KEBERHASILAN MEDIASI OLEH DINAS TENAGA KERJA DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI KOTA PONTIANAK

SKRIPSI

OLEH :

TIARA RADHIYAH AWALIAH
A1011221233

PROGRAM SARJANA PROGRAM STUDI HUKUM

KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
FAKULTAS HUKUM
PONTIANAK
2026

KEBERHASILAN MEDIASI OLEH DINAS TENAGA KERJA DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI KOTA PONTIANAK

SKRIPSI

Untuk memenuhi persyaratan
mencapai derajat S-1

TIARA RADHIYAH AWALIAH
A1011221233

PROGRAM SARJANA PROGRAM STUDI HUKUM

KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS TANJUNGPURA

FAKULTAS HUKUM

PONTIANAK

2026

HALAMAN JUDUL

KEBERHASILAN MEDIASI OLEH DINAS TENAGA KERJA DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI KOTA PONTIANAK

SKRIPSI

OLEH :

TIARA RADHIYAH AWALIAH
A1011221233

PROGRAM SARJANA PROGRAM STUDI HUKUM

Skripsi Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Hukum

KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS TANJUNGPURA

FAKULTAS HUKUM

PONTIANAK

2026

KEBERHASILAN MEDIASI OLEH DINAS TENAGA KERJA DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI KOTA PONTIANAK

Tanggung Jawab Yuridis Pada:

TIARA RADHIYAH AWALIAH
NIM: A1011221233

PROGRAM SARJANA PROGRAM STUDI HUKUM

Telah disetujui oleh :

Pembimbing I	**Pembimbing II**
Dr. H. Alhadiansyah, S.H., M.H.	**Lolita, S.H., M.H.**
NIP. 196909251996011001	**NIP. 197206052009122001**

Disahkan oleh :
Dekan,

Dr. Hj. Ismawati, S.H., M.Hum.
NIP. 196610291992022001

Tanggal Lulus : 5 Mei 2026

KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI

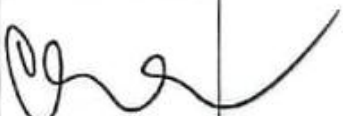
UNIVERSITAS TANJUNGPURA

FAKULTAS HUKUM

PONTIANAK

2026

TIM PENGUJI

Jabatan	Nama dan NIP	Pangkat/ Golongan	Tanda Tangan
Ketua Penguji	Dr. H. Alhadiansyah, S.H., M.H. NIP. 196909251996011001	Pembina Tingkat I / IVb	
Sekretaris Penguji	Lolita, S.H. M.H. NIP. 197206052009122001	Penata Tingkat I / IIId	
Penguji I	Chandra Maharani, S.H., M.H. NIP. 196909301996032001	Penata Tingkat I / IIId	
Penguji II	Marnita, S.H.I., M.H. NIP. 198603272019032018	Penata / IIIc	

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Hukum

Universitas Tanjungpura

Pontianak

Nomor : 1320/DST/UN22.1/DT.00.10/2026

Tanggal : 15 April 2026

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Tiara Radhiyah Awaliah

NIM : A1011221233

Bagian : Hukum Perdata

Program Studi : Ilmu Hukum

Judul Skripsi : Keberhasilan Mediasi Oleh Dinas Tenaga Kerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Di Kota Pontianak

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

1. Bahwa dalam melaksanakan otonomi dan kebebasan akademik, mahasiswa wajib menjunjung tinggi nilai kejujuran dan etika akademik, terutama larangan untuk melakukan plagiat dalam menghasilkan karya ilmiah, sehingga kreativitas dalam bidang akademik dapat tumbuh dan berkembang.
2. Oleh karena itu, jika dikemudian hari terbukti hasil Penulisan Skripsi/Tugas Akhir ini ternyata merupakan hasil jiplakan atau pengambil-alihan tulisan atau buah pikiran orang lain (hasil plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik dengan ketentuan yang berlaku.

Pontianak, 4 Maret 2026

Yang membuat pernyataan,



Tiara Radhiyah Awaliah

NIM. A1011221233

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas berkat, rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"KEBERHASILAN MEDIASI OLEH DINAS TENAGA KERJA DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI KOTA PONTIANAK"**.

Penulisan Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Tanjungpura Pontianak.

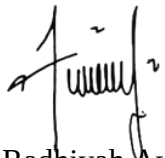
Dalam menyusun dan menyelesaikan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Garuda Wiko, S.H., M.Si., FCBArb., selaku Rektor Universitas Tanjungpura Pontianak.
2. Ibu Dr. Hj. Sri Ismawati, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Tanjungpura Pontianak.
3. Ibu Dr. Siti Rohani, S.H., M.Hum., selaku Ketua Bagian Fakultas Hukum Universitas Tanjungpura Pontianak.
4. Ibu Dr. Evi Purwanti, S.H., LL.M., selaku Koordinator Program Studi Hukum Program Sarjana Fakultas Hukum Universitas Tanjungpura Pontianak.
5. Bapak Dr. H. Alhadiansyah, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing I yang telah membimbing dan memberikan arahan dalam penulisan skripsi ini.
6. Ibu Lolita, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing Akademik penulis serta Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan membimbing penulis dalam penulisan skripsi ini.
7. Ibu Chandra Maharani, S.H., M.H., selaku Dosen Penguji I yang telah mengarahkan dan memberikan masukan dalam penulisan skripsi ini.
8. Ibu Marnita, S.H.I., M.H., selaku Dosen Penguji II yang telah memberikan masukan pada penulisan skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Tanjungpura yang telah memberikan banyak ilmu selama perkuliahan.

10. Staf Akademik Fakultas Hukum Universitas Tanjungpura Pontianak.
11. Rekan-rekan Mahasiswa se-angkatan Fakultas Hukum Universitas Tanjungpura Pontianak.
12. Bapak Iwan Amriady Amran, AP., M.Si., selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak yang telah memberikan izin kepada penulis dalam melakukan penelitian di Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak.
13. Bapak Salelah, S.H., M.Si., selaku Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial Pengupahan dan Jaminan Sosial Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk wawancara.
14. Ibu Sekar Putri Ariandini Bata, S.H., selaku Mediator Hubungan Industrial yang bertugas di Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk wawancara serta memberikan data dan informasi.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun serta diharapkan skripsi ini dapat memberikan manfaat untuk perkembangan keilmuan dimasa yang akan datang.

Pontianak, 4 Maret 2026



Tiara Radhiyah Awaliah
NIM. A1011221233

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

"Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan."

(QS. Al-Insyirah: 5-6)

Persembahan

Bismillahirrahmanirrahim. Dengan penuh rasa syukur kepada Allah SWT, skripsi ini penulis persembahkan dengan sepenuh hati kepada:

1. Allah SWT, atas segala rahmat dan pertolongan-Nya sehingga penulis mampu melewati setiap proses dan menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Kedua orang tua penulis tercinta, Ayah Muhermansyah, S.E. dan Bunda Risma Nurdiyanti, yang tak pernah lelah mendoakan, menguatkan, dan berkorban tanpa pamrih. Terima kasih telah mengantarkan penulis sampai di titik ini. Menemani setiap proses dengan cinta dan kesabaran. Semoga Ayah dan Bunda senantiasa diberikan kesehatan dan kebahagiaan.
3. Adik tercinta, Talita Alya Syafira yang dengan caranya sendiri selalu hadir, menemani, dan memberikan semangat kepada penulis. Terima kasih telah menjadi penguat saat lelah. Semoga setiap langkahmu selalu dimudahkan dan penuh kesuksesan.
4. Keluarga besar penulis, yang tak henti-hentinya memberikan perhatian, doa, serta dukungan moral. Terima kasih telah menjadi tempat pulang dan sumber semangat dalam setiap perjalanan penulis.

5. Dua sahabat terbaik penulis, Orien Meidina Raihan dan Ivy Putri Geraldine, yang memiliki peran yang sangat berarti dalam proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih telah setia menemani, menjadi pendengar setia di setiap keluh kesah, serta menjadi pengingat bahwa penulis tidak pernah sendirian. Tanpa kalian, proses ini tidak akan sekuat dan sebermakna ini.
6. Teman-teman seperjuangan selama masa perkuliahan, Salsabila Ega, Lidwina Leony, Jumaida, Patricia Kiesha, dan teman-teman lainnya yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih atas kebersamaan, cerita dan dukungan yang telah diberikan selama masa perkuliahan.
7. Teman-teman tercinta selama magang di KPU Provinsi Kalimantan Barat, Emellia, Okta, There, dan Stephani. Terima kasih atas dorongan, semangat, serta kebersamaan yang turut membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
8. Teman-teman *Roblox*, Alvin, Mela, Okta, Padil, Ririn, Ulil, dan lainnya. Terima kasih atas tawa, hiburan, momen hangat yang menjadi pelepas penat dan secara tidak langsung menjaga semangat penulis tetap hidup.
9. Terakhir, untuk diri penulis sendiri, Tiara Radhiyah Awaliah. Terima kasih karena telah percaya diri, telah bertahan hingga detik ini, dan bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Semoga apa yang telah diperjuangkan menjadi awal dari hal-hal baik yang akan datang. *You did it!*

ABSTRAK

Perbedaan pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak menimbulkan perselisihan yang memerlukan penyelesaian secara cepat, adil, dan murah. Mediasi merupakan salah satu upaya penyelesaian yang dibantu oleh mediator pada Dinas Tenaga Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan faktor yang mempengaruhi keberhasilan dan kegagalan mediasi dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja. Permasalahan yang dikaji adalah "Apakah upaya mediasi oleh Dinas Tenaga Kerja telah berhasil menyelesaikan semua perselisihan pemutusan hubungan kerja di Kota Pontianak?".

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum empiris dengan sifat penelitian deskriptif. Data dan sumber data diperoleh dari data pustaka dan data lapangan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik komunikasi langsung melalui wawancara mendalam dengan Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial Pengupahan dan Jaminan Sosial serta Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak. Data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa upaya mediasi yang dilakukan oleh mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak belum berhasil menyelesaikan seluruh perselisihan pemutusan hubungan kerja. Faktor yang mempengaruhi keberhasilan mediasi adalah keterbukaan dan sikap kooperatif para pihak, kesediaan bernegosiasi, itikad baik, serta kompetensi mediator, sedangkan kegagalan mediasi disebabkan oleh ketidakpahaman terhadap peraturan yang berlaku, sikap emosional dan egoisme, kegagalan bernegosiasi, ketidakhadiran salah satu pihak, dan keinginan langsung menyelesaikan ke pengadilan. Kegagalan mediasi berpotensi menimbulkan keterlambatan pemenuhan hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja karena penyelesaian perselisihan dilanjutkan melalui gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Kata Kunci: Mediasi, Perselisihan, Pemutusan Hubungan Kerja, Mediator.

ABSTRACT

Differences of opinion regarding termination of employment by one party give rise to disputes that require a swift, fair, and affordable resolution. Mediation is one such settlement effort, assisted by mediators at the Manpower Office. This study aims to identify factors influencing the success and failure of mediation in resolving employment termination disputes. The research question is, "Have mediation efforts by the Manpower Office succeeded in resolving all employment termination disputes in Pontianak City?"

This study employed an empirical legal research method with a descriptive nature. Data and sources were obtained from both library and field data. The data collection technique employed was direct communication through in-depth interviews with the Head of the Industrial Relations Development, Wages, and Social Security Division and the Industrial Relations Mediator at the Pontianak City Manpower Office. The data obtained were analyzed qualitatively.

The results indicate that mediation efforts conducted by mediators at the Pontianak City Manpower Office have not succeeded in resolving all employment termination disputes. Factors influencing the success of mediation are the parties' openness and cooperative attitude, willingness to negotiate, good faith, and the mediator's competence. While mediation failure is caused by a lack of understanding of applicable regulations, emotional and egotistical attitudes, failure to negotiate, the absence of one of the parties, and the desire to immediately resolve the matter in court. Failure to mediate has the potential to cause delays in fulfilling workers' rights due to termination of employment because dispute resolution is continued through a lawsuit to the Industrial Relations Court.

Keywords: Mediation, Dispute, Termination of Employment, Mediator.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PENGESAHAN iii

PERNYATAAN v

KATA PENGANTAR vi

MOTTO DAN PERSEMBAHAN viii

ABSTRAK x

DAFTAR ISI xii

DAFTAR TABEL xv

DAFTAR LAMPIRAN xvi

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah 6

C. Tujuan Penelitian 6

D. Manfaat Penelitian 6

E. Keaslian Penelitian 8

F. Kerangka Teori 10

G. Kerangka Konsep 15

H. Hipotesis 17

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 18

A. Pengertian dan Dasar Hukum Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja.....18

B. Tata Cara Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja.....37

C. Akibat Hukum Hasil Mediasi Terhadap Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja 45

D. Upaya Hukum Terhadap Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yang Tidak Terselesaikan Melalui Mediasi 52

BAB III METODE PENELITIAN 55

A. Jenis Penelitian.....55

B. Sifat Penelitian 56

C. Data dan Sumber Data 56

D. Teknik Pengumpulan Data.....57

E. Populasi dan Sampel 57

F. Teknik Analisis Data.....59

BAB IV PENGOLAHAN DATA 60

A. Analisis Data 60

B. Pembuktian Hipotesis 77

BAB V PENUTUP 81

A. Kesimpulan 81

B. Saran.....82

DAFTAR PUSTAKA 83

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Jenis Perselisihan Hubungan Industrial Kota Pontianak Pada Tahun 2025 61
Tabel 4.2 Alasan Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perkara Yang Dimediasi.....61
Tabel 4.3 Hasil Mediasi Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Pada Tahun 2025 62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I : Dokumentasi Penelitian

Lampiran II : Surat Pengantar Penelitian Fakultas Hukum Universitas Tanjungpura

Lampiran III : Pedoman Wawancara Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak

Lampiran IV : Pedoman Wawancara Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial Pengupahan dan Jaminan Sosial Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pemutusan hubungan kerja merupakan salah satu permasalahan krusial dalam dunia ketenagakerjaan yang tidak dapat dihindari dan memiliki dampak, baik dari aspek ekonomi, sosial, maupun psikologis bagi pekerja dan keluarganya. Bagi pekerja, pemutusan hubungan kerja berarti hilangnya sumber penghasilan utama yang dapat mengancam keberlangsungan hidup keluarganya. Sedangkan bagi pengusaha, pemutusan hubungan kerja seringkali menjadi keputusan yang sulit diambil dengan berbagai pertimbangan, mulai dari efisiensi operasional, kondisi ekonomi perusahaan, hingga pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja. Kondisi tersebut menjadikan pemutusan hubungan kerja berpotensi menimbulkan perselisihan antara pekerja dan pengusaha.

Perselisihan pada dasarnya timbul akibat adanya benturan kepentingan antara para pihak. Dalam konteks pemutusan hubungan kerja, perselisihan umumnya terjadi karena adanya perbedaan pendapat mengenai sah atau tidaknya alasan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pengusaha. Perbedaan pendapat tersebut berimplikasi pada pemenuhan hak-hak pekerja yang harus diberikan pengusaha kepada pekerja sebagai akibat terjadinya pemutusan hubungan kerja. Hak-hak tersebut meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Apabila tidak segera diselesaikan, perselisihan tersebut dapat memperbesar konflik dan merugikan

kedua belah pihak, baik dari segi waktu, biaya, maupun keharmonisan hubungan industrial.

Dalam hubungan industrial, perselisihan pemutusan hubungan kerja merupakan salah satu dari empat jenis perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Perselisihan hubungan industrial didefinisikan sebagai perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Mengingat dampaknya yang signifikan, perselisihan hubungan industrial memerlukan mekanisme penyelesaian yang efektif, efisien, dan berkeadilan.

Sistem hukum Indonesia menyediakan dua jalur penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu jalur litigasi melalui Pengadilan Hubungan Industrial dan jalur non-litigasi atau alternatif penyelesaian sengketa. Penyelesaian melalui jalur non-litigasi diutamakan karena memiliki beberapa keunggulan, antara lain prosesnya yang lebih cepat, biaya yang lebih terjangkau, sifatnya yang lebih fleksibel, serta dapat menjaga hubungan baik antara pekerja dan pengusaha. Salah satu bentuk alternatif penyelesaian sengketa yang diatur dalam undang-undang adalah mediasi.

Berdasarkan Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Mediasi Hubungan Industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Mediasi memiliki karakteristik yaitu adanya pihak ketiga netral (mediator) yang memfasilitasi para pihak untuk mencapai kesepakatan tanpa memaksakan putusan. Dengan karakteristik tersebut, mediasi diharapkan mampu menghasilkan kesepakatan yang bersifat *win-win solution* bagi para pihak.

Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, khususnya perselisihan pemutusan hubungan kerja diatur secara bertahap dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Perselisihan wajib diselesaikan terlebih dahulu melalui perundingan bipartit antara pekerja dan pengusaha dalam jangka waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja. Apabila perundingan bipartit gagal mencapai kesepakatan, maka perselisihan dicatatkan pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Setelah pencatatan, para pihak diberikan pilihan untuk menyelesaikan perselisihan melalui konsiliasi, mengingat arbitrase tidak memiliki kewenangan untuk menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja. Apabila para pihak tidak memilih konsiliasi, maka secara otomatis penyelesaian dilakukan melalui mediasi yang difasilitasi oleh mediator pada Dinas Tenaga Kerja.

Pasal 8 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menegaskan bahwa mediator hubungan industrial bertugas di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Mediator memiliki peran strategis sebagai fasilitator yang membantu para pihak yang berselisih untuk menemukan solusi terbaik bagi kepentingan mereka. Mediator harus bersikap netral, tidak memihak, dan tidak memiliki kewenangan untuk memaksakan putusan. Keberhasilan mediasi sangat bergantung pada kompetensi mediator dalam menciptakan suasana kondusif, memfasilitasi komunikasi efektif antara para pihak, mengidentifikasi kepentingan yang sesungguhnya, serta membantu para pihak menemukan titik temu yang dapat diterima bersama.

Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak sebagai instansi pemerintah yang berwenang di bidang ketenagakerjaan memiliki tugas dan fungsi untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, termasuk perselisihan pemutusan hubungan kerja melalui mediasi. Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak, pada tahun 2023 tercatat 27 kasus perselisihan pemutusan hubungan kerja dan meningkat menjadi 49 kasus pada tahun 2024. Data ini menunjukkan bahwa perselisihan pemutusan hubungan kerja masih menjadi permasalahan yang secara konsisten terjadi di Kota Pontianak.

Meskipun mediasi merupakan salah satu mekanisme penyelesaian perselisihan yang diutamakan setelah perundingan bipartit gagal, namun kenyataannya tidak selalu berakhir dengan tercapainya kesepakatan antara para

pihak. Hasil akhir dari proses mediasi berupa anjuran tertulis yang dikeluarkan oleh mediator. Apabila para pihak menyetujui anjuran tersebut, maka dibuatlah Perjanjian Bersama. Namun, apabila anjuran tersebut ditolak oleh salah satu atau kedua belah pihak, maka pihak yang merasa dirugikan dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Kondisi ini berpotensi memperpanjang proses penyelesaian sengketa serta menunda pemenuhan hak-hak pekerja.

Secara normatif, mediasi dirancang sebagai mekanisme penyelesaian yang cepat, tepat, adil, dan murah. Akan tetapi dalam praktiknya, pelaksanaan mediasi tidak selalu berjalan sebagaimana mestinya. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai upaya mediasi yang dilakukan oleh Mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak dalam menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja, khususnya mengenai hasil mediasi serta faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan maupun kegagalannya.

Berdasarkan paparan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam bentuk tulisan ilmiah berupa skripsi dengan judul **"KEBERHASILAN MEDIASI OLEH DINAS TENAGA KERJA DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI KOTA PONTIANAK"**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan dalam latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini. Adapun yang menjadi permasalahan tersebut adalah sebagai berikut: **"Apakah Upaya Mediasi Oleh Dinas Tenaga Kerja Telah Berhasil Menyelesaikan Semua Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja di Kota Pontianak?"**

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk memperoleh data dan informasi tentang penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja melalui upaya mediasi yang dilakukan oleh mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak.
2. Untuk mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan dan kegagalan mediasi dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja.
3. Untuk mengetahui akibat hukum dari hasil mediasi terhadap pemenuhan hak-hak pekerja dalam perselisihan pemutusan hubungan kerja.
4. Untuk mengetahui upaya hukum terhadap perselisihan pemutusan hubungan kerja yang tidak berhasil diselesaikan melalui mediasi.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka manfaat penelitian ini dapat dibagi menjadi 2 (dua), yaitu:

1. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran, ilmu pengetahuan, dan pemahaman dalam mengembangkan kajian Ilmu Hukum, khususnya Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia dalam hal penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja melalui mediasi.

2. Manfaat Praktis

   a. Bagi pekerja dan pengusaha, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai mediasi sebagai salah satu mekanisme penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja, sehingga para pihak dapat lebih kooperatif dan beritikad baik dalam proses mediasi guna mencapai kesepakatan.

   b. Bagi Dinas Tenaga Kerja, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak dalam pelaksanaan mediasi perselisihan pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan, khususnya dalam meningkatkan keberhasilan mediasi agar tercapai penyelesaian yang adil dan efektif.

   c. Bagi Akademisi dan Mahasiswa, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi dan bahan kajian akademik bagi mahasiswa maupun akademisi yang tertarik pada bidang hukum ketenagakerjaan, khususnya terkait penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja melalui mediasi.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian dengan judul **"Keberhasilan Mediasi Oleh Dinas Tenaga Kerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Di Kota Pontianak"** adalah penelitian murni dan dilakukan oleh penulis sendiri, bukan merupakan duplikat maupun plagiasi dari penelitian-penelitian sebelumnya. Menurut sepengetahuan penulis, masalah yang diteliti dalam penulisan ini memiliki tema yang sama dengan peneliti terdahulu. Namun, tentu terdapat perbedaan yang selanjutnya akan dikemukakan lebih lanjut.

1. Nama : Atika Zamhar

   Judul Skripsi : Efektivitas Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

   Asal Fakultas : Fakultas Syariah dan Hukum

   Asal Universitas : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

   Hasil Penelitian : Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau dalam melakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum efektif. Dari keseluruhan kasus yang masuk ke Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau, yang terselesaikan hanya sekitar 30% di tahap mediasi. Hambatan utama adalah produk hukum berupa anjuran atau Perjanjian Bersama yang tidak mengikat, sehingga banyak pihak tidak melaksanakannya dan kasus berlanjut ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Perbedaan : Penelitian saudari Atika Zamhar menitikberatkan pada efektivitas Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, serta menganalisis hambatan yang mengakibatkan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau kurang berhasil dalam menyelesaikan perselisihan. Sedangkan penelitian penulis berfokus pada upaya mediasi oleh Dinas Tenaga Kerja dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja di Kota Pontianak, dengan mengkaji keberhasilan mediasi berdasarkan hasil nyata berupa tercapai atau tidaknya kesepakatan antara para pihak, faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan maupun kegagalan mediasi, akibat hukum, serta upaya hukum lanjutan apabila mediasi gagal.

2. Nama : Nur Kusnul Khotimah

   Judul Skripsi : Peran Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Dalam Melindungi Hak-Hak Pekerja Yang Mengalami PHK Di Kabupaten Bantul

   Asal Fakultas : Fakultas Hukum

   Asal Universitas : Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

   Hasil penelitian : Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Bantul melindungi pekerja yang di-PHK melalui penerimaan pengaduan, pemanggilan para pihak, dan proses mediasi selama 30 hari, yang jika gagal dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Kendala utama yang ditemukan adalah rendahnya pemahaman pekerja maupun

pengusaha terhadap peraturan ketenagakerjaan, sehingga pemenuhan dan penuntutan hak normatif pekerja sering tidak sesuai ketentuan.

Perbedaan : Penelitian saudari Nur Kusnul Khotimah menitikberatkan pada peran Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam melindungi hak-hak pekerja yang mengalami PHK, dengan penekanan pada bentuk perlindungan dan kendalanya. Sedangkan penelitian penulis mengkaji upaya mediasi oleh Dinas Tenaga Kerja dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja di Kota Pontianak, dengan menilai hasil mediasi, faktor yang mempengaruhi keberhasilan dan kegagalannya, serta akibat hukum dari hasil mediasi terhadap pemenuhan hak pekerja.

F. Kerangka Teori

1. Perselisihan 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 berdasarkan nilai nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Hubungan antar pekerja dengan pengusaha merupakan hubungan yang saling membutuhkan serta saling mengisi satu sama lainnya. Pengusaha tidak dapat melakukan usahanya jika tidak didukung oleh pekerja, demikian pula sebaliknya pekerja tidak akan dapat kesejahteraan tanpa adanya kegiatan usaha pengusaha.

Dalam menjalankan aktivitas perusahaan, pengusaha mempunyai kewajiban untuk memenuhi hak dari setiap pekerja. Hak pekerja tersebut yaitu hak untuk mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi atas dasar apapun, hak untuk mengembangkan kompetensi kerja, hak untuk beribadah menurut agama dan kepercayaannya, hak untuk mendapatkan upah atau penghasilan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia, hak untuk mendapatkan perlindungan, kesejahteraan, kesehatan, dan keselamatan kerja.

Apabila pekerja merasa bahwa hak-haknya yang dilindungi dan diatur di dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut merasa tidak terpenuhi dan diabaikan oleh pengusaha maka hal tersebut akan dapat menyebabkan perselisihan-perselisihan tertentu antara pengusaha dan pekerja. Jika perselisihan terjadi, maka peraturan hukum di Indonesia telah mengaturnya di dalam UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Setiap bentuk perselisihan tersebut memiliki cara atau prosedur tersendiri untuk menyelesaikannya baik itu melalui

perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, atau diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial.[1]

2. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Indusrial

Dalam dunia kerja, konflik menjadi bagian yang tidak terpisahkan dan pengelolaannya merupakan tantangan yang memerlukan pendekatan yang bijaksana dan terencana.[2] Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 penyelesaian perselisihan hubungan industrial dibagi menjadi 2 (dua) yaitu penyelesaian melalui non-litigasi dan litigasi. Penyelesaian perselisihan non litigasi atau di luar pengadilan meliputi 4 (empat) cara, yaitu:

a. Penyelesaian melalui bipartit
b. Penyelesaian melalui mediasi
c. Penyelesaian melalui konsiliasi
d. Penyelesaian melalui arbitrase

Apabila penyelesaian perselisihan hubungan industrial non-litigasi tidak mencapai kesepakatan, maka penyelesaian perselisihan dapat dilanjutkan untuk diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial (litigasi). Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada dalam lingkungan Peradilan umum, mempunyai kewenangan

[1] Luluk Tri Harinie, dkk. 2024. *Hubungan Industrial*. Bali: Intelektual Manifes Media. hlm. 44.
[2] *Ibid*., hlm. 166.

untuk memeriksa, mengadili, dan memutuskan perkara perselisihan hubungan Industrial yang diajukan kepadanya.[3]

3. Mediasi Hubungan Industrial

Apabila perselisihan hubungan Industrial tidak dapat diselesaikan atau tidak tercapai kesepakatan melalui perundingan bipartit, maka tahap berikutnya adalah penyelesaian secara mediasi. Upaya penyelesaian perselisihan melalui mediasi bersifat wajib, apabila penyelesaian melalui konsiliasi dan abitrase tidak disepakati oleh para pihak.

Mediasi merupakan salah satu bentuk alternatif penyelesaian sengketa yang menekankan pada peran pihak ketiga yang netral dalam membantu para pihak mencapai kesepakatan. Dalam konteks hubungan industrial, mediasi memiliki karakteristik khusus karena dilakukan oleh mediator yang berasal dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, yaitu Dinas Tenaga Kerja. Hasil dari mediasi dapat berupa kesepakatan para pihak yang dituangkan dalam Perjanjian Bersama atau anjuran tertulis apabila tidak tercapai kesepakatan.

4. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja merupakan pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang berakibat pada berakhirnya hak dan kewajiban para pihak. Menurut Lalu Husni, pemutusan hubungan kerja adalah suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadi, terutama dari

[3] Lilik Mulyadi dan Agus Subroto. 2011. *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial dalam Teori dan Praktik*. Bandung: PT. Alumni, hlm. 86.

kalangan buruh/pekerja karena dengan pemutusan hubungan kerja, 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 Kerja.[4]

Menurut Lalu Husni, ada beberapa jenis pemutusan hubungan kerja, yaitu:

a. Pemutusan hubungan kerja oleh majikan/pengusaha.
b. Pemutusan hubungan kerja oleh buruh/pekerja.
c. Hubungan kerja putus demi hukum.
d. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan.[5]

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menegaskan bahwa pemutusan hubungan kerja pada prinsipnya harus dihindari oleh pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah. Apabila pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja harus diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh. Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian wajib dilakukan melalui perundingan bipartit. Jika perundingan bipartit tidak mendapatkan

[4] Lalu Husni. 2015. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, hlm. 175.
[5] *Ibid*., hlm 177.

kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

G. Kerangka Konsep



Kerangka konsep adalah susunan dari beberapa konsep sebagai satu kebulatan yang utuh, sehingga terbentuk suatu wawasan untuk dijadikan landasan, acuan, dan pedoman dalam penelitian atau penulisan.[6] Dalam penelitian ini, kerangka konsep digunakan untuk menggambarkan kerangka berpikir dalam menganalisis keberhasilan mediasi oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja.

[6] Muhaimin. 2020. *Metode Penelitian Hukum*. Mataram: Mataram University Press, hlm. 42.

Mediasi hubungan industrial merupakan salah satu alternatif penyelesaian sengketa (non-litigasi) yang bersifat wajib, apabila para pihak tidak memilih konsiliasi atau arbitrase hubungan industrial setelah upaya perundingan bipartit gagal. Mediasi dilaksanakan oleh mediator pada Dinas Tenaga Kerja yang berperan sebagai pihak netral untuk memfasilitasi pekerja dan pengusaha guna mencapai kesepakatan yang adil dan saling menguntungkan tanpa melalui proses peradilan.

Dalam praktiknya, terdapat dua kemungkinan yang akan terjadi setelah proses mediasi, yaitu mediasi berhasil dan mediasi tidak berhasil. Keberhasilan dan kegagalan mediasi dipengaruhi berbagai faktor, antara lain itikad baik dari para pihak, kompetensi mediator, serta kepatuhan terhadap prosedur hukum.

Hasil dari proses mediasi tersebut memiliki akibat hukum terhadap pemenuhan hak-hak pekerja. Mediasi yang berhasil akan melahirkan kesepakatan bersama yang mengikat para pihak dan memberikan kepastian hukum. Sebaliknya, kegagalan mediasi menyebabkan perselisihan berlanjut ke Pengadilan Hubungan Industrial, yang berpotensi memperpanjang proses penyelesaian sengketa dan menunda pemenuhan hak-hak pekerja.

Penelitian ini berfokus pada pengungkapan faktor-faktor yang mempengarui keberhasilan dan kegagalan mediasi, akibat hukum dari hasil mediasi terhadap pemenuhan hak-hak pekerja, serta upaya hukum yang dapat ditempuh apabila perselisihan pemutusan hubungan kerja tidak berhasil diselesaikan melalui mediasi. Dengan menggunakan metode penelitian hukum empiris yang bersifat deskriptif dan teknik analisis kualitatif, penelitian ini

diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai mediasi sebagai mekanisme penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja.

H. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya itu harus diuji secara empiris.[7] Berdasarkan uraian di atas, maka penulis terlebih dahulu merumuskan hipotesis sebagai kesimpulan sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya, yaitu: **"Bahwa Upaya Mediasi Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Belum Sepenuhnya Berhasil."**

[7] Moh Nazir. 1998. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia, hlm. 182.