

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi yang ditandai dengan kemajuan di berbagai bidang membawa dampak yang salah satunya yaitu semakin beragamnya kebutuhan manusia. Setiap manusia selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Maka seseorang perlu bekerja baik pekerjaan yang dilakukan dengan bekerja kepada negara yang selanjutnya disebut pegawai atau bekerja kepada orang lain (swasta) yang disebut sebagai pekerja atau buruh.

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang dasar 1945 menyebutkan bahwa:” Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.Sesuai dengan tujuan negara Republik Indonesia sebagaimana yang tercantum dalam ketentuan pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, hal tersebut menunjukkan bahwa menjadi tugas bersama untuk mengusahakan agar setiap orang mau dan mampu bekerja, mendapatkan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkannya, dan setiap orang yang bekerja mampu memperoleh penghasilan yang cukup untuk hidup yang layak bagi si tenaga kerja sendiri msupun

keluarganya.¹Kaitannya dengan hukum ketenagakerjaan, maka bukan orang yang bekerja atas usaha sendiri, tetapi yang bekerja pada orang atau pihak lain. Bekerja pada adanya suatu hubungan kerja.

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:” Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”.

Berdasarkan pengertian hubungan kerja tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha .²

Hubungan inilah yang semestinya dapat terjalin dengan baik sehingga dapat tercipta suatu hubungan yang baik antara pekerja dengan pengusaha. Apabila hubungan kerja tersebut dapat berjalan dengan baik sehingga kedua belah pihak dapat melakukan tugas serta tanggung jawabnya dengan baik, Maka akan tercipta hubungan kerja yang harmonis antar kedua belah pihak.

Apabila hubungan kerja kedua belah pihak tidak dapat berjalan dengan harmonis maka akan menghasilkan potensi terjadinya konflik antar kedua belah pihak, bahkan jika konflik tersebut tidak dapat teratasi maka akan terjadi sebuah kekacauan yang berakibat buruk terhadap

¹ Sendjun H.Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 1988, hlm.19

² Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, 2010, hlm.63

perekonomian kedua belah pihak maupun berimbas pada perekonomian negara.

Perselisihan dimungkinkan terjadi dalam setiap hubungan antar manusia, bahkan mengingat subjek hukum pun telah lama mengenal badan hukum, maka para pihak yang terlibat di dalamnya pun semakin banyak. Dengan semakin kompleksnya corak kehidupan masyarakat, maka ruang lingkup kejadian atau peristiwa perselisihanpun meliputi ruang lingkup semakin luas, diantaranya yang sering mendapat sorotan adalah perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial biasanya terjadi antara pekerja/buruh dan perusahaan atau antara organisasi buruh dengan organisasi perusahaan. Sehingga selama pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh tidak tertutup kemungkinan terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK).

Pemutusan hubungan kerja (PHK) diatur dalam pasal 150 sampai dengan 170 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan Pasal 150 Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:” pemutusan hubungan kerja merupakan peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya khususnya bagi pekerja/buruh, karena

pemutusan hubungan kerja itu akan memberikan dampak *psycologis*, *economis-financial* bagi pekerja/buruh dan keluarganya.³

Putusnya hubungan kerja bagi pekerja/buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran. Pengakhiran dari mempunyai pekerjaan, pengakhiran membiayai keperluan hidup sehari-hari bagi dirinya dan keluarganya, pengakhiran kemampuan menyekolahkan anak-anak, dan sebagainya.⁴ Oleh karena itu, pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan industrial seperti pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah mengusahakan dengan segala upaya agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.⁵

Pemutusan hubungan kerja dapat dihindari dengan terjalinnya hubungan kerja yang harmonis di antara para pihak dengan adanya kendali atas sikap yang dimiliki oleh masing-masing pihak, baik oleh pengusaha dan pekerja/buruh. Sesuai dengan Ketentuan Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:” Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja”.

³ F.X. Djumialdji dan Wiwoho Soejono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Jakarta: Bina Aksara, 1985, hlm 88.

⁴ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Djamban, 1974, hlm 143.

⁵ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hlm 65.

PHK dapat terjadi atas inisiatif dari pengusaha maupun pekerja. Namun, pada kenyataannya lebih sering terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) atas inisiatif dari pihak pengusaha.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan penyebab yang paling sering muncul dan perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Undang-Undang tersebut lahir atas perintah pasal 136 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, mencabut ketentuan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang penyelesaian perburuhan dari Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta.⁶

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa :

” Perselisihan Hubungan Industrial Adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan”.

Terjadinya perselisihan hubungan industrial sulit untuk dihindari, karena dalam melakukan hubungan kerja sering terjadi benturan kepentingan di antara para pihak dan hal tersebut tidak boleh dibiarkan

⁶”Puslit Hukum dan Peradilan M.A.R.I, Naskah Akademik Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”<http://www.litbangkumdi.net/publikasi-litbang/201-naskah-akademis-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial.html>diakses tanggal 08 juni 2016.

karena dapat menyebabkan lingkungan kerja menjadi tidak kondusif sehingga dapat menghambat produktivitas kerja.

Perselisihan hubungan industrial yang dicatatkan pada Dinas sosial tenaga kerja dan Transmigrasi Kota Bekasi yaitu antara PT. Elfrida Plastik Industri dengan para pekerja yang di PHK secara sepihak dengan alasan bahwa pekerja Sdr. Hendrik Adi Santoso setelah mendapat surat penugasan tidak ada perubahan bekerja kearah yang lebih baik, pekerja sdr. Agus Wibowo dengan alasan melakukan intimidasi dan pengancaman terhadap leader, serta pekerja sdr. Wahyu sopian mawardi dengan alasan Profokator. Namun para pihak pihak pekerja tersebut menolak PHK sepihak tersebut.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan pengaturan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terdapat dua cara penyelesaian, yaitu penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial (*litigasi*) dan di luar pengadilan hubungan industrial (*non-litigasi*) yang meliputi penyelesaian secara Bipartit, Mediasi, konsiliasi atau Arbitrase.

Setiap perselisihan hubungan industrial pada awalnya diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat oleh para pihak yang berselisih (*bipartite*). “Menurut pasal 1 ayat (10) Undang-Undang No 2 Tahun 2004 bipartit adalah perundingan antara pengusaha dan pekerja atau serikat

pekerja atau antara pekerja/serikat buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang lain dalam satu perusahaan yang berselisih”.

Apabila dalam hal perundingan oleh para pihak gagal, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak dapat mencatatkan perselisihannya pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan. Jika tidak ada kesepakatan antara kedua belah pihak maka untuk menyelesaikan perselisihannya dapat melalui konsiliasi atau arbitrase, maka dari itu sebelum diajukan ke pengadilan hubungan industrial terlebih dahulu melalui mediasi. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari menumpuknya perkara perselisihan hubungan industrial di pengadilan.

Penyelesaian sengketa dengan mediasi mengandung unsur-unsur sebagai berikut pertama, merupakan proses penyelesaian sengketa berdasarkan perundingan. Kedua, pihak ketiga netral yang disebut sebagai mediator terlibat dan diterima oleh para pihak yang bersengketa di dalam perundingan. Ketiga, mediator bertugas membantu para pihak yang bersengketa untuk mencari jalan keluar penyelesaian atas masalah-masalah sengketa. Keempat, mediator tidak mempunyai kewenangan membuat keputusan selama proses perundingan berlangsung. Dan kelima, tujuan

mediasi adalah untuk mencapai atau menghasilkan kesepakatan yang dapat diterima pihak-pihak yang bersengketa guna mengakhiri sengketa.⁷

Pasal 8 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah :

” Penyelesaian perselisihan melalui mediasi di lakukan oleh mediator yang berbeda di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota”.

Proses penyelesaian melalui mediasi ditekankan pada musyawarah atau kesepakatan para pihak, sehingga tidak terdapat unsur paksaan antar para pihak dan mediator, para pihak meminta secara sukarela kepada mediator untuk membantu para pihak agar dapat mencapai kesepakatan yang hanya dapat diputuskan oleh para pihak yang berselisih. Mediator hanya berkewajiban untuk bertemu atau mempertemukan para pihak. Seperti dalam perkara yang terjadi pada PT. Elfrida Plastik Industri dengan pekerjanya mengenai pemutusan hubungan kerja yang diselesaikan melalui mediasi.

⁷Absori, Hukum Ekonomi Indonesia: *Beberapa Aspek Bidang Pengembangan Pada Era Liberalisasi Perdagangan*, 2010, Surakarta:Muhammadiyah University, hlm. 203-204.

Berdasarkan penjelasan perkara diatas, maka penulis mengangkat suatu topik yang menitikberatkan aspek normatif mengenai mediasi sebagai salah satu alternatif penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan judul : “ **Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan Melalui Mediasi Berdasarkan pasal 8 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam Perkara Pemutusan Hubungan Kerja di PT. ELFRIDA PLASTIK INDUSTRI ”**

B. Identifikasi Dan Rumusan Masalah

1. Identifikasi

Berdasarkan latar belakang tersebut , ada ketidaksesuaian antara kenyataan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dimana dalam perkara tersebut pada saat mediasi terjadi pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan kepada pekerja ,yang seharusnya menurut pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa :

” Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja ”. hal ini juga diperkuat dengan hasil *bipartit* selama 3 kali di tempat yang berbeda namun di saksikan oleh pihak dinas sosial tenaga kerja dan transmigrasi bahwa para pekerja menginginkan untuk kembali bekerja di perusahaan tersebut dan menolak untuk di PHK.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang, permasalahan pokok yang ingin diajukan untuk membahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimanakah proses mediasi yang menghasilkan kesepakatan bersama antara PT. Elfrida Plastik Industri dengan pekerjanya ?
- b. Bagaimanakah hasil dari praktek mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi antara Pekerja dengan PT. ELFRIDA PLASTIK INDUSTRI terhadap pemutusan hubungan kerja tersebut ?

C. Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui seperti apa proses mediasi yang menghasilkan kesepakatan bersama.
- b. Untuk mengetahui hasil dari praktek mediasi antara PT. ELFRIDA PLASTIK INDUSTRI dengan pekerja terhadap pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Untuk memberikan sumbangsih pemikiran bagi penegak hukum, praktisi hukum, mahasiswa Fakultas Hukum, dan

merupakan bahan kajian lebih lanjut untuk memecahkan suatu permasalahan yang terkait dalam pemutusan hubungan kerja di tingkat mediasi dalam bidang ketenagakerjaan.

Selain itu, penulisan ini bermanfaat sebagai pandangan yang baru baik dari para sarjana maupun penulis sendiri mengenai hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Terutama bagi kalangan akademisi di perguruan tinggi dan juga pemerintah/pembuat kebijakan atau perusahaan/pengusaha berkaitan dengan tenaga kerja/ buruh yang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial mengenai pemutusan hubungan kerja melalui mediasi.

b. Manfaat Praktis

Pembahasan terhadap permasalahan yang diangkat diharapkan dapat menjadi masukan bagi pembaca, khususnya bagi para pekerja/buruh yang masih belum memahami bagaimana cara menyelesaikan perkara pemutusan hubungan kerja melalui mediasi. Bagi masyarakat luas, selain daripada pekerja / buruh dan pengusaha, seperti serikat pekerja / serikat buruh, dan aktivis buruh lainnya yang berjuang untuk kepentingan pekerja / buruh kiranya penulisan ini dapat menjadi metode upaya penegakan hukum terhadap masalah-masalah yang timbul dalam perselisihan hubungan industrial.

D. Kerangka Teoritis, Kerangka Konseptual Dan Kerangka Pemikiran

1. Kerangka Teoritis

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas maka teori yang di gunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Teori *Alternative Dispute Resolution*

Alternative Dispute Resolution adalah sebuah istilah asing yang memiliki berbagai arti dalam bahasa Indonesia seperti pilihan penyelesaian sengketa (PPS), mekanisme alternatif penyelesaian sengketa (MAPS), pilihan penyelesaian sengketa diluar pengadilan, dan mekanisme penyelesaian sengketa secara kooperatif.⁸

b. Teori *Rosecoe Pound*

Rosecoe Pound adalah salah satu ahli hukum yang beraliran *sociological jurisprudence* yang lebih mengarahkan perhatiannya pada “ Kenyataan Hukum “ daripada kedudukan dan fungsi hukum dalam masyarakat. Kenyataan hukum pada dasarnya adalah kemauan *publik*, jadi tidak sekedar hukum dalam pengertian *law in books*. *Sociological jurisprudence* menunjukkan kompromi yang cermat antara hukum tertulis sebagai kebutuhan masyarakat hukum demi tercapainya kepastian hukum (*positivism law*) dan *living law* sebagai wujud penghargaan terhadap

⁸ Suyud Margono, *ADR (Alternative Dispute Resolution) & Arbitrase*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2004, hlm 36-37

pentingnya peranan masyarakat dalam pembentukan hukum dan orientasi hukum.⁹

c. Teori Perjanjian

Pengertian perjanjian disebutkan pada pasal 1313 KUHPerdara yaitu suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Selain itu, dalam pasal 1320 KUHPerdara juga menentukan syarat sahnya suatu perjanjian antara lain harus berdasarkan kesepakatan bersama, cakap hukum bagi para pihak, adanya objek perjanjian, dan kuasa yang halal. Maka yang dimaksud dengan perjanjian adalah suatu persetujuan antara para pihak yang membuat perjanjian tersebut yang menimbulkan berkewajiban para pihak untuk memberikan, melakukan atau tidak melakukan sesuatu.¹⁰

2. Kerangka Konseptual

Selain didukung dengan kerangka teori, penulisan ini juga didukung oleh kerangka Konseptual yang merumuskan definisi-definis tertentu yang berhubungan dengan judul yang diangkat, Batasan pengertian dari istilah yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

⁹ Lili Rasjidi dan Ira Thania Rasjidi, *Dasar-Dasar Filsafat dan Teori Hukum*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2007, hlm.66

¹⁰ Koesparmono Irsan, *Hukum Perburuhan Suatu Pengantar*, Jakarta: Universitas Bhayangkara, 2005, hlm.95

- a. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja.¹¹
- b. Ketenagakerjaan (*arbeidsrecht*) adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, dimana pekerjaan itu dilakukan dibawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu.¹²
- c. Mediasi adalah Proses negoisasi pemecahan masalah, dimana para pihak yang tidak memihak bekerja sama dengan pihak yang bersangkutan untuk mencari kesepakatan bersama. Pihak luar tersebut disebut dengan mediator, yang tidak berwenang untuk memutus sengketa, tetapi hanya membantu para pihak untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang dikuasakan kepadanya.¹³
- d. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja yang dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/diperjanjikan sebelumnya dan dapat pual terjadi karena adanya perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha,meninggalnya pekerja/buruh atau karena sebab lain.¹⁴

¹¹ Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Bila Di PHK*, Jakarta: Visi Media, 2006, hlm 11

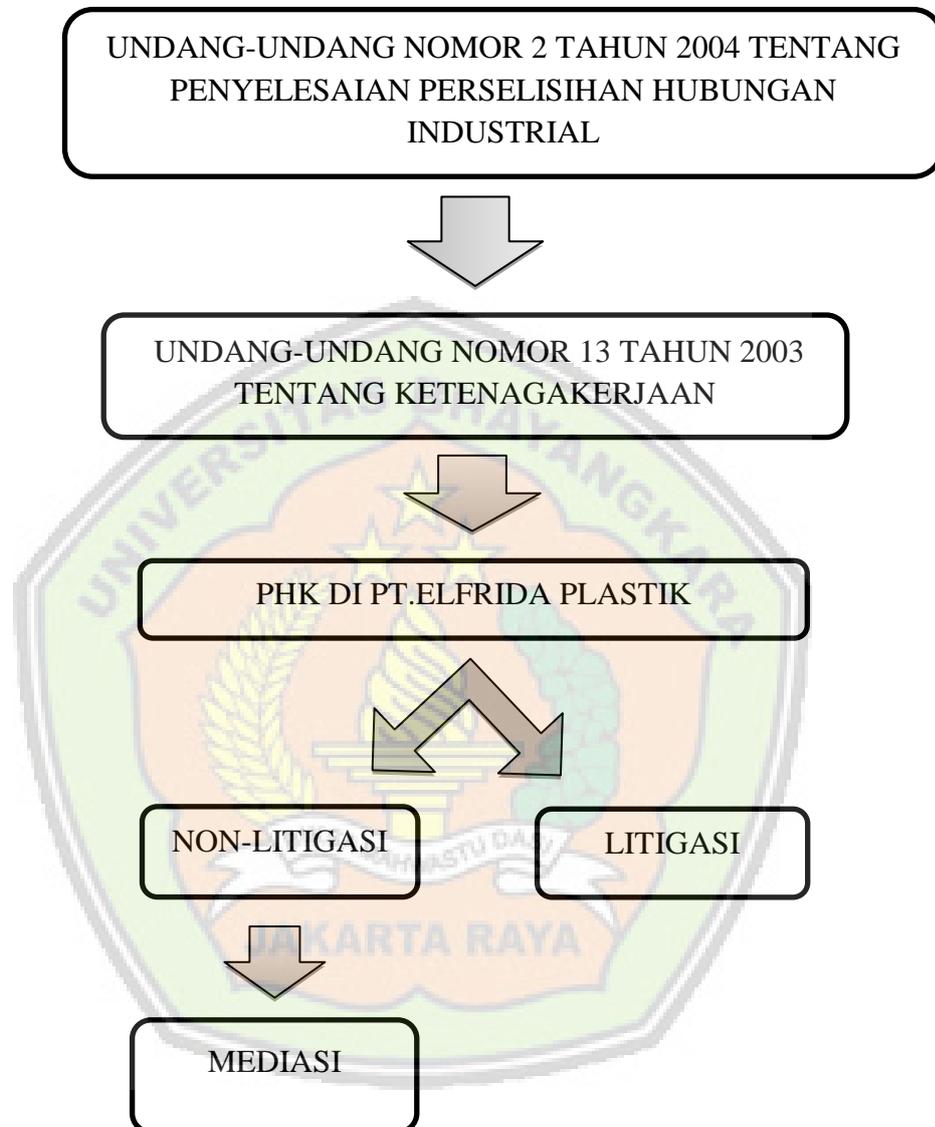
¹² Imam Soepomo, *Penghantar Hukum Perburuhan*, cetakan kedua belas(revisi),

Jakarta: Djambatan.,1999, hlm. 03

¹³ Khotibul Umam, *Penyelesaian Sengketa Di Luar Pengadilan*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2010, hlm.10

¹⁴Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* , Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2007, hlm.177

3. Kerangka Pemikiran



E. Metode Penelitian

Secara umum metode dapat diartikan sebagai suatu cara untuk memperoleh sesuatu, Soerjono Soekanto berpendapat menurut kebiasaan, metode dirumuskan dengan kemungkinan-kemungkinan sebagai berikut :

1. Suatu tipe pemikiran yang dipergunakan dalam penelitian dan penilaian.
2. Suatu teknik yang umum bagi ilmu pengetahuan.
3. Cara tertentu untuk melaksanakan suatu prosedur.¹⁵

a. Jenis Penelitian

Adapun Jenis Penelitian dalam penulisan yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif, mengelola data, dan menganalisisnya dan kemudian dituangkan dengan cara menggunakan kalimat sehingga pembaca lebih mudah memahami penelitian.¹⁶

b. Metode Pendekatan

Agar lebih terarah dan dapat dipertanggung jawabkan, jenis penulisan yang dipakai dalam penelitian ini adalah secara normatif atau normatif empiris. Pada penelitian bersifat normatif empiris atau penelitian hukum kepustakaan yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau menggunakan bahan sekunder dan Primer. Dalam pemaparannya penelitian ini menggunakan konsep hukum norma-

¹⁵ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UII Press 1986, hlm .5

¹⁶Tampil Anshari Siregar, *Metodologi Penelitian Hukum Penulisan Skripsi*, Medan : Pustaka Bangsa Press, 2005, hlm.132

norma positif di dalam sistem perundang-undangan Hukum Nasional. Norma sebagai pedoman yang merupakan suatu ketetapan yang dipakai sebagai tolak ukur yang tidak boleh diubah yang kemudian dijadikan dasar untuk mengukur, menilai atau membandingkan hal ihwal dari sesuatu.¹⁷

Adapun Sumber Data yang digunakan untuk melakukan penelitian hukum normatif ini bersumber dari bahan pustaka atau data sekunder yang meliputi hukum primer, sekunder dan tertier.

- a) Bahan Hukum Primer, yaitu berupa Undang-undang dan Peraturan-peraturan yang berkaitan seperti Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa Serta Wawancara.
- b) Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan-bahan berupa buku- buku seperti yang memberikan informasi atau hal-hal yang berkaitan dengan isi sumber hukum primer serta implementasinya. Dalam penelitian ini, bahan hukum sekunder yang penulis gunakan adalah dari internet,buku,hasil penelitian seperti skripsi,tesis dan disertasi,laporan-laporan dari kalangan hukum.

¹⁷ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* , Jakarta: Prenadamedia Group, 2005, hlm.181

- c) Bahan Hukum Tertier, yaitu bahan-bahan yang berupa kamus hukum dan bahan lain memberikan penjelasan tentang bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder diatas.
- c. Alat Pengumpul Data

Alat yang dipergunakan dalam mengumpul data penelitian adalah penelitian kepustakaan (*Library research*). Dengan metode ini dapat mengumpulkan bahan-bahan kepustakaan berupa buku-bukumajalah dan dokumen-dokumen serta sumber-sumber teoritis lainnya.

F. Sistematika Penulisan

Untuk menghasilkan karya ilmiah yang baik, maka pembahasannya harus diuraikan secara sistematis. Secara sistematis, penulis menempatkan materi pembahasan keseluruhannya kedalam 5 (lima) bab yaitu sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini memaparkan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah dan perumusan masalah , tujuan dan manfaat penelitian, kerangka teoritis, kerangka konseptual dan kerangka pemikiran metode penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam Bab ini menjelaskan bahan-bahan pustaka terkait secara sistematis dengan isi yang benar-benar berhubungan langsung dengan Penyelesaian Perselisihan Secara Mediasi.

BAB III: HASIL PENELITIAN

Dalam Bab ini berisikan uraian mengenai hasil penelitian melalui studi kepustakaan terhadap bahan-bahan hukum atau bahan-bahan non hukum. Serta fakta-fakta mengenai Mediasi . Hasil penelitian tersebut akan dihubungkan dengan data yang di peroleh dari Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi.

BAB IV : PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Dalam Bab ini akan menguraikan bagaimana cara menyelesaikan perselisihan industrial melalui mediasi.

BAB V : PENUTUP

Bab ini akan menguraikan penyimpulan dari seluruh bab yang terdapat dalam penulisan skripsi kemudian dibuat saran-saran yang merupakan sumbangan pemikiran penulis dalam permasalahan yang ada dalam skripsi ini.