

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN  
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SECARA MEDIASI  
AKIBAT HAK PEKERJA ATAS PESANGON  
TIDAK DIBAYAR OLEH PERUSAHAAN  
(STUDI KASUS PADA PT. SAWAH BESAR FARMA)**



**PROPOSAL SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Syarat Untuk Mengikuti Ujian Skripsi/Komprehensif  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum  
Pada Program Kekhususan/Bagian Hukum Perdata  
Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya**

**Oleh:**

**RUT SEPTIANI.P**

**02011382025347**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS HUKUM  
PALEMBANG  
2024**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS HUKUM  
PALEMBANG**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : RUT SEPTIANI.P  
NIM : 02011382025347  
PROGRAM KEKHUSUSAN/BAGIAN : HUKUM PERDATA

**JUDUL SKRIPSI**

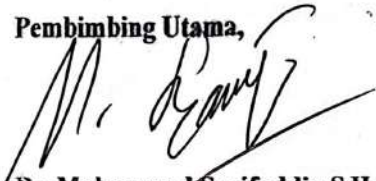
**PENYELESAIAN PERSELISIHAN  
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SECARA MEDIASI  
AKIBAT HAK PEKERJA ATAS PESANGON  
TIDAK DIBAYAR OLEH PERUSAHAAN  
(STUDI KASUS PADA PT. SAWAH BESAR FARMA)**

Telah Diuji Dan Lulus Dalam Sidang Ujian Komprehensif Tanggal 15 Maret 2024  
Serta Dinyatakan Memenuhi Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum  
Pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya

Palembang, Maret 2024

**Menyetujui:**

Pembimbing Utama,

  
Dr. Muhammad Syaifuddin, S.H., M.Hum  
NIP. 197307281998021001

Pembimbing Pembantu,

  
Muhammad Syahri Ramadhan, S.H., M.H  
NIP. 199203272019031008



Mengetahui,

Dekan Fakultas Hukum  
Universitas Sriwijaya

  
Prof. Dr. Febrian, S.H., M.S.  
NIP. 196201311989031001

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rut Septiani. P  
Nomor Induk Mahasiswa : 02011382025347  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Program Kekhususan : Hukum Perdata

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak memuat karya sebelumnya yang telah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di Perguruan Tinggi manapun tanpa mencantumkan sumbernya. Skripsi ini juga tidak memuat bahan-bahan yang sebelumnya telah dipublikasikan atau ditulis oleh siapapun tanpa mencantumkan sumbernya dalam teks.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya. Apabila terbukti saya melakukan hal-hal yang bertentangan dengan pernyataan ini, saya bersedia menanggung segala akibat yang timbul dikemudian hari sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Palembang      Maret 2024



Rut Septiani. P  
02011382025347

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

***“Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras. Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan. Tidak ada kemudahan tanpa doa.”***

***[Ridwan Kamil]***

***“Kuatkan dan teguhkanlah hatimu, janganlah takut dan jangan gemetar karena mereka, sebab TUHAN, Allahmu, dialah yang berjalan menyertai engkau; Ia tidak akan membiarkan engkau dan tidak akan meninggalkan engkau”***

***[Ulangan 31:6]***

***SKRIPSI INI SAYA PERSEMBAHKAN UNTUK:***

- 1. Mama dan (Alm) Papa Tercinta***
- 2. Saudara-saudara kandungku yang tersayang***
- 3. Sahabat-sahabatku yang terkasih***
- 4. almamaterku***

## KATA PENGANTAR

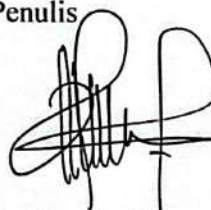
Segala puji syukur atas kebaikan dan berkat yang melimpah dari Tuhan yang Maha Esa sehingga penulis berhasil menyelesaikan skripsi dengan judul **“Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Mediasi Akibat Hak Pekerja Atas Pesangon Tidak Dibayar Oleh Perusahaan (Studi Kasus Pada Pt. Sawah Besar Farma)”** ini tepat pada waktunya.

Skripsi ini penulis ajukan sebagai pemenuhan syarat akademis guna memperoleh gelar Sarjana Hukum dari Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya. Kiranya skripsi ini dapat memberikan tambahan wawasan dan pembelajaran baru bagi para pembaca. Penulis menyadari bahwa terdapat banyak kekurangan dalam penulisan yang disajikan baik mengenai materi muatan maupun permasalahan lainnya.

Maka dari itu, penulis mengharapkan saran dan kritikan yang membangun dan bermanfaat demi kemajuan skripsi ini. Akhir kata, penulis ucapkan terimakasih dan mohon maaf yang sebesar-besarnya apabila terdapat salah kata.

Palembang    Maret 2024

Penulis



Rut Septiani. P  
02011382025347



## UCAPAN TERIMAKASIH

Puji dan Syukur atas kebaikan yang melimpah dari Tuhan yang Maha Esa membantu peneliti sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Skripsi ini diajukan kepada program Studi Ilmu Hukum Strata 1, Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya. Peneliti menyadari bahwasanya tanpa dorongan dan dukungan dari berbagai pihak dalam proses perkuliahan sampai penulisan skripsi ini akan sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. Maka dari itu, peneliti ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir Taufik Marwa, S.E., M.Si dan segenap jajaran wakil Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Bapak Dr. Febrian, S.H., M.S selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
3. Bapak Dr. Mada Apriandi Zuhir, S.H., M.CL selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya
4. Ibu Vegitya Rahmadhani Putri, S.H., S.Ant., M.A., LL.M selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya
5. Bapak Dr. Zulhidayat, S.H., M.H selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya
6. Bapak Muhammad Syaifuddin, S.H., M.H selaku Dosen Pembimbing Utama dan Ketua Bagian Hukum Program Kekhususan Hukum Perdata yang telah banyak membantu dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. (Alm) Bapak H. Ahmaturrahman, S.H., M.H selaku Dosen Pembimbing Pembantu yang telah mencurahkan waktu, pikiran, tenaga dan selalu


memotivasi di segala waktu dan pertemuan sampai akhir hayatnya yang takkan pernah terlupakan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat pada waktunya.

8. Bapak Muhammad Syahri Ramadhan, S.H., M.H selaku Pengganti Dosen Pembimbing Pembantu dan Dosen Pembimbing Akademik atas tuntunan dan arahan kepada penulis.
9. Seluruh tenaga pengajar, staf dari Tata Usaha, Perpustakaan, Satpam dan Civitas Akademika Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya lainnya yang penulis hormati dengan sepenuh hati telah mendukung selama perkuliahan.
10. Kepada Bapak Kms. A. Rozak, S.H., M.AP selaku Mediator Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan yang penulis hormati telah mendukung dan sangat banyak membantu dan mendoakan dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu.
11. Kepada kedua Orang Tua, terutama Ibu S. Situmorang selaku Ibu Kandung penulis yang telah menyayangi, mendukung, memotivasi, mendoakan, dan banyak berjuang seorang diri sebagai Orang Tua tunggal untuk penulis selama hidup sampai menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
12. Kepada saudara-saudari penulis yaitu Kakak Ester Peristiwa dan suaminya, Kakak Mikhael Febrianto dan istrinya, Kakak Claodia Rosanna dan suaminya serta Adik Gabriel Rivandi yang terkasih atas semangat, motivasi dan kasih sayangnya kepada penulis agar dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat pada waktunya.

13. Sang terkasih bagi penulis yaitu Joel Ferdinand yang banyak menemani, menguatkan dan memberi semangat kepada penulis.
14. Sahabat – sahabat penulis yaitu Katerine, Saskia, Kamila, Annisa selama perkuliahan yang selalu menjadi tempat bertukar ilmu, memberi semangat dan menjadi tempat curahan satu sama lain dalam proses perkuliahan sampai menyelesaikan skripsi dengan baik
15. Sahabat-sahabat penulis di Jambi yang tak henti-hentinya memberikan dukungan dan doa.
16. Keluarga besar Angkatan 2020 Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan mendukung penulis dari proses perkuliahan sampai dengan menyelesaikan penulisan skripsi ini.
17. Terakhir, apresiasi sebesar-besarnya kepada diri sendiri karena telah berjuang sampai sejauh ini. Mampu mengatur waktu, tenaga, pikiran dan keuangan sendiri dengan sangat amat baik sehingga dapat hidup di kota orang dan dapat bertanggung jawab dengan jalan yang dipilih dengan proses yang tidak mudah namun tetap bertahan.

Palembang, Februari 2024

Penulis,



RUT SEPTIANI P  
NIM. 02011382025347



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>.....</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>v</b>
<b>UCAPAN TERIMAKASIH.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
<b>A. Latar Belakang.....</b>	<b>1</b>
<b>B. Rumusan Masalah .....</b>	<b>9</b>
<b>C. Tujuan Penelitian.....</b>	<b>10</b>
<b>D. Manfaat Penelitian.....</b>	<b>10</b>
Manfaat Teoritis .....	10
Manfaat Praktis.....	11
<b>E. Ruang Lingkup .....</b>	<b>12</b>
<b>F. Kerangka Teori.....</b>	<b>12</b>
1. Teori Perjanjian .....	13
2. Teori Penegakan Hukum.....	15
3. Teori Itikad Baik .....	17
<b>G. Metode Penelitian .....</b>	<b>19</b>
1. Jenis Penelitian .....	19
2. Pendekatan Penelitian.....	19
3. Sumber Data .....	20
4. Populasi dan Sampel.....	21
5. Teknik Pengumpulan Data.....	21
6. Lokasi Penelitian .....	22
7. Teknik Pengolahan Data.....	22
8. Teknik Analisis Data.....	23
9. Teknik Penarikan Kesimpulan .....	24

<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>25</b>
<b>A. Tinjauan Umum Ketenagakerjaan.....</b>	<b>25</b>
1. Sumber Hukum Ketenagakerjaan.....	26
2. Pekerja .....	28
3. Perusahaan .....	30
4. Perjanjian Kerja.....	31
<b>B. Tinjauan Umum Pemutusan Hubungan Kerja.....</b>	<b>35</b>
1. Pengertian pemutusan hubungan kerja.....	35
2. Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja.....	38
3. Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja.....	42
<b>C. Tinjauan Umum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ....</b>	<b>45</b>
1. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan ....	46
2. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan ...	51
 <b>BAB III PEMBAHASAN .....</b>	 <b>54</b>
<b>A. Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara Mediasi Akibat Hak Pekerja Atas Pesangon Tidak Dibayar Oleh PT. Sawah Besar Farma .....</b>	<b>54</b>
1. Proses Timbulnya Ruang Lingkup Perselisihan PHK.....	54
2. Tahap-Tahap Penyelesaian PHK .....	59
<b>B. Hambatan Dalam Penyelesaian Perselisihan PHK Secara Mediasi pada PT. Sawah Besar Farma .....</b>	<b>70</b>
1. Faktor Pihak PT. Sawah Besar Farma .....	71
2. Faktor Itikad Baik Para Pihak .....	72
3. Faktor Wawasan Mengenai Mediasi.....	73
4. Faktor Penegak Hukum .....	73
 <b>BAB IV PENUTUP .....</b>	 <b>76</b>
<b>A. Kesimpulan .....</b>	<b>76</b>
<b>B. Saran.....</b>	<b>78</b>
 <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	 <b>80</b>



**Nama** : Rut Septiani. P  
**NIM** : 02011382025347  
**Program Kekhususan** : Hukum Perdata  
**Judul Skripsi** : **Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Mediasi Akibat Hak Pekerja Atas Pesangon Tidak Dibayar Oleh Perusahaan (Studi Kasus Pada Pt. Sawah Besar Farma)**

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendokumentasi Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) melalui mediasi, terfokus pada kasus PT. Sawah Besar Farma yang tidak membayar hak-hak pekerja atas pesangon. Penelitian ini menggunakan metode studi kasus empiris untuk mengeksplorasi dinamika mediasi sebagai alternatif resolusi konflik dalam konteks hubungan industrial. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan pihak Mediator selaku pihak ketiga yang menengahi dan bertanggungjawab dalam menyelesaikan perselisihan pekerja dan pengusaha. Penerapan mediasi dalam penyelesaian sengketa Pemutusan Hubungan Kerja memberikan manfaat dalam mencapai Solusi yang lebih cepat, ekonomis, dan mempertahankan hubungan baik diantara para pihak yang terlibat. Penelitian ini memberikan kontribusi pada pemahaman praktis tentang efektivitas mediasi dalam menangani sengketa PHK, sementara juga memberikan dasar efisien dan peka terhadap hak-hak pekerja.

**Kata Kunci:** *Penyelesaian Sengketa, Pemutusan Hubungan Kerja, Mediasi, Pesangon*

**Pembimbing Utama,**



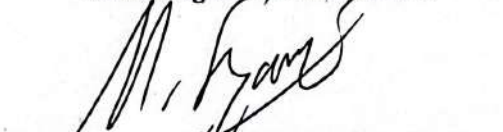
**Dr. Muhammad Syaifuddin, S.H., M. Hum**  
NIP. 197307281998021001

**Pembimbing Pembantu,**



**Muhammad Syahri Ramadhan, S.H., M.H**  
NIP. 199203272019031008

**Ketua Bagian Hukum Perdata**



**Dr. Muhammad Syaifuddin, S.H., M. Hum**  
NIP. 197307281998021001

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Peningkatan negara ialah suatu jalinan upaya pembangunan warga dalam suatu negara dengan dilandasi Undang-Undang Dasar Negara Nerublik Indonesia dan Pancasila. Dilihat dengan tindakan secara konsisten dan saling memiliki keterkaitan yang diharapkan dapat terwujudnya kehidupan negara yang sejahtera, makmur dan adil merata keseluruh masyarakat.<sup>1</sup> Dengan adanya Pembangunan nasional ini maka tenaga kerja mempunyai kedudukan utama dalam suatu negara. Hal ini dikarenakan tenaga kerja berkedudukan sebagai faktor penggerak dan Peningkatan negara. Selain itu juga berperan sebagai salah satu tujuan yang hendak disejahterakan.

Provinsi Sumatera Selatan yang merupakan salah satu provinsi di Pulau Sumatera dengan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Adanya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) ini menjadi tuntutan pokok atas Pembangunan. Selain itu, hal ini juga merupakan bagian krusial bagi Perusahaan dikarenakan memiliki peran sebagai tokoh segala aktifitas dalam menata dan mengoperasikan kegiatan dalam sebuah Perusahaan atau instansi. Pekerja atau buruh yang melahirkan suatu hasil kegiatan kerjanya secara optimal sesuai dengan target yang ditakarnya merupakan tenaga kerja yang berkualitas. Melalui penyusunan Sumber Daya Manusia yang

---

<sup>1</sup> M. Indriani, "Peran Tenaga Kerja Indonesia dalam Pembangunan Ekonomi", *Jurnal Gema Keadilan*, Vol.3 No. 1, Semarang: Universitas Diponegoro, hlm.74.



matang maka tingkat kompetensi seorang pekerja dapat meningkat secara signifikan.

Pekerjaan merupakan sebuah hal mendasar yang sangat intim dalam hidup manusia di dunia. Hal ini dikarenakan dengan adanya pekerjaan bagi seseorang, maka mereka akan menghasilkan uang yang biasa disebut dengan upah dari pekerjaan mereka. Upah tersebut digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan menunjang hidup mereka untuk lebih baik dari sebelumnya. Apalagi dengan seiring berkembangnya kemajuan di Masyarakat, maka juga tidak dapat dipungkiri bahwa pekerjaan bukan sekadar guna melengkapi keperluan, tetapi juga menaikkan strata atau kelas dalam lapisan yang berkaitan erat dengan gaya hidup manusia.

Guna meningkatkan produktivitas dan memperbaiki kualitas tenaga kerja, pentingnya untuk memberikan jaminan hidup yang pasti dan layak kepada individu.<sup>2</sup> Hal ini akan menghasilkan peningkatan dalam kualitas tenaga kerja dengan dengan melakukan peningkatan pada perlindungan terhadap mereka yang selaras pada harkat dan martabat serta hak-hak asasi manusianya sendiri.

Tenaga Kerja di Bangsa Indonesia diatur berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana dalam Bab 1 Pasal 1 Angka 1 menyatakan bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada saat waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.<sup>3</sup> Maka dari itu, seturut dalam Pasal 1 Angka 2 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan Tenaga Kerja ialah tiap orang yang mampu melakukan suatu

---

<sup>2</sup>Abdul khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003, hlm. 9

<sup>3</sup>Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008, hlm. 5.

kegiatan guna menghasilkan barang/jasa yang baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 Angka 3 mengartikan pekerjawan/buruh sebagai orang-orang yang menerima kerja dengan pemberian gaji/upah atau kompensasi dengan bentuk lain dari hasil pekerjaannya. Disamping itu juga terdapat dalam Pasal 1 Angka 4, “pemberi kerja” didefinisikan sebagai individu, pengusaha, badan hukum, atau entitas lain yang mempekerjakan tenaga kerja dengan imbalan upah.

Pekerja harus mendapatkan pemeliharaan, peningkatan yang baik dan perlindungan sebagai kebutuhan dasar tenaga kerja untuk menjalani kehidupan. hal ini guna menghargai seluruh pekerja/buruh yang telah mengerahkan tenaga dan pikirannya ke dalam Perusahaan atau badan usaha tempatnya bekerja sehingga mampu meningkatkan nilai produktivitas di tanah air.<sup>4</sup>

Membahas mengenai ketenagakerjaan saat ini sangatlah kompleks dan beraneka ragam. Hal ini terjadi dikarenakan hubungan kerja yang dibangun antara pekerja dan pemberi kerja/pengusaha tidak serasi. Isu-isu dalam ketenagakerjaan dapat meliputi aspek ekonomi, sosial dan sosial politik. Salah satu isu hukum yang marak terjadi ialah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasarkan Pasal 1 Angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja ialah pengakhiran hubungan kerja

---

<sup>4</sup>Zaeni Asyhadie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia* , Jakarta: Rajawali Pers, 2008, hlm 83.

karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja buruh dan pengusaha .<sup>5</sup> Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) mendefinisikan perkara yang sangat tidak diharapkan oleh pekerja/buruh karena dengan putusya kaitan kerja bagi pekerja/buruh berarti memulai hidup pengangguran dengan banyaknya dampak yang juga akan lahir nantinya.

Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 150 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menerangkan ketentuan tentang pemutusan hubungan kerja yang berlangsung di perusahaan atau badan usaha yang berbadan hukum atau tidak , memiliki perseorangan, kepemilikan badan hukum maupun sekutu, baik kepemilikan negara ataupun milik swasta dimana mempunyai koordinator dan mengupah tenaga kerja dengan mengupah atau kompensasi bentuk lain. Adapula jenis-jenis pemutusan hubungan kerja antara lain:

- 1) Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha/Pemberi Kerja
- 2) Pemutusan Hubungan Kerja oleh pekerja buruh
- 3) Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum
- 4) Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan (Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial).<sup>6</sup>

Berdasarkan jenis-jenis PHK tersebut, maka penulis akan meneliti lebih dalam terhadap terputusnya kaitan kerja oleh Pengusaha/Pemberi Kerja yang dikarenakan terdapat masalah internal seperti kebangkrutan atau gulung tikar pada

---

<sup>5</sup>Pasal 1 Angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 *tentang Ketenagakerjaan* .

<sup>6</sup>Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006, hlm.179.

perusahaan atau badan usaha dan kewajiban perusahaan untuk memberikan hak-hak pekerja atas diputusnya hubungan kerja tersebut.

Sepatutnya pemutusan hubungan kerja tidak bisa dilakukan oleh sepihak ataupun sewenang-wenangnya, namun wajib melalui kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja/pengusaha bahkan hanya dapat diberhentikan dengan adanya alasan tertentu yang telah dilakukan upaya menyingkirkannya. Pemerintah bersama Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah menyusun prosedur pemutusan hubungan kerja, hingga kemudian ada acuan yang dapat digunakan pekerja guna meneliti tindakan putusnya kerja yang dilakukan oleh pemberi kerja/pengusaha. Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menentukan:

1. "Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja;
2. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh;
3. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah



memperoleh penetapan dari Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.<sup>7</sup>

Pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat tidak menjadi sesuatu hal yang mengerikan bagi pekerja/buruh. Hal ini diatasi dengan landasan pengetahuan pekerja/buruh mengenai hak-hak yang didapat sebagai seorang pekerja/buruh yang juga masuk dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Adanya pengaturan tentang ketenagakerjaan ini diharapkan dapat menyandarkan kesamaan kesempatan para pekerja. Salah satu yang merupakan hak tenaga kerja adalah mendapatkan pesangon. Uang pesangon ialah kompensasi yang diberikan Perusahaan/pemberi kerja terhadap pekerjanya yang terputus hubungannya di Perusahaan atau badan usaha. Pasal 27 Ayat (4) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia menentukan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak<sup>8</sup> yang dapat dimaknai bahwa warga negara berhak untuk mendapat hak atas pekerjaannya yang berwujud upah/gaji dan apabila putusannya hubungan kerja maka berhak atas pesangon dari pemberi kerja. Pengertian uang pesangon pun juga tercantum dalam Pasal 1 Angka 6 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-78/MEN/2001 tentang Perubahan Atas Beberapa Pasal Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/MEN/2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Ganti Kerugian di Perusahaan.

---

<sup>7</sup>Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 *tentang Ketenagakerjaan*.

<sup>8</sup>Pasal 27 ayat (4) Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Menurut ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa pesangon merupakan hak pekerja yang diperoleh ketika terjadinya pemutusan hubungan kerja yang berarti hal ini bersifat wajib. Begitu pula dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Perppu Ciptaker) yang telah ditetapkan menjadi undang-undang dengan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 mengatur besaran pesangon yang diterima oleh pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja oleh pemberi kerja atau di PHK. Keduanya sama-sama membahas mengenai uang pesangon terhadap tenaga kerja yang di PHK, namun letak perbedaannya terdapat pada penetapan perhitungan pesangon pekerja.

Penelitian penulisan skripsi ini mengkaji tentang penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja seperti kasus terhadap PT. Sawah Besar Farma yang berkedudukan di kantor cabang Palembang. PT. Sawah Besar Farma merupakan perusahaan distributor dan importer obat-obatan. Faktanya seluruh pekerjanya terkena pemutusan hubungan kerja dikarenakan perusahaan ini gulung tikar. Atas pemutusan hubungan kerja tersebut, perusahaan menjanjikan akan membayar pesangon dan sisa gaji yang belum dibayarkan kepada mereka. Akan tetapi, perusahaan tidak melakukan kewajibannya dengan memberikan hak-hak pekerja bahkan semua asset yang berlokasi di Kantor Cabang Palembang sudah tidak ada lagi. Sementara terdapat pekerja berjumlah 25 (dua puluh lima) orang yang terlampir menuntut perusahaan untuk memenuhi kewajibannya sesuai dengan yang telah dijanjikan. Melihat tidak adanya itikad baik dari pihak perusahaan tersebut, maka para pekerja sejumlah 25 (dua puluh lima) orang terlampir melakukan

pengaduan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan untuk menyelesaikan perkara ini dengan mediasi.

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) permasalahan ketenagakerjaan yang selalu menarik untuk dikaji. Saat berhadapan dengan atasan yang kuat, pekerja selalu menjadi sisi lemahnya. Sebagai pihak yang selalu dianggap lemah, tidak jarang karyawan selalu merasa tidak adil ketika berhadapan dengan keuntungan perusahaan. Akibatnya akan menimbulkan konflik atas hak-hak yang harus dipenuhi, kompensasi atau pesangon atas pekerja dan pengusaha yang wajib untuk memenuhi hal-hal tersebut. Oleh karena itu, wajar jika pemerintah kemudian melakukan intervensi tidak hanya untuk melindungi hak-hak pekerja, tetapi juga untuk menjaga kinerja keuangan perusahaan dengan menerapkan peraturan yang didasarkan pada standar nasional maupun internasional. Salah satu bentuk penyelesaian perkara mengenai pemutusan hubungan kerja terkait uang pesangon ini, dapat diselesaikan dengan Mediasi oleh mediator di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : PER/06/M.PAN/4/2009 Tentang Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial dan Angka Kreditnya, Jabatan Mediator Hubungan Industrial termasuk kedalam rumpun Hukum dan Peradilan (ketentuan Pasal 2). Tugas utama mediator pasar tenaga kerja adalah mendampingi dan mengembangkan hubungan perburuhan serta menyelesaikan perselisihan pasar tenaga kerja di luar pengadilan. Posisi mediator adalah netral, hal ini berarti mediator tidak boleh melakukan tindakan berpihak pada salah satu pihak-pihak yang berselisih. Hal ini guna menjunjung prinsip

mediator yang bersifat *Win-Win Solution*, artinya menghasilkan kesepakatan antar pihak-pihak yang berselisih yang menghasilkan keuntungan kepada kedua belah pihak (adil).

Pemutusan Hubungan Kerja ini tentunya menimbulkan hak-hak yang diberikan pemberi kerja kepada pekerja yang haknya berupa pesangon. Pesangon ini merupakan bagian dari hak pekerja akibat dari adanya Pemutusan Hubungan Kerja. Berbagai pandangan mengenai penafsiran untuk mengimplementasikan pasal-pasal yang berkaitan dengan terjadinya pemutusan kerja terhadap pekerja di atas sangat menarik perhatian penulis untuk menelaah penulisan hukum ini agar menemukan petunjuk secara jelas bagi pihak-pihak yang terlibat.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti akan membahasnya secara ilmiah dalam bentuk skripsi yang berjudul: **Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Mediasi Akibat Hak Pekerja Atas Pesangon Tidak Dibayar Oleh Perusahaan (Studi Kasus PT. Sawah Besar Farma).**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan dibahas sebagai berikut:

1. Bagaimana penyelesaian Perselisihan PHK secara mediasi akibat hak pekerja atas pesangon tidak dibayar oleh PT. Sawah Besar Farma?
2. Apa yang menjadi hambatan dalam penyelesaian perselisihan PHK pada PT. Sawah Besar Farma secara mediasi?



### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang akan dibahas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai ialah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis penyelesaian Perselisihan PHK secara mediasi akibat hak pekerja atas pesangon tidak dibayar pada PT. Sawah Besar Farma;
2. Untuk mengetahui dan menganalisis hambatan serta Solusi yang dicapai mediator dalam penyelesaian PHK secara mediasi pada PT. Sawah Besar Farma;

### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan penulis di atas, maka manfaat dari penelitian ini ialah sebagai berikut:

#### **1. Manfaat Teoretis**

Diharapkan dapat memberikan anggapan pemikiran terhadap perkembangan ilmu pengetahuan hukum pada umumnya dan dapat dijadikan sebagai bahan pengembangan wawasan atau pemikiran baik pada akademik maupun praktik dan sebagai bahan pertimbangan dalam penerapan sistem hukum di bidang ketenagakerjaan yang mengatur mengenai Pemutusan Hubungan Kerja dan hak-hak terkait pekerja dan pemberi kerja sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022

tentang Cipta Kerja (Perppu Ciptaker) yang telah ditetapkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.

## **2. Manfaat Praktis**

Diharapkan dari adanya penelitian ini dapat memberikan informasi atau wawasan baru terkait dengan bidang ketenagakerjaan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi berbagai pihak yang membaca.

### **a. Terhadap Mediator**

Diharapkan dengan adanya penulisan penelitian ini, dapat menjadi acuan untuk menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja secara mediasi.

### **b. Terhadap Pekerja**

Diharapkan dengan adanya penulisan penelitian ini dapat menambah wawasan baru terhadap pekerja yang bekerja pada pemberi kerja atau pengusaha atau badan usaha dalam menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja dan adanya penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja secara mediasi.

### **c. Terhadap Perusahaan atau badan usaha**

Diharapkan dengan adanya penulisan dalam penelitian ini perusahaan atau badan usaha selaku pemberi kerja melakukan kewajibannya untuk memenuhi hak-hak pekerja sesuai dengan perjanjian dan peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam dunia ketenagakerjaan.

d. Terhadap Masyarakat Umum

Diharapkan dengan adanya penulisan dalam penelitian ini dapat menjadi acuan dan wawasan baru terhadap masyarakat umum untuk menghadapi penyelesaian sengketa khususnya Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja secara mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

### **E. Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian dalam penulisan skripsi ini hanya membahas mengenai penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara mediasi akibat hak pekerja atas pesangon tidak dibayar oleh perusahaan, hambatan dalam penyelesaian PHK secara mediasi dan solusi yang diberikan oleh mediator dalam penyelesaian perselisihan dari pemutusan hubungan kerja atas pesangon tidak dibayar oleh perusahaan pada PT. Sawah Besar Farma secara mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan.

### **F. Kerangka Teori**

Kerangka teori dalam penelitian ini merupakan salah satu pendorong dalam sebuah penelitian, hal ini dikarenakan kerangka teori merupakan wadah dalam bentuk rancangan atau gambaran yang isinya berupa penjelasan dari semua hal yang dijadikan bahan penelitian berlandaskan hasil penelitian yang dilakukan.<sup>9</sup> Adapun dalam penelitian ini menggunakan beberapa teori yang berhubungan dengan permasalahan yang diamati, yaitu sebagai berikut:

---

<sup>9</sup>Buchari Lapau, *Metode Penelitian Kesehatan: Metode Ilmiah Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi*, Jakarta:Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2013, Hlm.32

## 1. Teori Perjanjian

Pasal 1313 KUH Perdata menentukan bahwa Perjanjian ialah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Pengertian ini sebenarnya tidak begitu lengkap, tetapi dengan pengertian ini sudah jelas bahwa dalam perjanjian ini terdapat satu pihak mengikatkan dirinya kepada pihak lain.<sup>10</sup>

Subekti menjelaskan bahwa perikatan merupakan suatu hubungan hukum antara dua orang atau dua pihak dimana salah satu pihak berhak untuk menuntut sesuatu dari pihak yang lain, sedangkan perjanjian merupakan suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal tertentu.<sup>11</sup> Perjanjian dan perikatan memiliki kaitan dimana setiap adanya sebuah perjanjian maka akibatnya akan munculnya perikatan bagi para pihak.

Menurut Sudikno Mertokusumo, perjanjian adalah suatu hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum. Hal ini bermakna bahwa kedua belah pihak sepakat untuk menentukan aturan atau kaidah yang akan ditaati dan dilaksanakan. Dengan adanya kesepakatan ini maka melahirkan hak dan kewajiban sehingga apabila dilanggar maka akan menimbulkan akibat hukum bagi si pelanggar.<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup>Ahmadi Miru dan Sakka Pati, *Hukum Perikatan (Penjelasan Makna Pasal 1233 Sampai 1456 BW)*, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2011, hlm.63.

<sup>11</sup>Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta: PT. Intermasa, 2010, hlm.6

<sup>12</sup>Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum (Suatu pengantar)*, Yogyakarta: Maha Karya Pustaka, 2019, hlm. 97-98.

Syarat sahnya suatu perjanjian dijelaskan dalam Pasal 1320 KUH Perdata, yakni sebagai berikut:

- 1) Kesepakatan. Maknanya ialah pertemuan antara dua kehendak yang sama, apa yang dikehendaki oleh pihak yang satu dikehendaki oleh pihak lainnya sehingga terbentuklah kata sepakat.<sup>13</sup>
- 2) Kecakapan, seseorang dikatakan cakap dalam membuat suatu perjanjian apabila setiap orang tersebut sudah dewasa dan sehat pikirannya. Pasal 1330 KUH Perdata menentukan orang-orang yang tidak cakap dalam membuat suatu perjanjian, adalah orang yang usianya belum mencapai 21 Tahun atau belum menikah, orang yang berada dalam pengampuan (dungu dan boros), dan Wanita yang sudah bersuami.<sup>14</sup>
- 3) Hal-hal tertentu, makna dari suatu hal tertentu yaitu apa yang diperjanjikan hak-hak dan kewajiban kedua belah pihak apabila timbul suatu perselisihan.<sup>15</sup> Sehingga apabila terjadi suatu perselisihan, maka sudah ada kesepakatan dalam menyelesaikan perselisihan tersebut.
- 4) Suatu sebab yang halal, makna dari suatu sebab yang halal ialah perjanjian yang telah dibuat kedua belah pihak tersebut tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban dan kesusilaan.

Perjanjian kerja menurut Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ialah suatu perjanjian anatara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat kerja hak dan kewajiban kedua

---

<sup>13</sup>Marilang, *Hukum Perikatan: Perikatan yang lahir dari Perjanjian*, Makassar: Indonesia Prime, 2017, hlm.181

<sup>14</sup>Subekti, *Hukum Perjanjian*, Cetakan ke-23 Jakarta: Intermasa, 2010, hlm.17

<sup>15</sup>*Ibid*, hlm 19

belah pihak<sup>16</sup> dalam perjanjian kerja juga memiliki unsur-unsur seperti unsur pekerjaan yang wajib dilakukan oleh pekerja, unsur perintah yang dilakukan oleh pihak pemberi kerja, unsur upah yang diperoleh atas hasil pekerja dan adanya waktu yang ditentukan di mana menjadi tanggung jawab pekerja untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

Peneliti menggunakan teori Perjanjian ini dalam rangka untuk membahas dan menganalisis perjanjian yang dilakukan oleh pekerja dan perusahaan saat terjadinya pemutusan hubungan kerja dari PT. Sawah Besar Farma dimana perusahaan tersebut menjanjikan untuk membayarkan pesangon dan setengah gaji para pekerja, namun janji tersebut sampai saat ini tidak terlaksana sementara asset perusahaan sudah dijual. Hal ini pun menyerahkan pengaduan oleh para pekerja tersebut kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan untuk dilakukannya mediasi oleh mediator. Maka dari itu, peneliti menggunakan teori Perjanjian ini guna menganalisa Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara Mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan.

## **2. Teori Penegakan Hukum**

Penegakan Hukum merupakan komponen dari tingkah laku yang dilakukan oleh aparat penegak hukum. Selain itu, penegakan hukum juga dapat dikatakan sebagai rangkaian metode penjabaran ide dan cita hukum yang mencantumkan nilai-nilai moral layaknya kebenaran dan keadilan ke dalam wujud konkret guna menciptakan kebutuhan suatu badan lembaga berupa pengadilan, kejaksaan,

---

<sup>16</sup>Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

kepolisian maupun lembaga permasyarakatan sebagai unsur klasik penegakan hukum yang dibangun oleh negara yang bermakna dimana memuat nilai keadilan. Integritas dan moralitas aparat penegak hukum mutlak harus baik, dikarenakan mereka sangat rentan dan terbuka peluang bagi praktik suap dan penyalahgunaan wewenang.<sup>17</sup>

Menurut Soerjono Soekanto Penegakan Hukum adalah kegiatan menyasikan hubungan nilai-nilai yang terjabarkan dalam kaidah-kaidah, pandangan, pandangan yang mantap dan mengejawantahkannya dalam sikap tindak sebagai serangkaian penjabaran nilai tahap akhir untuk menciptakan kedamaian pergaulan hidup.<sup>18</sup>

Faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukum menurut Soerjono Soekanto ialah:<sup>19</sup>

1. Faktor Hukum, sistem hukum itu sendiri mulai dari hukumnya seperti peraturan perundang-undangan.
2. Faktor Penegakan Hukum, melihat pada sudut kualitas penegak hukumnya secara profesional.
3. Faktor Sarana atau Fasilitas pendukung, banyaknya tempat untuk menyelesaikan perkara demi penegakan hukum serta fasilitas yang memadai seperti peringanan biaya agar pekerja kecil yang ingin menyelesaikan perkara tidak mengeluarkan biaya yang besar dan peningkatan mediator di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

---

<sup>17</sup>Sanyoto, "Penegakan Hukum di Indonesia", *Jurnal Dinamika Hukum*, Vol. 8, No. 3, Purwokerto: Universitas Jendral Soedirman, 2008, hlm.199.

<sup>18</sup>Soerjono Soekanto, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2008, hlm.3

<sup>19</sup>*Ibid*, hlm. 42



4. Faktor Masyarakat, adanya kesadaran hukum masyarakat itu sendiri untuk hidup damai seperti patuh akan peraturan serta berwawasan tinggi khususnya dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja.
5. Faktor Kebudayaan, dilihat dari banyaknya pekerja yang diputus hubungan kerja maka menjadi budaya negatif dari pemberi kerja. Hal ini juga diakibatkan lemahnya pekerja baik mengenai wawasan maupun biaya untuk menuntut pemberi kerja atas hak pekerja yang tidak dipenuhi.

Peneliti menggunakan teori Penegak Hukum dalam rangka untuk membahas dan menganalisis mengenai penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara mediasi. Tokoh pelaksana mediasi disebut sebagai mediator yang merupakan salah satu penegak hukum yang berbadan lembaga pemasyarakatan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan.

### **3. Teori Itikad Baik**

Prinsip itikad baik berasal dari terjemahan kata hukum dalam bahasa Romawi yaitu bona fides. Bona (bonus) diartikan sebagai saleh dan fides diartikan sebagai percaya yang dimana bermakna bahwa berbuat berdasarkan pengertian yang baik dan jujur serta lurus, sehingga jika dikaitkan dalam suatu kontrak maka para pihak yang hendak mengikatkan diri dalam suatu kontrak atau perjanjian hendaknya berbuat sesuatu yang baik, jujur dan lurus.<sup>20</sup>

Berdasarkan Pasal 1338 Ayat (3) KUH Perdata menentukan bahwa “Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik”.<sup>21</sup> Hal ini berarti apabila membuat suatu

---

<sup>20</sup>Uni Global Union Asia & Pasifec, et.al., “*Proses Terciptanya Kemitraan Sosial: Kepercayaan, Hubungan Timbal Balik dan Modal Sosial di PT. Hero Supermarket*”, 2016, hlm. 3

<sup>21</sup> Pasal 1338 Ayat (3) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

perjanjian dengan orang lain, harus adanya itikad baik sebagai pedoman baik dalam menyusun perjanjian sampai pada perjanjian telah selesai atau telah berakhir sesuai dengan kesepakatan.

Asas itikad baik memiliki peranan dan kedudukan yang penting dalam membuat suatu perjanjian. Hal ini dikarenakan prinsip itikad baik didasarkan atas pemikiran bahwasanya apabila perjanjian dengan itikad baik maka harus ditaati dan dilakukan secara tegas dan menerima konsekuensi yang akan datang oleh pihak-pihak yang membuatnya. Hal ini maka dapat dipastikan tidak akan menimbulkan perselisihan sengketa yang disebabkan Wanprestasi atau ingkar janji. Namun, Pentingnya itikad baik ini belum ditetapkan secara hukum dalam undang-undang sehingga prinsip itikad baik ini tidak semua pihak sadar untuk melakukannya.

Asas itikad baik terbagi menjadi 2 (dua) jenis, yaitu Itikad Baik Nisbi yang berarti orang memperhatikan sikap dan gerak-gerik atau tingkah laku yang terjadi dari subjek atau orangnya. Kedua, ialah itikad baik mutlak yang berarti penilaiannya terpusat pada akal sehat dan keadilan, dimuat ukuran yang objektif guna menilai keadaan sehingga penilaian wajib tidak memihak dan wajib menurut norma-norma yang objektif.<sup>22</sup>

Peneliti menggunakan teori itikad baik ini dalam rangka untuk membahas dan menganalisis penggunaan prinsip itikad baik di dalam penyelesaian penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara mediasi pada PT. Sawah Besar Farma terhadap para pekerjanya.

---

<sup>22</sup>Salim H.S., *Hukum Kontrak, Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Jakarta: Sinar Grafika, 2015, hlm.10

## **G. Metode Penelitian**

Metode penelitian adalah mekanisme atau prosedur yang ditentukan secara spesifik dalam menyelesaikan perkara yang diajukan dalam sebuah penelitian. Adapun metode penelitian yang digunakan oleh penulis dalam mengerjakan skripsi ini adalah sebagai berikut:

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan adalah penelitian hukum Empiris. Penelitian Empiris ialah metode penelitian hukum yang menggunakan bukti-bukti actual atau fakta empiris di mana diambil dari tindakan manusia yang diperoleh dari pengamatan langsung perilaku nyata manusia maupun observasi wawancara.

### **2. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian penulisan skripsi ini terdiri dari:

#### **a. Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*)**

Pendekatan Perundang-Undangan merupakan pendekatan yang dilakukan dengan cara menganalisis aturan dan regulasi yang berkaitan dengan topik yang diteliti yaitu berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Hukum Ketenagakerjaan, Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja dan Juga Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-

Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

b. Pendekatan Kasus (*Case Approach*)

Pendekatan Kasus merupakan pendekatan yang dilakukan secara mengamati kasus mengenai penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara mediasi akibat hak pekerja atas pesangon tidak dibayar oleh perusahaan (studi kasus pada PT Sawah Besar Farma).

c. Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*)

Pendekatan konseptual merupakan pendekatan yang berpegang pada pendapat ahli hukum dimana berasal dari literatur buku-buku yang berhubungan langsung dengan Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara Mediasi.

### 3. Sumber Data

a. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh dan dihimpun secara langsung atau merupakan data asli layaknya apa adanya. Data ini yang diperoleh secara langsung dari lapangan baik secara pengamatan langsung atau observasi maupun secara wawancara narasumber (*interview*).

b. Data Sekunder

Data Sekunder ialah data yang diperoleh dari berkas-berkas resmi, buku-buku yang berkaitan erat dengan penelitian dan peraturan perundang-

undangan yang dapat berupa dokumen resmi, buku, undang-undang dan bentuk lainnya yang berhubungan dengan penelitian perkara.

#### **4. Populasi dan Sampel**

##### **a. Populasi**

Populasi dalam proses penelitian merupakan pokok utama yang harus diperhatikan karena populasi merupakan sumber informasi. Dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti, populasi diambil dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan yang melangsungkan kegiatan mediasi saat adanya pengaduan.

##### **b. Sampel**

Tahap ini merupakan tahap lanjutan setelah mengetahui penarikan populasi dalam penelitian karena tahap sampel merupakan objek dari populasi yang diambil. Maka dari itu, peneliti mengambil sampel dari Mediator yang melaksanakan mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan.

#### **5. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik yang digunakan penulis dalam mengumpulkan data yang digunakan untuk penelitian ini ialah:

- a. wawancara narasumber, dilakukan dengan bertanya secara langsung ataupun melakukan percakapan seputar bahan yang diteliti yang melibatkan dua (2) pihak yaitu pewawancara (*interviewer*) yang melontarkan pertanyaan guna menggali informasi dan narasumber yang memberikan jawaban atas pertanyaan seputar informasi yang diperlukan

pewawancara. Dalam wawancara ini tentunya juga menghasilkan dokumentasi-dokumentasi yang dihasilkan dari wawancara tersebut.

- b. Observasi, ialah kegiatan keseharian manusia menggunakan seluruh panca indra dan paling utama menggunakan mata. Hal ini dikarenakan observasi merupakan pengamatan yang dilakukan secara langsung mekanisme penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan.

## **6. Lokasi Penelitian**

Lokasi yang dipilih oleh penulis dalam melakukan penelitian ini adalah Provinsi Sumatera Selatan tepatnya di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan. Dipilihnya lokasi ini dikarenakan Provinsi Sumatera Selatan merupakan salah satu provinsi besar di Indonesia yang memiliki banyak Perusahaan dan sudah tak jarang ditemui kasus Pemutusan Hubungan Kerja.

## **7. Teknik Pengolahan Data**

Setelah bahan data-data yang dibutuhkan sudah mencukupi dan terkumpul, maka tahap lanjutannya ialah mengolah data yang menggunakan teknik-teknik sebagai berikut:

- a. Pemeriksaan data (*editing*)

Dalam penelitian ini, terhadap hasil observasi, wawancara dan arsip-arsip mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat hak pekerja atas pesangon tidak dibayar oleh PT Sawah Besar Farma di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan.

b. Klasifikasi (*classifying*)

Peneliti melakukan proses klasifikasi guna mengelompokkan seluruh data yang diperoleh dan melakukan penjabaran deskripsi agar data tersebut mudah dibaca, dipahami dan kemudian dikategorikan sesuai keperluan.

c. Penarik kesimpulan atau verifikasi

Kemudian pada tahap ini, peneliti melakukan peninjauan mengenai kesimpulan yang telah ditarik dengan data pembandingan teori tertentu, memeriksa kembali mulai dari berlangsungnya wawancara, observasi dan arsip-arsip serta melakukan penarikan kesimpulan untuk dilaporkan sebagai bentuk hasil dari penelitian yang telah dilakukan.

## **8. Teknik Analisis Data**

Peneliti dalam melakukan penelitian ini, Langkah yang diambil adalah mengumpulkan dan menata informasi serta arsip-arsip yang telah diperoleh dari instrument penelitian, kemudian disusun dan diolah berdasarkan kategori yang sesuai dengan tiap-tiap inti pembahasan dalam masalah yang diteliti. Dalam meneliti ini, peneliti menggunakan metode Deskriptif Kualitatif, yakni apa yang dinyatakan narasumber baik secara tertulis maupun lisan serta perilaku yang ditangkap dan dicatat berdasarkan observasi langsung di lapangan. Selanjutnya, pada penarikan kesimpulan yang peneliti lakukan ialah dengan mengumpulkan data, kemudian disusun dan melakukan penganalisa terhadap data-data tersebut serta di jelaskan secara rinci.



## **9. Teknik Penarikan Kesimpulan**

Pada tahap penarikan kesimpulan ini, peneliti menggunakan metode penarikan kesimpulan induktif yaitu suatu proses berpikir untuk menyatakan suatu kebenaran yang dilakukan berdasarkan pada titik tolak hal-hal yang bersifat khusus yang kemudian ditarik suatu kesimpulan kebenaran yang bersifat umum/universal.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup>Agus Suyitno, "Induktif, Deduktif dan Abduktif", (Yogyakarta: UIN Sunan Kali Jaga), 2018, hlm.4.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Abdul Khakim, 2009, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Aditya Bakti.
- Abdul R. Salaiman, 2005, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan*, Jakarta: Kencana.
- Buchari Lapau, 2013, *Metode Penelitian Kesehatan: Metode Ilmiah Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi*, Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Dedi Rianto, Dkk, 2021, *Hubungan Industrial: Konsep dan Teori*, Tasikmalaya: CV. Lentera Ilmu Madani
- Djoko Triyanto, 2014, *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi*. Bandung: Bandar Maju
- Fitriana, 2021, *Memahami Perjanjian Kerja (Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja)*, Jakarta; CV. Gema Insani Press.
- Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan. Jakarta: Djambatan, 2007
- Jimmy Joses Sembiring, 2010, *Cara Menyelesaikan Sengketa Di Luar Pengadilan (Negosiasi, Mediasi, Konsiliasi, & Arbitrase)*, Bandung; Raja Grafindo.
- Joni Emirzon, 2022, *Alternatif Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan*, Jakarta: Gramedia Pustaka Umum.
- Lalu Husni, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Maimun, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta: PT. Pradnya Paramita
- Mansoer Wiriaatmadja, 2014, *Perjanjian Kerja Pokok-Pokok Pikiran, Lokakarya tentang Perjanjian Kerja*, Jakarta: Pusat Pembinaan Sumber Daya Manusia (PPSDM).
- Marilang, 2017, *Hukum Perikatan: Perikatan yang lahir dari Perjanjian*, Makassar: Indonesia Prime.

- Mohd. Syaufi, 2019, *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Jakarta: Sarana Bhakti Persada.
- Muhammad Abdulkadir, 2021, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Muhammad Hanif Dhakiri, 2019, *Dinamika Hubungan Industrial di Era Revolusi Industri 4.0*, Yogyakarta; Q-Media.
- Sehat Damanik, 2017, *Hukum Acara Perburuhan*, Jakarta: DSS Publishing.
- Sudikno Mertokusumo, 2019, *Mengenal Hukum (Suatu pengantar)*, Yogyakarta: Maha Karya Pustaka
- Susanti Adi Nugroho, 2019, *Manfaat Mediasi Sebagai Alternatif penyelesaian Sengketa*, Jakarta: Prenada Media.
- Soerjono Soekanto, 2008, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Rachmadi Usman, 2018, *Mediasi di Pengadilan Dalam Teori dan Praktik*, Jakarta: Sinar Grafika,

## B. Jurnal

- Akbar Pradima, 2013, “Alternatif penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan.” *DIH: Jurnal Ilmu Hukum* Vol. 9 No. 17, (Surabaya; Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya). <https://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/dih/article/view/251> diakses pada tanggal 20 Agustus 2023
- Dahlia & Agatha Jumiati, 2015, “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, *Jurnal Wacana Hukum*, Vol. 9 No. 2, <https://www.neliti.com/publications/23493/penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial-berdasarkan-uu-nomor-2-tahun-2004> diakses pada tanggal 28 November 2024.
- Endah, W, 2022, Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, Umur, dan Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Tapis di Bandar Lampung Perspektif Ekonomi Islam, Doctoral Dissertation: UIN Raden Intan Lampung <http://repository.radenintan.ac.id/18023/1/PERPUS%20PUSAT.pdf> diakses

pada tanggal 29 November 2023.

Faizal Aditya Dermawan, 2021, “Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Proses Mediasi Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial”, *Jurnal Media Of Law And Sharia* Vol. 2 No. 3, (Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta).

<https://journal.umy.ac.id/index.php/mlsj/article/view/12076/6492> diakses pada tanggal 20 Agustus 2023.

I Nyoman Jaya Kesuma, 2018, “Mediasi Hubungan Industrial Sebagai Upaya Alternatif penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”, *E-journal Unmas*, Vol. 8 No. 1, (Denpasar: Universitas Mahasaraswati). <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/advokasi/article/view/86>, diakses pada tanggal 20 Agustus 2023.

Khikamatul Fikriyah, 2021, “Peran Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Masa Pandemi Covid-19”. *JIP: Jurnal Inovasi Penelitian* Vol. I No.8, (Surabaya: Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya). <https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/282/263> diakses pada tanggal 21 Agustus 2023.

M. Maswadi. 2017, “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja di Pengadilan Hubungan Industrial”. *Publikauma: Jurnal Administrasi Publik* Vol. 5 No. 1 Medan: Universitas Medan Area. <https://mail.ojs.uma.ac.id/index.php/publikauma/article/view/1203/1154> diakses pada tanggal 4 Januari 2024.

Pristika Handayani, 2017, “Penyelesaian Sengketa Melalui Mediasi Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Di Kota Batam”, *Lex Librum: Jurnal Ilmu Hukum* Vol. 4 No. 1, Batam. <https://lexlibrum.id/index.php/lexlibrum/article/view/95/pdf> diakses pada tanggal 21 Agustus 2023.

Rudianto Silalahi, 2020, “Peranan Mediator Ketenagakerjaan Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004”, *Jurnal Hukum: Hukum Untuk Mengatur Dan Melindungi Masyarakat* Vol. 6 No. 2, (Jakarta: Universitas Kristen Indonesia). <http://ejournal.uki.ac.id/index.php/tora/article/view/1772/1516> diakses pada tanggal 21 Agustus 2023.

Sanyoto, 2008 “Penegakan Hukum di Indonesia”, *Jurnal Dinamika Hukum*, Vol. 8, No. 3, Purwokerto: Universitas Jendral Soedirman

<http://dinamikahukum.fh.unsoed.ac.id/index.php/JDH/article/download/74/26> diakses pada tanggal 4 Januari 2024.

Shalihah, F. 2016, "Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja di Indonesia", *Jurnal Selat*, Kepulauan Riau: Universitas Maritim Raja Ali Haji (UMRAH) Vol. 4 No. 1 <http://ojs.umrah.ac.id/index.php/selat/article/download/152/155> diakses pada tanggal 28 November 2023.

Tanjung, D. 2021. "Kajian Yuridis Terhadap Hubungan Industrial Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Yang Dilakukan Oleh PT. Asuransi jiwa Kresna (Analisis Putusan Nomor 248/PDT. SUS-PHI/2019/PN. MDN)". *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum [JIMHUM]*, Vol. 1 No. 2. <http://jurnalmahasiswa.umsu.ac.id/index.php/jimhum/article/viewFile/247/214> diakses pada tanggal 4 Januari 2024.

Usman, 2019, "Kajian Penanganan Perselisihan Industrial Melalui Hubungan Tripartit Dalam Perspektif HAM" <http://www.unissula.ac.id/mh/artikel> diakses pada tanggal 4 Januari 2024.

### C. Perundang-Undangan

Indonesia, Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Indonesia, Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)

Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356)

Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856)

Indonesia, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Waktu Kerja Tertentu, Ahli Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. (Lembaran Negara Republik

Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647)

Gubernur Sumatera Selatan, Peraturan Gubernur Nomor 40 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan (Berita Daerah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2016 Nomor 40)

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan, Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Selatan Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Selatan (Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2016 Nomor 14).