

**EFEKTIVITAS PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL TERHADAP PEKERJA YANG
MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)
(Studi Pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha
Mikro Kabupaten Serdang Bedagai)**

SKRIPSI

OLEH

**NADYA KHAIRI
188400031**

BIDANG HUKUM KEPERDATAAN



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/12/22

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

Access From (repository.uma.ac.id)5/12/22

**EFEKTIVITAS PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL TERHADAP PEKERJA YANG
MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA(PHK)
(Studi Pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha
MikroKabupaten Serdang Bedagai)**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
(Strata-1) Hukum Dalam Program Studi Ilmu Hukum Pada Fakultas
Hukum Universitas Medan Area

OLEH

**NADYA KHAIRI
188400031**

BIDANG HUKUM KEPERDATAAN



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/12/22

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

Access From (repository.uma.ac.id)5/12/22

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Efektivitas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Terhadap Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) (Studi Pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai).

Nama : Nadya Khairi

NPM : 18.840.0031

Bidang : Ilmu Hukum Keperdataan

Disetujui oleh:

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II



Dr. M. Citra Ramadhan, SH., M.H



Anggreni Atmei Lubis, SH., M.Hum

Diketahui oleh:

Dekan Fakultas Hukum



Dr. M. Citra Ramadhan, SH., M.H

LEMBAR ORIGINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat di dalam skripsi ini.

Medan, 12 September 2022



NADYA KHAIRI

18.840.0031

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya bertandatangan dibawah ini:

Nama : Nadya Khairi
NPM : 18.840.0031
Bidang : Ilmu Hukum Keperdataan
Fakultas : Hukum
Jenis Karya : Skripsi

Demi mengembangkan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area hak bebas royalti non eksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah yang berjudul "Efektivitas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Terhadap Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai)".

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan hak bebas royalti non eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di: Medan

Pada Tanggal: 12 September 2022

Yang menyatakan,



NADYA KHAIRI

ABSTRAK

EFEKTIVITAS PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL TERHADAP PEKERJA YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) (Studi Pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai)

OLEH :
NADYA KHAIRI
NPM : 18.840.0031

Pemutusan hubungan kerja merupakan salah satu perselisihan hubungan industrial yang selalu menjadi momok yang membuat dilema bagi pekerja. Besarnya jumlah perusahaan di Kabupaten Serdang Bedagai membuat besar pula jumlah kasus PHK pada Kabupaten tersebut. Jumlah kasus PHK yang tinggi membuat banyak kasus harus mendaftar ke Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai untuk diselesaikan penyelesaiannya. Namun, dari hasil penyelesaian pada dinas tersebut masih saja sulit mendapatkan kesepakatan atau *win-win solution* diantara kedua belah pihak hingga penyelesaian tersebut harus lanjut ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaturan hukum penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai dan bagaimana efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai.

Penelitian ini merupakan penelitian normatif empiris dengan memperoleh data melalui bahan hukum primer dan sekunder yang berasal dari hasil wawancara dan buku, jurnal, kamus hukum serta dokumen-dokumen lainnya dengan sifat deskriptif analisis yang menggunakan analisis kualitatif dengan pendekatan melalui studi kepustakaan dan lapangan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan hukum terhadap penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai menggunakan UU No. 2 Tahun 2004 dan PERDA Kabupaten Serdang Bedagai No. 6 Tahun 2018 dengan bentuk penyelesaian secara mediasi. Efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai belum efektif dengan memerlukan pembaharuan dan perbaikan terhadap PERDA Kabupaten Serdang Bedagai, jumlah dan kualifikasi mediator, sarana dan fasilitas berupa pelatihan mediator, jumlah ruangan dan fasilitas pendukung lainnya, sikap tidak kooperatif atau tidak patuh masyarakat serta budaya tidak taat hukum terhadap peraturan penyelesaian PHK.

Kata kunci: Efektivitas, Perselisihan, Pemutusan Hubungan Kerja.

ABSTRACT

THE EFFECTIVENESS OF INDUSTRIAL REALATIONSHIP DISPUTE SETTLEMENT ON WORKERS WHO HAVE BEEN TERMINATED (PHK) (Study at the Department of Manpower, Cooperatives and Micro Enterprises in Serdang Bedagai Regency)

**BY:
NADYA KHAIRI
NPM: 188400031**

Termination of employment is one of the industrial relations disputes that is always a scourge and create a dilemma for workers. The great number of companies in Serdang Bedagai Regency is as great as with the number of layoff cases in this Regency. The high number of layoffs make many cases have to register with the Department Of Manpower, Cooperatives and Micro Enterprises of Serdang Bedagai Regency for completion. However, from the results of the settlement at the service, it is still difficult to get an agreement or win-win solution between the two parties until the settlement must proceed to the Industrial Relation Court.

This problem in this study are how to regulate the legal arrangements for resolving disputes over termination of employment at the Department of Manpower, Cooperatives and Micro Enterprises of Serdang Bedagai Regency and how effective is the settlement of industrial relations disputes for workers who have been terminated at the Department of of Manpower, Cooperatives and Micro Enterprises of Serdang Bedagai Regency.

This research is an empirical normative research by obtaining data through primary and secondary legal materials derived from interviews and books, journals, legal dictionaries and other documents with descriptive analysis using qualitative analysis with a literature and field study approach.

The results of this study indicate that the legal arrangement for the settlement of disputes over termination of employment at the Department of Manpower, Cooperatives and Micro Enterprises in Serdang Bedagai Regency uses no. 2 of 2004 and PERDA Serdang Bedagai Regency no. 6 of 2018 in the form of a mediation settlement. The effectiveness of the settlement of industrial relations disputes for workers who have been terminated at the Office of Manpower, Cooperatives and Micro Enterprises of Serdang Bedagai Regency has not been efective yet by requiring renewal and improvement of the PERDA of Serdang Bedagai Regency, the number and qualifications of mediators, the facilities in the from of mediator training, number of rooms and other supporting facilities, uncooperative attitude or disobedience to the community as well as a culture of disobeying the law to regulations for resolving layoffs.

Keywords: Effectiveness, Dispute, Termination of Employment.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah Swt yang telah memberikan berkah dan karuniaNya berupa kesehatan dan kelapangan berfikir kepada penulis, sehingga tulisan ilmiah dalam bentuk skripsi ini dapat juga terselesaikan dengan baik. Skripsi ini berjudul **“Efektifitas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Terhadap Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai)”**.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area. Penulis menyadari bahwa dalam penyelesaian skripsi ini masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan, akan tetapi semoga segala usaha yang telah di lakukan dapat bermanfaat bagi semua, sebagai ilmu yang bermanfaat dan barokah. Penulis juga menyadari bahwa selama berlangsungnya penelitian, penyusun sampai pada tahap penyelesaian skripsi ini tak lepas dari dukungan serta bantuan berbagai pihak.

Secara khusus, penulis ingin mengucapkan ribuan terima kasih kepada orang tua penulis, Ibu Nurzannah Lubis dan Alm. Jemain Nasution dan Syahrul selaku orang tua sambung yang selalu mendoakan penulis di setiap langkah dan pilihan yang penulis ambil, memberikan kasih serta sayang kepada penulis hingga saat ini serta tidak lupa pula memberikan dukungan baik materil maupun moril sehingga penulis termotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya.

Selanjutnya teriring doa dan ucapan terima kasih sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Muhammad Citra Ramadhan S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area sekaligus selaku Dosen Pembimbing I penulis yang senantiasa memberikan bimbingan, arahan dan masukan dalam proses penyusunan skripsi ini.
3. Ibu Anggreni Atmei Lubis, S.H., M.Hum. selaku Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat merangkap Gugus Jaminan Mutu Fakultas Hukum Universitas Medan Area sekaligus selaku Dosen Pembimbing II penulis yang senantiasa memberikan bimbingan, arahan dan masukan dalam proses penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Nanang Tomi Sitorus, S.H., M.H. selaku Wakil Dekan Bidang Inovasi, Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Hukum Universitas Medan Area sekaligus Dosen Pembimbing Akademik penulis yang senantiasa memberikan bimbingan, arahan dan masukan selama proses perkuliahan.
5. Ibu Fitri Yanni Dewi Siregar, S.H., M.H. selaku ketua Jurusan Bidang Hukum Keperdataan Fakultas Hukum Universitas Medan Area yang senantiasa memberikan bimbingan dan masukan tanpa kenal waktu dalam proses penyusunan skripsi ini.

6. Bapak Ridho Mubarak, S.H., M.H. selaku Ketua Skripsi penulis yang senantiasa memberikan bimbingan dan masukan serta pengarahannya dalam penyusunan skripsi ini.
7. Bapak Muhammad Yusrizal Adi Syahputra, S.H., M.H. selaku sekretaris skripsi yang senantiasa memberikan bimbingan dan masukan serta pengarahannya dalam proses penyusunan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen pengajar Fakultas Hukum Universitas Medan Area atas ilmu yang telah diberikan selama perkuliahan di Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
9. Seluruh Staf Fakultas Hukum Universitas Medan Area terkhusus penulis ucapkan kepada Bapak Indra, Abangda Afif, Abangda Syaiful, Abangda Fajar dan seluruh staf yang telah memberikan pelayanan yang sangat baik, kemudahan dalam administrasi selama melangsungkan perkuliahan di Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
10. Bapak Drs. Benar Sijabat selaku Mediator yang telah bersedia meluangkan waktu untuk diwawancarai oleh penulis serta memberikan ilmu dan arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya.
11. Bapak Guntur Marbun, S.P. selaku Kepala Seksi PHI yang telah bersedia meluangkan waktu untuk diwawancarai serta memberikan arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya.
12. Bapak Drs. Nasrul Azis Siregar yang telah memudahkan penulis dalam melakukan penelitian dan memberikan ilmu serta arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya.

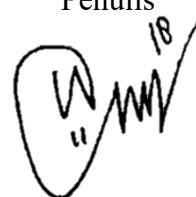
13. Ibu Turtiah selaku Kepala Seksi Jaminan Sosial yang telah memudahkan penulis dalam melakukan penelitian, pengambilan data serta arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya.
14. Nenek saya Almarhumah Badariah Nasution dan Wadha Nasution serta Abangda saya Dhian Andika, M. Hafis Fadhillah yang telah mendoakan, memberikan dukungan serta kasih sayang yang tidak pernah berhenti sehingga dalam proses penyelesaian skripsi ini penulis tetap merasa bahagia dan tenang hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya.
15. Indah Melinda, Betesda (Tricutie), Alvin Joe, Dewa (Tranding News), Diah, Dicky, Laila, Rahman, Yoga (Couplevora), Ajeng Aprilia Utami dan Ardiansyah Wali selaku para sahabat penulis yang telah menemani penulis dari awal hingga saat ini, saling berbagi kebahagiaan maupun kesedihan, serta memberikan dukungan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Akhir kata, atas segala budi baik semua pihak kiranya mendapat lindungan Allah SWT dan semoga ilmu yang telah dipelajari selama perkuliahan dan dapat berguna bagi kemajuan Agama, Bangsa dan Negara.

Demikianlah, semoga tulisan ilmiah ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, 10 Maret 2022

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
DAFTAR ISI.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5. Hipotesis Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Tinjauan Umum Efektivitas Hukum	12
2.1.1 Teori Tentang Efektivitas Hukum.....	12
2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Hukum.....	13
2.2 Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan	13
2.2.1 Pengertian Ketenagakerjaan.....	13
2.2.2 Pihak-Pihak Yang Terkait Dalam Ketenagakerjaan	14
2.3 Tinjauan Umum Tentang Hubungan Industrial	18
2.3.1 Pengertian Hubungan Industrial.....	18
2.3.2 Tujuan Hubungan Industrial	20
2.3.4 Sarana-Sarana Hubungan Industrial.....	21
2.4 Tinjauan Umum Tentang Perselisihan Hubungan Industrial.....	23
2.4.1 Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial	23
2.4.2 Pihak-Pihak Yang Mengalami Perselisihan Hubungan Industrial.....	24
2.4.3 Jenis-Jenis Perselisihan Hubungan Industrial	25
2.4.4 Prinsip-Prinsip Perselisihan Hubungan Industrial	27
2.5 Tinjauan Umum Tentang Uraian Pemutusan Hubungan Kerja	28
2.5.1 Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja.....	28
2.5.2 Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja	28
2.6 Tinjauan Umum Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	32

BAB III METODE PENELITIAN	34
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	34
3.1.1 Waktu Penelitian	34
3.1.2 Tempat Penelitian.....	34
3.2 Metodologi Penelitian	35
3.2.1 Jenis Penelitian.....	35
3.2.2 Sifat Penelitian	36
3.2.3 Teknik Pengumpulan Data	36
3.2.4 Analisis Data	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	38
4.1 Hasil Penelitian	38
4.1.1 Aturan Hukum Terhadap Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Di Indonesia.....	38
4.1.2 Penerapan Mediasi Dalam Penyelesaian Terhadap Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja	52
4.2 Pembahasan.....	53
4.2.1 Pengaturan Hukum Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja Pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai.	53
4.2.2 Efektivitas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Terhadap Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai.	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	82
5.1 Kesimpulan	82
5.2 Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan salah satu perselisihan hubungan industrial yang selalu menjadi “momok” dan membuat dilema bagi pekerja. Dibanding perselisihan hubungan industrial lainnya, PHK menjadi perselisihan hubungan industrial yang paling krusial, sensitif, berdampak dan perlu mendapat perhatian yang serius dari semua pihak.¹

Meningkatnya jumlah pekerja yang mengalami PHK terlebih saat pandemi COVID-19 dengan alasan menurunnya permintaan pasar akibat pemberlakuan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) yang menyebabkan menurunnya likuiditas keuangan perusahaan ditambah dengan beban pembayaran upah pekerja membuat perusahaan harus mengambil tindakan-tindakan seperti tidak dibayarkannya upah pekerja sesuai dengan perjanjian kerja dan diberhentikannya pekerja dengan sepihak tanpa sebab apapun yang membuat banyak kasus PHK mendaftar ke dinas ketenagakerjaan untuk diselesaikan melalui upaya penyelesaian PHK, terkhusus pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai. Terdapat sebanyak 40% dari 253 perusahaan yang terdaftar pada dinas tersebut perlu diselesaikan perselisihannya. Meskipun telah ada penyelesaian terhadap PHK pada Dinas Ketenagakerjaan tersebut namun nyatanya masih saja sering terjadi kasus yang

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

harus berlanjut ke Pengadilan Hubungan Industrial.² Hal ini diakibatkan saat proses penyelesaian pada dinas ketenagakerjaan tersebut kedua belah pihak tidak selalu mendapatkan *win-win solution*, inilah yang membuat upaya penyelesaian perselisihan PHK pada dinas tersebut seolah-olah memiliki kekosongan atau celah hukum sehingga tidak berjalan dengan efektif serta tidak sesuai dengan tujuan hukum yakni memberikan keadilan, kepastian dan kemanfaatan.

Hal ini lah yang membuat peneliti merasa perlu melakukan penelitian atas kondisi yang krusial tersebut pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai. Adapun alasan-alasan penelitian ini dilakukan ialah bahwa dampak PHK diantaranya, pertama terhadap pekerja: menurunnya perekonomian, mengalami gangguan emosional; kedua, terhadap perusahaan meningkatnya biaya pengeluaran akibat PHK, memperlambat signifikansi peningkatan performa perusahaan; ketiga, terhadap pemerintah angka kemiskinan meningkat, merosotnya sumber pendapatan negara.

Pertama, terhadap pekerja: menurunnya perekonomian pekerja. Bekerja merupakan suatu hal yang perlu dilakukan agar dapat memenuhi kebutuhan baik kebutuhan primer (sandang, pangan, rumah, pendidikan) maupun sekunder (akses kesehatan, liburan).³ Kebutuhan-kebutuhan tersebut membuat kehidupan pekerja bergantung pada pekerjaannya. Pekerja yang mengalami PHK tidak hanya berdampak pada dirinya sendiri namun pula pada keluarganya. Pemberlakuan PHK membuat pekerja kesulitan melakukan aktifitas harian seperti biaya

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

³ Ahmad. *Pengertian Kebutuhan Primer, Sekunder Dan Tersier Dan Contohnya*. <https://www.gramedia.com/literasi/kebutuhan-primer-sekunder-dan-tersier/13> Desember 2021, 1:00 WIB

sekolah, rumah tangga dan biaya konsumtif lainnya yang apabila tidak dapat dipenuhi maka berakibat pada kemiskinan yang inheren pada kesehatan dan lainnya.

Dampak pekerja yang mengalami PHK lainnya ialah pekerja yang mengalami gangguan emosional. Gangguan emosional disebabkan karena pekerja tidak dapat mengekspresikan diri dan kehilangan kesempatan untuk melakukan pengembangan kemampuan yang dimiliki.⁴ Gangguan emosional merupakan gangguan yang krusial, hal ini karena seseorang yang mengalami gangguan tersebut akan sulit berfikir secara rasional sehingga sering kali mengambil konsensus atas suatu tindakan tanpa melihat dampak-dampak yang terjadi setelahnya. Tindakan tanpa rasionalitas tersebut terindikasi dapat melakukan suatu perbuatan kriminal.⁵ Seperti seorang pria yang berusia 58 Tahun yang berinisial AJ di salah satu desa pada Kabupaten Serdang Bedagai yang melakukan pencurian tabung gas akibat di PHK beberapa bulan sebelumnya di perusahaan tempat pelaku bekerja yang menyebabkan pelaku di hakimi masa akibat perbuatannya.⁶ Tidak hanya itu, dampak lain yang dapat dilakukan seseorang tanpa rasionalitas ialah seseorang dapat melukai dirinya sendiri akibat stres yang dialami. Inilah yang menjadikan dampak PHK terhadap pekerja baik secara psikologis, ekonomi maupun lainnya sangat mengkhawatirkan.

Kedua, terhadap perusahaan: Meningkatnya biaya pengeluaran akibat PHK. Dampak dari PHK tidak hanya dirasakan oleh pekerja namun juga oleh

⁴ Muh. Muslim. "Dilema Pemutusan Hubungan Kerja Bagi Karyawan". *ESENSI*. Vol. 18, No. 3 (Desember 2015), hal.107.

⁵ Mahrus Ali. "Penegakan Hukum Pidana Yang Optimal (Perspektif Analisis Ekonomi Atas Hukum)". *Jurnal Hukum*. Vol. 15, No. 2 (April 2008), hal. 227.

⁶ Wawancara dengan Bapak Drs. Benar Sijabat Selaku Mediator Dinas Ketenagakerjaan Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai, pada tanggal 20 Januari 2022, pukul 20.00 WIB

perusahaan. Saat melakukan PHK perusahaan harus membayarkan sejumlah uang kepada pekerja yakni dana untuk pensiun atau pesangon dan/atau dana yang telah ditetapkan oleh undang-undang. Tidak hanya itu, peningkatan biaya pengeluaran disebabkan adanya biaya *rectuitment* serta biaya mengembangkan kompetensi pekerja atau pelatihan kerja. Pemberian pelatihan kerja tersebut membutuhkan waktu dan dana yang tidak sedikit sehingga dampak PHK juga sangat dirasakan oleh perusahaan.

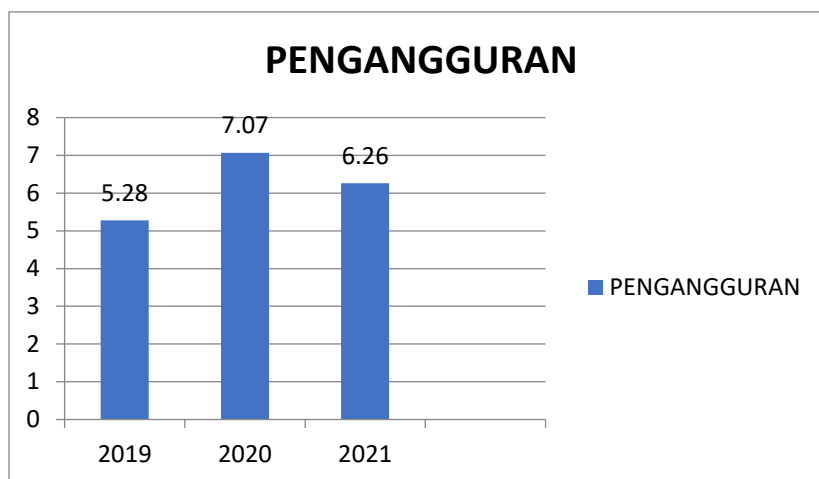
Peningkatan biaya pengeluaran dalam jumlah besar dapat memperlambat signifikansi peningkatan performa perusahaan. Jika perusahaan mengalami kesulitan pada keuangannya maka hal tersebut membuat perusahaan tidak dapat memproduksi dengan maksimal, sehingga membuat penurunan kualitas perusahaan yang menyebabkan kerugian besar bagi perusahaan. Perusahaan yang melakukan PHK juga membuat banyak pihak berfokus pada penyelesaian PHK tersebut, terlebih jika sengketa PHK yang masuk ke dalam Pengadilan Hubungan Industrial yang membuat penyelesaiannya membutuhkan waktu yang lama sehingga menghambat aktivitas perusahaan. Apabila perselisihan hubungan industrial berujung pada Pengadilan Hubungan Industrial maka citra perusahaan akan menjadi buruk, baik dimata publik maupun investor. Hal ini dapat mengakibatkan menurunnya minat investor terhadap perusahaan dan juga akan memperlambat signifikansi peningkatan performa perusahaan.

Ketiga, terhadap pemerintah: Angka kemiskinan meningkat. Kabupaten Serdang Bedagai melalui Badan Pusat Statistik Kabupaten Serdang Bedagai menyatakan angka kemiskinan pada kabupaten tersebut mengalami peningkatan sebesar 0.07 point dari 7.90% pada Maret 2019 menjadi 7,97% pada 2020.

Peningkatan angka kemiskinan ini disebabkan pemberlakuan PHK oleh perusahaan terhadap pekerja. Peningkatan angka kemiskinan ini diakibatkan banyaknya pengangguran di Indonesia. Pengangguran merupakan seseorang yang telah digolongkan pada angkatan kerja, yang secara aktif sedang mencari pekerjaan di suatu tingkat upah eksklusif, tetapi tidak bisa memperoleh pekerjaan yang diinginkan. Beliau juga menjelaskan bahwa faktor-faktor pengangguran diantaranya ialah akibat kondisi lingkungan di sebuah negara. Hasil survei badan pusat statistik jumlah penduduk di Indonesia setiap tahunnya mengalami peningkatan. Peningkatan ini mengakibatkan sulitnya lapangan pekerjaan yang tersedia terlebih saat pandemi COVID-19 membuat banyak perusahaan mengalami kerugian akibat kurangnya konsumen, sehingga perusahaan melakukan PHK terhadap pekerja. Dapat disimpulkan bahwa pekerja yang mengalami PHK dapat disebut dengan pengangguran.⁷

Jumlah pengangguran yang tinggi mengakibatkan defisit anggaran negara bertambah sehingga pemerintah perlu melakukan upaya pemulihan terhadap perekonomian secara signifikan. Berikut data pengangguran akibat PHK pada 3 (tiga) tahun terakhir yakni 2019 terdapat sebanyak 5,28%. Tahun 2020 sebanyak 7,07 pengangguran di Indonesia dari 138,22 juta pekerja. Tahun 2021 sebanyak 6,26 jumlah ini menurun dari tahun sebelumnya yakni dari 139,81 juta pekerja.

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



Sumber: Badan Pusat Statistik

Hal ini inheren dengan tujuan pemerintah yakni memberikan kesejahteraan kepada masyarakat. UUD 1945 Pasal 27 ayat 2 bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan”, artinya bahwa negara melalui pemerintah berkewajiban memberikan kehidupan yang layak dengan terpenuhinya sandang, pangan dan papan kepada setiap warga negara. Upaya pemerintah saat ini dalam meningkatkan kesejahteraan sosial diantaranya melalui program-program bantuan sosial yaitu Program Kartu Prakerja, Program Keluarga Harapan, Bantuan Sosial Sembako serta Program BPJS Ketenagakerjaan dan masih sangat dibutuhkan bantuan lainnya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Untuk melakukan peningkatan tersebut maka negara akan mengeluarkan dana yang sangat besar.⁸

PHK juga berdampak pada merosotnya sumber pendapatan negara. Pemerosotan pendapatan ini diakibatkan oleh berkurangnya pajak negara. Pajak adalah sumber primer penerimaan negara yang menyumbang sekitar 70% dari

⁸ Lestari J. Barry, dkk. “Bantuan Sosial Ekonomi Di Tengah Pandemi COVID-19: Sudahkah Menjaring Sesuai Harapan?”. *CSIS Commentaries ECON-002-ID*. (April 2020), hal. 5-7.

seluruh penerimaan pajak. Tanpa pajak, sebagian besar kegiatan negara akan sulit untuk dilaksanakan. PHK menyebabkan angka pengangguran meningkat, inflasi yang membuat turunnya nilai tukar uang, menurunnya daya beli masyarakat, berkurangnya ekspor dan impor. Hal ini disebabkan akibat turunnya penghasilan masyarakat maupun perusahaan sehingga berdampak pula pada turunnya penghasilan dari pajak negara.⁹

Dampak-dampak tersebut membuat pemerintah merasa perlu untuk menyelesaikan perselisihan-perselisihan hubungan industrial khususnya perselisihan PHK. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan salah satu upaya pemerintah agar dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang saat ini dianggap telah memenuhi kebutuhan semua pihak dalam penyelesaiannya, baik pada perselisihan hak, kepentingan, PHK maupun serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Pada praktiknya penyelesaian PHK yang dimuat dalam Undang-Undang No. 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bisa diselesaikan melalui jalur litigasi (Pengadilan Hubungan Industrial) dan non litigasi (Bipartit, Mediasi dan Konsiliasi) yang sering kali tidak sesuai dengan harapan. Musyawarah mufakat yang menjadi tahapan awal penyelesaian baik secara bipartit khususnya dengan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, sering kali merasa kesulitan untuk mendapatkan hasil sepakat diantara kedua belah pihak hingga sengketa harus di lanjutkan penyelesaiannya melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Sulitnya menemukan *win-win solution*

⁹ Baitus Salamah Salamah. "Pengaruh Pandemi Covid Terhadap Penerimaan Pajak Di Negara Indonesia Pada Tahun 2020". *Jurnal Akuntansi, Perpajakan dan Auditing*. Vol. 1 No. 1 (2020), hal. 1.

diantara kedua belah pihak, dapat disimpulkan bahwa terdapat kekosongan atau celah hukum saat dilangsungkannya penyelesaian perselisihan pada dinas ketenagakerjaan tersebut yang membuat seolah-olah penyelesaian perselisihan tidak berjalan dengan efektif dan tujuan dari Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tidak dapat direalisasikan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian terhadap **“Efektivitas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Terhadap Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Pada Dinas Ketenagakerjaan Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian di atas, maka perumusan masalah, sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaturan hukum terhadap penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai?
2. Bagaimana efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja di Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaturan hukum terhadap penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai.
2. Untuk mengetahui efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja di Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai.

1.4 Manfaat Penelitian

Selain terdapat tujuan penulisan skripsi ini, penulis juga mengambil manfaat dalam penulisan skripsi ini. Terdapat beberapa manfaat dari penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat pada pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja.

2. Secara Praktis

Bagi peneliti, diharapkan bisa berguna menjadi bahan kajian informasi bagi semua pihak yang berkaitan serta kalangan akademis untuk menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang hukum keperdataan, berdasarkan hal ini berkaitan dengan efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja.

1.5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis berasal dari kata “*hypo*” dan “*thesis*”. *Hipo* artinya bersifat meragukan, sedangkan *Tesis* berarti kebenaran. Maka secara harfiah, *Hypothesis* dapat diartikan “suatu kebenaran yang masih bersifat meragukan”.¹⁰ Untuk membawa *hypothesis* yang baik haruslah lengkap, sehingga merupakan suatu kesatuan yang utuh.

Dikarenakan sumber utama dari *hypothesis* adalah pemikiran dari peneliti mengenai gejala-gejala yang ingin diteliti, maka peneliti akan mencoba untuk menjawab perumusan masalah di atas, yaitu sebagai berikut:

1. Pengaturan hukum terhadap penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai menggunakan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Industrial. Penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja menggunakan jalur litigasi dan non litigasi. Jalur litigasi melalui Pengadilan Hubungan Industrial, sedangkan jalur non litigasi dimulai dengan perundingan Bipartit, kemudian kepada instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan melalui perundingan mediasi maupun konsiliasi kemudian apabila tidak menemukan kesepakatan maka penyelesaian akan dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial.
2. Efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai ialah belum

¹⁰ Mudjia Rahardjo. *Antara Konsep, Proposisi, Teori, Variable dan Hipotesis dalam Penelitian*. (Malang: UIN Malang, 2018), hal. 3.

efektif. Hal ini didasarkan pada banyaknya jumlah kasus yang harus lanjut ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk diselesaikan penyelesaiannya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Umum Efektivitas Hukum

2.1.1 Teori Tentang Efektivitas Hukum

Efektivitas adalah ukuran berhasil atau tidaknya suatu pencapaian tujuan organisasi untuk mencapai suatu tujuannya. Apabila suatu organisasi mencapai tujuannya maka organisasi tersebut akan berjalan dengan efektif. Indikator efektivitas menggambarkan jangkauan suatu akibat dan dampak (*outcome*) dari *output* program dalam menggapai tujuan program tersebut. Semakin besar kontribusi *output* yang di hasilkan pada pencapaian tujuan yang ditentukan, maka semakin efektif pula proses kerja suatu unit organisasi.¹¹

Efektivitas mengandung arti bahwa keefektifan pengaruh efek keberhasilan, kemajuan atau kemujabaran. Berbicara keefektifan suatu hukum maka tidak terlepas dengan analisis terhadap karakteristik dua variable yaitu karakteristik atau dimensi dari obyek suatu sasaran yang dipergunakan.¹² Kata efektivitas berasal dari bahasa Inggris, yakni *Effective* yang berarti “*Having the intended or expected effect; serving the purpose*”. Dengan demikian efektivitas hukum dapat diartikan dengan kemampuan suatu hukum untuk melahirkan atau menciptakan situasi seperti yang diinginkan atau diharapkan oleh hukum.¹³

¹¹ Mardiasmo. *Perpajakan Edisi Terbaru 2016*. (Jogyakarta: Andi, 2017), hal. 134.

¹² Barda Nawawi Arief. *Kapita Selekta Hukum Pidana*. (Bandung: Citra Aditya, 2013), hal. 67.

¹³ Winarno Yudho dan Heri Tjandrasari. Efektivitas Hukum Dalam Masyarakat. *Jurnal Hukum Dan Pembangunan*. Vol. 17. No. 1 (Februari 2017), hal. 59.

2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Hukum

Teori efektivitas hukum menurut Soerjono Soekanto ditentukan oleh 5 (lima) faktor, diantaranya:¹⁴

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

Kelima faktor tersebut saling berkaitan satu dengan lainnya, sehingga penting kiranya untuk memperhatikan keterkaitan faktor-faktor tersebut dalam menganalisis efektif atau tidak suatu hukum.

2.2 Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan

2.2.1 Pengertian Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan berasal dari kata “tenaga kerja”, ditambah dengan awalan “ke” dan akhiran “an”. Dengan demikian, ketenagakerjaan berarti suatu hal yang berkaitan dengan tenaga kerja.¹⁵

Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan menyatakan bahwa Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Di dalam

¹⁴ Soerjono Soekanto. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), Hal. 8.

¹⁵ Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktik Di Indonesia*. (Jakarta Timur: Prenadamedia Group, 2019), hal. 1.

berbagai literatur dimuat apa yang dimaksudkan dengan Hukum Ketenagakerjaan, yakni sebagai berikut:¹⁶

- a. Menurut Molenaar, hukum ketenagakerjaan merupakan bagian suatu hukum yang berlaku dan pokoknya mengatur suatu hubungan antara tenaga kerja dengan tenaga kerja, antar tenaga dan pengusaha.
- b. Menurut Mok, hukum ketenagakerjaan merupakan hukum yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan swapekerja atas tanggung jawab dan risiko sendiri.
- c. Menurut Soetikno, hukum ketenagakerjaan merupakan keseluruhan peraturan mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan secara pribadi seseorang dilakukan dibawah perintah/pimpinan orang lain serta mengenai kehidupan yang bersangkutan paut secara langsung dengan hubungan kerja.

2.2.2 Pihak-Pihak Yang Terkait Dalam Ketenagakerjaan

Terdapat beberapa pihak yang memiliki keterkaitan dan berhubungan langsung dengan ketenagakerjaan yang memiliki tujuan mencapai suatu hubungan kerja. Pihak-pihak tersebut ialah, sebagai berikut :

2.2.2.1 Pekerja Atau Buruh

Istilah pekerja hadir sebagai pengganti dari istilah buruh. Pada zaman fuedal (penjajahan) Belanda, buruh merupakan orang-orang yang bekerja secara kasar seperti kuli, mandor, tukang, dan lainnya. Mereka juga disebut sebagai orang-orang berkerah biru (*Blue Colar*). Sedangkan orang-orang yang bekerja halus dan rapi atau seperti pegawai administrasi yang biasa duduk di meja disebut dengan berkerah putih (*White Collar*), biasanya yang termasuk dalam golongan

¹⁶ Gunawi Kartasapoetra dkk. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berlandaskan Pancasila Cet IV*. (Jakarta: Sinar Grafika, 2002), hal. 15.

tersebut ialah para bangsawan yang bekerja di suatu kantor. Namun, istilah ini diubah setelah lahirnya Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang ketenagakerjaan menjadi pekerja.¹⁷

Pasal 1 Angka 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja juga dapat diartikan sebagai buruh yang dimana arti dan maksud dari kata buruh merupakan barang siapa yang bekerja dengan majikan dan menerima upah.¹⁸

2.2.2.2 Pengusaha atau majikan

Pihak kedua yang memiliki peran penting dalam terciptanya hubungan industrial ialah pengusaha atau majikan atau dapat disebut juga dengan pemberi kerja. Dalam kehidupan sehari-hari, istilah-istilah tersebut tertuju pada suatu arti yaitu pihak yang menyediakan lapangan pekerjaan bagi pekerja atau buruh. Walaupun sesungguhnya istilah pemberi kerja tidak begitu sama artinya dengan pengusaha atau majikan.¹⁹

Menurut pasal 1 Angka 4 Undang-Undang No 13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan para tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pengertian pengusaha menurut Pasal 1 Angka 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pengusaha merupakan :

¹⁷ Zaeni Asyhadie. *Hubungan Kerja, Hukum Ketenagakerjaan, Bidang Hubungan Kerja*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hal. 22

¹⁸ C.S.T. Kansil. *Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Hukum Indonesia*. (Jakarta: Balai Pustaka, 2006), hal. 317.

¹⁹ Ningsih. *Mengenal Hukum Ketenagakerjaan*. (Medan: USU Press, 2011), hal.12

1. Orang perorangan, badan hukum, atau persekutuan yang menjalankan perusahaan milik sendiri;
2. Orang perseorangan, badan hukum atau persekutuan yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan yang bukan miliknya;
3. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf A dan B yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

2.2.2.3 Swapekerja

Swapekerja merupakan mereka yang bekerja dengan bebas, yang dalam artian bahwa seseorang tidak dibawah perintah orang lain dan atas inisiatif sendiri untuk bekerja dengan dana, tanggung jawab dan risiko sendiri. Contohnya, tukang-tukang yang bekerja atas usaha sendiri dan kerja bebas, pemilik toko yang menjual barang dagangannya, dokter atau seorang pengacara/advokat yang menjalankan praktik secara mandiri. Pengertian bebas dari perintah orang lain ialah dengan tidak bekerja dibawah pimpinan orang atau pihak lain sebagai pengusaha/majikan.²⁰ Yang artinya seorang profesional yang bekerja dengan inisiatif sendiri sehingga ada kebebasan dalam menjalankan pekerjaannya.

2.2.2.4 Serikat Pekerja

Pasal 1 Angka 17 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna

²⁰ Dina Susiani. *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. (Jawa Timur: CV. Pustaka Abadi, 2020), hal. 3.

memperjuangkan, membela serta melidungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dari keluarganya.

Segala sesuatu tidak selalu berjalan dengan baik dan sempurna seperti yang diinginkan. Mengingat kedudukan pekerja/buruh berada pada posisi lemah, maka salah satu cara untuk menciptakan keseimbangan ialah dengan mendirikan organisasi serikat pekerja/serikat buruh untuk eksistensi pekerja/buruh dan untuk memaksimalkan usaha dalam memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh. Peran organisasi serikat pekerja/buruh secara khusus dan sebagai penyambung lidah aspirasi anggota dalam meningkatkan kesejahteraan serta memberikan perlindungan, juga untuk mendidik anggota dalam melaksanakan tugas secara benar sesuai dengan hak dan kewajiban yang telah disetujui secara bersama.²¹

2.2.2.5 Pemerintah

Upaya pemerintah dibidang ketenagakerjaan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial bertujuan untuk terciptanya hubungan ketenagakerjaan yang adil, kondusif dan harmonis. Hal ini karena jika hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha yang sangat berbeda secara social ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tujuan untuk menciptakan keadilan dalam hubungan ketenagakerjaan akan sulit tercapai, karena pihak yang memiliki *power* secara ekonomi sosial akan selalu menginginkan untuk menguasai pihak yang lemah (*homo homoni lupus*). Atas dasar itulah pemerintah turut serta dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui

²¹ *Ibid*, hal. 13.

peraturan PerUndang-Undangan untuk memberikan jaminan kepastian hak dan kewajiban para pihak.²²

Kepastian hak dan kewajiban para pihak dimuat dalam PerUndang-Undangan agar perselisihan yang terjadi diantara pekerja dengan pengusaha dapat terselesaikan dengan baik dan tenteram. hal ini juga inheren dengan tujuan pemerintah akibat mandat yang telah diberikan oleh rakyat sehingga pemerintah berkewajiban menyelesaikan segala permasalahan dalam hubungan ketenagakerjaan melalui peraturan PerUndang-Undangan. Oleh karena itu pemerintah juga termasuk dalam pihak-pihak yang berkaitan langsung dengan ketenagakerjaan.

2.3 Tinjauan Umum Tentang Hubungan Industrial

2.3.1 Pengertian Hubungan Industrial

Istilah hubungan industrial berasal dari kata *Industrial Relation*, yang merupakan perkembangan dari istilah hubungan ketenagakerjaan (*labour relation* atau *labour management relations*). Menurut Sentanoe Kertonegoro, istilah ini memberi kesan yang sempit seolah hanya menyangkut hubungan antara pekerja dengan pengusaha. Pada dasarnya masalah hubungan industrial mencakup aspek yang sangat luas, yakni aspek psikologi ekonomi, sosial budaya, politik hukum dan lainnya sehingga hubungan industrial tidak hanya meliputi pekerja dan pengusaha, namun juga melibatkan masyarakat dalam arti luas dan pemerintah.²³

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur

²² *Ibid*, hal. 16.

²³ Fatisia Laia, Soetarto, dkk. Peranan Mediator Dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Jurnal Governance Opinion*. Vol. 4, No. 1 (Oktober 2019), hal. 108.

pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.²⁴ Dengan demikian hubungan industrial di definisikan sebagai hubungan antara semua pihak-pihak yang berkepentingan dalam segala proses produksi dan harus berlandaskan Pancasila sebagai falsafah bangsa dan negara. Karenanya hubungan industrial di Indonesia lebih dikenal dengan Hubungan Industrial Pancasila.

Hubungan Industrial Pancasila adalah suatu hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha dan pemerintah) yang didasarkan pada nilai-nilai dari manifestasi keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan Undang-Undang Dasar RI Tahun 1945, yang tumbuh dan berkembang diatas budaya Nasional Indonesia dan Kepribadian bangsa Indonesia.²⁵

Hubungan industrial merupakan keterkaitan kepentingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, yang berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat antara kedua belah pihak. Perselisihan di bidang hubungan industrial dapat terjadi mengenai hak yang telah ditetapkan atau keadaan ketenagakerjaan yang belum ditetapkan baik dalam perjanjian kerja bersama maupun peraturan PerUndang-Undangan.²⁶ Hubungan industrial juga pada dasarnya adalah proses terbitnya komunikasi, konsultasi, musyawarah serta berunding yang ditopang pada kemampuan dan komitmen dari semua pihak yang ada dalam perusahaan.²⁷

²⁴ Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

²⁵ Indra Afrita. *Hukum Ketenagakerjaan Dan Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Di Indonesia*. (Yogyakarta: Absolute Media, 2015), hal. 20.

²⁶ Miranda Landengtariang. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Apabila Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan". *Fakultas Hukum UNSRAT*. Vol. 6, No. 10 (Desember 2018), hal. 120.

²⁷ Maswandi. "Penyelesaian perselisihan hubungan Kerja di Pengadilan Hubungan Industrial". *Jurnal Administrasi Publik*. Vol. 5, No. 1 (Juni 2017), hal. 37.

2.3.2 Tujuan Hubungan Industrial

Berdasarkan Seminar Nasional Hubungan Industrial Pancasila diselenggarakan tahun 1974 dikemukakan bahwa tujuan Hubungan Industrial Pancasila ialah “mengemban cita-cita Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia 17 Agustus 1945 di dalam pembangunan nasional untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang berdasarkan pancasila serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial melalui penciptaan ketenangan, ketentraman, ketertiban kerja serta ketenangan usaha, meningkatkan produksi dan meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabat manusia.

Tujuan yang harus dicapai dari hubungan industri (*industria relation*) adalah terciptanya suatu kondisi *industrial peace* atau kondisi kesejahteraan bersama antara pekerja/buruh dan pengusaha. Pengusaha di haruskan untuk memperlakukan pekerjanya secara manusiawi dengan menekankan kemitraan yang sejajar dan para pekerja diharuskan untuk menumbuhkan rasa ikut memiliki dan mendukung keberlangsungan perusahaan.²⁸

2.3.3 Asas-Asas Hubungan Industrial

Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terdapat asas-asas yang hidup untuk mendampingi peraturan hukum di bidang ketenagakerjaan dalam melaksanakan hubungan industrial yaitu:

1. Asas Manfaat

Ialah segala kegiatan pembangunan dan usaha dapat dimanfaatkan sebesar-besarnya bagi kemanusiaan dan untuk kesejahteraan rakyat.

²⁸ Marsinah luis. *Hubungan Industria Dan Kompensasi*. (Jakarta: CV. Budi Utama, 2019), hal. 10.

2. Asas Usaha Bersama Dan Kekeluargaan

Ialah usaha mencapai cita-cita aspirasi bangsa merupakan usaha bersama rangka yang dilakukan dengan cara gotong royong dan kekeluargaan.

3. Asas Demokrasi

Ialah dalam menyelesaikan masalah-masalah Nasional ditempuh dengan jalan musyawarah untuk mencapai mufakat.

4. Asas Adil Dan Merata

Ialah bahwa hasil yang dicapai dalam pembangunan harus dapat dinikmati secara adil dan merata sesuai darma baktinya.

5. Asas Perikehidupan Dan Keseimbangan

Ialah keseimbangan antara kepentingan dunia dan akherat, material dan spiritual, jiwa dan raga, individu dan masyarakat, dan lain-lain.

6. Asas Kesadaran Hukum

Ialah setiap warga negara harus taat dan sadar pada Undang-Undangm dan mewajibkan negara menegakkan hukum.

7. Asas Kepercayaan Pada Diri Sendiri

Ialah pembangunan yang berdasarkan pada kepercayaan akan kemampuan dan kekuatan sendiri, serta bersendikan pada kepribadian bangsa.²⁹

2.3.4 Sarana-Sarana Hubungan Industrial

Hubungan industrial dilaksanakan melalui sarana-sarana sebagai berikut :

1. Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Serikat pekerja/seikat buruh merupakan organisasi yang dibentuk dari dan oleh pekerja/buruh baik di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan

²⁹ Pasal 2 Dan 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

yang bersifat mandiri, demokratis, bebas, terbuka dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

2. Organisasi Pengusaha

Tidak berbeda dengan para pekerja/buruh, para pengusaha juga mempunyai hak dan kebebasan untuk membentuk atau menjadi anggota dalam organisasi pengusaha. Asosiasi pengusaha merupakan mitra kerja serikat pekerja dan pemerintah dalam penanganan masalah-masalah ketenagakerjaan dan hubungan industrial.

3. Lembaga Kerja Sama Bipartit

Lembaga kerja sama bipartit ialah forum komunikasi dan konsultasi pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha yang menangani hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang sudah dicatat oleh instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan atas unsur pekerja/buruh. Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh wajib membentuk lembaga kerja bipartit.

4. Lembaga Kerjasama Tripartit

Lembaga ini merupakan forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah.

- a. Lembaga kerja sama Tripartit Nasional, Provinsi dan Kabupaten/Kota;
- b. Lembaga kerja sama Tripartit Sektoral Nasional, Provinsi dan Kabupaten/Kota; dan

c. Peraturan perusahaan

5. Perjanjian Kerja Bersama

Ialah perjanjian yang merupakan hasil dari perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

6. Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan

Pada dasarnya hal ini mencakup ketentuan sebelum bekerja, selama bekerja dan sesudah bekerja yang di antaranya mencakup ketentuan jam kerja dan istirahat, pengupahan, perlindungan, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan lainnya.

7. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan hubungan industrial diharapkan dapat diselesaikan melalui perundingan bipartit, atau dengan Mediasi dan konsiliasi pada dinas ketenagakerjaan setempat. Apabila pada perundingan tidak mendapatkan kata sepakat atau gagal maka penyelesaian perselisihan ini dialihkan atau dimintakan untuk diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial.³⁰

2.4 Tinjauan Umum Tentang Perselisihan Hubungan Industrial

2.4.1 Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

Pada dasarnya manusia sebagai makhluk sosial yang saling berinteraksi dan membentuk hubungan antara satu dengan lainnya sering kali mengalami

³⁰ Maria Amanda. *Bentuk-Bentuk Sarana Hubungan Industrial*, <http://www.hukumtenagakerja.com/perselisihan-hubungan-industrial/bentuk-bentuk-sarana-hubungan-industrial/> 4 September 2021, Pukul 00.54 WIB.

perselisihan atau konflik.³¹ Perselisihan ini timbul akibat perbedaan pandangan, pemikiran, kepentingan dan lainnya yang menjadi ciri khas dari setiap manusia yaitu berbeda-beda. Konflik adalah situasi (keadaan) dimana pihak-pihak memperjuangkan tujuannya masing-masing yang tidak dapat dipersatukan serta tiap-tiap pihak mencoba meyakinkan pihak lain terhadap kebenaran tujuannya masing-masing.

Hubungan industrial juga sering terjadi perselisihan antara pihak-pihak yang terikat satu dengan lainnya, yang diikat berdasarkan sebagai berikut:

1. Perjanjian kerja;
2. Peraturan perusahaan; atau
3. Perjanjian kerja bersama.

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh, karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan.³²

2.4.2 Pihak-Pihak Yang Mengalami Perselisihan Hubungan Industrial

Ketentuan umum penyelesaian hubungan industrial memberikan batasan terhadap pihak-pihak yang mengalami perselisihan hubungan industrial, yaitu :

1. Pekerja atau buruh;
2. Serikat pekerja/serikat buruh
3. Pengusaha atau Perusahaan.

³¹ Ujang Chandra S. "Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang No. 12 Tahun 2004". *Wawasan Yuridika*. Vol. 1. No. 1 (Maret 2017), hal. 3.

³² Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial

2.4.3 Jenis-Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Terdapat 4 (empat) jenis-jenis perselisihan hubungan industrial, di antaranya:³³

1. Perselisihan Hak (*rechtsgeschilen*)

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak terpenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan PerUndang-Undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, atau ketentuan PerUndang-Undangan ketenagakerjaan. Perselisihan ini dapat terjadi akibat salah satu pihak tidak melaksanakan kewajibannya atau tidak mendapatkan hak-haknya.

Contoh:

- a. Pengusaha tidak membayar gaji sesuai dengan perjanjian, tidak membayar tunjangan hari raya, tidak membayar jaminan sosial, dan lain sebagainya.
- b. Pekerja/buruh tidak mau bekerja dengan baik sesuai dengan perjanjian kerja bersama (PKB).

2. Perselisihan Kepentingan (*belangengeschillen*)

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Contoh :

³³ Arifuddin Muda Harahap. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. (Malang: Literasi Nusantara, 2020), hal. 144-145.

- a. Pekerja/buruh yang meminta fasilitas istirahat yang memadai namun tidak dapat dipenuhi oleh pengusaha.
- b. Pekerja/buruh yang menuntut kenaikan tunjangan makanan.
- c. Pekerja/buruh yang menuntut pelengseran pejabat perusahaan dan lainnya.

Berdasarkan sifatnya perselisihan kepentingan dibagi menjadi 2 (dua) di antaranya:

- a. Perselisihan Ketenagakerjaan Kolektif

Ialah perselisihan yang terjadi antara pengusaha/majikan dan serikat pekerja/serikat buruh karena tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan ketenagakerjaan.

- b. Perselisihan Ketenagakerjaan Perseorangan

Ialah perselisihan antara pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/buruh dan pengusaha/majikan.

3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan salah satu pihak.

Contoh:

Pekerja yang tidak menerima diputuskan hubungannya oleh pengusaha dikarenakan adanya efisiensi perusahaan.

Definisi Pemutusan Hubungan Industrial (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dan pengusaha.

4. Perselisihan Antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh Dalam Satu Perusahaan

Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/buruh lain yang hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya kesesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat pekerja.³⁴

2.4.4 Prinsip-Prinsip Perselisihan Hubungan Industrial

Prinsip hubungan industrial di dasarkan pada pemahaman tentang semua pemilik kepentingan (*stakeholders*) yang memiliki kepentingan bersama atas kelangsungan dan keberhasilan suatu perusahaan.

Prinsip-prinsip hubungan industrial, sebagai berikut:³⁵

1. Kepentingan Bersama: Pengusaha, Pekerja/Buruh, Warga, dan Pemerintah;
2. Kemitraan yang saling menguntungkan: Pekerja/Buruh dan Pengusaha sebagai mitra yang saling tergantung dan saling membutuhkan;
3. Hubungan fungsional dan pembagian tugas;
4. Kekeluargaan;
5. Penciptaan ketenangan berusaha dan ketentraman bekerja;

³⁴ Pasal 1 Angka 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

³⁵ Payaman J. Simanjuntak. *Manajemen Hubungan Industrial*. (Depok: Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia, 2011), hal. 9.

6. Peningkatan produktivitas;
7. Peningkatan kesejahteraan bersama.

2.5 Tinjauan Umum Tentang Uraian Pemutusan Hubungan Kerja

2.5.1 Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja merupakan suatu langkah pengakhiran kerja antara buruh dan majikan dalam suatu perusahaan karena suatu hal tertentu.³⁶ Dalam pasal 1 angka 25 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

2.5.2 Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja dapat dibagi ke dalam beberapa jenis, diantaranya pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha, pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh, pemutusan hubungan kerja demi hukum, dan pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan.³⁷

2.5.2.1 Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha

Pemutusan hubungan kerja tidak dapat dilakukan dengan sepihak terhadap pekerja/buruh, bila pekerja tersebut telah melaksanakan dan mematuhi kewajiban yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Apabila terdapat perselisihan antara pekerja dengan pengusaha diluar syarat-syarat yang terdapat dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, harus

³⁶ Arifuddin Muda Harahap. *Penghantar Hukum Ketenagakerjaan*. (Malang: Literasi Nusantara, 2020), hal. 159.

³⁷ Endah Pujiastuti. *Penghantar Hukum Ketenagakerjaan*. (Semarang: Semarang University Press, 2008), hal. 53.

diselesaikan dengan musyawarah.³⁸ Kemudian apabila perundingan melalui musyawarah tidak menghasilkan persetujuan maka dengan ketentuan berdasarkan PP No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP PKWT-PHK) bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja adalah, sebagai berikut:³⁹

1. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengembalian dan pemisahan perusahaan;
2. Perusahaan melakukan efisiensi;
3. Perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian;
4. *Force majeure*;
5. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
6. Pailit;
7. Perusahaan melakukan perbuatan yang merugikan pekerja/buruh;
8. Pekerja/buruh mengundurkan diri;
9. Pekerja/buruh mangkir;
10. Pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
11. Pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib;

³⁸ Arifuddin Muda Harahap. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. (Malang: Literasi Nusantara, 2020), hal. 167

³⁹ Rosmha widiyani. *Isi Undang-Undang Cipta Kerja Omnibus Law Vs Undang-Undang Ketenagakerjaan, Ini Bedanya*. <https://www.google.co.id/amp/s/news.detik.com/berita/d-5210107/isi-Undang-Undang-cipta-kerja-omnibus-law-vs-Undang-Undang-ketenagakerjaan-ini-bedanya/amp>, 15 November 2021, pukul 12.20 WIB.

12. Pekerja/buruh yang mengalami sakit yang berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;

13. Pekerja/buruh memasuki usia pensiun dan pekerja/buruh meninggal dunia.

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha juga dapat dilakukan apabila pekerja/buruh melakukan kesalahan berat menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 158 angka (1) adalah, sebagai berikut:⁴⁰

1. Melakukan penipuan, pencurian, penggelapan barang atau uang milik perusahaan;
2. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
3. Mabuk, minum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
4. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian seta mengintimidasi teman kerja, mengancam/menganiaya/menyerang teman kerja di lingkungan kerja;
5. Membujuk teman kerja yang bertentangan dengan Undang-Undang;
6. Membongkar dan membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara;
7. Melakukan perbuatan lainnya dilingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara lima tahun atau lebih;

⁴⁰ Endah Pujiastuti. *Penghantar Hukum Ketenagakerjaan*. (Semarang: Semarang University Press, 2008), hal. 54.

Pembuktian pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat berdasarkan pasal 158 angka (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pengusaha wajib menunjukkan bukti-bukti yaitu:⁴¹

1. Pekerja tertangkap tangan;
2. Pekerja mengakui perbuatannya;
3. Adanya laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang dari perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) saksi.

2.5.2.2 Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pekerja/Buruh

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pekerja terhadap pihak perusahaan disebabkan karena pada prinsipnya pekerja tidak boleh dipaksakan untuk bekerja terus menerus bila dirinya sendiri tidak menghendakinya. Pekerja dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja apabila pengusaha melakukan perbuatan-perbuatan sebagai berikut:⁴²

1. Pekerja mengundurkan diri atas kemauan diri sendiri; dengan persyaratan mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 hari sebelum tanggal pengunduran diri dan tetap melakukan kewajiban sampai tanggal pengunduran diri;
2. Terjadinya perubahan status, penggabungan, peleburan atau perubahan kepentingan perusahaan;
3. Perusahaan tidak membayar upah tepat waktu yakni sesuai waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;

⁴¹ *Ibid*, hal. 55.

⁴² Muh. Muslim. "Dilema Pemutusan Hubungan Kerja Bagi Karyawan", *Institute Bisnis Nusantara*. Vol. 18, No. 3 (2015), hal. 106.

4. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang telah diperjanjikan;
5. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, kesehatan keselamatan dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

2.5.2.3 Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Pemutusan hubungan kerja demi hukum merupakan pemutusan hubungan kerja yang bukan karena diputuskan oleh pihak pekerja atau pihak perusahaan dan juga diputuskan oleh pihak pengadilan, namun pemutusan hubungan kerja disebabkan dengan sendirinya tanpa diperlukan adanya suatu tindakan dari semua pihak yang terkait. Dalam pasal 1630e KUHP angka 1 menyebutkan bahwa habisnya waktu dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu, angka 2 menyebutkan bahwa buruh meninggal dunia. Hubungan kerja berakhir demi hukum, apabila habis waktunya yang telah ditetapkan didalam perjanjian kerja atau peraturan majikan atau dalam PerUndang-Undangan atau menurut kebiasaan.⁴³

2.6 Tinjauan Umum Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 mengatur tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat diselesaikan melalui 2 jalur litigasi dan non litigasi. Hal ini di atur dalam Pasal 3 hingga Pasal 115 beserta dengan tata cara penyelesaiannya pada Undang-Undang No. 2 Tahun 2004.

⁴³ *Ibid*, hal. 105.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur litigasi yakni pada Pengadilan Hubungan Industrial. Sedangkan penyelesaian melalui jalur non litigasi yaitu Bipartit, Mediasi, Konsiliasi dan Arbitrase.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

3.1.1 Waktu Penelitian

Waktu penelitian akan dilaksanakan setelah dilakukan seminar outline skripsi pertama dan telah dilakukan perbaikan seminar outline sekitar bulan Desember tahun 2021.

1.1 Tabel Kegiatan Skripsi

No	Kegiatan	Bulan																Keterangan
		Agustus 2021				Desember-Januari 2021				Maret 2022				Mei-Juli 2022				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Pengajuan Judul	■	■															
2	Seminar Proposal																	
3	Penelitian																	
4	Penulisan dan Bimbingan Skripsi																	
5	Seminar Hasil																	
6	Pengajuan Berkas Meja Hijau																	
7	Skripsi																	

3.1.2 Tempat Penelitian

Tempat penelitian dilakukan pada kantor Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai. Jalan Medan-Tebing

Tinggi, Firdaus, Kecamatan Sei Rampah, Kabupaten Serdang Bedagai, Sumatera Utara, 20995.

Kabupaten Serdang Bedagai merupakan salah satu daerah yang memiliki kawasan industrial yang besar dengan jumlah tenaga kerja yakni mencapai 297.382 orang. Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah dalam bidang Ketenagakerjaan, Kopersi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai. Terdapat 253 perusahaan baik dalam bentuk Perseroan Terbatas (PT), Perseroan Komanditer (CV) dan lain sebagainya yang terdaftar dalam dinas tersebut. Dengan jumlah perusahaan dan tenaga kerja yang besar maka sering terjadi perselisihan hubungan industrial pada Kabupaten Serdang Bedagai terkhusus pemutusan hubungan kerja yang paling mendominasi dibandingkan perselisihan hubungan industrial lainnya, sehingga perlu diselesaikan oleh Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai agar kedua belah pihak mendapatkan keadilan serta mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, kondusif dan berkeadilan.

3.2 Metodologi Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian normative-empiris yang dapat disebut juga dengan (*applied law reaserch*) merupakan penelitian hukum yang mengkaji pengimplementasian atau pelaksanaan suatu peraturan perundang-undangan (hukum positif) dan kontrak secara faktual pada setiap

peristiwa hukum dalam masyarakat guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.⁴⁴

Data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data primer dan sekunder yang terdiri dari:⁴⁵

- a) Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari lapangan yang berdasarkan dari narasumber. Pengumpulan data dilapangan yang dilakukan oleh penelitian dengan cara wawancara.
- b) Data sekunder yang dapat digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui studi kepustakaan yang meliputi: buku, jurnal, kamus hukum serta bahan hukum tertulis lainnya, dokumen-dokumen hukum dan dokumen lainnya.

3.2.2 Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini adalah deskriptif analisis yang artinya penelitian ini menggambarkan bagaimana suatu ketentuan hukum dalam konteks teori hukum yang menggambarkan tentang berbagai persoalan yang berkaitan untuk memberikan data yang konkrit pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai Sumatera Utara.

Sifat penelitian ini untuk mengetahui analisis Efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (studi pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai) yang berkaitan dengan penulisan skripsi.

3.2.3 Teknik Pengumpulan Data

Pada skripsi ini digunakan alat pengumpulan data, yakni:

⁴⁴ Muhaimin. *Metode Penelitian Hukum*. (Mataram: UNRAM Press, 2020), hal. 29.

⁴⁵ *Ibid*, hal. 124.

1. *Library Research* (Penelitian Kepustakaan) yaitu dengan melakukan penelitian terhadap berbagai sumber hukum bacaan seperti buku-buku, penelitian ilmiah, artikel ilmiah, jurnal hukum yang berhubungan dengan materi yang dibahas dalam skripsi ini. Dalam penelitian ini mengandung data primer dan data sekunder.
2. *Field Research* (Penelitian Lapangan) yaitu dengan melakukan penelitian lapangan melalui wawancara dengan menggunakan pedoman wawancara yang telah disiapkan kepada narasumber. Wawancara dilakukan dengan Kepala Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai, Mediator dan Kepala Seksi bidang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

3.2.4 Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lainnya, sehingga hal ini dapat dengan mudah dipahami dan dapat diinformasikan kepada orang lain.⁴⁶ Analisis kualitatif merupakan suatu analisis yang tidak menggunakan model matematika, model statistic dan model-model lainnya.⁴⁷ Bahan hukum yang diperoleh Peneliti dianalisis dengan Analisis Kualitatif kemudian disajikan secara deskriptif yaitu dengan menjelaskan, menguraikan serta menggambarkan permasalahan yang berkaitan dengan rumusan masalah.

⁴⁶ Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2009), hal. 244.

⁴⁷ Iqbal Hasan. *Pokok-Pokok Materi Peneitian Dan Aplikasinya*. (Bogor: Ghalia, Indonesia, 2002), hal 98.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Pengaturan hukum terhadap penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai ialah menggunakan aturan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Peraturan Daerah Kabupaten Serdang Bedagai No. 6 Tahun 2018 Tentang Ketenagakerjaan. Mekanisme Penyelesaian PHK pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai diselesaikan melalui jalur non litigasi dengan bentuk penyelesaian melalui mediasi.
2. Efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai menurut peneliti belum efektif. Ditinjau dari teori Soerjono Soekanto pada Faktor hukum (Undang-Undang), PERDA Kabupaten Serdang Bedagai No. 6 Tahun 2018 Tentang Ketenagakerjaan belum dapat meng-cover segala permasalahan pada penyelesaian PHK. Tidak komprehensifnya PERDA tersebut dalam hal prosedur pelaksanaan mediasi, pendapat dan putusan mediasi, pelaksanaan terhadap putusan mediasi, sanksi terhadap pelanggaran putusan mediasi dan iktikad baik para pihak membuat PERDA Kabupaten Serdang Bedagai tidak efektif. Faktor penegakan hukum, terbatasnya jumlah mediator dan tidak relevannya pendidikan

akhir mediator dengan ruang lingkup penyelesaian PHK membuat banyak kasus PHK pada dinas tersebut harus lanjut ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk diselesaikan penyelesaiannya. Faktor sarana dan fasilitas yang mendukung penegakan hukum belum memadai melihat kurangnya sarana pelatihan mediator dan sedikitnya ruangan mediasi membuat faktor ini juga masih belum mampu meng-cover pelaksanaan mediasi dengan baik. Faktor masyarakat, pemahaman masyarakat terhadap mekanisme penyelesaian PHK pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai masih memiliki kekurangan dan tidak kooperatifnya masyarakat terhadap penyelesaian PHK. Faktor kebudayaan, budaya tidak taat hukum Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai terhadap peraturan penyelesaian PHK.

5.2 Saran

Sesuai dengan manfaat penelitian peneliti baik secara teoritis maupun praktis maka saran yang diberikan peneliti sebagai berikut:

1. Agar mempermudah penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PHI) termasuk diantaranya pemutusan hubungan kerja (PHK), Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai perlu menerapkan bentuk penyelesaian PHK selain Mediasi seperti penerapan perundingan Konsiliasi dan perundingan Arbitrase sebagai bentuk penyelesaian PHK dan PHI.
2. Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai perlu melakukan perbaikan terhadap PERDA Kabupaten serdang Bedagai No. 6 Tahun 2018 Tentang

Ketenagakerjaan dengan memuat prosedur pelaksanaan mediasi, pendapat dan putusan mediasi, pelaksanaan terhadap putusan mediasi, sanksi terhadap pelanggaran putusan mediasi dan iktikad baik menempuh mediasi dengan uraian yang jelas dan tegas. Terhadap penegak hukum dalam hal ini mediator bahwa dinas tersebut harus memiliki setidaknya 3 sampai 5 orang mediator dengan pendidikan akhir S2 jurusan hukum. Sarana pelatihan mediator minimal 2 kali dalam setahun dan tersedianya minimal 3 ruangan mediasi yang nyaman dengan fasilitas penunjang pelaksanaan mediasi seperti mikrofon, AC dan kursi. Terhadap masyarakat bahwa penting dilakukannya sosialisasi kepada masyarakat terhadap PERDA Kabupaten Serdang Bedagai No. 6 Tahun 2018 dengan jelas dan merata. Terhadap kebudayaan bahwa dinas tersebut harus melaksanakan segala prosedur baik sebelum maupun sesudah mediasi dilakukan sesuai dengan peraturan PerUndang-Undangan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Afrita, I. (2015). *Hukum Ketenagakerjaan Dan Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Di Indonesia*. Yogyakarta: Absolute Media.
- Arief, B. N. (2013). *Kapita Selekta Hukum Pidana*. Bandung: Citra Aditya.
- Asyhadie, Z. (2007). *Hubungan Kerja, Hukum Ketenagakerjaan, Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Asyhadie, Z. Rahmawati, K. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia*. Jakarta Timur: Prenadamedia Group.
- Harahap, A. M. (2020). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Malang: Literasi Nusantara.
- Hasan, I. (2002). *Materi Penelitian Dan Aplikasinya*. Bogor: Ghalia, Indonesia.
- Kansil, C. S. T. (2006). *Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Kartasapoetra, G. Kartasapoetra, A. G. dkk. (2002). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berlandaskan Pancasila*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Kusuma, Z. A. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktik Di Indonesia*. Jakarta Timur: Prenadamedia Group.
- Luis, M. (Jakarta). *Hubungan Industrial Dan Kompensasi*. 2019: CV. Budi Utama.

- Mardiasmo. (2017). *Perpajakan Edisi Terbaru*. Yogyakarta: Andi.
- Muhaimin. (2020). *Metode Penelitian Hukum*. Mataram: UNRAM Press.
- Ningsih. (2011). *Mengenal Hukum Ketenagakerjaan*. Medan: USU Press.
- Pujiastuti, E. (2008). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Semarang: Semarang University Press.
- Rahardjo, M. (2018). *Antara Konsep, Proposisi, Teori, Variable Dan Hipotesis Dalam Penelitian*. Malang: UIN Malang.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen Hubungan Industrial*. Depok: Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia.
- Suekanto, S. (2008). *Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susiani, D. (2020). *perkembangan Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jawa Timur: Pustaka Abadi.
- Poerwadarminta, W. J. S. (2006). *Kamus Umum Bahasa Indonesia: Edisi Ketiga*. Jakarta.

Karya Ilmiah : Jurnal

- Anatami, D. (2015). Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Di Luar Pengadilan Hubungan Industrial. *Jurnal Hukum Samudra Keadilan*, 294.

- Ali, M. (2008). Penegakan Hukum Pidana Yang Optimal (Perspektif Analisis Ekonomi Atas Hukum. *Jurnal Hukum*, 227.
- Indayani, S. Budi, H. (2020). Analisis Pengangguran Daan Pertumbuhan Ekonomi Sebagai Akibat Pandemi Covid-19. *Perspektif: Jurnal Ekonomi & Pertumbuhan Ekonomi Sebagai Akibat Pandemi Covid-19*, 206.
- Fitryani, N. S. (2018). Efektivitas Hukum. *Al-Razi*, 3.
- J, Lestari, Barany. dkk. (2020). Bantuan Sosial Ekonomi Di Tengah Pandemi Covid-19: Sudahkah Menjaring Sesuai Harapan? *Csis Commentaries Econ-002-Id*, 5-7.
- Kirana, Tanti, U. (2013). Peran Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Wawasan Hukum*, 263
- Laia, F. Soetarto. dkk. (2019). Peranan Mediator Dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial . *Jurnal Governance Opinion*, 108.
- Landengtariang, M. (2018). Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Apabila Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Fakultas Hukum UNSRAT*, 120.
- Manurung, M. (2018). Menyelesaiakn Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit. *Jurnal Pionir LPPM Universitas Asahan*, 2.
- Maswandi. (2017). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial. *Jurnal Administrasi Publik*, 37.

Muslim, M. (2015). Dilema Pemutusan Hubungan Kerja Bagi Karyawan. *ESENSI*, 104.

N, R. A. Agung, B, P. dkk. (2017). Efektivitas Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1960 Tentang Perjanjian Bagi Hasil Tanah Pertanian (Tanah Kering) Di Desa Bringin, Kecamatan Brayon Kabupaten Purworejo. *Diponegoro Law Jurnal*, 5.

Salamah, B. S. (2020). Pengaruh Pandemi Covid-19 Terhadap Penerimaan Pajak Di Negara Indonesia Pada Tahun 2020. *Jurnal Akuntansi, Perpajakan Dan Auditing*, 1.

S, Ujang. C. (2017). Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang No. 12 Tahun 2004. *Wawasan Yuridika*, 3.

Siregar, N. F. (2018). Efektivitas Hukum. *Al-Razi*, 3.

Yudho, W. Heri, T. (2017). Efektivitas Hukum Dalam Masyarakat. *Jurnal Hukum Dan Pembangunan*, 59.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Kepmenakertrans Ri Nomor Kep.92/Men/Vi/2004 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Serta Tata Kerja Mediasi

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Pekerja Waktu Tertentu,
Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan
Kerja

Website

Ahmad. (2021). *Pengertian Kebutuhan Primer, Sekunder Dan Tersier Dan Contohnya*. Dipetik Desember 13, 2021, Dari Gramdia.Com:
<https://www.gramedia.com/literasi/kebutuhan-primer-sekunder-dan-tersier/>.

Amanda, M. (2016, April 27). *Bentuk-Bentuk Sarana Hubungan Industrial*.
Dipetik September 4, 2021, Dari Hukumketenagakerjaan.Com:
<https://www.hukumtenagakerja.com/perselisihan-hubungan-industrial/bentuk-bentuk-sarana-hubungan-industrial/>.

Sucipto, P. (2015, february 25). *Apa yang perlu diketahui untuk membuat peraturan perundang-undangan?*. Retrieved April 22, 2022, Dari Setkab.go.id: <https://setkab.go.id/apa-yang-perlu-diketahui-untuk-membuat-peraturan-perundang-undangan/>.

Widiyani, R. (2020, Oktober 12). *Isi Undang-Undang Cipta Kerja Omnibus Law Vs Undang-Undang Ketenagakerjaan, Ini Bedanya*. Retrieved November 15, 2021, Dari Detik News.Com: <https://news.detik.com/berita/d-5210107/isi-uu-cipta-kerja-omnibus-law-vs-uu-ketenagakerjaan-ini-bedanya>

Wawancara

Marbun, G. (2022, Januari 22). Kepala Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. (N. Khairi, Pewawancara).

Sijabat, D.B. (2021, Agustus 19). Mediator Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai. (N. Khairi, Pewawancara).

Simbolon, F. (2022, Maret 15). Kepala Dinas Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai. (N. Khairi, Pewawancara).



Lampiran 1

Surat Keterangan Penelitian



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS HUKUM

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 098/FH/01.10/II/2022

19 Januari 2022

Lampiran : ----

Hal : Permohonan Pengambilan Data/Riset
dan Wawancara

Kepada Yth :
Kepala BAPPEDA Kabupaten Serdang Bedagai
di-
Sei Rampah

Dengan hormat, bersama surat ini kami mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan Izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami berikut ini :

Nama : Nadya Khairi
N I M : 188400031
Fakultas : Hukum
Bidang : Hukum Keperdataan

Untuk melaksanakan Pengambilan Data/Riset dan Wawancara di Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai, guna penyusunan Skripsi Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area dengan judul "*Efektivitas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Terhadap Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Studi Pada Dinas Ketenagakerjaan Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai)*".

Perlu kami sampaikan bahwa Pengambilan Data/Riset Dan Wawancara dimaksud adalah semata-mata untuk penulisan ilmiah dan penyusunan skripsi yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa untuk mengikuti Ujian Skripsi di Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

Apabila mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data/riset Dan Wawancara, kami mohon agar dapat diberikan Surat Keterangan telah selesai melaksanakan riset di instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Dekan

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

Lampiran II

Surat Keterangan Telah Selesai Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN SERDANG BEDAGAI DINAS KETENAGAKERJAAN, KOPERASI DAN USAHA MIKRO

Jalan Negara KM. 57 Sei Rampah, Sumatera Utara Kode Pos 20995
Telp (0621) 442163 Fax (0621) 442163

SURAT KETERANGAN Nomor : 18.17/800/22G2022

- Memperhatikan :**
1. Surat dari Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area Nomor : 098/FH/01.10/1/2022 Hal : Permohonan Pengambilan Data Riset dan Wawancara
 2. Rekomendasi Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah no 18.34/070/49/2022.

Kepala Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai memberikan Surat Keterangan bahwa telah selesai melaksanakan pengambilan data/ riset dan wawancara kepada :

Nama : Nadya Khairi
NIM : 188400031
Fakultas : Hukum
Bidang : Hukum Keperdataan
Judul Penelitian : Efektivitas Penyelesaian Hubungan Industrial Terhadap Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Studi Pada Dinas Ketenagakerjaan Koperasi dan Usaha Mikro

Demikian Surat Keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sei Rampah, 17 Maret 2022

KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN,
KOPERASI DAN USAHA MIKRO
KABUPATEN SERDANG BEDAGAI



IBOLON, MSI
Muda
NIP. 196803198903 1 003

Tembusan Yth :
1. Pertinggal,-

Lampiran III

Data Kasus PHK Pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai Tahun 2019 - 2020

REKAPITULASI DATA PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (PHI) DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) TAHUN 2019								
NO	NAMA PERUSAHAAN	SEKTOR	TANGGAL PENYAMBUNGAN	NAMA PEKERJA	JENIS PERALIHAN	HASIL PENYELESAIAN		TUTUPAN
						PERSITILUAS BERSAMA (PB)	AMPAS	
1	PT. MULTI AGRINDO SUMATERA	PABRIK PKS	19 NOPEMBER 2018	ALWI HIDAYAT	PHK	TANGGAL: 27 MARET 2019	NO: 18.17366234/2019 TANGGAL: 12 FEB 2019	SELESAI
2	PT. KUALA PUTRI PERMAJ	TAMBAK UDANG	28 NOPEMBER 2018	SUPARMAN	PHK		NO: 18.17366218/2019 TANGGAL: 16 JAN 2019	SELESAI
3	PT. TANINDO SEJATI		29 NOPEMBER 2018	BASRI	PHI	TANGGAL: 11 JAN 2019		SELESAI
4	PT. MEKAR ALAM SENTOSA	DISTRIBUSI GAS	11 DESEMBER 2018	MHR. HUSNI THAMBIN	PHK	TGL: 18 MARET 2019	NO: 18.17366184/2019 TANGGAL: 31 JAN 2019	SELESAI
5	PT. SOCFIN INDONESIA (SOCFINDO) KEBUN MATA PAO	PABRIK PKS	28 DESEMBER 2018	AMBIKA CIANDRA	PHK		NO: 18.17366034/2019 TANGGAL: 06 MARET 2019	SELESAI
6	PT. SETIA	KILANG BATU BATA	03 JANUARI 2019	SABRUC T. MANAELU M. ZUHAIMI SUHERU	PHK	TANGGAL: 05 FEB 2019		SELESAI
7	PT. KARVA HAYEA DIDONESIA KEBUN GORAHAN	PKS	14 JANUARI 2019	BUDIANTO	PHK			PENGADUAN BILOR KE DINAS TENAGA RI KARI DELI SERDANG (TERLAMPELURAT 1 JAN 2019)
8	DPC F. SPH-K. SPSI	SP/SH	13 JANUARI 2019	ANGGOTA SERIKAT PEKERJA-SERIKAT BURUH	ISL - INFO PAKSI BOKA - KONTAK POLITIK IDENTITAS			AKSI ORASI DI MEDAN
9	PERKAWILAN PEKERJA/BURUH PT. GOTONG ROYONG JAYA KEBUN MANDARIS		22 JANUARI 2019	PEKERJA/BURUH PT. GOTONG ROYONG JAYA	TUNGGU AN PEMBERAN UPAR			AKSI ORASI DI KANTOR KABUPATEN SERDANG BEDAGAI
10	ALIANSI SERIKAT PEKERJA BURUH BERSATU SERDANG BEDAGAI (ASPB-SB)	SP/SH	14 JANUARI 2019	ANGGOTA ASPB-SB	TOLAK UPAR MURAH - TETAPAN UMKR 2019 - CABUT PP 54 TAHUN 2013			AKSI UNYUK RASA DI BUREAU KANTOR DPR SERDANG BEDAGAI
11	PT. GASINDO ALAMINDAH LESTARI	PENGESIAN GAS	07 JANUARI 2019	HALIMAH HSB	PHK	TANGGAL: 02 JAN 2019		SELESAI
12	PT. TAMBARA	PERKEBUNGAN	23 FEBRUARI 2019	VORDI TAMBARA	PHK	TANGGAL: 18 MARET 2019		SELESAI
13	PT. SUTIA	KILANG BATU BATA	19 FEBRUARI 2019	ABDUL SANI PURJA	PHK			SELESAI
14	PT. GOTONG ROYONG JAYA KEBUN MANDARIS A	PERKEBUNGAN	18 FEBRUARI 2019	SPMS PT. GOTONG ROYONG	PHI	TANGGAL: 28 FEB 2019		SELESAI
15	PT. SETIA	KILANG BATU BATA	11 MARET 2019	JUNIAH SITIUS TEL ALM. SYARIFUDDIN	PHI		NO: 18.1736602019 TANGGAL: 01 MEI 2019	SELESAI
16	CV. MITRA UTAMA	PEMBORONGAN PEKERJAAN	04 FEBRUARI 2019	KARMI DKK (DORANG)	PHK	TANGGAL: 22 APRIL 2019		SELESAI
17	PT. PRIMA CITRA AGRO SAWITTA	PERKEBUNGAN	11 APRIL 2019	MESSA WATI (AHDI WARIS ALM DAHM NURIZAM)	PHI	TGL: 25 MEI 2019		SELESAI
18	PT. PRIMA CITRA AGRO SAWITTA	PERKEBUNGAN	16 APRIL 2019	RAIDAWATI (AHDI WARIS ALM. IRWAN)	PHI	TGL: 26 JULI 2019		SELESAI
19	- PUK. FSP-PP-SPSI PT. SIDOJADI PERKEBUNGAN SEI PAHIT - PUK. FSPMI FSPAI PT. SIDOJADI PERKEBUNGAN SEI PAHIT	SERIKAT PEKERJA-SERIKAT BURUH	24 APRIL 2019		PHI	TGL: 17 MEI 2019		SELESAI
20	PT. MILKEN PUTRA RITO	PERDAGANGAN BAHAN BAKAR	07 MEI 2019	BAGUS HAKIAMA	PHK	TGL: 07 MEI 2019		SELESAI
21	PT. GOTONG ROYONG JAYA KEBUN MANDARIS A	PERKEBUNGAN	07 MEI 2019	SUWONO SUHERU RIAGES LEGIMAN MELAMET NASIB PARDI WARISTO SUPRIYANTO BUDJO ABDUL MUHAMMAD FONDAMAN JUNAIDI SYABRUL LUNDONG SANIMIN HARUN SOPHAN	PHI		NO: 18.17366032/2019 TANGGAL: 22 AGUSTUS 2019	SELESAI
22	PT. GOTONG ROYONG JAYA KEBUN MANDARIS A	PERKEBUNGAN	26 JUNI 2019	BIRNO WARBITO FONDAMAN SANIMIN SOPHAN LEGIMAN ABDUL MUHAMMAD JUNAIDI LUNDONG HARUN BUMARNI	PHI		AKHIRAN 07/7/19	SELESAI
23	PT. SINAR TERBIT SEAJHTERA SPBU 14.206.175	PERDAGANGAN BAHAN BAKAR	01 JULI 2019	KUSENG K SEMBARING	PHI	TANGGAL: 17 JULI 2019		SELESAI

24	PT. TUNAS HARAPAN SAWIT	PERKEBUNAN	14 OKTOBER 2019	URUNG RAJAR NASUTION	PHK			
25	PT. PP LONSUM RAMBUNG SALANG ESTATE	PERKEBUNAN	08 JULI 2019	SUHENDRA KUSMAH PANG MARMAN SAELAN	PHK		TGL. 04 SEPTEMBER 2019	SELESAL
26	PT. SIDIJADI	PERKEBUNAN	17 JULI 2019	MARNI SRIWATI RAHMAWATI STUN AHMAD DAN KUSASA HUKUM PUK. PSPMI PSPAL	PHI		NO: 18/1580/121/2019 TGL. 31 OKTOBER 2019	SELESAL
27	PT. MENTARI INDAH GEMILANG	OUTSOURCHING	29 JULI 2019	NASRUL	PHK		TANGGAL. 29 AGUSTUS 2019	SELESAL
28	PT. MULTI AGRINDO SUMATERA	PERKEBUNAN	21 AGUSTUS 2019	MHD SYAHRIL RHRUAN	PHK		TGL. 19 SEPTEMBER 2019	SELESAL
29	CV. AKAR DAYA MANDIRI	OUTSOURCHING	06 SEPTEMBER 2019	RONI TAMPALESTI	PHI			
30	PT. PP LONSUM RAMBUNG SALANG ESTATE	PERKEBUNAN	18 SEPTEMBER 2019	AHMAD ZAIDI KHISAN INDRA ANGGRIAWAN	PHI		TANGGAL. 27 SEPTEMBER 2019	SELESAL
31	PT. PP LONSUM RAMBUNG SALANG ESTATE	PERKEBUNAN	18 SEPTEMBER 2019	KUSLANDI	PHK			
32	PT. BANDAR PINANG ESTATE DESA BANDAR PINANG KECAMATAN BINTANG RAYU	PERKEBUNAN	19 SEPTEMBER 2019	SANDRA SIPAYUNG	PHK		NO: 18/1580/184/2019 TGL. 24 OKTOBER 2019	SELESAL
33	PT. BANDAR PINANG ESTATE DESA BANDAR PINANG KECAMATAN BINTANG RAYU	PERKEBUNAN	25 SEPTEMBER 2019	HUTIN WAJITEP SINGARIBIN	PHK			

REKAPITULASI DATA PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (PHI) DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) TAHUN 2020

NO	NAMA PERUSAHAAN	SEKTOR	TANGGAL PENGADUAN	NAMA PEKERJA	JENIS PERSELISIHAN	HASIL PENYELESAIAN		KETERANGAN
						PERSETUJUAN BERSAMA (PB)	ANJURAN	
1	PT. PEDEKUPUNAN NUSAMBARA (PT. UDHI KEBUN AGRO. PTA)	PERKEBUNAN	11 DESEMBER 2019	BUDI RAJASUDI	PHI	✓		
2	PT. PRIMA CITRA AGRO SAWITA	PERKEBUNAN	16 DESEMBER 2019	ALIM ABDULLAH WARIS SURAJENUN	PHI		TGL. 31 JANUARI 2020	SELESAL
3	PT. PRIMA CITRA AGRO SAWITA	PERKEBUNAN	02 DESEMBER 2019	ALM AFRIZAL WARIS LOLA ROYZA USUBIS	PHI		TGL. 31 JANUARI 2020	SELESAL
4	PT. SIDIJADI KEBUN SELPARIT	PERKEBUNAN	23 JANUARI 2020	MUJONO	PHI		TGL. 07 FEBRUARI 2020	SELESAL
5	PT. SRI RAHAYU AGUNG KEBUN KOYARAH	PERKEBUNAN	20 FEBRUARI 2020	PUK SIPP-SPSI PT. SRI RAHAYU AGUNG	PHI			SELESAL SURAT PERNYATAAN TGL. 18 MARET 2020
6	PT. KANTOR POK TANGUNG BERGININ	PELAYANAN	02 MARET 2020	MULLER ADOLF BASTIAN PANDANGA	PHK		TGL. 09 APRIL 2020	SELESAL
7	PT. SOLOENG LAOET KEBUN SINAI KASIH	PERKEBUNAN	02 MARET 2020	SUWONDO	PHK		TGL. 09 APRIL 2020	SELESAL
8	PT. SUMBER BERKAT PELITA	OUTSOURCHING	01 MARET 2020	JUNIAH ARIS SANTO WARDA PRAWIRA MELIAN OTRIKADY RUDI SALAKI DEDI SYAPUTRA MESNO ELIK SUHENDRA	PHI		NO SURAT ANJURAN 18.17.360/417/2020 TANGGAL. 05 MEI 2020	SELESAL
9	PT. CIPTA SAWIT JAYA (PAMBUNJAYA)	PERKEBUNAN	07 MARET 2020	PK. SBSI PT. CIPTA SAWIT JAYA CEMERLANG	PHI		TGL. 30 APRIL 2020	SELESAL
10	PT. MENTARI INDAH GEMILANG	OUTSOURCHING	23 MARET 2020	LEGYEM SUPARTIEM ASMYAH RAMSYAH	PHK		TGL. 23 APRIL 2020	SELESAL
11	PT. SETIA AGRA KENCANA MITRA	KILANG PADI	27 MARET 2020	JUNI HERMANTO MANGAR SIBINGO RINGGI	PHK		TGL. 30 APRIL 2020	SELESAL
12	PT. PRIMA CITRA AGRO SAWIT DA	PERKEBUNAN	20 APRIL 2020	RAHMAD EFFENDI MINGSU SIALLAGAN RATNA SIMAMORA RUASA HUKUM LBH RHPAM INDONESIA BONUM COMMUNAE	PHI	MINGGU STALLAGAN TGL. 16 JUNI 2020	RAHMAD EFFENDI RATNA SIMAMORA NO SURAT ANJURAN 18.17.360/53/2020 TANGGAL. 29 JUNI 2020	SELESAL
13	PT. LONSUM HINDONESIA RAMBUNG SALANG ESTATE	PERKEBUNAN	21 APRIL 2020	ISMANTO DRK (6 ORANG)	PHK		TGL. 09 MEI 2020	SELESAL
14	PT. WELING TAPIOKA JAYA	PENGOLAHAN TAPIOKA	04 JUNI 2020	HERLY SUSANTI	PHK		TGL. 16 JUNI 2020	SELESAL

13	PT. TIGA MUTIARA NUSANTARA (KAYU)	PENGOLAHAN KAYU	10 JUNI 2020	OSPERM PT. TIGA MUTIARA NUSANTARA	PHI	TGL. 24 JUNI 2020	SELESAI
16	PT. SIDOJADI KEBUN SEI PARTI	PERKEBUNAN	19 JUNI 2020	AMONAH SARAGIH ZAINAL AZIZ MUSLIM KUASA PEKERJA PUK SPMI-SPAI	PHI	NO SURAT ANJURAN: 18.17.560/571.2020 TANGGAL: 15 JULI 2020	SELESAI
17	PT. MULTI AGROINDONESIA TERATA DESA KARANG TENGAH	PERKEBUNAN	19 JUNI 2020	SYAM SISWANDI	PHK	NO SURAT ANJURAN: 18.17.560/41.2020 TANGGAL: 30 JULI 2020	SELESAI
18	PT. BANDAR SUMATRA INDONESIA	PERKEBUNAN	11 JUNI 2020	DIPOFF BUDIATI	PHK		
19	PT. TUNAS HARAPAN SAWIT	PERKEBUNAN	24 JUNI 2020	PENGARUS DPC SBSI 1992 PT. TUNAS HARAPAN SAWIT	PHI	Vbl-17 JULI 2020	SELESAI
20	PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV KEBUN ADOLINA	PERKEBUNAN	-	SAWALI DDIN SUHAI SUMADI SURHONO	PHI	TGL. 02 JULI 2020	SELESAI
21	PT. DELTA MINA TIKTA KARYA	PERKEBUNAN	06 JULI 2020	NURMULLI ADEL WARIS ALM MANTO MANULANSA	PHI	TGL. 09 OKTOBER 2020	SELESAI
22	PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV UNIT KEBUN PARATI	PERKEBUNAN	08 JULI 2020	WAGANTO M. JEBIS KUASA PEKERJA DPK ESIS STRATEGI	PHI	NO SURAT ANJURAN: 18.17.560/819.2020 TANGGAL: 05 OKTOBER 2020	SELESAI
23	PT. MULTI AGROINDONESIA TERATA DESA KARANG TENGAH	PERKEBUNAN	15 JULI 2020	TARISMAN SIHOTANG	PHK	TGL. 13 SEPTEMBER 2020	SELESAI
24	PT. SIDOJADI KEBUN SEI PARTI	PERKEBUNAN	20 JULI 2020	IRWAN KUASA PEKERJA PUK SPMI-SPAI PT. SIDOJADI	PHI	NO SURAT ANJURAN: 18.17.560/824.2020 TANGGAL: 31 JULI 2020	SELESAI
25	PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) KEBUN SARANG GITSIG	PERKEBUNAN	20 JULI 2020	ERWIN LEONARD HILJAGAOL DKK. (TORANG)	PHI	NO SURAT ANJURAN: 18.17.560/438.2020 TANGGAL: 11 AGUSTUS 2020	SELESAI
26	PT. PRIMA MEDICA NUSANTARA (PMN)	RUMAH SAKIT	02 AGUSTUS 2020	BUDI UTAMA	PHK	TGL. 11 AGUSTUS 2020	SELESAI
27	PT. CINTA RAJA	PERKEBUNAN	04 AGUSTUS 2020	BUDI SETIAWAN PURBA JARNSSEN SIPAVUNG TEMAZZSOHIF REBEA REKINDO PURBA MARHIN LUTER GINTUNG	PHK	NO SURAT ANJURAN: 18.17.560/853.2020 TANGGAL: 09 OKTOBER 2020	SELESAI
28	PT. PRIMA CTRA AGRO SAWITTA	PERKEBUNAN	20 AGUSTUS 2020	MUHAMMAD SOPRAN	PHK		
29	KC. I SPMI KABUPATEN SERDANG BEDAGAI	SERIKAJ PEKERJA	22 AGUSTUS 2020	ANGGOTA KC. FSPMI	UNJUK RASA		SELESAI SURAT PERNYATAAN
30	PT. SIDOJADI KEBUN SEI PARTI	PERKEBUNAN	07 SEPTEMBER 2020	PUK SPMI-SPAI	PHI		
31	PT. NUSA PUSAKA KENCANA	PERKEBUNAN	08 SEPTEMBER 2020	PUK SPPP-SPSI PT. NUSA PUSAKA KENCANA	PHI	TGL. 18 SEPTEMBER 2020	SELESAI
32	RUMAH SAKIT TRIANDA	RUMAH SAKIT	18 SEPTEMBER 2020	NURDIN	PHK	09 OKTOBER 2020	SELESAI
33	PT. TAMBIRA	PERKEBUNAN	28 SEPTEMBER 2020	SUDAMMAN AGE GUNTOROH MUHAMMAD AKBAR	PHI	TGL. 02 OKTOBER 2020	SELESAI
34	PT. PP LONSUM RAMBUNG BIALANG	PERKEBUNAN	28 SEPTEMBER 2020	ANGGOTA KC. FSPMI	UNJUK RASA		
35	PT. SOLOENGLA OET KEBUN SINAH KASHI	PERKEBUNAN	07 OKTOBER 2020	ANGGOTA PU. F SPPP-SPSI	PHI		SELESAI SURAT PERNYATAAN HASIL PERTEMUAN (TRIPARTIT)
36	PT. AHLINSO PERKASA ALAM	PENGOLAHAN KAYU	15 OKTOBER 2020	MASRIAL	PHI		
37	PT. PP LONSUM INDONESIA SIBULAN ESTATE	PERKEBUNAN	17 OKTOBER 2020	PUK FSPPP-SPSI	MOGOK KERJA		
38	PV SAWIT MAS LESTARI	PERKEBUNAN	19 OKTOBER 2020	MUHAMMAD ASMAL	PHK		
39	PT. SOLOENGLA OET KEBUN SINAH KASHI	PERKEBUNAN	26 OKTOBER 2020	PUK F SPPP-SPSI KEBUN SINAH KASHI	MOGOK KERJA		SELESAI SURAT PERNYATAAN TANGGAL: 26 OKTOBER 2020
40	PT. PRIMA CTRA AGRO SAWITTA	PERKEBUNAN	26 OKTOBER 2020	FAHMI	PHK		
41	PT. HUTAMA WASKITA KSO	KONSTRUKSI	02 NOPEMBER 2020	J. CARTER SIMANUNTAK	PHK	TGL. 06 NOPEMBER 2020	SELESAI
42	PT. TUNAS HARAPAN SAWIT	PERKEBUNAN	06 NOPEMBER 2020	SARUK SUHERI	PHK	TGL. 17 NOPEMBER 2020	SELESAI
43	PT. WASKITA KARYA	KONSTRUKSI	06 NOPEMBER 2020	TORDI TAMBA	PHK		
44	PT. BPK NRP 18	KEUANGAN	11 NOPEMBER 2020	HONGLAN SINAGA	PHI		

REKAPITULASI DATA PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (PHI) DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) TAHUN 2021								
NO	NAMA PERUSAHAAN	SEKTOR	TANGGAL PENGADIAN	NAMA PEKERJA	JENIS PERSELISIHAN	HASIL PENYELESAIAN		KETERANGAN
						PERSITUJUAN BERSAMA (PBI)	ANJURAN	
1	PT. PRIMA CITRA AGRO SAWITTA	PERKEBUNAN	12 NOVEMBER 2020	EDI SYAHPUTRA BIRJAH	PHK		NO SURAT ANJURAN: 18.17.560/353/2021 TANGGAL: 22 JULI 2021	SELESAI
2	PT. SUMBER KARINDO SAKTI	PERKAYUAN	28 DESEMBER 2020	MHD. ANDRIANSYAH	PHK	TANGGAL: 30 MARET 2021		SELESAI
3	PT. SETIA AGRA KENCANA MITRA	OUTSOURCING	28 DESEMBER 2020	TUMINI ADI BRAWAN ARDIFINO WAGMIN F TUMBELAN	PHK	TANGGAL: 29 JANUARI 2021		SELESAI
4	PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III KEBUN GUNUNG PAMELA	PERKEBUNAN	-	PENGURUS SP-BUN PTPN III KEBUN GUNUNG PAMELA	PHI			BIPARTI
5	PT. SUMBER KARINDO SAKTI	PERKAYUAN	02 FEBRUARI 2021	SAYED MHD ALI BUDI DHARMA: SE	PHI	TANGGAL: 17 FEBRUARI 2021		SELESAI
6	PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III KEBUN GUNUNG MONARU	PERKEBUNAN	16 FEBRUARI 2021	HERI SETIAWAN	PHK			BIPARTI
7	SONJA CAFE DAN RM BAHAGIA	RUMAH MAKAN DAN CAFE	17 FEBRUARI 2021	ABDUL LATIF RELTER	PHK			TIDAK SELESAI
8	PT. SOCFIN INDONESIA KEBUN MATAPAO	PERKEBUNAN	17 FEBRUARI 2021	RONNES HUTAGALING HENDRA MARUDUT LUBIS	PHI	TANGGAL: 01 MARET 2021		SELESAI
9	PT. SAMATOR GAS INDUSTRI	INDUSTRI PENGOLAHAN GAS	26 FEBRUARI 2021	SABAM RAMSES SHARANI	PHI	TANGGAL: 19 MARET 2021		SELESAI
10	PT. SOCFIN INDONESIA KEBUN MATAPAO	PERKEBUNAN	27 FEBRUARI 2021	SUNARDI AL AZMI SITOMPUL	PHI			
11	PT. SOCFIN INDONESIA KEBUN MATAPAO	PERKEBUNAN	01 MARET 2021	AMIR SIREGAR	PHK		NO SURAT ANJURAN: 18.17.560/387/2021 TANGGAL: 24 MEI 2021	SELESAI
12	PT. GOTONGROVONGI JAYA KEBUN MANDARIN A	PERKEBUNAN	19 MARET 2021	SERIKAT PEKERJA	MOGOK KERJA			BIPARTI
13	PT. DELI MINATIRTA KARYA	PERKEBUNAN	16 MARET 2021	SAHAT MARUBA HUTAGAOL	PHK			TIDAK DI ANJURKAN
14	PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III KEBUN GUNUNG MONARU	PERKEBUNAN	17 MARET 2021	YUSDIJAWAN SAPUTRA	PHK			BIPARTI
15	PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III UNIT KEBUN RAMBUTAN	PERKEBUNAN	09 MARET 2021	PAIMAN: S	PHK		NO SURAT ANJURAN: 18.17.560/369/2021 TANGGAL: 18 MEI 2021	SELESAI
16	PT. NUSA PUTSAKA KENCANA KEBUN BAHILANG	PERKEBUNAN	30 MARET 2021	ERWINSYAH PUTERA	PHK		NO SURAT ANJURAN: 18.17.560/370/2021 TANGGAL: 18 MEI 2021	SELESAI
17	PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV UNIT KEBUN PAGAU	PERKEBUNAN	07 APRIL 2021	MUHAMMAD SALAHUDDIN	PHK			
18	PT. WASKITA BETON PRECAST	KONSTRUKSI	20 APRIL 2021	LUEFER PAKPAHAN SUKRIANDANI DAMANIK TONNY SITUMORANG REYZA FADLAN MARPAUNG SADIKIY SARAGIH SINTONG M HASHOLAN SUPRIADI AHMAD FAUZI DALIMOVTHI SUPARDI KIMSON PANJAITAN ARWIN WINATA SARAGIH JANNER H PANJAITAN SHANDY SYAHPUTRA M JULPAN PURBA MANGIRING SIMATUPANG	PHK	TANGGAL: 02 JULI 2021		SELESAI
19	PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II (PERSERO) KEBUN MELATI	PERKEBUNAN		AFFDIA EL EKTRONIK	PHI			BIPARTI
20	PT. SIELAENG EAGET	PERKEBUNAN	25 MEI 2021	SUTERI	PHI	TANGGAL: 01 JULI 2021		SELESAI
21	PT. SIDD JADI KEBUN SEI RANPAH	PERKEBUNAN	28 MEI 2021	SIMAD	PHI	TANGGAL: 08 JUNI 2021		SELESAI
22	PT. LIMA GAS	PENGOLAHAN TABUNG GAS	06 JULI 2021	HERMAWAN	PHI	TANGGAL: 29 JULI 2021		SELESAI
23	PT. PERUSAHAAN PERKEBUNAN & DAGANG INDAH POSTJAN	PERKEBUNAN	26 AGUSTUS 2021	DOLLY SYAHBANA PURBA	PHI			

Lampiran IV

Wawancara



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

Lampiran V

Ruangan Mediasi



