaian Perselisihan PHK Tahun 2020-2022 di Disnakerkop dan UM Kabupaten Serdang Bedagai**

No	Penyelesaian Perselisihan PHK melalui Mediasi	Jumlah
1	Berakhir dengan persetujuan bersama / berhasil dengan kesepakatan	45
2	Berakhir dengan anjuran tertulis / gagal mencapai kesepakatan	22
3	Tidak dapat diselesaikan akibat para pihak tidak hadir	16
4	Telah melalui bipartit dan telah telah mendaftarkan perselisihannya pada Disnakerkop dan UM Kabupaten Serdang Bedagai (masih dalam proses).	17
<b>Jumlah</b>		<b>100</b>

Sumber : Disnakerkop dan UM Kabupaten Serdang Bedagai Tahun 2022

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dalam kurun tahun 2020-2022 jumlah perselisihan PHK yang telah dimediasi adalah 83 kasus, 17 kasus masih dalam proses. Perselisihan PHK yang dimediasi dan berakhir dengan perjanjian bersama atau berhasil mencapai kesepakatan sebanyak 45 kasus dari 83 kasus atau 54,2%. Perselisihan PHK yang berakhir dengan anjuran tertulis atau gagal dalam kurun tahun 2020-2022 yakni sebanyak 22 kasus atau 26,5%. Terdapat 16 kasus atau 19,3% perselisihan PHK lainnya tidak dapat diselesaikan disebabkan para pihak tidak hadir pada dinas tersebut meskipun telah dilakukan pemanggilan kembali kepada para pihak sesuai ketentuan undang-undang. Sisa 17 kasus lainnya sudah terdaftar di Disnakerkop dan UM Kabupaten Serdang Bedagai dan masih dalam proses penyelesaian mediasi.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa gagalnya mediasi disebabkan oleh pihak-pihak tersebut sampai dengan batas yang ditentukan yakni paling lama 30 hari kerja serta perpanjangannya tidak menemui kesepakatan. Faktor lainnya mengapa mediasi gagal dilakukan ialah karena beberapa pihak tidak beritikad baik, hingga enggan menandatangani konsep kesepakatan perdamaian yang telah disepakati secara lisan dalam mediasi

Hasil mediasi penyelesaian perselisihan PHK Disnakerkop dan UM Kabupaten Serdang Bedagai yakni seperti tertera pada tabel berikut.

**Tabel 4.3 Hasil Mediasi Penyelesaian Perselisihan PHK Tahun 2020-2022 di Disnakerkop dan UM Kabupaten Serdang Bedagai**

No	Tahun	Hasil Mediasi		
		Berhasil (Perjanjian Bersama)	Gagal	
			Para pihak hadir (Anjuran)	Para pihak/ tidak hadir
1	2020	16	8	5
2	2021	20	10	7
3	2022	9	4	4
<b>Jumlah</b>		<b>45</b>	<b>22</b>	<b>16</b>

Sumber : Disnakerkop dan UM Kabupaten Serdang Bedagai, Tahun 2022.

Pada Tabel 4.2 dan Tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa penyelesaian perselisihan PHK sepanjang tahun 2020-2022, hanya ada 54,2% kasus yang dimediasi dan berhasil, sedangkan sisanya yakni  $26,5\% + 19,3\% = 45,8\%$  kasus dipandang gagal yang disebabkan oleh beberapa faktor yakni tidak hadir dan tidak mau tanda tangan Perjanjian Bersama.

Pihak yang mengajukan penyelesaian perselisihan PHK ke Disnakerkop Kabupaten Serdang Bedagai seluruhnya adalah pihak pekerja. Waktu yang digunakan oleh mediator dalam menyelesaikan perselisihan PHK adalah masih dalam kurun waktu 30 (tiga puluh) hari kerja, kecuali ada 16 kasus yang tidak selesai diakibatkan di antara para pihak atau kedua belah pihak tidak hadir meskipun telah dipanggil secara sah oleh mediator.

## **4.2. Analisis Hasil Penelitian**

### **4.2.1. Analisis Efektivitas Penyelesaian Perselisihan PHK Melalui Mediasi di Disnakerkop dan UM Kabupaten Serdang Bedagai**

PHK ditimbulkan karena adanya perbedaan penafsiran terhadap pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. Bagi pekerja, PHK merupakan awal dari masalah bahkan boleh dikatakan petaka, sebab dengan berakhirnya hubungan kerja maka berakhir pula pendapatan untuk nafkah hidupnya. UU Ketenagakerjaan telah menetapkan hak-hak normatif pekerja akibat PHK, yaitu uang pesangon, uang penghargaan kerja dan uang penggantian hak untuk melindungi pekerja dan keluarganya sebelum memperoleh pekerjaan lainnya. Dengan demikian diperlukan proses penyelesaian PHK yang cepat, sederhana dan adil. Adil bagi pekerja dan pengusaha tentang jumlah hak-hak normatif pekerja sesuai dengan alasan PHK.<sup>52</sup>

UU Ketenagakerjaan lebih mengutamakan proses non litigasi agar penyelesaian perselisihan PHK dengan musyawarah dan mufakat untuk mencapai

---

<sup>52</sup>Redwan M Rimbing, 2018, "Aspek Hukum Prosedur Penyelesaian Sengketa Setelah Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ", *Lex et Societatis*, Vol.6 No. 9, hlm.39.

*win-win solution*, dalam hal ini kewajiban para pihak menyelesaikannya melalui perundingan bipartit dan mediasi. Apabila bipartit gagal, maka dilanjutkan dengan proses mediasi. Di sini perselisihan PHK diupayakan agar mempercepat penyelesaian perselisihan tersebut, dengan mediator sebagai pihak penengah yang tidak memihak siapapun, dan senantiasa berupaya memunculkan berbagai kesepakatan-kesepakatan dalam menjembatani dua argumen hingga dapat tercapai perdamaian antara kedua belah pihak.<sup>53</sup>

Jika mediasi berhasil, maka mediator membantu para pihak untuk membuat perjanjian bersama secara tertulis yang kemudian akan ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan langsung oleh mediator. Mediator juga membantu untuk memberitahu para pihak agar mendaftarkan perjanjian bersama yang telah disepakati dan ditandatangani oleh para pihak ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Pendaftaran Perjanjian Bersama merupakan hal yang penting agar memperoleh kekuatan eksekutorial ketika salah satu pihak tidak melaksanakannya. Artinya jika salah satu pihak tidak melaksanakannya, maka pihak yang dirugikan dapat memohon eksekusi isi Perjanjian Bersama kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat Perjanjian

Bersama dibuat untuk mengeluarkan fiat eksekusi. Di atas Akta Pendaftaran Perjanjian Bersama diberi irah-irah yang bertuliskan “Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa”, sehingga memiliki kekuatan eksekutorial yang sama dengan Putusan Pengadilan. Selanjutnya proses eksekusi sama dengan eksekusi putusan pengadilan.

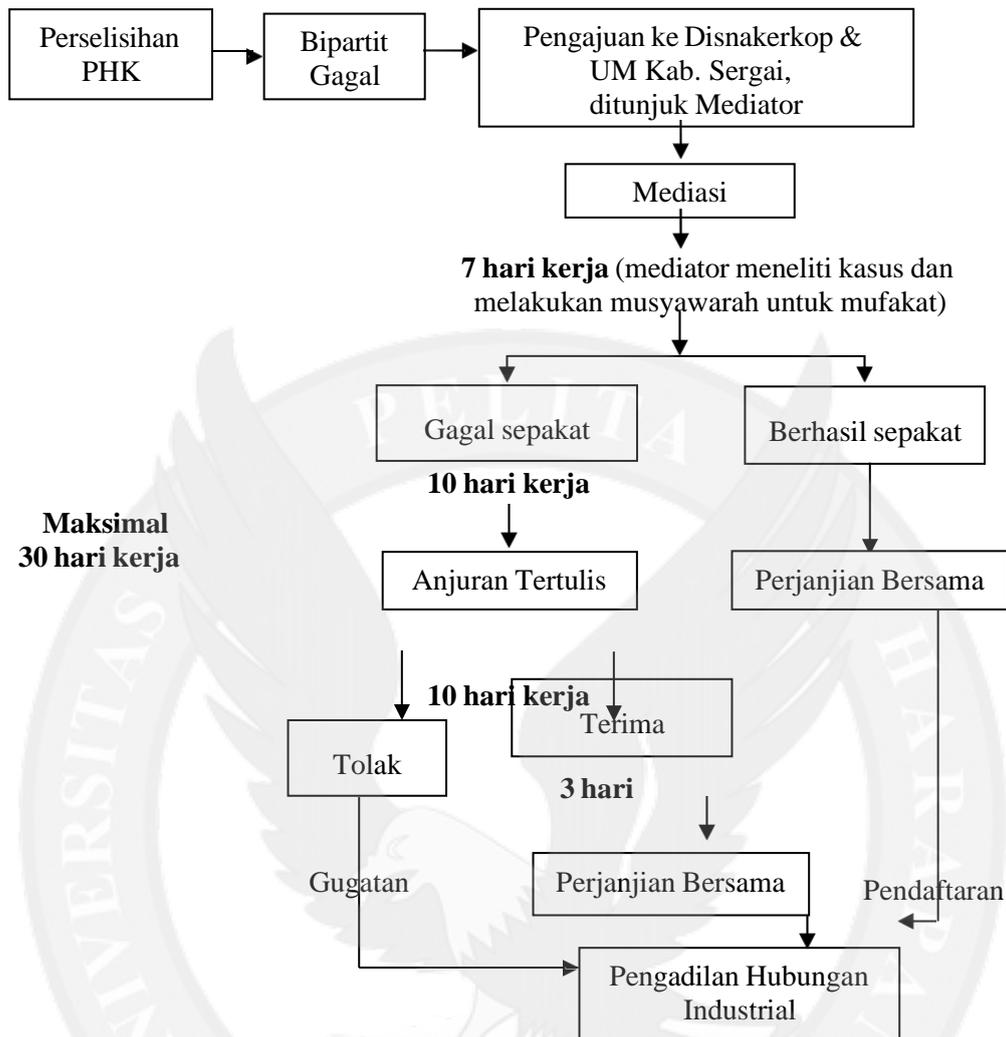
---

<sup>53</sup>Aditya Tri Wijaya dan Rahayu Subekti, 2021, “Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Pandemi Covid-19 Melalui Mediator”, Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha, Vol.9 No.2, hlm.478.

Apabila mediasi gagal, dalam hal ini mediator Disnakerkop dan UM Kabupaten Serdang Bedagai tidak menemukan titik temu (kesepakatan), maka 10 hari kerja setelah sidang mediasi pertama mediator akan mengeluarkan anjuran tertulis yang sifatnya tidak mengikat para pihak. Artinya para pihak dapat menerima maupun menolaknya dalam jangka waktu 10 hari kerja setelah Anjuran Tertulis diterima para pihak.

Apabila para pihak menerima Anjuran Tertulis mediator, maka dalam jangka waktu 3 hari kerja mediator harus membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama. Mediator juga harus menyampaikan bahwa Perjanjian Bersama kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum Perjanjian Bersama dilakukan.

Hasil penelitian dapat digambarkan alur penyelesaian perselisihan PHK di Disnakerkop dan UM Kabupaten Serdang Bedagai, sebagaimana bagan berikut.



**Bagan 4.1 Alur Penyelesaian Perselisihan Melalui**

Dari bagan di atas maka dapat dinyatakan bahwa prosedur penyelesaian perselisihan PHK melalui mediasi di Disnakerkop dan UM Kabupaten Serang Bedagai telah sesuai dengan ketentuan Pasal 8 sampai dengan Pasal 15 UU PPHI, baik mengenai syarat telah dilakukannya perundingan bipartit sebelum diajukan ke mediasi, maupun syarat jangka waktu yang ditempuh yakni paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja. Meskipun kadang-kadang lebih, karena sesuai keterangan

mediator, mediator masih memberi kesempatan kepada para pihak yang telah dipanggil sebelumnya tetapi tidak hadir, dengan melakukan pemanggilan kembali.

Mengenai hasil mediasi hanya 54,2% berhasil mencapai kesepakatan yang dalam hal ini berhasil membuat Perjanjian Bersama, artinya penyelesaian perselisihan PHK telah selesai diproses mediasi tidak lagi dapat dilakukan upaya hukum apapun. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 1338 KUHPerdara bahwa persetujuan yang dibuat oleh para pihak berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Hal ini menunjukkan efektivitas penyelesaian perselisihan PHK melalui mediasi di Disnakerkop dan UM Kabupaten Serdang Bedagai baru mencapai 54,2%.

Berdasarkan teori efektivitas, untuk menyatakan efektivitas atau tidaknya mediasi, maka yang digunakan adalah ukuran berhasil tidaknya suatu pencapaian tujuan organisasi untuk mencapai tujuannya. Keberadaan mediator Disnakerkop dan UM Kabupaten Asahan adalah mengayomi para pihak yang tengah bersengketa/berselisih serta menciptakan suasana yang kondusif dan mengupayakan terwujudnya musyawarah dan mufakat guna membuahkan kompromi antara pihak yang saling bersengketa.

Fungsi mediator adalah mengupayakan agar para pihak dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dengan mekanisme musyawarah guna tercapainya kesepakatan damai yang ditengahi oleh mediator. Membuat keputusan akhir berupa anjuran tertulis pihak yang berselisih dan menjelaskan kepada para pihak yang berselisih mengenai pentingnya pendaftaran perjanjian bersama pada pengadilan hubungan industrial.

Dari perpektif tugas dan fungsi mediator Disnakerkop dan UM Kabupaten Sergai tersebut maka keberhasilan 54,2% penyelesaian perselisihan PHK (lihat tabel 4.3) melalui mediasi dengan tercapainya mufakat diwujudkan adanya Perjanjian Bersama masih belum menunjukkan efektivitas mediasi yang signifikan.

Visi Disnakerkop dan UM Kabupaten Sergai Tahun 2022 adalah: "Disnakerkop dan UM "Mewujudkan Kemandirian Ekonomi Rakyat dan Kesejahteraan Buruh serta Perusahaan". Menurut teori efektivitas, maka apabila organisasi mencapai tujuannya maka organisasi tersebut telah berjalan dengan efektif. Indikator efektivitas menggambarkan jangkauan akibat dan dampak (*outcome*) dari keluaran (*output*) suatu program dalam mencapai tujuan program tersebut. Semakin besar kontribusi *output* yang dihasilkan terhadap pencapaian tujuan atau sasaran yang ditentukan, maka semakin efektif proses kerja suatu unit organisasi.<sup>54</sup>

Dari Visi Disnakerkop dan UM Kabupaten Serdang Bedagai, maka tujuan yang ingin dicapai di bidang ketenagakerjaan adalah Kesejahteraan Buruh serta Perusahaan. Kesejahteraan buruh dapat terwujud apabila ada kepastian hukum tentang kelangsungan pekerjaannya, dan apabila terjadi PHK maka buruh harus dilindungi hak-haknya normatifnya yaitu pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak (Pasal 156 UU Ketenagakerjaan jo. Pasal 40 PP No. 35 Tahun 2021) melalui penyelesaian mediasi. Dengan demikian, buruh tetap dapat

---

<sup>54</sup>Mardiasmo, *Opcit.*, hlm. 134.

menghidupi dirinya dan keluarganya setelah PHK atau sebelum memperoleh pekerjaan baru.

Keberhasilan penyelesaian melalui mediasi yang sifatnya *win-win solution*, perusahaan yang melakukan PHK terhadap pekerja juga memperoleh kesejahteraan sebab yang disepakati adalah hal yang terbaik bagi perusahaan dan juga buruh yang merupakan kehendak para pihak. Artinya, kewajiban pengusaha untuk membayar hak-hak pekerja setelah PHK sesuai dengan kemampuan perusahaan dan sesuai pula dengan alasan PHK.

Dari segi pengertian efektivitas hukum, yang dapat diartikan dengan kemampuan hukum untuk menciptakan atau melahirkan suatu keadaan situasi seperti yang dikehendaki atau diharapkan oleh hukum, maka penulis menganalisis UU PPHI dan UU Ketenagakerjaan. Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial termasuk PHK, UU PPHI lebih menghendaki atau mengutamakan penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat, tidak boleh langsung ke pengadilan seperti halnya perkara perdata umum.

Hal ini dilihat dari upaya non litigasi pada ketentuan Pasal 3 UU PPHI dan Pasal 151 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, tentang kewajiban pekerja dan pengusaha melakukan perundingan bipartit sebelum PHK. Kemudian Pasal 8 s.d 16 tentang mediasi, Pasal 17 s.d 28 tentang konsiliasi, serta Pasal 29 s.d Pasal 54 tentang arbitrase, yang pada dasarnya adalah mewujudkan kesepakatan para pihak yang berselisih yang sifatnya *win win solution*. Perundingan bipartit hanya dilakukan oleh para pihak, yakni pekerja dan/atau serikat pekerja dengan pengusaha dan/atau organisasi pengusaha. Mediasi, konsiliasi dan arbitrase melibatkan pihak ketiga

yakni mediator (pemerintah), konsiliator dan arbiter yang merupakan non pemerintah. Dari hasil penelitian konsiliasi dan arbitrase tidak pernah dipilih oleh para pihak untuk menyelesaikan perselisihan PHK maupun perselisihan lainnya.

Setelah upaya penyelesaian non litigasi gagal, barulah dapat dilanjutkan ke litigasi yakni pengadilan hubungan industrial. Putusan pengadilan hubungan industrial tentu ada pihak yang dimenangkan dan dikalahkan jadi tidak terjadi *win win solution*. Jadi upaya penyelesaian terakhir adalah di pengadilan (*ultimum remedial*).

Dari teori pengertian efektivitas hukum tersebut di atas, maka angka 54,2% mencapai kesepakatan sebagai hasil mediasi 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.

Pendaftaran Perjanjian Bersama ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan yang yurisdiksi hukumnya meliputi provinsi Sumatera Utara. Tujuan pendaftaran Perjanjian Bersama adalah untuk mendapatkan Akta Bukti Pendaftaran. Kekuatan Akta Bukti Pendaftaran Perjanjian Bersama adalah apabila salah satu pihak tidak melaksanakan isi Perjanjian Bersama tersebut maka pihak yang dirugikan dapat memohon fiat eksekusi kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial dengan melampirkan Perjanjian Bersama dan Akta Pendaftaran Perjanjian Bersama. Daya eksekutorial Perjanjian Bersama terletak

pada pendaftaran Perjanjian Bersama yang dibuktikan dengan Akta Bukti Pendaftarannya.

Eksekusi terhadap Perjanjian Bersama yang telah didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial di tempat dibuatnya Perjanjian Bersama, dilakukan oleh Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah Perjanjian Bersama tersebut didaftarkan. Eksekusi Perjanjian Bersama hanya dapat dilakukan setelah Perjanjian Bersama tersebut di *fiat eksekusi* oleh ketua PHI dengan memberi irah- irah : “DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA” di atas Akta Perjanjian Bersama dan di bawah Perjanjian Bersama ditulis kata-kata: “Perjanjian Bersama ini dapat dijalankan”, kemudian dibubuhi tanggal dan ditandatangani oleh Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat serta diberi stempel, sehingga terdapat kepastian hukum atas pelaksanaan Perjanjian Bersama.

Berdasarkan teori Van Apeldoorn, bahwa kepastian hukum mempunyai dua sisi, pertama, dapat ditentukannya hukum dalam hal-hal konkret. Artinya para pihak yang mencari keadilan (*justiabellen*) ingin mengetahui apa yang menjadi hukumnya (*ininkreto*) dalam hal khusus sebelum mereka berperkara. Khusus perselisihan PHK, Pasal 154A UU Ketenagakerjaan jo. Pasal 36 PP No.35 Tahun 2021 telah mengatur alasan-alasan pengusaha dapat melakukan PHK, seperti perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengembalian dan pemisahan perusahaan; efisiensi; perusahaan tutup disebabkan perusahaan rugi; *force majeure*; perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang; pailit; perusahaan melakukan perbuatan yang merugikan pekerja; pekerja

mengundurkan diri; pekerja mangkir; pekerja melanggar ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama; pekerja ditahan pihak yang berwajib; pekerja mengalami sakit yang berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya melampaui batas 12 (dua belas) bulan; pekerja memasuki usia pensiun, dan pekerja meninggal dunia.

Kepastian hukum untuk besaran hak-hak normatif pekerja yang mengalami PHK berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak diperhitungkan sesuai masa kerjanya, telah ditetapkan Pasal 156 UU Ketenagakerjaan jo. Pasal 40 PP No. 35 Tahun 2021, yakni sebagai berikut.

a. Uang pesangon (Pasal 156 ayat (2) UU Ketenagakerjaan jo. Pasal 40

ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021) :

- |   |                  |
|---|------------------|
| 1) “Masa kerja kurang dari 1 tahun          | = 2 bulan upah;  |
| 2) Masa kerja lebih 1 tahun, kurang 2 tahun | = 3 bulan upah;  |
| 3) Masa kerja lebih 2 tahun, kurang 3 tahun | = 4 bulan upah;  |
| 4) Masa kerja lebih 3 tahun, kurang 4 tahun | = 5 bulan upah;  |
| 5) Masa kerja lebih 4 tahun, kurang 5 tahun | = 6 bulan upah;  |
| 6) Masa kerja lebih 5 tahun, kurang 6 tahun | = 7 bulan upah;  |
| 7) Masa kerja lebih 6 tahun, kurang 7 tahun | = 8 bulan upah;  |
| 8) Masa kerja lebih 7 tahun, kurang 8 tahun | = 8 bulan upah;  |
| 9) Masa Kerja lebih dari 8 tahun            | = 9 bulan upah”. |

b. Uang penghargaan masa kerja (Pasal 156 ayat (3) UU Ketenagakerjaan

jo. Pasal 40 ayat (3) PP No. 35 Tahun 2021) :

- 1) “Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 1 bulan upah;
- 2) Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun, 2 bulan upah;
- 3) Masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun, 3 bulan upah;
- 4) Masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun, 4 bulan upah;

- 5) Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun, 5 bulan upah;
- 6) Masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun, 6 bulan upah;
- 7) Masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun, 7 bulan upah;
- 8) Masa kerja 24 tahun atau lebih, 8 bulan upah”.

c. Uang penggantian hak (Pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan jo.

Pasal 40 ayat (4) PP No. 35 Tahun 2021), terdiri dari:

- 1) “cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- 2) biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat dimana pekerja diterima bekerja; dan
- 3) hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama”.

Perhitungan hak-hak normatif pekerja berdasarkan alasan-alasan PHK tersebut di atas juga telah ditetapkan oleh Pasal 41 s.d Pasal 61 PP No. 35 Tahun 2021, sehingga telah pasti hukumnya. Sebagai contoh, pada ketentuan Pasal 41 alasan PHK karena perusahaan melakukan penggabungan, peleburan atau pemisahan perusahaan dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja maka pekerja berhak atas:

1. uang pesangon 1 x ketentuan Pasal 40 ayat (2);
2. uang penghargaan masa kerja 1 x ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
3. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Contoh lainnya, ketentuan Pasal 42 ayat (2) alasan PHK karena terjadi pengambilalihan perusahaan yang mengakibatkan terjadinya perubahan syarat kerja dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, pengusaha dapat melakukan PHK dan pekerja berhak atas:

1. uang pesangon sebesar 0,5 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);

2. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
3. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Yang menjadi perselisihan PHK antara pekerja dan pengusaha adalah perbedaan pendapat mengenai alasan PHK dalam hubungan kerja sehingga mengakibatkan perbedaan tentang penerapan hukum untuk menghitung hak-hak normatif pekerja akibat PHK. Oleh karenanya harus dilakukan perundingan bipartit dan mediasi untuk menyelesaikannya.

Kedua, keamanan hukum, artinya kepastian hukum diartikan bahwa aturan hukumnya harus jelas dan memberikan perlindungan terhadap para pihak yang bersengketa. Mengenai kepastian hukum akan aturan hukum tentang alasan-alasan PHK beserta hak-hak pekerja akibat PHK sudah jelas sebagaimana telah diuraikan sebelumnya. UU Ketenagakerjaan jo. PP No. 35 Tahun 2021 telah jelas hukumnya, dan memberikan perlindungan yang sama terhadap pekerja dan pengusaha. Demikian pula dalam penyelesaian perselisihan PHK, UU PPHI telah mengatur mekanisme yang jelas.

Sejalan dengan pendapat Sudikno Mertokusumo tentang kepastian hukum, bahwa kepastian hukum tidak hanya mengacu pada sanksi, tetapi kepastian orientasi atau kejelasan rumusan norma, sehingga dapat dijadikan pedoman yang terkena peraturan tersebut.

Bila ditelusuri ketentuan UU PPHI tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui non litigasi, maka bunyinya sudah cukup jelas dan mudah dipahami. Hanya saja menurut penulis masih menimbulkan pertanyaan

maksud pembentuk UU PPHI yang menetapkan konsiliasi dan arbitrase sebagai lembaga untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, sebab faktanya keduanya tidak pernah digunakan oleh para pihak. Analisis penulis, bahwa konsiliator dan arbiter harus dibayar jasanya oleh para pihak, maka dalam kasus PHK, pekerja yang sudah tidak memperoleh lagi penghasilan tentu tidak mampu membayar jasa konsiliator. Untuk pekerja dan serikat pekerja/serikat buruh yang berselisih juga memiliki keterbatasan untuk membayar jasa arbiter.

#### **4.2.2 Analisis Faktor Penghambat Bagi Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan PHK di Disnakerkop dan UM Kabupaten Serdang Bedagai**

Dalam hubungan industrial terdapat 3 (tiga) pihak yang terkait, yakni pihak pekerja, pihak pengusaha dan pemerintah. Mediasi sebagai wujud turutsertanya pemerintah dalam upayanya untuk memberikan pelayanan masyarakat khususnya kepada masyarakat pekerja dan pengusaha, berkewajiban memfasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan menyediakan tenaga mediator yang bertugas untuk mempertemukan kepentingan kedua belah pihak yang berselisih.

Dalam mediasi para pihak dengan bantuan mediator dapat mendesain sendiri prosedur, tata cara dan mekanisme bagaimana melakukan mediasi. Yang diutamakan dalam mediasi adalah bagaimana mediasi tersebut menghasilkan kesepakatan, agar kepentingan masing-masing tercapai. Mediasi yang berhasil dapat menjaga hubungan para pihak ke depannya tetap baik, tidak berorientasi

pada masa lalu. Jadi dalam mediasi para pihak tidak dapat saling memaksakan kehendak atau pendapatnya untuk mencapai kesepakatan, sehingga lebih diarahkan oleh mediator bermusyawarah untuk mufakat.<sup>55</sup>

Dalam hubungan kerja yang terjalin antara pengusaha dan buruh atau pekerja, terjadinya suatu masalah atau konflik merupakan hal yang lumrah sebagai konsekuensi tidak seiramanya serta tidak seimbangannya kepentingan bersama. Acapkali masalah yang muncul dalam hubungan kerja adalah tidak berjalannya komunikasi yang harmonis hingga tidak terwujudnya saling membutuhkan dan saling mengisi.

PHK merupakan salah satu dampak dari perselisihan hubungan industrial yang dilakukan oleh pengusaha kepada pekerja atau buruhnya. PHK senantiasa menimbulkan pro dan kontra, tidak semua PHK diterima secara lapang dada oleh pekerja namun tidak sedikit juga pekerja yang justru menerima PHK atas dirinya. Bagi pekerja yang menolak PHK atas dirinya dilandasi oleh persepsi bahwa ia tidak seharusnya diberi sanksi dengan sanksi PHK, dan akan menempuh berbagai cara agar bisa membatalkan PHK yang menimpanya.<sup>56</sup>

Dinas Ketenagakerjaan Koperasi dan Usaha Mikro adalah salah satu lembaga yang fungsi umumnya ialah melaksanakan sebagian urusan Pemerintahan Daerah berdasarkan asas otonomi dan pembantuan di bidang Koperasi, UMKM dan Perindustrian, termasuk Dinas Ketenagakerjaan Koperasi

---

<sup>55</sup>Faisal Hernanda Putra dan Purwono Sungkowo Raharjo, 2022, "Mediasi Hubungan Industrial Oleh Mediator Dinas Koperasi Dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali", Jurnal Komunikasi Hukum, Vol. 8 No. 2, hlm. 141.

<sup>56</sup>Hendrik, dkk, 2023, "Kepastian Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Pasca Terbitnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja", Jurnal Ilmiah GlobalEducation, Vol.4 No.3. hlm. 1594.

dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai yang juga memiliki kewenangan untuk menyelesaikan berbagai macam perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dan buruh melalui mediasi. Analisis penulis pada sub bab 4.2 di atas menggambarkan efektivitas mediasi di Disnakerkop dan UM di Kabupaten Serdang Bedagai belum mencapai hasil maksimal, dengan demikian ada hal atau faktor yang menghambatnya.

Penulis menganalisis berlandaskan teori efektivitas hukum dari Soerjono Soekanto, bahwa faktor penghambat efektif atau tidaknya suatu hukum ditentukan oleh 5 (lima) faktor, diantaranya:<sup>57</sup>

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

Analisis sebelumnya ternyata ketentuan tentang mediasi dalam UU PPHI telah cukup jelas mengatur prosedur penyelesaian PHK dan ketentuan batas waktu, telah diterapkan oleh mediator dalam melaksanakan aktifitas tugasnya menjembatani pekerja dengan pengusaha.

Faktor sarana atau aktifitas yang mendukungnya, terdapat hambatan yakni kurangnya sumber daya manusia yakni mediator di Disnakerkop dan UM Kabupaten Serdang Bedagai, sebab 1 (satu) orang Mediator harus menyelesaikan perselisihan hubungan industrial termasuk perselisihan PHK rata-rata sebanyak 98 kasus atau hampir 90 kasus per tahun.

---

<sup>57</sup>Soerjono Soekanto, *Opcit.*, hlm. 8.

Faktor masyarakat, yakni pekerja dan pengusaha yang berada pada lingkup UU PPHI berlaku juga menjadi penghambat ketika tidak memiliki itikad yang baik untuk menghadiri mediasi, meskipun telah dipanggil secara patut dan sah. Hal ini terlihat dari jumlah perselisihan PHK yang tidak dapat dilanjutkan atau dijalankan karena kedua belah pihak tidak hadir tanpa alasan yang jelas yakni 19,3%. Padahal perselisihan telah diajukan ke mediasi yang keseluruhannya diajukan oleh pekerja. Hal ini dapat dipahami sebab pekerja yang paling terdampak bila terjadi PHK karena kehilangan pekerjaan dan mata pencahariannya. Dengan demikian pekerja menuntut agar pengusaha membayarkan uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang telah ditetapkan oleh Pasal 156 UU Ketenagakerjaan jo. Pasal 40 PP 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan PHK.

Dalam hal pengusaha yang tidak hadir, sementara pihak pekerja hadir, maka proses mediasi tetap dapat dilaksanakan meskipun tentunya tidak ada proses musyawarah dan mufakat. Hasil dari mediasi adalah mediator akan mengeluarkan Anjuran tertulis. Anjuran ini masih berpeluang untuk diterima oleh pengusaha setelah dikirimkan kepada pengusaha dan masih dapat dibuat Perjanjian Bersama sebagai akhir perselisihan. Oleh karenanya kehadiran pekerja sebagai pihak yang mengajukan penyelesaian PHK melalui mediasi yang paling diharapkan.

Faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup penulis asumsikan sebagai budaya taat hukum. Dalam proses penyelesaian perselisihan PHK di

Disnakerkop dan UM Kabupaten Serdang Bedagai seluruhnya telah melalui perundingan bipartit antara pekerja dan pengusaha. Perundingan bipartit merupakan kewajiban yang harus dilakukan setiap ada perselisihan PHK, bila gagal barulah dapat dilanjutkan ke mediasi. Dari data yang diperoleh ini menunjukkan pekerja dan pengusaha telah taat hukum. Akan tetapi 19,3% kasus yang ada di mediasi justru tidak dapat dilanjutkan karena ketidakhadiran kedua belah pihak. Dengan demikian masih terdapat penghambat ketidaktaatan hukum dari pihak pekerja dan pengusaha.

Terdapat 26,5% dari perselisihan PHK yang gagal dimediasi sehingga mediator mengeluarkan Anjuran, salah satu penghambatnya adalah ada pihak yang tidak mau menandatangani Perjanjian Bersama yang telah dibuatkan oleh mediator, meskipun telah disepakati oleh para pihak secara lisan dalam mediasi. Artinya, ada pihak yang tidak konsisten dengan apa yang diucapkan dalam mediasi.

Oleh karena lebih banyak mediasi berhasil daripada mediasi yang gagal, maka perlu dianalisis yang menyebabkan atau yang melatarbelakangi mediasi gagal, sebab pada dasarnya mediasi yang berhasil amat dikehendaki pada kasus PHK secara khusus dan perselisihan hubungan industrial secara umum.

Gagalnya mediasi tidak bisa terpaku oleh satu faktor saja yakni para pihak yang tengah berselisih, namun juga harus ditinjau dari faktor integritas mediator itu sendiri, sebab gagal tidaknya proses mediasi itu juga sangat ditentukan oleh seberapa berkompetennya mediator yang menengahi perselisihan yang ada.

Analisis terhadap hasil penelitian di atas menunjukkan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi mediator di Disnakerkop dan UM Kabupaten Serdang Bedagai dalam menyelesaikan perselisihan PHK, dan faktor tersebut menjurus sebagai faktor penghambat. Penulis mengidentifikasi dan membagi beberapa faktor penghambat dimaksud yakni sebagai berikut.

#### 1. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang dimaksud ialah faktor yang berasal dari luar diri atau pribadi dari mediator yang menjadi hambatan dalam penyelesaian perselisihan PHK di Disnakerkop dan UM Kabupaten Serdang Bedagai, terdiri dari:

- a. Tidak hadirnya para pihak atau salah satu pihak menjadi salah satu hambatan mediator dalam penyelesaian suatu sengketa, karena mediasi akan berjalan dengan lancar dan berpeluang berhasil mencapai Perjanjian Bersama jika kedua belah pihak hadir.
- b. Kedua belah pihak atau salah satu pihak masing-masing tetap bersikeras mempertahankan kepentingannya, tidak bersedia untuk bermusyawarah, sehingga tidak adanya keinginan para pihak untuk menyelesaikan perselisihan atau sengketa mereka melalui mediasi. Dapat diasumsikan mediasi hanya digunakan sebagai syarat untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.
- c. Tidak adanya itikad baik dari kedua belah pihak Untuk tercapainya suatu kesepakatan dalam proses mediasi maka harus adanya itikad baik antara para pihak. Jika salah satu pihak tidak beritikad baik, maka

perdamaian melalui mediasi sangat sulit tercapai. Terdapat keterangan bahwa pada sidang mediasi telah disepakati bersama penyelesaian perselisihan PHK terutama mengenai jumlah hak-hak pekerja, tetapi ketika telah dibuat Perjanjian Bersama oleh mediator, ada pihak yang menolak menandatangani.

- d. Kurangnya pengetahuan masyarakat terhadap penyelesaian melalui mediasi dan manfaat keberhasilan mediasi yang merupakan *win-win solution*. Para pihak tidak memahami dan menaati tata tertib peraturan perundang-undangan tentang proses mediasi, sehingga menyulitkan mediator dan para pihak sendiri dalam melakukan mediasi.
- e. Tidak lengkap berkas para pihak, sehingga mediator mengembalikan berkas untuk dilengkapi sesuai dan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Berkas yang harus dilampirkan adalah yang membuktikan adanya hubungan kerja seperti perjanjian kerja, Surat Pengangkatan atau slip gaji, Kartu anggota BPJS dan bukti telah dilakukannya perundingan bipartit. Kadang kala pengembalian kelengkapan berkasnya juga tidak cepat, sehingga memperlambat proses dimulainya mediasi.

## 2. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri atau dari dalam instansi Disnakerkop dan UM Kabupaten Serdang Bedagai itu sendiri, yakni:

- a. Mediator di Kabupaten Serdang Bedagai sangat kurang, sebab hanya memiliki 1 (satu) orang mediator yang harus menangani rata-rata 100 perselisihan hubungan industrial yang masuk setiap tahunnya. Hal ini tentu dapat menjadi hambatan sebab mediator hanya sendiri mengurus proses mediasi setiap kasus, mulai dari pemanggilan para pihak, melakukan penelitian berkas setiap kasus, mengembalikan berkas, menerima berkas kembali, mempelajari perselisihan, mengadakan mediasi dengan mendengarkan keterangan para pihak, saksi, memberikan masukan yang dapat diajukan sebagai kesepakatan kepada para pihak, membuat Perjanjian Bersama, membuat Anjuran.
- b. Mediator Disnakerkop dan UM Kabupaten Serdang Bedagai sempat kesulitan menentukan peraturan mana yang diberlakukan pada masa peralihan berlakunya UU Cipta Kerja khususnya perhitungan hak pekerja. PP No. 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan PHK yang merevisi UU Ketenagakerjaan dan pada umumnya mengurangi uang pesangon. Ada kasus yang telah diajukan dan kasus yang masih dalam proses mediasi ketika UU Cipta Kerja dan PP No. 35 tahun 2021 diberlakukan. Ketika itu belum ada petunjuk dari Kementerian Ketenagakerjaan atau dari Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara.

Dalam hal ini, apabila yang digunakan mediator adalah ketentuan UU Ketenagakerjaan setelah direvisi UU Cipta Kerja maka pihak pekerja akan merasa dirugikan, sebab hak-hak normatifnya

menjadi berkurang. Sebagaimana diketahui bahwa UU Cipta Kerja mengurangi perhitungan uang pesangon hampir di semua PHK sesuai alasannya, dan menghapus hak atas uang pengganti perumahan, perobatan, dan perawatan (Pasal 156 ayat (4) huruf c UU Ketenagakerjaan).

Sebagai contoh, ketentuan Pasal 43 PP No. 35 Tahun 2021 tentang alasan PHK dimana perusahaan melakukan efisiensi karena rugi, maka perhitungan uang pesangon adalah 0,5 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 x ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak berupa pengganti perumahan, perobatan dan perawatan dihapus. Sebelumnya, Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan dalam hal perusahaan melakukan PHK untuk efisiensi, maka pekerja berhak atas uang pesangon 2 x ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 x ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak berupa cuti yang belum diambil, ongkos pulang pekerja dan keluarganya ke tempat semula, uang pengganti perumahan, perobatan dan perawatan serta hak lainnya yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama. Bila mediator menggunakan ketentuan peraturan perundang-undangan yang baru, maka dapat menjadikan mediator tidak dipercaya oleh kalangan pekerja atau dianggap berpihak pada pengusaha.

c. Ada beberapa kasus yang wilayah perusahaan tempat kerja pekerja berada di wilayah 2 (dua) kabupaten atau bahkan lebih, salah satunya adalah berada di wilayah Kabupaten Serdang Bedagai. Dalam UU PPHI Pasal 8, ditetapkan bahwa yang berwenang menangani mediasi pada perselisihan hubungan industrial adalah mediator di instansi ketenagakerjaan kabupaten/kota yang meliputi tempat pekerja bekerja. Salah satu pihak yang terkait kasus seperti ini mendaftarkan mengajukan kasusnya ke Disnakerkop dan UM Kabupaten Serdang Bedagai dan pihak lainnya mengajukannya ke Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten lainnya, sehingga Disnakerkop dan UM Kabupaten Serdang Bedagai menjadi kesulitan untuk menunjuk mediatornya.

Dalam kasus lainnya, ada pihak yang mengajukannya ke instansi Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara, karena wilayah tempat kerja pekerja menyangkut 2 (dua) atau lebih kabupaten.

d. Sarana dan fasilitas ruangan yang kurang memadai dalam proses mediasi, sehingga tidak memberikan kenyamanan bagi mediator sendiri maupun para pihak yang bersengketa. Penulis melihat sendiri di Kantor Disnakerkop dan UM Serdang Bedagai, ruangan untuk mediasi tidak tersedia, sehingga mediasi dilakukan di ruangan mediator atau tepatnya di depan meja kerja mediator. Sementara itu ruangan mediator berbagi dengan Aparatur Sipil Negara lainnya, sehingga sering tidak dapat fokus mendengarkan keterangan para pihak.

Berbagai faktor inilah yang menjadi penghambat bagi mediator dalam menyelesaikan perselisihan PHK khususnya di Disnakerkop dan UM Kabupaten Serdang Bedagai. Gagalnya mediasi yang disebabkan kurangnya sarana maupun fasilitas ruang mediasi hanyalah salah satu faktor pendukung dan bukan merupakan faktor utama. Hal tersebut dapat dipahami bahwa sarana, prasarana maupun instrumen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap berhasil tidaknya proses mediasi, namun justru gagalnya proses mediasi sangat ditentukan oleh ketersediaan tenaga mediator yang sejurus dengan banyaknya kasus perselisihan hubungan industrial serta etika dan integritas dari para pihak yang tengah berperkara.

