

PENYELESAIAN SENGKETA MELALUI MEDIASI TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI KOTA BATAM

Oleh : Pristika Handayani^{*)}

Abstrak

Penyelesaian sengketa terhadap permasalahan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang terjadi di Kota Batam dilakukan melalui jalur mediasi adalah merupakan salah satu pilihan penyelesaian permasalahan yang dilakukan melalui jalur non-litigasi atau diluar pengadilan. Dengan adanya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengatur perlindungan terhadap pekerja untuk mendapatkan hak-haknya sebagai pekerja juga terdapat Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Kedua UU ini sebagai acuan bagi pengusaha maupun pekerja agar menemukan hasil kesepakatan yang sama-sama menguntungkan bagi kedua belah pihak.

Kata Kunci: Perusahaan, Pemutusan Hubungan Kerja, Mediasi

Abstrack

The resolution of disputes over termination of employment problems (layoffs) that occurred in the city of Batam conducted through the mediation is one of the options for solving the problem through non-litigation or out-of-court. In Labor Law No. 13 of 2003 concerning employment which provides protection to workers to obtain their rights as workers is also provided by law no. 2 of 2004 on the settlement of industrial relations disputes. Both of these laws are a reference to both employers and workers to find the results of a mutually beneficial agreement for both parties.

Keywords: Company, Termination, Mediation

A. Pendahuluan

Kota Batam adalah salah satu kota yang dilirik oleh pengusaha terutama pengusaha asing. Banyaknya perusahaan asing yang berdiri apik di batam adalah salah satu bukti bahwa Batam menjadi prospek berbisnis yang sangat baik. Lokasi yang sangat strategis yang sangat berdekatan dengan Singapura dan juga Malaysia menjadi tolak ukur pengusaha untuk menginvestasikan bisnisnya. Berkembangannya Batam dikenal sebagai kota industri dan jasa, yang tidak terlepas dari investasi perusahaan asing.

Data yang didapat pada Badan Pengusahaan (BP) Batam, sejak tahun 1971 hingga 2015 total investasi di kota Batam mencapai 8,9 million Dollar AS. Sekitar 715 perusahaan asing

yang telah menanamkan modalnya di Batam sejak tahun 1971. Direktur Publikasi dan Humas BP Batam yaitu Purnomo Andiantono menyatakan bahwa realisasi investasi mencakup delapan besar industri yakni industri alat angkutan dan transportasi, industri kimia dasar, industri makanan, konstruksi, industri logam dasar, dan industri mesin, dan industri elektronik. Pada 2016, realisasi investasi yang masuk ke Batam sudah mencapai 466,9 juta Dollar AS dari 38 proyek. Jauh meningkat dari tahun lalu sebesar 292,5 juta Dollar AS dari 32 proyek. Investor asing paling dominan di Batam yakni dari Singapura dengan total investasi mencapai 125,12 Miliar Dollar AS atau 26,39 persen dari total investasi di Batam.¹

^{*)} Dosen, Fakultas Hukum, Universitas Riau Kepulauan (UNRIKA), Jalan Batu Aji Baru No.99 Batam, CP. 085229037151, Email: handayanipristika@yahoo.com.

¹ <https://www.jawapos.com/read/2016/11/27/67000/selama-45-tahun-715-perusahaan-asing-hidup-di-batam>

Banyaknya perusahaan asing yang berdiri lama dan banyak di Kota Batam Khususnya tidak terlepas dari permasalahan ataupun perselisihan hubungan industrial. sengketa antara pengusaha dan juga pekerja pasti ada. Perjalanan dalam berbisnis tidak selamanya mulus seperti apa yang dibayangkan. Belakangan ini sering terjadi demo buruh terhadap perusahaan yang ada. Demo yang terjadi di Indonesia serempak dilakukan oleh para pekerja atau buruh salah satu yang menjadi tuntutan pekerja adalah untuk menaikkan upah yang selama ini dirasa sangat kurang dikarenakan semakin tingginya kebutuhan pokok khususnya Batam sebagai daerah industri yang terkenal kebutuhan hidup sehari-hari juga tinggi dibanding kota lain di Indonesia.

Dimana pada masa-masa sulit perekonomian Indonesia permasalahan ketenagakerjaan menjadi sesuatu yang krusial. semakin tingginya kebutuhan lapangan kerja di Indonesia dihadapkan kepada sulitnya perekonomian Indonesia yang baru saja dilanda krisis global, tidak hanya dihadapkan kepada masalah pengangguran, Indonesia juga dihadapkan kepada kasus-kasus pemutusan hubungan kerja atau selanjutnya akan disingkat dengan PHK.²

Perlindungan hukum dalam PHK yang terpenting adalah menyangkut kebenaran status pekerja dalam hubungan kerja serta kebenaran alasan PHK. Alasan yang terpakai dasar untuk menjatuhkan PHK yang didapat bagi dua kelompok, yaitu alasan yang diizinkan dan alasan yang tidak diizinkan untuk di PHK, yang perlu dapat diperhatikan adalah ketentuan apabila pekerja tertangkap melakukan kesalahan besar dapat di PHK tanpa izin. Hal ini adalah bertentangan dengan hak asasi manusia.³

Permasalahan ekonomi juga membawa dampak bagi perusahaan-perusahaan yang ada di Batam. Sesuai data dari Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Batam, sejak tahun 2014 sudah 184 (seratus delapan puluh empat) perusahaan yang tutup. Meskipun tidak semuanya dari perusahaan galangan kapal, namun dampak dari penutupan 37 (tiga puluh tujuh) perusahaan sekitar 23.000 (dua puluh tiga ribu) warga Batam kehi-

langan pekerjaan. Pada tahun 2017 ini saja sudah 31 (tiga puluh satu) perusahaan yang tutup. Ada 1.889 (seribu delapan ratus delapan puluh Sembilan) pekerja yang dirumahkan.⁴

Banyaknya perusahaan-perusahaan yang tutup di Batam mengakibatkan pekerja kehilangan pekerjaan dan pendapatan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Akhirnya pemutusan hubungan kerja tak tidak bisa dibendung karena perusahaan yang tutup dan tidak bisa mempekerjakan pekerjanya seperti semula. Dalam hal ini pekerja juga mempunyai hak untuk mendapatkan perlindungan hukum atas kewajiban-kewajibannya yang selama ini sudah dijalankan terhadap perusahaan yang telah lama mengabdikan dan bekerja pada perusahaan tersebut. Keadaan yang terjadi bukan hanya kemauan dari perusahaan karena beberapa faktor yang akhirnya perusahaan harus menutup perusahaan.

Seperti yang disebutkan didalam Pasal 1 ayat 25 bahwa PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

PHK diatur dalam Pasal 150 -170 Undang Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. PHK berdasarkan ketentuan Pasal 150 Undang Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

Ketentuan mengenai PHK dalam undang-undang ini meliputi PHK yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara, maupun usaha-usaha social dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. PHK merupakan peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya khususnya bagi pekerja, karena pemutusan hubungan kerja itu akan memberikan dampak karena pemutusan hubungan kerja itu akan memberikan dampak psikologis, ekonomis, finansial bagi pekerja dan keluarganya.

Berdasarkan pengertian hubungan kerja

² Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafindo, Jakarta, 2009, hal.15

³ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hal.167

⁴ Dinas ketenagakerjaan Kota Batam

tersebut bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan yang telah lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Hubungan kerja yang dianut di Indonesia adalah sistem hubungan industrial yang mempunyai kedudukan yang sangat strategis dalam pelaksanaan pembangunan nasional karena dapat menciptakan rasa kebersamaan antara pengusaha dengan pekerja, tidak selamanya hubungan antara pengusaha dan pekerja berjalan dengan baik. Hal ini dimungkinkan adanya perselisihan, karena manusia sebagai makhluk sosial dalam berinteraksi sudah pasti terdapat persamaan dan perbedaan dalam kepentingan maupun pandangan, sehingga selama pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh tidak tertutup kemungkinan terjadi PHK.⁵

Pertentangan, perselisihan dan perdebatan argumentatif merupakan salah satu upaya yang dilakukan manusia untuk mempertahankan pendirian dan pengakuan dalam proses pencapaian suatu kepentingan. Perselisihan terjadi karena ada beberapa kepentingan yang saling berbenturan. perilaku yang kontra produktif semakin menimbulkan kecenderungan terhadap masing-masing individu yang sedang bertikai untuk tetap bertahan dan berusaha saling menguasai dengan segala upaya yang ada, baik secara fisik (kekerasan), kekuasaan, konfrontasi, diplomasi, negosiasi maupun dengan menggunakan prosedur hukum formal yang telah disediakan oleh Negara melalui forum *litigasi*.⁶

Penyelesaian yang bisa ditempuh antara pihak pengusaha dan pekerja selain litigasi adalah secara non litigasi atau diselesaikan diluar pengadilan. Salah satu penyelesaian yang bisa dilakukan oleh kedua agar permasalahan tidak berlarut dan mendapatkan hasil kesepakatan atau *win-win solution* yaitu dengan cara mediasi.

Perselisihan perburuhan terjadi antara pekerja dengan pengusaha secara individu atau antara serikat pekerja dengan individu pengusaha

atau antara serikat pekerja dengan persatuan pengusaha atau antara pekerja individu dengan persatuan pengusaha.⁷

B. Permasalahan

Bagaimana penyelesaian sengketa melalui mediasi terhadap pemutusan hubungan kerja di kota Batam?

C. Pembahasan

Perselisihan antar serikat pekerja adalah perselisihan antar serikat pekerja dengan serikat pekerja lain dalam satu perusahaan, karena tidak adanya kesesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat pekerja.⁸

Dengan demikian UU No.2 tahun 2004 mengenal 4 jenis perselisihan yaitu;

- a. Perselisihan hak (perselisihan hak timbul karena tidak dipenuhinya hak; di mana hal ini timbul karena perbedaan pelaksanaan atau perbedaan penafsiran terhadap ketentuan UU, PK, PP atau PKB)
- b. Perselisihan kepentingan (perselisihan kepentingan timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan atau perubahan syarat-syarat kerja dalam PK, PP atau PKB).
- c. Perselisihan PHK (perselisihan PHK timbul apabila tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan salah satu pihak).
- d. Perselisihan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam satu perusahaan (perselisihan antara SP/SB dalam satu perusahaan karena tidak adanya kesesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatan).

Pengaturan penyelesaian perselisihan melalui bipartit dapat dilakukan baik bagi pengusaha swasta maupun perusahaan dilingkungan badan usaha milik negara. Sedangkan pihak yang berperkara adalah pekerja atau buruh secara perorangan maupun organisasi serikat pekerja atau serikat buruh dengan pengusaha. Pihak

⁵ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta 2010, hal. 63

⁶ D.Y. WITANTO, *Hukum Acara Mediasi Dalam Perkara Perdata Di Lingkungan Peradilan Umum Dan Peradilan Agama Menurut PERMA No.1 Tahun 2008 Tentang Prosedur Mediasi Di Pengadilan*, Alfabeta: Bandung, 2011, hal.2

⁷ Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, Restu Agung: Jakarta, 2009, hal. 129

⁸ Pasal 1 Angka 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

yang berperkaranya dapat juga terjadi antara serikat pekerja atau serikat buruh dengan serikat pekerja atau serikat buruh lain dalam satu perusahaan setiap perselisihan hubungan industrial pada awalnya diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat oleh para pihak yang berselisih (bipartit). Dalam hal perundingan oleh para pihak yang berselisih (bipartit) gagal, maka salah satu pihak atau kedua pihak mencatatkan perselisihannya pada instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan yaitu undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Secara konvensional, penyelesaian sengketa biasanya dalam dunia bisnis seperti dalam perdagangan, perbankan, peroyak pertambangan minyak dan gas, energi, infrastruktur dan sebagainya yang dilakukan melalui proses litigasi. Dalam proses litigasi menempatkan para pihak saling berlawanan satu sama lain, selain itu penyelesaian sengketa secara litigasi merupakan sarana akhir (*ultimum remedium*) setelah alternatif penyelesaian sengketa lain tidak membuahkan hasil.⁹

Pengertian Mediasi

Mediasi (*mediation*) adalah proses negosiasi pemecahan masalah, dimana pihak luar yang tidak memihak (*impartial*) bekerjasama dengan pihak yang bersengketa untuk mencari kesepakatan bersama. Mediator tidak berwenang untuk memutuskan sengketa, tetapi hanya membantu para pihak untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang dikuasakan kepadanya.¹⁰

Mediasi berasal dari bahasa Latin, *mediare* yang berarti berada di tengah. Makna ini menunjukkan peran yang ditampilkan pihak ketiga sebagai mediator dalam menjalankan tugasnya menengahi dan menyelesaikan sengketa antara para pihak. "Berada di tengah" bermakna, bahwa mediator harus berada posisi netral dan tidak memihak dalam menyelesaikan sengketa. Mediator harus mampu menjaga kepentingan para pihak yang bersengketa secara adil dengan kedudukan atau posisi yang sama, sehingga menimbulkan kepercayaan (*trust*) dari para pihak

⁹ Suyud Margono, *ADR & Arbitrase Proses Pelembagaan dan Aspek Hukum*, Ghalia Indonesia: Bogor 2004, hal.12

¹⁰ Khotibul Umam, *Penyelesaian sengketa Di Luar Pengadilan*, Pustaka Yustisia: Yogyakarta, 2010, hal.10

yang bersengketa.¹¹

Mediasi adalah kegiatan menjembatani antara dua pihak yang bersengketa guna menghasilkan kesepakatan (*agreement*). Kegiatan ini dilakukan oleh mediator sebagai pihak yang ikut membantu mencari berbagai alternatif penyelesaian sengketa. Posisi mediator dalam hal ini adalah mendorong para pihak untuk mencapai kesepakatan yang dapat mengakhiri perselisihan dan persengketaan. Mediator tidak dapat memaksa para pihak untuk menerima tawaran penyelesaian sengketa darinya. Para pihak yang menentukan kesepakatan-kesepakatan apa yang mereka inginkan. Mediator hanya membantu mencari alternatif dan mendorong mereka secara bersama-sama ikut menyelesaikan sengketa.¹²

Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pihak, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam suatu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pihak, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam suatu perusahaan.

Macam-macam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

1. Di Luar Pengadilan :
 - a. perundingan bipartit
 - b. mediasi
 - c. konsiliasi
 - d. arbitrase
2. Pengadilan Hubungan Industrial

Syarat-Syarat Mediator

Syarat-syarat sebagai mediator adalah se-

¹¹ Susanti Adi Nugroho, *Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Telaga Ilmu Indonesia, Jakarta, 2009, hal.. 213.

¹² Syahrizal Abbas, *Mediasi dalam Perspektif Hukum Syariah, Hukum Adat dan Hukum Nasional*, Kencana Prenada Media, Jakarta, 2009, hlm. 6.

bagai berikut:¹³

1. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
2. Warga Negara Indonesia
3. Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter
4. Menguasai Peraturan perundang-Undangan di Bidang Ketenagakerjaan
5. Berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan tidak tercela
6. Berpendidikan sekurang-kurangnya Strata satu (S-1) dan
7. Syarat lain yang ditetapkan Menteri.

Disini mediator adalah sebagai pegawai negeri sipil atau PNS maka selain syarat-syarat yang ada dalam Pasal ini harus dipertimbangkan pula ketentuan yang mengatur tentang pegawai negeri sipil pada umumnya.

Mekanisme Kerja Mediator

1. Mediator dalam mengerjakan tugasnya mempunyai waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi.
2. Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya.
3. Saksi atau saksi ahli yang memenuhi panggilan berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya ditetapkan dengan keputusan Menteri.
4. Saksi ahli yang dimaksudkan adalah seseorang yang mempunyai keahlian khusus di bidangnya termasuk pegawai pengawas ketenagakerjaan.
5. Barang siapa yang diminta keterangannya oleh mediator guna penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan undang-undang, wajib memberikan keterangan termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan.

6. Keterangan yang diperlukan oleh mediator terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaan, maka harus ditempuh prosedur sebagaimana dimaksud dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
7. Mediator wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta.
8. Keterangan yang dimaksud adalah membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat, yaitu antara lain buku tentang upah atau surat perintah lembur dan lain-lain yang dilakukan oleh orang yang ditunjuk mediator.
9. Jabatan-jabatan tertentu menurut peraturan perundang-undangan harus menjaga kerahasiannya, maka permintaan keterangan kepada pejabat dimaksud sebagai saksi ahli harus mengikuti prosedur yang ditentukan.
10. Dalam hal tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di Wilayah hukum, pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Apabila tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi

1. Mediator mengeluarkan anjuran tertulis
2. Anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak.
3. Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis.
4. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis.
5. Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anju-

¹³ Pasal 9 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

ran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri di Wilayah hukum, pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Data yang didapat dari dinas ketenagakerjaan (DISNAKER) kota Batam pada tahun 2014 tercatat ada 170 (seratus tujuh puluh) kasus pemutusan hubungan kerja (PHK), dan pada tahun 2015 tercatat ada 232 (dua ratus tiga puluh dua) kasus pemutusan hubungan kerja (PHK). Catatan ini merupakan bukti bahwa banyaknya peningkatan kasus PHK yang terjadi di kota Batam.

Dalam hal ini pengusaha dan juga pekerja melakukan penyelesaian terhadap kasus yang semakin tahun semakin banyak diakibatkan lesunya perekonomian dan mengakibatkan banyaknya perusahaan yang tutup dan akhinya pekerja juga kehilangan pekerjaannya ataupun mata pencariannya. Penyelesaian permasalahan yang terjadi perusahaan dan juga pekerja menyelesaikan masalah yang ada agar tercapai kesepakatan dan kedua belah pihak merasa tidak ada yang dirugikan.

Pada tahun 2014 catatan Dinas Ketenagakerjaan (DISNAKER) mencatat bahwa tahun 2014 kasus yang diselesaikan secara proses mediasi dan 1 (satu) kasus, pada tahun 2015 kasus yang diselesaikan dalam proses mediasi sebanyak 27 kasus. Dalam hal ini terlihat perubahan yang sangat tinggi. Kedua belah pihak memilih jalan yang menguntungkan untuk kedua belah pihak. Proses mediasi dirasa menguntungkan untuk keduanya. Dengan menghasilkan kata sepakat dan menguntungkan untuk kedua belah pihak.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi meliputi perselisihan meliputi perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

D. Penutup

Banyak kasus terjadi di kota Batam khususnya masalah pemutusan hubungan kerja pada perusahaan-perusahaan diselesaikan melalui jalur non litigasi. Penyelesaian ini dianggap memudahkan bagi kedua belah pihak. Penyelesaian perselisihan ini dianggap efisien dipandang dari beberapa sisi. Hasil yang didapat juga dirasa menguntungkan bagi kedua belah pihak karena berdasarkan kesepakatan bersama sehingga hasil yang didapat atas hasil rundingan antara kedua belah pihak.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial mengatur segala hal yang berkaitan dengan penyelesaian antara buruh atau pekerja dengan pengusaha diluar pengadilan atau non litigasi. Keuntungan atau kelebihan penyelesaian secara non litigasi adalah hemat waktu dan biaya. Kedua belah pihak tetap bisa menjalankan aktifitas tanpa disibukkan dengan jadwal persidangan yang seringkali menyita waktu dan juga biaya. Hal ini sejalan dengan asas dalam penyelesaian sengketa melalui arbitrase yang cepat, sederhana, dan biaya murah. Putusan Non yudisial yaitu bahwa putusan yang dihasilkan tidak oleh lembaga hakim, tetapi lebih pada hasil kesepakatan para pihak yang bersengketa sendiri dengan atau tanpa bantuan pihak ketiga yang netral. Karena merupakan kesepakatan maka, hasil penyelesaian hakikatnya merupakan perjanjian yang mengikat, seperti Undang-Undang, dan wajib dilaksanakan dengan itikad baik.

Permasalahan yang terjadi di Kota Batam khususnya dalam kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah merupakan kekhawatiran yang dirasakan oleh pekerja. Perusahaan-perusahaan yang tutup menjadi tolak ukur perekonomian yang terjadi di Indonesia semakin merosot. Penyelesaian perselisihan atau sengketa antara pengusaha dan pekerja melalui mediasi adalah salah satu cara alternatif penyelesaian sengketa diluar jalur pengadilan atau non-litigasi merupakan cara yang ampuh dan menghasilkan kata sepakat dan merupakan jalan yang menguntungkan bagi kedua belah pihak.

Daftar Pustaka

Buku:

- Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, Restu Agung: Jakarta, 2009.
- Abdul Hakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti: Jakarta, 2009.
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafindo, Jakarta, 2009.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010.
- D.Y. WITANTO, *Hukum Acara Mediasi Dalam Perkara Perdata Di Lingkungan Peradilan Umum Dan Peradilan Agama Menurut PERMA No.1 Tahun 2008 Tentang Prosedur Mediasi Di Pengadilan*, Alfabeta: Bandung, 2011.
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: Rajawali Grapindo Persada, 2008.
- Khoidin, *Hukum Arbitrase Bidang Perdata*, Aswaja Pressindo: Yogyakarta, 2013.
- Khotibul Umam, *Penyelesaian sengketa Di Luar Pengadilan*, Pustaka Yustisia: Yogyakarta, 2010.
- Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta 2010.
- Susanti Adi Nugroho, *Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Telaga Ilmu Indonesia, Jakarta, 2009.
- Suyud Margono, *ADR&Arbitrase Proses Pelembagaan dan Aspek Hukum*, Ghalia Indonesia: Bogor 2004.
- Syahrizal Abbas, *Mediasi dalam Perspektif Hukum Syariah, Hukum Adat dan Hukum Nasional*, Kencana Prenada Media, Jakarta, 2009.

Perundang-Undangan:

- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang No. 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Internet:

- <https://www.jawapos.com/read/2016/11/27/67000/selama-45-tahun-715-perusahaan-asing-hidup-di-batam>.

