

**PERAN MEDIATOR DINAS TENAGA KERJA KOTA MEDAN
DALAM MEMBERIKAN PERLINDUNGAN HUKUM ATAS
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

TESIS

OLEH

**LIMROGATE IMMANUEL
NPM. 191803011**



**PROGRAM MAGISTER ILMU HUKUM
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)14/12/21

**PERAN MEDIATOR DINAS TENAGA KERJA KOTA MEDAN
DALAM MEMBERIKAN PERLINDUNGAN HUKUM ATAS
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

TESIS

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Hukum pada
Pascasarjana Universitas Medan Area



**LIMROGATE IMMANUEL
NPM. 191803011**

**PROGRAM MAGISTER ILMU HUKUM
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)14/12/21

UNIVERSITAS MEDAN AREA MAGISTER ILMU HUKUM

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Peran Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Medan Dalam Memberikan Perliadungan Hukum Atas Pemutusan Hubungan Kerja
Nama : Limrogate Immanuel
NPM : 191803011

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Taufik Siregar., SH., M.Hum


Dr. M. Citra Ramadhan., SH., MH

Ketua Program Studi
Magister Ilmu Hukum


Dr. M. Citra Ramadhan., SH., MH

Direktur


Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS

Telah diuji pada Tanggal 04 Mei 2021

N a m a : Limrogate Immanuel

N P M : 191803011



Panitia Penguji Tesis :

Ketua : Dr. Maswandi., SH., M.Hum

Sekretaris : Dr. Isnaini., SH., M.Hum

Pembimbing I : Dr. Taufik Siregar., SH., M.Hum

Pembimbing II : Dr. M. Citra Ramadhan., SH., MH

Penguji Tamu : Dr. Rizkan Zulyadi., SH., MH

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Limrogate Immanuel

NPM : 191803011

Judul : Peran Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Medan Dalam Memberikan
Perlindungan Hukum Atas Pemutusan Hubungan Kerja

Dengan ini menyatakan hal – hal berikut :

1. Bahwa tesis yang saya tulis ini bukan merupakan jiplakan dari tesis karya ilmiah orang lain.
2. Apabila terbukti dikemudian hari ternyata tesis ini adalah jiplakan, maka segala akibat hukum yang timbul akan menjadi tanggung jawab saya sepenuhnya.

Demikian Pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya secara sehat dan tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Medan, 04 Mei 2021
Yang Menyatakan



Limrogate Immanuel
NPM: 191803011

**LEMBAR PERNYATAAN
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

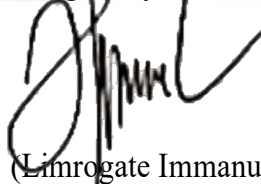
Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di
bawah ini:

Nama : Limrogate Immanuel
NPM : 191803011
Program Studi : MAGISTER ILMU HUKUM
Fakultas : PASCASARJANA
Jenis karya : Tesis

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : Peran Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Medan dalam Memberikan Perlindungan Hukum Atas Pemutusan Hubungan Kerja , beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada tanggal : Nopember 2021
Yang menyatakan



(Limrogate Immanuel)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Limrogate Immanuel

Tempat / Tgl. Lahir : Medan / 23 Mei 1990

Agama : Kristen Protestan

Status : Menikah

E-mail : limrogateimmanuel_simanjuntak@yahoo.com

Alamat : Jl. Mansyurdin Dusun XVII, Bandar Khalipah, Kec. Percut
Sei Tuan, Kab. Deli Serdang

Pendidikan : 1. SD Negeri 067098 Medan (Tahun 1996 - 2002)
2. SMP Budi Murni-4 Medan (Tahun 2002 -2005)
3. SMA Budi Murni-3 Medan (Tahun 2005-2008)
4. S-1 Fakultas Hukum Universitas Medan Area
(Tahun 2008-2012)
5. S-2 Magister Hukum Universitas Medan Area
(Tahun 2019-2021)

ABSTRAK

PERAN MEDIATOR DINAS TENAGA KERJA KOTA MEDAN DALAM MEMBERIKAN PERLINDUNGAN HUKUM ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Nama : Limrogate Immanuel
NPM : 191803011
Program Studi : Magister Ilmu Hukum
Pembimbing I : Dr. Taufik Siregar, S.H., M.Hum
Pembimbing II : Dr. M. Citra Ramadhan, S.H., M.H

Latar belakang masalah salah satu jenis perselisihan hubungan industrial adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK). Idealnya PHK merupakan suatu langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh dan majikan karena suatu hal tertentu. Rumusan masalah tesis ini yaitu bagaimana pengaturan hukum Mediator hubungan industrial dalam penyelesaian PHK, bagaimana peran Mediator Disnaker kota Medan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak – hak pekerja akibat PHK, bagaimana hambatan yang dihadapi oleh Disnaker kota Medan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak – hak pekerja atas PHK. Tesis ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis pengaturan, peran, dan hambatan yang dihadapi oleh Mediator Disnaker kota Medan. Manfaat penelitian tesis ini dapat dilihat dari segi teoritis dan segi praktis. Metode penelitian tesis ini yaitu yuridis normatif. Penelitian ini bersifat deskriptif analitis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan Mediator diatur dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi dan peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara No. 06 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial dan Angka Kreditnya. Kesimpulan tesis ini yaitu pengaturan Mediator diatur dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 17 Tahun 2014 dan peraturan Menteri Aparatur Negara No. 06 Tahun 2009, Peran Mediator Disnaker kota Medan atas PHK yaitu (1) sebagai seorang penyidik atau mencari informasi dan keterangan dari masing – masing pihak yang berselisih untuk mendapatkan pokok perselisihan yang berupa latar belakang dan fakta perselisihannya, (2) sebagai sumber informasi dan ide kepada para pihak yang berselisih dalam penyelesaian dan pandangan menurut undang-undang guna tercapainya kesepakatan bersama, (3) sebagai lembaga yang mengayomi dan menjadi penasehat dalam peranannya yang selalu mengarahkan dan menuntun para pihak yang berselisih dapat menyelesaikan perselisihannya dengan kesepakatan bersama, (4) sebagai pelindung dalam melindungi masing-masing pihak yang berselisih dari tekanan atau intervensi pihak lain yang tidak netral. Hambatan Mediator dalam perselisihan PHK yaitu: (1) Hambatan dari substansi hukum, (2) Hambatan dari penegak hukum, (3) Hambatan dari sarana dan prasarana, (4) Hambatan dari Masyarakat, dan (5) Hambatan dari budaya.

Kata Kunci : Peran Mediator Disnaker Kota Medan

ABSTRACT

THE ROLE OF MEDIATOR OF LABOR DEPARTMENT OF MEDAN CITY OFFICE IN PROVIDING LEGAL PROTECTION FOR TERMINATION OF EMPLOYMENT

Name : *Limrogate Immanuel*
Student Id. Number : *191803011*
Study Program : *Magister Ilmu Hukum*
Advisor I : *Dr. Taufik Siregar, S.H., M.Hum*
Advisor II : *Dr. M. Citra Ramadhan, S.H., M.H*

One type of industrial relation disputes is a dispute over termination of employment (layoffs). Ideally layoffs are a step to end the working relationship between workers and employers for a certain reason. This thesis discusses the legal arrangements of industrial relation mediators in the settlement of layoffs, the role of mediators of labor department of Medan office in providing legal protection for workers' rights due to layoffs, and obstacles faced by the office in providing legal protection for workers' rights due to the layoffs. The research method used in the writing of this thesis is normative juridical. This research is descriptive analysis that is from this research a detailed and systematic picture of the problems to be studied that are closely related to the role of mediators is expected to obtain. The results show that the regulation of the role of mediator is stated in the regulation of the Minister of Manpower No. 17 of 2014 concerning the Appointment and Dismissal of Industrial Relations Mediators as well as the Mediation Work Procedure and the regulation of the Minister of Empowerment of State Apparatus No. 06 of 2009 concerning the Functional Position of Industrial Relations Mediators and their Credit Numbers. The conclusion in this thesis is that the roles of the Mediator of the Medan City Labor Office in providing legal protection of workers' rights to layoffs, namely (1) As an investigator or seeker of information and data from each of the disputing parties to obtain the subject matter of the dispute in the form of the background and facts of the dispute, (2) As a source of information and ideas for the conflicting parties according to the law in order to reach a mutual agreement, (3) As an institution that protects and becomes an advisor in its role that always directs and leads the disputing parties to resolve their disputes by mutual agreement, (4) As a protector in protecting each party that is impartial from pressure or intervention of other parties that are not neutral. While the obstacles faced by the Mediator in the layoff dispute are: (1) Barriers of legal substance, (2) Barriers from law enforcement, (3) Barriers from facilities and infrastructure, (4) Barriers from the Community, and finally (5) Barriers from the culture.

Keywords : *Role of the Mediator of the Department of Labor of Medan City*

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan kasih karunia dan rahmat-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan tesis ini tepat pada waktunya. Adapun judul tesis ini adalah **“Peran Mediator Disnaker Kota Medan Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Atas Pemutusan Hubungan Kerja”**. Penulisan tesis ini merupakan salah satu persyaratan yang harus dilengkapi dalam rangkaian studi di Program Pascasarjana Magister Ilmu Hukum di Universitas Medan Area.

Dalam penulisan tesis ini banyak pihak yang telah memberikan bantuan dan dorongan baik berupa arahan, masukan atau saran, sehingga penulisan tesis ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Oleh sebab itu, ucapan terima kasih yang sebesar – besarnya penulis sampaikan secara khusus kepada yang terhormat Bapak Dr. Taufik Siregar, SH., M.Hum selaku Dosen pembimbing I sekaligus Dosen Penguji I, Bapak Dr. M.Citra Ramadhan, SH., M.H, selaku pembimbing II sekaligus Dosen Penguji II, Bapak Dr. Maswandi, SH., M.Hum selaku ketua sidang Tesis Penulis, dan Bapak Dr. Isnaini, SH., M.Hum selaku Dosen sekretaris penulis yang telah dengan ikhlas memberikan bimbingan, motivasi dan arahan untuk kesempurnaan penulisan tesis ini.

Dalam kesempatan ini penulis juga dengan tulus mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area, atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada penulis selama mengikuti program pasca sarjana Magister Ilmu Hukum Universitas Medan Area.
2. Ibu Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K., M.S selaku Direktur Pasca Sarjana Universitas Medan Area yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas kepada penulis sehingga penulis bisa mengikuti studi di Pasca Sarjana Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Rizkan Zulyadi, SH., MH selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area dan sekaligus Dosen penguji tamu penulis yang telah memberikan kesempatan, fasilitas, dan menguji penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini.
4. Bapak Dr. M. Citra Ramadhan, SH., MH selaku Ketua Program Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Medan Area yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini.
5. Bapak dan Ibu Guru Besar juga Dosen Pengajar pada Program Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Medan Area yang telah mendidik dan membimbing penulis.
6. Para pegawai / karyawan pada Program Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Medan Area yang selalu membantu kelancaran dalam hal manajemen administrasi dan informasi yang dibutuhkan.

7. Kepada orang tua penulis yaitu Ayahanda Pnt. Asber Simanjuntak, SE dan Ibunda Janiar Damaris Br. Dawolo, SE yang telah mengasuh dan memberikan dorongan, semangat, doa serta cinta yang begitu dalam kepada penulis hingga penulis dapat menyelesaikan studi pasca sarjana Magister Ilmu Hukum di Universitas Medan Area.
8. Kepada isteriku Apt. Ledy Ramayana Purba, S.Farm dan Anakku Benaya Deardo Simanjuntak yang telah mendukung dalam doa dan semangat kepada penulis selama studi pascasarjana di Magister Ilmu Hukum Universitas Medan Area.
9. Kepada adikku Louis David Juventris Simanjuntak dan Lourentcius Cristofel Simanjuntak yang selalu memberikan inspirasi dalam aktivitas penulis selama studi pasca sarjana di Universitas Medan Area.
10. Kepada Bapak Luhut Pardamean Purba, SH,. M.PA selaku Mediator di Dinas Tenaga Kerja kota Medan yang telah membantu penulis dalam penelitian tesis ini.
11. Kepada Rekan – Rekan Penulis di Proqram Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Medan Area yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, yang sekarang ini juga sedang berjuang dalam menyelesaikan tesis, penulis ucapkan banyak terima kasih.
12. Kepada Bapak / Ibu guru Penulis semasa waktu SD, SMP, SMA, yang telah mendidik dan mengajari penulis dengan sabar sehingga penulis bisa menyelesaikan studi di tingkat SD, SMP, dan SMA dan melanjutkan kuliah di

Fakultas Hukum Universitas Medan Area dan Program Pasca Sarjana
Magister Ilmu Hukum Universitas Medan Area.

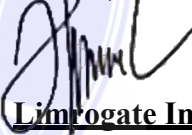
13. Kepada seluruh keluarga yang tidak bisa penulis sebut satu persatu yang telah mendukung penulis dalam menempuh program studi pasca sarjana Magister Ilmu Hukum di Universitas Medan Area.

Penulis berharap semua bantuan dan kebaikan yang telah diberikan kepada penulis mendapat Berkah dari Tuhan Yang Maha Esa, Agar selalu dilimpahkan kebaikan, kesehatan, dan rezeki yang melimpah kepada kita semua.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tesis ini masih jauh dari kata sempurna, namun tak ada salahnya jika penulis berharap kiranya tesis ini dapat memberikan manfaat kepada semua pihak.

Medan, Mei 2021

Penulis,



Limrogate Immanuel

191803011

DAFTAR ISI

HALAMAN

HALAMAN PERSETUJUAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vii
BAB I Pendahuluan	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	23
C. Tujuan Penelitian.....	24
D. Manfaat Penelitian.....	24
E. Keaslian Penelitian	25
F. Kerangka Teori dan Kerangka Konsep	27
1. Kerangka Teori	27
a. Teori Peran.....	29
b. Teori Perlindungan Hukum	30
2. Kerangka Konsep	31
G. Metode Penelitian.....	48
1. Spesifikasi Penelitian.....	50
2. Metode Pendekatan.....	51
3. Lokasi Penelitian	51
4. Alat Pengumpulan Data.....	51
5. Prosedur Pengambilan dan Pengumpulan Data.....	52
6. Analisis Data	53
7. Sistematika Penulisan	54

BAB II Pengaturan Hukum Mediator Hubungan Industrial Dalam Penyelesaian PHK.....	57
A. Pengaturan Tentang Mediator Hubungan Industrial Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi.....	57
1. Syarat – Syarat Mediator dan Pengangkatan Mediator	57
2. Tugas, Kewajiban, Kewenangan, dan Kedudukan Mediator	59
3. Pemberhentian Mediator	63
B. Pengaturan Tentang Mediator Hubungan Industrial Dalam Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor 06 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial dan Angka Kreditnya	64
1. Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial Dalam Rumpun Hukum dan Peradilan	64
2. Jenjang Jabatan dan Pangkat Mediator Hubungan Industrial Dari Yang Terendah Sampai Yang Tertinggi.....	65
3. Tugas Dan Wewenang Mediator Hubungan Industrial Dari Yang Terendah Sampai Yang Tertinggi.....	66
BAB III Peran Mediator Disnaker Kota Medan Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Akibat PHK	69
A. Gambaran Umum Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan	69
B. Rencana Strategis, Tujuan, Visi dan Misi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan	70
C. Fungsi Dan Tugas Pokok Disnaker Kota Medan	72
D. Perlindungan Hukum Oleh Mediator Disnaker kota Medan Terhadap Hak -Hak Pekerja Akibat PHK	79
E. Budaya Hukum Dalam Menyikapi Penerapan Penegakan Hukum Oleh Mediator Disnaker Kota Medan Terhadap Hak-Hak Pekerja Akibat PHK	82
F. Proses Pelaksanaan Mediasi Dalam Menangani Perselisihan PHK Oleh Mediator Disnaker Kota Medan	84
G. Peran Mediator Disnaker Kota Medan Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Akibat PHK.....	86
H. Penegakan Hukum Yang Diberikan Oleh Mediator Disnaker Kota Medan Dalam Memberikan Perlindungan Hukum.....	91
1. Penegakan Hukum Ditinjau dari Aspek Substansi Hukum (Undang -Undang).....	91

2. Penegakan Hukum Ditinjau dari Aspek Penegak Hukum.....	93
3. Penegakan Hukum Ditinjau dari Aspek Sarana dan Prasarana	98
4. Penegakan Hukum Ditinjau dari Aspek Masyarakat.....	100
5. Penegakan Hukum Ditinjau dari Aspek Kebudayaan	102

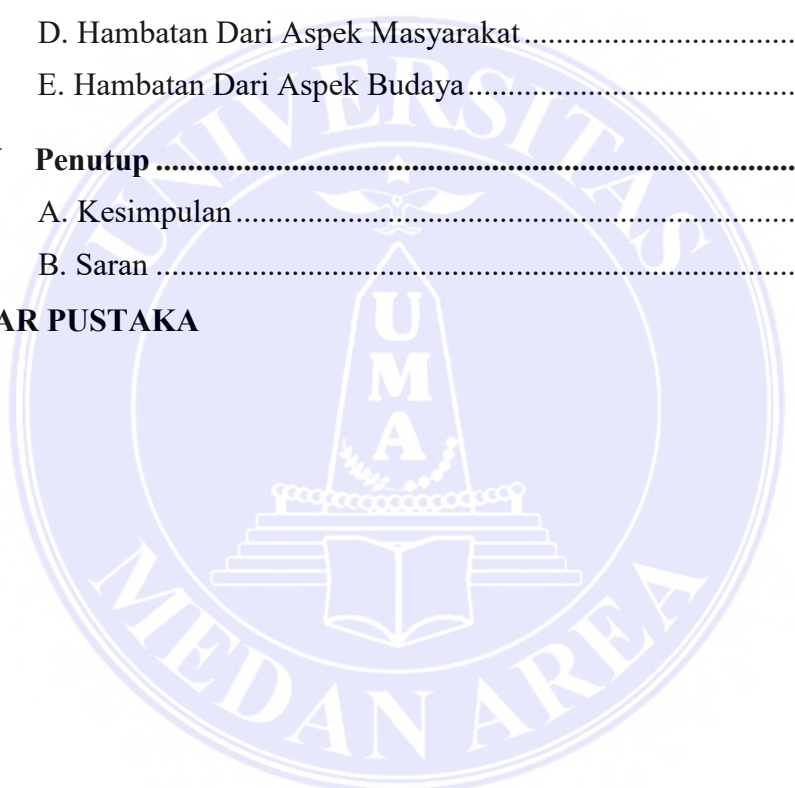
BAB IV Hambatan Yang Dihadapi Oleh Mediator Disnaker Kota Medan Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Akibat PHK104

A. Hambatan Dari Aspek Substansi Hukum.....	104
B. Hambatan Dari Aspek Penegakan Hukum.....	106
C. Hambatan Dari Aspek Sarana & Prasarana	108
D. Hambatan Dari Aspek Masyarakat.....	111
E. Hambatan Dari Aspek Budaya.....	113

BAB V Penutup115

A. Kesimpulan.....	115
B. Saran	119

DAFTAR PUSTAKA



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia adalah makhluk sosial, yang saling bergantung antara satu dengan yang lain, terutama untuk dapat melengkapi kebutuhan hidup. Dalam kehidupan ini manusia dituntut untuk bekerja guna membiayai kehidupannya, baik itu pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja dengan orang lain. Majunya suatu Negara diikuti dengan majunya masyarakat yang terdapat dalam Negara tersebut, dimana mereka membangun perusahaan – perusahaan dan institusi yang berkembang.

Dalam pelaksanaan kemajuan Negara, tenaga kerja mempunyai peran dan arti yang penting sebagai suatu unsur penunjang untuk berhasilnya pembangunan nasional. Kita menyadari dalam perusahaan atau institusi, tenaga kerja merupakan mobilitas penggerak dari perusahaan, partner kerja dari pengusaha, maupun asset perusahaan yang merupakan investasi bagi suatu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja, sehingga sangatlah wajar tenaga kerja merupakan asset yang terpenting dalam upaya meningkatkan sistem pembangunan nasional.

Di Indonesia hubungan industrial ternyata berkaitan dengan semua pihak yang terlibat dalam hubungan kerja disuatu perusahaan tanpa mempertimbangkan gender, keanggotaan dalam serikat pekerja atau serikat buruh, dan jenis pekerjaan. Hubungan industrial pada dasarnya adalah proses terbinanya komunikasi,

konsultasi musyawarah, serta berunding dan ditopang oleh kemampuan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada didalam perusahaan.¹

Secara sederhana, pengertian mengenai hubungan industrial adalah sebuah sistem hubungan yang terbangun atau terbentuk antara para pelaku proses produksi barang dan atau jasa baik internal ataupun eksternal perusahaan. Pihak – pihak yang terkait dalam hubungan ini adalah pekerja, pengusaha, dan pemerintah yang kemudian diistilahkan tripartit.² Penyelesaian perselisihan hubungan industrial merupakan upaya dalam menciptakan kembali sebuah hubungan yang harmonis, antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja setelah terjadi perselisihan hubungan industrial.

Penelitian terkait mediator hubungan industrial sangat urgent untuk diteliti. Hal ini setidaknya diluar logika karena:

1. Kegagalan Perselisihan Hubungan Industrial karena PHK, Membahas perselisihan identik dengan membahas masalah konflik.

Secara sosiologis perselisihan dapat terjadi dimana-mana. Secara psikologis perselisihan merupakan luapan emosi yang mempengaruhi hubungan seseorang dengan orang lain. Secara historis pengertian perselisihan hubungan industrial adalah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat – syarat kerja, dan atau keadaan perburuhan (pasal 1 ayat (1) huruf c Undang – Undang Nomor 22 Tahun 1957).

¹ Adrian Sutedi, Hukum Perburuhan, (Jakarta, Sinar Grafika, 2009), Hal. 23

² Zaeni Asyhadi, Peradilan Hubungan Industrial, (Jakarta: Raja Grafindo, 2009), Hal. 1

Selanjutnya, berdasarkan keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep 15A / Men/ 1994, istilah perburuhan diganti menjadi perselisihan hubungan industrial.³

Berdasarkan literatur hukum ketenagakerjaan pada awalnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial dibedakan menjadi dua macam sengketa yaitu sengketa hak dan sengketa kepentingan. Perselisihan hak merupakan perselisihan yang timbul karena salah satu pihak tidak memenuhi isi perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian perburuhan, atau ketentuan perundang – undangan ketenagakerjaan, sedangkan perselisihan kepentingan merupakan perselisihan yang terjadi akibat dari perubahan syarat – syarat perburuhan atau yang timbul karena tidak ada persesuaian paham mengenai syarat – syarat kerja dan atau keadaan perburuhan.

Berdasarkan ketentuan pasal 2 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial terdapat empat jenis perselisihan yang dapat diproses yaitu:

1. Perselisihan hak

Perselisihan hak merupakan perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang – undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (pasal 1 ayat 2).

2. Perselisihan kepentingan

Perselisihan kepentingan merupakan perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai

³Abdul Khakim, Dasar – Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003), Hal. 185

pembuatan dan atau perubahan syarat – syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (pasal 1 ayat 3).

3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Perselisihan pemutusan hubungan kerja merupakan perselisihan yang timbul karena tindakan adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak (pasal 1 ayat 4)

4. Perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan merupakan perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh dengan serikat pekerja atau serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat pekerjaan (pasal 1 ayat 5)⁴.

Selain itu perselisihan yang mengakibatkan demonstrasi atau mogok kerja dapat dipertanyakan nilai keberhasilannya. Kemampuan berkomunikasi antara dua pihak yang berselisih menjadi penentu keberhasilan penyelesaian perselisihan yang terjadi, karena dimensi manusia atau *social interaction* menjadi nilai lebih yang digunakan kedua pihak untuk menyampaikan aspirasi.

Perselisihan atau sengketa yang terjadi diantara pekerja dan pengusaha merupakan hal yang wajar terjadi dalam hubungan industrial. Ada banyak cara yang dilakukan dalam penyelesaian perselisihan yang tertuang dalam Undang –

⁴ Pasal 2 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang terdiri dari bipartit, tripartit, hingga konsiliasi atau arbitrase.

Budaya lokal seperti musyawarah dan mufakat untuk melakukan evaluasi dan penyampaian pendapat dengan komunikasi yang baik, mampu menutupi dan memperbaiki perselisihan yang terjadi. Mediator sebagai penjemabatan tentunya harus bersifat netral dan memiliki kesadaran untuk mampu menyelesaikan permasalahan berdasar objektif kedua pihak. Selain itu bila tidak ditemukan solusi dari perselisihan yang terjadi, terdapat langkah mediasi atau menyelesaikannya dalam pengadilan.

2. Undang – Undang Ketenagakerjaan tidak lagi mampu menjawab ketenagakerjaan biasa.

Hal ini karena dalam perkembangannya, untuk meningkatkan kinerja dan juga memperbaiki kualitas pekerja, maka sangat diperlukannya jaminan hidup yang pasti dan layak didapatkan oleh seseorang yang dapat juga akan mengakibatkan peningkatan kualitas tenaga kerja yang ada dengan meningkatkan perlindungan terhadap tenaga kerja yang harus sesuai dengan harkat martabat dan juga hak asasi manusia itu sendiri.

Adanya perkembangan jaman dan teknologi yang sangat pesat dewasa ini, maka perlindungan terhadap tenaga kerja merupakan hal yang krusial dan harus diperhatikan melihat adanya peningkatan resiko dan tanggung jawab yang dihadapi oleh para pekerja. Tujuan dari perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk itu

pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku.⁵ Menurut Soepomo dan Asikin, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi tiga macam yaitu

1. Perlindungan ekonomis

Perlindungan ekonomis merupakan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk jika tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya.

2. Perlindungan sosial

Perlindungan sosial merupakan perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.

3. Perlindungan teknis

Perlindungan teknis merupakan perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Dengan adanya ketiga jenis perlindungan tersebut, secara tidak langsung pemberian perlindungan tersebut merupakan suatu apresiasi untuk menghargai hasil kerja para buruh yang telah membantu perusahaan dengan menyumbangkan ide-ide dan gagasan yang dimilikinya. Selain itu perlindungan ketenagakerjaan berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, dapat dikatakan sebagai pembangunan ketenagakerjaan yang menjadi bagian dari integrasi dan pembangunan nasional. Oleh karena itu sangat penting pemerintah untuk meningkatkan perlindungan terhadap tenaga kerja.

⁵Abdul Khakim, Dasar – Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Ibid, Hal. 105

3. Kecemasan buruh terhadap ketidak sesuaian penerapan UU ketenagakerjaan di perusahaan.

Hal ini karena Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 telah disesuaikan dengan perkembangan reformasi, khususnya yang menyangkut hak berserikat atau berorganisasi, dan penyelesaian perselisihan industrial. Dari peraturan perundang-undangan tersebut dapat dipahami bahwa kebijakan terhadap buruh sudah termuat sejarah yuridis yang diterbitkan oleh pemangku kebijakan.

Undang - undang yang mengatur model kepentingan tenaga kerja di Indonesia diawali dengan adanya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Pokok – Pokok Ketentuan Tenaga Kerja, namun pada tahun 1997 undang – undang ini berubah menjadi Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan. Undang – undang ini di dalam perkembangannya mengalami pasang surut dinamika di dalam masyarakat tak sedikit buruh yang menolak undang – undang ini yang disebabkan transparansi yang kurang. Sehingga Undang – Undang Nomor 25 Tahun 1997 digantikan dengan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pada penghujung tahun 2019 yang lalu, pemerintah berupaya mendorong sebuah *omnibus law* berupa Rancangan Undang – Undang Cipta Lapangan Kerja yang kemudian telah disahkan oleh DPR pada tanggal 05 Oktober 2020 dan diserahkan ke Presiden Joko Widodo pada tanggal 14 Oktober 2020 untuk ditandatangani dan telah resmi menjadi Undang – Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Undang – Undang Cipta Kerja (Undang – Undang No. 11 Tahun 2020) memiliki dua kebijakan besar yang menjadi benang merah mengapa Undang – Undang ini dibentuk, yaitu pertama mendorong peningkatan investasi di Indonesia melalui kemudahan berusaha yang lebih ramah investasi, meningkatkan daya saing dan menciptakan lapangan kerja. Kedua mengembangkan sektor Usaha Masyarakat Kecil melalui dukungan riset dan inovasi sehingga Usaha Masyarakat Kecil dapat berkembang dan mampu bersaing di dunia usaha.⁶ Dua kebijakan utama tersebut diharapkan nantinya dapat menciptakan lapangan kerja seluas-luasnya. Kita dapat melihat semangat dan ruh secara filosofis Rancangan Undang – Undang Cipta kerja dibuat dan ditujukan kepada siapa, namun dari situ terjadi dilematis karena investasi dalam Undang – Undang Cipta kerja ini menjadi “anak emas”. Beberapa peraturan yang dirasa menghambat investasi direvisi karena dianggap tidak sejalan dengan paradigma pertumbuhan yang sedang diemban.⁷

Undang – Undang sapu jagat ini merupakan sebuah perangkat hukum yang mampu secara sekaligus mengganti atau merevisi berbagai macam undang – undang yang telah ada sebelumnya dalam sekali tepuk. Dalam Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja, pemerintah telah merevisi dan mengganti berbagai macam regulasi dalam 79 Undang – Undang yang berbeda terutama mengenai regulasi ketenagakerjaan.

Reformasi ketenagakerjaan diharapkan dapat timbul dengan adanya Undang - Undang Cipta Kerja, isu ketenagakerjaan dibahas dalam Bab IV tentang

⁶ Lihat Draf Naskah Akademik Rancangan Undang – Undang Cipta Kerja, Hal. 219

⁷ Prof. Ari Hernawan, 2020, Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja: Peluang dan Tantangan (Perspektif Hukum Ketenagakerjaan, Seminar Nasional Dies Natalis FH UGM “Peluang dan Tantangan Menuju Omnibus Law di Indonesia

ketenagakerjaan pasal 88-92. Bab ini mengubah, menghapus atau menetapkan peraturan baru dari UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 40 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, dan UU No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial. Dapat disimpulkan kurang lebih ada 6 aspek reformasi ketenagakerjaan dalam RUU Cipker yaitu mengenai upah minimum, alih daya (outsourcing), pesangon, durasi kerja dan sanksi.

Sebagaimana kita ketahui bahwa pada hakikatnya hubungan antara majikan dengan pekerja/buruh merupakan hubungan yang bersifat privat,⁸ selain itu, salah satu pihak yaitu pekerja/buruh, berada di bawah perintah pihak yang lain, majikan, yang menandakan adanya kedudukan subordinate,⁹ yang menunjukkan bahwa posisi buruh/pekerja lemah.¹⁰ Oleh karena itu, untuk mendukung posisi yang tidak seimbang perlu adanya socialisering proses (campur tangan pemerintah)¹¹ agar tercapainya kesejahteraan yang merata dan adil bagi kedua belah pihak.

Profesor Ketenagakerjaan FH UGM, Ari Hernawan mengatakan bahwa dalam hukum ketenagakerjaan tidak mengenal adanya keadaan mengurangi.¹² Keadaan mengurangi yang dimaksud adalah ketentuan yang berkurang baik secara

⁸ Eka Wijaya dan Ari Hernawan, "Tinjauan Yurididis Mengenai Keberadaan Karyawan Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu di Koperasi Mahasiswa Universitas Gadjah Mada", Jurnal Hukum Perdata, Volume 2, No.2, November 2013

⁹ Wiwoho Sudjono, 1970, Persetujuan Perburuhan, Yayasan Badan Penerbit Gadjah Mada Yogyakarta, Yogyakarta

¹⁰ Susilo Andi Darma, "Kedudukan Hubungan Kerja: Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan dan Sifat Hukum Publik dan Privat", Volume 29, No. 2, Juni 2017

¹¹ Repository UGM, Tanpa Judul, [http://etd.repository.ugm.ac.id/downloadfile/74496/diakses 24 Februari 2020](http://etd.repository.ugm.ac.id/downloadfile/74496/diakses%2024%20Februari%202020)

¹² Ari Hernawan, 2020, Dalam seminar Omnibus Law Cipker di MAP Corner FISIPOL UGM.

formil maupun materiil Undang – Undang Ketenagakerjaan itu sendiri. Mudah dimaknai sebagai proses menghadirkan regulasi yang akan menggantikan atau merubah ketentuan seperti pengupahan, hak-hak pekerja dalam bekerja, dan jaminan-jaminan sosial yang lainnya dalam Undang – Undang ketenagakerjaan itu harus bersifat meningkat, progresif, lebih mampu untuk melindungi, dan pada intinya adalah tidak menurun dan maupun berkurang.

Dengan adanya Undang – Undang terbaru No. 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja, pihak pemerintah dalam hal ini Disnaker kota Medan harus mensosialisasikan Undang – Undang tersebut kepada para pekerja / buruh atau pengusaha, agar para pekerja / buruh dan pengusaha dapat memahami maksud dan tujuan Undang – Undang tersebut guna untuk mengantisipasi terjadinya suatu isu atau berita bohong (*Hoax*) yang meresahkan para pekerja atau buruh dalam mempertahankan hak – haknya yang sebelumnya diatur dalam ketentuan Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu penerapan perundang-undangan ketenagakerjaan yang diatur dalam Undang – Undang No. 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja terhadap pekerja / buruh di perusahaan harus melalui pengawasan dari pemerintah maupun penegak hukum dalam hal ini Mediator Disnaker kota Medan, agar hubungan antara pengusaha dan pekerja / buruh di perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku (*actor*) dalam mencapai tujuan pembangunan. Sejalan dengan itu pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan

kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai harkat dan martabat kemanusiaan.¹³

Setiap manusia atau individu memiliki keinginan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, baik kebutuhan hidup primer maupun kebutuhan hidup sekunder, oleh karena itu didalam hal pemenuhan kebutuhan hidupnya, maka sejatinya individu tersebut harus melakukan suatu usaha atau pekerjaan dengan kemampuan yang ada pada dirinya, baik dengan kemampuan intelektualnya maupun kemampuan fisiknya, karena sebagai individu, manusia tidak mudah untuk mencapai segala sesuatu dengan mudah.

Sehingga setiap individu harus berusaha atau melakukan pekerjaan yang dapat dilakukannya. Tujuan seseorang ingin melakukan pekerjaan adalah untuk mendapatkan penghasilan yang cukup untuk membiayai kehidupan bersama dengan keluarganya, yaitu penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.¹⁴

Di zaman globalisasi saat ini setiap manusia sebagai makhluk sosial atau *zoon politicon* tidak bisa terlepas dari ketergantungan dengan orang lain bahkan pada bidang dunia kerja, karena dalam usaha untuk keperluan hidupnya, manusia perlu mendapat bantuan orang.¹⁵

Hal tersebut dapat dilihat dengan adanya proses kerjasama antara pihak pengusaha dan pihak pekerja atau buruh, kerjasama antara pengusaha yang satu dengan pengusaha lainnya, dan kerjasama antara pekerja yang satu dengan pekerja yang lainnya, hal ini dilatarbelakangi untuk membangun dan

¹³ B. Siswanto Sastrohadiwiryono, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005), hal.1

¹⁴ Nandang Mulyasantosa, Tanggung Jawab Pengantar Hukum Perburuhan, (Bandung: PT. Armico, 1983), Hal. 42

¹⁵ Nandang Mulyasantosa, Ibid, Hal. 32

meningkatkan mutu sebuah perusahaan, sehingga pihak pengusaha dapat memperoleh sebuah keuntungan (*reward*) dari hasil penjualan produksi yang dikerjakan oleh pihak pekerja atau buruh dan sebaliknya disisi lain pihak pekerja akan memperoleh imbalan atau upah atas jasa yang diberikan oleh pihak pengusaha.

Dengan adanya hal – hal yang berkenaan dengan hubungan antara manusia dengan manusia didalam hubungan kerja, Negara senantiasa berusaha dalam memberikan suatu perlindungan terhadap hak dan kewajiban para – para pihak tersebut., hal ini dilakukan Negara dengan latar belakang untuk menghindari terjadinya suatu penyimpangan maupun pelanggaran didalam proses hubungan kerja yang dapat merugikan salah satu pihak dalam dunia kerja atau hubungan kerja.

Selain itu juga latar belakang Negara mengambil ahli (*take over*) akan masalah bidang ketenagakerjaan tersebut karena berkaitan juga dengan identitas Negara kita sebagai Negara hukum (*rechtstaat*). Dimana pada masyarakat yang demokratis dan berpegang pada prinsip Negara hukum (*rule of law*), hukum seharusnya mencerminkan rasa keadilan masyarakat, karena hukum tersebut harus bersifat aspiratif, sehingga hukum yang ditegakkan mencerminkan rasa keadilan dan kepastian hukum, sebagaimana yang telah diaspirasikan oleh masyarakat.¹⁶ Dimana sejak Indonesia merdeka, perkembangan dan pembentukan konstruksi

¹⁶ Sutan Rehmy Sjahdeini dkk, Penegakan Hukum di Indonesia, (Surabaya: Prestasi Pustaka Publisher, 2006), Hal 19

hukum dilakukan dan dilaksanakan dengan pesat. Hal ini selaras dengan asas Negara kita, yaitu asas Negara hukum dan bukan kekuasaan.¹⁷

Untuk mencapai suatu suasana kehidupan masyarakat hukum yang mampu menegakkan kepastian hukum dan sekaligus mencerminkan rasa keadilan masyarakat, maka diperlukan beberapa faktor yaitu:

- a. Adanya suatu perangkat hukum yang demokratis (aspiratif)
- b. Adanya struktur birokrasi kelembagaan hukum yang efisien dan efektif serta transparan dan akuntabel
- c. Adanya aparat hukum dan profesi hukum yang professional dan memiliki integrasi moral yang tinggi
- d. Adanya budaya yang menghormati, taat dan menjunjung tinggi nilai – nilai hukum dan HAM (menegakkan supermasi hukum / *rule of law*)

Kemudian hal tersebut direfleksikan pada konstitusi Negara dalam Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dalam pasal 27 ayat (2) yang menyebutkan bahwa “Tiap – tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Dari uraian pasal tersebut diatas jelas dikatakan bahwa Negara menjamin akan setiap warga Negeranya mempunyai sebuah pekerjaan, dimana hal ini diharapkan supaya setiap warga Negeranya mempunyai sebuah kehidupan yang layak dan sejahtera yang dapat mewujudkan sebuah kesejahteraan sosial di Negara ini. Hal ini merupakan sebuah konsekuensi asas Negara hukum, bahwa pemerintah diberikan kewenangan untuk ikut campur tangan dalam kegiatan

¹⁷ Soetomo, Pengadilan Tata Usaha Negara di Indonesia, (Surabaya: Usaha Nasional, 1983), Hal. 7

masyarakat agar dapat dengan leluasa melaksanakan tugas – tugasnya dalam membangun kesejahteraan masyarakat.¹⁸

Dengan adanya campur tangan dari pihak pemerintah yang telah ditentukan oleh Undang – Undang Dasar 1945, maka untuk mewujudkan amanat ini selayaknya pembangunan dibidang ketenagakerjaan sudah seharusnya diarahkan untuk menciptakan lapangan kerja bagi masyarakat, sehingga pekerja atau buruh akan dapat hidup yang layak dengan keluarganya, kemudian dengan majunya disektor bidang ketenagakerjaan, maka senantiasa akan membuat suatu peningkatan stabilitas perekonomian bangsa.

Tujuan dalam pembangunan ketenagakerjaan dapat dilihat dalam pasal 4 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 yang terdiri dari :

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional maupun daerah
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Adapun disamping itu hukum ketenagakerjaan memiliki unsur – unsur yang terdiri dari :

- a. Serangkaian peraturan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis
- b. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha

¹⁸ Bashan Mustafa, Pokok – Pokok Hukum Administrasi Negara, (Bandung: Alumni Bandung, 1985), Hal. 40

- c. Adanya orang bekerja dibawah orang lain dengan mendapat upah sebagai balas jasa
- d. Mengatur perlindungan pekerja atau buruh yang meliputi masalah sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja atau buruh dan sebagainya.¹⁹

Namun selama ini belum ada perimbangan antara tersedianya lapangan kerja dan pencari kerja karena kondisi ketenagakerjaan di Indonesia masih dihadapkan dengan masalah. Salah satu yang menjadi penyebabnya yaitu rendahnya keterampilan yang dimiliki pencari kerja. Selain itu tingkat produktivitas tenaga kerja, distribusi tenaga kerja yang tidak merata baik regional maupun sektoral serta perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja.

Berbicara mengenai berbagai masalah ketenagakerjaan, maka penelaannya akan dapat ditinjau dari berbagai faktor dan makna. Karena kenyataannya telah membuktikan bahwa faktor ketenagakerjaan sebagai sumber daya di masa pembangunan nasional sekarang merupakan faktor yang teramat penting bagi terselenggaranya pembangunan nasional di Negara Republik Indonesia. Bahkan faktor tenaga kerja merupakan sarana yang sangat dominan di dalam kehidupan suatu bangsa, karena ia merupakan faktor penentu bagi mati hidupnya suatu bangsa.²⁰

Dalam konteks perlindungan dan kepastian hukum bagi tenaga kerja, Indonesia telah memiliki berbagai peraturan perundang – undangan di bidang ketenagakerjaan, antara lain hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha,

¹⁹ Abdul Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003), Hal. 10

²⁰ Djumadi, Ibid, Hal. 1

keselamatan dan kesehatan kerja, pengawasan ketenagakerjaan, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan lain – lain.

Menurut Candra Irawan, pengertian hubungan industrial adalah suatu konflik atau sengketa perbedaan pendapat (*persepsi*) yang terjadi antara dua pihak atau lebih karena adanya pertentangan kepentingan yang berdampak pada terganggunya pencapaian tujuan yang diinginkan oleh para pihak.²¹

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja, atau buruh yang sangat berpengaruh atau proses produksi barang atau jasa disuatu perusahaan,²² bahkan pemerintah yang didasarkan pada nilai – nilai Pancasila dan Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 ini telah ikut serta dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan membuat beberapa produk hukum, namun situasi didalam lapangan perselisihan hubungan industrial masih saja tetap terjadi.²³

Menurut sistem, hubungan industrial mempunyai kedudukan yang sangat strategis dalam pelaksanaan pembangunan nasional dan tidak selamanya hubungan antara pengusaha dan pekerja atau buruh berjalan dengan baik, oleh karena itu menurut A.Uwiyono 99,9 % perselisihan perburuhan adalah perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan perselisihan hak.²⁴

Pasal 50 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan

²¹ Candra Irawan, Aspek Hukum dan Mekanisme Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan di Indonesia, (Bandung: PT.Mandar Maju, 2010), Hal. 2

²² Budiono, Hukum Perburuhan, (Jakarta: Indeks, 2011), Hal. 26

²³ Dean G & Pruit, Teori Konflik Sosial, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hal. 44

²⁴ A. Uwiyono, Refleksi Masalah Hukum Perburuhan, (Jalarta: Sinar Jaya, 2011), hal.12

pekerja atau buruh. Hubungan kerja yang dimaksud dalam Undang – Undang 13 Tahun 2003 ini adalah suatu perikatan yang bersumber dari undang – undang. Ketentuan perjanjian kerja yang ada hubungan kerja atau ketenagakerjaan bukanlah merupakan bagian dari hukum perjanjian. Oleh karena itu dikatakan bahwa ketentuan perjanjian kerja bersifat memaksa artinya ketentuan dalam perjanjian kerja dalam hukum ketenagakerjaan wajib ditaati atau diikuti.²⁵

Hubungan kerja ini pada dasarnya adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja yang ditetapkan oleh pekerja atau buruh dan majikan tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan yang telah dibuat oleh majikan dan serikat buruh yang ada diperusahaannya. Demikian perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan yang dibuat oleh pengusaha.²⁶

Dengan adanya hubungan kerja, maka pihak pekerja berhak atas upah sebagai imbalan dari pekerjaannya, sedangkan majikan atau pengusaha berhak atas jasa atau barang dari pekerjaan sipekerja tersebut sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati. Pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha tidak boleh dilakukan secara sewenang – wenang, melainkan ada hal – hal tertentu yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak supaya PHK itu tidak mencederai rasa keadilan diantara kedua belah pihak.

Praktik – praktik yang menyimpang dari ketentuan undang – undang merupakan salah satu dari tuntutan buruh pada saat melakukan demonstrasi besar – besaran. Kondisi buruh yang memprihatinkan, ditambah adanya diskriminasi

²⁵ Hardijan Rusli, Hukum Ketenagakerjaan, (Jakarta:Ghalia Indonesia, 2004), hal. 70

²⁶ Zainal Asikin, Opcit. Hal 51

perlindungan terhadap pekerja menambah keprihatinan itu. Pentingnya perlindungan bagi pekerja atau buruh biasanya berhadapan dengan kepentingan pengusaha untuk tetap dapat bertahan (*survive*) dalam menjalankan usahanya, sehingga sering kali pihak yang terkait secara langsung adalah pekerja atau buruh.²⁷

Secara umum persoalan perburuhan lebih banyak diidentikkan dengan persoalan antara pengusaha dan pekerja. Permasalahan yang timbul bisa berujung pada ketidakharmonisan hubungan industrial yang berimbas tidak tercapainya target, pemberian surat peringatan, mutasi, demosi, hingga tidak naik gaji bahkan sampai timbul PHK.

PHK pada dasarnya merupakan masalah yang kompleks karena mempunyai dampak pada pengangguran, kriminalitas, dan kesempatan kerja. Seiring dengan laju perkembangan industri serta meningkatnya jumlah angkatan kerja yang bekerja, permasalahan PHK merupakan permasalahan yang menyangkut kehidupan manusia. Apabila telah ditetapkannya PHK, maka ditetapkan pula kewajiban pengusaha untuk memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak (Pasal 156 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).²⁸ Kewajiban ini berlaku bagi pengusaha yang melakukan PHK kepada para pekerjanya.

PHK juga dapat terjadi karena bentuk hubungan kerja yang berdasarkan atas kontrak kerja. Cara ini lebih disenangi para pengusaha karena tidak ada keharusan bagi pengusaha untuk memberikan pesangon. Apabila hubungan kerja kontrak

²⁷ Eggy Sudjana, Nasib dan Perjuangan Buruh di Indonesia, (Jakarta: Renaissance, 2005), hal 1

²⁸ Lihat pasal 156 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

tersebut diberhentikan ditengah jalan, maka izin untuk memberikan PHK tetap diperlukan. Salah satu pihak harus melakukan pembayaran untuk menutupi kekurangan masa kerja tersebut.²⁹

Pembayaran kompensasi tersebut harus mengikuti prosedur sebagaimana yang telah ditetapkan didalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003, dimana didalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini adalah penyempurnaan dari isi Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 Tahun 2000 tentang penyelesaian pemutusan hubungan kerja dan penetapan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian di perusahaan yang bertujuan untuk terciptanya suatu kesepakatan yang baik antara pengusaha dan pekerja.

PHK berdasarkan ketentuan pasal 150 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ketentuan mengenai PHK dalam undang – undang ini meliputi PHK yang terjadi didalam badan usaha yang berbadan hukum ataupun tidak, akan tetapi milik orang perseorangan, milik persekutuan ataupun milik berbadan hukum, baik milik swasta ataupun milik negara, maupun usaha – usaha sosial dan usaha – usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.³⁰

Penyelesaian berdasarkan undang – undang tersebut ternyata dirasakan sudah tidak sesuai dengan kebutuhan masyarakat, karena tidak dapat lagi mengakomodasi perkembangan yang terjadi terutama mengenai hak – hak pekerja

²⁹ Surya Perdana, Penyelesaian Perselisihan PHK Melalui Mediasi, (Medan: Ratu Jaya, 2013), hal. 7

³⁰ Agusmidia, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Bogor :Ghalia Indonesia, 2010), hal 11

atau buruh.³¹ PHK terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih – lebih bagi pekerja ataupun buruh yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha.

PHK baik bagi pekerja ataupun buruh akan memberi pengaruh psikologis, ekonomi dan finansial atau buruh tersebut akan kehilangan mata pencaharian.³²

PHK berarti suatu keadaan dimana si pekerja ataupun buruh berhenti bekerja dari perusahaannya. Permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuannya membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya.³³ Oleh karena itu pihak – pihak yang terlibat dalam hubungan industrial seperti pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah mengusahakan dengan segala upaya agar tidak terjadinya PHK.³⁴

Menurut Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha. PHK tidak boleh dilakukan secara sepihak dan sewenang- wenang, akan tetapi pemutusan hubungan kerja hanya dapat dilakukan dengan alasan – alasan tertentu setelah diupayakan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak perlu terjadi.

³¹Lilik Mulyadi & Agus Subroto, *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Teori dan Praktek*, (Bandung: PT.Alumni, 2011), hal 61

³² H. Zainal Asikin & H.Agusfian Wahab, *Dasar – Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hal 174

³³ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan pasca reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), Hal 158

³⁴ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), Hal. 65

Dalam pasal 151 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dinyatakan sebagai berikut:

1. Pengusaha, pekerja atau buruh, serikat pekerja atau serikat buruh, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
2. Dalam segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja atau serikat buruh atau dengan pekerja atau buruh, apabila pekerja atau buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja atau serikat buruh.
3. Dalam segala hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar – benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja atau buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Berdasarkan ketentuan Undang – Undang Ketenagakerjaan tersebut, maka dapat dipahami bahwa PHK merupakan opsi terakhir dalam penyelamatan sebuah perusahaan. Undang – Undang Ketenagakerjaan sendiri mengatur bahwa perusahaan tidak boleh seenaknya saja memutuskan hubungan kerja bagi pekerja atau buruhnya.

Secara normatif, ada dua jenis PHK, yaitu PHK secara sukarela dan PHK dengan tidak sukarela. Ada beberapa alasan penyebab putusnya hubungan kerja yang terdapat dalam Undang – Undang Ketenagakerjaan. PHK sukarela misalnya, yang diartikan sebagai pengunduran diri buruh tanpa paksaan dan

tekanan. Begitu pula karena habisnya masa kontrak, tidak lulus masa percobaan (*probation*), memasuki usia pensiun dan buruh meninggal dunia. PHK tidak sukarela dapat terjadi antara lain karena buruh melakukan kesalahan berat seperti mencuri atau menggelapkan uang milik perusahaan atau melakukan perbuatan asusila atau perjudian dilingkungan kerja.

Kemudian dengan adanya suatu campur tangan dari pihak pemerintah yang telah ditentukan, dalam hal ini Disnaker kota Medan juga menyiapkan mediator hubungan industrial dikala terjadi perselisihan antara pihak pekerja dengan pihak perusahaan baik itu ancaman demo dari serikat pekerja atau buruh karena hak – hak pekerja seperti cuti tahunan, cuti melahirkan, cuti haid, THR, gaji tidak sesuai dengan ketentuan UMK atau UMR, bahkan sampai kepada tidak sesuainya pembayaran uang pesangon yang dibayarkan oleh pihak perusahaan kepada pekerja atau buruh akibat PHK.

Dalam hal ini peran mediator sangat penting. Peranan mediator dalam kasus perselisihan PHK adalah sebagai pendamai yaitu apabila ia telah resmi menerima pemberitahuan dari salah satu pihak – pihak yang berselisih dan dengan resmi mempertemukan pihak – pihak yang bersangkutan dan membawa mereka kepada permusyawaratan untuk mencapai mufakat yang kemudian akan dituangkan kedalam suatu persetujuan bersama yang ditandatangani oleh pihak – pihak yang berselisih.

Mediator hubungan industrial juga memiliki peranan yang strategis dan menentukan dalam mewujudkan hubungan industrial yang kondusif dan harmonis. Hal ini disebabkan fungsi kerja mediator hubungan industrial sebagai

ujung tombak dalam suatu mekanisme mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar jalur pengadilan. Besarnya peran mediator tentunya harus didukung dengan sumber daya manusianya. Yang menjadi salah satu kendala dalam penyelesaian hubungan industrial adalah masih terbatasnya jumlah petugas mediator hubungan industrial.

Menurut data terbaru informasi Kemnaker per tahun 2019 jumlah perusahaan di Indonesia ada 258.427 perusahaan. Sementara itu jumlah mediator yang ada hanya 907 mediator, padahal idealnya dibutuhkan sejumlah 2.692 mediator. Artinya setiap tahun seorang mediator harus membina 100 perusahaan setiap bulannya. Sedangkan di kota Medan sendiri, Disnaker hanya memiliki 12 orang mediator hubungan industrial, kalau pada saat perselisihan kekurangan mediator, maka Disnaker kota Medan akan memanfaatkan Mediator yang ada

Berdasarkan hasil penelusuran latar belakang diatas, maka dalam penelitian tesis ini penulis mengambil judul **“Peran Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Medan Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Akibat Pemutusan Hubungan Kerja”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka yang akan menjadi pokok permasalahan dalam penelitian tesis ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaturan hukum Mediator Hubungan Industrial dalam penyelesaian PHK ?
2. Bagaimana peran Mediator Disnaker kota Medan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak – hak pekerja akibat PHK?

3. Bagaimana hambatan yang dihadapi oleh Disnaker kota Medan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja akibat PHK?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang tersebut diatas, yang menjadi tujuan dari penelitiann tesis ini adalah sebagai berikut yaitu:

1. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaturan hukum Mediator Hubungan Industrial dalam penyelesaian PHK
2. Untuk mengkaji dan menganalisis peran Mediator Disnaker kota Medan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak – hak pekerja akibat PHK
3. Untuk mengkaji dan menganalisis hambatan yang dihadapi oleh Disnaker kota Medan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak – hak pekerja akibat PHK.

D. Manfaat Penelitian

Adanya suatu penelitian diharapkan memberikan manfaat yang diperoleh, terutama bagi bidang ilmu yang diteliti. Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Segi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan secara teoritis bagi pengembangan ilmu pengetahuan hukum khususnya ilmu hukum ketenagakerjaan.

2. Segi Praktis

Penelitian ini dapat memberikan masukan kepada para pihak Dinas Ketenagakerjaan kota Medan dalam menghadapi masalah perselisihan hubungan industrial, dan dapat memberi pengetahuan bagi pembaca ataupun sebagai bahan kajian yang berkompeten, dan yang terpenting bagi masyarakat pada umumnya mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial terhadap pekerja atau buruh yang terkena dampak pemutusan hubungan kerja.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan pertimbangan bahwa berdasarkan informasidan penelusuran kepustakaan di lingkungan Universitas Medan Area dan Sekolah Pasca Sarjana Universitas Medan Area, belum ada penelitian yang dilakukandengan judul ini.Akan tetapi, ditemukan beberapa judul tesis yang berhubungandengan topik dalam tesis ini antara lain:

1. Efriyanti Simanjuntak, Universitas Medan Area, 148400087, dengan judul skripsi “Peran Mediator Tenaga Kerja Kota Medan Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial”. Permasalahan yang dibahas:
 - a. Bagaimana Pengaturan Dinas Tenaga Kerja dalam menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial?
 - b. Bagaimana Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Medan dalam menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial?
 - c. Bagaimana Prosedur Penyelesaian Hubungan Industrial melalui Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan?

2. RA. Aisyah Putri Permata Sari, Universitas Sriwijaya dengan judul skripsi “Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Kontrak yang di PHK saat masa kontrak sedang berlangsung”. Permasalahan yang dibahas :

- a. Bagaimana perlindungan hak – hak pekerja kontrak yang di PHK dari Perusahaan?
- b. Bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja kontrak yang di PHK sebelum masa kontrak berakhir?

3. Lia Lestari, Universitas Medan Area, 138520024, dengan judul skripsi “Peranan Mediator Dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Kasus Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara)”. Permasalahan yang dibahas:

- a. Bagaimana peran mediator dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial?
- b. Bagaimana kendala mediator dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial?

Dari judul penelitian dan beberapa permasalahan tersebut diatas, tidak ada kesamaan yang menyangkut dengan penelitian yang dilakukan. Dengan demikian judul “Peran Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Medan Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Akibat Pemutusan Hubungan Kerja” belum pernah dilakukan, sehingga keaslian penelitian di Dinas Ketenagakerjaan kota Medan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

F. Kerangka Teori Dan Kerangka Konsep

1. Kerangka Teori

Kerangka teori adalah kerangka pemikiran atau butir-butir pendapat teori tesis mengenai suatu kasus atau permasalahan yang menjadi dasar perbandingan dan pegangan teoritis.³⁵ Teori memberikan penjelasan dengan cara mengorganisir dan mensistematisasikan masalah yang dibicarakan dan teori juga bisa mengandung subjektivitas apabila berhadapan dengan suatu fenomena yang cukup kompleks seperti hukum ini.³⁶

Neuman berpendapat yang dikutip dari Otje Salman dan Anthon F. Susanto menyebutkan bahwa teori adalah suatu sistem yang tersusun oleh berbagai abstraksi yang berinterkoneksi satu sama lainnya atau berbagai ide yang memadatkan dan mengorganisasi pengetahuan tentang dunia.³⁷

Teori berguna untuk menerangkan atau menjelaskan mengapa gejala spesifik atau proses tertentu terjadi dan satu teori harus diuji dengan menghadapkannya pada fakta-fakta yang dapat menunjukkan ketidakbenarannya. Menurut Soerjono Soekanto, bahwa “kontinuitas perkembangan ilmu hukum, selain bergantung pada metodologi, aktivitas penelitian dan imajinasi sosial sangat ditentukan oleh teori.”³⁸

³⁵ M. Solly Lubis, *Filsafat Ilmu dan Penelitian*, (Bandung: Mandar Maju, 1994) Hal. 80

³⁶ Satjipto Raharjo, *Metode Penelitian Hukum* (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2005) Hal. 253

³⁷ Otje Salman dan Anthon F. Susanto, *Teori Hukum*, (Bandung: Refika Ditama, 2005), Hal. 22

³⁸ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta, UI Press, 1984), Hal. 6

Sistem hukum menurut Lawrence Friedman. Terbagi dalam tiga (3) komponen yaitu:³⁹

1. Substansi hukum (*substance rule of the law*), didalamnya melingkupi seluruh aturan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, baik yang hukum material maupun hukum formal.
2. Struktur hukum (*structure of the law*), melingkupi Pranata hukum, Aparatur hukum dan sistem penegakan hukum. Struktur hukum erat kaitannya dengan sistem peradilan yang dilaksanakan oleh aparat penegak hukum, dalam sistem peradilan pidana, aplikasi penegakan hukum dilakukan oleh penyidik, penuntut, hakim dan advokat.
3. Budaya hukum (*legal culture*), merupakan penekanan dari sisi budaya secara umum, kebiasaan-kebiasaan, opini-opini, cara bertindak dan berpikir, yang mengarahkan kekuatan sosial dalam masyarakat.

Tiga komponen dari sistem hukum menurut Lawrence Friedman tersebut diatas merupakan jiwa atau roh yang menggerakkan hukum sebagai suatu sistem sosial yang memiliki karakter dan teknik khusus dalam pengkajiannya. Friedman membedah sistem hukum sebagai suatu proses yang diawali dengan sebuah *input* yang berupa bahan-bahan mentah yaitu berupa lembaran-lembaran kertas dalam sebuah konsep gugatan yang diajukan dalam suatu pengadilan, kemudian hakim mengelola bahan-bahan mentah tersebut hingga menghasilkan *output* berupa putusan.⁴⁰

³⁹M. Friedman Lawrence, 1975, *The Legal System; A Social Science Perspective*, Russel Sage Foundation, New York, Hal. 16

⁴⁰*Ibid*, Hal. 12.

Teori hukum adalah teori dalam bidang hukum yaitu berfungsi memberikan argumentasi yang meyakinkan bahwa hal-hal yang dijelaskan itu adalah ilmiah, atau paling tidak memberikan gambaran bahwa hal-hal yang dijelaskan itu menurut standart teoritis.⁴¹

a. Teori Peran

Pengertian peran menurut Soerjono Soekanto (2002:243), yaitu peran merupakan aspek dinamis kedudukan (status), apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu peranan. Dalam sebuah organisasi setiap orang memiliki berbagai macam karakteristik dalam melaksanakan tugas, kewajiban atau tanggung jawab yang telah diberikan oleh masing-masing organisasi atau lembaga.

Adapun pembagian peran menurut Soekanto dibagi menjadi 3 yaitu sebagai berikut:

1. Peran Aktif

Peran aktif adalah peran yang diberikan oleh anggota kelompok karena kedudukannya didalam kelompok sebagai aktifitas kelompok, seperti pengurus, pejabat, dan lainnya sebagainya.

2. Peran Partisipatif

Peran partisipatif adalah peran yang diberikan oleh anggota kelompok kepada kelompoknya yang memberikan sumbangan yang sangat berguna bagi kelompok itu sendiri.

⁴¹ Juhaya s. Praja, dkk, 2014, *Teori Hukum dan Aplikasinya*, CV. Pustaka Setia. Bandung, Hal. 53

3. Peran Pasif

Peran pasif adalah sumbangan anggota kelompok yang bersifat pasif, dimana anggota kelompok menahan diri agar memberikan kesempatan kepada fungsi – fungsi lain dalam kelompok sehingga berjalan dengan baik.⁴²

Dalam penelitian ini teori peran digunakan sebagai kerangka deskriptif dan evaluative terhadap tindakan dan perilaku Mediator dalam penyelesaian perselisihan PHK. Dalam hal ini peran mediator sangat penting. Peran Mediator dalam kasus perselisihan PHK adalah sebagai pendamai yaitu apabila ia telah resmi mempertemukan pihak – pihak yang bersangkutan dan membawa mereka kepada permusyawaratan untuk mencapai mufakat yang kemudian akan dituangkan kedalam suatu persetujuan bersama yang ditandatangani oleh pihak – pihak yang berselisih.

b. Teori Perlindungan Hukum

Menurut Fitzgerald sebagaimana dikutip Satjipto Raharjo awal mula dari munculnya teori perlindungan hukum ini bersumber dari teori hukum alam atau aliran hukum alam. Aliran ini dipelopori oleh Plato, Aristoteles (murid Plato), dan Zeno (pendiri aliran stoic). Menurut aliran hukum alam menyebutkan bahwa hukum itu bersumber dari Tuhan yang bersifat universal dan abadi, serta antara hukum dan moral tidak boleh dipisahkan. Para penganut aliran ini memandang

⁴² Soerjono Soekanto, *Teori Peranan*, (Jakarta:Bumi Aksara, 2002), Hal. 243

bahwa hukum dan moral adalah cerminan dan aturan secara internal dan eksternal dari kehidupan manusia yang diwujudkan melalui hukum dan moral.⁴³

Fitzgerald menjelaskan teori perlindungan hukum salmond, bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat. Karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan dilain pihak. Kepentingan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi. Perlindungan hukum harus melihat tahapan yakni perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota – anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.⁴⁴

Dengan hadirnya hukum dalam kehidupan bermasyarakat, berguna untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan – kepentingan yang biasa bertentangan antara satu sama lain. Maka dari itu, hukum harus bisa mengintegrasikannya sehingga benturan – benturan kepentingan itu dapat ditekan seminimal mungkin.

2. Kerangka Konsep

Dalam kerangka konsep ini, penulis akan mempergunakan defenisi – defenisi dari beberapa pendapat – pendapat para ahli dan dari peraturang

⁴³ Satjipto Raharjo, Ilmu Hukum, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000), Hal. 53

⁴⁴ Ibid, Hal. 54

perundang – undangan yang mengatur, namun dalam penulisan tesis nantinya penulis akan mengedepankan defenisi – defenisi yang bersumber dari Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Konsep adalah salah satu bagian terpenting dari teori. Konsep diterjemahkan sebagai usaha membawa sesuatu dari abstrak menjadi suatu yang konkrit, yang disebut dengan *operational definition*.⁴⁵ Pentingnya definisi operasional adalah untuk menghindari perbedaan pengertian atau penafsiran mendua (*dubius*) dari suatu istilah yang dipakai. Untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini harus didefinisikan beberapa konsep dasar, agar secara operasional diperoleh hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan, yaitu:

a. Pengertian PHK

Dalam menjelaskan pengertian PHK, Pemutusan Hubungan Kerja merupakan suatu keadaan menakutkan yang dapat membawa pengaruh serta akibat yang amat luar biasa, baik itu akibat ekonomi maupun akibat psikologi bagi pekerja / buruh yang mengalami maupun keluarganya.⁴⁶

Menurut pasal 1 ayat (15) Undang – Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.⁴⁷

Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena berbagai hal, yaitu telah berakhirnya perjanjian waktu tertentu yang telah disepakati sebelumnya, dan

⁴⁵ Amiruddin, Pengantar Metode Penelitian Hukum, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010), Hal. 10

⁴⁶ YW. Sunindhia dan Ninik Widiyanti, Masalah PHK dan Pemogokan, (Jakarta: Bina Aksara, 1998), Hal. 5

⁴⁷ Pasal 1 ayat (15) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau karena hal lain.

PHK berdasarkan ketentuan pasal 150 Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan meliputi PHK yang terjadi dibadan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau badan hukum baik milik swasta maupun Negara, maupun usaha – usaha sosial dan usaha – usaha lainnya yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁴⁸

Mengenai istilah PHK yang dilakukan pengusaha terhadap serikat pekerja atau buruh diperusahaan, Manulang dalam bukunya “Prikan pokok – Pokok ketenagakerjaan di Indonesia” memberikan beberapa istilah pengertian PHK, yaitu⁴⁹:

1. Termination

Yaitu PHK yang terjadi karena selesainya atau berakhirnya kontrak kerja yang telah disepakati antara pengusaha dan pekerja / buruh.

2. Dismissal

Yaitu putusnya hubungan kerja karena pekerja atau buruh melakukan pelanggaran disiplin yang telah ditetapkan. Misalnya, pekerja yang melakukan kesalahan – kesalahan, melakukan tindakan kejahatan, dan merusak perlengkapan milik perusahaan.

⁴⁸ Pasal 150 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁴⁹ Manulang, Pokok – Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, (Jakarta: RIneka

Cipta, 1998), Hal. 20

3. *Redundancy*

Yaitu PHK yang terjadi karena perusahaan melakukan pengembangan dengan menggunakan mesin – mesin berteknologi baru, seperti penggunaan robot-robot dalam proses produksi, penggunaan alat – alat berat yang cukup dioperasikan oleh satu atau dua orang untuk menggantikan sejumlah tenaga kerja. Hal ini dapat berdampak pada pengurangan tenaga kerja.

4. *Retrechment*

Yaitu PHK karena adanya masalah – masalah ekonomi, seperti resesi ekonomi, masalah pemasaran, sehingga perusahaan tidak mampu untuk memberikan upah kepada pekerja atau buruhnya.

Sedangkan menurut Filipo dalam bukunya yang berjudul “*Personal Management*” PHK dibagi menjadi 3 (tiga) kategori yaitu:⁵⁰

1. *Lay off*

PHK seperti ini terjadi ketika seorang pekerja / buruh yang benar – benar memiliki kualifikasi yang membanggakan harus dipurnatugaskan karena perusahaan tidak lagi membutuhkan sumbangan jasa dan keahliannya.

2. *Out Placement*

Adalah kegiatan PHK yang disebabkan karena perusahaan ingin mengurangi banyaknya tenaga kerja baik secara profesional, manajerial, maupun tenaga pelaksana biasa. Pada umumnya perusahaan melakukan kebijakan PHK adalah untuk mengurangi pekerja / buruh yang performansinya tidak memuaskan, orang – orang yang tingkat upahnya telah melampaui batas –

⁵⁰ Filipo E.B, *Personal Management*, dikutip oleh Haryanto F. Rosyid, PHK masih mencekam, Makalah disampaikan pada lokakarya ketenagakerjaan di Universitas Gajah Mada, (Yogyakarta, 2003), Hal. 4

batas yang dimungkinkan, orang – orang yang dianggap kurang memiliki kompetensi kerja, dan orang – orang yang memiliki kemampuan yang dapat dikembangkan untuk posisi dimasa mendatang.

3. *Discharge*

Adalah merupakan kategori PHK yang paling banyak menimbulkan perasaan tidak nyaman diantara dua kategori PHK diatas. Hal tersebut terjadi karena PHK dilakukan berdasarkan kenyataan bahwa pekerja / buruh kurang mempunyai sikap dan perilaku yang memuaskan. Akibat dari PHK seperti ini, pekerja / buruh yang mengalami PHK kemungkinan besar akan kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan baru di perusahaan lain.

PHK harus dijadikan tindakan terakhir apabila ada perselisihan hubungan industrial. Pekerja dalam menghadapi para pekerja hendaknya:⁵¹

- a. Menganggap para pekerja sebagai partner yang akan membantunya untuk menyukseskan tujuan usaha
- b. Memberikan imbalan yang layak terhadap jasa – jasa yang telah dikerahkan oleh partnernya itu, berupa penghasilan yang layak dan jaminan – jaminan sosial tertentu, agar para pekerja tersebut dapat bekerja lebih produktif (berdaya guna).
- c. Menjalinkan hubungan baik dengan pekerjanya.

Oleh karena itu, para pekerja yang bekerja pada perusahaan harus mengimbangi jalinan atau tanggung jawab kerja dengan kerja nyata yang baik, penuh kedisiplinan, dan tanggung jawab agar tujuan perusahaan dapat tercapai

⁵¹ Y.W. Sunindhia dan Ninik Widiyanti, Opcit, Hal. 129

dengan penuh keberhasilan bagi kepentingan pekerja itu sendiri. Segala hal yang kurang wajar dalam perusahaan tersebut akan diselesaikan dengan musyawarah dan mufakat, seperti perselisihan yang terjadi dalam keluarga besar.⁵²

Pemerintah berkepentingan langsung dalam masalah PHK karena bertanggung jawab atas berputarnya roda perekonomian nasional dan terjaminnya ketertiban umum serta untuk melindungi pihak yang berekonomi lemah. Oleh karena itu peraturan perundang – undangan melarang pengusaha melakukan PHK karena alasan – alasan tertentu dan mensyaratkan bahwa PHK hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan resiko batal demi hukum, kecuali untuk PHK karena sebab – sebab tertentu. Misalnya pekerja / buruh mencapai usia pensiun, meninggal dunia dan lain – lain.⁵³

B. Jenis – Jenis PHK

Sejalan dengan perkembangan ketenagakerjaan pada saat ini, para pengusaha akan menempatkan kaum pekerja pada posisi yang terendah dan akan menyebabkan situasi hubungan kerja yang tidak harmonis antara pihak pengusaha dan pekerja, sehingga akan menimbulkan konflik yang berkepanjangan dan sangat sulit untuk diatasi.

Berdasarkan pasal 1 ayat 4 UU No. 2 Tahun 2004 perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

⁵² Asri Wijayanti, Opcit, Hal. 159

⁵³ Maimun, SH, S.Pd, Hukum ketenagakerjaan suatu pengantar, (Jakarta: PT. Pradnya Paramina, 2004), Hal. 71

Berakhirnya suatu hubungan kerja bagi pekerja, akan menyebabkan pekerja tersebut akan kehilangan mata pencahariannya sehingga hal tersebut merupakan awal kesusahan bagi pekerja itu sendiri dan bagi keluarganya. Adapun jenis – jenis pemutusan hubungan kerja pada dasarnya dapat dibagi menjadi 4 (empat) macam yang terdiri dari:

1. PHK Demi Hukum

PHK demi hukum merupakan suatu hubungan kerja yang harus putus dengan sendirinya yang ditujukan kepada pekerja / buruh, dan pengusaha tidak perlu mendapatkan penetapan PHK dari instansi yang berwenang. PHK demi hukum bisa terjadi sebagaimana yang diatur dalam pasal 154 UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu:

- a. Pekerja / buruh masih dalam masa percobaan, bilamana telah disepakati persyaratannya secara tertulis
- b. Pekerja / buruh mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa adanya indikasi tekanan atau intimidasi dari pengusaha.
- c. Berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali
- d. Pekerja / buruh memasuki usia pensiun sesuai ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang – undangan.

e. Pekerja / buruh meninggal dunia.

Berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu tidak hanya karena berdasarkan waktu yang telah disepakati, tetapi juga karena telah selesainya pekerjaan yang telah diperjanjikan. Mengenai meninggalnya pekerja / buruh statusnya tidak sama dengan meninggalnya pengusaha. Apabila pekerja / buruh meninggal dunia, berakibat PHK demi hukum. Namun, tidak demikian halnya dengan pengusaha yang meninggal dunia. Jadi hubungan kerja tidak dapat berakhir karena alasan pengusaha meninggal dunia (Pasal 61 ayat (2) Undang – Undang No.13 Tahun 2003).⁵⁴

2. PHK Oleh Pengadilan

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan adalah tindakan PHK karena adanya putusan hakim pengadilan. Pemutusan hubungan kerja ini biasanya terjadi karena pekerja/buruh tersebut melanggar ketentuan yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama, dan kemudian pekerja/buruh tersebut telah diberikan peringatan dengan adanya surat peringatan pertama hingga surat peringatan ketiga yang jangka waktunya 6 (enam) bulan, akan tetapi dengan adanya surat peringatan tersebut pekerja / buruh tidak menunjukkan perubahan dalam kinerjanya.

Apabila dalam segala usaha PHK tersebut tidak dapat dihindari, maka pengusaha dan serikat pekerja / buruh yang bersangkutan harus melakukan suatu perundingan dihadapan Mediator Dinas Ketenagakerjaan terkait mengenai PHK tersebut. Dan apabila tidak menemui kata sepakat dalam

⁵⁴ Abdul Khakim,SH, Opcit, Hal. 190

perundingan tersebut, maka pihak pekerja / buruh dapat mengajukan permohonan tertulis kepada pengadilan penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai dengan keterangan yang menjadi dasar permasalahannya.

Setelah permohonan tertulis diterima oleh pihak lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka pengadilan penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut memanggil para pihak yang bersengketa untuk dimintai keterangan dimuka persidangan. Berdasarkan hasil keterangan dan bukti – bukti yang dilakukan dipersidangan, maka majelis hakim pengadilan hubungan industrial akan mengeluarkan hasil putusan, dan apabila majelis hakim pengadilan hubungan industrial mengabulkan permohonan pekerja / buruh, maka pihak pengusaha harus mempekerjakan kembali pekerja / buruh tersebut, tetapi apabila majelis hakim pengadilan hubungan industrial menolak permohonan pekerja / buruh, maka PHK tersebut telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

3. PHK Oleh Pekerja Atau Buruh

PHK selain dapat dilakukan oleh pihak pengusaha, dapat pula dilakukan oleh pihak pekerja / buruh. PHK oleh pekerja / buruh terbagi dan disebabkan oleh 2 (dua) hal, yaitu:

- a. Karena permintaan pengunduran diri (Pasal 154 huruf (b) Undang – Undang No. 13 Tahun 2003)
- b. Karena permohonan PHK kepada pengadilan hubungan industrial (Pasal 169 Undang – Undang No.13 Tahun 2003).

Pekerja yang melakukan PHK karena permintaan pengunduran diri ialah PHK yang timbul karena kehendak pekerja / buruh secara murni tanpa ada rekayasa dari pihak lain. Persyaratan yang harus dipahami oleh pekerja / buruh yang akan mengundurkan diri atas kemauan sendiri yaitu:

- a. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis kepada pihak perusahaan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum dimulainya tanggal pengunduran diri
- b. Tidak terikat terhadap ikatan dinas
- c. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.⁵⁵

Pada dasarnya, ketika pekerja hendak mengundurkan diri dari perusahaan, maka dapat diajukan dengan rentang waktu paling lama 30 hari sebelum ditetapkannya pengunduran diri. Setelah pekerja / buruh mengajukan permohonan pengunduran dirinya ke perusahaan, pekerja / buruh tetap melaksanakan kewajibannya dalam melaksanakan pekerjaannya dalam perusahaan, sehingga pekerja berhak atas upah sebagai hasil dari pekerjaan yang dilakukannya dalam perusahaan.

Pekerja yang melakukan PHK karena permohonan PHK ke pengadilan hubungan industrial dilakukan dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagaimana diatur dalam ketentuan pasal 169 ayat (1) Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu sebagai berikut:

- a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja / buruh;

⁵⁵ Lalu Husni, Opcit, Hal. 205

- b. Membujuk dan / atau menyuruh pekerja / buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- c. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
- d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja / buruh;
- e. Memerintahkan pekerja / buruh untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan; dan
- f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, kesusilaan pekerja / buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

Pekerja dalam mengajukan permohonan PHK kepada pengadilan hubungan industrial dilakukan dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud diatas, pekerja harus memiliki cukup bukti yang kuat. Hal ini diatur dalam ketentuan pasal 169 ayat (3) yang pada intinya apabila lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 169 ayat (1), maka pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja tersebut tanpa adanya penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dengan konsekuensi pekerja tidak mendapatkan uang pesangon serta uang penghargaan masa kerja.⁵⁶

⁵⁶ I Wayan Agus Vijayantera, Tesis Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sebagai Dampak Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, Dan Penutupan Perusahaan, Universitas Airlangga, 2016, Hal. 53

4. PHK Oleh Pengusaha

Cara – cara yang dianut dalam PHK oleh pengusaha ini, merupakan aspek yang paling penting dalam hubungan kerja. Karena aturan dan praktek yang dilakukan dalam pemberhentian (*dismissal*) atau penghematan (*lay-off*), mempengaruhi kepentingan vital dari pengusaha dan tenaga kerja itu sendiri.

PHK oleh pengusaha adalah PHK dimana kehendak atau prakarsanya berasal dari pengusaha karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja / buruh atau mungkin karena faktor – faktor lain, seperti pengurangan tenaga kerja, perusahaan tutup karena merugi, perubahan status, dan lain sebagainya.⁵⁷

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha terbagi menjadi dua macam yaitu sebagai berikut:

- a. PHK karena kesalahan ringan dan;
- b. PHK karena kesalahan berat.

Berdasarkan pasal 151 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 bahwa PHK oleh pengusaha harus memperoleh penetapan terlebih dahulu dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Jadi mem-PHK pekerja / buruh tidak bisa semau atau sekehendak pengusaha. Semuanya harus dilakukan dengan dasar dan alasan yang kuat, sebagaimana diatur dalam pasal 158 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003.

⁵⁷ Abdul Khakim, Opcit, Hal.193

Pengusaha dilarang melakukan PHK terhadap pekerja / buruh yang terdapat dalam ketentuan pasal 153 Undang – Undang No. 13 Tahun 2000 karena berbagai alasan pekerja / buruh yaitu:

- a. Berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama sewaktu tidak melebihi dua belas bulan secara terus – menerus ;
- b. Memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan yang berlaku ;
- c. Menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya ;
- d. Menikah ;
- e. Hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya ;
- f. Mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja / buruh lainnya dalam satu perusahaan, kecuali diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama ;
- g. Menidirikan, menjadi anggota dan atau pengurus serikat pekerja / serikat buruh, melakukan kegiatan serikat pekerja / serikat buruh diluar jam kerja, atau didalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama ;
- h. Mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan ;
- i. Perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan ;

j. Dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja menurut keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Jika pengusaha melakukan PHK karena alasan yang tersebut diatas, maka pemutusan hubungan kerja tersebut batal demi hukum (Pasal 170 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003).

Selanjutnya, pengusaha dapat mem-PHK pekerja / buruh yang tercantum dalam pasal 158 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 karena alasan pekerja / buruh telah melakukan kealahan berat yaitu sebagai berikut :

- a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan ;
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan ;
- c. Mabuk, meminum – minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedar narkotika, psicotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. Melakukan perbuatan asusila dan perjudian di lingkungan kerja ;
- e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja ;
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang – undangan ;
- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian perusahaan ;

- h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya ditempat kerja ;
- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan, kecuali untuk kepentingan Negara ; atau
- j. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara lima tahun atau lebih.

Persyaratan lain yang harus dipenuhi pengusaha dalam melakukan PHK terhadap para pekerja / buruhnya adalah bukti pendukung yang terdiri dari :

- 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 sekurang – kurangnya dua orang saksi.

Disamping itu, berkenaan dengan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 oktober 2004 atas hak uji materiil Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang – Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa:

“Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khusus Pasal 158, Pasal 159, Pasal 160 ayat (1) sepanjang mengenai anak kalimat “... bukan atas pengaduan pengusaha”, Pasal 170 sepanjang mengenai anak kalimat”... Pasal 158 ayat (1)...”, Pasal 171 sepanjang mengenai anak kalimat”... Pasal 158vayat (1)...”, Pasal 186 sepanjang

mengenai anak kalimat”..., Pasal 137 dan 138 ayat (1)...”, tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.”

Berdasarkan surat edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.13/Men/SJ-HK/I/2005 tentang putusan Mahkamah Konstitusi atas hak uji materiil Undang – Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang – Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, maka pasal – pasal di atas tersebut dalam Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tidak digunakan lagi sebagai dasar atau acuan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Selanjutnya, diatur bahwa untuk PHK oleh pengusaha karena alasan pekerja / buruh melakukan kesalahan berat (eks pasal 158 ayat (1) Undang – Undang No. 13 Tahun 2003), hanya dapat dilakukan setelah adanya putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht*).

Oleh karena itu, apabila pengusaha akan melakukan PHK kepada pekerja / buruh dengan alasan kesalahan berat, harus menempuh proses peradilan pidana terlebih dahulu, yaitu dengan cara mengadukan pekerja / buruh yang melakukan kesalahan berat tersebut kepada aparat berwajib. Dalam hal ini otomatis pengusaha dan pekerja / buruh harus menempuh proses hukum yang panjang dan memerlukan pengorbanan, baik waktu, tenaga, maupun biaya yang tidak sedikit.

Untuk menyikapi PHK seperti ini akhirnya kembali pada kesepakatan antara pengusaha dan pekerja / buruh yang bersangkutan, bagaimana cara

menyiasatinya dengan baik sehingga perselisihan PHK dapat selesai dengan praktis dan cepat.

Untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini secara singkat, maka harus didefinisikan beberapa konsep dasar, agar secara operasional diperoleh hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan, yaitu:

1. Peran adalah suatu perilaku atau tindakan yang diharapkan dari seseorang yang mempunyai suatu status dalam melaksanakan hak dan kewajibannya.
2. Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan adalah lokasi tempat dimana penulis mengambil data penelitian.
3. Pengawas Ketenagakerjaan (Mediator) adalah hakim atau pihak lain yang memiliki sertifikat mediator sebagai pihak netral yang membantu para pihak dalam proses perundingan guna mencari berbagai kemungkinan penyelesaian sengketa tanpa menggunakan cara memutus atau memaksakan sebuah penyelesaian.⁵⁸
4. Perlindungan hukum adalah suatu bentuk perlindungan daripada peraturan – peraturan dimana tiap – tiap orang yang bermasyarakat hendaknya wajib mentaatinya, bagi yang melanggar akanmendapat sanksi.⁵⁹
5. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha.⁶⁰

⁵⁸ Pasal 1 ayat (2) Peraturan Mahkamah Agung No. 1 Tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi Di Pengadilan

⁵⁹ Yan Pramadya Puspa, Kamus Hukum, (Semarang: Aneka Ilmu, 1977), Hal. 439

⁶⁰ Pasal 1 ayat (25) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Dari defenisi – defenisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa PHK adalah suatu langkah pengakhiran dari hubungan kerja antara pihak pengusaha atau majikan dan pihak pekerja atau buruh, sehingga menyebabkan berakhirnya hak dan kewajiban dari masing – masing pihak dan merupakan awal dari penderitaan pekerja atau buruh.

Oleh karena itu untuk menghindari terjadinya PHK, pemerintah membuat suatu peraturan perundang-undangan mengenai PHK, dan pemerintah melarang pengusaha untuk melakukan PHK karena alasan – alasan tertentu, hal tersebut tertuang dalam pasal 153 ayat (1) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Ketentuan mengenai PHK yang diatur dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut berlaku untuk semua PHK yang terjadi dibadan usaha yang berbadan hukum atau tidak berbadan hukum, milik perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum baik milik swasta maupun milik Negara maupun usaha – usaha sosial dan usaha – usaha lain yang mempunyai pengurus yang mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk yang lain.

G. Metode Penelitian

Dalam penyusunan karya ilmiah, bagaimanapun sederhananya materi yang dipergunakan agar mendekati kebenaran yang diharapkan tentunya memerlukan suatu proses penelitian. Adapun metode penelitian yang lazimnya dipergunakan dalam sebuah penelitian untuk mendapatkan suatu data serta dapat menganalisa dan mengusahakan suatu masalah yang timbul.

Metodelogi pada hakekatnya memberi pedoman tentang cara-cara seorang ilmuan dalam mempelajari, menganalisis dan memahami lingkungan-lingkungan yang dihadapinya.⁶¹Penelitian merupakan suatu kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan analisis dan konstruksi yang dilakukan secara metodologis, sistematis dan konsisten⁶².

Penelitian hukum pada dasarnya merupakan kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu, yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan cara menganalisisnya, kecuali diadakan pemeriksaan yang mendalam terhadap fakta hukum tersebut untuk kemudian mengusahakan suatu pemecahan atas permasalahan yang timbul dalam gejala yang bersangkutan.⁶³

Menurut Peter Mahmud Marzuki, penelitian hukum adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi. Hal ini sesuai dengan karakter perspektif ilmu hukum.⁶⁴

Metode penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

⁶¹ Soerjono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum, (Jakarta: UI Press 2006), hal. 132

⁶²Ibid, Hal. 42

⁶³ Bambang Sunggono, Metode Penelitian Hukum, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), Hal., 38

⁶⁴Peter Mahmud Marzuki, Penlelitian Hukum, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2005), Hal. 31

1. Spesifikasi Penelitian

Jenis penelitian adalah penelitian yuridis normatif yaitu penelitian yang dilakukan dengan meneliti bahan pustaka (data sekunder) atau penelitian hukum perpustakaan.⁶⁵

Penelitian hukum normatif meliputi:

- a. Penelitian terhadap asas-asas hukum
- b. Penelitian terhadap sistematika hukum
- c. Penelitian terhadap taraf sinkronisasi vertikal dan horizontal
- d. Penelitian perbandingan hukum
- e. Penelitian sejarah hukum⁶⁶

Metode penelitian yuridis normatif adalah metode penelitian yang mengacu pada norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan.⁶⁷ Penelitian yuridis normatif membahas doktrin-doktrin atau asas-asas dalam ilmu hukum.

Sifat penelitian ini adalah *deskriptif analitis*, maksudnya adalah dari penelitian ini diharapkan diperoleh gambaran secara rinci dan sistematis tentang permasalahan yang akan diteliti. Analisis dilakukan berdasarkan gambaran, faktayang diperoleh dan akan dilakukan secara cermat bagaimana menjawab

⁶⁵Ediwarman, 2016, Monograf Metodologi Penelitian Hukum, Panduan Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi, PT. Soft Media, Medan, Hal. 21

⁶⁶Ibid, Hal. 24

⁶⁷ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, Penelitian Hukum Normatif, (Jakarta:Raja Grafindo Persada, 2004), Hal.14

permasalahan dalam menyimpulkan suatu solusi sebagai jawaban dari permasalahan tersebut⁶⁸

2. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam Penelitian ini adalah metode pendekatan empiris yaitu suatu pendekatan yang dilakukan untuk menganalisis tentang sejauh manakah peraturan atau perundang – undangan atau hukum yang berlaku secara efektif dalam masyarakat.⁶⁹

Metode pendekatan dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisis tentang Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Medan Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Akibat Pemutusan Hubungan Kerja dengan bersumber pada Undang – Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dan peraturan pelaksanaan lainnya.

3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, Jl. K.H. Wahid Hasyim No.14 Kecamatan Medan Baru, Kota Medan.

4. Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpul data yang digunakan adalah dengan studi kepustakaan atau studi dokumen (*Documentary Study*) dengan mempergunakan sumber hukum data sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari penelitian kepustakaan dan dokumen, yang merupakan hasil penelitian dan pengolahan

⁶⁸Astri Wijayanti, 2011, Strategi Penulisan Hukum, Lubuk Agung, Bandung. Halaman 163.

⁶⁹ Ronny Hanitijo Soemitro, Metode Penelitian Hukum (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1982), Hal. 15

orang lain, yang sudah tersedia dalam bentuk buku-buku atau dokumen yang biasanya disediakan dipergustakaan atau milik pribadi.⁷⁰

Data sekunder dalam penelitian ini terdapat 3 (tiga) bahan hukum, yaitu:

- a. Bahan hukum primer yang merupakan norma/peraturan dasar dan peraturan perundang – undangan yang berhubungan dengan hukum ketenagakerjaan maupun Undang – Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.
- b. Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang bersifat membantu atau menunjang bahan hukum primer dalam penelitian yang akan memperkuat penjelasan di dalamnya. Bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, yang terdiri dari literatur-literatur, buku-buku yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan.
- c. Bahan hukum tersier.
Bahan hukum tersier yaitu bahan yang memberi petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan sekunder seperti kamus umum, kamus hukum, ensiklopedia, dan lain sebagainya.⁷¹

5. Prosedur Pengambilan dan Pengumpulan Data

Prosedur pengambilan dan pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara:

- a. Penelitian kepustakaan (*Library Research*) yaitu dengan melakukan penelitian terhadap berbagai sumber bacaan yaitu buku-buku, majalah

⁷⁰Hilman Hadikusuma, 2006, *Metode Pembuatan Kertas Kerja atau Skripsi Ilmu Hukum*, Mandar Maju, Bandung, Hal. 65

⁷¹Nomensen Sinamo, 2010, *Metode Penelitian Hukum dalam Teori dan Praktek*, Bumi Intitama Sejahtera, Jakarta. Hal. 16

hukum, pendapat para sarjana, peraturan perundang-undangan dan juga bahan-bahan kuliah.

- b. Penelitian lapangan (*Field Research*) yaitu dengan melakukan penelitian kelapangan pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, Jl. K.H. Wahid Hasyim, Kecamatan Medan Baru, Kota Medan.

Alat pengumpulan data yang digunakan yaitu: Studi dokumen untuk memperoleh data sekunder, dengan membaca, mempelajari, meneliti, mengidentifikasi, dan menganalisis data primer, data sekunder maupun data tersier yang berkaitan dengan penelitian ini.⁷²

6. Analisis Data

Analisis data merupakan langkah terakhir dalam suatu kegiatan penulisan. Analisis data dilakukan secara kualitatif yaitu penelitian tentang riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis, proses dan makna yang lebih diutamakan. Dalam penelitian kualitatif landasan teori dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta dilapangan.⁷³

Data yang diperoleh melalui pengumpulan data sekunder akan dikumpulkan dan kemudian dianalisis dengan cara kualitatif untuk mendapatkan kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas. Semua data yang terkumpul diedit, diolah dan disusun secara sistematis untuk selanjutnya disimpulkan dengan menggunakan metode deduktif umum ke khusus, yaitu proses penalaran dari satu atau lebih pernyataan umum untuk mencapai kesimpulan.

⁷² Bahder Johan Nasution, 2011, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Mandar Maju, Bandung, halaman. 8

⁷³Ibid, Hal. 16

7. Sistematika Penulisan

Untuk lebih memudahkan dalam memahami struktur penulisan, maka penulis membuat sistematika penulisan ini kedalam 5 (lima) sub bagian yang terdiri dari:

Bab I : Berisi Pendahuluan, pada bab ini dibahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, keaslian penelitian, kerangka teori dan kerangka konsep yang terdiri dari teori peran dan teori penegakan hukum, serta metode penelitian yang terdiri dari spesifikasi penelitian, metode pendekatan, lokasi penelitian, alat pengumpulan data, prosedur pengambilan dan pengumpulan data, analisis data, dan sistematika penulisan.

Bab II: Pengaturan hukum Mediator hubungan industrial dalam penyelesaian PHK, pada Bab ini dibahas tentang pengaturan Mediator hubungan industrial dalam peraturan menteri tenaga kerja nomor 17 tahun 2014 tentang pengangkatan dan pemberhentian Mediator hubungan industrial serta tata kerja mediasi yang terdiri dari syarat – syarat Mediator dan pengangkatan Mediator, tugas, kewajiban, kewenangan dan kedudukan Mediator, dan pemberhentian Mediator, serta pengaturan tentang mediator hubungan industrial dalam peraturan Menteri pemberdayaan Aparatur Negara nomor 06 tahun 2009 tentang jabatan fungsional Mediator hubungan industrial dan angka kreditnya yang terdiri dari jabatan fungsional mediator hubungan industrial dalam rumpun

hukum dan peradilan, jenjang jabatan dan pangkat mediator hubungan industrial dari yang terendah sampai yang tertinggi.

Bab III : Penegakan hukum oleh Mediator disnaker kota Medan dalam memberikan perlindungan hukum akibat PHK, pada Bab ini dibahas tentang Gambaran umum Disnaker kota Medan, Visi dan Misi Disnaker kota Medan, Fungsi dan tugas pokok Disnaker kota Medan, Perlindungan hukum oleh Disnaker Kota Medan terhadap hak – hak pekerja akibat PHK, Budaya hukum dalam menyikapi perlindungan hukum oleh Mediator Disnaker kota Medan terhadap hak – hak pekerja akibat PHK, Proses pelaksanaan mediasi dalam menangani perselisihan PHK oleh Mediator Disnaker kota Medan, Peran Mediator Disnaker kota Medan dalam memberikan perlindungan hukum akibat PHK dan Penegakan Hukum yang diberikan oleh Disnaker kota Medan dalam memberikan perlindungan hukum akibat PHK yang terdiri dari penegakan hukum ditinjau dari aspek substansi hukum (undang – undang), penegakan hukum ditinjau dari aspek penegak hukum, penegakan hukum ditinjau dari aspek sarana dan prasarana, penegakan hukum ditinjau dari aspek masyarakat, dan penegakan hukum ditinjau dari aspek kebudayaan.

Bab IV : Hambatan yang dihadapi oleh Mediator Disnaker kota Medan Dalam Memberikan Perlindungan Hukum terhadap hak – hak pekerja akibat PHK, pada Bab ini dibahas tentang hambatan dari aspek substansi hukum, hambatan dari aspek penegakan hukum, hambatan dari

aspek sarana dan prasarana, hambatan dari aspek masyarakat dan hambatan dari aspek kebudayaan

Bab V : Penutup, Pada Bab ini akan dibahas Kesimpulan dan Saran.



BAB II

PENGATURAN HUKUM MEDIATOR HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM PENYELESAIAN PHK

A. Pengaturan Tentang Mediator Hubungan Industrial Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Serta Tata Kerja Mediasi

1. Syarat – Syarat Mediator Dan Pengangkatan Mediator

Mediator hubungan industrial memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai mediator ketenagakerjaan. Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 17 Tahun 2014, Mediator memiliki tugas melakukan pembinaan hubungan industrial, melakukan pengembangan hubungan industrial, dan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan.

Adapun syarat – syarat untuk dapat menjadi Mediator yang terdapat dalam ketentuan pasal 2 ayat (1) Permenaker No.17 Tahun 2014 yaitu sebagai berikut:

- a.** Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan yang Maha Esa ;
- b.** Warga Negara Indonesia ;
- c.** Pegawai negeri sipil pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan ;
- d.** Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter ;
- e.** Menguasai peraturan perundang – undangan di bidang ketenagakerjaan ;
- f.** Berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan tidak tercela ;
- g.** Berpendidikan sekurang – kurangnya Strata Satu (S-1) ;

- h. Memiliki sertifikat kompetensi ;
- i. Memiliki surat keputusan pengangkatan dari Menteri. ⁷⁴

Dengan adanya syarat – syarat untuk menjadi mediator, maka pengangkatan mediator sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 harus memiliki surat keputusan pengangkatan dari Menteri. Pengangkatan mediator dapat diusulkan oleh lembaga instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, baik itu dari:

- a. Direktur jenderal untuk mediator pada kementerian ;
- b. Kepala dinas provinsi untuk mediator pada dinas provinsi ;
- c. Kepala dinas kabupaten / kota untuk mediator pada dinas kabupaten / kota.

Usulan pengangkatan mediator yang telah disetujui oleh lembaga instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 dapat melampirkan:

- a. Fotokopi surat keputusan pangkat terakhir ;
- b. Fotokopi surat keputusan penempatan atau penugasan pada unit kerja yang membidangi hubungan industrial ;
- c. Fotokopi ijazah pendidikan Strata satu (S1) yang dilegalisir ;
- d. Fotokopi sertifikat kelulusan pendidikan dan pelatihan mediator ;
- e. Surat keterangan sehat dari dokter yang asli ;
- f. Pasfoto berwarna terbaru ukuran 3 x 4 cm sebanyak 3 (tiga) lembar berlatar belakang warna biru ;

⁷⁴ Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 17 Tahun 2014 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Mediator serta tata kerja Mediasi

g. Sasaran kerja pegawai (SKP) 1 (satu) tahun terakhir dengan nilai rata – rata baik.

2. Tugas, Kewajiban, Kewenangan, dan Kedudukan Mediator

Mediator menurut Undang – Undang No. 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 pada 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

a. Tugas Mediator

Dalam menjalankan peranan sebagai mediator, mediator mempunyai tugas, kewajiban, kewenangan, dan kedudukannya. Adapun yang menjadi tugas mediator yaitu:

1. Melakukan pembinaan hubungan industrial

Pembinaan hubungan industrial dapat dilakukan melalui serangkaian usaha untuk mewujudkan kemampuan dan kesadaran para pihak yang terlibat dalam proses produksi barang / jasa yaitu bagi pekerja atau buruh dan organisasinya, pengusaha dan organisasinya serta pemerintah terhadap norma – norma yang berlaku sehingga menumbuhkan keserasian dan iklim usaha yang sehat serta kesejahteraan pekerja / buruh.

2. Melakukan pengembangan hubungan industrial

Pengembangan hubungan industrial dapat dilakukan melalui serangkaian usaha untuk menciptakan, menyempurnakan, mengembangkan sistem, metode, teknik hubungan industrial agar dapat memenuhi tuntutan perkembangan dan perubahan situasi serta kondisi ketenagakerjaan baik pada lingkup sektoral, regional, nasional maupun internasional.

3. Melakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial

Penyelesaian perseleisihan hubungan industrial dapat dilakukan melalui mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

b. Kewajiban Mediator

Dalam ketentuan pasal 9 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 17 Tahun 2014, mediator memiliki kewajiban dan kewenangannya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Adapun yang menjadi kewajiban mediator yaitu:

- a. Meminta kepada para pihak untuk berunding sebelum dilaksanakan proses mediasi ;
- b. Memanggil para pihak yang berselisih ;
- c. Memimpin dan mengatur jalannya sidang mediasi ;
- d. Membantu para pihak membuat perjanjian bersama apabila tercapai kesepakatan ;
- e. Membuat anjuran secara tertulis apabila tidak tercapai kesepakatan ;
- f. Membuat risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial ;
- g. Menjaga kerahasiaan semua keterangan yang diperoleh ;

- h. Membuat laporan hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial kepada Direktur Jendral atau Kepala Dinas Provinsi atau Kepala Dinas Kabupaten / Kota yang bersangkutan ;
- i. Mencatat hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam buku registrasi perselisihan hubungan industrial.

c. Kewenangan Mediator

Dalam ketentuan pasal 10 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 17 Tahun 2014, mediator memiliki kewenangan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Adapun yang menjadi kewenangan dari mediator yaitu:

- a. Meminta para pihak untuk memberikan keterangan secara lisan dan tertulis ;
- b. Meminta dokumen dan surat – surat yang berkaitan dengan perselisihan dari para pihak ;
- c. Menghadirkan saksi atau saksi ahli dalam mediasi apabila diperlukan ;
- d. Meminta dokumen dan surat – surat yang diperlukan dari Dinas Provinsi atau Dinas kabupaten / kota atau lembaga terkait ;
- e. Menolak kuasa para pihak yang berselisih apabila tidak memiliki surat kuasa khusus.

d. Kedudukan Mediator

Dalam menjalankan tugas dan wewenangnya, mediator berkedudukan di Kementrian, Dinas Provinsi, dan Dinas Kabupaten / Kota. Mediator yang berkedudukan di Kementrian sebagaimana dimaksud dalam pasal 12 ayat (1) peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 17 Tahun 2014 mempunyai wewenang untuk :

- a. Melakukan mediasi terhadap perselisihan hubungan industrial yang terjadi pada lebih dari 1 (satu) wilayah provinsi ;
- b. Memberikan bantuan teknis, supervisi dan melakukan monitoring penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan mediator pada Dinas Provinsi dan / atau Dinas Kabupaten / Kota.

Mediator yang berkedudukan di Dinas Provinsi sebagaimana dimaksud dalam pasal 12 ayat (2) Permenaker No. 17 Tahun 2014 mempunyai wewenang untuk:

- a. Melakukan mediasi terhadap perselisihan hubungan industrial yang terjadi lebih dari 1 (satu) Kabupaten / Kota dalam 1 (satu) provinsi ;
- b. Melakukan mediasi terhadap perselisihan hubungan industrial atas pelimpahan dari Kementerian atau Dinas Kabupaten / Kota ;
- c. Melakukan mediasi terhadap perselisihan hubungan industrial atas permintaan Dinas Kabupaten / Kota yang tidak memiliki mediator ;
- d. Memberikan bantuan teknis, supervisi, dan melakukan monitoring penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan mediator pada Dinas Kabupaten / Kota.

Sedangkan mediator yang berkedudukan di Dinas Kabupaten / Kota sebagaimana dimaksud dalam pasal 12 ayat (3) Permenaker No. 17 Tahun 2014 mempunyai wewenang untuk :

- a. Melakukan mediasi terhadap perselisihan hubungan industrial yang terjadi di Kabupaten / Kota yang bersangkutan ;

- b. Melakukan mediasi terhadap perselisihan hubungan industrial atas pelimpahan dari Kementerian atau Dinas Provinsi.

3. Pemberhentian Mediator

Pemberhentian mediator dapat diberhentikan apabila :

a) Permintaan sendiri

Pemberhentian mediator karena permintaan sendiri sebagaimana dimaksud dalam pasal 19 ayat (1) Permenaker No. 17 Tahun 2014 diajukan oleh mediator yang bersangkutan kepada :

- a. Direktur Jenderal untuk mediator yang berkedudukan di Kementerian ;
- b. Kepala Dinas Provinsi untuk mediator yang berkedudukan di Provinsi ;
- c. Kepala Dinas Kabupaten / Kota untuk mediator yang berkedudukan di Kabupaten / Kota.

b) Tidak bertugas lagi pada Direktorat Jenderal atau Dinas Provinsi atau Dinas Kabupaten / Kota

c) Berhenti sebagai Pegawai Negeri Sipil

d) Pensiun

e) Meninggal dunia.

Pemberhentian mediator diatas dapat diajukan oleh Direktur Jenderal atau Kepala Dinas provinsi atau Kepala Dinas Kabupaten / Kota kepada menteri yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, dan menteri tersebut akan mengeluarkan surat keputusan pemberhentian mediator berdasarkan pengajuan mediator yang bersangkutan.

B. Pengaturan Tentang Mediator Hubungan Industrial Dalam Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara No. 06 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial Dan Angka Kreditnya

1. Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial Dalam Rumpun Hukum dan Peradilan

Dalam peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara No. 06 Tahun 2009 jabatan fungsional mediator hubungan industrial adalah jabatan karir yang hanya dapat diduduki oleh seseorang yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil. Tugas pokok yang pejabat fungsional mediator hubungan industrial adalah melakukan pembinaan, pengembangan hubungan industrial, serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan.

Unsur dan sub unsur kegiatan mediator hubungan industrial yang dapat dinilai dari angka kreditnya, terdiri dari :

a) Pendidikan, meliputi :

1. Pendidikan sekolah dan memperoleh gelar / ijazah ;
2. Pendidikan dan pelatihan (diklat) kegiatan mediasi dan memperoleh surat tanda tamat pendidikan dan pelatihan (STTPP) ;
3. Pendidikan dan pelatihan prajabatan.

b. Pembinaan dan pengembangan hubungan industrial meliputi :

1. Perencanaan pembinaan hubungan industrial ;
2. Pelaksanaan pembinaan hubungan industrial ;
3. Pengembangan sistem hubungan industrial.

- c. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial meliputi :
1. Mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial ;
 2. Menindaklanjuti penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- d. Pengembangan profesi meliputi :
1. Melakukan kegiatan karya tulis / karya ilmiah dibidang ketenagakerjaan ;
 2. Menerjemahkan atau menyadur buku dan bahan lainnya dibidang ketenagakerjaan.
- e. Penunjang tugas mediator hubungan industrial meliputi :
1. Mengajar atau melatih dibidang mediasi ;
 2. Mengikuti seminar atau lokakarya ;
 3. Menjadi pengurus organisasi / profesi ;
 4. Menjadi anggota tim penilai jabatan fungsional mediator hubungan industrial ;
 5. Melakukan kegiatan pengabdian masyarakat ;
 6. Menjadi anggota delegasi misi ketenagakerjaan ;
 7. Memperoleh penghargaan / tanda jasa ;
 8. Memperoleh ijazah / gelar keserjanaan diluar bidangnya.

2. Jenjang Jabatan Dan Pangkat Mediator Hubungan Industrial Dari Yang Terendah Sampai Yang Tertinggi

Dalam menjalankan kewenangannya, mediator hubungan industrial mempunyai jenjang jabatan dan pangkat yang mana diatur dalam peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara No. 06 Tahun 2009, Adapun jenjang

jabatan fungsional mediator hubungan industrial dari yang terendah hingga yang tertinggi yaitu:

- a. Mediator hubungan industrial pertama ;
- b. Mediator hubungan industrial muda ;
- c. Mediator hubungan industrial madya.

Sedangkan jenjang pangkat dan golongan ruang mediator hubungan industrial sebagaimana dimaksud pada pasal 7 ayat (1) peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara No. 06 Tahun 2009 sesuai dengan jenjang jabatannya yaitu :

- a. Mediator hubungan industrial pertama ;
 1. Penata muda, golongan ruang III/a ;
 2. Penata muda tingkat I, golongan ruang III/b.
- b. Mediator hubungan industrial muda ;
 1. Penata, golongan ruang III/c ;
 2. Penata tingkat I, golongan ruang III/d.
- c. Mediator hubungan industrial madya ;
 1. Pembina, golongan ruang IV/a ;
 2. Pembina tingkat I, golongan ruang IV/b ;
 3. Pembina utama muda, golongan ruang IV/c.

3. Tugas Dan Wewenang Mediator Hubungan Industrial Dari Yang Terendah Sampai Yang Tertinggi

Mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial memiliki tugas dan wewenang dalam menjalankan perannya sebagai mediator. Adapun

yang menjadi tugas dan wewenang mediator hubungan industrial pertama sebagaimana diatur dalam pasal 8 ayat (1) peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara No. 06 Tahun 2009 yaitu:

- a. Menyusun rencana penyuluhan dan bimbingan persyaratan kerja ;
- b. Memberikan layanan pengesahan peraturan perusahaan ;
- c. Memberikan layanan pendaftaran perjanjian kerja bersama ;
- d. Memberikan layanan pembentukan lembaga kerjasama bipartit ;
- e. Memberikan layanan pembentukan lembaga kerjasama tripartit ;
- f. Membuat anjuran tertulis penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Tugas dan wewenang mediator hubungan industrial muda sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 ayat (2) peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara No. 06 Tahun 2009 yaitu :

- a. Menyusun rencana penyuluhan dan bimbingan kelembagaan hubungan industrial ;
- b. Menyusun rencana penyuluhan dan bimbingan pengupahan ;
- c. Menyusun rencana penyuluhan dan bimbingan peraturan perundang – undangan hubungan industrial ;
- d. Menyusun rencana penyuluhan dan bimbingan penyelesaian perselisihan hubungan industrial ;
- e. Menyusun rencana monitoring penyelesaian perselisihan hubungan industrial ;
- f. Menyusun profil perusahaan yang wajib memiliki peraturan perusahaan

Sedangkan yang menjadi tugas dan wewenang mediator hubungan industrial madya sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 ayat (3) peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara No. 06 Tahun 2009 yaitu :

- a. Menyusun rencana monitoring kelembagaan hubungan industrial ;
- b. Menyusun profil dan struktur skala upah, ratio upah, dan tingkat jabatan menurut sektor lapangan usaha ;
- c. Menyusun profil hakim *ad-hoc* pada pengadilan hubungan industrial dan mahkamah agung ;
- d. Memberikan bimbingan penerapan sistem struktur dan skala upah di perusahaan ;
- e. Memantau pembentukan dan aktivitas lembaga kerjasama bipartit ;
- f. Memantau pelaksanaan upah minimum.

BAB III

PERAN MEDIATOR DISNAKER KOTA MEDAN DALAM MEMBERIKAN PERLINDUNGAN HUKUM AKIBAT PHK

A. Gambaran Umum Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

Dinas tenaga kerja (Disnaker) kota Medan adalah sebuah instansi pemerintahan yang menaungi bidang ketenagakerjaan dan yang berfungsi untuk pengurusan berkas – berkas calon tenaga kerja baik itu yang ingin bekerja di luar negeri maupun di dalam negeri, serta melindungi tenaga kerja sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Dinas ketenagakerjaan kota Medan dibentuk berdasarkan peraturan daerah kota Medan Nomor 3 Tahun 2009 tentang pembentukan organisasi dan tata kerja perangkat daerah kota Medan yang merupakan tindak lanjut dari peraturan pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang organisasi perangkat daerah. Berdasarkan peraturan daerah kota Medan Nomor 15 Tahun 2016, tentang pembentukan perangkat daerah pada pemerintah kota Medan dan peraturan Wali kota Medan Nomor 62 Tahun 2017 tentang rincian tugas pokok dan fungsi dinas tenaga kerja kota Medan, maka dinas tenaga kerja kota Medan mempunyai tugas pokok dan fungsi dalam melaksanakan kewenangan desentralisasi dibidang tenaga kerja dan tugas lainnya yang diberikan kepada daerah.

B. Rencana Strategi, Tujuan, Visi Dan Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Medan

1. Rencana Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Medan

Dalam rencana strategi yang dilakukan oleh disnaker kota Medan mulai tahun 2017 – 2021 disusun dengan tujuan mempersiapkan aturan manajemen disnaker kota Medan untuk dapat :

- a. Memberikan arah pembangunan pada bidang ketenagakerjaan kota medan;
- b. Menjadi pedoman dalam penyusunan rencana kerja tahunan pada disnaker kota Medan ;
- c. Menjadi pedoman untuk seluruh kepentingan ketenagakerjaan didalam melaksanakan pembangunan pada bidang ketenagakerjaan kota Medan ;
- d. Menjadi pedoman dalam melakukan penilaian keberhasilan pembangunan pada bidang ketenagakerjaan kota Medan ;
- e. Menjadi pedoman dalam melaksanakan monitoring dan evaluasi kerja untuk menyusun kontrak kerja untuk satuan kerja perangkat daerah dengan gubernur atau pejabat yang mewakili.

2. Tujuan Dinas Tenaga Kerja Kota Medan

Yang menjadi tujuan dari disnaker kota medan yaitu :

- a. Disnaker kota Medan dapat menjadi instansi yang bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya dibidang ketenagakerjaan ;
- b. Demi menjamin konsistensi antara perencanaan, pelaksanaan, pengendalian dan pantauan evaluasi kerja instansi Disnaker kota Medan.

3. Visi Dan Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Medan

Dalam mewujudkan program pemerintah dalam membidangi ketenagakerjaan, perlu adanya visi dan misi Dinas Ketenagakerjaan agar program pemerintah dapat terlaksana. Visi merupakan suatu cara pandang kearah yang baik agar dinas tenaga kerja dapat menjadi eksis dan inovatif. Sedangkan misi merupakan sesuatu tujuan yang harus dilaksanakan dan diharapkan menjadi berhasil sesuai dengan visi yang diterapkan oleh dinas tenaga kerja.

Dalam mencapai tujuan pembangunan dibidang tenaga kerja khususnya di kota Medan, maka dinas tenaga kerja kota Medan menetapkan visi untuk pembangunan tenaga kerja yaitu :

1. Melakukan perubahan dan perkembangan baik secara global seperti reformasi pemerintahan baik ditingkat pusat maupun daerah, maka dinas tenaga kerja kota Medan harus bisa menyelenggarakan tugas – tugas yang berkaitan dengan dinas tenaga kerja.
2. Dapat memberikan gambaran masa depan yang didambakan, dan akan menentukan arah masa depan yang baik.
3. Terwujudnya kota Medan menjadi kota masa depan dengan tenaga kerja dan kesempatan kerja yang berdaya saing serta sejahtera.

Sedangkan dalam mencapai visi tersebut, maka akan diterapkan misi dalam pembangunan dinas tenaga kerja yaitu:

1. Meningkatkan dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis antara pihak pekerja dengan pengusaha.

2. Meningkatkan kualitas pencari kerja, penempatan tenaga kerja dan memperluas kesempatan kerja.
3. Meningkatkan pelayanan administrasi dan kapasitas sumber daya aparatur.

C. Fungsi Dan Tugas Pokok Pegawai Disnaker Kota Medan

Berdasarkan peraturan daerah kota Medan No. 15 Tahun 2016 tentang pembentukan perangkat daerah pada pemerintah kota Medan, dan peraturan walikota Medan No. 62 Tahun 2017 tentang rincian tugas dan fungsi dinas ketenagakerjaan kota Medan mempunyai tugas melaksanakan kewenangan desentralisasi dibidang tenaga kerja dan tugas lainnya yang diberikan kepala daerah di kota Medan.

Menurut struktur organisasi dalam dinas ketenagakerjaan kota Medan, setiap staf dan pegawai mempunyai tugas dan wewenang yang akan dijabarkan sebagai berikut :

a. Kepala Dinas Tenaga Kerja

Kepala dinas tenaga kerja kota Medan mempunyai tugas pokok memimpin, mengkoordinasikan, mengendalikan dan melaksanakan tugas pemerintahan di kota Medan khususnya dibidang ketenagakerjaan serta tugas – tugas yang telah ditetapkan oleh wali kota Medan.⁷⁵

Dalam menjalankan tugas pokoknya, kepala dinas tenaga kerja menjalankan fungsi:

⁷⁵ Hafizah Anisah Lubis, Skripsi Analisis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat Provinsi Sumatera Utara, Universitas Sumatera Utara, 2018, Hal. 82

- a. Mengkoordinasikan, dan merumuskan kebijakan teknis dibidang ketenagakerjaan berdasarkan kewenangan yang ada ;
- b. Menyusun rencana dan program kerja dinas tenaga kerja ;
- c. Mengevaluasi pelaksanaan kegiatan pada tahun yang sudah berjalan berdasarkan rencana dan realisasi sebagai bahan dalam penyusunan rencana kerja tahun berikutnya ;
- d. Melaksanakan pembinaan umum dan pembinaan teknis dibidang ketenagakerjaan ;
- e. Membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan bidang tugas masing – masing, agar tercipta pemerataan tugas ;
- f. Mengawasi pelaksanaan tugas bawahan agar tidak terjadinya penyimpangan ;
- g. Memberikan laporan pelaksanaan tugas kepada walikota Medan sesuai dengan ketentuan yang berlaku sebagai pelaksanaan pertanggung jawaban tugas.

b. Sekretaris

Sekretaris dinas tenaga kerja kota Medan mempunyai tugas dan kewenangan dibidang kesekretariatan yang merupakan unsur umum, pengelolaan kepegawaian, keuangan, dan perlengkapan dalam memberikan pelayanan teknis dan administratif kepada kepala dinas dan seluruh staf maupun pegawai dilingkungan dinas ketenagakerjaan kota Medan.⁷⁶

⁷⁶ Hafizah Anisah Lubis, Ibid, Hal. 83

Dalam menjalankan tugas pokoknya, sekretaris dinas tenaga kerja kota Medan menjalankan fungsi :

- a. Menyusun rencana kerja program kesekretariatan ;
- b. Membuat rencana kegiatan pada dinas berdasarkan kebijakan dibidang ketenagakerjaan ;
- c. Membuat kebijakan dalam menyusun rencana program informasi, evaluasi, dan pelaporan ketenagakerjaan ;
- d. Melaksanakan kegiatan urusan umum, kepegawaian, keuangan dan program ;
- e. Membuat laporan hasil pelaksanaan tugas atau kegiatan kepada kepala dinas.

c. Kepala Sub Bagian Kepegawaian Dan Umum

Sub bagian kepegawaian dan umum pada dinas tenaga kerja kota Medan mempunyai tugas untuk melaksanakan sebagian tugas kesekretariatan dalam hal kepegawaian, pengumpulan data ketenagakerjaan, dan pendayagunaan aparatur kerumahtanggaan.

Dalam menjalankan tugas pokoknya, sub bagian kepegawaian menyelenggarakan fungsi:

- a. Menyusun rencana dan program kerja sub bagian kepegawaian dan umum ;
- b. Menyusun formasi dan perencanaan pegawai berdasarkan kebijakan dibidang ketenagakerjaan ;
- c. Melaksanakan urusan surat – menyurat ;

- d. Melaksanakan urusan administrasi kepegawaian ;
- e. Memproses permohonan cuti, absensi pegawai, kartu tabungan asuransi pensiun, serta asuransi kesehatan.

d. Kepala Sub Bagian Keuangan

Kepala sub bagian keuangan mempunyai tugas melaksanakan tugas bidang kesekretariatan dalam hal perencanaan pengelolaan keuangan, dan membuat laporan keuangan untuk diserahkan kepada kepala dinas.

Dalam menjalankan tugas pokoknya, kepala sub bagian keuangan menjalankan fungsi:

- a. Menyusun rencana kegiatan sub bagian keuangan berdasarkan kebijakan dibidang ketenagakerjaan ;
- b. Menyiapkan data dan penyusunan anggaran ;
- c. Melaksanakan pengawasan laporan keuangan dan memeriksa laporan keuangan secara rutin ;
- d. Melaksanakan pembayaran gaji pegawai setiap bulannya ;
- e. Melaksanakan pembuatan daftar gaji pegawai setiap bulannya.

e. Sub Dinas Bina Program

Sub dinas bina program disnaker kota Medan mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam melaksanakan sebagian tugas bagian kesekretariatan yang meliputi penyusunan program kerja disnaker kota Medan.

Dalam menjalankan tugas pokoknya, sub dinas bina program menjalankan fungsi :

- a. Melaksanakan penyusunan rencana strategis dan program kerja tahunan dinas, mengadakan monitoring dan pengendalian serta evaluasi dan pelaporan sesuai dengan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh kepala dinas tenaga kerja kota Medan ;
- b. Melaksanakan evaluasi dan menganalisa hasil kerja guna pengembangan rencana strategis dalam program dinas setiap tahunnya.

f. Kepala Seksi Perencanaan

Kepala seksi perencanaan mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam hal rencana kerja yang akan diterapkan di disnaker kota Medan, dan bertanggung jawab kepada kepala dinas.

Dalam menjalankan tugas pokoknya, kepala seksi perencanaan menjalankan fungsi :

- a. Mengumpulkan, mengelola, dan menyajikan data sebagai bahan penyusunan rencana program kerja ;
- b. Melaksanakan koordinasi guna untuk pelancaran dalam melaksanakan tugas ;
- c. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada kepala dinas dalam mempertanggung jawabkan tugasnya.

g. Sub Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja

Bidang penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja disnaker kota Medan mempunyai tugas pokok dalam melaksanakan tugas dan tanggung

jawab dalam penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja di bidang ketenagakerjaan.

Dalam menjalankan tugas pokoknya, sub bidang penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja menjalankan fungsi :

- a. Menginformasikan penyebarluasan informasi lowongan kerja guna penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja ;
- b. Memverifikasi penerbitan izin kepada lembaga penempatan tenaga kerja swasta ;
- c. Melaksanakan kegiatan kerja antar lokal, kegiatan kerja antar daerah, maupun kegiatan kerja antar khusus ;

h. Sub Bidang Pembinaan dan Pelatihan Kerja

Sub bidang pembinaan dan pelatihan kerja disnaker kota Medan mempunyai tugas pokok dalam melaksanakan tugas di bidang ketenagakerjaan dalam membina dan melatih produktivitas tenaga kerja.

Dalam menjalankan tugas pokoknya, bidang pembinaan dan pelatihan kerja menjalankan fungsi :

- a. Memverifikasi informasi regulasi bidang pembinaan dan pelatihan kerja yang akan dibagi kepada lembaga pelatihan kerja swasta ;
- b. Memimpin peningkatan kompetensi sumber daya manusia lembaga pelatihan kerja swasta ;
- c. Mengkoordinir pemberian konsultasi produktivitas kepada perusahaan kecil ;

- d. Mengumpulkan bahan informasi regulasi bidang pelatihan yang akan dibagi ;
- e. Menyiapkan pelaksanaan analisis kebutuhan pelatihan.

i. Sub Dinas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Sub dinas penyelesaian perselisihan hubungan industrial kota Medan mempunyai tugas pokok dalam melaksanakan tugas dibidang hubungan industrial.

Dalam menjalankan tugas pokoknya, sub dinas penyelesaian perselisihan hubungan industrial menjalankan fungsi :

- a. Membuat rencana pelaksanaan kegiatan tahunan dibagian penyelesaian perselisihan hubungan industrial ;
- b. Mengumpulkan dan mengelola bahan atau data untuk penyusunan pelaksanaan pembinaan dan pelaksanaan lembaga kerjasama bipartit (LKS bipartit) ;
- c. Melaksanakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial ;
- d. Melaksanakan koordinasi dengan instansi terkait dalam merumuskan upah minimum kota (UMK) dan upah minimum sektor (UMS) ;
- e. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang.

J. Sub Dinas Pengawasan Seksi Persyaratan Kerja

Sub dinas pengawasan seksi persyaratan kerja disnaker kota Medan mempunyai tugas pokok dalam melaksanakan sebagian tugas bidang hubungan industrial.

Dalam menjalankan tugas pokoknya, sub dinas pengawasan seksi persyaratan kerja menjalankan fungsi :

- a. Menyusun rencana kerja tahunan untuk seksi persyaratan kerja ;
- b. Melakukan pembinaan hubungan industrial, pembuatan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan tata cara perizinan perusahaan penyedia jasa pekerja / buruh ;
- c. Melakukan pendaftaran perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, pengesahan peraturan perusahaan, pendaftaran dan pencatatan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja / buruh ;
- d. Melakukan koordinasi dengan instansi terkait untuk pembinaan hubungan industrial ;
- e. Melakukan proses pendaftaran wajib lapor ketenagakerjaan.

D. Perlindungan Hukum Oleh Mediator Disnaker Kota Medan Terhadap Hak – Hak Pekerja Akibat PHK

Menurut Satjipto Rahardjo perlindungan hukum adalah upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu hak asasi manusia kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut.

Terkait dengan PHK yang dilakukan oleh pengusaha, maka pekerja / buruh akan memperoleh perlindungan hukum terhadap hak – haknya sesuai dengan ketentuan pasal 156 Undang – Undang No.13 Tahun 2003 yaitu:

1. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

2. Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut :

- a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah ;
- b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah ;
- c. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah ;
- d. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah ;
- e. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah ;
- f. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah ;
- g. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah ;
- h. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah ;
- i. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (Sembilan) bulan upah.

3. Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut :

- a. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah ;

- b. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (Sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah ;
 - c. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah ;
 - d. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah ;
 - e. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (lima) bulan upah ;
 - f. Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (lima) bulan upah ;
 - g. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah ;
 - h. Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 9 (Sembilan) bulan upah.
4. Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :
- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur ;
 - b. Biaya / ongkos pulang untuk pekerja / buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja / buruh diterima bekerja ;
 - c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat ;

- d. Hal – hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama
5. Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan peraturan pemerintah.

E. Budaya Hukum Dalam Menyikapi Penerapan Penegakan Hukum Oleh Mediator Disnaker Kota Medan Terhadap Hak – Hak Pekerja Akibat PHK

Pengertian budaya hukum adalah suatu pandangan masyarakat terhadap sistem hukum.⁷⁷ Menurut Lawrence Freedman, sistem hukum (*legal system*) merupakan suatu kesatuan hukum yang terdiri dari beberapa unsur yakni struktur hukum, substansi hukum, dan kultur hukum. Secara sederhana struktur hukum berkaitan dengan lembaga – lembaga atau institusi – institusi pelaksana hukum atau dapat dikatakan sebagai aparat penegak hukum.

Dengan kata lain freedman mengemukakan bahwa diantara bagian – bagian hukum ini yang paling menentukan tegaknya hukum dalam suatu masyarakat yaitu adanya *legal culture* yang kondusif dalam proses penegakan hukum itu sendiri, artinya *legal culture* sangat tergantung pada sub – sub culture dari masyarakat yang bersangkutan yaitu kepentingan ekonomi, posisi atau kedudukan, latar belakang pendidikan, lingkungan, budaya, agama, dan bahkan kepentingan – kepentingan.⁷⁸

⁷⁷ Elman Rajagukguk, *Opcit*, Hal. 39

⁷⁸ Pandangan Lawrence Freedman mengenai budaya hukum, sebagaimana dikutip dari Cita Citrawinda Priapantja, *Budaya Hukum Indonesia Menghadapai Globalisasi Perlindungan Rahasia Dagang Dibidang Farmasi*, Cet III (Jakarta: Chandra Pratama, 2005), Hal. 360

Menurut Erman Rajagukguk, untuk menarik dan meningkatkan modal asing, paling tidak diperlukan 3 (tiga) syarat yang harus dipenuhi. Salah satu syarat yang harus dipenuhi yaitu perlunya menciptakan kepastian hukum yang mencerminkan nilai kebenaran dan keadilan serta tidak bersifat diskriminatif. Kepastian hukum ini harus meliputi aspek substansi hukum, mulai dari undang – undang sampai dengan peraturan – peraturan daerah dan putusan pengadilan. Untuk menjamin adanya konsistensi dalam pelaksanaan peraturan diperlukan adanya dukungan aparatur hukum yang professional dan bermoral serta didukung dengan budaya hukum masyarakat.⁷⁹

Penegakan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh UUD 1945 pada pasal 27 ayat 2 mengatakan tiap – tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, dan pasal 33 ayat (1) mengatakan bahwa perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan. Penegakan hukum terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak – hak pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa adanya diskriminasi atas apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Peraturan perundang – undangan yang terkait dengan penegakan hukum bagi pekerja yaitu Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksana dari perundang – undangan dibidang ketenagakerjaan.

⁷⁹ Jeremias Lemek, Mencari Keadilan – Pandangan Kritis Terhadap Penegakan Hukum Di Indonesia, Cet. I (Yogyakarta : Galang Press, 2007), Hal. 4

Melihat paparan mengenai budaya hukum diatas, penulis hendak memberikan sautu paparan mengenai penelitian yang dilakukan penulis di Dinas Ketenagakerjaan kota Medan. Dalam menanggapi permasalahan dari tesis ini menurut Bapak Luhut Purba selaku mediator di Dinas Ketenagakerjaan kota Medan menyatakan bahwa mengenai budaya hukum dalam hal PHK yang dilakukan oleh pihak pengusaha dapat memberikan keuntungan bagi pihak pekerja karena diberikan penegakan hukum berdasarkan pasal 156 ayat (1) Undang – Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan pada intinya asalkan si pekerja tersebut menunjukkan dedikasi dan loyalitas yang baik dan tidak membuat kesalahan yang berat di perusahaan.

Menurut hasil penelitian penulis bahwa budaya hukum yang dilakukan oleh pihak mediator disnaker kota Medan dalam hal memberikan penegakan hukum kepada pekerja sudah sangat baik, karena mampu melakukan penyelesaian permasalahan sebagaimana diatur dalam Undang – Undang Ketenagakerjaan.

F. Pelaksanaan Mediasi Yang Ditangani Oleh Mediator Disnaker Kota Medan Dalam Perselisihan PHK

Dalam upaya penyelesaian hubungan industrial secara tripartit, penyelesaian hubungan industrial secara tripartit merupakan penyelesaian yang akan melibatkan pihak ketiga atau pihak netral. Dalam pasal 1 ayat 11 Undang – Undang No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, Mediasi merupakan penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara

serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

Dalam wawancara saya dengan Bapak Luhut Purba selaku mediator disnaker kota Medan dalam proses pelaksanaan mediasi yang ditangani oleh mediator disnaker kota Medan dalam penyelesaian perselisihan PHK yaitu :

1. Mediator akan memanggil kedua belah pihak yang berselisih selambat – lambatnnya 7 hari kerja setelah masuknya surat pemberitahuan dari pekerja yang terkena PHK ;
2. Mediator akan mendengar keterangan dari kedua belah pihak yang berselisih guna mencari jalan keluar perdamaian ;
3. Ketika dalam proses penyelesaian mediasi telah mencapai kesepakatan, maka mediator akan membuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator, serta mediator akan mendaftarkannya ke pengadilan hubungan industrial di wilayah hukum pihak – pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapat akta bukti pendaftaran ;
4. Dalam hal tidak tercapai kesepakatan para pihak yang berselisih, maka mediator akan mengeluarkan anjuran tertulis ;
5. Anjuran tertulis harus sudah disampaikan selambat – lambatnnya 10 hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus disampaikan kepada para pihak ;
6. Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menerima atau merasa keberatan atas anjuran tertulis selambat – lambatnnya 10 hari kerja ;

7. Apabila para pihak menerima anjuran tertulis, maka dalam waktu selambat – lambatnya 3 hari kerja sejak disetujuinya anjuran tertulis, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama dan akan didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah hukum para pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

G. Peran Mediator Disnaker Kota Medan Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Akibat PHK

Menurut Soerjono Soekanto, pengertian peran merupakan aspek dinamis kedudukan (status), apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu peranan.

Dalam ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 17 Tahun 2014 Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang 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.

Menurut data yang diperoleh penulis di Disnaker kota Medan bahwa kota Medan terdapat 7438 perusahaan yang sangat rentan terhadap perselisihan hubungan industrial yang meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja /

serikat buruh. Adapun pembagian perusahaan – perusahaan tersebut berdasarkan klasifikasi tingkatan perusahaannya adalah sebagai berikut :

No	Jumlah Tenaga Kerja	Jumlah Perusahaan
1	Besar TK > dari 100 orang	898 Perusahaan
2	Sedang TK 10 – 49 orang	3716 Perusahaan
3	Kecil TK 1 – 9 orang	2824 Perusahaan
	Jumlah	7438 Perusahaan

Sumber : Disnaker kota Medan

Pada tabel tersebut diatas menunjukkan banyaknya perusahaan yang rentan mengalami perselisihan hubungan industrial, dapat dilihat jumlah tenaga kerja yang bekerja diperusahaan – perusahaan pada wilayah kota Medan. Dengan banyaknya perusahaan dan tenaga kerja tentunya dapat menimbulkan potensi perselisihan hubungan industrial. Potensi perselisihan hubungan industrial akan berkembang apabila tidak tercipta hubungan harmonis antara perusahaan dengan pekerjanya. Hal ini tentu saja berdampak pada jumlah kasus yang terus bertambah di Disnaker kota Medan yang diakibatkan oleh hubungan industrial yang tidak harmonis atau tidak dapat berjalan dengan baik. Disinilah peran Mediator diperlukan dalam menangani penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Disnaker kota Medan.

Dari data yang diperoleh penulis sepanjang januari 2019 sampai oktober 2020 tercatat ada 477 kasus perselisihan hubungan industrial yang tercatat di

Disnaker kota Medan. Pembagian jenis perselisihan dan penyelesaiannya adalah sebagai berikut :

No	Jenis Perselisihan	Jumlah Kasus	Penyelesaiannya			
			Bipartit	Mediasi	Konsiliasi	Arbitrase
1	Perselisihan Hak	30	-	30	-	-
2	Perselisihan Kepentingan	20	-	20	-	-
3	Perselisihan PHK	427	-	427	-	-

Sumber : Data yang diolah peneliti

Tabel diatas menunjukkan jenis perselisihan hubungan industrial yang banyak terjadi sepanjang bulan januari 2019 sampai bulan oktober 2020 adalah jenis perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan jumlah 427 kasus, perselisihan hak 30 kasus, dan perselisihan kepentingan 20 kasus. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut selama ini selesai pada tahap mediasi dan bipartit, untuk bipartit, konsiliasi, dan arbitrase sendiri belum pernah ada kasus yang penyelesaiannya melalui ketiga tahap tersebut .

Dari 477 kasus perselisihan hubungan industrial keseluruhannya, kasus perselisihan hubungan industrial untuk penyelesaiannya melalui tripartit (mediasi) ada 477 kasus. Hal ini tentunya menggambarkan keseluruhan kasus perselisihan hubungan industrial diselesaikan oleh mediasi.

Sebelum sampai kepada proses penyelesaian melalui mediasi, kedua belah pihak yang berselisih harus terlebih dahulu mengadakan perundingan bersama secara musyawarah dan mufakat yang disebut perundingan bipartit. Dalam

perundingan bipartit penyelesaian hanya dilakukan oleh kedua belah pihak yang berselisih tanpa ikut campur pihak lain. Apabila dalam perundingan bipartit tersebut tidak tercapai kesepakatan bersama atau gagal, maka pihak yang berselisih dapat menempuh alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan seperti mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Penyelesaian melalui mediasi, konsiliasi, dan arbitrase dapat dilaksanakan apabila salah satu dari pihak yang berselisih mendaftarkan perselisihannya di Disnaker kota Medan.

Menurut hasil wawancara penulis dengan Bapak Luhut Purba selaku mediator di Disnaker kota Medan bahwa yang perlu dilakukan oleh pihak Disnaker setelah menerima pengaduan perselisihan hubungan industrial akan melakukan prosedur – prosedur sebagai berikut :

1. Mencatat perselisihan yang disampaikan oleh para pihak kedalam buku register perselisihan hubungan industrial oleh petugas administrasi.
2. Pencatatan perselisihan yang belum dilampirkan bukti – bukti bipartite akan membantu para pihak untuk memanggil dan memfasilitasi perundingan secara bipartit terlebih dahulu, dikarenakan ada beberapa faktor yang menyebabkan perundingan bipartit sulit untuk dilakukan pekerja dengan perusahaan / pengusaha tempatnya bekerja.
3. Kepala dinas atau pejabat yang ditunjuk menawarkan kepada para pihak untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja / buruh dalam satu perusahaan melalui konsiliator.

4. Kepala dinas atau pejabat yang ditunjuk menawarkan kepada para pihak untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja / buruh dalam satu perusahaan melalui arbiter.

5. Dalam waktu 7 hari kerja para pihak yang tidak memilih penyelesaian melalui konsiliator atau arbiter, maka kepala dinas atau pejabat yang ditunjuk akan melimpahkan penyelesaian perselisihannya kepada mediator.

Mediator yang ditunjuk oleh kepala dinas atau pejabat yang ditunjuk untuk menangani perselisihan hubungan industrial akan membuat surat panggilan kepada para pihak yang berselisih. Apabila para pihak yang belum melakukan perundingan secara bipartit, mediator akan memberikan blangko pengisian pengaduan perselisihan hubungan industrial untuk memfasilitasi agar para pihak terlebih dahulu menyelesaikan secara bipartit.

Peran mediator dalam kasus penyelesaian perselisihan hubungan industrial selama 3 (tiga) tahun terakhir menurut Bapak Luhut Purba selaku Mediator di Disnaker kota Medan adalah sebagai berikut :

1. Sebagai seorang penyelidik atau mencari informasi dan keterangan dari masing – masing pihak yang berselisih untuk mendapatkan pokok perselisihan yang berupa latar belakang dan fakta perselisihannya.
2. Sebagai sumber informasi dan ide kepada para pihak yang berselisih dalam penyelesaian dan pandangan menurut undang – undang guna tercapainya kesepakatan bersama.

3. Sebagai lembaga yang mengayomi dan menjadi penasihat dalam peranannya yang selalu mengarahkan dan menuntun para pihak yang berselisih dapat menyelesaikan perselisihannya dengan kesepakatan bersama.
4. Sebagai pelindung dalam melindungi masing – masing pihak yang berselisih dari tekanan atau intervensi pihak lain yang tidak netral.

H. Penegakan Hukum Yang Diberikan Oleh Mediator Disnaker Kota Medan Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Akibat PHK

Menurut Soerjono Soekanto, ruang lingkup dari istilah penegak hukum sangat luas sekali, oleh karena mencakup mereka yang secara langsung dan secara tidak langsung berkecimpung dibidang penegakan hukum. Secara sosiologis, maka setiap penegak hukum tersebut mempunyai kedudukan (*status*) dan peranan (*role*). Kedudukan tersebut sebenarnya merupakan suatu wadah yang isinya adalah hak – hak dan kewajiban – kewajiban tertentu. Hak – hak dan kewajiban tersebut disebut peranan atau *role*.

Masalah pokok penegakan hukum sebenarnya terletak pada faktor – faktor yang sangat mempengaruhinya. Faktor – faktor tersebut mempunyai arti yang netral, sehingga dampak positif atau negatifnya terletak pada isi faktor – faktor tersebut, yaitu:

1. Penegakan Hukum Ditinjau dari Aspek Substansi Hukum (Undang – Undang)

Mengenai berlakunya undang – undang, terdapat beberapa asas yang tujuannya adalah agar undang – undang tersebut mempunyai dampak yang

positif, artinya supaya undang – undang tersebut mencapai tujuannya sehingga menjadi efektif.

Dalam kasus PHK, penegakan hukum yang akan dilakukan oleh mediator ditinjau dari substansi hukumnya yaitu sesuai dengan ketentuan Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang – Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam pasal 2 Undang – Undang No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Jenis perselisihan hubungan industrial meliputi:

- a. Perselisihan hak ;
- b. Perselisihan kepentingan ;
- c. Perselisihan PHK ; dan
- d. Perselisihan antara serikat pekerja / serikat buruh lainnya hanya dalam satu perusahaan.⁸⁰

Dalam substansi hukumnya apabila para pihak sepakat dengan hasil mediasi yang telah dilakukan oleh mediator, maka Mediator Disnaker kota Medan akan mengeluarkan kesepakatan bersama dan akan didaftarkan di lembaga pengadilan hubungan industrial sebagai akta perdamaian. Dan apabila mediasi yang telah dilakukan mediator gagal disepakati oleh para pihak, maka para pihak yang keberatan atau merasa tidak puas dengan anjuran yang diberikan mediator akan mengajukan keberatannya ke pengadilan hubungan industrial.

⁸⁰ Lihat Pasal 2 Undang – Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Peselisihan Hubungan Industrial

2. Penegakan Hukum Ditinjau dari Aspek Penegak Hukum

Ruang lingkup penegakan hukum sangat luas sekali, karena mencakup mereka yang secara langsung dan tidak langsung yang berkecimpung dibidang penegakan hukum. Secara sosiologis setiap penegak hukum mempunyai kedudukan (*status*) dan peranan (*role*). Kedudukan sosial merupakan posisi tertentu didalam struktur kemasyarakatan, yang mungkin tinggi, sedang – sedang saja atau rendah. Kedudukan tersebut sebenarnya merupakan suatu wadah, yang isinya adalah hak – hak dan kewajiban – kewajiban tertentu. Oleh karena itu, seseorang yang mempunyai kedudukan tertentu, lazimnya dinamakan pemegang peranan (*role occupant*).

Seorang penegak hukum, sebagaimana halnya dengan warga masyarakat lainnya, lazimnya mempunyai beberapa kedudukan dan peranan sekaligus. Dengan demikian tidaklah mustahil, bahwa antara kedudukan dan peranan timbul konflik (*status confict dan conflict of roles*). Kerangka sosiologis tersebut akan diterapkan dalam analisis terhadap penegak hukum, sehingga pusat perhatian akan diarahkan pada peranannya.

Penegak hukum merupakan golongan panutan dalam masyarakat, yang hendaknya mempunyai kemampuan – kemampuan tertentu sesuai dengan aspirasi masyarakat. Mereka harus dapat berkomunikasi dan mendapatkan pengertian dari golongan sasaran, disamping mampu membawakan atau menjalankan peranan yang dapat diterima oleh mereka. Kecuali dari itu, maka golongan panutan harus dapat memanfaatkan unsur – unsur pola tradisional

tertentu, sehingga menggairahkan partisipasi dari golongan sasaran atau masyarakat luas.⁸¹

Dalam pasal 2 Undang – Undang No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial jenis perselisihan hubungan industrial terdiri dari perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Dalam penyelesaian pemutusan hubungan kerja, penegakan hukum ketenagakerjaan diprakarsai oleh Mediator Dinas Ketenagakerjaan kota Medan. Mediator akan menerima laporan pengaduan dari pekerja / buruh yang di PHK oleh pihak pengusaha yang masuk ke kantor Dinas Ketenagakerjaan kota Medan dan akan melakukan mediasi setelah 7 hari dari laporan tersebut untuk mempelajari duduk perkaranya. Apabila dalam proses mediasi gagal, maka pihak mediator Dinas Ketenagakerjaan kota Medan akan mengeluarkan Surat Anjuran tertulis dalam waktu selambat – lambatnya 10 (sepuluh) hari sejak sidang pertama. Para pihak wajib memberikan jawaban tertulis kepada mediator dalam jangka waktu selambat – lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis.

Terkait dengan PHK yang dilakukan oleh pihak pengusaha terhadap pekerja / buruh, maka pihak Mediator Disnaker kota Medan akan berusaha untuk memperdamaikan para pihak yang berselisih dan mempelajari akar permasalahannya serta memediasi para pihak yang berselisih, memberikan

⁸¹ Soerjono Soekanto, Ibid, Hal. 34

pendapat tentang permasalahan yang dihadapi para pihak dan apabila mediasi berhasil maka Mediator Disnaker kota Medan akan mengeluarkan kesepakatan bersama untuk di daftarkan di pengadilan hubungan industrial sebagai akta perdamaian. Dan apabila mediasi para pihak gagal, maka salah satu pihak yang merasa keberatan dengan hasil mediasi akan melakukan upaya hukum ke Lembaga Pengadilan Hubungan Industrial demi mencari keadilan yang lebih baik.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa penegakan hukum yang diberikan oleh Mediator Dinas ketenagakerjaan sudah sesuai dengan ketentuan hukum yang diatur dalam Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Dari hasil wawancara penulis dengan Bapak Luhut Purba selaku mediator di Disnaker kota Medan bahwa sepanjang tahun 2019 ke tahun 2020 kasus perselisihan hubungan industrial yang disebabkan oleh PHK yaitu sebagai berikut:

No	Jenis Perselisihan	Jumlah Kasus	Penyelesaiannya			
			Bipartit	Mediasi	Konsiliasi	Arbitrase
1	Perselisihan Hak	30	-	30	-	-
2	Perselisihan Kepentingan	20	-	20	-	-
3	Perselisihan PHK	427		427	-	-

Dari hasil data diatas dapat dikalkulasikan bahwa dari awal tahun 2019 sampai oktober 2020 tercatat bahwa perselisihan antara pekerja dengan pengusaha meliputi:

- Perselisihan hak : 30 kasus
- Perselisihan kepentingan : 20 kasus
- Perselisihan pemutusan hubungan kerja : 427 kasus

Dari data diatas dapat dilihat bahwa perselisihan PHK yang terjadi di wilayah kota Medan yaitu 427 kasus. Penyebab dari perselisihan pemutusan hubungan kerja tersebut yaitu karena pekerja melakukan pelanggaran peraturan perusahaan / perjanjian kerja bersama, karena pekerja / buruh Mangkir atau tidak masuk bekerja tanpa ijin minimal selama 5 hari berturut-turut dimana perusahaan telah melakukan pemanggilan secara patut dan tertulis sebanyak 2 kali dan pekerja / buruh tidak dapat memberikan alasan yang dapat diterima Perusahaan, karena pekerja tidak bagus dalam bekerja sehingga menimbulkan kontrak tidak dapat diperpanjang oleh pengusaha, dan juga perusahaan banyak melakukan pengurangan pekerja / buruh karena perusahaan tidak beroperasi akibat dampak pandemi Covid-19.

Dengan banyaknya kasus yang ada di Disnaker kota medan, maka perlu adanya mediator yang dapat menyelesaikan setiap perkara bagi para pihak yang berselisih. Dalam perannya sebagai pihak netral, mediator akan mempelajari perkara yang akan diselesaikan dan melakukan mediasi. Di Dinas ketenagakerjaan kota Medan sendiri terdapat 12 orang mediator dalam menangani penyelesaian perselisihan hubungan industrial dikota Medan yaitu :

No	Nama	Golongan	Jabatan
1	H. Harun Ismail, SH NIP. 19620305 198503 1012	IV /a	Mediator Madya
2	Retina Samosir, SE NIP. 19650302 199203 2003	IV / a	Mediator Madya
3	Uraida, SE NIP. 19680808 198903 2002	IV/ a	Mediator Madya
4	Nuriantina Sianturi, SP NIP. 19710201 199803 2004	IV/a	Mediator Madya
5	Marlina Yunita Sitanggung, SH NIP. 19720614 200604 2004	IV/a	Mediator Madya
6	Hebron Gultom, SH NIP. 19630410 198601 1001	IV a	Mediator Madya
7	Fajarrina Ketaren, SE NIP. 19691027 200312 2001	III/d	Mediator Muda
8	Jones Parapat, SH NIP. 19861016 201101 1005	III/d	Mediator Muda
9	Lodewik Marpaung, SE NIP. 19860828 201101 1005	III/c	Mediator Muda
10	Silvana Barus, SH NIP. 19810527 2001001 2030	III/c	Mediator Muda
11	Luhut Pardamean Purba, SH, M.PA NIP. 19860513 201101 1017	III/c	Mediator Muda
12	Novita Sari Ginting, Amd NIP. 19840109 201001 2023	III/a	Mediator Pertama

Dari data nama - nama mediator diatas, Ke 12 (dua belas) Mediator yang ada dikantor Dinas ketenagakerjaan kota Medan sudah memenuhi semua syarat

yang telah ditentukan dalam Peraturan Menteri No. 17 Tahun 2014 tersebut. Khususnya yang menyangkut jujur dan adil pada pasal 2 ayat (1) huruf (f) dapat dilihat pada saat Mediator memberikan solusi saat tidak tercapainya kesepakatan pada sidang mediasi. Dari data kasus penyelesaian perselisihan industrial yang ada di kota Medan, maka proses penyelesaian kasus yang dilakukan oleh satu mediator terdiri dari 39 kasus. Dengan adanya kasus tersebut maka penanganan kasus yang berhasil dilakukan oleh mediator selama tripartit yaitu 60 %. Selebihnya para pihak yang merasa keberatan dengan anjuran tertulis yang diajukan oleh mediator, mereka lebih memilih proses penyelesaiannya di pengadilan hubungan industrial.

Dalam Undang – Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bahwa penegakan hukum yang akan diberikan Mediator terhadap pekerja / buruh yang di PHK oleh pihak pengusaha masih tetap berpedoman kepada Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini karena belum keluarnya peraturan pemerintah mengenai UU Cipta Kerja terkait penerapannya bagi pekerja / buruh yang di PHK.

3. Penegakan Hukum Ditinjau dari Aspek Sarana dan Prasarana

Tanpa adanya sarana atau fasilitas tertentu, maka tidak mungkin penegakan hukum akan berlangsung dengan lancar. Sarana dan fasilitas tersebut mencakup tenaga manusia yang berpendidikan dan terampil, organisasi yang baik, peralatan yang memadai, keuangan yang cukup, dan seterusnya. Kalau hal – hal itu tidak terpenuhi, maka mustahil penegakan hukum dapat mencapai tujuannya.

Adanya hambatan penyelesaian perkara bukanlah semata – mata disebabkan karena banyaknya perkara yang harus diselesaikan, sedangkan waktu untuk

mengadilinya atau menyelesaikannya sangat terbatas. Para pencari keadilan harus antri menunggu penyelesaian perkaranya, akan tetapi mereka tidak harus antri untuk membeli sesuatu barang yang diinginkannya.

Suatu masalah lain yang erat hubungannya dengan penyelesaian perkara dan sarana atau fasilitasnya, adalah soal efektivitas dari sanksi negatif yang diancamkan terhadap peristiwa – peristiwa pidana tertentu. Tujuan sanksi – sanksi tersebut dapat mempunyai efek yang menakutkan terhadap pelanggar – pelanggar potensial, maupun yang pernah dijatuhi hukuman karena pernah melanggar (agar tidak mengulanginya lagi).

Dari penjelasan diatas nyata pula bahwa sarana ekonomis ataupun biaya daripada pelaksanaan sanksi – sanksi negatif diperhitungkan, dengan berpegang pada cara yang lebih efektif dan efisien, sehingga biaya dapat ditekan didalam program – program pemberantasan kejahatan jangka panjang. Kepastian (*certainty*) didalam penanganan perkara maupun kecepatannya, mempunyai dampak yang lebih nyata apabila dibandingkan dengan peningkatan sanksi negatif belaka. Kepastian dan kecepatan penanganan perkara senantiasa tergantung pada masukan sumber daya yang diberikan didalam program – program pencegahan dan pemberantasan kejahatan.

Dengan demikian dapatlah disimpulkan, bahwa sarana atau fasilitas mempunyai peranan yang sangat penting didalam penegakan hukum. Tanpa adanya sarana atau fasilitas tersebut, tidak akan mungkin penegak hukum menyerasikan peranan yang seharusnya dengan peranan yang aktual. Khususnya

untuk sarana atau fasilitas tersebut, sebaiknya dianuti jalan pikiran sebagai berikut:

- a. Yang tidak ada – diadakan yang baru betul ;
- b. Yang rusak atau salah – diperbaiki atau dibetulkan ;
- c. Yang kurang – ditambah ;
- d. Yang macet – dilancarkan ;
- e. Yang mundur atau merosot – dimajukan atau ditingkatkan.⁸²

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Luhut Purba selaku Mediator, Penegakan hukum yang akan dilakukan oleh Mediator ditinjau dari aspek sarana dan prasarana yaitu:

1. Adanya biaya transportasi atau transportasi dalam mendukung program kerja Mediator untuk meninjau langsung ke perusahaan apabila ada pekerja / buruh yang akan melakukan demo diperusahaan.
2. Adanya seorang Notulen sebagai pendamping Mediator dalam membantu Mediator dalam melakukan perundingan bagi para pihak yang berselisih.
3. Adanya perangkat kerja yang mendukung Mediator dalam mengerjakan tugas dan wewenangnya seperti: laptop / computer, meja kerja, lemari tempat penyimpanan dokumen, dan ruang mediasi untuk memediasi para pihak yang berselisih.

4. Penegakan Hukum Ditinjau dari Aspek Masyarakat

Penegakan hukum berasal dari masyarakat, dan bertujuan untuk mencapai keadilan dalam masyarakat. Oleh karena itu dipandang dari sudut tertentu

⁸² Soerjono Soekanto, Opcit, Hal. 44

masyarakat, masyarakat dapat mempengaruhi penegakan hukum. Masyarakat Indonesia khususnya mempunyai pendapat – pendapat tertentu mengenai hukum. Dari sekian banyaknya pengertian yang diberikan pada hukum, terdapat kecenderungan yang besar pada masyarakat, untuk mengartikan hukum dan bahkan untuk mengidentifikasikannya dengan petugas (dalam hal ini penegak hukum sebagai pribadi).

Dari sudut sistem sosial dan budaya, Indonesia merupakan suatu masyarakat majemuk (*plural society*), terdapat banyak golongan etnis dengan kebudayaan – kebudayaan khusus. Disamping itu sebagian besar penduduk Indonesia tinggal di wilayah pedesaan yang berbeda ciri – cirinya dengan wilayah perkotaan. Masalah – masalah yang timbul di wilayah pedesaan mungkin harus lebih banyak ditangani dengan cara – cara tradisional, di wilayah perkotaan juga tidak semua masalah dapat diselesaikan tanpa mempergunakan cara – cara tradisional. Oleh karena itu seorang penegak hukum harus mengenal stratifikasi sosial atau lapisan masyarakat yang ada dilingkungan tersebut, beserta tatanan status atau kedudukan dan peranan yang ada.⁸³

Subjek hukum dalam hubungan kerja pada dasarnya adalah pengusaha dengan pekerja / buruh. Pembahasan mengenai hubungan industrial tidak terlepas dari fungsi atau peran serikat pekerja / buruh dalam rangka upaya meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan. Dalam perspektif sistem, masing – masing pihak memiliki keterikatan yang sangat erat. Oleh sebab itu satu sama lain harus sinergis dengan baik, karena jika tidak maka akan terjadi perselisihan identik dengan

⁸³ Soerjono Soekanto, *Ibid*, Hal. 51

membahas masalah konflik khususnya PHK. Sehubungan dampak PHK sangat kompleks dan cenderung menimbulkan perselisihan, maka mediator sebagai pihak netral harus memahami duduk perkaranya dan berupaya agar terciptanya kesepakatan perdamaian antara para pihak yang berselisih.

Berdasarkan wawancara penulis dengan Bapak Luhut Purba selaku Mediator bahwa penegakan hukum ditinjau dari aspek masyarakat yaitu pendapat masyarakat mengenai hukum yang dipengaruhi oleh pandangannya terhadap perilaku penegak hukum. Artinya, banyak Mediator yang tidak independen dalam menangani perselisihan hubungan industrial khususnya PHK, sehingga akan menimbulkan sikap ketidakpercayaan masyarakat terhadap Mediator ketenagakerjaan dalam menyelesaikan perselisihan PHK.

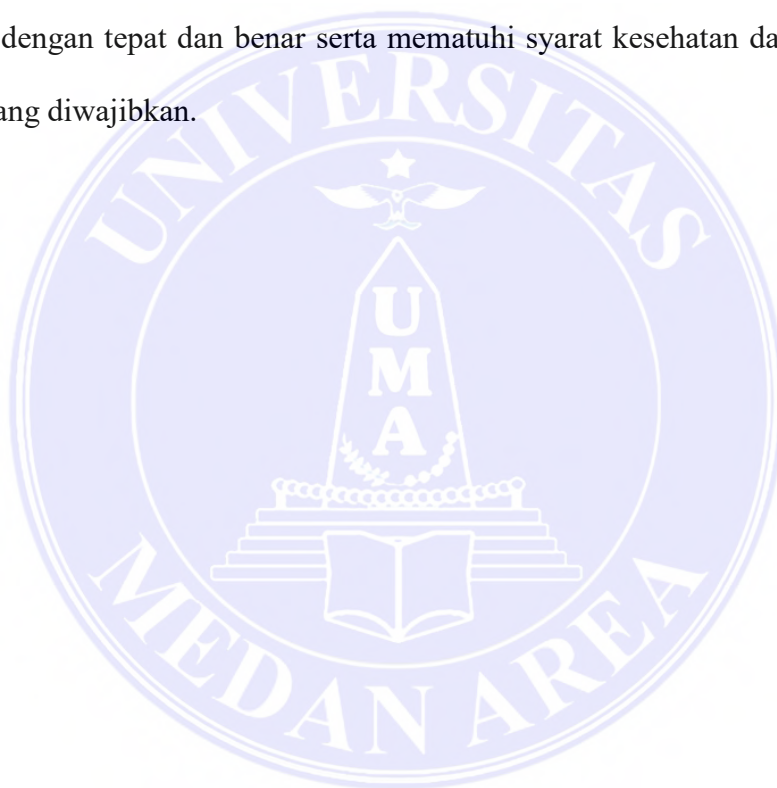
5. Penegakan Hukum Ditinjau dari Aspek Kebudayaan

Faktor kebudayaan sebenarnya bersatu padu dengan faktor masyarakat sengaja dibedakan, karena didalam pembahasannya diketengahkan masalah sistem nilai – nilai yang menjadi inti dari kebudayaan spiritual atau non materil. Sebagai suatu sistem (subsistem dari sistem kemasyarakatan), maka hukum mencakup struktur, substansi, dan kebudayaan (Lawrence M. Friedman, 1977).

Struktur mencakup wadah ataupun bentuk dari sistem tersebut yang umpamanya mencakup tatanan lembaga – lembaga hukum formal, hubungan antara lembaga – lembaga tersebut, hak dan kewajibannya, dan seterusnya. kebudayaan yang mencakup nilai-nilai yang mendasari hukum yang berlaku, nilai yang merupakan konsepsi-konsepsi abstrak mengenai apa yang dianggap baik

sehingga dipatuhi dan apa yang dianggap buruk sehingga dihindari (Soerjono Soekanto, 2004: 59-60)

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Luhut Purba selaku Mediator bahwa Mediator ketenagakerjaan mempunyai peranan penting dalam menumbuhkan budaya patuh terhadap aturan ketenagakerjaan termasuk pada aturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) seperti memakai alat pelindung diri (APD) dengan tepat dan benar serta mematuhi syarat kesehatan dan keselamatan kerja yang diwajibkan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian dari bab – bab sebelumnya, maka penulis akan menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaturan Hukum Mediator Hubungan Industrial diatur dalam :
 - a. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 17 tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta tata kerja Mediasi, yang mana dalam peraturan Menteri ini syarat – syarat untuk dapat menjadi Mediator terdapat dalam ketentuan pasal 2 ayat (1) yaitu :
 - 1) Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan yang Maha Esa ;
 - 2) Warga Negara Indonesia ;
 - 3) Pegawai negeri sipil pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan ;
 - 4) Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter ;
 - 5) Menguasai peraturan perundang – undangan di bidang ketenagakerjaan ;
 - 6) Berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan tidak tercela ;
 - 7) Berpendidikan sekurang – kurangnya Strata Satu (S-1) ;
 - 8) Memiliki sertifikat kompetensi ;
 - 9) Memiliki surat keputusan pengangkatan dari Menteri.
 - b. Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara No. 06 tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial dan Angka Kreditnya, yang mana dalam peraturan menteri ini diatur tentang :

- a) Jabatan fungsional Mediator Hubungan Industrial dalam rumpun hukum dan peradilan
 - b) Jenjang jabatan dan pangkat Mediator Hubungan Industrial dari yang terendah sampai yang tertinggi
 - c) Tugas dan wewenang Mediator Hubungan Industrial dari yang terendah sampai yang tertinggi
2. Peran Mediator Mediator Disnaker kota Medan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak – hak pekerja atas PHK terdiri dari :
- a) Sebagai seorang penyelidik atau mencari informasi dan keterangan dari masing – masing pihak yang berselisih untuk mendapatkan pokok perselisihan yang berupa latar belakang dan fakta perselisihannya.
 - b) Sebagai sumber informasi dan ide kepada para pihak yang berselisih dalam penyelesaian dan pandangan menurut undang – undang guna tercapainya kesepakatan bersama.
 - c) Sebagai lembaga yang mengayomi dan menjadi penasihat dalam peranannya yang selalu mengarahkan dan menuntun para pihak yang berselisih dapat menyelesaikan perselisihannya dengan kesepakatan bersama.
 - d) Sebagai pelindung dalam melindungi masing – masing pihak yang berselisih dari tekanan atau intervensi pihak lain yang tidak netral.
3. Hambatan yang dihadapi oleh Mediator Disnaker kota Medan terhadap pekerja atau buruh yang di PHK dapat dilihat dari aspek – aspek yang mempengaruhi penegakan hukum yang terdiri dari:

- a) Hambatan ditinjau dari aspek substansi hukum (undang – undang), hambatan yang dihadapi oleh Mediator Dinas Ketenagakerjaan dalam proses penyelesaian PHK ditinjau dari substansi hukumnya yaitu bahwa dari segi Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mediator tidak mempunyai hambatan dalam substansi hukum mengenai proses penyelesaian perselisihan PHK, karena proses penyelesaian PHK masih tetap berpedoman kepada Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Akan tetapi dengan lahirnya Undang – Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Mediator memiliki hambatan karena Undang – Undang yang terbaru sekerang Peraturan Pemerintahnya (PP) belum keluar dan juga mediator harus mempelajari kembali Undang – Undang cipta kerja ini serta mensosialisasikannya kepada pengusaha dan pekerja / buruh, agar para pengusaha dan pekerja / buruh dapat memahami peraturan ketenagakerjaan yang baru ini.
- b) Hambatan ditinjau dari aspek penegak hukum, hambatan – hambatan dalam menegakkan hukum bagi pekerja / buruh dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial khususnya di bidang pemutusan hubungan kerja (PHK) yaitu Sulitnya mendatangkan pengusaha untuk hadir dalam proses sidang mediasi yang akan dilakukan oleh mediator. Karena biasanya pengusaha mengutus staf HRD atau Personalianya saja dalam menghadiri sidang mediasi tersebut. Sehingga hal ini bisa membuat proses penyelesaiannya berlangsung lebih lama.

- c) Hambatan ditinjau dari aspek sarana dan prasarana, hambatan yang dihadapi mediator dari segi aspek sarana dan prasarana yaitu adanya dengan adanya keterbatasan dana yang diberikan oleh Pemerintah kota Medan kepada Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja kota Medan untuk melengkapi kebutuhan sarana dan prasarana yang dibutuhkan oleh Mediator maupun pegawai Dinas Tenaga Kerja kota Medan, maka ini akan menjadi penghambat bagi mediator dan pegawai Dinas Tenaga Kerja kota Medan dalam menjalankan tugas dan peranannya.
- d) Hambatan ditinjau dari aspek masyarakat, hambatan yang dihadapi mediator ditinjau dari aspek masyarakat yaitu Pengetahuan pekerja / buruh tentang peraturan ketenagakerjaan yang berlaku membuat sulitnya mediator dalam memberikan penjelasan kepada pekerja / buruh dalam penyelesaian PHK di Disnaker kota Medan, sehingga pekerja / buruh lebih menyelesaikannya ke tingkat Pengadilan Hubungan Industrial
- e) Hambatan ditinjau dari aspek budaya, hambatan yang selalu dihadapi oleh Mediator dalam menangani perselisihan PHK ditinjau dari aspek kebudayaannya hampir sama dengan hambatan dari aspek masyarakat bahwa mediator sulit untuk menerapkan peraturan tentang ketenagakerjaan, sehingga kepercayaan masyarakat terhadap mediator ketenagakerjaan tentu menjadi berkurang dan mempengaruhi wibawa dari mediator di mata masyarakat

B. Saran

Adapun saran yang ingin penulis berikan untuk memberikan suatu solusi dari permasalahan tesis ini yaitu :

1. Bagi para pekerja / buruh hendaknya lebih berperan aktif dalam memahami penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan oleh Mediator Disnaker kota Medan. Khususnya bagi pihak pekerja ataupun pihak perusahaan juga harus berperan aktif dengan lebih merespon panggilan sidang mediasi oleh mediator secara tepat waktu agar proses penyelesaian perselisihannya dapat cepat selesai dengan musyawarah mufakat.
2. Dengan adanya fungsi dan tugas mediator yang diatur dalam peraturan perundang – undangan, maka mediator sebagai pihak penengah harus menjalankan tugas dan wewenangnya sebagai mediator yang tetap berpegang pada aturan hukum mediator di Instansi Disnaker kota Medan dan Disnaker kota Medan harus melakukan perbaikan sarana dan prasarana yang memadai dan penambahan jumlah Mediator di Instansi Disnaker kota Medan.
3. Bagi pihak Disnaker kota Medan perlu ditingkatkan sosialisasi pemahaman terhadap Undang – Undang No. 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja dan peraturan perundang – undangan lainnya mengenai ketenagakerjaan terhadap pekerja / buruh dan pengusaha. Hal ini disebabkan karena masih banyak pengusaha dan pekerja / buruh yang belum mengetahui hak dan kewajibannya menurut hukum.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Abdul Khakim, Dasar – Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003).

Abdul Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003).

Adrian Sutedi, Hukum Perburuhan, (Jakarta, Sinar Grafika, 2009).

Agusmida, Hukum Ketatanegaraan Indonesia, (Bogor :Ghalia Indonesia, 2010).

Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan pasca reformasi, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009).

Asri Wijayanti, Strategi Penulisan Hukum, (Bandung, Lubuk Agung, 2011).

Amiruddin, Pengantar Metode Penelitian Hukum ,(Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010).

A. Uwiyono, Refleksi Masalah Hukum Perburuhan, (Jalarta: Sinar Jaya, 2011).

Hardijan Rusli, Hukum Ketenagakerjaan, (Jakarta:Ghalia Indonesia, 2004).

B. Siswanto Sastrohadiwiryo, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005).

Bashan Mustafa, Pokok – Pokok Hukum Administrasi Negara, (Bandung: Alumni Bandung, 1985).

Budiono, Hukum Perburuhan, (Jakarta: Indeks, 2011).

Bahder Johan Nasution, 2011, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Mandar Maju, Bandung.

Bambang Sunggono, Metode Penelitian Hukum, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007).

Candra Irawan, Aspek Hukum dan Mekanisme Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan di Indonesia, (Bandung: PT.Mandar Maju, 2010).

Dean G & Pruitt, Teori Konflik Sosial,(Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009).

- Ediwarman, Monograf Metodologi Penelitian Hukum, Panduan Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi, Medan, PT. Soft Media, 2016.
- Eggy Sudjana, Nasib dan Perjuangan Buruh di Indonesia, (Jakarta: Renaissance, 2005).
- H. Zainal Asikin & H. Agusfian Wahab, Dasar – Dasar Hukum Perburuhan, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008).
- Hilman Hadikusuma, 2006, *Metode Pembuatan Kertas Kerja atau Skripsi Ilmu Hukum*, Mandar Maju, Bandung.
- Juhaya s. Praja, dkk, *Teori Hukum dan Aplikasinya*, (CV. Pustaka Setia Bandung, 2014).
- Lilik Mulyadi & Agus Subroto, Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Teori dan Praktek, (Bandung: PT. Alumni, 2011).
- M. Solly Lubis, Filsafat Ilmu dan Penelitian, (Bandung: Mandar Maju, 1994).
- Nomensen Sinamo, *Metode Penelitian Hukum dalam Teori dan Praktek*, Bumi Intitama Sejahtera, Jakarta, 2010.
- Nandang Mulyasantosa, Tanggung Jawab Pengantar Hukum Perburuhan, (Bandung: PT. Armico, 1983).
- Otje Salman dan Anthon F. Susanto, Teori Hukum, (Bandung: Refika Ditama, 2005).
- Peter Mahmud Marzuki, Penelitian Hukum, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2005).
- Ronny Hanitijo Soemitro, Metode Penelitian Hukum (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1982).
- Satjipto Raharjo, Metode Penelitian Hukum (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2005).
- Sutan Rehmy Sjahdeini dkk, Penegakan Hukum di Indonesia, (Surabaya: Prestasi Pustaka Publisher, 2006).
- Soetomo, Pengadilan Tata Usaha Negara di Indonesia, (Surabaya: Usaha Nasional, 1983).
- Surya Perdana, Penyelesaian Perselisihan PHK Melalui Mediasi, (Medan: Ratu Jaya, 2013).

- Soerjono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum, (Jakarta, UI Press, 1984).
- Soerjono Soekanto, Teori Peranan, (Jakarta:Bumi Aksara, 2002).
- Soerjono Soekanto, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum, (Jakarta :PT. Raja Grafindo Persada, 2005).
- Soerjono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum, (Jakarta:UI Press 2006).
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, Penelitian Hukum Normatif, (Jakarta:Raja Grafindo Persada, 2004).
- Wiwoho Sudjono, 1970, Persetujuan Perburuhan, Yayasan Badan Penerbit Gadjah Mada Yogyakarta, Yogyakarta.
- Zaeni Asyhadi, Peradilan Hubungan Industrial, (Jakarta: Raja Grafindo, 2009).

B. Jurnal

- Ari Hernawan, 2020, Dalam seminar Omnibus Law Ciptaker di MAP Corner FISIPOL UGM.
- Eka Wijaya dan Ari Hernawan, “Tinjauan Yurididis Mengenai Keberadaan Karyawan Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu di Koperasi Mahasiswa Universitas Gadjah Mada”, Jurnal Hukum Perdata, Volume 2, No.2, November 2013.
- Gudang Ilmu Hukum <https://gudangilmuh.blogspot.com/2014/11/substansi-hukum.html>
- Repository UGM, Tanpa Judul, <https://etd.repository.ugm.ac.id/downloadfile/74496/potongan diakses 24 Februari 2020>
- Lawrence Friedman, 1975, *The Legal System; A Social Science Prespective*, Russel Sage Foundation, New York
- Prof. Ari Hernawan, 2020, Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja: Peluang dan Tantangan (Perspektif Hukum Ketenagakerjaan, Seminar Nasional Dies Natalis FH UGM “Peluang dan Tantangan Menuju Omnibus Law di Indonesia.
- Susilo Andi Darma, “Kedudukan Hubungan Kerja: Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan dan Sifat Hukum Publik dan Privat”, Volume 29, No. 2, Juni 2017.

C. Peraturan Perundang – Undangan

Draf Naskah Rancangan Undang – Undang Cipta Kerja.

Peraturan Mahkamah Agung No. 1 Tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi Di
Pengadilan

Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan
Hubungan Industrial.

Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan