

**UPAYA MEDIATOR DALAM PENYELESAIAN PERKARA  
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL  
DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
PROVINSI KALIMANTAN TENGAH**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (SH)



Oleh

**MUHAMMAD SYARIF**

**NIM. 1702130118**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALANGKA RAYA  
FAKULTAS SYARI'AH JURUSAN SYARI'AH  
PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARI'AH  
TAHUN 2021 M / 1443 H**

**PERSETUJUAN SKRIPSI**

**JUDUL : UPAYA MEDIATOR DALAM PENYELESAIAN  
PERKARA PERSELISIHAN HUBUNGAN  
INDUSTRIAL DI DINAS TENAGA KERJA DAN  
TRANSMIGRASI PROVINSI KALIMANTAN  
TENGAH**

**NAMA : MUHAMMAD SYARIF**  
**NIM : 1702130118**  
**FAKULTAS : SYARI'AH**  
**JURUSAN : SYARI'AH**  
**PROGRAM STUDI : HUKUM EKONOMI SYARI'AH**  
**JENJANG : STRATA SATU (S1)**

Palangka Raya, 18 Oktober 2021

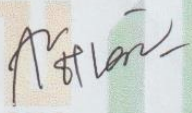
Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

  
**Dr. Saqiani, M.H.**

NIP. 19650111998031003

  
**Novita Anggraeni, M.H.**

NIP. 198906132018091622

Wakil Dekan I

Bidang Akademik dan Pengembangan

Ketua Jurusan Syariah

Lembaga



**Drs. Surya Sukti, M.A.**  
NIP. 196505161994021002



**Muhib, M. Ag.**  
NIP. 196007091990031002

**NOTA DINAS**

Hal : Mohon Diuji Skripsi  
Sdr. Muhammad Syarif

Palangka Raya, **18** Oktober 2021

Kepada  
Yth. Ketua Panitia Ujian Skripsi  
IAIN Palangka Raya

di-  
Tempat

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Setelah membaca, memeriksa dan mengadakan perbaikan seperlunya,  
maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

NAMA : MUHAMMAD SYARIF

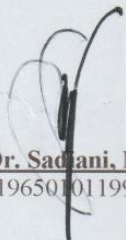
NIM : 1702130118

JUDUL : UPAYA MEDIATOR DALAM PENYELESAIAN PERKARA  
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI DINAS  
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI  
KALIMANTAN TENGAH

Sudah dapat diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum (SH). Demikian  
atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

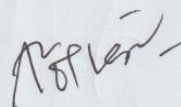
*Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Pembimbing I



**Dr. Sadjani, M.H.**  
NIP. 196501011998031003

Pembimbing II



**Novita Anggraeni, M.H.**  
NIP. 198906132018091622

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “UPAYA MEDIATOR DALAM PENYELESAIAN PERKARA PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI KALIMANTAN TENGAH” oleh Muhammad Syarif NIM. 1702130118 telah dimunaqasyahkan oleh TIM Munaqasyah Skripsi Fakultas Syari’ah IAIN Palangka Raya pada:

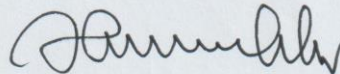
Hari : Selasa  
Tanggal : 26 Oktober 2021 M  
19 Robi’ul Awwal 1443 H

Palangka Raya, 29 Oktober 2021

Tim Penguji:

- 1 Munib, M. Ag.  
Ketua Sidang/Penguji (.....)
- 2 Abdul Khair, M.H.  
Penguji I (.....)
- 3 Dr. Sadiani, M.H.  
Penguji II (.....)
- 4 Novita Anggraeni, M.H.  
Sekretaris Sidang/Penguji (.....)

Dekan Fakultas Syariah



Dr. H. Abdul Helim, M. Ag.  
NIP. 197704132003121003

## ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya kasus perselisihan hubungan industrial pada saat ini di Provinsi Kalimantan Tengah, khususnya di Kota Palangka Raya, dimana perusahaan memberhentikan para pekerjanya secara sepihak sehingga hal tersebut menimbulkan keberatan dari pihak pekerja. Fokus Penelitian ini adalah (1) Terjadinya pemberhentian hubungan kerja antara Yayasan DH GCS dengan Kepala Sekolah SMA GCS. (2) Upaya mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan (3) Kajian hukum ekonomi syari'ah terhadap perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah. Data penelitian dihimpun dengan metode wawancara, observasi dan dokumentasi, dianalisa secara deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terjadinya pemberhentian hubungan kerja terhadap Kepala Sekolah SMA GCS adalah karena Kepala Sekolah tersebut sudah tidak dapat bekerja sesuai visi misi GCS. Upaya yang mediator lakukan adalah meneliti berkas perkara, memanggil para pihak dan melaksanakan sidang mediasi. Kajian hukum ekonomi syari'ah terhadap perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah pada perselisihan antara Yayasan DH GCS dengan Kepala Sekolah SMA GCS adalah tidak sesuai dengan akad *ija>rah, al-ujrah* dan Undang-Undang Ketenagakerjaan karena pemberhentian hubungan kerja tersebut dilakukan secara sepihak dan tanpa membayar hak-hak sebagaimana ketentuan yang berlaku, seharusnya pihak Yayasan membayarkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima Kepala Sekolah sebagai akibat dari pemberhentian hubungan kerja.

**Kata Kunci:** Mediator, Penyelesaian, Perselisihan.

## ABSTRACT

This research is motivated by the current case of industrial relations disputes in Central Kalimantan Province, especially in Palangka Raya City, where the company terminates its workers unilaterally so that this raises objections from the workers. The focus of this research is (1) The termination of the employment relationship between the DH GCS Foundation and the Principal of the GCS Senior High School. (2) Mediation efforts in resolving industrial relations disputes, and (3) Sharia economic law studies on industrial relations disputes at the Manpower and Transmigration Office of Central Kalimantan Province. Research data collected by interview, observation and documentation methods, analyzed descriptively qualitatively. The results of this study indicate that the termination of the employment relationship of the GCS Senior High School Principal is because the Principal is no longer able to work according to the GCS's vision and mission. The mediator's efforts are to examine case files, summon the parties and carry out mediation sessions. The study of sharia economic law on industrial relations disputes at the Manpower and Transmigration Office of Central Kalimantan Province on the dispute between the DH GCS Foundation and the Principal of the GCS Senior High School is not in accordance with the *ijarah, al-ujrah* contract and the law. In the Manpower Act, because the termination of the employment relationship was carried out unilaterally and without paying the rights as applicable, the Foundation should have paid severance pay, service fees and compensation payments that should have been received by the Principal as a result of the termination of the employment relationship.

**Keywords:** Mediator, Settlement, Dispute.

## KATA PENGANTAR

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Puji syukur senantiasa tercurahkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan inayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Tidak lupa pula shalawat dan salam semoga senantiasa terlimpahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW, yang menuntun umat manusia dari zaman kebodohan menuju zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan, bimbingan dan saran-saran dari berbagai pihak sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan. Untuk itu penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Yth. Dr. Khairil Anwar, M.Ag selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palangka Raya.
2. Yth. Dr. H. Abdul Helim, M.Ag selaku Dekan Fakultas Syariah IAIN Palangka Raya atas segala pelayanan yang diberikan kepada seluruh mahasiswa di naungan Fakultas Syariah.
3. Yth. Dr. Sadiani, M.H. selaku Pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan pikiran dalam membimbing serta memberikan motivasi dalam penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Yth. Novita Anggraeni, M.H. selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan pikiran dalam membimbing serta memberikan motivasi dalam penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Yth. Hj. Tri Hidayati, M.H. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang dengan sabar memberi bimbingan, saran, dan motivasi selama perkuliahan.
6. Yth. Seluruh dosen Fakultas Syariah IAIN Palangka Raya yang telah membantu, mendidik, membimbing, mengajarkan dan mengamalkan ilmu-ilmunya dengan ikhlas dan sabar.
7. Kedua orang tua tercinta, ayahanda H. Juhri dan ibunda Hj. Bastiah yang selalu mendoakan dan memberikan motivasi untuk selalu belajar dan terus belajar, serta seluruh keluarga besar penulis yang selalu memberikan motivasi, bimbingan, arahan, dan rasa semangat kepada penulis.
8. Semua pihak yang berpartisipasi dan membantu dalam penulisan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.

Penulis akhirnya menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata kesempurnaan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna peningkatan dan perbaikan di masa yang akan datang. Pada akhirnya hanya kepada Allah SWT penulis berserah diri. Penulis berharap semoga penyusunan skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya. *Aamiin.*

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Palangka Raya, 18 Oktober 2021

Penulis,

Muhammad Syarif  
NIM. 1702130118



## PERNYATAAN ORISINALITAS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul **“UPAYA MEDIATOR DALAM PENYELESAIAN PERKARA PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI KALIMANTAN TENGAH”** adalah hasil karya saya sendiri dan bukan hasil penjiplakan dari karya orang lain dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan.

Jika dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran, maka saya siap menanggung resiko atau sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Palangka Raya, 20 Oktober 2021

Yang membuat pernyataan,



Muhammad Syarif  
NIM. 1702130118

## MOTO

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْثَوْا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

“Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan.”

(Q.S. Asy-Syu'ara: 183).



## **PERSEMBAHAN**

Ku persembahkan karya sederhana ku ini kepada:

### **AYAHKU TERCINTA H. JUHRI**

Ayahku yang selalu berjuang memenuhi dan mencari nafkah demi diriku agar dapat terus merasakan nikmatnya pendidikan sampai seperti sekarang ini.

### **IBUKU TERCINTA HJ. BASTIAH**

Ibu yang selalu memberikan kasih sayangnya kepadaku, membimbing menjadi pribadi yang baik serta selalu mendoakan sehingga jalan yang ditempuh selalu dimudahkan.

### **KAKAK DAN ADIK-ADIKKUU**

Yang selalu mendukung dan menemani perjuanganku sampai sekarang.

### **SELURUH TEMAN-TEMANKU**

Dan terakhir teman-teman seperjuangan baik yang diluar HES angkatan 2017 maupun teman-teman seangkatan di HES 2017 yang selama ini menjadi teman yang baik dan luar biasa serta selalu mendukung diriku selama ini.

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 158/1987 dan 0543/b/U/1987, tanggal 22 Januari 1988, maka pedoman transliterasi Arab Latin yang digunakan dalam buku pedoman ini mengacu pada Surat Keputusan Bersama tersebut.

Arab	Indonesia	Arab	Indonesia
ا	a	ط	t} (titik di bawah)
ب	b	ظ	z} (titik di bawah)
ت	t	ع	‘ (koma terbalik)
ث	s\ (titik di atas)	غ	g
ج	j	ف	f
ح	h} (titik di bawah)	ق	q
خ	kh	ك	k
د	d	ل	l
ذ	z\ (titik di atas)	م	m
ر	r	ن	n
ز	z	و	w
س	s	ه	h
ش	sy	ء	’
ص	s} (titik di bawah)	ى	y
ض	d} (titik di bawah)		

Keterangan:

1. Penulisan tanda panjang (*madd*) ditulis dengan garis horizontal di atas huruf ditulis dengan lambang sebagai berikut:

- a. a> A< (ا) setelah ditransliterasi menjadi a> A<
  - b. i> I< (ي) setelah ditransliterasi menjadi i> I<
  - c. u> U< (و) setelah ditransliterasi menjadi u> U<
2. Penulisan yang menggunakan lambang *titik di atas* di atas huruf ditulis sebagai berikut:
- a. s\ (ث) setelah ditransliterasi menjadi s\
  - b. z\ (ذ) setelah ditransliterasi menjadi z\
3. Penulisan yang menggunakan lambang *titik di bawah* di atas huruf ditulis sebagai berikut:
- a. h} (ح) setelah ditransliterasi menjadi h}
  - b. s} (ص) setelah ditransliterasi menjadi s}
  - c. d} (ض) setelah ditransliterasi menjadi d}
  - d. t} (ط) setelah ditransliterasi menjadi t}
  - e. z} (ظ) setelah ditransliterasi menjadi z}
4. Huruf karena *Syaddah (tasydid)* ditulis rangkap seperti (فلا تقلّهما أفت) *fala>taqullahuma 'uffin*, (متعدّين) *muta'agqidi>n* dan (عدة) *'iddah*.
5. Huruf ta *marbu>t}ah* dilambangkan dengan huruf /h/ seperti (شريعة) *syari>'ah* dan (طائفة) *t}a>'ifah*. Namun jika diikuti dengan kata sandang “al”, maka huruf ta *marbu>t}ah* diberikan harakat baik *d}ammah*, *fath}ah* atau *kasrah* sesuai keadaan aslinya. Contoh (زكاة الفطر) *zaka>tul fit}ri* (كرامة الأولياء) *kara>matul auliya>'*.
6. Huruf *alif lam qamariyah* dan *alif lam syamsiyah* ditulis sesuai bunyinya, seperti (القمر) *al-Qamar* atau (السماء) *as-Sama>'*. Namun jika sebelumnya ada rangkaian dengan lafal lain maka penulisan *alif lam qamariyah* adalah (ذوي الفروض) *z\awi> al-furu>d}*. Begitu juga untuk penulisan *alif lam syamsiyah* adalah (مقاصد الشريعة) *maqa>s}id asy-syari>'ah*.
7. Huruf *waw (و) suku>n* yang sebelumnya ada huruf berharakat *fath}ah* ditulis *au* seperti (قول) *qaul*. Begitu juga untuk huruf *ya (ي) suku>n*, maka ditulis *ai* seperti (بينكم) *bainakum*.

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>NOTA DINAS.....</b>	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS.....</b>	<b>ix</b>
<b>MOTO.....</b>	<b>x</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>xi</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR SINGKATAN.....</b>	<b>xix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Kegunaan Penelitian.....	7
1. Kegunaan Teoretis .....	7
2. Kegunaan Praktis .....	7
E. Sistematika Penelitian .....	7
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
A. Penelitian Terdahulu .....	9
B. Kerangka Teoretik.....	13
C. Deskripsi Teoretik.....	18
1. Hubungan Industrial.....	18
a. Pengertian Hubungan Industrial.....	18
b. Perselisihan Hubungan Industrial .....	19

c. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	21
2. Mediasi dan Mediator .....	24
a. Mediasi.....	24
b. Mediator .....	26
3. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) .....	29
a. Pengertian PHK.....	29
b. Hak-Hak Pekerja/buruh yang di-PHK .....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>35</b>
A. Waktu dan Tempat Penelitian .....	35
1. Waktu Penelitian .....	35
2. Tempat Penelitian.....	35
B. Jenis Penelitian.....	36
C. Pendekatan Penelitian .....	36
D. Objek, Subjek dan Informan Penelitian .....	37
E. Teknik Penentuan Subjek Penelitian.....	38
F. Teknik Pengumpulan Data.....	39
1. Wawancara.....	40
2. Observasi.....	40
3. Dokumentasi .....	41
G. Teknik Triangulasi Data.....	41
H. Teknik Analisis Data.....	43
<b>BAB IV HASIL DAN ANALISIS .....</b>	<b>45</b>
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	45
1. Gambaran Umum Disnakertrans Provinsi Kalimantan Tengah .....	45
2. Visi dan Misi Disnakertrans Provinsi Kalimantan Tengah .....	45
3. Tugas Pokok dan Fungsi Disnakertrans Provinsi Kalimantan Tengah .....	46
4. Tata Kerja Disnakertrans Provinsi Kalimantan Tengah.....	47
5. Susunan Organisasi Disnakertrans Provinsi Kalimantan Tengah ..	49
6. Gambaran Subjek dan Informan Penelitian.....	50
B. Hasil Penelitian .....	51

C. Analisis.....	73
1. Terjadinya Pemberhentian Hubungan Kerja Antara Yayasan DH GCS Dengan Kepala Sekolah SMA GCS .....	74
a. Ketidaksesuaian Kepala Sekolah dengan Visi Misi GCS.....	74
b. Tindak lanjut dari pemberhentian hubungan kerja .....	76
2. Upaya Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah .....	78
a. Penelitian berkas perselisihan.....	81
b. Pemanggilan para pihak.....	82
c. Sidang mediasi.....	82
3. Kajian Hukum Ekonomi Syari'ah Terhadap Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah .....	84
a. Tinjauan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap pemberhentian hubungan kerja antara Yayasan DH GCS dengan Kepala Sekolah SMA GCS.....	84
b. Tinjauan <i>al-ujrah</i> terhadap pemberhentian hubungan kerja antara Yayasan DH GCS dengan Kepala Sekolah SMA GCS.....	88
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>98</b>
A. Kesimpulan.....	98
B. Saran.....	99
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Perhitungan Uang Pesangon .....	32
Tabel 2.2 Perhitungan Uang Masa Kerja .....	33
Tabel 3.1 Alokasi Waktu Penelitian.....	35
Tabel 4.1 Identitas Subjek Penelitian.....	51
Tabel 4.2 Identitas Informan Penelitian .....	51
Tabel 4.3 Aspek dan Keterangan yang di-Observasi .....	65



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Wawancara Kepada Informan Pertama.....	55
Gambar 4.2 Wawancara Kepada Informan Kedua .....	58
Gambar 4.3 Wawancara Kepada Subjek Pertama.....	60
Gambar 4.4 Wawancara Kepada Subjek Kedua .....	62
Gambar 4.5 Wawancara Kepada Subjek Ketiga .....	64
Gambar 4.6 Observasi pada Praktik Mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah.....	66



## DAFTAR SINGKATAN

cet	: cetakan
Disnakertrans	: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
dkk.	: dan kawan-kawan
H	: Hijriah
HES	: Hukum Ekonomi Syariah
HR.	: Hadis Riwayat
IAIN	: Institut Agama Islam Negeri
Ibid	: Ibidem
Jl.	: Jalan
M	: Masehi
NIM	: Nomor Induk Mahasiswa
NIP	: Nomor Induk Pegawai
No.	: Nomor
PB	: Perjanjian Bersama
PerGub	: Peraturan Gubernur
PHI	: Pengadilan Hubungan Industrial
PHK	: Pemutusan Hubungan Kerja
PPHI	: Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
Q.S.	: Qur'an Surah
SAW	: <i>Shallallahu 'alaihi wasallam</i>
SMA	: Sekolah Menengah Atas
SP	: Surat Peringatan
SWT	: <i>Subhanahu Wata'ala</i>
Terj.	: Terjemahan
UU	: Undang-Undang
Vol	: Volume

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Terjadinya perselisihan di antara manusia merupakan masalah yang lumrah karena telah menjadi kodrat manusia itu sendiri. Hal yang penting sekarang adalah bagaimana mencegah dan memperkecil perselisihan tersebut atau mendamaikan kembali mereka yang berselisih.<sup>1</sup>

Faktor yang menyebabkan terjadinya perselisihan hubungan industrial antara tenaga kerja dengan pengusaha dalam Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ada 4 (empat) jenis, yaitu: perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Berdasarkan kasus-kasus perselisihan industrial, penyebab utama yang sering ditemui di banyak perusahaan dapat dikelompokkan dalam empat kategori:<sup>2</sup>

1. Tuntutan non-normatif, yaitu yang berhubungan dengan hal-hal yang tidak diatur dalam peraturan perundangan dan perjanjian kerja bersama.
2. Tuntutan normatif, yaitu tuntutan terhadap hak-hak yang telah diatur dalam peraturan perundangan dan hak-hak yang telah disepakati dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan.
3. Keterlibatan pihak ketiga, seperti pekerja/buruh dari perusahaan lain atau serikat pekerja/serikat buruh (afiliasi lain) yang memprovokasi pekerja/buruh sehingga terjadi perselisihan.

---

<sup>1</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2007), 127.

<sup>2</sup> Gunawi Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila* (Jakarta: Sinar Grafika Persada, 1994), 246-247.

4. Tekanan dari beberapa pekerja di dalam perusahaan yang memaksa pekerja lain agar ikut berunjuk rasa.

Ketika terjadi perselisihan hubungan industrial antara pekerja/buruh dengan pengusaha, dapat diselesaikan dengan prosedur penyelesaian seperti yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Langkah pertama yang dapat ditempuh adalah dengan perundingan untuk mencapai musyawarah mufakat antara kedua belah pihak, langkah ini disebut dengan bipartit, namun jarang sekali tercapai. Ketika bipartit dinyatakan tidak berhasil, maka langkah selanjutnya adalah perundingan tripartit yang mana permasalahan tersebut akan diserahkan atau dilimpahkan pada instansi yang berwenang yaitu Dinas Tenaga Kerja yang mempunyai pejabat fungsional yakni mediator atau konsiliator sebagai pihak ketiga untuk membantu menyelesaikan setiap perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

Perkara yang sering diperselisihkan antara tenaga kerja dengan pengusaha pada saat melakukan mediasi, khususnya di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah adalah perselisihan mengenai uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja atau hak-hak lain yang belum dibayarkan, yang mana hak-hak tenaga kerja tersebut belum dibayarkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal tersebut yang akan menjadi tugas mediator hubungan industrial untuk mempertimbangkan bagaimana memberikan negosiasi kepada tenaga kerja dan pengusaha mengenai uang pesangon, uang penghargaan masa kerja atau

penggantian hak lainnya agar dapat menemukan titik tengah atau kesepakatan. Pertimbangan tersebut tentunya berdasarkan dengan pasal 156 ayat (1), (2), (3) dan (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Mediator hubungan industrial tentu saja mengharapkan tercapainya titik tengah atau perjanjian bersama antara pekerja/buruh dengan pengusaha dalam perkara perselisihan hubungan industrial, terlebih lagi pada saat mediasi, yang sering diperselisihkan adalah mengenai uang pesangon yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerjanya, pihak pekerja menginginkan hak-haknya tersebut dibayarkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku yakni sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan pasal 156 ayat (1), (2), (3) dan (4), namun jumlah yang harus dibayarkan oleh pengusaha kadang kala nominalnya sangat besar jika harus berdasarkan dengan Undang-Undang tersebut, sehingga pihak pengusaha merasa keberatan dalam membayar hak-hak tenaga kerja tersebut. Di samping hal itu, selain permasalahan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan penggantian hak yang sering diperselisihkan, tenaga kerja juga kadang kala menuntut gaji dari sisa kontrak yang belum dibayarkan oleh pengusaha, karena itu, mediator hubungan industrial akan berupaya untuk mendamaikan para pihak agar dapat tercapainya kesepakatan atau perjanjian bersama, meskipun nominal uang pesangon atau uang penghargaan atau penggantian hak yang harus dibayarkan tidak sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Dalam beberapa tahun belakangan ini, banyak terjadi perselisihan hubungan industrial di Provinsi Kalimantan Tengah, khususnya di Kota Palangka Raya, banyak para pengusaha/perusahaan yang memberhentikan atau merumahkan

pekerja/karyawannya dengan berbagai alasan, sedangkan pekerja/karyawan tersebut tidak menerima keputusan secara sepihak dari pengusaha/perusahaan, sehingga hal tersebut mau tidak mau menimbulkan konflik atau perselisihan.

Berdasarkan observasi awal dan wawancara singkat penulis dengan pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah, salah satu kasus perselisihan yang diselesaikan dengan jalan mediasi adalah yayasan yang ada di Kota Palangka Raya yaitu Yayasan DH GCS, sebuah yayasan yang bergerak dibidang pendidikan. Pada tanggal 11 Agustus 2020, Yayasan DH GCS meminta Saudari RA (yang pada saat itu menjabat sebagai Kepala Sekolah SMA GCS) untuk berhenti bekerja dan diminta untuk membuat surat pengunduran diri, dan/atau akan mengeluarkan surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) apabila Kepala Sekolah tersebut mau menandatangani surat pernyataan yang dibuat oleh pihak Yayasan DH GCS, surat pernyataan tersebut berisi tentang kesalahan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah yang mana menurut Kepala Sekolah sendiri, kesalahan dalam surat pernyataan tersebut tidaklah benar dan tidak pernah ia dilakukan. Menurut pihak yayasan sendiri, hal tersebut dilakukan dikarenakan Kepala Sekolah dianggap sudah tidak dapat bekerja sesuai dengan harapan yayasan yakni sesuai dengan visi dan misi GCS.<sup>3</sup>

Selama 8 (delapan) tahun lebih bekerja di Yayasan DH GCS, Saudari RA sendiri tidak pernah mendapat surat peringatan (SP) karena memang tidak pernah melakukan kesalahan yang tergolong berat/fatal. Menurutnya, ia sudah melakukan

---

<sup>3</sup> Muhammad Syarif, *Observasi dan Wawancara Singkat di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah* (Palangka Raya, 22 Februari 2021).

beberapa kali pembicaraan (perundingan) kepada pihak Yayasan DH GCS untuk mempertanyakan kesalahan sehingga diberhentikan bekerja padahal masih sangat ingin bekerja di sana, namun tidak pernah mendapatkan hasil, malah menurutnya ia mendapat intimidasi dan setiap melakukan pertemuan (perundingan) dengan mediasi hasilnya selalu gagal. Dan gaji Saudari RA pada bulan Agustus 2020 juga belum dibayar oleh pihak yayasan yang mana biasanya setiap bulan tanggal 30 Saudari RA selalu menerima gaji.

Pada mediasi yang dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah, Saudari RA menuntut uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan penggantian hak, serta upah yang belum dibayarkan selama proses yakni upah pada bulan Agustus 2020.

Perselisihan Hubungan Industrial antara Yayasan DH GCS dengan Kepala Sekolah SMA GCS yaitu RA terbilang begitu rumit dan bipartit yang dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya serta tripartit yang dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah telah dinyatakan gagal dan sudah dibuatkan anjuran tertulis, namun pada kurun waktu beberapa hari setelah disampaikan anjuran tersebut kepada para pihak, para pihak akhirnya bersedia untuk menyepakati penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan jalan berdamai dan mediator hubungan industrial selanjutnya akan membantu membuat surat Perjanjian Bersama (PB) dan kemudian ditandatangani oleh para pihak dihadapan mediator hubungan industrial.

Berdasarkan uraian permasalahan perselisihan hubungan industrial di atas, maka penulis merasa tertarik untuk meneliti dan mengkaji lebih mendalam suatu



proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, penulis bermaksud untuk membuat skripsi dengan judul: **“Upaya Mediator Dalam Penyelesaian Perkara Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka pokok permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengapa terjadi pemberhentian hubungan kerja antara Yayasan DH GCS dengan Kepala Sekolah SMA GCS?
2. Bagaimana upaya mediator dalam penyelesaian perkara perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah?
3. Bagaimana kajian hukum ekonomi syari'ah terhadap perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penulisan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mengkaji penyebab terjadinya pemberhentian hubungan kerja antara Yayasan DH GCS dengan Kepala Sekolah SMA GCS.
2. Untuk mengetahui dan mengkaji upaya mediator dalam penyelesaian perkara perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah.

3. Untuk mengetahui dan mengkaji kajian hukum ekonomi syari'ah terhadap perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

1. Kegunaan Teoretis
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi peneliti pada khususnya dan bagi para pembaca pada umumnya, terutama tentang upaya mediator dalam penyelesaian perkara perselisihan hubungan industrial.
  - b. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan atau referensi untuk penelitian yang akan datang.
2. Kegunaan Praktis
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran bagi mahasiswa(i) Hukum Ekonomi Syari'ah di Fakultas Syari'ah IAIN Palangka Raya dan para pemengku kepentingan dibidang ketenagakerjaan.
  - b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan atau referensi bagi para pihak yang terlibat secara langsung yakni pengusaha, pekerja dan mediator hubungan industrial dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

#### **E. Sistematika Penelitian**

Hasil penelitian ini disajikan dalam bentuk laporan penelitian yang terdiri dari lima bab dimana semua bab mempunyai keterkaitan secara manfaat. Penempatan setiap bab diatur dalam sistematika yang memungkinkan keterkaitan yang dapat dimengerti dengan lebih mudah bagi orang yang membaca laporan penelitian.

- BAB I** : Pendahuluan, terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penelitian.
- BAB II** : Kajian Pustaka, terdiri dari penelitian terdahulu, kerangka teoretik dan deskripsi teoretik.
- BAB III** : Metode Penelitian, terdiri dari waktu dan tempat penelitian, jenis penelitian, pendekatan penelitian, objek, subjek dan informan penelitian, teknik penentuan subjek penelitian, teknik pengumpulan data, teknik triangulasi data, dan teknik analisis data.
- BAB IV** : Hasil dan Analisis, terdiri dari terjadinya pemberhentian hubungan kerja antara Yayasan DH GCS dengan Kepala Sekolah SMA GCS, Upaya mediator dalam penyelesaian perkara perselisihan hubungan industrial dan kajian hukum ekonomi syaria'ah terhadap perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah.
- BAB V** : Penutup, terdiri dari kesimpulan dan saran.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Penelitian Terdahulu**

Penulis memaparkan beberapa penelitian terdahulu sebagai kajian pustaka agar terlihat adanya perbedaan antara penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, sebagai berikut:

1. Lia Lestari dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Medan Area (2019), yang berjudul “Peranan Mediator dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Kasus Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara). Penelitian ini berfokus pada peran dan kendala Mediator dalam proses penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Mediator berperan sangat aktif dalam melakukan pembinaan dan pengembangan hubungan industrial di perusahaan. Pengembangan ini merupakan bimbingan teknis kepada pekerja dan pengusaha dimana mediator berperan sebagai narasumber sebagai orang ketiga yang tidak memihak salah satu pihak yang berselisih. Kendala yang mediator hadapi yaitu kedua belah pihak yang berselisih tidak ingin menyelesaikan perselisihan di tingkat mediator.<sup>4</sup> Perbedaan penelitian Lia Lestari dengan penelitian yang dilakukan penulis terletak pada fokus penelitian yaitu peran dan kendala mediator dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan perusahaan secara sepihak kepada pekerjanya. Sedangkan penelitian yang dilakukan

---

<sup>4</sup> Lia Lestari, “Peranan Mediator dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Kasus Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara)” (Skripsi--Universitas Medan Area, Medan, 2019), 59-60.

penulis berfokus pada upaya Mediator dalam penyelesaian perselisihan pemberhentian hubungan kerja antara sebuah Yayasan DH GCS dengan Kepala Sekolah SMA GCS yakni Saudari RA. yang mana yayasan tersebut memberhentikan Saudari RA untuk bekerja tanpa mengeluarkan surat PHK.

2. Muhammad Hasan Muaziz dari Fakultas Hukum, Universitas Negeri Semarang (2013), yang berjudul “Efektivitas Mediasi Sebagai Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Proses Mediasi pada Balai Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja (BP3TK) Jawa Tengah). Penelitian ini berfokus pada fungsi Balai Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja (BP3TK) Jawa Tengah sebagai instansi penyelesaian perselisihan hubungan industrial serta efektivitas mediasi di BP3TK. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fungsi dari BP3TK dalam menjalankan fungsinya sudah sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku, yaitu selain membuat Rencana Kerja Tahunan (RKT), BP3TK juga melakukan evaluasi kinerja tahunan yang dilakukan diakhir tahun, sehingga kinerja BP3TK bisa terkonsep. Dan mediasi di BP3TK berjalan dengan efektif, hal tersebut dapat dilihat dari tahun 2010 sampai 2012 terdapat 50 perkara menggunakan mediasi sebagai penyelesaiannya, ada 35 perkara diselesaikan dengan Persetujuan Bersama (PB), sedangkan 5 perkara masih dalam proses dan 10 perkara berakhir dengan anjuran.<sup>5</sup> Perbedaan penelitian Muhammad Hasan Muaziz dengan penelitian yang dilakukan penulis terletak pada fokus penelitiannya yakni Balai Pelayanan

---

<sup>5</sup> Muhammad Hasan Muaziz, “Efektivitas Mediasi Sebagai Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Proses Mediasi pada Balai Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja (BP3TK) Jawa Tengah)” (Skripsi--Universitas Negeri Semarang, Semarang, 2013), 112-113.

Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja (BP3TK) sebagai lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, baik itu dari segi fungsi maupun efektivitas lembaga tersebut, jadi pada penelitian ini dapat dilihat atau diketahui keberhasilan dan ketidakberhasilan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Sedangkan penelitian yang dilakukan penulis berfokus pada upaya mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

3. Laelatul Latifah dari Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Magelang (2019), yang berjudul “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi (Studi Kasus Penyelesaian PHK Oleh PT. Usmantex)”. Penelitian ini berfokus pada mekanisme, hambatan dan solusi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi berkaitan Penyelesaian PHK oleh PT. Usmantex. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa langkah yang ditempuh oleh mediator hubungan industrial dalam menjalankan tugasnya telah sesuai dengan peraturan yang berlaku, yaitu penelitian berkas dan registrasi aduan, pemanggilan para pihak, dan selanjutnya melaksanakan sidang mediasi. Hambatan dalam mediasi adalah keberadaan kuasa hukum menghambat proses mediasi dikarenakan tidak memahami peraturan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan serta prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berakibat terlambatnya proses penyelesaian mediasi.<sup>6</sup> Perbedaan penelitian Laelatul Latifah dengan penelitian yang dilakukan penulis terletak pada kasus perselisihan yang dimediasi, pada penelitian ini yang menjadi kasus

---

<sup>6</sup> Laelatul Latifah, “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi (Studi Kasus Penyelesaian PHK Oleh PT. Usmantex)” (Skripsi--Universitas Muhammadiyah Magelang, Magelang, 2019), 68-70.

perselisihan adalah perselisihan PHK oleh PT. Usmantex kepada pekerjanya. Sedangkan pada kasus perselisihan yang penulis angkat adalah perselisihan pemberhentian hubungan kerja oleh Yayasan DH GCS kepada Kepala Sekolah SMA GCS, yang mana antara perusahaan dengan yayasan itu berbeda, baik dari aturan hukum maupun hubungan industrialnya, karena perusahaan berorientasi pada bisnis sedangkan yayasan berorientasi pada nirlaba. Dan juga pada penelitian Laelatul Latifah lebih berfokus pada mekanisme, hambatan dan solusi dalam penyelesaian perselisihan PHK oleh PT. Usmantex kepada pekerjanya, sedangkan pada penelitian yang dilakukan penulis berfokus pada upaya mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara sebuah Yayasan dengan Kepala Sekolah SMA GCS.

Mengacu pada ketiga penelitian yang sudah diteliti oleh penulis sebelumnya baik dari judul, rumusan masalah, metode dan pendekatannya sudah berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan judul Upaya Mediator Dalam Penyelesaian Perkara Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah. Rumusan masalah yang diangkat oleh penulis adalah mengapa terjadi pemberhentian hubungan kerja antara Yayasan DH GCS dengan Kepala Sekolah SMA GCS, bagaimana upaya mediator dalam penyelesaian perkara perselisihan hubungan industrial dan bagaimana kajian hukum ekonomi syariah terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah. Dalam penelitian ini sama-sama membahas tentang mediasi yang dilakukan oleh mediator hubungan industrial sehingga ruang lingkupnya lebih luas. penulis lebih berfokus

pada upaya mediator dalam penyelesaian perselisihan pemberhentian hubungan kerja oleh Yayasan DH GCS terhadap Saudari RA. Oleh Karena itu, memungkinkan bagi penulis untuk melakukan penelitian mengenai upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi tersebut.

## **B. Kerangka Teoretik**

Kerangka teori ini dimasukkan untuk menganalisis penelitian tentang upaya mediator dalam penyelesaian perkara perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah. Beberapa teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori mediasi (kaukus), teori tanggung jawab (*responsibility*), dan teori *al-ujrah* (pengupahan).

Teori mediasi (kaukus) digunakan untuk mengkaji upaya mediator dalam penyelesaian perkara perselisihan hubungan industrial secara mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah. Mediasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), diberi makna sebagai proses pengikutsertaan pihak ketiga dalam penyelesaian suatu perselisihan sebagai penasihat.<sup>7</sup> Sedangkan menurut Takdir Rahmadi, mediasi adalah suatu proses penyelesaian sengketa antara dua pihak atau lebih melalui perundingan atau cara mufakat dengan bantuan pihak netral yang tidak memiliki kewenangan memutus.<sup>8</sup>

Kehadiran pihak ketiga sebagai penengah merupakan hal yang sangat utama dalam proses mediasi. Orang ketiga atau pihak yang netral dalam menengahi proses mediasi dinamakan mediator. Mediator harus dapat bertindak dengan pendekatan

---

<sup>7</sup> Tim. *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), 726.

<sup>8</sup> Takdir Rahmadi, *Mediasi: Penyelesaian Sengketa Melalui Pendekatan Mufakat* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2010), 12.



konsensus atau mufakat di antara para pihak, artinya bahwa segala sesuatu yang dihasilkan dalam proses mediasi harus merupakan kesepakatan dari para pihak.

Posisi mediator dalam hal ini adalah mendorong para pihak untuk mencapai kesepakatan-kesepakatan yang dapat mengakhiri perselisihan dan persengketaan. Ia tidak dapat memaksa para pihak untuk menerima tawaran penyelesaian sengketa darinya. Para pihaklah yang menentukan kesepakatan-kesepakatan apa yang mereka inginkan, mediator hanya membantu dan mendorong mereka secara bersama-sama ikut menyelesaikan sengketa.<sup>9</sup>

Sedangkan pengertian kaukus adalah pertemuan antara Mediator dengan salah satu pihak tanpa dihadiri pihak lainnya. Jika para pihak bersikukuh tidak berubah, para pihak dapat meminta mediator atau atas inisiatif mediator berkomunikasi kepada masing-masing pihak secara terpisah untuk mendengarkan dan keinginan para pihak serta memberikan alternatif solusi bagi para pihak.<sup>10</sup>

Keputusan melakukan kaukus berada ditangan mediator, namun juga harus mendapat persetujuan para pihak. Mediator harus mempertimbangkan sisi positif dan sisi negatif bila kaukus dilaksanakan, karena pelaksanaan kaukus kadang-kadang menimbulkan kecurigaan salah satu pihak kepada mediator atau kepada pihak lain. Namun, pada sisi lain kaukus diperlukan, karena dapat mengantisipasi situasi di mana para pihak tidak dapat saling dipertemukan secara berhadapan.

Jadi, teori mediasi (kaukus) dalam hal ini perlu diperhatikan oleh para pihak dalam pelaksanaannya agar problem dalam perselisihan yang tengah dihadapi dapat

---

<sup>9</sup> Syahrizal Abbas, *Mediasi dalam Hukum Syariah, Hukum Adat dan Hukum Nasional* (Jakarta: Kencana, 2011), 2.

<sup>10</sup> Dyah Aryani P dkk, *Buku Saku Mediasi: Sengketa Informasi Publik* (Jakarta: Reno Bima Yudha, 2015), 9.

diselesaikan, dengan diupayakan para pihak harus betul-betul memahami serta menjalankan apa yang disampaikan, salah satu langkah yang diupayakan ialah dengan memanggil salah satu pihak untuk dilakukan mediasi terpisah (kaukus) dengan tujuan agar pada saat proses mediasi tersebut dapat terlaksana dengan baik, maka masing-masing pihak akan mendapatkan jalan penyelesaian sesuai dengan kesepakatan yang sama-sama disetujui melewati mediator sebagai jalan tengah.

Teori tanggung jawab (*responsibility*) digunakan untuk mengkaji pertanggungjawaban dari pihak yang berselisih yakni pihak Yayasan DH GCS terhadap Kepala Sekolah SMA GCS yaitu Saudari RA jika Yayasan memang ingin memberhentikan Saudari RA tersebut untuk bekerja. Tanggung jawab dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah kewajiban menanggung segala sesuatunya bila terjadi apa-apa boleh di tuntutan, dipersalahkan, dan diperkarakan. Sedangkan menurut Titik Triwulan, Pertanggungjawaban harus mempunyai dasar, yaitu hal yang menyebabkan timbulnya hak hukum bagi seorang untuk menuntut orang lain sekaligus berupa hal yang melahirkan kewajiban.<sup>11</sup>

Menurut Hans Kelsen dalam teorinya tentang tanggung jawab hukum menyatakan bahwa: “seseorang bertanggung jawab secara hukum atas suatu perbuatan tertentu atau bahwa dia memikul tanggung jawab hukum, subyek berarti bahwa dia bertanggung jawab atas suatu sanksi dalam hal perbuatan yang bertentangan.<sup>12</sup> Ada dua istilah yang menunjuk pada pertanggungjawaban, yaitu:

---

<sup>11</sup> Titik Triwulan dan Shinta Febrian, *Perlindungan Hukum bagi Pasien* (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2010), 48.

<sup>12</sup> Hans Kelsen, *Teori Umum Hukum dan Negara: Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif Sebagai Ilmu Hukum Deskriptif Empirik*, terj. Somardi (Jakarta: BEE Media Indonesia, 2007), 81.

Pertama, *liability*, merupakan istilah hukum yang luas (*a board legal term*), yang di dalamnya antara lain mengandung makna bahwa *liability* menunjuk pada makna yang paling komprehensif, meliputi hampir setiap karakter risiko atau tanggung jawab, yang pasti, yang bergantung atau yang mungkin. *Liability* didefinisikan untuk menunjuk semua karakter hak dan kewajiban. Di samping itu, *liability* juga merupakan kondisi tunduk kepada kewajiban secara aktual atau potensial, kondisi bertanggung jawab terhadap hal-hal yang aktual atau mungkin seperti kerugian, ancaman, kejahatan, biaya, atau beban dan kondisi yang menciptakan tugas untuk melaksanakan Undang-Undang dengan segera atau pada masa yang akan datang.<sup>13</sup>

Kedua, *responsibility*, berarti hal dapat dipertanggungjawabkan atas suatu kewajiban, dan termasuk putusan, keterampilan, kemampuan, dan kecakapan. *Responsibility* juga berarti, kewajiban bertanggung jawab atas Undang-Undang yang dilaksanakan, dan memperbaiki atau sebaliknya memberi ganti rugi atas kerusakan apa pun yang telah ditimbulkannya.<sup>14</sup>

Tanggung jawab dalam arti *responsibility* juga diartikan sebagai sikap moral untuk melaksanakan kewajibannya, sedang tanggung jawab dalam arti *liability* adalah sikap hukum untuk mempertanggungjawabkan pelanggaran atas kewajibannya atau pelanggaran atas hak pihak lainnya.<sup>15</sup>

Teori *al-ujrah* (pengupahan) digunakan untuk mengkaji hak-hak yang harus diterima oleh Kepala Sekolah SMA GCS yakni Saudari RA jika diberhentikan

---

<sup>13</sup> Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara* (Jakarta: PT Rajawali Pers, 2016), 318.

<sup>14</sup> *Ibid.*, 319.

<sup>15</sup> Zainal Asikin dkk, *Pengantar Hukum Perusahaan* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), 253.

untuk bekerja. Yayasan berkewajiban dalam hal pengupahan atau memberikan pesangon sebagai hak yang menjadi tuntutan dari Saudari RA sebagai akibat dari berakhirnya hubungan kerja. Upah berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *al-iwa>dhu'* (ganti atau imbalan). Upah merupakan salah satu unsur dari *ija>rah* selain tiga unsur lainnya, yaitu *A<qid* (orang yang berakad), *Ma'qu>d 'alaih* (barang yang menjadi objek akad, dan manfaat. Upah yaitu imbalan yang harus diterima seseorang atas pekerjaannya. Upah dalam kamus Bahasa Indonesia adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalasan jasa atau sebagai pembayaran tenaga yang sudah dilakukan untuk mengerjakan sesuatu.<sup>16</sup>

Pemberian *al-ujrah* atau upah hendaknya berdasarkan akad (kontrak) perjanjian kerja, karena akan menimbulkan hubungan kerjasama antara pengusaha atau perusahaan dengan pekerja yang terdiri hak-hak dan kewajiban masing-masing pihak, hak dari pihak satu merupakan kewajiban bagi pihak yang lainnya, dan kewajiban yang utama bagi pengusaha atau perusahaan adalah membayar upah.

Penetapan upah bagi tenaga kerja harus mencerminkan keadilan, dan mempertimbangkan berbagai aspek kehidupan, sehingga dalam pandangan Islam tentang hak tenaga kerja dalam menerima upah dapat terwujud. Upah yang diberikan kepada seseorang seharusnya sebanding dengan pekerjaan yang telah dilakukannya, seharusnya cukup juga bermanfaat bagi pemenuhan kebutuhan hidup yang wajar. Dalam hal ini baik karena perbedaan tingkat kebutuhan dan kemampuan seseorang ataupun karena faktor lingkungan dan sebagainya.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> Departemen Pendidikan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2000), 1108.

<sup>17</sup> Gunawi Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, 94.

Islam memberikan pedoman bahwa pembayaran upah dilakukan pada saat selesai suatu pekerjaan. Untuk itu, pekerja dianjurkan untuk mempercepat pekerjaannya kepada pemberi kerja sementara pemberi kerja dianjurkan mempercepat pembayaran upah kepada pekerja. Nabi Muhammad SAW sendiri, selain banyak memberikan penjelasan mengenai anjuran, juga memberikan teladan dalam pemberian upah atau imbalan terhadap jasa yang diberikan oleh seseorang. Diriwayatkan dari Umar r.a bahwasanya Nabi Muhammad SAW bersabda:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ. رواه ابن ماجة والطبراني

“Dari Abdullah bin Umar ia berkata, “Rasulullah saw bersabda: “Berikanlah upah kepada pekerja itu sebelum kering keringatnya.” (HR Ibnu Majah dan at-Thabrani).<sup>18</sup>

## C. Deskripsi Teoretik

### 1. Hubungan Industrial

#### a. Pengertian Hubungan Industrial

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai nilai Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.<sup>19</sup>

Hubungan industrial (*industrial relations*) tidak hanya sekadar manajemen organisasi perusahaan, yang menempatkan pekerja sebagai

<sup>18</sup> Ibnu Hajar Al-Asqolani, *Bulughul Maram* (Semarang: Toha Putra, t.th), 187.

<sup>19</sup> UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat (16).

pihak yang selalu dapat diatur. Namun, hubungan industrial meliputi fenomena, baik di dalam maupun di luar tempat kerja yang berkaitan dengan penempatan dan pengaturan hubungan kerja.<sup>20</sup>

Dalam Pasal 102 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tiga fungsi dalam hubungan industrial yaitu:<sup>21</sup>

- 1) Pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- 2) Pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- 3) Pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan pekerjaan, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

#### **b. Perselisihan Hubungan Industrial**

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha

---

<sup>20</sup> Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan* (Jakarta: PT. RajaGrafindo, 2004), 16.

<sup>21</sup> UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 102 ayat (1), (2) dan (3).

dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.<sup>22</sup>

Faktor yang menyebabkan terjadinya perselisihan hubungan industrial antara tenaga kerja dengan pengusaha dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang PPHI ada 4 (empat) jenis, yaitu: perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Bentuk-bentuk perselisihan hubungan industrial pada dasarnya dapat dibedakan ke dalam 2 (dua) bagian, yaitu:<sup>23</sup>

1) Perselisihan industrial menurut sifatnya:

- a) Perselisihan kolektif, yaitu perselisihan yang terjadi antara pengusaha/majikan dengan serikat pekerja/serikat buruh, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.
- b) Perselisihan perseorangan, yaitu perselisihan antara pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha/majikan.

2) Perselisihan industrial menurut jenisnya:

---

<sup>22</sup> UU Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 1 ayat (1).

<sup>23</sup> Hartono Widodo dan Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan* (Jakarta: Rajawali Pers, 1992), 12.

- a) Perselisihan hak, yaitu perselisihan yang timbul antara pengusaha/majikan atau kumpulan pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh, karena salah satu pihak dalam perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama tidak memenuhi isi dari perjanjian kerja tersebut atau melanggar ketentuan hukum yang berlaku bagi hubungan kerja yang telah mereka sepakati bersama.
- b) Perselisihan kepentingan, yaitu pertentangan antara pengusaha/majikan atau gabungan serikat pekerja/serikat buruh sehubungan dengan tidak adanya persesuaian pendapat mengenai syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.<sup>24</sup>

Melihat dari sudut subjek hukumnya ada dua jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan hubungan industrial yang subjek hukumnya pengusaha/gabungan pengusaha dengan buruh/serikat buruh dan perselisihan hubungan industrial yang subjek hukumnya serikat buruh dengan serikat buruh lain dalam satu perusahaan.<sup>25</sup>

### c. **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 pada prinsipnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat ditempuh melalui 2 (dua) alternatif, yaitu: <sup>26</sup>

---

<sup>24</sup> Ujang Charda S, "Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004", *Jurnal Wawasan Yuridika*, Vol. 1, No. 1 (Maret 2007), 8-9.

<sup>25</sup> Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT. Indeks, 2011), 217.

<sup>26</sup> Ujang Charda S, *Model Penyelesaian Perselisihan*, 13.



- 1) Menyerahkan perselisihan itu secara sukarela pada seorang juru atau dewan pemisah. Penyelesaian seperti ini disebut juga dengan penyelesaian sukarela (*voluntary arbitration*), yaitu dapat melalui mediasi, konsiliasi, dan arbitrase.
- 2) Menyerahkan perselisihan itu kepada Pengadilan Hubungan Industrial. Penyelesaian ini lazim disebut penyelesaian wajib (*compulsory arbitration*).

Sejumlah lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yaitu lembaga perundingan bipartit, lembaga konsiliasi, lembaga arbitrase, lembaga mediasi dan pengadilan hubungan industrial. Masing-masing lembaga ini mempunyai kewenangan absolut yang berbeda dalam menyelesaikan empat jenis perselisihan hubungan industrial.<sup>27</sup>

#### 1) Perundingan Bipartit

Perundingan yang dilakukan antara pengusaha maupun gabungan pengusaha dengan pekerja/serikat pekerja. Jika tidak menemukan kata sepakat, para pihak berselisih akan melanjutkan perundingan tripartit. Sedangkan, jika kedua belah pihak menyepakatinya maka dibuat perjanjian bersama dan didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial dimana perusahaan berada.<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup> Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, 221-222.

<sup>28</sup> Admin, "Tentang Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia", dalam <https://www.google.com/amp/s/www.dslalawfirm.com/perselisihan-hubungan-industrial/> (22 Agustus 2021).

## 2) Perundingan Tripartit

Perundingan dilakukan oleh pekerja dengan pengusaha dimana melibatkan fasilitator yakni pihak ketiga. Tahapan perundingan tripartit adalah sebagai berikut:

- a) Mediasi, penyelesaian dilakukan dengan cara musyawarah yang dipimpin satu orang ataupun lebih. Biasanya melibatkan mediator dari pihak Departemen Ketenagakerjaan. Apabila dalam tahapan ini para pihak memperoleh kata sepakat maka dituangkan dalam perjanjian bersama dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial setempat.
- b) Konsiliasi, penyelesaian dilakukan secara musyawarah dengan penengahnya seorang konsiliator yang akan berusaha mendamaikan para pihak untuk mencapai kesepakatan bersama. Jika dari salah satu pihak tidak sepakat maka konsiliator akan membuat anjuran untuk didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial setempat.
- c) Arbitrase, merupakan penyelesaian perselisihan yang dilakukan di luar Pengadilan Hubungan Industrial. Jalan yang ditempuh yakni dengan membuat kesepakatan tertulis berisi pernyataan para pihak untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial kepada para arbiter. Dalam putusan arbitrase ini bersifat final dan mengikat pihak yang berselisih.

## 3) Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)

Para pihak yang tidak menyetujui dan menolak anjuran dari mediator maupun konsiliator akan melanjutkan perselisihan dengan

pengajuan gugatan ke PHI. Berdasarkan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, PHI memiliki kompetensi absolut dalam memeriksa dan memutus perkara, antara lain.

- a) Pada tingkat pertama tentang perselisihan hak.
- b) Pada tingkat pertama dan terakhir terkait perselisihan kepentingan.
- c) Pada tingkat pertama terkait perselisihan pemutusan hubungan kerja.
- d) Pada tingkat pertama dan terakhir terkait perselisihan serikat pekerja atau buruh yang terjadi dalam suatu perusahaan.<sup>29</sup>

## **2. Mediasi dan Mediator**

### **a. Mediasi**

Pengertian mediasi dalam hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan penyelesaian perselisihan antar serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.<sup>30</sup>

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi berbeda dengan penyelesaian melalui pengadilan atau arbitrase karena mediator tidak mempunyai wewenang untuk memutuskan perselisihan para pihak. Namun, dalam hal ini para pihak menguasai kepada mediator untuk membantu mereka menyelesaikan persoalan-persoalan di antara mereka. Yang jelas,

---

<sup>29</sup> Ibid.

<sup>30</sup> UU Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 1 ayat (11). (Lihat juga Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, 226.)

mediator bukan hakim yang menentukan pihak mana yang salah dan yang benar, tetapi hanya berperan sebagai penolong.<sup>31</sup>

Penyelesaian sengketa dengan mediasi mengandung unsur-unsur sebagai berikut: pertama, merupakan proses penyelesaian sengketa berdasarkan perundingan, kedua, pihak ketiga netral yang disebut sebagai mediator terlibat dan diterima oleh para pihak yang bersangkutan di dalam perundingan, ketiga, mediator bertugas membantu para pihak yang bersengketa untuk mencari jalan keluar penyelesaian atas masalah-masalah sengketa, keempat, mediator tidak mempunyai kewenangan membuat keputusan selama proses perundingan berlangsung, dan kelima, tujuan mediasi adalah untuk mencapai atau menghasilkan kesepakatan yang dapat diterima pihak-pihak yang bersengketa guna mengakhiri sengketa.<sup>32</sup>

Efektifitas mediasi dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial tidak terlepas dari faktor pendorong dan penghambatnya. Faktor pendorong efektifitas mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah adanya itikad baik dari para pihak. Untuk menyelesaikan perselisihan mereka dengan perdamaian, para pihak mau menerima saran atau anjuran dari mediator karena saran atau anjuran itu bertujuan untuk mendamaikan para pihak sehingga mencapai kata sepakat, faktor lain juga adalah mediator yang bersifat netral dan tidak memihak kepada salah satu pihak, keberhasilan mediasi juga tidak terlepas dari pengetahuan yang luas

---

<sup>31</sup> Zaeni Asyhadie, *Peradilan Hubungan Industrial* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009), 109.

<sup>32</sup> Absori, *Hukum Ekonomi Indonesia: Beberapa Aspek Bidang Pengembangan pada Era Liberalisasi Perdagangan* (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2010), 203-204.

tentang hukum ketenagakerjaan yang dimiliki oleh mediator serta keterampilan dalam mediasi. Faktor penghambat efektivitas mediasi dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial adalah para pihak yang masih emosi, kuasa hukum yang menghambat proses mediasi karena ada beberapa kuasa hukum yang lebih memilih memenangkan perkara dipengadilan. Dan ketidak hadirannya salah satu pihak dalam proses mediasi hubungan industrial juga dapat menjadi penghambat proses mediasi sehingga penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi menjadi tidak efektif.<sup>33</sup>

#### **b. Mediator**

Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.<sup>34</sup>

Keberhasilan mediasi dapat ditentukan oleh kecakapan mediator, oleh karena itu mediator harus menguasai berbagai keterampilan dalam melakukan mediasi, yakni mediator harus memiliki persyaratan-persyaratan

---

<sup>33</sup> Abdul Latip dkk, "Mediasi Sebagai Penyelesaian Permasalahan Tenaga Kerja di Kabupaten Bangkalan", *Kompetensi*, Vol. 12, No. 2 (Oktober 2018), 88.

<sup>34</sup> UU Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 1 ayat (12).

yang secara garis besar bisa dilihat dari dua sisi, yaitu persyaratan internal dan persyaratan eksternal. Persyaratan internal mediator yaitu berupa kemampuan personal mediator dalam menjalankan tugasnya:<sup>35</sup>

- 1) Kemampuan membangun kepercayaan dari para pihak yang bersengketa.
- 2) Kemampuan sikap simpati dan empati.
- 3) Bersikap ramah, sopan dan menarik dalam berpenampilan.
- 4) Tidak cepat menghakimi.
- 5) Menunjukkan sifat dan sikap yang positif terhadap pernyataan-pernyataan yang disampaikan para pihak walaupun mungkin menurutnya tidak pas dan melenceng.
- 6) Memiliki kesabaran yang tinggi terutama ketika sedang mendengarkan argumen yang disampaikan kedua belah pihak.

Persyaratan eksternal mediator yaitu berupa persyaratan lain yang berkaitan dengan para pihak dan permasalahan yang disengketakan oleh mereka. Persyaratan tersebut sebagai berikut:<sup>36</sup>

- 1) Keberadaan mediator telah disetujui oleh kedua belah pihak.
- 2) Tidak mempunyai hubungan kekeluargaan berupa hubungan sedarah atau semenda dengan salah satu pihak.
- 3) Tidak memiliki hubungan kerja dengan salah satu pihak yang bersengketa.

---

<sup>35</sup> Runtung, *Pemberdayaan Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa di Indonesia* (Medan: Universitas Sumatera Utara, 2006), 15.

<sup>36</sup> Syahrizal Abbas, *Mediasi Dalam Hukum Syari'ah*, 60-65.

- 4) Tidak memiliki kepentingan finansial atau kepentingan lain terhadap kesepakatan para pihak.
- 5) Tidak memiliki kepentingan terhadap proses perundingan maupun hasilnya.

Dalam menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial, Mediator melakukan langkah-langkah sebagai berikut.<sup>37</sup>

- 1) Melakukan penelitian tentang duduk perkara Perselisihan Hubungan Industrial;
- 2) Menyiapkan panggilan secara tertulis kepada para pihak untuk hadir dengan mempertimbangkan waktu panggilan secara patut sehingga sidang Mediasi dapat dilaksanakan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak menerima pelimpahan tugas untuk menyelesaikan perselisihan;
- 3) Melaksanakan sidang Mediasi dengan mengupayakan penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat;
- 4) Mengeluarkan anjuran secara tertulis kepada para pihak apabila penyelesaian tidak mencapai kesepakatan dalam waktu paling lama 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang Mediasi pertama;
- 5) Membantu membuat perjanjian bersama secara tertulis apabila tercapai kesepakatan penyelesaian, yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh Mediator;

---

<sup>37</sup> Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi, Pasal 13 ayat (1).

- 6) Memberitahu para pihak untuk mendaftarkan perjanjian bersama yang telah ditandatangani para pihak ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat perjanjian bersama ditandatangani untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran;
- 7) Membuat risalah klarifikasi dan risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial; dan
- 8) Membuat laporan hasil penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial kepada Direktur Jenderal atau Kepala Dinas Provinsi atau Dinas Kabupaten/Kota yang bersangkutan.

### **3. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)**

#### **a. Pengertian PHK**

Pengertian pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.<sup>38</sup>

Menurut Lalu Husni dalam bukunya menyatakan bahwa PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, terutama dari kalangan buruh/pekerja karena dengan PHK buruh/pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya, karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial baik pengusaha, pekerja/buruh atau pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi Pemutusan Hubungan

---

<sup>38</sup> UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat (25).



Kerja.<sup>39</sup> Lalu Husni juga menyebutkan bahwa ada empat jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), yaitu PHK oleh pengusaha, PHK oleh buruh/pekerja, PHK putus demi hukum, dan PHK oleh pengadilan.<sup>40</sup> Namun, pada penelitian ini hanya akan membahas mengenai PHK oleh pengusaha atau pemberi kerja.

Pemutusan Hubungan Kerja bagi pekerja/buruh akan memberikan pengaruh psikologis, ekonomis, finansial, sebab:<sup>41</sup>

- 1) Dengan adanya Pemutusan Hubungan Kerja, bagi pekerja/buruh telah kehilangan mata pencaharian.
- 2) Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya.
- 3) Kehilangan biaya hidup untuk diri sendiri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.

#### **b. Hak-Hak Pekerja/buruh yang di-PHK**

Pada Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh.

---

<sup>39</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010), 195.

<sup>40</sup> Ibid., 198.

<sup>41</sup> Zainal Asikin dkk, *Pengertian, Sifat dan Hakikat Hukum Perburuhan dalam Dasar-dasar Hukum Perburuhan* (Bandung: PT Raja Grafindo Persada, 2006), 174.

Adapun Ketentuan Mengenai Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak yang diatur dalam Pasal 156 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 adalah sebagai berikut:

- 1) Uang Pesangon, perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan paling sedikit sebagai berikut:<sup>42</sup>
  - a) Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah.
  - b) Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah.
  - c) Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah.
  - d) Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah.
  - e) Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah.
  - f) Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah.
  - g) Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
  - h) Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah,
  - i) Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

---

<sup>42</sup> UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 156 ayat (2).

Dari uraian di atas, dapat disajikan dalam bentuk tabel di bawah ini, adapun sumber dari tabel ini adalah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Perhitungan Uang Pesangon

<b>Masa Kerja</b>	<b>Uang Pesangon</b>
< 1 tahun	1 bulan upah
≥ 1 tahun - 2 tahun	2 bulan upah
≥ 2 tahun - 3 tahun	3 bulan upah
≥ 3 tahun - 4 tahun	4 bulan upah
≥ 4 tahun - 5 tahun	5 bulan upah
≥ 5 tahun - 6 tahun	6 bulan upah
≥ 6 tahun - 7 tahun	7 bulan upah
≥ 7 tahun - 8 tahun	8 bulan upah
≥ 8 tahun	9 bulan upah

- 2) Uang Penghargaan Masa Kerja, perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan ditetapkan sebagai berikut:<sup>43</sup>
- a) Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah.
  - b) Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah.
  - c) Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah.

<sup>43</sup> Ibid., Pasal 156 ayat (3).

- d) Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah.
- e) Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah.
- f) Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
- g) Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah.
- h) Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

Dari uraian di atas, dapat disajikan dalam bentuk tabel di bawah ini, adapun sumber dari tabel ini adalah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

Tabel 2.2 Perhitungan Uang Masa Kerja

<b>Masa Kerja</b>	<b>Uang Perhargaan Masa Kerja</b>
≥ 3 tahun - 6 tahun	2 bulan upah
≥ 6 tahun - 9 tahun	3 bulan upah
≥ 9 tahun - 12 tahun	4 bulan upah
≥ 12 tahun - 15 tahun	5 bulan upah
≥ 15 tahun - 18 tahun	6 bulan upah
≥ 18 tahun - 21 tahun	7 bulan upah
≥ 21 tahun - 24 tahun	8 bulan upah
≥ 24 tahun	10 bulan upah

- 3) Uang Penggantian Hak, uang penggantian hak yang seharusnya diterima pekerja meliputi:<sup>44</sup>
- a) Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur.
  - b) Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja.
  - c) Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.
  - d) Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

---

<sup>44</sup> Ibid., Pasal 156 ayat (4).

**BAB III**  
**METODE PENELITIAN**

**A. Waktu dan Tempat Penelitian**

**1. Waktu Penelitian**

Waktu yang digunakan dalam penelitian tentang “Upaya Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah” ini dilaksanakan selama 6 (enam) bulan, yaitu sejak pembuatan proposal pada bulan Mei 2021 sampai dengan ujian skripsi pada bulan Oktober 2021. Adapun alokasi waktu penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.1 Alokasi Waktu Penelitian

No	Tahapan Kegiatan	Waktu Pelaksanaan					
		Mei	Juni	Juli	Agust	Sep	Okt
1	Pembuatan Proposal						
2	Proses Bimbingan Proposal dan Seminar						
3	Proses Penelitian dan Pembuatan Skripsi						
4	Proses Bimbingan Skripsi						
5	Ujian Skripsi						

**2. Tempat Penelitian**

Tempat Penelitian mengenai Upaya Mediator Dalam Penyelesaian Perkara Perselisihan Hubungan Industrial bertempat di Kota Palangka Raya, yang terdiri di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah, di Yayasan DH dan di alamat mantan Kepala Sekolah SMA GCS.

## **B. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian yuridis empiris atau bisa juga disebut dengan penelitian lapangan, yang mana dalam menganalisis permasalahan dilakukan dengan cara memadukan bahan-bahan hukum (data sekunder) dengan data primer yang diperoleh di lapangan. Jenis penelitian ini dapat disebut pula dengan penelitian lapangan, yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataannya di masyarakat.<sup>45</sup>

Penelitian lapangan bertujuan mempelajari secara intensif latar belakang, keadaan sekarang, serta interaksi lingkungan suatu unit sosial yang meliputi individu, kelompok, lembaga, ataupun masyarakat.<sup>46</sup> Untuk itu penulis secara langsung bertatap muka dengan subjek penelitian dan melakukan pengamatan untuk mengetahui bagaimana upaya mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah.

## **C. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, penelitian yang bersifat deskriptif kualitatif yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk menerangkan fenomena sosial atas peristiwa. Hal ini sesuai dengan pengertian penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan Bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan

---

<sup>45</sup> Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek* (Jakarta: Sinar Grafika, 2002), 15.

<sup>46</sup> Sumadi Suryasubrata, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1998), 22.

memanfaatkan berbagai metode alamiah.<sup>47</sup> Selain itu, dalam pendekatan kualitatif berusaha menjelaskan fenomena-fenomena yang ada dengan pengumpulan data sedalam-dalamnya.<sup>48</sup> Jadi, yang ditekankan dalam penelitian ini adalah kualitas data, bukan kuantitas data. Jika data yang dikumpulkan penulis sudah mencukupi kebutuhan, maka data lain tidak diperlukan lagi.

Pendekatan dalam penelitian ini disebut juga dengan studi kasus, yang mana digunakan untuk menyelidiki dan memahami sebuah kejadian atau peristiwa yang terjadi dengan mengumpulkan berbagai macam informasi yang digunakan untuk mendapatkan sebuah solusi agar masalah yang digunakan dapat terselesaikan. Studi kasus merupakan suatu metode untuk memahami individu yang dilakukan secara integratif dan komprehensif agar diperoleh pemahaman yang mendalam tentang individu tersebut beserta masalah yang dihadapinya dengan tujuan masalahnya dapat terselesaikan dan memperoleh perkembangan diri yang baik.<sup>49</sup>

#### **D. Objek, Subjek dan Informan Penelitian**

Objek penelitian merupakan permasalahan yang diteliti. Objek penelitian adalah suatu atribut dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>50</sup> Oleh karena itu, objek dalam penelitian ini adalah praktik mediasi yang dilaksanakan oleh mediator hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah, adapun kasus yang menjadi

---

<sup>47</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002), 6.

<sup>48</sup> Rahmat Kriyantono, *Teknik Praktis Riset Komunikasi* (Jakarta: Kencana, 2006), 58.

<sup>49</sup> Susilo Rahardjo dan Gudnanto. *Pemahaman Individu Teknik Non Tes* (Kudus: Nora Media Enterprise, 2011), 250.

<sup>50</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2015), 38.



perselisihan hubungan industrial adalah perselisihan antara Yayasan DH GCS dengan Saudari RA.

Subjek penelitian merupakan sesuatu yang diteliti baik orang, benda atau lembaga. Subjek penelitian menurut Suharsimi Arikunto adalah sesuatu yang sangat penting kedudukannya didalam penelitian, subjek penelitian harus ditata sebelum peneliti siap untuk mengumpulkan data.<sup>51</sup> Jadi, subjek penelitian adalah orang yang dapat memberikan informasi mengenai situasi dan kondisi latar belakang penelitian. Adapun subjek dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Fernando selaku Mediator Hubungan Industrial.
2. Lelen Napora selaku Mediator Hubungan Industrial.
3. Agus Indrabayu selaku Mediator Hubungan Industrial.

Sedangkan Informan dalam penelitian ini adalah para pihak yang pernah berselisih dan melaksanakan mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah, yaitu pihak Yayasan DH GCS dan mantan Kepala Sekolah SMA GCS.

#### **E. Teknik Penentuan Subjek Penelitian**

Informan/subjek adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian secara faktual.<sup>52</sup> Oleh karena itu, dalam menentukan subjek/informan dapat dilakukan dengan menentukan ciri-ciri atau karakteristik dari populasi objek, yang dipilih adalah informan yang mengetahui dengan jelas dan sesuai dengan tujuan dari permasalahan. Subjek

---

<sup>51</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010), 152.

<sup>52</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, 90.

penelitian yang dipilih oleh penulis adalah subjek penelitian yang berpengaruh pada pengambilan informasi yang akan digali secara mendalam.

Teknik penentuan subjek dan informan dalam penelitian ini adalah dengan penunjukan langsung subjek dan informan yang diinginkan dengan beberapa kriteria tertentu. Adapun kriteria subjek dan informan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Orang yang berdomisili di Palangka Raya.
2. Orang yang pernah memediasi perselisihan hubungan industrial.
3. Orang yang berselisih dalam pemberhentian hubungan kerja.
4. Orang yang dapat memberikan informasi mengenai situasi dan kondisi latar belakang penelitian.
5. Subjek dan informan yang bisa digali datanya dan bersedia.

#### **F. Teknik Pengumpulan Data**

Data adalah fakta empirik yang dikumpulkan oleh peneliti untuk kepentingan memecahkan masalah atau menjawab pertanyaan penelitian. Data bisa berwujud suatu keadaan, gambar, suara, huruf, angka, matematika, bahasa ataupun simbol-simbol lainnya yang bisa kita gunakan sebagai bahan untuk melihat lingkungan, obyek, kejadian ataupun suatu konsep.<sup>53</sup>

Dalam penelitian ini, jenis data yang dikumpulkan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku yang berkaitan dengan hasil penelitian, data sekunder dapat berbentuk laporan, skripsi, tesis, dan peraturan perundang-undangan. Data sekunder juga dapat diperoleh secara tidak langsung dari orang lain, kantor yang

---

<sup>53</sup> Sandu Siyoto dan Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), 67.

berupa laporan, profil, buku pedoman, atau pustaka.<sup>54</sup> Adapun data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, baik melalui wawancara, observasi maupun laporan dalam bentuk dokumen tidak resmi yang kemudian diolah oleh peneliti.<sup>55</sup> Untuk itu, penulis terjun langsung ke lapangan untuk memperoleh data-data yang berhubungan dengan penelitian, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Wawancara

Wawancara ialah tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih secara langsung atau percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.<sup>56</sup> Dan dalam hal ini penulis melakukan wawancara dengan mediator hubungan industrial dan kepada informan yang pernah melaksanakan mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah.

b. Observasi

Observasi adalah pengamatan secara langsung terhadap gejala-gejala subyek atau obyek yang diteliti dengan maksud untuk meyakinkan kebenaran data yang diperoleh dari wawancara.<sup>57</sup> Observasi menjadi salah satu teknik pengumpulan data apabila: (1) sesuai dengan tujuan penelitian (2) direncanakan dan dicatat secara sistematis, dan (3) dapat dikontrol keadaannya dan

---

<sup>54</sup> Hardani dkk, *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu, 2020), 247.

<sup>55</sup> Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Sinar Grafika, 2013), 106.

<sup>56</sup> Hardani dkk, *Metode Penelitian Kualitatif*, 137-138.

<sup>57</sup> Sutrisno Hadi, *Metodologi Research* (Yogyakarta: Yayasan Penelitian Fakultas UGM, 1988), 193.

kesahihannya.<sup>58</sup> Dalam hal ini penulis melakukan pengamatan terhadap praktik mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilaksanakan oleh mediator hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah.

### c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data berupa catatan, transkrip, buku-buku, dan sebagainya.<sup>59</sup> Metode dokumentasi berarti cara pengumpulan data dengan mencatat data-data yang sudah ada. Sehingga dapat dijadikan data pendukung dari data yang telah diperoleh melalui observasi maupun wawancara.<sup>60</sup>

## G. Teknik Triangulasi Data

Agar data yang diperoleh terbukti keabsahannya maka dalam penelitian ini dilakukan pemeriksaan data dengan metode triangulasi. Triangulasi berarti melakukan pengecekan ulang dan atau semacam *check out* di atas data-data dan bahan-bahan yang telah berhasil dikumpulkan dengan tujuan untuk menjaga kebenaran atau kemurnian data.<sup>61</sup>

Adapun teknik triangulasi yang dipakai dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber. Triangulasi sumber berarti, untuk mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama.<sup>62</sup>

---

<sup>58</sup> Hardani dkk, *Metode Penelitian Kualitatif*, 123.

<sup>59</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, 274.

<sup>60</sup> Yatim Riyanto, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kualitatif dan Kuantitatif* (Surabaya: Unesa University Press, 1996), 83.

<sup>61</sup> Sabian Utsman, *Dasar-Dasar Sosiologi Hukum: Makna Dialog Hukum & Masyarakat* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016), 386.

<sup>62</sup> Hardani dkk, *Metode Penelitian Kualitatif*, 155.

Menurut Patton sebagaimana yang dikutip oleh Moleong juga dikutip oleh Sabian Utsman tentang keabsahan data dapat dicapai dengan jalan sebagai berikut:<sup>63</sup>

1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.
2. Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi.
3. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu.
4. Membandingkan keadaan dengan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang seperti rakyat biasa, orang yang berpendidikan menengah atau tinggi, orang berada, orang pemerintahan.
5. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

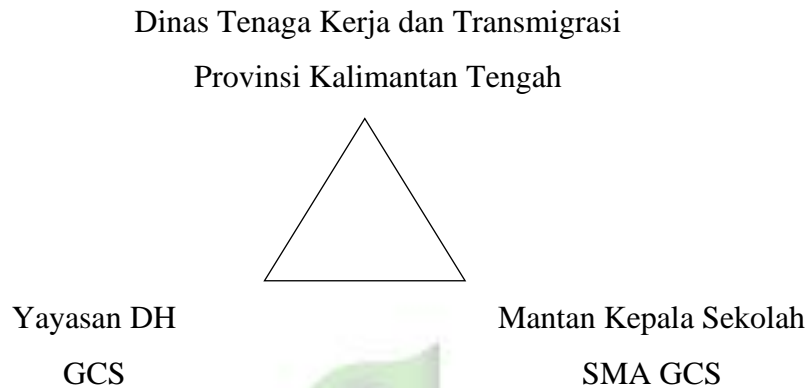
Dengan demikian, teknik triangulasi sumber yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Membandingkan data yang telah diperoleh dari hasil pengamatan dengan data dari hasil wawancara.
2. Membandingkan keadaan dan perspektif dengan berbagai pendapat dari subjek dan informan penelitian terhadap objek penelitian.
3. Membandingkan data dari hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

---

<sup>63</sup> Sabian Utsman, *Dasar-Dasar Sosiologi Hukum*, 387.

Lihat denah triangulasi sumber berikut:



#### H. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan sebuah kegiatan mengatur, mengurutkan, mengelompokkan, memberi kode/tanda, dan mengkategorikannya sehingga diperoleh suatu temuan berdasarkan fokus atau masalah yang ingin dijawab.<sup>64</sup> Dalam penelitian kualitatif, ada beberapa langkah yang dapat ditempuh untuk menganalisis data, yaitu sebagai berikut:

1. *Data Collection* (pengumpulan data), yaitu penulis mengumpulkan data dari berbagai sumber yang berkaitan dengan upaya mediator dalam penyelesaian perkara perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah, dengan teknik pengumpulan data dalam metode penelitian kualitatif, yaitu dari wawancara, observasi dan dokumentasi.
2. *Data Reduction* (pengurangan data), yaitu mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu.<sup>65</sup> Dengan demikian, penulis

<sup>64</sup> Nana Sudjana, *Tuntutan Karya Ilmiah* (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2004), 5.

<sup>65</sup> Sandu Siyoto dan Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, 122-123.

merangkum data yang pokok dan penting dari upaya mediator dalam penyelesaian perkara perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah, data yang tidak penting dan tidak berkaitan langsung dengan penelitian, dibuang karena dianggap tidak penting bagi penulis.

3. Data *Display* (penyajian data), yaitu data yang diperoleh dari lapangan dipaparkan dalam bentuk uraian dengan tidak menutup-nutupi kekurangannya.<sup>66</sup> Langkah ini dilakukan dengan menyajikan sekumpulan informasi yang tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan.<sup>67</sup> Dalam hal ini, penulis memaparkan tentang upaya mediator dalam penyelesaian perkara perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah.
4. Data *Conclusions Drawing/Verification* (penarikan kesimpulan/verifikasi), yaitu menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal.<sup>68</sup> Sehingga dalam penelitian ini, penulis akan menjawab mengapa terjadi pemberhentian hubungan kerja antara Yayasan DH GCS dengan Kepala Sekolah SMA GCS, bagaimana upaya mediator dalam penyelesaian perkara perselisihan hubungan industrial, serta bagaimana kajian hukum ekonomi syari'ah terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah.

---

<sup>66</sup> Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2010), 92.

<sup>67</sup> Sandu Siyoto dan Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, 123.

<sup>68</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian dan Pengembangan* (Bandung: Alfabeta, 2015), 375.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN ANALISIS**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Disnakertrans Provinsi Kalimantan Tengah**

Pembangunan ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian pada hakekatnya merupakan bagian integral dari pembangunan nasional yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan Tenaga Kerja, Transmigran dan masyarakat sekitar guna peningkatan dan pemerataan pembangunan serta kualitas dan produktivitas dalam bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pelaksanaan program ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah mencakup berbagai aspek kehidupan masyarakat dengan sasaran pokok terwujudnya landasan yang kuat bagi basis-basis produksi dan kesatuan masyarakat yang mampu meningkatkan kompetensi dan penempatan tenaga kerja dalam upaya mengentaskan kemiskinan dan menanggulangi pengangguran di Kalimantan Tengah.<sup>69</sup>

##### **2. Visi dan Misi Disnakertrans Provinsi Kalimantan Tengah**

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah dalam mengemban tugasnya mempunyai visi:<sup>70</sup>

“Terwujudnya Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja dan Masyarakat Transmigrasi yang Mandiri dalam KALTENG BERKAH”.

Adapun misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah yaitu:

---

<sup>69</sup> *Profil Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian* (Palangka Raya: t.p, 2019), 1.

<sup>70</sup> Admin, “Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah”, dalam <https://disnakertrans.kalteng.go.id/page/75/visi-dan-misi> (20 Agustus 2021).



- a. Mewujudkan pembangunan ketenagakerjaan melalui perluasan lapangan kerja, penempatan tenaga kerja dan peningkatan kesempatan kerja.
- b. Meningkatkan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja.
- c. Meningkatkan pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja.
- d. Meningkatkan pengawasan ketenagakerjaan.
- e. Meningkatkan kualitas SDM transmigran dan penyebaran perpindahan penduduk yang seimbang antar kabupaten/kota dan Kerjasama antar daerah.
- f. Mengembangkan kapasitas masyarakat dan kawasan transmigrasi yang berkelanjutan.
- g. Mengembangkan desa transmigrasi produktif menuju desa maju, mandiri dan produktif.

### **3. Tugas Pokok dan Fungsi Disnakertrans Provinsi Kalimantan Tengah**

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas melaksanakan kewenangan desentralisasi dan tugas dekonsentrasi di bidang tenaga kerja dan transmigrasi.

Adapun fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi:<sup>71</sup>

- a. Perumusan kebijakan perencanaan, monitoring, evaluasi dan dan pelaporan serta pengendalian teknis di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan peraturan perundang-undangan.

---

<sup>71</sup> Admin, "Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah", dalam <https://disnakertrans.kalteng.go.id/page/85/tugas-pokok-dan-fungsi> (20 Agustus 2021).

- b. Penyelenggaraan kebijaksanaan ketenagakerjaan dibidang penempatan dan perluasan kerja, dibidang pelatihan dan produktivitas, dibidang hubungan industrial dan syarat kerja, di bidang pembinaan dan pengawasan norma kerja, norma keselamatan dan kesehatan kerja.
- c. Merumuskan pelaksanaan kebijaksanaan pemberian izin dan atas rekomendasi pada pengarah antar kerja antar negara, antar kerja antar daerah, peraturan perusahaan, maupun organisasi serikat pekerja/buruh dan asosiasi pengusaha.
- d. Pembinaan jaminan sosial tenaga kerja, pembinaan pelatihan keterampilan dan produktivitas tenaga kerja yang produktif dan kompetitif serta pembinaan pemagangan dalam dan luar negeri.
- e. Pembinaan bursa kerja yang kondusif sehingga penambahan angkatan kerja dapat terserap pada lowongan kerja yang tersedia diberbagai sektor ekonomi.
- f. Pembinaan, koordinasi dan pengendalian, penyiapan pemukiman transmigrasi.
- g. Pembinaan, koordinasi dan kerjasama sumber daya manusia transmigran.
- h. Pembinaan, koordinasi dan pengembangan masyarakat dan kawasan transmigrasi, dan
- i. Penyelenggaraan urusan kesekretariatan dinas.

#### **4. Tata Kerja Disnakertrans Provinsi Kalimantan Tengah**

- a. Dalam melaksanakan tugasnya Kepala Dinas, Sekretaris, Kepala Bidang, Kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas, Kepala Sub Bagian, dan Kepala Seksi serta pemegang Jabatan Fungsional wajib menerapkan prinsip koordinasi,

integrasi, simplikasi dan sinkronisasi secara vertikal serta horizontal baik dalam lingkungan Dinas maupun instansi lain sesuai dengan tugas pokok masing-masing.

- b. Setiap pimpinan satuan organisasi wajib mengawasi bawahannya masing-masing dan bila terjadi penyimpangan agar mengambil langkah-langkah yang diperlukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Setiap pimpinan satuan organisasi dalam lingkungan satuan kerja bertanggungjawab memimpin dan mengoordinasikan bawahannya masing-masing dan memberikan bimbingan serta petunjuk-petunjuk bagi pelaksanaan tugas bawahan.
- d. Setiap pimpinan satuan organisasi wajib mengikuti dan mematuhi petunjuk-petunjuk dan bertanggungjawab kepada atasan masing-masing dan menyampaikan laporan berkala tepat pada waktunya.
- e. Setiap laporan yang diterima oleh pimpinan satuan organisasi dari bawahan, wajib diolah dan dipergunakan sebagai bahan untuk penyusunan laporan lebih lanjut dan untuk memberikan petunjuk-petunjuk kepada bawahan.
- f. Dalam menyampaikan laporan masing-masing kepada atasan tembusan laporan wajib disampaikan pula kepada satuan organisasi lain yang secara fungsional mempunyai hubungan kerja.
- g. Dalam melaksanakan tugasnya setiap pimpinan organisasi dibantu oleh kepala satuan organisasi di bawahnya dan dalam rangka pemberian

bimbingan kepada bawahan masing-masing wajib mengadakan rapat berkala.<sup>72</sup>

## 5. Susunan Organisasi Disnakertrans Provinsi Kalimantan Tengah

Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah terdiri atas:<sup>73</sup>

- a. Kepala Dinas.
- b. Sekretariat, membawahkan:
  - 1) Sub Bagian Penyusunan Program.
  - 2) Sub Bagian Keuangan dan Aset, dan
  - 3) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
- c. Bidang terdiri dari:
  - 1) Bidang Pembangunan Permukiman dan Penataan Persebaran Penduduk, membawahkan:
    - a) Seksi Penyiapan Lahan dan Pembangunan Prasarana, Sarana, Utilitas.
    - b) Seksi Perpindahan, Persebaran dan Penyerasian, dan
    - c) Seksi Evaluasi Kelayakan Permukiman, Adaptasi dan Pelayanan Pertanahan.
  - 2) Bidang Pengembangan Masyarakat dan Kawasan Transmigrasi, membawahkan:
    - a) Seksi Pengembangan Usaha dan Kelembagaan Ekonomi.
    - b) Seksi Pengembangan Sosial Budaya dan Kelembagaan, dan

---

<sup>72</sup> Peraturan Gubernur Kalimantan Tengah Nomor 36 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah, Pasal 46 ayat (1-7).

<sup>73</sup> Ibid., Pasal 5 ayat (1).

- c) Seksi Pengembangan Prasarana dan Sarana Permukiman.
- 3) Bidang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja, membawahkan:
  - a) Seksi Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja.
  - b) Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, dan
  - c) Seksi Informasi Pasar Kerja dan Sertifikasi.
- 4) Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, membawahkan:
  - a) Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
  - b) Seksi Kelembagaan dan Kerja Sama Hubungan Industrial, dan
  - c) Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja.
- 5) Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, membawahkan:
  - a) Seksi Pengawasan Norma Kerja, Jaminan Sosial, Perempuan dan Anak.
  - b) Seksi Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dan
  - c) Seksi Penegakan Hukum Ketenagakerjaan.
- d. Kelompok Jabatan Fungsional, dan
- e. Unit Pelaksana Teknis Dinas.

## **6. Gambaran Subjek dan Informan Penelitian**

Subjek dalam penelitian ini adalah 3 (tiga) orang mediator hubungan industrial yang melaksanakan mediasi pada kasus perselisihan pemberhentian hubungan kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah. Adapun identitas dari masing-masing subjek penelitian diuraikan dalam bentuk tabel di bawah ini.

**Tabel 4.1 Identitas Subjek Penelitian**

No	Nama	Pekerjaan	Usia	Alamat
1	Fernando	Mediator Hubungan Industrial	40 tahun	Jl. Yos Sudarso, No. 2, Palangka Raya
2	Lelen Napora	Mediator Hubungan Industrial	36 tahun	Jl. Yos Sudarso, No. 2, Palangka Raya
3	Agus Indrabayu	Mediator Hubungan Industrial	36 tahun	Jl. Yos Sudarso, No. 2, Palangka Raya

Informan dalam penelitian ini adalah para pihak yang pernah melaksanakan mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah. Adapun identitas dari masing-masing informan penelitian diuraikan dalam bentuk tabel di bawah ini.

**Tabel 4.2 Identitas Informan Penelitian**

No	Nama (Inisial)	Pekerjaan	Usia	Alamat
1	W (Perwakilan Yayasan DH GCS)	Deputi Direktur Yayasan DH GCS	33 tahun	Jl. Pangrango No. 30-34, Palangka Raya
2	RA (Mantan Kepala Sekolah SMA GCS)	Pengacara	46 tahun	Jl. Badak XXII, No. 55, Palangka Raya

## B. Hasil Penelitian

Hasil penelitian terkait upaya mediator dalam penyelesaian perkara perselisihan hubungan industrial dimaksud dan diuraikan berdasarkan hasil wawancara yang berpedoman pada daftar pertanyaan (terlampir). Data hasil wawancara yang diperoleh dihubungkan dengan data hasil dari observasi penulis ke lokasi penelitian yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi

Kalimantan Tengah, kemudian penulis menentukan subjek dan informan yang dijadikan responden dalam penelitian ini dengan kriteria-kriteria yang telah disebutkan pada BAB III. Selanjutnya penulis melakukan pendekatan kepada setiap subjek dan informan yang telah ditentukan sebagai responden sebelum melakukan wawancara, agar wawancara dapat berjalan dengan baik dan sesuai harapan.

Hasil wawancara ini dipaparkan yang terfokus pada penyebab terjadinya pemberhentian hubungan kerja antara Yayasan DH GCS dengan Kepala Sekolah SMA GCS. Adapun bahasa hasil wawancara telah diubah menjadi bahasa Indonesia yang benar agar dapat mudah dipahami oleh para pembaca. Uraian wawancara yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Nama (Inisial) : W (Perwakilan Yayasan DH GCS)
- Umur : 33 tahun
- Alamat : Jl. Pangrango No. 30-34, Palangka Raya
- Pekerjaan : Deputy Direktur Yayasan DH GCS
- Hari/Tanggal Wawancara : 11 Oktober 2021

Berikut ini hasil wawancara penulis terhadap informan pertama pada pukul 10:15 WIB mengenai proses pemberhentian hubungan kerja, yang bertemu secara langsung sebagai berikut:<sup>74</sup>

Berapa lama Saudari RA bekerja di Yayasan DH GCS?  
 “8 (delapan) tahun mulai 2012”.

Apa benar Yayasan melakukan pemberhentian hubungan kerja dengan Saudari RA?

“Iya, benar, yang mana pada saat itu Saudari RA dalam melakukan tugasnya dan dalam laporan-laporan selalu baik, namun seiring berjalannya waktu banyak keluhan-keluhan dari rekan kerja yang lain

---

<sup>74</sup> W, *Wawancara* (Palangka Raya, 11 Oktober 2021).

mengenai kesalahan yang dibuat oleh Saudari RA yang tidak bisa ditoleransi lagi oleh pihak Yayasan, jadi Yayasan berencana untuk memberhentikan Saudari RA untuk bekerja di GCS”.

Siapa yang memberhentikan Saudari RA untuk bekerja di Yayasan DH GCS?

“Yayasan DH GCS, berdasarkan hasil rapat”.

Apa yang melatarbelakangi pemberhentian hubungan kerja antara Yayasan dengan Saudari RA?

“Karena Saudari RA banyak melakukan kesalahan-kesalahan yang tidak bisa ditoleransi lagi, namun Yayasan tidak bisa memberikan surat peringatan (SP) karena sudah terlambat beberapa tahun, jadi Yayasan meminta kesadaran diri kepada Saudari RA untuk mengundurkan diri”.

Apakah pemberhentian hubungan kerja tersebut secara prosedural dengan melalui surat tertulis? Jika tidak, kenapa?

“Tidak, karena pihak Yayasan menawarkan 2 (dua) opsi kepada Saudari RA yaitu mengundurkan diri atau di-PHK dengan syarat bersedia menandatangani surat pernyataan yang dibuat oleh Yayasan DH GCS. Karena Saudari RA sudah banyak melakukan kesalahan dan Yayasan tidak bisa memberikan surat peringatan (SP) lagi, akhirnya Yayasan meminta kesadaran diri kepada Saudari RA untuk mengundurkan diri”.

Berdasarkan hasil wawancara dari informan pertama dapat diketahui bahwa Saudari RA diberhentikan untuk bekerja karena sudah banyak melakukan kesalahan yang tidak bisa ditoleransi lagi, dan Saudari RA sudah tidak dapat lagi bekerja sesuai dengan visi misi GCS. Pihak Yayasan memberikan dua opsi kepada Saudari RA yaitu mengundurkan diri atau di-PHK dengan syarat bersedia menandatangani surat pernyataan. Yayasan belum melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan Saudari RA, Yayasan hanya meminta kesadaran diri Saudari RA untuk mengundurkan diri tanpa mengeluarkan surat PHK, yang mana artinya Saudari RA di sini statusnya masih sebagai pekerja di Yayasan DH GCS. Dan Yayasan masih berkewajiban membayarkan gaji Saudari RA selama belum resmi terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK).



Berikut ini lanjutan dari hasil wawancara penulis terhadap informan pertama mengenai tindak lanjut setelah terjadinya pemberhentian hubungan kerja, sebagai berikut:<sup>75</sup>

Bagaimana reaksi Saudari RA saat mengetahui bahwa ia diberhentikan untuk bekerja di Yayasan DH GCS?

“Saudari RA kecewa dan merasa tidak layak untuk diberhentikan, maka dari itu Saudari RA tidak menerima keputusan dari Yayasan DH GCS”.

Bagaimana tindak lanjut Saudari RA setelah diberhentikan untuk bekerja di Yayasan DH GCS?

“Saudari RA mendatangi Yayasan dengan membawa 4 (empat) pengacara untuk membicarakan mengapa ia diberhentikan dan pihak Yayasan menjelaskan mengenai kesalahan-kesalahannya, namun Saudari RA tetap tidak menerima keputusan Yayasan DH GCS”.

Apakah pihak Yayasan melakukan pengaduan ke Dinas Tenaga Kerja? Kapan?

“Ya, pada tanggal 3 September 2020, Yayasan melaporkan pengaduan ke Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya mengenai Perselisihan Hubungan Industrial atas nama RA karena sudah banyak melakukan kesalahan yang mencemarkan nama baik sekolah. Namun bipartit yang dilaksanakan di sana gagal, dan pada tanggal 15 September 2020, perselisihan dilimpahkan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah”.

Bagaimana cara mediator pada saat melaksanakan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah?

“Mediator dalam melaksanakan mediasi sudah sesuai prosedur, seperti melakukan pemanggilan untuk melaksanakan sidang mediasi dan pada saat sidang mediasi dilaksanakan, mediator melakukan mediasi terpisah ketika pihak yang berselisih saling ngotot tidak mau mengalah, mediator juga sudah berusaha maksimal agar perselisihan selesai di mediasi saja”.

Apakah mediator hubungan industrial mengeluarkan anjuran tertulis atau perjanjian bersama (PB)?

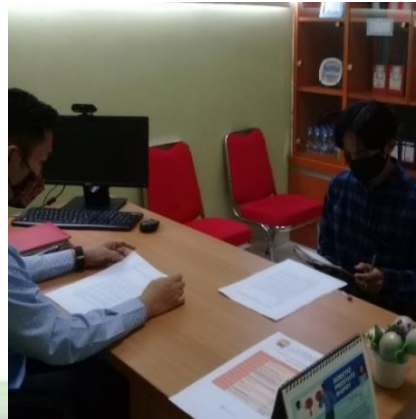
“Pada saat mediasi yang dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah, telah dinyatakan tidak berhasil dan tinggal menunggu anjuran dari mediator sebagai tiket masuk ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), namun beberapa hari setelah diberikan anjuran tersebut, pihak Yayasan dan Saudari RA akhirnya

---

<sup>75</sup> W, *Wawancara* (Palangka Raya, 11 Oktober 2021).

bersedia untuk menerima anjuran dan menyepakati perselisihan dengan jalan damai”.

Gambar 4.1 Wawancara Kepada Informan Pertama



Berdasarkan hasil wawancara dari informan pertama dapat diketahui bahwa Saudari RA merasa tidak layak untuk diberhentikan dan tidak menerima keputusan dari Yayasan yang memintanya untuk mengundurkan diri. Oleh karena itu, pihak Yayasan melaporkan pengaduan ke Dinas Tenaga Kerja terkait untuk dilaksanakan perundingan bipartit, namun perundingan bipartit yang dilaksanakan ternyata tidak berhasil dan perselisihan tersebut dilimpahkan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah. Upaya Mediator dalam penyelesaian perselisihan tersebut sudah sesuai dengan prosedur perundang-undangan, seperti meneliti berkas perkara, memanggil para pihak dan melaksanakan sidang mediasi. Pada saat sidang mediasi dilaksanakan, mediator melakukan kaukus atau mediasi terpisah guna lebih memahami dan memudahkan dalam memberikan negosiasi kepada para pihak yang berselisih. Mediator sudah berusaha maksimal agar perselisihan tersebut dapat diselesaikan sampai di mediasi saja, namun hasilnya tetap tidak berhasil dan selanjutnya mediator memberikan anjuran tertulis kepada para pihak, yang pada akhirnya

para pihak bersedia menerima anjuran tersebut dan menyepakati untuk berdamai.

2. Nama (Inisial) : RA
- Umur : 46 tahun
- Alamat : Jl. Badak XXII No. 55, Kota Palangka Raya
- Pekerjaan : Pengacara
- Hari/Tanggal Wawancara : 09 Oktober 2021

Berikut ini hasil wawancara penulis terhadap informan kedua pada pukul 09:15 WIB mengenai proses pemberhentian hubungan kerja, yang bertemu secara langsung sebagai berikut:<sup>76</sup>

Berapa lama Saudari bekerja di Yayasan DH GCS?

“8 (delapan) tahun lebih, terhitung sejak bulan juni tahun 2012”.

Apa benar Yayasan DH GCS melakukan pemberhentian hubungan kerja dengan Saudari?

“Iya, benar, Yayasan meminta saya untuk berhenti bekerja di GCS”.

Siapa yang memberhentikan Saudari untuk bekerja di Yayasan DH GCS?

“Saya diminta untuk berhenti bekerja oleh Ketua Yayasan DH GCS”.

Apa yang melatarbelakangi pemberhentian hubungan kerja tersebut?

“Saya tidak melakukan kesalahan, dan selama bekerja di GCS saya tidak pernah mendapat surat peringatan (SP) baik itu SP1, SP2 maupun SP3. Namun Yayasan memberhentikan saya untuk bekerja dan meminta saya untuk membuat surat pengunduran diri tanpa alasan yang jelas, atau jika saya mau dibuatkan surat pemutusan hubungan kerja (PHK) maka saya diminta untuk menandatangani surat pernyataan yang dibuat oleh Yayasan DH GCS tentang kesalahan yang tidak pernah saya lakukan”.

Apakah pemberhentian hubungan kerja tersebut secara prosedural dengan melalui surat tertulis? Jika tidak, kenapa?

“Tidak, pihak Yayasan hanya meminta saya membuat surat pengunduran diri tanpa alasan yang jelas dan sampai proses penyelesaian perselisihan, saya tidak pernah mendapatkan surat PHK”.

---

<sup>76</sup> RA, *Wawancara* (Palangka Raya, 09 Oktober 2021).

Berdasarkan hasil wawancara dari informan kedua dapat diketahui bahwa Saudari RA diminta untuk berhenti bekerja oleh Ketua Yayasan DH GCS dan diminta untuk membuat surat pengunduran diri tanpa alasan yang jelas atau akan dibuatkan surat PHK jika yang bersangkutan mau menandatangani surat pernyataan yang dibuat oleh Yayasan, yang mana jika menandatangani surat pernyataan tersebut, maka Saudari RA tidak akan mendapat hak-haknya sebagaimana Pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenai uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak karena surat pernyataan tersebut berisi tentang kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh Saudari RA. Dari keterangan Saudari RA, Yayasan memberhentikannya untuk bekerja tanpa adanya surat PHK, dan sampai pada proses penyelesaian perselisihan secara mediasi, Saudari RA tidak pernah menerima surat PHK.

Berikut ini lanjutan dari hasil wawancara penulis terhadap informan kedua mengenai tindak lanjut setelah terjadinya pemberhentian hubungan kerja, sebagai berikut:<sup>77</sup>

Bagaimana reaksi Saudari saat mengetahui bahwa Saudari diberhentikan untuk bekerja di Yayasan DH GCS?

“Saya tidak terima dengan keputusan Yayasan DH GCS”.

Bagaimana tindak lanjut Saudari setelah diberhentikan untuk bekerja di Yayasan DH GCS?

“Saya mendatangi Yayasan untuk melakukan pembicaraan (perundingan) secara kekeluargaan dan mempertanyakan kesalahan saya tetapi tidak mendapatkan hasil, malah saya mendapatkan intimidasi, dan setiap pembicaraan (perundingan) secara kekeluargaan hasilnya selalu gagal”.

Apakah Saudari melakukan pengaduan ke Dinas Tenaga Kerja? Kapan?

---

<sup>77</sup> RA, *Wawancara* (Palangka Raya, 09 Oktober 2021).

“Tidak, namun pihak Yayasan melakukan permohonan pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial ke Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya pada tanggal 3 September 2020 untuk dilaksanakan perundingan bipartit. Akan tetapi, bipartit yang dilaksanakan di sana dinyatakan tidak berhasil, dan perselisihan dilimpahkan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah pada tanggal 15 September 2020”.

Bagaimana cara mediator pada saat melaksanakan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah?

“Upaya yang mediator lakukan pada saat melaksanakan mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah adalah mediator melakukan mediasi terpisah ketika pihak yang berselisih saling bersikukuh tidak mau mengalah satu sama lain, dan mediator juga tetap berpedoman pada Undang-Undang dalam melaksanakan mediasi”.

Apakah mediator hubungan industrial mengeluarkan anjuran tertulis atau perjanjian bersama (PB)?

“Mediator hubungan industrial mengeluarkan anjuran tertulis karena mediasi yang dilaksanakan selama 3 (tiga) kali telah dinyatakan tidak berhasil. Saya dan pihak Yayasan tinggal menunggu anjuran dari mediator saja. Beberapa hari setelah anjuran tersebut sampai ke tangan saya, saya dan pihak Yayasan akhirnya bersedia untuk menerima anjuran dari mediator dan menyepakati perselisihan dengan jalan kekeluargaan”.

Gambar 4.2 Wawancara Kepada Informan Kedua



Berdasarkan hasil wawancara dari informan kedua dapat diketahui bahwa Saudari RA tidak menerima keputusan Yayasan yang memintanya untuk mengundurkan diri atau menandatangani surat pernyataan. Saudari RA mendatangi Yayasan untuk melakukan pembicaraan (perundingan) namun tidak

mendapat hasil dan Saudari RA mendapat intimidasi pada pembicaraan tersebut. Mediator dalam melaksanakan mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah sudah melakukan mediasi terpisah (khusus) ketika pihak yang berselisih saling bersikukuh tidak mau mengalah satu sama lain, dan mediator juga tetap berpedoman pada Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta Undang-Undang lainnya yang terkait dalam melaksanakan mediasi dan memberikan negosiasi kepada para pihak yang berselisih.

Hasil wawancara berikut ini dipaparkan yang terfokus pada upaya yang mediator tempuh dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada kasus perselisihan pemberhentian hubungan kerja antara Yayasan DH GCS dengan Kepala Sekolah SMA GCS (Saudari RA). Adapun bahasa hasil wawancara telah diubah menjadi bahasa Indonesia yang benar agar dapat mudah dipahami oleh para pembaca. Uraian wawancara yang dimaksud adalah sebagai berikut:

3. Nama : Fernando  
 Umur : 40 tahun  
 Alamat : Jl. Yos Sudarso No. 2, Palangka Raya  
 Pekerjaan : Mediator Hubungan Industrial  
 Hari/Tanggal Wawancara : 05 Oktober 2021

Berikut ini hasil wawancara penulis terhadap subjek pertama pada pukul 10:45 WIB mengenai upaya mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yang bertemu secara langsung sebagai berikut:<sup>78</sup>

---

<sup>78</sup> Fernando, *Wawancara* (Palangka Raya, 05 Oktober 2021).

Apakah ada kasus yang masuk mengenai perselisihan pemberhentian hubungan kerja antara Yayasan DH GCS dengan Kepala Sekolah SMA GCS?

“Ya, ada”.

Bagaimana kronologis perselisihan pemberhentian hubungan kerja antara Yayasan DH GCS dengan Kepala Sekolah SMA GCS bisa terjadi?  
“Dari berkas yang kami pahami, pada tanggal 11 Agustus 2020, Saudari RA diminta untuk tidak bekerja lagi di GCS mulai tanggal 12 Agustus 2020, menurut pihak Yayasan Saudari RA sudah tidak dapat lagi bekerja sesuai visi misi GCS. Untuk itu pihak Yayasan meminta Saudari RA untuk mengundurkan diri atau di-PHK dengan syarat bersedia menandatangani surat pernyataan. Dan Saudari RA tidak menerima keputusan dari Yayasan”.

Apakah Mediator memanggil para pihak secara prosedural melalui surat tertulis? Jika tidak, kenapa?

“Ya, kami memanggil para pihak untuk melaksanakan sidang mediasi dengan mengirim undangan mediasi kepada kedua belah pihak”.

Bagaimana cara mediator dalam menyelesaikan perselisihan antara Yayasan DH GCS dengan Kepala Sekolah SMA GCS?

“Kami meneliti berkas perselisihan yang masuk, menyusun agenda dan memanggil para pihak, dan melaksanakan sidang mediasi”.

Gambar 4.3 Wawancara Kepada Subjek Pertama



Berdasarkan hasil wawancara dari subjek pertama dapat diketahui bahwa memang ada perselisihan yang masuk mengenai perselisihan pemberhentian hubungan kerja antara Yayasan DH GCS dengan Kepala Sekolah SMA GCS. Perselisihan tersebut terjadi karena pihak Yayasan meminta Saudari RA untuk

mengundurkan diri dengan alasan Saudari RA yang pada saat itu menjabat sebagai Kepala Sekolah SMA GCS sudah tidak dapat lagi bekerja sesuai dengan visi misi GCS. Sedangkan Saudari RA tidak menerima keputusan dari Yayasan, maka terjadilah perselisihan diantara kedua belah pihak. Upaya yang mediator tempuh pada saat melaksanakan mediasi adalah meneliti berkas perselisihan, memanggil para pihak dan selanjutnya mediator melaksanakan sidang mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah.

4. Nama : Lelen Napora  
 Umur : 36 tahun  
 Alamat : Jl. Yos Sudarso No. 2, Palangka Raya  
 Pekerjaan : Mediator Hubungan Industrial  
 Hari/Tanggal Wawancara : 06 Oktober 2021

Berikut ini hasil wawancara penulis terhadap subjek kedua pada pukul 14:10 WIB mengenai upaya mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yang bertemu secara langsung sebagai berikut:<sup>79</sup>

Apa saja yang menjadi tuntutan Kepala Sekolah SMA GCS (Saudari RA) pada saat mediasi?

“Yang menjadi tuntutan Kepala Sekolah SMA GCS adalah hak-haknya sebagaimana ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak, serta gaji selama proses penyelesaian perselisihan”.

Apakah ada kendala pada saat melaksanakan mediasi atas perselisihan antara Yayasan DH GCS dengan Kepala Sekolah SMA GCS?

“Kendala pada saat melaksanakan mediasi atas perselisihan antara Yayasan DH GCS dengan Kepala Sekolah SMA GCS adalah para pihak yang saling bersikukuh tidak mau mengalah, salah satu pihak yang tidak bisa hadir pada mediasi kedua dilaksanakan juga menghambat proses mediasi”.

---

<sup>79</sup> Lelen Napora, *Wawancara* (Palangka Raya, 06 Oktober 2021).



Bagaimana upaya mediator menengahi para pihak yang saling bersikukuh tidak mau mengalah pada saat mediasi atas perselisihan pemberhentian hubungan kerja tersebut sedang berlangsung?

“Kami melakukan mediasi terpisah, yang mana salah satu pihak disuruh keluar dan mediator melakukan negosiasi dengan pihak yang lainnya. Hal tersebut dilakukan secara bergantian kepada kedua belah pihak yang berselisih agar memudahkan mediator dalam memberikan negosiasi”.

Apakah mediator melakukan kaukus (mediasi terpisah) untuk membujuk para pihak yang berselisih agar menemui perdamaian? Bagaimana hasilnya?

“Tentu saja kami melakukan mediasi terpisah agar memudahkan dalam memberikan negosiasi kepada para pihak yang berselisih. Namun hasilnya tetap saja tidak berhasil”.

Gambar 4.4 Wawancara Kepada Subjek Kedua



Berdasarkan hasil wawancara dari subjek kedua dapat diketahui bahwa yang menjadi tuntutan Saudari RA pada saat mediasi dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah adalah hak-haknya sebagaimana ketentuan pada Pasal 156 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu mengenai pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak serta gaji selama proses penyelesaian perselisihan. Kendala yang mediator hadapi saat melaksanakan sidang mediasi adalah para pihak yang saling bersikukuh tidak mau mengalah

satu sama lain, untuk itu mediator melakukan kaukus atau mediasi terpisah agar memudahkan dalam memberikan negosiasi kepada kedua belah pihak, namun hasilnya tetap saja tidak berhasil atau belum tercapainya kesepakatan diantara para pihak yang berselisih.

5. Nama : Agus Indrabayu  
 Umur : 36 tahun  
 Alamat : Jl. Yos Sudarso No. 2, Palangka Raya  
 Pekerjaan : Mediator Hubungan Industrial  
 Hari/Tanggal Wawancara : 05 Oktober 2021

Berikut ini hasil wawancara penulis terhadap subjek ketiga pada pukul 11:20 WIB mengenai upaya mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yang bertemu secara langsung sebagai berikut:<sup>80</sup>

Apakah mediator memanggil saksi/saksi ahli pada mediasi tersebut?  
 “Tidak, tidak ada saksi/saksi ahli pada saat kami melaksanakan mediasi”.

Bagaimana hasil dari mediasi atas perselisihan tersebut?  
 “Perselisihan antara Yayasan DH GCS dengan Kepala Sekolah SMA GCS belum mencapai kesepakatan atau dinyatakan tidak berhasil”.

Apakah perselisihan tersebut sampai ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)?  
 “Tidak, perselisihan tersebut tidak sampai ke PHI”.

Apakah ada berita acara setelah melaksanakan mediasi atas perselisihan antara Yayasan DH GCS dengan Kepala Sekolah SMA GCS? Apakah mediator mengeluarkan anjuran tertulis atau perjanjian Bersama (PB)?  
 “Tentu saja ada. Perselisihan antara Yayasan DH GCS dengan Kepala Sekolah SMA GCS belum mencapai kesepakatan, dan selanjutnya mediator menerbitkan anjuran tertulis yang akan diserahkan kepada para pihak. Anjuran tertulis tersebut dapat digunakan sebagai tiket masuk ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Namun, dalam kurun waktu beberapa hari setelah anjuran tersebut diserahkan, para pihak akhirnya

---

<sup>80</sup> Agus Indrabayu, *Wawancara* (Palangka Raya, 05 Oktober 2021).

bersedia untuk menerima anjuran dari mediator dan menyepakati untuk berdamai, selanjutnya mediator akan membantu membuat surat perjanjian Bersama (PB) yang nantinya akan ditandatangani oleh kedua belah pihak dan diketahui oleh mediator hubungan industrial”.

Gambar 4.5 Wawancara Kepada Subjek Ketiga



Berdasarkan hasil wawancara dari subjek ketiga dapat diketahui bahwa pada saat melaksanakan mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah tidak ada saksi/saksi ahli yang didatangkan. Perselisihan antara Yayasan DH GCS dengan Kepala Sekolah SMA GCS dinyatakan tidak berhasil dan selanjutnya mediator menerbitkan anjuran tertulis yang mana dapat digunakan sebagai tiket masuk ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) jika para pihak menolak anjuran dari mediator tersebut. Namun, dalam kurun waktu beberapa hari setelah anjuran tersebut diberikan, para pihak yang berselisih akhirnya bersedia untuk menerima anjuran dari mediator dan menyepakati perselisihan dengan jalan damai, maka selanjutnya mediator membantu membuat surat perjanjian Bersama (PB) yang akan ditandatangani oleh kedua belah pihak, diketahui oleh mediator hubungan industrial dan kemudian didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) oleh salah satu atau para pihak yang berselisih.

Adapun data dari hasil observasi/pengamatan penulis pada praktik mediasi atas penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah adalah sebagai berikut:<sup>81</sup>

**Tabel 4.3 Aspek dan Keterangan yang di-Observasi**

No	Aspek	Keterangan
1	Praktik mediasi perselisihan hubungan industrial	Mediator meneliti berkas perkara yang masuk, memanggil para pihak yang berselisih, dan melaksanakan sidang mediasi. Pada sidang mediasi, upaya yang mediator tempuh adalah melaksanakan mediasi terpisah (kaukus) ketika para pihak yang berselisih saling bersikukuh tidak mau mengalah. Dalam memberikan negosiasi kepada para pihak yang berselisih, mediator juga tetap berpedoman pada Undang-Undang No. 12 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam melaksanakan mediasi.
2	Kendala dalam pelaksanaan mediasi perselisihan hubungan industrial	Para pihak yang masih emosi, saling bersikukuh tidak mau mengalah pada saat sidang mediasi berlangsung, ketidakhadiran salah satu pihak pada saat melaksanakan mediasi kedua juga menghambat proses mediasi.
3	Jumlah perselisihan hubungan industrial yang masuk dalam kurun waktu dua tahun terakhir (2019-2020)	Jumlah kasus perselisihan hubungan industrial yang masuk tahun 2019-2020 = 364 kasus. Perselisihan yang berakhir dengan perjanjian Bersama (PB) = 226 kasus, perselisihan yang berakhir dengan anjuran = 65 kasus, perselisihan yang selesai dengan

<sup>81</sup> *Observasi Praktik Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial* (Palangka Raya, 25 September, 06 Oktober dan 13 Oktober 2020).

yang berhasil dan tidak berhasil dimediasi	jalan bipartit = 70 kasus, serta perselisihan yang masih dalam proses mediasi = 8 kasus.
--	--

Gambar 4.6 Observasi pada Praktik Mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah



Berdasarkan hasil observasi/pengamatan penulis mengenai praktik penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah dapat diketahui bahwa mediator hubungan industrial dalam melaksanakan mediasi sudah sesuai dengan prosedur atau ketentuan yang berlaku, yang mana mediator sudah berupaya semaksimal mungkin agar perselisihan tersebut menemui titik tengah. Mediator juga sudah berpedoman pada Undang-Undang Ketengakerjaan dan Undang-Undang

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta Undang-Undang lainnya yang terkait dengan pelaksanaan mediasi. Kendala yang mediator hadapi pada saat melaksanakan mediasi adalah para pihak yang masih emosi dan masih bersikukuh tidak mau mengalah satu sama lain, oleh karena itu mediator melakukan mediasi terpisah (kaukus) agar memudahkan dalam memberikan negosiasi dan memahami pendapat dari kedua belah pihak yang berselisih dan para pihak bisa lebih tenang pada proses mediasi tersebut.

Mediasi yang dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah dapat dikatakan cukup efektif karena dapat dilihat dari jumlah kasus yang masuk pada tahun 2019 sampai dengan tahun 2020 yang berjumlah 364 kasus, ada 226 kasus yang berakhir dengan perjanjian Bersama (PB), 65 kasus berakhir dengan anjuran, dan 70 kasus yang selesai dengan perundingan bipartit serta 8 kasus yang masih dalam proses mediasi.

Adapun data dari hasil dokumentasi penulis pada praktik penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah pada perselisihan pemberhentian hubungan kerja antara Yayasan DH GCS dengan Kepala Sekolah SMA GCS adalah sebagai berikut:

#### 1. Risalah Mediasi I Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

##### a. Pendapat Pekerja dan Kuasa Pekerja

- 1) Bahwa saya memiliki masa kerja lebih dari 8 (delapan) tahun, terhitung sejak bulan Juni 2012.
- 2) Bahwa selama bekerja di Yayasan ini, saya telah beberapa kali berganti posisi jabatan dan pernah menjadi Direktur Pendidikan.

- 3) Bahwa jabatan terakhir saya adalah sebagai Kepala Sekolah SMA GCS.
- 4) Bahwa saya banyak hal yang sudah saya lakukan untuk mendukung visi misi Yayasan DH GCS.
- 5) Bahwa sejak tanggal 12 Agustus 2020 saya telah diminta untuk berhenti bekerja di GCS oleh Ketua Yayasan DH GCS dan diminta membuat surat pengunduran diri tanpa alasan yang jelas. Saya diminta untuk membawa keluar barang-barang saya dari GCS paling lambat tanggal 14 Agustus 2020.
- 6) Bahwa merasakan ada intimidasi yang kuat dari pihak Yayasan DH GCS bahkan ada beberapa pernyataan yang kurang pantas disampaikan oleh pihak perwakilan Yayasan DH GCS.
- 7) Bahwa Yayasan DH GCS akan membuat surat pemutusan hubungan kerja (PHK) jika saya bersedia menandatangani surat pernyataan yang dibuat oleh pihak Yayasan DH GCS yang isinya tidak benar.
- 8) Bahwa pihak Yayasan DH GCS belum pernah memberikan surat peringatan apapun kepada saya.
- 9) Bahwa saya masih bekerja sampai dengan tanggal 11 Agustus 2020.
- 10) Bahwa Yayasan DH GCS belum membayarkan gaji saya untuk bulan Agustus 2020, dimana biasanya dibayarkan pada tanggal 30 di setiap bulannya.
- 11) Bahwa saya memahami PHK merupakan hak Yayasan DH GCS terhadap pekerjanya, namun semestinya tetap dilakukan berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

12) Bahwa saya tidak bersedia lagi bekerja di GCS dan menuntut uang pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian hak sebagaimana diatur di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta upah proses dengan nilai total sebesar Rp. 261.459.000 (dua ratus enam puluh satu juta empat ratus lima puluh Sembilan ribu rupiah).

13) Bahwa saya tetap bersedia melakukan perundingan untuk penyelesaian perselisihan ini.

b. Pendapat Perwakilan Yayasan dan Kuasa Yayasan

- 1) Bahwa Yayasan DH GCS bergerak di bidang Pendidikan dengan tujuan memajukan Pendidikan di Kalimantan Tengah pada umumnya dan di Palangka Raya pada khususnya.
- 2) Bahwa Yayasan DH GCS memiliki visi misi untuk mencapai tujuan tersebut di atas.
- 3) Bahwa berdasarkan hasil rapat Yayasan DH GCS, diputuskan 2 (dua) orang guru yang akan diminta untuk mengundurkan diri karena sudah tidak sejalan dengan visi misi Yayasan DH GCS.
- 4) Bahwa orang yang pertama sudah bersedia menerima keputusan Yayasan DH GCS dimaksud dengan menerima kompensasi yang ditawarkan oleh Yayasan DH GCS yaitu senilai 3x (tiga kali) upah ditambah upah bulan Agustus 2020 dibayar penuh.



- 5) Bahwa ada 2 (dua) opsi yang ditawarkan kepada Saudari RA, yaitu mengundurkan diri atau di-PHK dengan syarat bersedia menandatangani surat pernyataan.
- 6) Bahwa pada pertemuan tanggal 14 Agustus 2020, Yayasan DH GCS menawarkan kompensasi 3x (tiga kali) upah ditambah upah bulan Agustus 2020 dibayar penuh.
- 7) Bahwa pada tanggal 19 Agustus 2020 dilakukan lagi pertemuan namun tetap belum tercapai kesepakatan.
- 8) Bahwa kemampuan Yayasan DH GCS terbatas dan dan operasional GCS sepenuhnya bersumber dari sumbangan orang tua siswa dan/atau SPP siswa di mana pada masa pandemi ini banyak disesuaikan dengan pemberian potongan/keringanan.
- 9) Bahwa Yayasan DH GCS tidak pernah terlambat melakukan pembayaran upah pekerja.
- 10) Bahwa Yayasan DH GCS adalah lembaga sosial yang tidak berorientasi pada profit.
- 11) Bahwa pada saat perundingan di Disnaker Kota Palangka Raya, Yayasan DH GCS telah memberikan penawaran yang lebih tinggi dari sebelumnya yaitu senilai 5x (lima kali) upah ditambah 1x (satu kali) upah terakhir (Agustus 2020).
- 12) Bahwa pada mediasi I ini Yayasan DH GCS siap membayarkan kompensasi senilai Rp. 60.000.000,- (enam puluh juta rupiah).

Kesimpulan atau Hasil Pertemuan: Bahwa belum tercapai kesepakatan dalam mediasi hari ini dan akan dilaksanakan mediasi berikutnya yang akan dijadwalkan segera.

## 2. Risalah Mediasi II Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

### a. Pendapat Pekerja dan Kuasa Pekerja

Bahwa pihak pekerja tidak dapat menghadiri sidang mediasi II, namun yang bersangkutan mengirimkan surat jawaban untuk sidang mediasi II dalam bentuk tertulis.

### b. Pendapat Perwakilan Yayasan dan Kuasa Yayasan

- 1) Bahwa pihak Yayasan menawarkan kompensasi kepada Ibu RA Senilai Rp. 65.000.000,- (enam puluh lima juta rupiah).
- 2) Bahwa apabila pihak Ibu RA tidak menerima kompensasi tersebut maka pihak Yayasan akan memberikan kesempatan kembali untuk dipekerjakan dengan jabatan sebagai guru atau administrasi dengan gaji menyesuaikan.

Kesimpulan atau Hasil Pertemuan:

- a. Bahwa belum tercapai kesepakatan dalam mediasi hari ini dan akan dilaksanakan mediasi berikutnya yang akan dijadwalkan segera.
- b. Bahwa total keseluruhan jawaban dalam mediasi II sebesar Rp. 139.194.000 (seratus tiga puluh Sembilan juta seratus Sembilan puluh empat ribu rupiah).

## 3. Risalah Mediasi III Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

### a. Pendapat Pekerja dan Kuasa Pekerja

- 1) Bahwa saya tetap menuntut nilai kompensasi pemutusan hubungan kerja sebesar Rp. 139.194.000 (seratus tiga puluh Sembilan juta seratus Sembilan puluh empat ribu rupiah).
- 2) Bahwa saya menyatakan menolak untuk tetap bekerja di Yayasan DH.

b. Pendapat Perwakilan Yayasan dan Kuasa Yayasan

- 1) Bahwa Yayasan DH GCS menyatakan bersedia untuk membayarkan kompensasi senilai Rp. 75.000.000 (tujuh puluh lima juta rupiah).
- 2) Bahwa Yayasan DH GCS tidak pernah mengeluarkan surat pemutusan hubungan kerja untuk Saudari RA dan menganggap yang bersangkutan masih berstatus sebagai karyawan Yayasan DH GCS.

Kesimpulan atau hasil pertemuan: Bahwa tidak tercapai kesepakatan dalam mediasi hari ini yang merupakan mediasi terakhir, maka dengan demikian mediator akan menerbitkan anjuran tertulis.

4. Anjuran tertulis yang dikeluarkan oleh mediator hubungan industrial dan diberikan kepada para pihak yang berselisih adalah sebagai berikut:
  - a. Agar saudari RA tetap bekerja dan meneruskan hubungan kerja dengan Yayasan DH GCS.
  - b. Agar Yayasan DH GCS mempekerjakan saudari RA dengan tetap memberikan hak dan perlakuan yang sama kepada saudari RA sebagaimana biasa sebelumnya dengan disesuaikan dengan ketentuan peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
  - c. Agar Yayasan DH GCS membayarkan upah saudari RA sebesar 3 bulan upah selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini (bulan

Agustus s/d Oktober 2020) senilai total Rp. 26.700.000,- (dua puluh enam juta tujuh ratus ribu rupiah).

- d. Agar para pihak menerima anjuran ini.
- e. Apabila para pihak dapat menerima anjuran ini maka mediator hubungan industrial akan membantu membuat Perjanjian Bersama dan kemudian didaftarkan oleh salah satu atau para pihak ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya di Jl. Diponegoro No. 21, Palangka Raya.
- f. Apabila salah satu atau para pihak tidak bersedia menerima anjuran ini, maka salah satu atau para pihak dapat mengajukan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya di Jl. Diponegoro No. 21, Palangka Raya.
- g. Agar para pihak memberikan jawaban atas anjuran ini selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 hari kerja setelah menerima surat anjuran ini.

### **C. Analisis**

Pada sub bab ini, berisi tentang hasil analisis dari data yang didapat dan digali sedalam mungkin sebagaimana yang terdapat pada rumusan masalah pada BAB I. Analisis ini berisi kesimpulan hasil dari penelitian yang berjudul Upaya Mediator Dalam Penyelesaian Perkara Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah. Adapun uraian analisis yang dimaksud adalah sebagai berikut:

## **1. Terjadinya Pemberhentian Hubungan Kerja Antara Yayasan DH GCS dengan Kepala Sekolah SMA GCS**

### **a. Ketidaksesuaian Kepala Sekolah Dengan Visi Misi GCS**

Terjadinya pemberhentian hubungan kerja antara Yayasan DH GCS dengan Kepala Sekolah SMA GCS adalah pada tanggal 11 Agustus 2020, Yayasan meminta kepada Saudari RA yang pada saat itu menjabat sebagai Kepala Sekolah SMA GCS untuk berhenti bekerja dan membuat surat pengunduran diri, dan/atau akan dikeluarkan surat PHK jika yang bersangkutan mau menandatangani surat pernyataan dari Yayasan. Surat pernyataan tersebut berisi tentang kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh Saudari RA selama bekerja di Yayasan DH GCS. Kemudian pada tanggal 12 Agustus 2020, Saudari RA mendatangi Yayasan untuk membicarakan dan berdiskusi mengenai alasan pemberhentian hubungan kerja tersebut.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada pembahasan sebelumnya, dapat diketahui bahwa Yayasan melakukan pemberhentian hubungan kerja karena Saudari RA sudah banyak melakukan kesalahan yang tidak bisa ditoleransi lagi, dan tidak dapat lagi bekerja sesuai dengan visi misi GCS, oleh karena itu Saudari RA diminta kesadaran diri untuk mengundurkan diri atau akan dibuatkan surat PHK jika yang bersangkutan mau menandatangani surat pernyataan yang dibuat oleh pihak Yayasan. Pada ketentuan Pasal 156 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, jika sebuah perusahaan memutuskan hubungan kerja (melakukan PHK) maka perusahaan tersebut berkewajiban untuk membayar

hak-hak pekerja, hak-hak tersebut adalah uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

Dalam kasus perselisihan ini, jika pekerja mengundurkan diri atau menandatangani surat pernyataan yang dibuat oleh Yayasan, maka ia tidak akan mendapatkan hak-haknya sebagaimana ketentuan peraturan yang berlaku. Namun Saudari RA tidak menerima keputusan dari Yayasan dan pada saat proses mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah, Saudari RA menuntut hak-haknya sebagaimana ketentuan yang berlaku. Adapun tuntutan Saudari RA pada saat sidang mediasi adalah uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, serta gaji yang belum dibayar selama proses penyelesaian perselisihan sebagai akibat dari pemberhentian hubungan kerja.

Apa yang dilakukan Yayasan dalam pemberhentian hubungan kerja kepada Saudari RA dengan tidak memberikan hak-haknya jika ditinjau dari asas tanggung jawab, hal tersebut tidak sesuai dengan ketentuan pada Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mana seharusnya jika Yayasan melakukan PHK kepada Saudari RA, maka Yayasan bertanggung jawab dalam pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

*“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”<sup>82</sup>*

---

<sup>82</sup> UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 156 ayat (1).

Menurut Lalu Husni, jika pengusaha akan melakukan PHK, maka terlebih dahulu harus merundingkannya kepada buruh/pekerja yang bersangkutan. Dalam hal perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja (PHK) dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan dari Lembaga yang berwenang batal demi hukum, kecuali alasan-alasan sebagaimana diatur dalam Pasal 154.<sup>83</sup>

#### **b. Tindak Lanjut dari Pemberhentian Hubungan Kerja**

Tindak lanjut setelah terjadinya pemberhentian hubungan kerja antara Yayasan DH GCS dengan Kepala Sekolah SMA GCS adalah Saudari RA tidak menerima keputusan dari Yayasan DH GCS dan Saudari RA mendatangi Yayasan untuk melakukan pembicaraan (perundingan) mengenai alasan mengapa Saudari RA diberhentikan untuk bekerja di GCS padahal saat itu masih ingin bekerja di sana.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada pembahasan sebelumnya, dapat diketahui bahwa Saudari RA tidak menerima keputusan yang dibuat oleh Yayasan yang memintanya untuk mengundurkan diri dan Saudari RA mendatangi Yayasan untuk melakukan pembicaraan untuk mempertanyakan alasan mengapa diberhentikan untuk bekerja padahal masih ingin bekerja di GCS.

---

<sup>83</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 177.

Dalam kasus perselisihan ini, Yayasan harus bertanggung jawab atas tindakan yang dilakukannya, jika memang Yayasan ingin memutuskan hubungan kerja (melakukan PHK) dengan Kepala Sekolah SMA GCS, maka Yayasan bertanggung jawab dalam membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana ketentuan pada Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Namun, kenyataannya ketika Yayasan melakukan pemberhentian hubungan kerja kepada Saudari RA, Yayasan tidak memberikan hak-hak Saudari RA sebagaimana ketentuan yang berlaku dan hal tersebut tidak sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mana seharusnya Yayasan membayarkan uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak sebagai akibat dari berakhirnya hubungan kerja.

Sebagaimana menurut Hans Kelsen dalam teorinya tentang tanggung jawab hukum menyatakan bahwa: “seseorang bertanggung jawab secara hukum atas suatu perbuatan tertentu atau bahwa dia memikul tanggung jawab hukum, subyek berarti bahwa dia bertanggung jawab atas suatu sanksi dalam hal perbuatan yang bertentangan.”<sup>84</sup>

Mediator hubungan industrial sudah berupaya semaksimal mungkin agar perselisihan tersebut dapat menemui titik tengah atau perdamaian, namun tetap saya tidak berhasil karena jumlah tuntutan dari Kepala Sekolah

---

<sup>84</sup> Hans Kelsen, *Teori Umum Hukum dan Negara: Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif Sebagai Ilmu Hukum Deskriptif Empirik*, terj. Somardi (Jakarta: BEE Media Indonesia, 2007), 81.



dengan kesanggupan Yayasan dalam memberikan kompensasi tidak sejalan, yang mana tuntutan Kepala Sekolah pada saat melaksanakan mediasi sebesar Rp. 139.194.000,- (seratus tiga puluh Sembilan juta seratus Sembilan puluh empat ribu rupiah) dengan perhitungan sebagaimana ketentuan yang berlaku, sedangkan kesanggupan Yayasan dalam membayar kompensasi sebesar Rp. 75.000.000,- (tujuh puluh lima juta rupiah). Oleh karena itu, tidak tercapainya titik tengah dan perselisihan tersebut dinyatakan tidak berhasil.

Mediator hubungan industrial selanjutnya menerbitkan anjuran tertulis untuk disampaikan kepada kedua belah pihak sebagai tiket masuk ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), namun beberapa hari setelah disampaikannya anjuran tersebut kepada para pihak yang berselisih, para pihak akhirnya bersedia untuk menerima anjuran dari mediator dan menyelesaikan perselisihan tersebut sampai pada mediasi saja, tidak sampai ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

## **2. Upaya Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah**

Upaya mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah adalah sejalan dengan prosedur dalam perundang-undangan, yaitu meneliti berkas perselisihan yang akan dimediasi guna memahami konflik yang sedang terjadi, menyusun agenda dan memanggil para pihak yang berselisih, dan selanjutnya mediator melaksanakan sidang mediasi.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada pembahasan sebelumnya, dapat diketahui bahwa mediator dalam melaksanakan mediasi sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan, yakni dalam memberikan negosiasi kepada para pihak yang berselisih, mediator berpedoman pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta Undang-Undang lainnya yang terkait dengan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara mediasi.

Mediator juga sudah berupaya semaksimal mungkin agar perselisihan antara Yayasan DH GCS dengan Kepala Sekolah SMA GCS dapat terselesaikan dengan jalan damai dan tidak sampai ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Upaya tersebut adalah mediator melakukan penelitian berkas perkara agar dengan mudah memahami perselisihan yang sedang terjadi, menyusun agenda dan memanggil para pihak untuk melaksanakan sidang mediasi dan selanjutnya mediator melaksanakan sidang mediasi.

Posisi mediator dalam hal ini adalah mendorong para pihak untuk mencapai kesepakatan-kesepakatan yang dapat mengakhiri perselisihan dan persengketaan. Ia tidak dapat memaksa para pihak untuk menerima tawaran penyelesaian sengketa darinya. Para pihaklah yang menentukan kesepakatan-kesepakatan apa yang mereka inginkan, mediator hanya membantu dan mendorong mereka secara bersama-sama ikut menyelesaikan sengketa.<sup>85</sup>

---

<sup>85</sup> Syahrizal Abbas, *Mediasi dalam Hukum Syariah, Hukum Adat dan Hukum Nasional* (Jakarta: Kencana, 2011), 2.

Pada mediasi yang dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah, mediator sudah mempertimbangkan dalam memberikan negosiasi kepada para pihak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam hal pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagai akibat dari pemberhentian hubungan kerja atau pemutusan hubungan kerja (PHK). Mediator sudah melakukan kaukus atau mediasi terpisah pada saat para pihak saling bersikukuh tidak mau mengalah satu sama lain, yang mana hal tersebut dilakukan kepada para pihak secara bergantian, pihak yang satu diminta untuk keluar dari ruangan mediasi dan mediator melakukan negosiasi kepada pihak yang lain, agar memudahkan mediator dalam memberikan negosiasi kepada para pihak yang berselisih.

Jika para pihak bersikukuh tidak berubah, para pihak dapat meminta mediator atau atas inisiatif mediator berkomunikasi kepada masing-masing pihak secara terpisah untuk mendengarkan dan keinginan para pihak serta memberikan alternatif solusi bagi para pihak.<sup>86</sup>

Apabila dalam pelaksanaan mediasi pengusaha dan pekerja/karyawan mencapai kesepakatan, kesepakatan tersebut akan dirumuskan dalam perjanjian Bersama (PB) yang ditandatangani oleh para pihak dan diketahui oleh mediator hubungan industrial. Namun, apabila para pihak yang berselisih tidak mencapai kesepakatan setelah melakukan mediasi yang terakhir, maka mediator harus membuat surat anjuran tertulis yang diberikan kepada para pihak. Kemudian dalam

---

<sup>86</sup> Dyah Aryani P dkk, *Buku Saku Mediasi: Sungketa Informasi Publik* (Jakarta: Reno Bima Yudha, 2015), 9.

waktu 10 hari setelah para pihak menerima anjuran tertulis tersebut, para pihak harus menyampaikan pendapat mereka secara tertulis mengenai menyetujui atau menolak anjuran tersebut kepada mediator hubungan industrial.<sup>87</sup>

Jika salah satu atau para pihak tidak menyetujui anjuran dari mediator, maka selanjutnya salah satu atau para pihak yang berselisih mengajukan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri setempat. Oleh karena itu, mediator harus menyelesaikan dokumen yang diperlukan dalam 5 hari kerja, sehingga seluruh proses mediasi dapat terselesaikan paling lama dalam waktu 40 hari kerja.<sup>88</sup>

Upaya-upaya yang sudah mediator tempuh dalam penyelesaian perselisihan pemberhentian hubungan kerja antara Yayasan DH GCS dengan Kepala Sekolah SMA GCS (Saudari RA) adalah penelitian berkas perselisihan, pemanggilan para pihak dan melaksanakan sidang mediasi.

Adapun uraian dari penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan jalan mediasi, sebagai berikut:<sup>89</sup>

#### **a. Penelitian Berkas Perselisihan**

Setelah mediator menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan dari kepala atau pejabat yang ditunjuk pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dan/atau mediator yang menerima penunjukan dari para pihak untuk menyelesaikan perselisihannya, maka dalam waktu

---

<sup>87</sup> Ujang Charda S, "Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004", *Jurnal Wawasan Yuridika*, Vol. 1, No. 1 (Maret 2007), 14.

<sup>88</sup> *Ibid.*, 15.

<sup>89</sup> *Manual: Mediasi, Konsiliasi, Arbitrasi*, (Jakarta: t.p, 2006), 23.

selambat-lambatnya 7 hari kerja harus sudah melakukan penelitian berkas perselisihan sebagai berikut:

- 1) Surat permintaan dari salah satu pihak atau dari para pihak.
- 2) Risalah Perundingan Bipartit.
- 3) Surat Kuasa dari para pihak.
- 4) Memeriksa jenis perselisihan yang dihadapi, baik itu perselisihan kepentingan, perselisihan hak, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), maupun perselisihan antar SP/SB dalam satu perusahaan.

**b. Pemanggilan Para Pihak**

- 1) Menetapkan jadwal sidang Mediasi.
- 2) Menyampaikan panggilan tertulis kepada pihak-pihak yang berselisih.

**c. Sidang Mediasi**

- 1) Persiapan Sebelum Persidangan:<sup>90</sup>
  - a) Memahami permasalahan atau esensi perselisihan sesuai dengan berkas yang diterima.
  - b) Meneliti latar belakang perselisihan antara lain mengenai hal-hal yang menyebabkan perselisihan terjadi, baik sebab-sebab intern ataupun sebab-sebab ekstern.
  - c) Mencari informasi apakah perselisihan tersebut pernah terjadi di perusahaan sejenis dan bagaimana hasil penyelesaian serta dasar-dasar dan bentuk penyelesaian.

---

<sup>90</sup> Ibid., 24.

- d) Mempersiapkan dokumen dan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan bidang perselisihan.
  - e) Mempersiapkan ruangan tempat sidang.
- 2) Pelaksanaan sidang Mediasi:<sup>91</sup>
- a) Membuka sidang.
  - b) Membacakan surat kuasa dari para pihak jika para pihak menguasai.
  - c) Memberikan kesempatan kepada para pihak untuk menyampaikan keterangan/penjelasan.
  - d) Jika diperlukan Mediator dapat memanggil saksi/saksi ahli.
  - e) Mengupayakan kepada kedua belah pihak dapat menyelesaikan perselisihan secara musyawarah untuk mufakat.
  - f) Bila mencapai kesepakatan dibuat Perjanjian Bersama oleh kedua belah pihak yang disaksikan oleh Mediator dan didaftarkan kepada Pengadilan Hubungan Industrial oleh para pihak.
  - g) Dalam hal tidak tercapai kesepakatan Mediator dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja harus mengeluarkan anjuran tertulis sejak sidang pertama.
  - h) Sejak menerima anjuran tersebut para pihak harus memberikan jawaban menerima atau menolak paling lambat 10 (sepuluh) hari kerja.
  - i) Anjuran bila diterima kedua belah pihak dibuat Perjanjian Bersama dan apabila salah satu pihak menolak atau tidak memberikan tanggapan Mediator berkewajiban membuat risalah penyelesaian perselisihan.

---

<sup>91</sup> Ibid., 25.

- j) Risalah penyelesaian perselisihan merupakan lampiran para pihak atau salah satu pihak untuk melakukan upaya hukum gugatan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

### **3. Kajian Hukum Ekonomi Syari'ah Terhadap Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah**

#### **a. Tinjauan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terhadap Pemberhentian Hubungan Kerja Antara Yayasan DH GCS Dengan Kepala Sekolah SMA GCS**

Pesangon adalah uang kompensasi yang harus dibayar oleh perusahaan/pengusaha bila terjadi PHK terhadap karyawan/pekerjanya. Pesangon juga dapat diartikan sebagai bentuk konsekuensi/tanggung jawab moral perusahaan, dalam menjamin kelangsungan hidup karyawan/pekerjanya untuk tenggang waktu tertentu setelah terjadi PHK.<sup>92</sup>

Karyawan adalah tulang punggung ekonomi dalam sebuah negara. Namun perasaan pahit terkadang harus dirasakan oleh karyawan/pekerja yang menerima pemutusan hubungan kerja, karena dengan adanya PHK pekerja telah kehilangan mata pencaharian utama dan untuk mencari pekerjaan yang baru bukanlah perkara yang mudah, apalagi pekerja mempunyai beban hidup harus menanggung biaya kehidupan keluarganya. Untuk itulah sudah selayaknya jika sebuah perusahaan memberikan pesangon sebagai tanggung

---

<sup>92</sup> Syaiful Achyar, "Pemberian Uang Pesangon Menurut Hukum Islam (Studi Terhadap Korban PHK di PT. Mitra Saruta Indonesia Wringin Anom Gresik)", *Maliyah*, Vol. 03, No. 02 (Desember 2013), 687.

jawab moral terhadap karyawannya. Dan bagi pekerja, uang pesangon adalah uang pengganti biaya hidup pekerja dan keluarganya untuk sementara sampai pekerja mendapatkan pekerjaannya yang baru.<sup>93</sup>

Oleh karena itu, Yayasan DH GCS mempunyai kewajiban untuk bertanggung jawab atas perbuatannya jika memang ingin memberhentikan Saudari RA untuk bekerja di GCS. Kewajiban yang harus dibayarkan pihak Yayasan adalah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada Pasal 156 ayat (1) yang berbunyi:

*“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”<sup>94</sup>*

Pada mediasi yang dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah, dapat dilakukan negosiasi diantara kedua belah pihak yang dipandu oleh mediator. Mediator memiliki peran penting dalam memberikan negosiasi agar tercapainya kesepakatan diantara para pihak yang berselisih, namun tetap berpedoman pada ketentuan pada Pasal 156 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai pembayaran hak-hak karyawan yang di-PHK.

Adapun rincian dari pertanggungjawaban yang harus dibayarkan oleh pihak Yayasan DH GCS karena telah memutuskan hubungan kerja (melakukan PHK) dengan Saudari RA adalah sebagaimana yang menjadi tuntutan Saudari RA pada sidang mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan

---

<sup>93</sup> Ibid., 688.

<sup>94</sup> UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 156 ayat (1).



Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah dengan perhitungan tuntutan sebagai berikut:<sup>95</sup>

- 1) Uang Pesangon (masa kerja 8 tahun lebih) = 9 bulan upah x Rp. 9.405.000,- = Rp. 84.645.000,- (delapan puluh empat juta enam ratus empat puluh lima ribu rupiah). Pada mediasi yang dilaksanakan, saudari RA hanya meminta 1x ketentuan, bukan 2x ketentuan sebagaimana Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.
- 2) Uang Penghargaan Masa Kerja (masa kerja 8 tahun lebih) = 3 bulan upah x Rp. 9.405.000,- = Rp. 28.215.000,- (dua puluh delapan juta dua ratus lima belas ribu rupiah).
- 3) Penggantian Perumahan serta Pengobatan dan Perawatan ditetapkan 15% = Rp. 16.929.000,- (enam belas juta Sembilan ratus dua puluh Sembilan ribu rupiah).
- 4) Gaji bulan Agustus 2020 yang belum dibayar sebesar Rp. 9.405.000,- (Sembilan juta empat ratus lima ribu rupiah).

Total keseluruhan tuntutan Saudari RA sebesar Rp. 139.194.000,- (seratus tiga puluh Sembilan juta seratus Sembilan puluh empat ribu rupiah). Sedangkan kesanggupan Yayasan dalam memberikan kompensasi kepada Saudari RA pada Mediasi I sebesar Rp. 60.000.000,- (enam puluh juta rupiah), pada mediasi II sebesar Rp. 65.000.000,- (enam puluh lima juta

---

<sup>95</sup> Jawaban Saudari RA mengenai tuntutan pada sidang mediasi yang dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah.

rupiah), dan pada mediasi III atau yang terakhir sebesar Rp. 75.000.000,- (tujuh puluh lima juta rupiah).<sup>96</sup>

Oleh karena itu, belum ditemukannya titik tengah pada saat melaksanakan sidang mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah dan perselisihan antara Yayasan DH GCS dengan Saudari RA dinyatakan tidak berhasil diselesaikan dengan jalan mediasi. Selanjutnya mediator hubungan industrial akan menerbitkan anjuran tertulis yang akan diberikan kepada kedua belah pihak sebagai tiket masuk ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) jika para pihak masih bersikukuh tidak mau menyepakati perselisihan tersebut dengan jalan mediasi.

Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa Yayasan bertanggung jawab jika memang ingin memberhentikan atau memutuskan hubungan kerja (melakukan PHK) dengan Saudari RA, Yayasan berkewajiban membayarkan hak-hak Saudari RA sebagaimana ketentuan Pasal 156 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak serta gaji selama proses penyelesaian perselisihan sebagai akibat dari berakhirnya hubungan kerja.

Namun, pada kenyataannya Yayasan masih belum mampu untuk memberikan kompensasi kepada Saudari RA sebagaimana ketentuan pada

---

<sup>96</sup> Pendapat dari Perwakilan Yayasan/Kuasa Hukum Yayasan pada Risalah Mediasi I, II, dan III Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah.

Pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan dan hal tersebut tidak sesuai dengan asas tanggung jawab sebagaimana ketentuan perundang-undangan.

**b. Tinjauan *Al-Ujrah* Terhadap Pemberhentian Hubungan Kerja Antara Yayasan DH GCS Dengan Kepala Sekolah SMA GCS**

Pesangon dalam hukum Islam adalah sesuatu yang baru, akan tetapi pesangon adalah sebuah konsekuensi yang timbul sebab adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya. Sedangkan PHK sendiri dalam Islam diatur dalam perjanjian kerja yang selanjutnya dalam hukum Islam dikategorikan dalam *al-ija>rah* (sewa-menyewa).<sup>97</sup> Dalam hal ini disebut dengan *ija>rah A'mal* (sewa-menyewa jasa).

Perjanjian kerja yang dalam Islam dikenal dengan *ija>rah* atau dikenal dengan *ija>rah A'mal* (tenaga ahli) yaitu suatu akad atas suatu kemanfaatan yang termasuk dan tertentu yang bisa diberikan dan dibolehkan dengan imbalan tertentu. Adapun pokok-pokok transaksi dalam *ija>rah* ini meliputi ketentuan-ketentuan sebagai berikut:<sup>98</sup>

- 1) Jasa yang ditransaksikan adalah jasa yang halal bukan jasa yang haram.
- 2) Memenuhi syarat sahnya transaksi *ija>rah* yaitu orang yang cakap secara hukum dan transaksi mendasarkan pada prinsip kerelaan dua belah pihak.

---

<sup>97</sup> Syaiful Achyar, *Pemberian Uang Pesangon*, 691.

<sup>98</sup> Ridwan, *Fiqh Perburuhan* (Purwokerto: STAIN Press, 2007), 84.

- 3) Transaksi harus memenuhi ketentuan-ketentuan yang jelas berkaitan dengan jenis pekerjaan, masa kerja, upah kerja, dan kadar tenaga yang dicurahkan selama bekerja.

Perjanjian kerja atau disebut dengan akad *ija>rah* merupakan kegiatan muamalah yang boleh dilaksanakan, selama tidak ada dalil yang secara spesifik melarangnya. Sebagaimana kaidah fiqih berikut ini:<sup>99</sup>

الأَصْلُ فِي الْمَعَامَلَةِ الْإِبَاحَةُ إِلَّا أَنْ يَدُلَّ دَلِيلٌ عَلَى تَحْرِيمِهَا

“Hukum asal dalam semua bentuk muamalah adalah boleh dilakukan kecuali ada dalil yang mengharamkannya.”

Pejelasan dari kaidah fiqih di atas memiliki makna yang sangat besar dalam kehidupan umat manusia. Umat manusia dibebaskan untuk melakukan banyak hal dalam hidupnya baik itu dalam perdagangan, pendidikan, politik, keluarga dan sebagainya, selama tidak ada dalil yang secara spesifik mengharamkan, melarang dan mencelanya, maka selama itu boleh untuk dilakukan. Hal tersebut berlaku dalam urusan duniawi umat manusia. Tak boleh seorang pun berhak untuk melarang dan mencegah selama tidak ada dalil syara' yang secara spesifik menerangkan larangan tersebut.

Maksud dari kaidah di atas dapat dipahami bahwa dalam setiap transaksi muamalah, pada dasarnya boleh untuk dilakukan, seperti contohnya akad *ija>rah* (sewa-menyewa), baik itu sewa-menyewa barang/benda maupun jasa, kecuali ada dalil yang secara spesifik mengharamkannya, seperti yang dapat mendatangkan kemudharatan.

<sup>99</sup> Ahmad Djazuli, *Kaidah-Kaidah Fikih* (Jakarta: t.p, 2006), 129.

Contohnya dalam hal ini yang seharusnya tidak boleh dilakukan yaitu mengenai Yayasan DH GCS yang melakukan pemberhentian hubungan kerja kepada Saudari RA dengan tidak membayar hak-hak Saudari RA sebagaimana ketentuan perundang-undangan yang berlaku, seharusnya pihak Yayasan bertanggung jawab dalam pembayaran upah (*al-ujrah*) berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh Saudari RA sebagai akibat dari berakhirnya hubungan kerja.

Perjanjian kerja antara pengusaha/perusahaan dengan pekerja/karyawan harus sesuai dengan akad dalam perjanjian kerja yang telah disepakati sejak awal oleh kedua belah pihak, sebagaimana firman Allah SWT dalam Surah Al-Ma'idah ayat 1 yang berbunyi:<sup>100</sup>

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ . . . . .

“Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu. . . . .”

Penafsiran Quraish Shihab pada surah al-Ma'idah ayat 1 di atas adalah:

Termasuk dalam janji yang harus dipenuhi dalam ayat ini adalah janji yang diucapkan kepada sesama manusia. *Uqu>d* (bentuk jamak dari 'aqd (janji, perjanjian) yang digunakan dalam ayat ini, pada dasarnya berlangsung antara dua pihak. Kata 'aqd itu sendiri mengandung arti penguatan, pengukuhan, berbeda dengan ahd (janji, perjanjian) yang berasal dari satu pihak saja, dan termasuk di dalamnya memenuhi kehendak pribadi. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa al-Qur'an lebih dahulu berbicara mengenai pemenuhan janji daripada Undang-Undang positif. Ayat ini bersifat umum dan menyeluruh. Sebab, dalam Islam terdapat hukum mengenai dua pihak yang melakukan perjanjian. Tidak ada hukum positif mana pun yang lebih mencakup, lebih jelas dan lebih terperinci daripada ayat ini mengenai pentingnya memenuhi dan menghormati janji.<sup>101</sup>

<sup>100</sup> al-Ma'idah, 5: 1.

<sup>101</sup> <https://tafsirq.com/5-Al-Ma'idah/ayat-1> (Diakses pada tanggal 06 Oktober 2021).

Ayat di atas dapat disimpulkan bahwa ketika terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) antara pengusaha/perusahaan dengan pekerja/buruh maka harus sesuai dengan akad-akad dalam perjanjian kerja (*ija>rah*) yang telah disepakati oleh kedua belah pihak. Salah satu kewajiban yang harus dilakukan oleh pengusaha/perusahaan pada saat memutuskan hubungan kerja adalah membayar uang pesangon (*al-ujrah*).

Oleh karena itu, jika melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam Islam harus memperhatikan ketentuan-ketentuan dalam berakhirnya akad *ija>rah*, seperti salah satu pihak meninggal dunia, *Iqa>lah* (pembatalan dari kedua belah pihak), rusaknya barang yang menjadi objek akad sehingga *ija>rah* tidak mungkin untuk diteruskan dan telah berakhir masa sewanya.

Adapun yang dimaksud dengan istilah *Iqa>lah* atau pembatalan dari kedua belah pihak dalam fikih muamalah adalah:<sup>102</sup>

رفع العقد، وإلغاء حكمه وآثاره برضا طرفيه

“Membatalkan akad, dengan tidak memberlakukan hukum dan konsekuensinya dengan kerelaan kedua belah pihak.” (al-Mughni, 6/201, Bada’I as-Shana’I 5/308).

Dalam hal ini, jika Yayasan DH GCS ingin melakukan pemberhentian hubungan kerja atau pemutusan hubungan kerja kepada Saudari RA, maka seharusnya didasarkan dengan kerelaan dari kedua belah pihak sebagaimana kesepakatan awal terjadi karena kerelaan dari kedua belah pihak.

<sup>102</sup> Ammi Nur Baits, “Mengenal Iqalah”, dalam <https://pengusahamuslim.com/5937-mengenal-iqalah-belajar-fikih-muamalah.html> (21 Oktober 2021).

Adapun hukum dari *Iqa>lah* adalah boleh untuk dilakukan sebagaimana hadis dari Abu Hurairah RA bahwa Nabi Muhammad SAW telah bersabda:<sup>103</sup>

مَنْ أَقَالَ مُسْلِمًا أَقَالَهُ اللَّهُ عَشْرَتَهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ

“Siapa yang menerima pengembalian barang dari seorang muslim, maka Allah akan mengampuni kesalahannya di hari kiamat.” (HR. Ahmad 7431, Ibnu Hibban 5030 dan dishahihkan Syuaib al-Arnauth).

Dari penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa hukum dalam melakukan *Iqa>lah* adalah boleh untuk dilakukan jika yang bersangkutan menerima pembatalan tersebut. Jika yang bersangkutan tidak menerima pembatalan secara sepihak, maka pihak yang ingin melakukan pembatalan tetap melakukan kewajibannya sebagaimana kesepakatan yang telah dibuat oleh kedua belah pihak.

Seperti halnya yang terjadi dalam perselisihan pemberhentian hubungan kerja antara Yayasan DH GCS dengan Saudari RA, jika Saudari RA mau menerima pembatalan sepihak dari Yayasan, maka pembatalan tersebut boleh untuk dilakukan sebagaimana hadis yang telah disebutkan sebelumnya. Namun jika Saudari RA tidak menerima pembatalan secara sepihak dari Yayasan, maka pembatalan tersebut tidak sah.

Pemutusan hubungan kerja dalam hukum Islam dapat dipandang sebagai pemutusan (*fasakh*) akad perjanjian kerja (*ija>rah*). *Ija>rah* adalah suatu akad yang tetap, sehingga salah satu pihak tidak dapat men-*fasakh* tanpa

---

<sup>103</sup> Ibid.

persetujuan dari pihak lain, sebagaimana proses terjadinya akad yang terbentuk karena adanya kesepakatan kedua belah pihak. Hal ini jelas bahwa dalam proses terjalannya ataupun dalam proses terputusnya suatu akad, tidak boleh salah satu pihak dalam keadaan terpaksa.<sup>104</sup>

Apa yang terjadi pada Yayasan DH GCS dengan Kepala Sekolah SMA GCS yakni Saudari RA yang tidak mendapatkan hak-haknya sebagaimana ketentuan peraturan yang berlaku sebenarnya tidak perlu terjadi, karena dengan adanya pemberhentian hubungan kerja berarti Saudari RA harus kehilangan pekerjaannya guna untuk menghidupi diri dan keluarga. Oleh sebab itu pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan industrial (pengusaha, pekerja dan pemerintah) seharusnya dengan segala upaya mengusahakan agar jangan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) apalagi sampai tidak membayar hak-hak pekerja yang di-PHK.

Apabila berbagai upaya telah dilakukan untuk menghindari pemutusan hubungan kerja (PHK) dan PHK tidak bisa dibendung lagi, maka pengusaha/majikan harus memenuhi hak-hak pekerja/buruh sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:<sup>105</sup>

- 1) Uang pesangon, yaitu pembayaran berupa uang dari pengusaha/majikan kepada pekerja sebagai akibat dari berakhirnya hubungan kerja;

---

<sup>104</sup> Hasbi Ash-Shiddieqy, *Pengantar Fiqih Muamalah* (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 1999), 6.

<sup>105</sup> Fauziyah, "Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Perspektif Fiqih Muamalah" (Tesis--Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, Purwokerto, 2021), 118-119.



- 2) Uang penghargaan masa kerja, yaitu uang yang diberikan kepada pekerja sebagai apresiasi terhadap pekerja yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja pekerja/buruh.
- 3) Uang pengganti hak yang seharusnya diterima, yaitu uang pembayaran dari pengusaha kepada pekerja/buruh sebagai pengganti waktu istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan dari tempat dimana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan, dan lainnya sebagai akibat dari pemberhentian hubungan kerja.

Nabi Muhammad SAW banyak memberikan penjelasan mengenai anjuran dan memberikan teladan dalam pemberian imbalan atau upah (*al-ujrah*) terhadap jasa yang telah diberikan seseorang. Berkaitan dengan pemberian upah, Allah SWT berfirman dalam Surah At-Talaq ayat 6:<sup>106</sup>

.....فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآوَيْنَهُنَّ أَجْوَرَهُنَّ.....

“.....Jika mereka menyusukan (anak-anak) mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya.....”

Penafsiran Quraish Shihab pada surah at-Talaq ayat 6 di atas adalah:

Tempatkanlah mereka di mana kalian bertempat tinggal menurut kemampuan kalian. Janganlah kalian menyusahkan mereka untuk menyempitkan mereka dalam bertempat tinggal. Jika mereka sedang dalam keadaan hamil maka berilah mereka nafkah sampai mereka bersalin. Kemudian jika mereka menyusui anak kalian maka berikanlah kepada mereka upahnya. Hendaknya kalian saling mentolerir pihak lain dan tidak bersikap keras kepala. Dan jika salah seorang kalian menyusahkan yang lain dengan sikap kikir dan keras kepala, maka wanita lain (selain ibu yang diceraikan) boleh menyusukan anak itu untuk sang ayah.<sup>107</sup>

<sup>106</sup> at-Talaq, 65: 6.

<sup>107</sup> <https://quranhadits.com/quran/65-at-talaq/at-talaq-ayat-6/> (Diakses pada tanggal 06 Oktober 2021).

Maksud upah dalam ayat di atas dapat diartikan sebagai pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/karyawan jika di-PHK oleh pengusaha.

Pemberhentian hubungan kerja yang mengarah pada pemutusan hubungan kerja (PHK) yang terjadi antara Yayasan DH GCS dengan Saudari RA merupakan pemberhentian hubungan kerja secara sepihak, sehingga hal tersebut tidak sesuai dengan prinsip berakhirnya akad *ija>rah* yaitu prinsip *Iqa>lah* (pembatalan dari kedua belah pihak). Seharusnya pihak Yayasan DH GCS mendiskusikannya terlebih dahulu dengan Saudari RA jika memang ingin memutuskan hubungan kerja (PHK) agar tidak terjadi perselisihan dikemudian hari, dan juga membayarkan hak-hak atau upah (*al-ujrah*) kepada Saudari RA sebagaimana ketentuan peraturan yang berlaku.

Penetapan pemutusan perjanjian kerja sebab *Iqa>lah* harus dengan kerelaan kedua belah pihak yang didasarkan pada waktu yang telah disepakati. Akibatnya, hak dan kewajiban masing-masing pihak harus dipenuhi, berupa upah atau manfaat sejak awal akad sampai berakhirnya pemutusan akad.<sup>108</sup>

Jadi, pemberhentian hubungan kerja yang terjadi antara Yayasan DH GCS dengan Saudari RA dalam kajian hukum ekonomi syari'ah atau fiqh muamalah tidak sesuai dengan ketentuan perjanjian kerja (*ija>rah*) karena pemutusannya dilakukan secara sepihak bukan dari kedua belah pihak, hal ini termasuk ke dalam kategori sebagai putus (*fasakh*) akad perjanjian kerja

---

<sup>108</sup> Abdul Jalil, *Teologi Buruh* (Yogyakarta: LKIS, 2008), 149.

(*ija>rah*) secara sepihak. Hal tersebut juga tidak sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mana Yayasan seharusnya bertanggung jawab dalam hal pembayaran uang pesangon (*al-ujrah*), uang penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak sebagai akibat dari berakhirnya perjanjian kerja jika Yayasan DH GCS ingin memutuskan hubungan kerja (melakukan PHK) dengan Saudari RA.

Dari beberapa penjelasan sebelumnya dapat penulis simpulkan bahwa dalam perjanjian kerja (*ija>rah*), para pihak yang melaksanakan perjanjian, baik itu pengusaha/perusahaan dan pekerja/buruh harus sesuai dan taat terhadap isi dari perjanjian kerja yang telah disepakati bersama sejak awal. Apabila salah satu atau para pihak melanggar isi dari perjanjian tersebut, maka perjanjian kerja (*ija>rah*) yang telah disepakati rusak (*fasakh*).

Seperti halnya yang terjadi antara Yayasan DH GCS dengan Saudari RA yang pada saat itu menjabat sebagai Kepala Sekolah SMA GCS, ketika Yayasan mempunyai niat atau berencana untuk memutuskan hubungan kerja dengan Saudari RA, maka perjanjian kerja (*ija>rah*) tersebut menjadi *fasakh* (rusak) dan pihak Yayasan berkewajiban berdasarkan asas tanggung jawab dalam membayar upah/pesangon (*al-ujrah*) kepada Saudari RA sebagaimana ketentuan yang berlaku.

Jika Yayasan tidak membayar upah (*al-ujrah*) sebagaimana ketentuan yang berlaku, maka Yayasan melanggar asas tanggung jawab, dan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tersebut tidak sesuai dengan ketentuan perjanjian kerja (*ija>rah*), juga tidak sesuai dengan ketentuan

dalam hal pengupahan atau pemberian pesangon (*al-ujrah*). Sebagaimana Nabi Muhammad SAW bersabda yang diriwayatkan oleh Umar r.a.<sup>109</sup>

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ . رواه ابن ماجه والطبراني

“Dari Abdullah bin Umar ia berkata, “Rasulullah saw bersabda: “Berikanlah upah kepada pekerja itu sebelum kering keringatnya.” (HR Ibnu Majah dan at-Thabrani).

Maksud dari hadis di atas adalah untuk bersegera menunaikan hak pekerja setelah pekerja tersebut menyelesaikan pekerjaannya, bisa juga dimaksud jika telah diatur pada kesepakatan awal mengenai pemberian upah setiap bulan.

Sebagaimana menurut Al-Munawi dalam bukunya yang berjudul *Faidhul Qodir Jilid 1*, mengatakan bahwa:

Diharamkan menunda pemberian gaji padahal mampu menunaikannya tepat waktu, yang dimaksud memberikan gaji sebelum keringat si pekerja kering adalah ungkapan untuk menunjukkan diperintahkannya memberikan gaji setelah pekerjaan itu selesai ketika si pekerja meminta walau keringatnya tidak kering atau keringatnya telah kering.<sup>110</sup>

Hadis di atas dapat diartikan sebagai kewajiban pengusaha dalam membayarkan upah (*al-ujrah*) dengan segera setelah pekerja/karyawan melakukan pekerjaannya. Pengusaha/perusahaan juga bertanggung jawab kepada karyawannya dalam hal pembayaran uang pesangon, uang

<sup>109</sup> Ibnu Hajar Al-Asqolani, *Bulughul Maram*, 187.

<sup>110</sup> Muhammad Abdurrauf Al-Munawi, *Faidhul Qodir: Jilid 1* (Mesir: Darul Aqidah, t.p),

penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja (PHK).



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian dan pembahasan pada bab sebelumnya, penulis menyimpulkan bahwa:

1. Terjadinya pemberhentian hubungan kerja antara Yayasan DH GCS dengan Kepala Sekolah SMA GCS adalah karena Kepala Sekolah sudah banyak melakukan kesalahan yang tidak bisa ditoleransi lagi oleh pihak Yayasan. Oleh karena itu, Yayasan berencana untuk memberhentikan Saudari RA bekerja di GCS dan memintanya untuk mengundurkan diri. Dalam hal ini, jika Yayasan ingin memutuskan hubungan kerja (melakukan PHK) dengan Saudari RA, maka Yayasan bertanggung jawab dalam membayarkan hak-hak Saudari RA sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 156 sebagai akibat dari berakhirnya hubungan kerja.
2. Upaya Mediator dalam penyelesaian perkara perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah adalah sudah sesuai dengan prosedur sebagaimana ketentuan perundang-undangan, seperti meneliti berkas perselisihan, menyusun agenda dan memanggil para pihak yang berselisih, dan selanjutnya mediator melaksanakan sidang mediasi. Pada saat melaksanakan sidang mediasi, mediator telah berupaya untuk memperoleh kesepakatan diantara kedua belah pihak yang berselisih sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Ketika proses mediasi tersebut menemui jalan buntu atau para pihak

saling bersikukuh tidak mau mengalah satu sama lain, maka mediator melakukan kaukus atau mediasi terpisah guna memudahkan dalam memberikan negosiasi kepada para pihak yang berselisih.

3. Kajian hukum ekonomi syari'ah terhadap perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah pada kasus perselisihan antara Yayasan DH GCS dengan Kepala Sekolah SMA GCS yaitu jika tinjau dari ketentuan akad *ija>rah* (sewa-menyewa) maka perselisihan tersebut dalam hukum ekonomi syari'ah tidak sesuai karena dilakukan secara sepihak oleh pihak Yayasan, sedangkan salah satu berakhirnya akad *ija>rah* adalah *Iqa>lah* (pembatalan dari kedua belah pihak), dan pada praktik pemberhentian hubungan kerja tersebut juga tidak sesuai dengan ketentuan pada Pasal 156 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mana Yayasan DH GCS seharusnya bertanggung jawab dalam pembayaran upah (*al-ujrah*) berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima Kepala Sekolah SMA GCS sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja (PHK).

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan di atas, maka saran yang penulis sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Kepada Mediator Hubungan Industrial, sebaiknya menelusuri permasalahan yang sedang ditangani dimulai dari kontrak perjanjian diantara para pihak yang berselisih, mediator juga diharapkan bersikap tegas dalam membuat berita acara putusan mediasi saat para pihak menyepakati untuk berdamai. Mediator juga

sebaiknya membuka ruang diskusi untuk saling bertukar pandangan mengenai permasalahan kasus yang sedang ditangani agar dapat tercipta suatu gagasan atau ide-ide, sehingga peran mediator lebih optimal dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah.

2. Kepada pihak Yayasan DH GCS, sebaiknya mengeluarkan surat peringatan (SP) jika Kepala Sekolah SMA GCS memang terbukti melakukan kesalahan yang tidak bisa ditoleransi lagi dan mencemarkan nama baik sekolah. Yayasan juga sebaiknya membayarkan upah/gaji Saudari RA selama belum resmi diberhentikan/di-PHK. Membayarkan hak-hak Saudari RA sebagaimana ketentuan peraturan yang berlaku jika memang ingin melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK).
3. Kepada Saudari RA (Kepala Sekolah SMA GCS), sebaiknya tetap meneruskan hubungan kerja dengan Yayasan DH GCS ketika Yayasan tersebut masih menawarkan untuk bekerja di GCS. Tetap menjalin hubungan baik dengan pihak Yayasan DH GCS jika memang di-PHK atau tidak ingin bekerja di sana lagi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Syahrizah. *Mediasi dalam Hukum Syariah, Hukum Adat dan Hukum Nasional*. Jakarta: Kencana, 2011.
- Absori. *Hukum Ekonomi Indonesia: Beberapa Aspek Bidang Pengembangan pada Era Liberalisasi Perdagangan*. Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2010.
- Achyar, Syaiful. "Pemberian Uang Pesangon Menurut Hukum Islam (Studi Terhadap Korban PHK di PT. Mitra Saruta Indonesia Wringin Anom Gresik)". *Maliyah*, Vol. 03, No. 02. Desember 2013.
- Admin. "Tentang Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia", dalam <https://www.google.com/amp/s/www.dslalawfirm.com/perselisihan-hubungan-industrial/>. 22 Agustus 2021.
- Admin. "Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah", dalam <https://disnakertrans.kalteng.go.id/page/85/tugas-pokok-dan-fungsi/>. 20 Agustus 2021.
- Admin. "Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah", dalam <https://disnakertrans.kalteng.go.id/page/75/visi-dan-misi/>. 20 Agustus 2021.
- Ali, Zainuddin. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika, 2013.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010.
- Asikin, Zainal dkk. *Pengertian, Sifat dan Hakikat Hukum Perburuhan dalam Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Bandung: PT Raja Grafindo Persada, 2006.
- Asqolani (Al), Ibnu Hajar. *Bulughul Maram*. Semarang: Toha Putra, t.th.
- Asyhadie, Zaeni. *Hukum Kerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2007.
- \_\_\_\_\_. *Peradilan Hubungan Industrial*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009.
- Baits, Ammi Nur. "Mengenal Iqalah", dalam <https://pengusahamuslim.com/5937-mengenal-iqalah-belajar-fikih-muamalah.html>. 21 Oktober 2021.
- Budiono, Abdul Rachmad. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Indeks, 2011.
- Departemen Pendidikan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka. 2000.

- Djazuli, Ahmad. *Kaidah-Kaidah Fikih*. Jakarta: t.p, 2006.
- Fauziyah, “Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Perspektif Fiqih Muamalah”. Tesis--Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, Purwokerto, 2021.
- Fernando. *Wawancara*. Palangka Raya, 05 Oktober 2021.
- Hadi, Sutrisno. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Yayasan Penelitian Fakultas UGM, 1988.
- Hajar Al-Asqolani, Ibnu. *Bulughul Maram*. Semarang: Toha Putra, t.th.
- Hardani dkk, *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu, 2020.
- HR, Ridwan. *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: PT Rajawali Pers, 2016.
- Husni, Lalu. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010.
- \_\_\_\_\_. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- \_\_\_\_\_. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo, 2004.
- <https://quranhadits.com/quran/65-at-talaq/at-talaq-ayat-6/>. Diakses pada tanggal 06 Oktober 2021.
- <https://tafsirq.com/5-Al-Ma'idah/ayat-1>. Diakses pada tanggal 06 Oktober 2021.
- Indrabayu, Agus. *Wawancara*. Palangka Raya, 05 Oktober 2021.
- Jalil, Abdul. *Teologi Buruh*. Yogyakarta: LKIS, 2008.
- Kartasapoetra, Gunawi. *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*. Jakarta: Sinar Grafika Persada, 1994.
- Kelsen, Hans. *Teori Umum Hukum dan Negara: Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif Sebagai Ilmu Hukum Deskriptif Empirik*, terj. Somardi. Jakarta: BEE Media Indonesia, 2007.
- Kriyantono, Rahmat. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana, 2006.
- Latifah, Laelatul. “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi (Studi Kasus Penyelesaian PHK Oleh PT. Usmantex)”. Skripsi--Universitas Muhammadiyah Magelang, Magelang, 2019.
- Latip, Abdul dkk, “Mediasi Sebagai Penyelesaian Permasalahan Tenaga Kerja di Kabupaten Bangkalan”, *Kompetensi*, Vol. 12, No. 2. Oktober 2018.

Lestari, Lia. "Peranan Mediator dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Kasus Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara)". Skripsi--Universitas Medan Area, Medan, 2019.

*Manual: Mediasi, Konsiliasi, Arbitrasi*. Jakarta: t.p, 2006.

Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002.

Muaziz, Muhammad Hasan. "Efektivitas Mediasi Sebagai Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Proses Mediasi pada Balai Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja (BP3TK) Jawa Tengah)". Skripsi--Universitas Negeri Semarang, Semarang, 2013.

Munawi (al), Muhammad Abdurrauf. *Faidhul Qodir: Jilid 1*. Mesir: Darul Aqidah, t.p.

Napora, Lelen. *Wawancara*. Palangka Raya, 06 Oktober 2021.

*Observasi Praktik Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Palangka Raya, 25 September, 06 Oktober dan 13 Oktober 2020.

P, Dyah Aryani dkk, *Buku Saku Mediasi: Sengketa Informasi Publik*. Jakarta: Reno Bima Yudha, 2015.

Peraturan Gubernur Kalimantan Tengah Nomor 36 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi.

*Profil Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian*. Palangka Raya: t.p, 2019.

RA. *Wawancara*. Palangka Raya, 09 Oktober 2021.

Rahardjo, Susilo dan Gudnanto. *Pemahaman Individu Teknik Non Tes*. Kudus: Nora Media Enterprise, 2011.

Rahmadi, Takdir. *Mediasi: Penyelesaian Sengketa Melalui Pendekatan Mufakat*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2010.

Ridwan, *Fiqh Perburuhan*. Purwokerto: STAIN Press, 2007.

Riyanto, Yatim. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kualitatif dan Kuantitatif*. Surabaya: Unesa University Press, 1996.

Runtung. *Pemberdayaan Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa di Indonesia*. Medan: Universitas Sumatera Utara, 2006.

- S, Ujang Charda. "Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004", *Jurnal Wawasan Yuridika*, Vol. 1, No. 1. Maret 2007.
- Salim dan Syahrudin. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Citapustaka Media, 2012.
- Shiddieqy (Ash), Hasbi. *Pengantar Fiqih Muamalah*. Semarang: Pustaka Rizki Putra, 1999.
- Siyoto, Sandu dan Ali Sodik. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.
- Sudjana, Nana. *Tuntutan Karya Ilmiah*. Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2004.
- Sugiyono. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- \_\_\_\_\_. *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- \_\_\_\_\_. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Suryasubrata, Sumadi. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1998.
- Syarif, Muhammad. *Observasi dan Wawancara Singkat di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah*. Palangka Raya, 22 Februari 2021.
- Tim. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 2002.
- Triwulan, Titik dan Shinta Febrian, *Perlindungan Hukum bagi Pasien*. Jakarta: Prestasi Pustaka, 2010.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Utsman, Sabian. *Dasar-Dasar Sosiologi Hukum: Makna Dialog Hukum & Masyarakat*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016.
- W. *Wawancara*. Palangka Raya, 11 Oktober 2021.
- Waluyo, Bambang. *Penelitian Hukum Dalam Praktek*. Jakarta: Sinar Grafika, 2002.
- Widodo, Hartono dan Judiantoro. *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers, 1992.