

**PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK
MELALUI MEDIASI DALAM PERSPEKTIF UU NO 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN
(Studi Kasus Pada SMK Pelayaran Malahayati)**

Dapot Diaman¹, Busrizalti², Stephanus Pelor³, Boy Laksmna⁴

¹ Sekolah Tinggi Manajemen Transportasi Malahayati Jakarta

^{2,3} Universitas Mpu Tantular

⁴ Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta

Alamat : Marunda, Cilincing, Jakarta Utara, Daerah Khusus Jakarta 14150

Korespondensi penulis: tiyoka.melati77@gmail.com¹

ABSTAK : Penelitian ini berjudul: Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak melalui Mediasi dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Pada SMK Pelayaran Malahayati). PHK mengakibatkan kasus antara pengusaha/yayasan dengan tenaga kerja. Mediasi salah satu cara penyelesaian kasus diluar pengadilan yang efektif yang diatur dalam Undang-undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Kepmen No.92 Tahun 2004 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator. Penelitian deskriptif analitis dengan pendekatan normatif yuridis sosiologis. Penelitian di SMK Pelayaran Malahayati, sampel secara purposive sampling dari tenaga kerja yang di PHK, pengumpulan data melalui studi kepustakaan, studi dokumen, kuesioner, dan wawancara. Data dipilih, diolah secara normatif, dinamis dengan pendekatan yuridis kualitatif. Memilih mediasi karena prosesnya cepat, biaya murah dan sama-sama menang. Disarankan kepada pemerintah terkait sebaiknya membentuk sentral mediasi ke daerah-daerah untuk mempermudah tenaga kerja mempertahankan haknya dan mediator berasal dari luar pemerintah yang memiliki pengetahuan dan pengalaman.

Kata Kunci: Mediasi, Penyelesaian Kasus di Luar Pengadilan

ABSTRAC : *This thesis is titled: Completion of termination of Employment in the Perspective of Law Number 13 of 2003 Concerning Manpower (Study Cases in SMK Voyage of Malahayati). Termination of Employment Result in a case between the employer fundation and the worrkforce. The mediation of an effective way to resolve cases outside the court regulated in*

**PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK MELALUI
MEDIASI DALAM PERSPEKTIF UU NO 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN**

(Studi Kasus Pada SMK Pelayaran Malahayati)

law No. 2 of 2004 Concerning the settlement of Industrial Relations Disputes and Ministerial Decree No. 92 of 2004 Concerning the Appointment and dismissal of mediators. Analytical Descriptive Research with Sociological juridical normative approach. Research in shipping school even lives, the sample is purposive sampling from workers who are terminated. Data collection through library research, document studies, questionnaires, and interviews. Data is selected process normatively, dynamically using a qualitative juridical approach. Choose mediation because the process is fast, the cost is cheap and both win. It is recommended that the relevant government from a mediation center to the regions to facilitate the effort to defend their right and the mediator comes from outside the government who has knowledge and experience.

Keywords: *Mediating the settlement of cases outside the court*

LATAR BELAKANG

Komponen dasar untuk menyelenggarakan Pendidikan adalah ketenagaan kependidikan yang terdiri atas guru dan tenaga kependidikan. Dimana guru dan tenaga kependidikan diangkat dan ditempatkan oleh badan penyelenggara. Sementara itu satu hal penting yang harus dicermati adalah guru dan tenaga kependidikan dan badan penyelenggara dilakukan berdasarkan Perjanjian Kerja atau berdasarkan Kesepakatan Kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan hal tersebut, maka antara guru maupun tenaga kependidikan memiliki hubungan kerja dengan badan penyelenggara. Akibat adanya perjanjian kerja atau kesepakatan kerja sebagaimana yang di atur di dalam Pasal 1313 Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) atau BW, yakni “Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang lain atau lebih”. Mengingat keduanya telah mengikat dalam suatu perjanjian maka kedua belah pihak wajib untuk melaksanakan perjanjian dengan sungguh-sungguh dan dengan itikad baik.

Apabila dikemudian hari terjadi perselisihan antara guru maupun dengan badan penyelenggara, jika dikaitkan dengan hubungan keperdataannya yang berada dalam ranah hukum privat, Negara tidak serta merta kemudian tidak melindungi hak-hak dari guru maupun tenaga kependidikan. Dalam Pasal 30 ayat (1) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, disebutkan beberapa syarat dan prosedur seorang guru dapat diberhentikan dengan hormat dari jabatnya sebagai guru karena:

- (a) Meninggal dunia;
- (b) Mencapai batas usia pensiun;
- (c) Atas permintaan sendiri;
- (d) Sakit jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat melaksanakan tugas secara terus menerus selama 12 (dua belas) bulan atau;
- (e) Berakhirnya perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama antara guru dan penyelenggara pendidikan.

Dalam perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, adanya pendapat yang menyatakan bahwa guru maupun tenaga pendidikan yang diangkat oleh badan penyelenggara pendidikan nasional swasta (selanjutnya di yayasan) dilihat dalam hal perselisihan dan pemutusan hubungan kerja (selanjutnya disebut PHK) adalah dalam ranah hubungan ketenagakerjaan, yaitu antara pemberi kerja dengan pekerja/guru sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hal ini didasarkan pada pendapat dan persepsi bahwa secara substantif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menyatakan jenis usaha seperti yayasan dan lembaga pendidikan masuk dalam pengertian perusahaan dan pengusaha.

Berkaca pada sebuah kasus yang diuraikan di atas, yakni adanya pekerja (selanjutnya dalam penulisan ini disebut Guru) guru diputus hubungan kerja secara sepihak oleh SMK Pelayaran Malahayati (selanjutnya disebut yayasan), maka penulis tertarik untuk menganalisa tentang kedudukan guru yang diangkat oleh yayasan dan Penyelesaian Perselisihan Melalui Mediasi dalam hukum ketenagakerjaan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian hukum empiris. Penelitian hukum empiris adalah penelitian dengan cara melihat dari segi kenyataan/fakta yang terjadi di lapangan sedangkan sifat penelitian adalah mengacu pada peraturan tertulis untuk kemudian dikaji penerapan atau implementasi di lapangan, dalam hal ini terkait dengan “Mediasi merupakan pilihan penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap guru SMK pelayaran malahayati di jakarta utara” berserta faktor-faktor Penghambat yang ditemukan dalam penyelesaian perselisihan PHK berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang merupakan prosedur pemecahan masalah yang

42 | Jurnal Pendidikan Manajemen Transportasi – Vol.5 No.3 Tahun 2025

PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK MELALUI MEDIASI DALAM PERSPEKTIF UU NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

(Studi Kasus Pada SMK Pelayaran Malahayati)

diselidiki dengan menggambarkan atau melakukan keadaan subyek atau obyek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta yang tampak. Sehingga dapat diperoleh analisa dan fakta secara cermat, teliti, dan jelas tentang “mediasi merupakan pilihan penyelesaian perselisihan putus hubungan kerja sepihak terhadap guru smk pelayaran malahayati di jakarta utara dan faktor-faktor penghambat apa saja yang ditemukan dalam proses penyelesaian pserselisihan tersebut berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PHK sebagai salah satu sumber perselisihan ketenagakerjaan

1. Sumber dan jenis perselisihan ketenagakerjaan.

Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan memakai istilah perselisihan untuk menunjukan adanya sengketa/konflik. Peraturan tentang perselisihan ketenagakerjaan yang pernah ada sebelumnya (UU No.22 Tahun 1957), tidak merinci apa saja yang dimaksud sebagai perselisihansebagaimana terdapat dalam UUPPHI.

UU No.22 Tahun 1957 mendefinisikan perselisihansecara umum, yaitu perselisihan adalah pertentangan antara pengusaha dengan serikat pekerja, berhubung tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.

Undang-Undang yang baru selain mengganti penyebutan perselisihan perburuhan menjadi perselisihan hubungan industrial, juga membuat pengertian yang baru tentang perselisihan. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.

Menurut UUPPHI jenis perselisihan dalam dunia ketenagakerjaan ada 4 (empat):

- a. Perselisihan hak, yaitu perselisihan mengenai hak normati yang sudah ditetapkan dalam perjanjian kerja (PK), peraturan perusahaan (PP), perjanjian kerja bersama (PKB) dan peraturan perundang-undangan. Perselisihan hak timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran teradap ketentuan peraturan perundang-undanga, PK, PP, PKB, yang timbul dalam hubungan kerja. Perselisihan antara pengusaha dan tenaga kerja timbul karena tidak dipenuhinya hak-hak tenaga kerja yang telah diatur baik dalam perundang-undangan, PK, PP maupun dalam PKB.

Dengan demikian hak-hak yang di atur UU merupakan hak normatif, yaitu hak yang ditetapkan dalam perundang-undangan ketenagakerjaan. Perselisihan itu dapat terjadi karena kekelalaian, atau akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran, atau ketidak patuhan salah satu pihak, atau para pihak dalam melaksanakan ketentuan normatif tidak mengindahkan apa yang telah diatur dalam perundang-undangan atau perjanjian. Contoh mengenai cuti yang sudah diatur dalam UU seharusnya 12 (dua belas) hari kerja selama 1 (satu) Tahun, akan tetapi dalam kenyataannya hanya diberikan 8 (delapan) hari kerja, begitu juga mengenai upah minimum Provinsi DKI Jakarta Tahun 2019 berdasarkan Pergub 114 Tahun 2018 sebesar Rp. 3. 940. 973. (tiga juta sembilan ratus empat puluh ribu sembilan ratus tujuh puluh tiga rupiah) tetapi ternyata hanya digaji sebesar Rp. 2.500.000 (dua juta lima ratus ribu rupiah). Perselisihan juga dapat terjadi karena tidak melaksanakan isi dari PKB, contoh mengenai biaya melahirkan bagi isteri pekerja, pada PKB sudah di atur namun kenyatannya pihak perusahaan tidak memberikan-nya.

- b. Perselisihan kepentingan, yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam PK, PP, atau PKB. Perselisihan kepentingan terjadi akibat adanya perubahan atau perbaikan dalam syarat-syarat kerja yang sudah diatur dalam PK,PP,PKB yang biasanya 2 (dua) Tahun sekali diperbaharui, khusus untuk PK paling lama tiga Tahun harus diperbaharui. Hal-hal yang diatur dalam syarat-syarat kerja baik pada PP, PK, maupun PKB menyangkut hak dan kewajiban dari pihak pengusaha dan tenaga kerja yang tidak diatur dalam peraturan UUK, contohnya mengenai waktu masuk kerja, kenaikan upah, pengaturan besarnya pensiun dan lain-lain.

Perselisihan mengenai PP dapat terjadi dalam hal-hal berikut ini:

1. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja 10 orang atau lebih, tidak membuat PP yang disahkan oleh Disnakertrans dapat diguat untuk membuat PP.
2. Diperusahaan yang telah terbentuk serkat pekerja (SP), tidak meminta saran dan pendapat SP sebagai wakil kerja. Atau diperusahaan yang belum ada SP tidak meminta saran dan pendapat dari wakil pekerja yang dipilih secara demokratis, atau menuntut pembatalan PP yang dibuat karena tidak memenuhi syarat minimal, yang sekurang-kurangnya memuat:
 - a. Hak dan kewajiban pengusaha;
 - b. Hak dan kewajiban pekerja;

**PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK MELALUI
MEDIASI DALAM PERSPEKTIF UU NO 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN**

(Studi Kasus Pada SMK Pelayaran Malahayati)

- c. Syarat kerja, yaitu hak dan kewajiban, pengusaha dan pekerja yang belum diatur didalam peraturan perundang-undangan;
- d. Tata tertib perusahaan;
- e. Jangka waktu berlakunya PP.

Atau yang isi ketentuannya bertentangan, atau lebih rendah kualitas atau kuantitasnya dari ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Atau pengusaha tidak memperbaharui PP yang telah habis masa berlakunya. Atau selama berlakunya PP, menolak permintaan SP yang menghendaki perundingan pembuatan PKB.

Apabila perusahaan memiliki kantor cabang, namun tidak membuat PP induk yang berlaku di semua cabang perusahaan, atau PP turunan yang berlaku dimasing-masing cabang perusahaan. PP induk memuat ketentuan-ketentuan yang berlaku umum diseluruh cabang perusahaan dan PP turunan memuat pelaksanaan PP induk, yang sesuai dengan kondisi cabang masing-masing. Pekerja dapat menggugat beberapa perusahaan yang tergabung dalam satu group, yang masing-masing perusahaan merupakan badan hukum sendiri-sendiri, untuk membuat PP oleh masing-masing perusahaan, dan perusahaan tidak memerlukan ketentuan-ketentuan dalam PP yang telah berakhir masa berlakunya, serta belum menandatangani PKB atau mengesahkan PP yang baru.

Atau oleh pekerja yang tidak ikut dalam perundingan pembuatan dalam merundingkan pembuatan PKB yang belum mencapai kesepakatan menggugat pengusaha untuk mengajukan permohonan pengesahan pembaharuan PP. Dalam hal perusahaan akan mengadakan perubahan isi PP dalam tenggang waktu masa berlakunya PP, perusahaan tersebut harus berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan SP. Menggugat pengusaha agar perubahan dimaksud mendapat pengesahan kembali dari instansi ketenagakerjaan. Apabila perusahaan tidak mengajukan permohonan pengesahan perubahan PP, perubahan itu dianggap tidak ada. Demikian juga apabila terdapat ketentuan dalam PP yang bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, karena PP yang tidak memuat syarat minimal:

- a. Hak dan kewajiban pengusaha;
- b. Hak dan kewajiban pekerja;
- c. Syarat kerja;
- d. Tata tertib perusahaan; dan
- e. Dan jangka waktu berlakunya PP.

Bila syarat ini tidak dipenuhi maka dapat menjadi dasar tuntutan perselisihan kepentingan. Bagi PP yang habis masa berlakunya selama dua tahun dan tidak diperbaharui setelah habis masa berlakunya atau dilakukannya perubahan PP sebelum berakhir jangka waktu berlakunya tanpa adanya kesepakatan antara pengusaha dan wakil pekerja dapat pula dituntut oleh pekerja. Atau pekerja menggugat, karena diperusahaan tidak adalagi SP, PKB diganti dengan PP, dan ternyata ketentuan yang ada dalam PP lebih rendah dari ketentuan yang ddalam PKB. Pekerja dapat pula menggugat PP yang akan disahkan agar kualitas dan kuantitasnya lebih baik dari yang dikonsep pengusaha. Miasalnya kapan upah dinaikkan, kapan cuti diambil, sistim apa yang dipakai untuk bkerja dan sebagainya.

Mengenai perselisihan dalam pembuatan PKB dapat dibagi dalam 4 (empat) macam klasifikasi:

1. PKB baru, yaitu PKB yang baru dibuat;
2. PKB perubahan ialah PKB yang masih berlaku, tetapi atas kesempatan kedua pbelah pihak diadakan perubahan sebagian dari isinya;
3. PKB perpanjangan, yaitu PKB yang masa berlakunya selama periode 2 Tahun setelah berakhir, tetapi para pihak yang berkesepakatan belum mengadakan musyawarah dalam PKB yang baru; dan
4. PKB pembaharuan, yaitu PKB yang masa berlakunya dalam periode dua tahu yang telah berakhir dan para pihak mengadakan musyawarah untuk menghasilkan PKB baru yang isinya/materinya ditingkatkan.

Ditinjau dari ruang lingkup berlakunya, dikenal 3 (tiga) macam PKB, yaitu Tingkat Perusahaan, Kelompok Perusahaan, atau Sektoral Perusahaan. PKB yang dibuat antara pimpinan SP disuatu perusahaan dengan pengusaha dimana unit kerja itu berada yang hanya berlaku untuk satu perusahaan, disebut dengan PKB tingkat perusahaan (plan level/single wide).

PKB yang dibuat di tingkat kantor pusat perusahaan, antara SP kantor pusa dan cabangnya yang ada didaerah dengan pengusaha di kantor pusat, dan diberlakukan diseluruh perusahaan baik pusat maupun cabang yang ada didaerah, disebut dengan PKB tingkat perusahaan induk (company wide).

Sedangkan suatu PKB yang dibuat antara peringkat SP sektoral dalam suatu cabang atau daerah tertentu dengan perkumpulan perusahaan sejenis pada sektor tertentu dan berlaku pula

**PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK MELALUI
MEDIASI DALAM PERSPEKTIF UU NO 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN**
(Studi Kasus Pada SMK Pelayaran Malahayati)

di perusahaan sejenis yang bergabung dalam asosiasi yang membuat PKB tersebut dalam satu daerah atau wilayah disebut PKB sektoral (sector wide).

Pekerja atau SP yang merasa dirugikan atas perbuatan PKB pada tingkatan diatas dapat pula menggugat melalui perselisihan kepentingan. Termasuk juga dalam hal terdapat PKB yang dibuat tidak menggunakan bahasa Indonesia dan PKB tersebut tidak diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penerjemah resmi yang telah disumpah, hal tersebut dapat pula digugat.

SP bila merasa dirugikan dalam pembuatan PKB, dapat menggugat pengusaha karena berrunding dengan SP yang tidak dapat menjadi pihak mewakili pekerja, atau karena belum mempunyai nomor bukti pencatatan dari instansi ketenagakerjaan. Atau merundingnya dengan SP yang :

- a. Tidak memiliki jumlah anggota lebih dari 50% dari jumlah seluruh pekerja di perusahaan yang bersangkutan;
- b. Tidak memiliki jumlah anggota lebih dari 50% dari jumlah seluruh pekerja di perusahaan, dan tidak mendapat dukungan lebih 50% dari jumlah seluruh pekerja di perusahaan melalui pemungutan suara;
- c. Lebih dari satu SP/serikat buruh dalam satu perusahaan, yang tidak berhak mewakili pekerja melakukan perundingan dengan pengusaha, karena jumlah keanggotanya kurang 50% dari seluruh jumlah pekerja di perusahaan;
- d. Di perusahaan yang terdapat lebih dari satu SP/serikat buruh, dimana ketentuan dukungan minimal tidak terpenuhi, setelah melakukan koalisi sehingga tidak tercapai jumlah lebih dari 50% dari seluruh jumlah pekerja di perusahaan; dan
- e. Di perusahaan yang terdapat lebih dari satu SP/serikat buruh, setelah koalisi, dukungan minimal tetap tidak terpenuhi, tidak membentuk tim perunding yang anggotanya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing SP.

Pekerja atau SP dapat pula melakukan gugatan apabila dalam membuat PKB, tidak mengindahkan mengenai larangan sehingga memuat aturan yang:

- a. Mewajibkan pengusaha hanya menerima atau menolak pekerja karena alasan yang bersifat diskriminatif, seperti golongan, suku, agama, ras, jenis kelamin dan antar golongan;
- b. Mewajibkan seorang pekerja supaya hanya bekerja pada pengusaha tertentu;
- c. Bertentangan dengan UU, ketertiban dan kesusilaan.

Pengusaha dapat dituntut apabila pengganti PKB dengan PP, selama diperusahaan yang bersangkutan masih ada SP/serikat buruh, atau apabila diperusahaan tidak ada lagi SP/serikat buruh dan PKB diganti dengan PP, ketentuan yang ada dalam PP ternyata lebih rendah dari ketentuan yang ada dalam PKB. Dalam hal PKB yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan diperusahaan tersebut hanya terdapat satu SP, perpanjangan atau pembaharuan PKB, dimana pengusaha mensyaratkan sebelum perundingan untuk dilakukan pemungutan suara atau meminta dukungan terbanyak dari pekerja.

Dalam hal PKB yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan diperusahaan tersebut terdapat lebih dari satu SP/serikat buruh dan Sp/Serikat buruh yang dulu berunding tidak lagi memenuhi ketentuan yang berlaku, tetap dengan Sp/serikat buruh yang lama saja, dan bukan dengan SP/serikat buruh yang baru yang anggotanya lebih dari 50% dari jumlah seluruh pekerja diperusahaan bersama-sama SP/serikat buruh yang membuat PKB terdahulu dengan membentuk tim perundingan secara proporsional.

- c. Perselisihan PHK, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak, menyangkut masalah besarnya pesangon ataupun uang pisah serta tidak maunya pekerja di PHK yang biasanya disebabkan oleh tindakan yang indiscipliner dari pekerja, mengundurkan diri, pensiun, pengurangan tenaga kerja, bencana alam, kebijakan pemerintah, merger, pailit dan lain-lai.
- d. Perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh yaitu, perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain dalam satu perusahaan karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban serikat pekerja. Sengketa ini dapat terjadi apabila dalam satu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh.

Semua hal yang telah diatur sebagai norma, baik peraturan perundang-undangan atau PK, PP, dan PKB menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak. Dalam setiap hak terdapat 4 (empat) unsur yang harus dipenuhi yaitu:

- a. Subyek hukum;
- b. Obyek hukum;
- c. Hubungan hukum yang mengikat pihak lain dengan suatu kewajiban; dan
- d. Perlindungan hukum.

**PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK MELALUI
MEDIASI DALAM PERSPEKTIF UU NO 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN**

(Studi Kasus Pada SMK Pelayaran Malahayati)

Didalam suatu hubungan kerja, yang merupakan subyek hukum adalah pekerja dengan pengusaha yang mengikat PK. Tindakan para pelaku dalam hubungan kerja, yaitu pekerja dengan pengusaha merupakan obyek hukum, sebagai pelaksana hak dan kewajiban yang dilaksanakan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan atau perjanjian.

Ciri khas dari pelaksanaan hak dan kewajiban didalam hubungan kerja, dimana pelaksanaan hak dan kewajibanya berlangsung secara timbal balik dan berulang secara terus menerus selama hubungan kerja berlangsung.

Suatu peristiwa hukum pada hakekatnya, keadaan atau perbuatan seseorang yang oleh hukum dihubungkan dengan akibat hukum. peristiwa hukum itu terjadi karena adanya perbuatan hukum oleh subyek hukum baik berupa perbuatan aktif maupun perbuatan pasif. Perbuatan aktif misalnya melakukan suatu pekerjaan oleh pekerja atau tidak berbuat sesuatu, contohnya pengusaha tidak membayar upah yang telah diperjanjikan. Peristiwa hukum terjadi, setelah para pihak seharusnya telah melakukan hak dan kewajiban masing-masing.

Pada saat pihak yang berkewajiban, tidak memenuhi kewajibanya (wanprestasi), timbul hak relatif dari pemilik hak, yaitu kewenangan untuk menuntut haknya kepada pihak yang belum atau tidak memenuhi kekewajibanya. Pemilik hak berwenang, untuk menuntut haknya apabila pihak yang berkewajiban, tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana mesetinya, baik karena lalai maupun karena kesengajaan.

Contohnya, dalam suatu hubungan kerja pekerja telah bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan ketentuan yang ada, ternyata pengusaha tidak bersedia membayar upah tepat pada waktunya (tidak berbuat sesuatu) sesuai dengan apa yang diperjanjika. Dalam hal ini pekerja diberi kewenangan oleh UU untuk menuntut haknya, karena semua unsur yang menimbulkan adanya hak telah terpenuhi. Dari uraian diatas terlihat bila ada peristiwa hukum maka akan timbul perselisihan. Hal ini terjadi karena para pihak tidak menepati apa yang disepakati dalam peristiwa hukum tersebut. Dalam hal PK yang bertentangan mengenai obyeknya, PK dimaksud batal demi hukum. misalnya PK yang dibuat bertentangan dengan PP atau PKB.

2. Sebab-sebab terjadinya pemutusan hubungan kerja.

Dari data yang diperoleh sebab-sebab terjadinya PHK di SMK Pelayaran Malahayati Kota Jakarta Utara disebabkan karena indiscipliner sebanyak 20 orang yang menyangkut pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, PP maupun PKB, yang

mengundurkan diri hanya 5 (lima) orang karena meninggal dunia hanya 2 (dua) orang, rasionalisasi/pengurangan tenaga kerja sebanyak 5 (lima) orang. Lebih Jelas dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1

SEBAB-SEBAB TERJADINYA PHK PADA TAHUN 2017 DAN TAHUN 2018 DAN DARI BULAN JANUARI S/D BULAN MEI 2019 DI SMK PELAYARAN MALAHAYATI JAKARTA UTARA

NO	SEBAB-SEBAB PHK	JUMLAH	PERSENTASE
1	Indisipliner	20	
2	Mengundurkan Diri	5	
3	Meninggal Dunia	2	
4	Rasionalisasi	5	
5	Bencana Alam	-	
	Jumlah	32	

Sumber : Data SMK Pelayaran Malahayati

3. Pendekatan dalam pemecahan perselisihan ketenagakerjaan;

Perselisihan ketenagakerjaan timbul akibat adanya kesalahpahaman dalam mengimplementasikan peraturan perundang-undangan, PP, PK, maupun dalam PKB. Pendekatan yang dilakukan untuk memecahkan perselisihan bermacam-macam, dapat melalui bipartit, konsiliasi apabila pendekatan ini dapat diselesaikan maka dapat ditempuh dengan jalan arbitrase ataupun PPHI. setiap tenaga kerja dan pengusaha menangani perselisihan dengan cara berbeda-beda. Salah satu cara yang lazim ditempuh hanya dengan sekedar menghindari perselisihan jika mungkin. Dalam dunia ketenagakerjaan banyak cara untuk mengatasi aneka perselisihan baik yang aktual maupun potensial antar pekerja dengan pengusaha ataupun dengan serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha, salah satunya dengan cara mediasi, yang mediatornya ditetapkan secara kesepakatan bersama.

4. Dampak sosial dari pemutusan hubungan kerja.

Dalam suatu masyarakat selalu tersedia berbagai bentuk mekanisme penyelesaian sengketa. Selain penyelesaian secara formal melalui pengadilan, juga dikenal penyelesaian

**PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK MELALUI
MEDIASI DALAM PERSPEKTIF UU NO 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN**

(Studi Kasus Pada SMK Pelayaran Malahayati)

secara informal melalui mekanisme penyelesaian sengketa alternatif. Bahkan penyelesaian melalui cara ini mengalami perkembangan yang cukup pesat di berbagai negara di dunia.

Sengketa dapat terjadi antar individu, antar individu dengan kelompok atau antar kelompok dengan kelompok. Tentang pembagian sengketa ini Roy J. Lewicki dkk. Mengklasifikasikan berdasarkan jumlah atau kelompok manusia yang mengadakan interaksi didalamnya ke dalam empat bentuk, yaitu:

- a. Intrapersonal or Intrapsychic Conflict, konflik ini terjadi dalam diri individu tersebut. Sumber-sumber konflik dapat meliputi pendapat, pikiran, emosi, penilaian, predisposisi sesuatu. Misalnya seorang karyawan marah pada atasannya, tetapi ia takut mengutarakannya karena atasan tersebut dapat memberhentikannya. Disini terdapat konflik batin dalam diri si karyawan;
- b. Interpersonal Conflict (konflik antar individu) adalah konflik yang terjadi diantara majikan dan karyawan, suami-istri, saudara kandung, atau teman sekamar;
- c. Intragroup Conflict, konflik yang terjadi dalam kelompok kecil diantara tim dan anggota panitia dengan keluarga kelas, kelompok-kelompok persaudaraan dan perkumpulan mahasiswa/i;
- d. Intergroup Conflict, konflik yang terjadi antar group seperti antara serikat-serikat kerja dengan pengelola, persetujuan keluarga, kelompok masyarakat dengan pemerintah yang berkuasa.

Mengapa terjadi sengketa? berbagai faktor bisa menimbulkan terjadinya sengketa. Sengketa terjadi karena adanya perbedaan kepentingan masing-masing pihak, yakni bila ada interaksi antara dua atau lebih orang atau perusahaan, dan yang satu percaya bahwa kepentingannya tidak identik dengan kepentingan yang lain, maka perselisihan akan terjadi.

Perselisihan PHK Diselesaikan Melalui Mediasi

Berdasarkan hasil penelitian di SMK Pelayaran Malahayati Tahun 2017 dan Tahun 2018 serta dari Bulan Januari s/d Bulan Mei Tahun 2019 maka dapat dikatakan bahwa tingkat keberhasilan PHK melalui mediasi lebih diutamakan, karena tidak ada perselisihan yang diselesaikan hingga ke PHI.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelaksanaan Mediasi

Secara umum penyelesaian sengketa melalui mediasi merupakan suatu proses tawar menawar diantara para pihak yang bersengketa untuk mencapai kesepakatan berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004, memakai pihak ketiga yang dianggap netral sebagai penengah.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan mediasi dapat dilihat dari dua segi, yaitu:

a. Secara Internal

- Persepsi yang sama.

Agar penyelesaian sengketa melalui mediasi terlaksana dengan baik, maka para pihak yang bersengketa harus memiliki persepsi yang sama. Penyelesai sengketa melalui mediasi merupakan cara terbaik dan lebih memuaskan untuk menyelesaikan masalah dibandingkan dengan cara-cara melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

- Budaya dari para pihak yang bersengketa sangat menentukan keberhasilan mediasi.
- Kekuatan tawar menawar dari para pihak untuk mempengaruhi keberhasilan penyelesaian sengketa melalui mediasi.
- Kelanjutan hubungan, jika kedua belah pihak memandang bahwa kelanjutan hubungan sosial merupakan hal yang penting, maka para pihak akan berusaha secara maksimal untuk mencapai kesepakatan penyelesaian sengketa melalui mediasi.
- Para mediator yang ditunjuk pemerintah melalui Disnakertrans dalam penyelesaian PHK tidak sesuai dengan bidang ilmu yang dimilikinya, sehingga dalam penyelesaian sengketa PHK ini kurang menyentuh bidang hukum yang telah ditentukan. Selain itu, para mediator yang ditunjuk tidak mendapatkan tunjangan finansial yang memadai sehingga dalam melaksanakan tugasnya tidak dapat dengan maksimal.

Kedudukan mediator dalam menyelesaikan sengketa melalui mediasi memiliki peranan yang penting. Mediator sebagai pihak ketiga harus objektif dan netral untuk mengarahkan para pihak yang bersengketa dalam upaya mengakhiri sengketa dengan kesepakatan yang saling menguntungkan bagi para pihak.

Apabila dilihat dari kedudukan mediator maka ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan penyelesaian sengketa melalui mediasi, yaitu:

- Kewenanga dan wibawa mediator, semakin besar kewenangan dan wibawa mediator yang dimiliki mediator maka semakin besar pula kemampuannya untuk mendorong para pihak

**PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK MELALUI
MEDIASI DALAM PERSPEKTIF UU NO 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN**

(Studi Kasus Pada SMK Pelayaran Malahayati)

dalam melakukan kesepakatan bersama guna mengakhiri sengketa mereka. Karena kewenangan dan wibawa yang dimiliki mediator dapat berfungsi sebagai faktor penekan (pressure) terhadap pihak-pihak yang bersengketa. Sebaliknya bila mediator kurang memiliki kewenangan dan wibawa, maka kemampuannya untuk mengarahkan para pihak kepada kesepakatan bersama akan menjadi lemah, bahkan dapat menjadi gagal.

- Kemampuan seorang mediator dalam menguasai teknik-teknik mediasi juga sangat mempengaruhi terhadap keberhasilan dan kegagalan mediator itu sendiri dalam menyelesaikan sengketa para pihak melalui mediasi.
- Kepercayaan para pihak kepada mediator. Seorang mediator haruslah dipercayai oleh para pihak yang bersengketa. Semakin tinggi tingkat kepercayaan para pihak terhadap mediator, maka semakin besar pula kemungkinan keberhasilan penyelesaian sengketa melalui mediasi yang difasilitasi oleh seorang mediator.

b. Secara Eksternal.

Faktor eksternal (luar) juga mempengaruhi jalannya keberhasilan mediasi, seperti :

a. Pengaruh budaya masyarakat.

Aspek dukungan budaya masyarakat, khususnya bagi para pengusaha dan pekerja yang kurang memahami apa itu mediasi, sementara pemahaman pengusaha dan pekerja terhadap mediasi memiliki pengaruh yang signifikan dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan mediasi itu sendiri.

b. Dukungan dari aparat pemerintah sendiri, karena mediasi merupakan budaya bangsa Indonesia, maka diharapkan dukungan pemerintah untuk mengakui pelaksanaan mediasi.

c. Sampai saat ini pelaksanaan mediasi belum didukung dengan peraturan yang tegas dan jelas.

Hasil dari proses mediasi dalam sengketa PHK sebagaimana telah dikemukakan dapat berupa anjuran (apabila tidak tercapai kesepakatan) dan Perjanjian Bersama (jika tercapai kesepakatan).

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan dalam bab-bab sebelumnya, maka dapat dirumuskan beberapa kesimpulan sebagai jawaban atas tiga permasalahan sebagai berikut:

- a. Pekerja (guru) dan pengusaha memilih mediasi sebagai penyelesaian sengketa PHK karena keunggulan dari proses penyelesaian yang umumnya relatif lebih cepat (quik) dapat mewujudkan dalam satu atau dua bulan. Hanya dibutuhkan dua kali atau paling banyak tiga kali pertemuan. Biaya relatif murah (inexpensive) karena mediator sudah mendapat tunjangan fungsional dari pemerintah. Bersifat rahasia (confiidencial) tidak boleh diliput media dan tidak boleh dipublikasikan. Penyeesaian bersifat fair melalui kompromi yang dilakukan dengan cara informal artinya penyelesaian sengketa tidak berdasarkan ketentuan-ketentuan acara yang kaku dan memaksa serta memberi kebebasan penuh kepada para pihak untuk mengajukan pendapat yang dikehendaki dengan bersedia pula menerima pendapat yang diajukan pihak lain. Hubungan koeratif dan tidak emosional artinya penyelesaian melalui mediasi akan memperbaiki dan sekaligus mempererat hubungan kedua belah pihak, karena penyelesaian sengketa dilakukan dengan pendekatan kerjasama yang berlandaskan kekeluargaan. Selain itu juga dalam UU No. 2 Tahun 2004 mediasi merupakan lembaga penyelesaian yang harus dilalui sebelum masuk ke lembaga peradilan penyelesaian hubungan industrial (PPHI)
- b. Mediator dalam bidang ketenagakerjaan secara umum harus memiliki keahlian (mediator skills) sebagai seorang mediator yaitu, melakukan komunikasi non verbal (non-verbal), pendengar aktif (aktive listening), keahlian menghadiri attending skills), keahlian mengikuti (following skills), keahlian merefleksi (reflecting skills), keahlian merefleksi (questoning skills). Selain itu juga harus memahami peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan. Khusus untuk mediator ketenagakerjaanini merupakan PNS yang ada di lingkungan Departemen Tenaga Kerja Dan Transmigrasi yang diangkat dengan syarat-syarat tertentu (Kepemen No. 92 Tahun 2004). Peran mediator dalam menyelesaikan perselisihan PHK adalah sebagai penengah dan mampu membantu para pihak menyatukan persepsi, memimpin sidang mediasi, melakukan pertukaran informasi pada para pihak, membuat risalah sidangn, dan membuat laporan sidang.
- c. Melalui penelitian yang telah dilakukan terungkap bahwa penyelesaian sengketa PHK melalui mediasi dapat dikatakan merupakan pilihan utama bagi para tenaga kerja. Dimana

**PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK MELALUI
MEDIASI DALAM PERSPEKTIF UU NO 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN**
(Studi Kasus Pada SMK Pelayaran Malahayati)

kasus PHK sebanyak (lihat tabel 1) dengan penyelesaian melalui mediasi dan tidak kasus PHK yang melalui PPHI. Artinya tingkat keberhasilan melalui mediasi dalam menyelesaikan kasus PHK antara Tenaga kerja dan pihak pengusaha sangat tinggi dalam memberikan keberhasilan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku.

- Ade Maman Suherman, Perbandingan Sistem Hukum, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2004;
- Agnes M. Toar, et.al., Arbitrase di Indonesia, Jakarta, Ghalia Indonesia, 1995;
- A. Ridwan Halim dan Sri Subiandini, Sari Hukum Perburuhan Aktual, Cet.I, Jakarta, Pradnya Paramita, Tanpa Tahun;
- Ari Hermawan dan Murti Pramuwardhani Dewi, Pemberangusan Serikat Pekerja Di Daerah Istimewa Jogjakarta, Jurnal Hukum Yustitia, Edisi 86, Mei-Agustus 2013;
- Ayu Putriyanti, Kajian Undang-Undang Administrasi Pemerintahan Dalam Kaitan Dengan Pengadilan Tata Usaha Negara, Jurnal Pandecta, Volume 10 Nomor 2, Desember 2015;
- Bambang Sunggono, Metode Penelitian Hukum, Raja Grafindo, Jakarta, 1996;
- Christopher W. Moore II, Mediasi Lingkungan, Jakarta Indonesia Center for Environmental Law dan CDR Associates, 1995;
- Duanne R. Monette Thomas & J. Sullivan Cornell R. DeJongs, Applied Social Research (Chicago San Francisco: Holt Reinhart and Winston Inc. 1989;
- Eggy Sudjana, Nasib dan Perjuangan Buruh Di Indonesia, Jakarta, Renassa, 2005;
- F.X Djulmiadji, Perjanjian Kerja, Jakarta, Bumi Aksara, 1997;
- Hadimulyo, Mempertimbangkan ADR Kajian Alternatif penyelesaian Sengketa Di luar Pengadilan, Jakarta, ELSAM, 1997;
- Hendy Campbell Black, Black's Law Dictionary, Six Edition (St. Paul, Minn: West Publishing Co., 1991);
- Joni Emirzon, Alternatif Penyelesaian Sengketa Di Luar Pengadilan (Negosiasi, Mediasi, Konsiliasi dan Arbitrase, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama, 2001;
- John A Fitch, Social Responsibility of Organized Labour (New York: Harper and Brothers Publisher, 1975;

- Jhony Ibrahim, *Theory dan Metode Penelitian Hukum Nrmatif*, Banyu Media Pusblishing, Malang, 2006;
- John W. Head, *Pengantar Umum Hukum Ekonomi*, Jakarta Proyek ELIPS, 1997
- Khudzaifah Dimyati dan Kelik Wardiono, *Metode Penelitian Hukum (Buku Pengantar Kuliah)*, Universitas Muhammadiyah, Surakarta, 2015;
- Mahkamah Agung RI, *Naskah Akademis Mengenai: Court Dispute Resolution*, Jakarta, Puslitbang Hukum Dan Peradilan Mahkamah Agung RI, 2003;
- Mahadi, *Filsafat Hukum Suatu Pengantar*, Bandung, Alumni, 1991;
- Rawls., "A *Theory of Justice*" (Cambbrige Massachusetss : The Belknap Press Of Harvarrd University Press, 1997;
- Retnowati & Iskandar Oeripkertawinata, *Hukum Acara Perdata Dalam Teori dan Cetakan Pertama* (T.K: Pusat Pengkajian Hukum kerjasama dengan Puskdiklat MARI, 2003;
- Ronald S. Kraybill, Alice Frazer Evans dan Robert A Evans, *Panduan Mediator Terampil Membangun Perdamaian*, Kanisius Jogjakarta, 2002;
- Soerjono dan Abdul Rahman, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, Rineka Cipta, 2008;
- Satjipto Rahajo, *Ilmu Hukum*, Bandung, Alumni, 1986
- , *Magejar Keteraturan Menemukan Ketidakaturan (Teaching Order Finding Disorder)*, Pidato Mengakhiri Masa Jabatan Sebagai Guru Besar Tetap pada Fakultas Hukum Universitas Diponegoro Semarang, 15 Desember 2000;
- Setiawan, *Aneka Masalah Hukum Dan Hukum Acara Perdata*, Bandung, Alumni, 1992;
- Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Cetakan I, Yogyakarta, Liberty, 2002;
- Surya Perdana, *pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)" Tesis Program Pascasarjana USU*, Medan 2001;
- Swasono, *Indonesia dan Doktrin Kesejahteraan Sosial*, Jakarta: Perkumpulan Prakarsa, 2005;
- Tan Kamelo, *Perkembangan Lembaga Jaminan Fidusia, Suatu Kajian Terhadap Pelaksanaan Jaminan Fidusia Dalam Putusan Pengadilan Tinggi Sumatera Utara*, Disertasi Program Pascasarjana USU, Medan, 2002;
- W. Friedman (selanjutnya disebut W.Friedman II), *Legal Theory* (New York: Columbia University Press, 1967;

**PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK MELALUI
MEDIASI DALAM PERSPEKTIF UU NO 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN**
(Studi Kasus Pada SMK Pelayaran Malahayati)

W.J.S. Poerwadarminta, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta, PN. Balai Pusatak, 1976, hlm. 208.

M. Yahya Harahap, Beberapa Tinjauan Mengenai Sistim Peradilan Dan Penyelesaian Sengketa, Bandung, Citra Aditya Bakti, 1997;

-----, Mencari Sistim Peradilan Yang Efektif dan Efisien” Makalah disampaikan pada seminar Akbar 50 Tahun Pembinaan Hukum sebagai Modal Dasar Pembangunan Hukum Nasional Dalam PJP II, Jakarta, 18-21, Juli 1995;

Zainal Asikin, Dasar-Dasar Perburuhan, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada, 2008;

B. Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan;

Undang-Undang Nomor 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan;

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan swasta;

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan;

Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa;

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1970 tentang ketentuan-ketentuan pokok kekuasaan kehakiman;

Undnag-Undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang ketentuan-ketentuan pokok kekuasaan kehakiman;

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)

Peraturan Mahkamah Agung republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2003 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan;

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP-92/MEN/2004;