

PENELITIAN TERHADAP PENYELESAIAN PERSELISIHAN ANTARA KARYAWAN DENGAN PERUSAHAAN MELALUI PHI

Yoshua Setiawan

Email : yoshuasetiawan02@gmail.com
Fakultas Hukum Universitas Trisakti

Yogo Pamungkas

Fakultas Hukum Universitas Trisakti

ABSTRAK

Pemutusan Hubungan Kerja kerap kali tidak sesuai dengan aturan yang ada, serta gugatan yang diajukan juga terdapat cacat formil di dalamnya. Kasus sengketa dalam Putusan PHI Nomor:169/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Mdn menjadi perhatian aturan PHK tidak sesuai peraturan yang berlaku akan tetapi dalam isi gugatan yang diberikan, penggugat tidak benar karena berisikan kumulasi gugatan antara PHK dan Perbuatan Melawan Hukum. Sehingga muncul rumusan masalah yaitu, Apakah penyelesaian sengketa industrial antara Karyawan PT.Raya Padang Langkat (PT.RAPALA) tidak sdengan Undang-Undang No 2 Tahun 2004 tentang PPHI dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 dan Apakah sengketa PHK antara PT. Raya Padang Langkat(PT. RAPALA) melawan karyawannya melalui mediasi berdasarkan Putusan Nomor 169/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Mdn. sudah mengikuti peraturan perundang- undangan di bidang ketenagakerjaa.mendapatkan jawaban atas permasalahan tersebut, maka dilakukan dengan metode penelitian hukum normatif, yang berdasar Kepada data sekunder, dianalisis dgn kualitatif, & ditarik kesimpulan dengan metode deduktif. Kesimpulan studi putusan ini ialah bahwa amar putusan hakim tidak mengikuti dengan aturan-aturan berlaku dan kompetensi dari PHI adalah tidak berwenang dalam menangani perkara PHK karena adanya prosedur atau langkah yang dilanggar sebelum diajukan oleh Penggugat.

Kata Kunci: Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial, penyelesaian sengketa , Perbuatan Melawan Hukum, Mediasi.

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Pengadilan Khusus ialah pengadilan yang mempunyai kewenangan yang dapat memeriksa, mengadili & memutus perkara tertentu yang hanya bisa dibentuk dalam sebuah lingkungan badan peradilan yang berada di dalam bawahan Mahkamah Agung yang diatur sesuai dengan undang-undang. Yaitu kekuasaan kehakiman sesuai dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 merupakan kekuasaan yang merdeka yang dilakukan dengan konstitusi Mahkamah

Agung & badan peradilan yang berada dalam lingkup dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan militer, lingkungan peradilan tata usaha negara, dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi, untuk menjalankan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan

Hukum terbagi menjadi dua sumber ialah hukum materil dan hukum formil. Terpisahnya dua subyek hukum tersebut adalah ialah bentuk kesatuan yang tidak bisa dipisahkan dalam proses mendirikan keadilan itu sendiri yang memiliki harus ada kesinambungan antara hukum materil dengan hukum formil yang berada dalam hukum ketenagakerjaan juga diatur dibutuhkannya. Hukum materil ialah, seperangkat aturan yang berisi hak – hak atau kewajiban buruh & majikan dalam hubungan kerja beserta sanksi yang diberikan jika ada orang yang melakukan pelanggaran. Selain itu hukum formil atau hukum acara perburuhan ialah alat aturan yang mengatur tentang tata cara melakukan penyelesaian sengketa buruh dan majikan.¹

Kewenangan suatu badan peradilan dibagi menjadi dua yaitu kewenangan asolut & kewenangan relatif. Kewenangan suatu pengadilan dalam lingkup absolute dalam jenis beberapa perkara yang secara mutlak tidak dapat diperiksa oleh badan pengadilan lain, baik dalam lingkup peradilan yang sama (pengadilan negeri, pengadilan tinggi) maupun dalam lingkungan peradilan lain (pengadilan umum, agama, TUN dan militer).

Kewenangan relatif ialah meny[[angkut kewenangan untuk memeriksa dan mengadili sebuah perkara, oleh pengadilan yang sama, namun wilayah hukumnya berbeda.²,

Pengadilan Hubungan Industrial mengemban tugas dan wewenang memeriksa dan memutus:

- a. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c. Di tingkat pertama mengenai perse-lisihan pemutusan hubungan kerja;
- d. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Salah satu perkara yang menarik untuk diobservasi dari segi formalitas gugatan yaitu salah satu perkara. Pengadilan Hubungan Industrial Medan dengan perkara nomor: 169/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Mdn.. Antara Penggugat yang bernama Nasib Hariyanto melawan Tergugat dari PT . Raya Padang Langkat (PT. RAPALA). Pada kasus ini terjadi perselisihan hubungan industrial yakni peselisihan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT . Raya Padang Langkat (PT. RAPALA) yang tidak sesuai menurut peraturan perundangan-undangan Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dilakukan pada tanggal 20 April 2017 dengan disertai surat pemutusan hubungan kerja kepada penggugat.

Berdasarkan sumber-sumber yang sudah diuraikan diatas,, maka penulis berminat untuk mengangkat permasalahan yang ditemukan dalam bentuk penulisan skripsi dengan judul “Tinjauan Yuridis Terhadap Syarat Sah Meditor Dalam Pengadilan Hubungan Industrial (Studi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan Nomor: 169/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Mdn.)”

¹ Sehat Damanik, *Hukum Acara Perburuhan* (Jakarta: DSS Publishing, 2004) h. 3-4.

² Juanda Pangaribuan, *Seluk Beluk Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial* (Jakarta: MISI, 2017) h. 111.

2. Rumusan Masalah

- a. Apakah prosedur penyelesaian sengketa hubungan industrial antara Nasib Hariyanto dengan PT. Raya Padang Langkat (PT. RAPALA) sudah sesuai dengan pasal 3 dan 6 Undang-Undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pasal 4(2), Pasal 2, dan Pasal 9 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan & Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi dan Apakah mediator yang menyelesaikan sengketa hubungan industrial antara Nasib Hariyanto melawan PT. Raya Padang Langkat (PT. RAPALA) sudah sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi
- b. Apakah penyelesaian sengketa PHK antara PT. Raya Padang Langkat (PT. RAPALA) melawan Nasib Hariyanto melalui mediasi berdasarkan Putusan Nomor 169/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Mdn. sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan

METODE PENELITIAN

1. Objek Penelitian

Jenis Penelitian yang akan digunakan dalam observasi ini ialah penelitian hukum normatif dimaksud penelitian yang dipakai dengan cara meneliti project pustaka & data sekunder berdasarkan bahan dasar untuk diteliti melalui cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan melalui buku-buku & literature-literature yang berkaitan dengan permasalahan yang dapat diteliti yang mencakup tentang sinkronisasi hukum yang berkaitan dengan kasus diatas.³, Penelitian hukum mengenai "Tinjauan Yuridis Terhadap Syarat Sah Mediator.

Dalam Pengadilan Hubungan Industrial (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor:169/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Mdn.)" merupakan suatu penelitian hukum yuridis-normatif, yaitu penelitian yang didasarkan pada asas hukum⁴ terhadap mediator yang tidak memiliki Surat Keterangan Pengangkatan yang berkaitan dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia no. 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini memiliki sifat deskriptif, artinya penelitian yang berusaha mengvisualisasikan secara lengkap aspek hukum dari suatu keadaan⁵. Dalam skripsi ini penulis mengvisualisasikan tentang proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor:169/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Mdn berdasarkan Peraturan perundang-undangan di bidang hubungan industrial.

³ *Ibid*, h. 53.

⁴ *Ibid*, h.3.

⁵ *Ibid*, h. 49.

3. Data dan Sumber Data

Data yang dipakai sebagai bahan untuk mengaalisi penelitian ini bersumber dari Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh melalui bahan pustaka⁶. Data sekunder dapat dibagi menjadi:

- a. Bahan hukum primer, adalah bahan-bahan hukum yang mengikat (untuk indonesia)⁷, yang terdiri dari peratran perundang-undangan yang berkaitan dengan tema penelitian, yaitu Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Peraturan Menteri Tenaga Kerja & Transmigrasi Republik Indonesia no. 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi, Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tetang Ketenagakerjaan, *Herzeine Inlandsch Reglement* (H.I.R), Putusan Makamah Agung Nomor:169/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Mdn.
- b. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer⁸, yang meliputi:
 - 1) Buku-buku dari para ahli hkum mengenai Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
 - 2) Artikel mngenai Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- c. Bahan hukum tersier, adalah bahan yang memberkan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder⁹, yng diperoleh dari internet terkait mengenai Prosedur Penyelesaian Perselishan Hubungan Indutrial.

4. Cara Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dalam rangka pemenuhan data dalam peneltian ini, didapat melalui Studi kepustakaan dilakukan di beberapa tempat seperti perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Trisakti & mengakses melalui internet.

5. Analisis Data

Data hasil observasi ini dilakukan secara metode kualitatif, artinya data yang diperoleh ditata secara sistematis dalam bentuk uraian atau penjelasan untuk menggambarkan hasil penelitian sehingga mudah dipahami agar dapat diinformasikan kepada orang lain¹⁰. Dalam ‘penelitian ini penulis menganalisis syarat mediasi dan putusan ‘hakim pada putusan Nomor:169/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Mdn.

6. Cara Menarik Kesimpulan

Cara menarik kesimpulan dalam penelitian ini yaitu dengan maksud metode deduktif, yaitu menarik hasil yang bersifat khusus dari pernyataan- pernyataan yang bersifat umum. Cara ini dipaktekkan dengan menganalisis pengertian dari Hubungan Industrial, asas-asas penyelesaian perselisihan sengketa hubungan industrial, prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

⁶ *Ibid.*

⁷ *Ibid.*, h. 52.

⁸ *Ibid.*

⁹ *Ibid.*

¹⁰ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), h.93.

HASIL PENELITIAN

1. Para Pihak

Menurut putusan No. 169/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Mdn. telah terjadi Permasalahan Hubungan Industrial yaitu Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, adapun para pihak yang berselisih yaitu :

Pemohon kertas gugatan yang merupakan Penggugat yang ada ‘dalam perkara ini merupakan Nasib Hariyanto, alamat Jl. Melati Dusun I Tanjung Anom Kab. Deli Serdang – Sumatera Utara. Yang mewakilkan sendiri dirinya tanpa menggunakan atau memberikan kuasa kepada pengacara.

Melaan termohon surat gugatan yang merupakan Tergugat yang dalam perkara ini merupakan PT. Raya Padang Langkat (PT. RAPALA) yang beralamat di Jl. Sei Batang Hari No 92-94 Kota Medan–Sumatera Utara, dalam hal ini memberi kuasa kepda Tribrata Hutahuruk, SH.,MH., dan Muhamad Faisal Rambey, SH., adalah para Advokat Law Office Targetz yang berkantor di Jl. Banda Aceh No. 35 Kelurahan Pandau Hulu I, Kecamatan Medan Kota, Medan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus pada tanggal 7 Agustus 2017 dan telah di daftarkan ke Panitera Reg. No.: 625/Penk.PHI/2017/Pn.Mdn tanggal 21–08–2017 atas nama PT. Raya Padang Langkat (PT.RAPALA)

2. Duduk Perkara

Duduk perkara pada peselihan hubungan industrial yang dalam hal ini terjadi antara PT. Raya Padang Langkat(PT.RAPALA) dengan karyawannya yang bernama Nasib Hariyanto pada Putusan Pengadilan Negeri Medan Nomor : 169/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Mdn.

Perselisihan antara para pekerja dan perusahaan tersebut dalam Putusan Nomor 169/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Mdn diawali dengan adanya surat PHK secara sepihak yang dikirimkan oleh perusahaan yang diberikan pada tanggal 20 april 2017, dan terhitung sejak tanggal 21 April 2017. Dikarenakan adanya alasan bahwa karyawan tersebut atau Nasib Hariyanto adalah karyawan yang memiliki jabatan sebagai driver perusahaan memiliki sifat indiscipliner.

Perusahaan telah memberikan kesempatan kepada Pengugat namun tidak dilaksanakan dengan baik oleh penggugat dan kembali melakukan tindakan indiscipliner pada hari rabu tanggal 29 maret 2017 pukul 06.00 Wib penggugat seharusnya membawa Pak Hamzul A Hasibuan ke kebun Aceh Tamiang, namun Pengugat baru datang ke kantor pukul 08..15 Wib dan tidak membawa kunci mobil yang merupakan tugas dan tanggung jawab Pengguat, sehingga perjalanan dinas Pak Hamzul A Hasibuan terlambat dan terpaksa di alihkan menggunakan mobil perusahaan yang lain dan dengan driver perusahaan yang lain yaitu Sdr. Suhardimansyah.

Dan perusahaan telah mendapati pada hari Rabu tanggal 29 Maret 2017 pukul 10.20 Wib, terungkap bahwa penggugat telah menggadaikan SIM Penggugat & kunci mobil Perusahaan yang berplat nomor BK 9058 CM kepada Operator SPBU Jl. Sei Batang Hari bermarga Sihombing, kejadian tersebut di ketahui oleh Bapak Subekti dan Bapak Sudarmo saat sedang melakukan pengisian BBM dan di beritahukan bahwa Penggugat telah menggadaikan kunci mobil perusahaan sehingga kunci tersebut di tebus oleh Bapak Subekti dan Bapak Sudarno Sebesar Rp. 150.000,- (seratus lima puluh ribu rupiah), bahwa akibat tindakan Pengugat yang kembali lagi melakukan

tindakan indisipliner maka Tergugat pada tanggal 06 April 2017 mengeluarkan Surat Peringatan Kedua No. 025/RPL/IV/2017. Dan karena Penggugat telah mengakui kesalahannya dengan cara membuat Surat Pernyataan yang isinya mengakui kesalahan dan telah melakukan perlakuan indisipliner dan Penggugat menyesali perbuatannya tersebut dan meminta ada Tergugat memberikan kesempatan kembali kepada Penggugat agar dapat merubah sikapnya.

Dan karena perbuatan Penggugat yang telah melakukan tindakan indisipliner, idak masuk kerja melanggar Peraturan Perusahaan maka Penggugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja yang menurut Tergugat apa yang telah dilakukan sudah sesuai dengan ketentuan Pasal 161 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

3. Proses Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Antara PT. Raya Padang Langkat (PT. RAPALA) Melawan Nasib Hariyanto

- a. Tahapan Perundingan Bipartit
- b. Tahapan Mediasi
- c. Tahap Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan
- d. Tahap Upaya Hukum Kasasi di Mahkamah Agung

PEMBAHASAN

1. Terhadap Penyelesaian Perselisihan Antara Nasib Hariyanto Dengan PT. Raya Padang Langkat(PT.RAPALA)Berdasarkan Peraturan Perundangan-Undangan Di Bidang Ketenagakerjaan

Dalam hal menyelesaikan masalah Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi antara Nasib Hariyanto dengan PT. Raya Padang Langkat(PT.RAPALA) haruslah melalui tahapan-tahapan yang sesuai dengan peraturan yang ada pada Perundang-undangan di Bidang Ketenagakerjaan yang lebih tepatnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Berdasarkan ketentuan aturan yang telah dijelaskan diatas, maka sangat jelas bahwa setiap perselisihan hubungan industrial wajib untuk dilakukan perundingan bipartit terlebih duluan dan di dalam perundingan bipartit tersebut akan mengeluarkan risalah perundingan bipartit, baik itu tercapai atau tidaknya suatu kesepakatan dalam suatu perundingan bipartit, kemudian risalah perundingan bipartit harus dibuat dan ditandatangani oleh para pihak, karena seharusnya perundingan bipartit tersebut merupakan bukti untuk diajukan ke instansi di bidang ketenagakerjaan yang berwenang jika tidak tercapainya suatu kesepakatan di dalam perundingan bipartit.

Pada proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja antara PT. Raya Padang Langkat(PT. RAPALA) dengan Nasib Hariyanto, Mahkamah Agung berpendapat bahwa alasan-alasan oleh PT. Raya Padang Langkat(PT. RAPALA) dalam memori kasasinya tidak bisa dinyatakan benar dan menganggap bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 169/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Mdn tidak bertentangan dan telah sesuai dengan hukum dan peraturan perundang-undangan.

Pada Putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang pada pokoknya Pengadilan Negeri Medan Nomor 169/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Mdn semestinya Mahkamah Agung membatalkan Putusan tersebut karena telah tidak sesuai pada proses penyelesaian perselisihan yang telah diatur didalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 671 K/Pdt.Sus-PHI/2018 Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Di Bidang Ketenagakerjaan

Permohonan Kasasi yang diajukan oleh Perusahaan PT. Raya Padang Langkat (PT. RAPALA) ditolak oleh Mahkamah Agung pada Putusan Nomor 671 K/Pdt.Sus-PHI/2018 dengan alasan bahwa putusan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan telah benar dalam berpendapat, tidak bertentangan dengan hukum dan/atau peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta tidak terdapat suatu hilaf hakim dalam memutus perkara dalam Putusan tingkat pertama Nomor 169/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Mdn.

Pada pertimbangan Mahkamah Agung dalam Putusan Nomor 671 K/Pdt.Sus-PHI/2018 sangat jelas terdapat keliru, karena dalam Putusan tingkat pertama Nomor 169/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Mdn terdapat suatu kekhilafan serta kekeliruan hakim dalam memutus perkara tersebut. Kekhilafan dan serta kekliruan tersebut terdapat pada penrapan hukum serta prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang tidak melalui upaya Perundingan Bipartit yang merupakan syarat utama dan kurang jelasnya keabsahan mediator yang melakukan sidang mediasi dan mengeluarkan surat anjuran dalam Perselisihan Hubungan Industrial untuk dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, sebagaimana yang sudah diatur sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi.

Pada proses penyelesaian perselisihan yang dilakukan oleh Nasib Hariyanto dalam perselisihan yang terjadi langsung mencatatkan perselisihan ke Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dan tanpa dilampirkannya perundingan bipartit. Kemudian tanpa memeriksa kelengkapan berkas Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan langsung menunjuk Mediator untuk langsung dilakukannya upaya mediasi. Maka hal tersebut tidak sesuai dengan Pasal 4 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan bahwa :
“Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya penarikan berkas.”¹¹

Pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 671 K/Pdt.Sus-PHI/2018 dengan ini tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, yaitu Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Seharusnya Mahkamah Agung mengabulkan permohonan Kasasi PT. Raya Padang Langkat (PT. RAPALA) dengan membatalkan putusan tingkat pertama Nomor 169/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Mdn serta menolak gugatan yang diajukan oleh Nasib Hariyanto dikarenakan prosedur penyelesaian yang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

PENUTUP

1. Kesimpulan

¹¹ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 4 angka 2

Berdasarkan pada permasalahan yang telah dijelaskan diatas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Pada prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara kedua belah pihak tidak sesuai dengan proses yang sebagai mana diatur dalam Pasal 3 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pasal 4 ayat 2, Pasal 2, dan Pasal 9 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator dalam hubungan industrial serta tata kerja mediasi. Karena dalam hal ini adanya mediator yang tidak memenuhi syarat-syarat sebagai mediator untuk melakukan sidang mediasi dan mengeluarkan surat anjuran. Dan dalam kasus ini mediator tetap melakukan mediasi untuk kedua belah pihak.

Yang dimana dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi mengatakan bahwa seorang mediator mempunyai syarat yang diatur didalam Pasal 2 dan yang terkhusus yaitu harus memiliki surat keputusan pengangkatan dari Menteri. Dimana mediator tersebut dalam mendapatkan surat keputusan pengangkatan dari Menteri harus dan telah mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan Mediator yang dibuktikan dengan sertifikat Kementrian. Dan telah melaksanakan tugas di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 1(satu) tahun atau ikut mendampingi dalam permintaan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial paling sedikit 10(sepuluh) kasus.

Dan yang terpenting ialah dalam perkara ini mediator pernah pindah dinas ke walikota dan kembali dinas di kantor dinas ketenagakerjaan Kota Medan. Yang dimana dalam peraturan perundang-undangan mengatakan bahwa jika seorang mediator di pindah tugaskan ke bidang lain, maka yang bersangkutan tidak dapat menjalankan tugas & wewenang. Sebagai mediator dan surat keputusan pengangkatan dari Menteri tidak berlaku sampai mendapatkan kembali surat pengangkatatan kembali dari Menteri yang dimana harus melakukan mekanisme yang sudah diatur kembali.

Jadi dalam kasus diatas telah melanggar dan enggak sesuai dengan mekanisme yang sudah di berlakukan karena melakukan persaingan mediasi dengan mediator yang masih dipertanyakan keabsahannya. Yang dimana mediator tersebut masih di pertanyakan apakah mediator tersebut sudah mendapatkan kembali surat pengangkatannya kembali dari Menteri atau belum. Yang berarti dapat disimpulkan bahwa mediasi yang telah dilakukan tidak sesuai dengan peraturan menteri tenaga kerja no. 17 tahun 2014. Dan karena mediator masih belum jelas tentang keabsahannya dalam melakukan mediasi dan mengeluarkan surat anjuran, maka mediasi tersebut tidak sah dan batal demi hukum.

- b. Dalam kasus ini berdasarkan putusan nomor 169/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Mdn telah tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Seharusnya Mahkamah Agung pun dalam hal ini menerima kasasi dari perusahaan PT.Raya Padang Langkat(PT. RAPALA) dalam kasasi nomor 671 K/Pdt.Sus-PHI/2018 karena terdapat kesalahan hakim pengadilan negeri Medan dalam pemutusan perkara tersebut.

Karena telah terjadinya cacat prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara Nasib Hariyanto dengan perusahaan

PT.Raya Padang Langkat(PT. RAPALA). Karena tidak dilakukan upaya perundingan bipartit dan melakukan sidang mediasi dan mengeluarkan surat anjuran mediator dengan mediator yang tidak tau keabsahannya dalam melakukan tugasnya. Sehingga putusan pengadilan hubungan industrial kota Medan dengan berdasarkan putusan nomor 169/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Mdn. Tidak sesuai dengan peraturan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi

c. Saran

Dalam kasus ini pihak-pihak yang terlibat dalam kasus penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi dalam perselisihan apapun harus melalui upaya Perundingan Bipartit terlebih dahulu sebagai bentuk upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang paling utama agar tidak adanya cacat formil dalam tahap-tahap selanjutnya seperti mediasi, konsiliasi, arbitase, dan maupun pengadilan hubungan industrial. Dan juga harus teliti dalam melakukan mediasi dalam persidangan mediasi di karenakan adanya ketentuan-ketentuan yang sah sebagai mediator yang dapat menjalankan tugasnya sebagai mediator.

Dan dalam hal ini pun seharusnya Majelis Hakim seharusnya menerima permohonan kasasi dari perusahaan dan menolak gugatan dari penggugat untuk seluruhnya karena dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus terpenuhinya hak dan kewajiban dari para pihak, dan dalam kasus ini masih belum jelas kabsahannya sebagai mediator yang seharusnya mediasi tidak dipimpin olehnya dan tidak adanya surat anjuran yang keluar, sehingga seharusnya bagi hakim diwajibkan untuk memeriksa berkas-berkas kembali yang menjadi bukti. Dan jika tidak terdapat bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian perselisihan telah dilakukan dan adanya mediator yang tidak sah mengeluarkan surat anjuran maka Majelis hakim harus memutus perkara dan menolak gugatan yang telah diajukan oleh penggugat.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Abdulkadir Muhammad. *Hukum Acara Perdata Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti,2005
- Aloysius Uwiyono, *Hak Mogok di Indonesia*, Jakarta: Universitas Indonesia, 2001.
- Asep Iwan Iriawan, *Diktat Hukum Acara Perdata*, Paper,Jakarta, 2010.
- Ugo, Pujio, *Hukum Acara Penyeleaian Hubungan Industrial*, Jakarta: Sinar Grafika, 2012.
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 1987.
- Joni Emirzon, *Alternatif Penyelesaian Sengketa Di Luar Pengadilan*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001.
- Juanda Pangaribuan, *Seluk Beluk Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial*, Jakarta: MISI, 2017.
- Lalu, Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2016.

Penelitian Terhadap Penyelesaian Perselisihan Antara Karyawan dengan Perusahaan Melalui PHI

Mohammad Saleh, Lilik Mulyadi, *Penyelesaian Hubungan Industrial Dalam Teori Dan Praktek*, Bandung: Alumni Bandung, 2018.

M. Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata (Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian dan Putusan Pengadilan)*. Jakarta: Sinar Grafika, 2015

Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.

Supomo Suparman, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Tata Cara Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, Jakarta: Jala Permata Aksara, 2009

Sehat Damanik, *Hukum Acara Perburuhan*, Jakarta: DSS Publishing, 2004.

Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI-Press, 1986.

Supomo Suparman, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Tata Cara Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, Jakarta: Jala Permata Aksara, 2009.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

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

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.13/MEN/SJ-HK/I/2015, Indonesia