

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Tidak semua pemutusan hubungan kerja berjalan dengan lancar dan diterima oleh kedua belah pihak, bahkan banyak yang berakhir dengan perselisihan. Hal ini dapat terjadi karena adanya perbedaan pendapat antara pekerja/buruh dan pengusaha terhadap keputusan pengakhiran hubungan kerja.

Dalam ranah ketenagakerjaan, perselisihan antara pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja/buruh merupakan akar dari perasaan ketidakpuasan, meskipun pengusaha atau pemberi kerja memberi kebijakan yang menurut pandangannya dianggap baik dan dapat diterima pekerja/buruh, perbedaan pertimbangan dan pandangan dari individu dapat menghasilkan persepsi yang beraneka ragam.<sup>1</sup>

Menurut Undang-undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan melalui jalur litigasi (di pengadilan) dan jalur non litigasi (di luar pengadilan).<sup>2</sup> Cara penyelesaian perselisihan non litigasi (di luar pengadilan) yang biasa disebut dengan *Alternative Dispute Resolution* (ADR) yaitu tiga alternatif pilihan penyelesaian yaitu melalui negosiasi, mediasi atau

---

<sup>1</sup> Endro Try Nurwantoko, dkk, "Dinamika Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Melalui Litigasi dengan Pembayaran Uang Pisah (Studi Kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 80/Pdt.Sus-Phi/2021/Pn Pbr)", *Jurnal Unes Law Review*, Vol. 6, No. 2, hal. 4137, 2023.

<sup>2</sup> Rudi Alfahri Rangkuti, "Optimalisasi Peran Mediator dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara ," *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, Vol 5, No. 3, hal. 2140, 2023.

konsolidasi atau arbitrase.<sup>3</sup> Mediasi adalah alternatif pilihan yang sering dipilih dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh para pihak.

Sebagai salah satu alternatif dalam penyelesaian sengketa/perselisihan, mediasi merupakan suatu kewajiban yang harus dilakukan sebelum proses persidangan di pengadilan.<sup>4</sup> Mediasi perselisihan hubungan industrial bertujuan agar tercapai solusi yang dapat diterima semua pihak tanpa melewati proses pengadilan, yang memakan waktu dan biaya lebih. Beberapa tahapan akan dilalui dalam proses mediasi, termasuk pertemuan para pihak yang bersengketa dan mediator, identifikasi masalah, diskusi terbuka, serta pencarian solusi bersama.<sup>5</sup>

Mediasi meskipun menjadi salah satu alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pelaksanaan mediasi tidak selalu berhasil dan sesuai diharapkan, tidak jarang dalam mediasi menemui jalan buntu. Seperti halnya pada mediasi antara PT. Gemilang Sawita Indah Permai dengan mantan karyawannya.

Pada tahun 2025, PT. Gemilang Sawita Indah Permai melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak kepada karyawannya, yaitu sebanyak 4 orang karyawan. Akibat dari PHK sepihak ini, terjadi perselisihan antara pihak Perusahaan dengan karyawan yang diberhentikan secara sepihak, yang kemudian melaporkan kejadian tersebut ke Dinas Ketenagakerjaan setempat. Selanjutnya dilakukan mediasi oleh mediator Dinas Ketenagakerjaan antara PT Gemilang

---

<sup>3</sup> Gede Aditya Pratama, *Buku Ajar Alternatif Penyelesaian Sengketa*, Jawa Barat, 2023, hal. 3-4.

<sup>4</sup> Nicholas Sutrisman, "Peranan Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Pemberi Kerja Dengan Pekerja/Buruh", *Sanksi (Seminar Nasional Hukum dan Ekonomi)*, Vol. 3, No. 1, hal. 179, 2024.

<sup>5</sup> Maria Veronica Ngadien Prawesti dan Muhammad Rizal, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi Antara Karyawan Dengan Perusahaan Kopi Cap Kijang Bogor", *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan (JIMEK)*, Vol 4, No. 1, hal. 190, 2024.

Sawita Indah Permai, dengan ex-karyawan. Namun pada pelaksanaan mediasi tersebut, tidak semua perselisihan yang dapat selesai melalui tahapan mediasi.

Berbagai kendala saat proses mediasi sebagai upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial terjadi pada para pihak, termasuk pada mediator serta Dinas Ketenagakerjaan setempat, yang dapat diakibatkan oleh kurangnya pemahaman tentang undang-undang ketenagakerjaan, kurangnya itikad baik dalam menghadiri panggilan mediasi dari mediator, serta rasa ingin menang sendiri yang dimiliki para pihak.<sup>6</sup> Pada dasarnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial merupakan hukum privat yang tergantung kemauan para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan permasalahan sedang dihadapi.<sup>7</sup>

Berdasarkan uraian yang tersebut, maka penelitian ini memiliki relevansi dan urgensi untuk memberikan kontribusi dalam memahami dan mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan mediasi pada perselisihan pemutusan hubungan kerja. Sehingga peneliti melakukan penelitian yang berjudul **“Efektivitas Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Pada PT. Gemilang Sawita Indah Permai)”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Uraian diatas menjadi landasan dasar peraturan perundang-undangan sekaligus fenomena yang terjadi terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) karyawan kantor Notaris, peneliti ingin mengkaji lebih dalam mengenai permasalahan ini, sehingga akan di uraikan pokok permasalahannya, yakni :

---

<sup>6</sup> Agnes Widiani, dkk, *Op. Cit.*, hal 13.

<sup>7</sup> Putu Jery Fridaniswara dan I Gusti Ayu Agung Ari Krisna “Pelaksanaan Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pada Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung”, *Jurnal Kertha Desa*, Vol. 8, No. 9, hal. 51, 2020.

1. Bagaimana aturan hukum terkait mediasi sebagai alternatif penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja berdasarkan Undang -Undang Ketenagakerjaan di Indonesia ?
2. Bagaimana efektivitas mediasi sebagai penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja di PT. Gemilang Sawita Indah Permai ?
3. Bagaimana solusi menghadapi kendala dalam pelaksanaan mediasi sebagai alternatif penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja di PT. Gemilang Sawita Indah Permai ?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis aturan hukum terkait mediasi sebagai alternatif penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia.
2. Untuk menganalisis mediasi sebagai alternatif penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja di PT. Gemilang Sawita Indah Permai.
3. Untuk menganalisis kendala dan solusi mengatasi kendala pelaksanaan mediasi sebagai alternatif penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja di PT. Gemilang Sawita Indah Permai.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan menjadi acuan melakukan mediasi perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) pada karyawan.
2. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan

pemikiran guna memacu perkembangan hukum ketenagakerjaan, serta dapat menjadi referensi bagi penelitian yang relevan.

3. Secara akademis, penelitian ini bertujuan menyelesaikan tugas akhir pada jurusan Ilmu Kenotariatan guna memperoleh gelar Magister Kenotariatan (M.Kn) pada Program Pascasarjana Universitas Prima Indonesia.

## **E. Kerangka Teori dan Konsepsi**

### **1. Kerangka Teori**

Setiap penelitian membutuhkan kejelasan titik tolak atau landasan untuk dapat memecahkan dan membahas masalahnya. Kerangka teori yang dibuat ini, akan membantu peneliti dalam proses penelitian untuk memberikan arah dalam usaha memecahkan masalah dalam penelitian itu, namun bersifat teoritis sehingga masih diperlukan pengujiannya dalam kenyataan hukum di masyarakat.<sup>8</sup>

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Teori Perlindungan Hukum
- b. Teori Penyelesaian Sengketa
- c. Teori Keadilan

### **2. Kerangka Konsepsi**

Konsep adalah “suatu konstruksi mental yaitu sesuatu yang di hasilkan oleh suatu proses yang berjalan dalam pikiran penelitian untuk keperluan analitis”. suatu konsep atau suatu kerangka konsepsional pada hakekatnya merupakan suatu pedoman yang lebih konkrit dari tingkat teoritis yang sering bersifat abstrak.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Nur Solikin, *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum*, Pasuruan, 2021, hal. 111.

<sup>9</sup> Soekanto, dkk, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta, 2015, hal. 7.