

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
ANTARA PEKERJA KONTRAK PADA PT. SURVEYOR
INDONESIA CABANG PEKANBARU MELALUI MEDIASI
OLEH DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
PROVINSI RIAU**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)*

OLEH :

**RAHMANIA PUSPITA
NPM : 181010316**

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSEITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2022

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rahmania Puspita
Npm : 181010316
Tempat / Tanggal / Lahir : Pekanbaru, 6 Juni 2000
Program Studi / Jurusan : Ilmu Hukum / Hukum Perdata
Alamat : Jln. Madrasah
Judul : Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Pekerja Kontrak Pada PT. Surveyor Indonesia Cabang Pekanbaru Melalui Mediasi Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya sendiri, orisinal, dan tidak dibuatkan oleh orang lain, sepengetahuan saya belum pernah ditulis oleh orang lain. Apabila dikemudian hari skripsi ini hasil orang lain atau mencontek atau menjiplak hasil skripsi/karya ilmiah orang lain (plagiat), maka saya bersedia gelar Sarjana Hukum (S1) yang telah saya peroleh dibatalkan.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari orang lain.

Pekanbaru, 23 Juni 2022

Yang Menyatakan,



Rahmania Puspita

Sertifikat

FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU



ORIGINALITAS PENELITIAN

Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

MENYATAKAN BAHWA :

Rahmania Puspita

181010316

Dengan Judul :

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Pekerja Kontrak Pada Pt. Surveyor Indonesia Cabang Pekanbaru Melalui Mediasi Oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau

Telah Lolos Similarity Sebesar Maksimal 30%

Pekanbaru, 16 Juni 2022

Prodi Ilmu Hukum



Harvia Santri

Harvia Santri, S.H., M.H.





YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM (YLPI) RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

F.A.3.10

Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 P. Marpoyan Pekanbaru Riau Indonesia – Kode Pos: 28284
 Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Website: www.uir.ac.id Email: info@uir.ac.id

KARTU BIMBINGAN TUGAS AKHIR
SEMESTER GENAP TA 2021/2022

NPM : 181010316
 Nama Mahasiswa : RAHMANIA PUSPITA
 Dosen Pembimbing : 1. Prof. Dr THAMRIN S, S.H.,M.Hum 2.
 Program Studi : ILMU HUKUM
 Judul Tugas Akhir : Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Pekerja Kontrak Pada PT. Surveyor Indonesia Cabang Pekanbaru Melalui Mediasi Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau
 Judul Tugas Akhir (Bahasa Inggris) : Settlement of Industrial Relations Disputes Between Contract Workers at PT. Surveyor Indonesia Pekanbaru Branch Through Mediation by the Departement of Manpower and Transmigration of Riau Province
 Lembar Ke : 1

Perpustakaan Universitas Islam Riau

| NO | Hari/Tanggal Bimbingan | Materi Bimbingan | Hasil / Saran Bimbingan | Paraf Dosen Pembimbing |
|----|------------------------|-----------------------------------|---|------------------------|
| 1 | Selasa, 31 Mei 2022 | Daftar Isi | Lengkapi daftar isi | |
| 2 | Kamis, 2 Juni 2022 | Bab 1 | Sempurnakan latar belakang masalah | |
| 3 | Jumat, 3 Juni 2022 | Bab 1 | Perbaiki penulisan pada poin b dan jarak antar alinea | |
| 4 | Senin, 6 Juni 2022 | Bab 2 | Perbaiki pengetikan dan sempurnakan | |
| 5 | Kamis, 9 Juni 2022 | Bab 3 | Hapus gelar, karena gelar tidak perlu disebutkan dan periksa kembali pengetikan | |
| 6 | Jumat, 10 Juni 2022 | Bab 4 | Lengkapi kesimpulan dan saran | |
| 7 | Senin, 13 Juni 2022 | Daftar Pustaka | Perbaiki susunan daftar pustaka | |
| 8 | Selasa, 14 Juni 2022 | Acc Skripsi dan Dapat Diperbanyak | Sudah sesuai dengan arahan yang diberikan oleh pembimbing | |

Pekanbaru, 30 Juni 2022
 Wakil Dekan I / Ketua Departemen / Ketua Prodi

(SELVI HARVIA SANTRI, S.H., M.H.)



Catatan :

- Lama bimbingan Tugas Akhir/ Skripsi maksimal 2 semester sejak TMT SK Pembimbing diterbitkan
- Kartu ini harus dibawa setiap kali berkonsultasi dengan pembimbing dan HARUS dicetak kembali setiap memasuki semester baru melalui SIKAD
- Saran dan koreksi dari pembimbing harus ditulis dan diparaf oleh pembimbing
- Setelah skripsi disetujui (ACC) oleh pembimbing, kartu ini harus ditandatangani oleh Wakil Dekan I/ Kepala departemen/Ketua prodi
- Kartu kendali bimbingan asli yang telah ditandatangani diserahkan kepada Ketua Program Studi dan kopiannya dilampirkan pada skripsi.
- Jika jumlah pertemuan pada kartu bimbingan tidak cukup dalam satu halaman, kartu bimbingan ini dapat di download kembali melalui SIKAD



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS HUKUM



Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No. 113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru Riau
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674834 - 721 27
Website : law.uir.ac.id - e-mail : law@uir.ac.id

BERAKREDITASI "A" BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTARA
PEKERJA KONTRAK PADA PT. SURVEYOR INDONESIA CABANG
PEKANBARU MELALUI MEDIASI OLEH DINAS TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI PROVINSI RIAU**

RAHMANIA PUSPITA

NPM :181010316

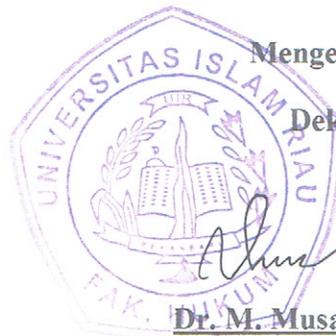
Telah Diperiksa dan Disetujui Oleh Dosen Pembimbing

Pembimbing


Prof. Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum

Mengetahui,

Dekan



Dr. M. Musa, S.H., M.H

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 073/Kpts/FH/2022
TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang
- 1 Bahwa untuk membantu mahasiswa dalam menyusun skripsi yang lebih berkualitas , perlu ditunjuk pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut
 - 2 Bahwa penetapan dosen sebagai pembimbing yang ditetapkan dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai pembimbing.

- Mengingat
- 1 Undang-Undang Nomor : 20 tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional
 - 2 UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Besar
 - 3 UU Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
 - 4 PP Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 - 5 Permenristek Dikti Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
 - 6 Permenristek Dikti Nomor 32 Tahun 2016 Tentang Akreditasi Prodi dan Perguruan Tinggi
 - 7 SK. BAN-PT Nomor : 2777/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2018
 - 8 Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 - 9 SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 112/UIR/Kpts/2016

MEMUTUSKAN

- Menetapkan
- 1 Menunjuk
Nama : Prof. Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum
NIP/NPK : 19540926 1983031002
Fangkat/Jabatan : Pembina Utama Madya/ IV/d
Jabatan Fungsional : Guru Besar
Sebagai : Pembimbing Penulisan Skripsi mahasiswa

Nama : RAHMANIA PUSPITA
NPM : 18 101 0316
Jurusan/program studi : Ilmu Hukum /Hukum Perdata
Judul skripsi : Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Pekerja Kontrak Pada PT. Surveyor Indonesia Cabang Pekanbaru Melalui Mediasi Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.
 - 2 Tugas-tugas pembimbing adalah berpedoman kepada SK. Rektor Nomor : 052/UIR/Kpts/1989, tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa fakultas di lingkungan Universitas Islam Riau
 - 3 Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan Universitas Islam Riau.
 - 4 Keputusan ini mulai berlaku semenjak ditetapkan, jika ternyata terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada tanggal : 11 Maret 2022
Dekan

Dr. M. Musa, S.H., M.H.

Tembusan : Disampaikan kepada :

1. Yth. Bapak Rektor UIR di Pekanbaru
2. Yth. Sdr. Ka. Departemen Ilmu Hukum Fak. Hukum UIR
3. Yth. Ka. Biro Keuangan UIR di Pekanbaru

NOMOR : 064 /KPTS/FH-UIR/2022
TENTANG PENETAPAN TIM PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang :
1. Bahwa untuk pelaksanaan ujian komprehensif skripsi mahasiswa perlu di tetapkan tim penguji dalam Surat Keputusan Dekan.
 2. Bahwa nama-nama tersebut di bawah ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai penguji.

- Mengingat :
1. Undang-undang Nomor : 20 Tahun 2003
 2. Undang-undang Nomor : 14 Tahun 2005
 3. Peraturan Pemerintah Nomor : 30 Tahun 1990
 4. Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional :
 - a. Nomor : 232/U/2000
 - b. Nomor : 234/U/2000
 - c. Nomor : 176/U/2001
 - d. Nomor : 045/U/2002
 5. Surat Keputusan Direktur Jendral Pendidikan Tinggi Nomor : 02.Dikti/Kep/1991
 6. Keputusan BAN-PT Nomor : 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
 7. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
 8. Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau tentang Kurikulum FH Nomor :
 - a. Nomor : 52/UIR/Kpts/1998
 - b. Nomor : 55/UIR/Kpts/1989
 - c. Nomor : 117/UIR/KPTS/2012
 9. Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 0580/UIR/KPTS/2021 tentang Pemberhentian Dekan Fakultas Hukum dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Periode 2020-2024 dan Pengangkatan Dekan Fakultas Hukum dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Periode Sisa Jabatan 2020-2024

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
1. Tim Penguji Komprehensif Skripsi Mahasiswa :

N a m a : Rahmania Puspita
N.P.M. : 181010316
Program Studi : Ilmu Hukum
Judul Skripsi : Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Pekerja Kontrak Pada PT. Surveyor Indonesia Cabang Pekanbaru Melalui Mediasi Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

Dengan susunan tim penguji terdiri dari

| | | |
|--|---|--|
| Prof. Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum | : | Ketua merangkap penguji materi skripsi |
| Dr. Zulkarnaini Umar, S.H., S.Ag., M.I.S | : | Anggota merangkap penguji sistematika |
| Dr. Rosyidi Hamzah, S.H., M.H | : | Anggota merangkap penguji methodologi |
| Sridevi Ayunda, S.H., M.H | : | Notulis |
 2. Laporan hasil ujian serta berita acara ujian telah disampaikan kepada pimpinan fakultas selambat-lambatnya sehari setelah ujian dilaksanakan.
 3. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.
- Kutipan** : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat diketahui dan dimaklumi.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal 28 Juni 2022
Dekan,

Dr. M. Musa, S.H., M.H
NIDN: 1009116601

Tembusan disampaikan kepada :

1. Yth. Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
2. Yth. Bapak Kepala Biro Keuangan Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Peringgal



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jl. Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau - 28284
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27
Website : law.uir.ac.id - e-mail : law@uir.ac.id

BERAKREDITASI " A " BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018

BERITA ACARA UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, **Nomor : 064/KPTS/FH-UIR/2022 Tanggal 28 Juni 2022**, pada hari ini **Jum'at, 1 Juli 2022** telah dilaksanakan Ujian Skripsi Program Studi (S1) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, atas nama :

| | | |
|--------------------|---|--|
| Nama | : | Rahmania Puspita |
| N P M | : | 181010316 |
| Program Study | : | Ilmu Hukum |
| Judul Skripsi | : | Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Pekerja Kontrak Pada PT. Surveyor Indonesia Cabang Pekanbaru Melalui Mediasi Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau |
| Tanggal Ujian | : | 1 Juli 2022 |
| Waktu Ujian | : | 08.00-09.00 WIB |
| Tempat Ujian | : | Dilaksanakan Secara Daring |
| IPK | : | 3.82 |
| Predikat Kelulusan | : | Dengan Pujian |

Dosen Penguji

Tanda Tangan

- | | |
|---|----------|
| 1. Prof. Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum | 1. Hadir |
| 2. Dr. Zulkarnaini Umar, S.H., S.Ag., M.I.S | 2. Hadir |
| 3. Dr. Rosyidi Hamzah, S.H., M.H | 3. Hadir |

Notulen

- | | |
|------------------------------|----------|
| 4. Sridevi Ayunda, S.H., M.H | 4. Hadir |
|------------------------------|----------|



Pekanbaru, 1 Juli 2022
Dekan Fakultas Hukum UIR

Dr. Musa, S.H., M.H
NIK. 950202223

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

ABSTRAK

Perselisihan pemutusan hubungan kerja menurut undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial ialah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Mediasi hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan yang menghadirkan pihak ketiga bersifat netral untuk memberikan masukan tentang permasalahan yang sedang dialami, Pihak ketiga itu disebut sebagai mediator.

Masalah pokok dalam penelitian adalah Bagaimanakah proses Penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara Pekerja Kontrak Pada PT. Surveyor Indonesia Cabang Pekanbaru melalui mediasi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, dan Bagaimanakah peranan mediator dalam Penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara Pekerja Kontrak Pada PT. Surveyor Indonesia Cabang Pekanbaru melalui mediasi.

Penelitian ini adalah penelitian hukum sosiologis yaitu peninjauan secara langsung ke lokasi atau tempat yang telah ditentukan sebelumnya dengan menggunakan wawancara sebagai alat dalam pengumpulan data. Sedangkan sifatnya adalah deskriptif, yaitu salah satu sifat penelitian yang bertujuan untuk menyajikan gambaran secara terang serta terperinci tentang permasalahan pokok penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Proses mediasi sebagai penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja kontrak dengan PT Surveyor Indonesia Cabang Pekanbaru sudah dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau mengacu pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu dimulai dengan proses pencatatan perselisihan, klarifikasi dan penawaran, memanggil pihak-pihak, melakukan sidang mediasi, dan mengeluarkan anjuran tertulis karena para pihak yang berselisih tidak mencapai kata sepakat, dan Peranan Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja kontrak dengan PT Surveyor Indonesia Cabang Pekanbaru dinilai baik, karena mediator sangat membantu dalam proses mediasi dari awal hingga akhir dan dalam proses tersebut mediator bersifat netral yang tidak memihak kepada salah satu pihak yang sedang berselisih.

Kata kunci: Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, Mediasi, Peranan Mediator

ABSTRACT

Dispute over termination of employment according to law No. 2 of 2004 concerning the settlement of industrial relations disputes are disputes that arise because of the inconsistency of opinion regarding the termination of employment relations carried out by one of the parties. Industrial relations mediation is the settlement of disputes over rights, disputes of interest, disputes over termination of employment and disputes between trade unions/labor unions in one company that presents a neutral third party to provide input on the problems being experienced, the third party is referred to as a mediator.

The main problem of the research is how the process of resolving industrial relations disputes between contract workers at PT Surveyor Indonesia Pekanbaru branch through mediation by the Riau Province Manpower and Transmigration office, and what is the role of mediators in resolving industrial relations disputes between contract workers at PT Surveyor Indonesia Pekanbaru branch through mediation.

This research is a sociological legal research that is a direct observation to a predetermined location or place using interview as a data collection tool. While its nature is descriptive, which is one of the characteristics of research that aims to present a clear and detailed picture of the main research problems.

The results of the study indicate that the mediation process as a settlement of industrial relations disputes between contract workers and PT Surveyor Indonesia Pekanbaru branch has been carried out by the Riau Province Manpower and Transmigration office referring to Law No. 2 of 2004 concerning the settlement of industrial relations disputes, which begins with the registration process, disputes, clarifications and offers, summoning the parties, conducting mediation sessions and issuing written recommendations because the disputing parties do not reach an agreement, and the role of the mediator of the Riau Province Manpower and Transmigration office in the process of resolving industrial relations disputes between contract workers and PT Surveyor Indonesia Pekanbaru branch is considered good, because the mediator is very helpful in the mediation process from beginning to end and in this process the mediator is neutral and impartial to one of the disputing parties.

Keyword: Termination of employment disputes, Mediation, The role of mediator

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena dengan rahmat dan hidayahnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Pekerja Kontrak Pada PT. Surveyor Indonesia Cabang Pekanbaru Melalui Mediasi Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Hukum (S1) di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan bimbingan moral maupun materil kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini, terutama kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H., M.C.L., selaku Rektor Universitas Islam Riau
2. Bapak Dr. M. Musa, S.H., M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
3. Bapak Dr. Zulkarnaini umar, S.H., S.Ag., MIS., selaku Ketua Departemen Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
4. Bapak Prof. Dr. Thamrin, S., S.H., M.Hum., selaku pembimbing yang selalu meluangkan waktu dan nasehat untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Kedua orang tua penulis yang telah banyak memberikan dukungan serta semangat dari kecil hingga saat ini penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat bagi penulis selama menjadi mahasiswi di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
7. Bapak dan Ibu Pegawai Administrasi di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan pelayanan selama penulis berurusan mengenai ke Administrasian.
8. Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau yang telah banyak memberikan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman-teman dari cemesah yang telah banyak memberikan semangat
10. Teman-teman dari kengkeng squad yang telah banyak memberikan semangat
11. Teman-teman Fakultas Hukum Universitas Islam Riau angkatan 2018 yang telah banyak memberikan semangat kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih ada kekurangan baik dari segi bahasa maupun materil, penulis mengharapkan sekali kritik dan saran, yang terutama berguna dalam perbaikan dan kesemurnaan penulisan. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna bagi semua pihak.

Pekanbaru, Mei 2022

Penulis

Rahmania Puspita

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| SURAT PERNYATAAN | ii |
| SERTIFIKAT ORIGINALITAS | iii |
| BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI | iv |
| BERITA ACARA PERSETUJUAN SKRIPSI | v |
| SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKAN PEMBIMBING | vi |
| SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKAN DOSEN PENGUJI | vii |
| BERITA ACARA UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI | viii |
| ABSTRAK | ix |
| ABSTRACT | x |
| KATA PENGANTAR | xi |
| DAFTAR ISI | xiii |
| | |
| BAB I : PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 8 |
| C. Tujuan dan Manfaat Penelitian | 9 |
| D. Tinjauan Pustaka | 10 |
| E. Konsep Operasional | 28 |
| F. Metode Penelitian | 30 |

BAB II : TINJAUAN UMUM

| | |
|--|----|
| A. Hubungan Kerja | 34 |
| B. Hubungan Industrial | 43 |
| C. Perselisihan Hubungan Industrial | 48 |
| D. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial | 52 |
| 1. Perundingan Bipartit | 52 |
| 2. Perundingan Tripartit | 54 |
| 3. Penyelesaian Melalui Jalur Litigasi | 64 |
| E. PT Surveyor Indonesia | 67 |

BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|---|----|
| A. Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial antara Pekerja Kontrak Pada PT Surveyor Indonesia Cabang Pekanbaru Melalui Mediasi Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau | 69 |
| B. Peranan Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Pekerja Kontrak Pada PT Surveyor Indonesia Cabang Pekanbaru Melalui Mediasi | 87 |

BAB IV : PENUTUP

| | |
|---------------------|----|
| A. Kesimpulan | 92 |
| B. Saran | 93 |

DAFTAR PUSTAKA94

LAMPIRAN98



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu hal yang penting dalam hidup manusia adalah bekerja, karena manusia akan dapat mempertahankan hidup juga kehidupannya. pekerjaan juga dapat dimaknai sebagai sumber untuk memperoleh penghasilan agar setiap manusia dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, selain itu dengan manusia yang melakukan pekerjaan maka hidupnya akan jauh lebih bermakna, hal tersebut bukan hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk keluarga serta lingkungannya.¹ Suatu pekerjaan dapat lahir karena seseorang membuka usaha sendiri atau bekerja di perusahaan orang lain. Setiap bentuk usaha yang berbentuk badan hukum ataupun tidak berbentuk badan hukum, yang dijalankan oleh seorang pengusaha disebut perusahaan.

Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dan dalam “Pasal 38 ayat (2) Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 Tentang Ham disebutkan bahwa setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil”.

Perjanjian kerja melahirkan hubungan kerja antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja/buruh, perjanjian tersebut dibuat baik secara lisan maupun

¹Thamrin, *Penegakan HAM Tenaga Kerja Indonesia*, Alaf Riau, Pekanbaru, 2018, hlm. 12.

tulisan dan disepakati oleh kedua belah pihak yang di dalamnya memuat mengenai hak-hak dan kewajiban-kewajiban dari keduanya, karena jika tidak terdapat hal tersebut maka kedua belah pihak akan berbuat semaunya, si pekerja akan melakukan pekerjaan sesuai keinginannya sendiri dan tidak mau menghargai majikannya sedangkan pengusaha akan memberikan aturan-aturan yang bertentangan dengan rasa kemanusiaan.

R.Iman Soepomo menyatakan bahwa perjanjian kerja merupakan salah satu perjanjian yang mana buruh sebagai pihak pertama dan majikan sebagai pihak kedua saling mengikatkan diri, dimana buruh akan melaksanakan suatu pekerjaan dan menerima upah sedangkan majikan yang mempekerjakan dan memberikan upah.²

Dalam bidang ketenagakerjaan seseorang tidak boleh diperbudak, diperulur dan juga tidak boleh diperhambakan hal-hal tersebut bertentangan dengan UUD 1945 dan Pancasila karena secara hukum hubungan antara buruh/pekerja dengan pengusaha adalah sama. Namun pada kenyataannya buruh/pekerja tidaklah sama kedudukannya dengan pengusaha, ada kalanya ia terpaksa menerima suatu pekerjaan yang memberatkannya, hal tersebut dikarenakan pekerja/buruh hanya bermodal tenaga saja dan mereka butuh akan pekerjaan tersebut.³

² Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2006, hlm. 29-30

³ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Bidang Hubungan Kerja*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2015, hal. 15.

Hubungan industrial antara pekerja/buruh dengan pengusaha tidaklah selalu baik, pasti terjadi perbedaan-perbedaan pendapat antara keduanya yang dimana dari perbedaan tersebut dapat melahirkan suatu perselisihan ,bahkan pertentangan ataupun konflik.⁴ Perselisihan/konflik/percecokan disebabkan karena salah satu pihak tidak mau/menolak untuk melakukan suatu hal atau tidak melakukan suatu hal yang di harapkan oleh pihak lainnya.⁵

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 karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan”.

Dilihat dari perumusan perselisihan hubungan industrial di dalam “Undang-Undang Nomor. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”, maka perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan hak, perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan, dan perselisihan kepentingan merupakan bagian didalam perselisihan hubungan industrial.

⁴ Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & Di Luar Pengadilan*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm. 1.

⁵ Joni Emirzon, *Alternatif Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan (Negoisasi, Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase)*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2001, hlm. 21.

Dengan adanya perselisihan antara pengusaha dengan buruh/pekerja maka pengusaha tidak akan merasakannya dalam menjalankan sebuah usaha, dan pekerja dalam melakukan suatu pekerjaan juga tidak mendapatkannya, kenyamanan dalam menjalankan suatu usaha dan kenyamanan dalam melakukan suatu pekerjaan hanya dapat terpenuhi apabila pengusaha dan pekerja dapat memahami hak dan kewajiban satu sama lain. Kelangsungan kegiatan usaha dan produksi produktifitas kerja juga akan terhambat, sehingga akan merugikan para pihak yang ada didalamnya.⁶

Untuk mendapatkan hasil yang menguntungkan untuk kedua belah pihak dan menghemat biaya maka perselisihan yang terjadi antara pengusaha dengan buruh/pekerja harus diselesaikan terlebih dahulu secara musyawarah mufakat tanpa adanya campur tangan orang lain.⁷ Sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat (1) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 , Penyelesaian melalui musyawarah atau di dalam hubungan industrial disebut sebagai perundingan bipartite harus dilakukan terlebih dahulu sebelum melakukan upaya yang lainnya. Namun demikian, tidak semua permasalahan yang terjadi dapat diselesaikan secara kekeluargaan atau musyawarah antara pengusaha dengan buruh/pekerja, hal tersebut disebabkan karena adanya rasa ketidakpuasaan kedua belah pihak, yang dimana pihak pengusaha merasa sudah menjalankan kewajibannya sedemikian

⁶ Lidia Febrianti, *Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, UIR Law Review, Vol 01, No 01, 2017, hlm. 84.

⁷ Lalu Husni, *Op.cit*, hlm.53.

rupa, begitupun juga dengan pihak pekerja/buruh yang juga merasa sudah menjalankan kewajibannya.

Apabila terjadi perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan keduanya sudah melakukan penyelesaian melalui perundingan bipartit dan tidak mencapai kata mufakat, maka kedua belah pihak dapat melakukan perundingan tripartit, yang salah satunya ialah mediasi.

Mediasi merupakan salah satu upaya damai yang dilakukan pihak pekerja dan pengusaha apabila penyelesaian melalui bipartit gagal, mediasi bertujuan untuk mendamaikan para pihak yang sedang berselisih dengan menghadirkan pihak yang netral yaitu mediator dimana ia merupakan pihak ketiga yang tidak memihak siapapun sehingga memperoleh hasil yang adil.⁸ Menurut Christopher W. More mediasi merupakan adanya orang ketiga yang membantu untuk menyelesaikan perselisihan yang dialami kedua belah pihak yang dimana pihak tersebut netral sehingga tidak memihak kepada pihak manapun dan pihak ketiga ini hanya membantu para pihak yang berselisih agar mereka mau berdamai, ia tidak memiliki wewenang untuk mengambil keputusan.⁹

Mediator yang dapat membantu untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial merupakan seorang mediator yang terdapat pada instansi

⁸ Sophar Maru Hutagalung, *Praktik Peradilan Perdata dan Alternatif Penyelesaian Sengketa*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014, hlm. 322.

⁹ Bambang Sutiyoso, *Hukum Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa*, Gama Media, Yogyakarta, 2008, hlm. 56.

yang memiliki tanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan, salah satunya ialah mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

Sejak tahun 2018 hingga 2020, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau telah menangani berbagai macam kasus perselisihan hubungan industrial, yang mana sebagai berikut:

Tabel Data Perselisihan Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau tahun 2018-2020

| No | Jenis Perselisihan | Proses Penyelesaian | | | | |
|----|--------------------------|---------------------|--------|-------------------------|---------|----------------------|
| | | Bipartit | Proses | Perjanjian Bersama (PB) | Anjuran | Dilimpakan / Dicabut |
| 1 | Pemutusan Hubungan Kerja | 10 | 13 | 87 | 95 | 36 |
| 2 | Perselisihan Hak | 17 | 12 | 40 | 50 | 31 |
| 3 | Perselisihan Kepentingan | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 |
| 4 | Perselisihan SP/SB | 2 | 1 | 1 | 0 | 3 |

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, Oktober 2021.

Salah satu kasus penyelesaian perselisihan hubungan kerja melalui mediasi yang ditangani oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau adalah kasus antara Fz dengan PT. Surveyor Indonesia Cabang Pekanbaru. Kasus yang didaftarkan oleh Fz ini berawal dari adanya pemutusan hubungan kerja (Phk) secara sepihak tanpa adanya musyawarah terlebih dahulu oleh pihak pengusaha.

Pemutusan hubungan kerja (Phk) tersebut dilakukan oleh PT. Surveyor Indonesia Cabang Pekanbaru, Sehubungan dengan surat resmi No.HIS/002/PTSI/2020 yang dikeluarkan oleh PT. Chevron Pacific Indonesia (PT.CPI) sebagai user kepada PT. Surveyor Indonesia Cabang Pekanbaru pada tanggal 19 Juni 2020 tentang Work Authorization Plan yang menerangkan pengurangan secara berkala penggunaan personil pada pekerjaan proyek supervisi di program remediasi pada area SMO Minas dan Duri PT. CPI, maka berdasarkan hasil laporan penilaian kompetensi perilaku pegawai, psikotest, dan ketentuan durasi pekerjaan pekerja sudah memenuhi Pasal 1 ayat (3) , Pasal 7 ayat (2) tentang berakhirnya pekerjaan dalam PKWT No. PERJ-106/SIPKU-SDM/SYF/IV/2020, dan sudah sejalan dengan Pasal 61 ayat (1) huruf b Undang-Undang No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka hubungan kerja antara saudara Fz dengan PT. Surveyor Indonesia Cabang Pekanbaru berakhir pada tanggal 27 Juli 2020.

Sedangkan pihak pekerja merasa pekerjaan tersebut masih ada dan sedang berjalan, hal tersebut di karenakan perjanjian kerja antara keduanya berakhir

pada tanggal 30 April 2021 bukan pada tanggal 27 Juli 2020 serta tidak sedang terjadi Force Majeure, maka dengan itu saudara Fz menuntut ganti kerugian sesuai dengan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa “Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.”

Berdasarkan pada uraian diatas, maka penulis berminat untuk memberikan sumbangan saran dalam rangka penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan solusi agar tidak terjadinya perselisihan hubungan industrial. Sehingga penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian “Penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara Pekerja Kontrak Pada PT. Surveyor Indonesia Cabang Pekanbaru melalui mediasi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau”.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah penulis uraikan di atas, maka penulis memberikan batasan terhadap masalah yang akan dikaji yaitu:

1. Bagaimanakah proses Penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara Pekerja Kontrak Pada PT. Surveyor Indonesia Cabang Pekanbaru melalui mediasi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau?

2. Bagaimanakah peranan mediator dalam Penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara Pekerja Kontrak Pada PT. Surveyor Indonesia Cabang Pekanbaru melalui mediasi?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berikut tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini ialah:

1. Untuk mengetahui proses Penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara Pekerja Kontrak Pada PT. Surveyor Indonesia Cabang Pekanbaru melalui mediasi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau
2. Untuk mengetahui peranan mediator dalam Penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara Pekerja Kontrak Pada PT. Surveyor Indonesia Cabang Pekanbaru melalui mediasi

2. Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan, penulis berharap dapat memberikan manfaat, yakni:

1. Untuk menambah ilmu serta wawasan penulis tentang bagaimanakah proses mediasi dan peranan mediator.
2. Sebagai informasi yang dapat memberikan masukan kepada peneliti selanjutnya dalam membandingkan penelitiannya yang memiliki permasalahan yang sama dengan penulis.
3. Untuk menjadi pertimbangan bagi masyarakat agar tidak selalu menyelesaikan permasalahan melalui litigasi atau pengadilan serta

masyarakat dapat menjadikan penelitian ini sebagai pedoman untuk menyelesaikan permasalahan yang serupa.

D. Tinjauan pustaka

1. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja merupakan dasar dari lahirnya hubungan kerja diantara pekerja dengan pengusaha, baik dibuat secara tertulis maupun tidak tertulis.¹⁰ Pasal 1 angka 14 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak”. Selain itu Subekti mengemukakan yang dimaksud dengan perjanjian kerja ialah salah satu perjanjian yang mempunyai ciri-ciri yaitu adanya upah yang telah diperjanjikan serta adanya suatu hubungan di peratas yakni pihak buruh harus mentaati perintah-perintah dari pihak majikan, di mana perjanjian tersebut dibuat dan disepakati oleh buruh dan majikan.¹¹

“Pasal 1320 KUHPPerdata memuat mengenai syarat-syarat agar suatu perjanjian dapat dikatakan sah yang dimana syarat-syaratnya ialah sebagai berikut:

1. Sepakat mereka yang mengikat dirinya;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu hal tertentu;
4. Suatu sebab yang halal”.

¹⁰ Lidia Febrianti, *Loc.cit.*

¹¹ Djumadi, *Loc.cit.*

Apabila perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak tidak memenuhi syarat 1 dan 2 di atas maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan, namun apabila para pihak tidak memenuhi syarat 3 dan 4, maka perjanjian kerja tersebut batal demi hukum.¹²

Pada dasarnya unsur dalam suatu perjanjian kerja berpedoman pada Pasal 1320Kuhperdata, hal tersebut agar keberadaan suatu perjanjian kerja dianggap sah dan konsekuensinya dianggap sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Namun didalam pembuatan perjanjian kerja, selain berpedoman pada ketentuan di atas, nyatanya masih terdapat unsure-unsur lain yang harus dipatuhi oleh pekerja/buruh dan pengusaha, menurut Ahli Hukum perburuhan negeri Belanda, yakni Mr. M.G. Rood menyebutkan bahwa terdapat beberapa unsur-unsur, yaitu:¹³

- a) Adanya Unsur Pekerjaan atau Work

Di dalam perjanjian yang dibuat oleh pekerja/buruh dengan pengusaha harus terdapat suatu pekerjaan yang diperjanjikan yang dimana harus dikerjakan sendiri oleh si pekerja/buruh yang berdasarkan dan berpedoman kepada perjanjian kerja

¹² Lidia Febrianti, dkk, *Sistem Pengupahan Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia, Vol 6, No 1, 2021, hlm. 577.

¹³ Djumadi, *Op.cit*, hlm 36-41.

b) Adanya Unsur Pelayanan Atau Service

Si pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaannya harus tunduk dan di bawah perintah orang lain yaitu si pemberi kerja, selain itu pekerjaan yang dilakukan si pekerja/buruh harus bermanfaat bagi si pemberi kerja, jika pekerjaan tersebut tujuannya hanya memberikan manfaat bagi diri si pekerja saja dan tidak untuk si pemberi kerja, maka perjanjian yang dilakukan oleh keduanya bukan merupakan perjanjian kerja

c) Adanya Unsur Waktu Tertentu atau Time

Dalam melakukan hubungan kerja si pekerja tidak boleh bekerja dalam waktu yang senaknya saja karena jika suatu pekerjaan dilakukan sampai tutup usia, maka hal tersebut merupakan suatu perbudakan bukan perjanjian kerja. Jadi pekerja harus bekerja dengan adanya waktu yang telah disepakati sebelumnya oleh para pihak yaitu pekerja dan pengusaha yang di buat dalam peraturan perundangan dan perjanjian kerja.

d) Adanya Unsur Upah atau Pay

Upah adalah imbalan yang wajib diberikan oleh si pemberi kerja kepada si pekerja/ buruh karena telah melaksanakan suatu pekerjaan, pembayaran upah tersebut dalam bentuk uang, namun juga bisa dalam bentuk barang yang jumlahnya dibatasi.

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk tertulis maupun lisan, Dalam “Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh ;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.”

Undang-Undang Ketenagakerjaan menentukan ada beberapa jenis dalam perjanjian kerja, yang dimana iyalaha:

A. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian kerja waktu tertentu merupakan suatu perjanjian kerja yang dibuat oleh kedua belah pihak yaitu pekerja/buruh dengan pengusaha yang didalamnya memuat mengenai hak dan kewajiban dari para pihak, perjanjian kerja waktu yang ditentukan harus dibuat secara tertulis dengan menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin, serta memenuhi syarat-syarat, yaitu:

- 1) Harus mempunyai jangka waktu tertentu; atau
- 2) Adanya suatu pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu;
- 3) Tidak mempunyai syarat masa percobaan.¹⁴

¹⁴ Zaeni Asyhadie, *Op.cit*, hlm. 61.

B. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu merupakan suatu perjanjian yang dibuat baik secara tertulis maupun lisan oleh pekerja dengan pengusaha, yang dimana jangka waktunya tidak ditentukan dan disepakati oleh kedua belah pihak. “Pasal 63 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa dalam hal perjanjian lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan”.

Isi di dalam perjanjian kerja tentunya memuat mengenai hak-hak dan kewajiban-kewajiban si buruh/pekerja dan pengusaha, karena jika tidak terdapat hal tersebut maka kedua belah pihak akan berbuat semaunya, si pekerja akan melakukan pekerjaan sesuai keinginannya sendiri dan tidak mau menghargai majikannya sedangkan pengusaha akan memberikan aturan-aturan yang semaunya yang dimana bertentangan dengan rasa kemanusiaan, sehingga hal-hal tersebut akan mengakibatkan perselisihan diantara keduanya.

Adapun kewajiban dari si pekerja/buruh yang menjadi hak bagi pengusaha ialah:¹⁵

- a) Buruh/pekerja harus melaksanakan suatu pekerjaan yang telah mereka sepakati, pekerjaan tersebut harus dilakukan secara sendiri dan tidak boleh digantikan oleh orang lain, akan tetapi jika si pengusaha memberikan izin kepada tenaga kerja, maka pekerjaannya boleh digantikan oleh orang lain

¹⁵ *Ibid.* hlm. 68-72.

apabila ada hal-hal tertentu yang membuatnya tidak bisa untuk melakukan pekerjaan itu

- b) Pekerja/buruh berkewajiban untuk mengikuti petunjuk yang diberikan oleh pengusaha atau orang lain yang atas nama pengusaha, petunjuk tersebut adalah hal-hal yang harus diperhatikan oleh tenaga kerja dalam menjalankan pekerjaannya yang dimana bertujuan untuk kelancaraan tata tertib didalam perusahaan. Namun petunjuk tersebut tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja yang disepakati kedua belah pihak, Undang-undang, dan juga kebiasaan setempat
- c) Pekerja/buruh berkewajiban untuk membayar ganti kerugian, hal tersebut terjadi apabila si pekerja/buruh sengaja melakukan suatu perbuatan atau perbuatan tersebut terjadi karena kelalaiannya yang mengakibatkan kerugian bagi pengusaha. Apabila kerugian si pengusaha tidak dapat dinilai dengan uang, maka pengadilan akan menetapkan sejumlah uang menurut keadilan sebagai ganti rugi. Namun jika kerugian yang dialami oleh si pengusaha tidak begitu besar dan masih bisa diganti oleh tenaga kerja, maka keduanya dapat melakukan perundingan untuk mencari jalan keluar agar masalah yang dialami keduanya dapat terselesaikan dengan baik dan menguntungkan bagi pihak pekerja/buruh dan pengusaha.

Sedangkan kewajiban pengusaha yang menjadi hak bagi pekerja/buruh ialah sebagai berikut:¹⁶

- a) Kewajiban yang utama bagi pengusaha ialah membayarkan upah kepada si pekerja/buruh atas suatu pekerjaan yang telah dilaksanakannya secara tepat waktu. Ketentuan mengenai upah diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah, akan tetapi semenjak adanya Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja ada perubahan mengenai upah dimana upah minimum sektoral telah dihapuskan, dan upah minimum untuk usaha mikro dan kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak sedangkan upah minimum provinsi dan upah minimum kabupaten/kota tetap masih berlaku
- b) Kewajiban dari si pengusaha ialah memberikan waktu istirahat/cuti kepada pekerja, Istirahat yang dimaksud ialah istirahat antara jam kerja yang dimana sekurang-kurangnya setengah jam setelah 4 jam bekerja, selain hal tersebut pengusaha wajib memberikan cuti tahunan secara terstruktur. Pekerja juga berhak untuk mendapatkan cuti panjang selama 2 bulan setelah bekerja secara terus-menerus selama 6 tahun di sebuah perusahaan hal ini tertuang dalam Pasal 79 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, akan tetapi ketentuan tersebut sudah tidak berlaku lagi

¹⁶ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan: Edisi Revisi*, PT RajaGrafindo Persada, Depok, 2019, hlm. 69-71.

semenjak adanya Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja disebutkan bahwa pemerintah menyerahkan di dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perusahaan tentang pengaturan istirahat panjang

- c) Kewajiban untuk memberikan biaya perawatan dan biaya pengobatan bagi buruh/pekerja yang mengalami sakit ataupun kecelakaan , hal tersebut bukan hanya diperuntukkan bagi orang bekerja yang bertempat tinggal di tempat pengusaha saja, akan tetapi juga bagi yang tidak tinggal disana
- d) Pengusaha wajib untuk memberikan surat keterangan untuk si pekerja/buruh, didalam surat keterangan itu disebutkan tentang lamanya hubungan kerja dijalani serta sifat pekerjaan yang dilaksanakan. Tujuan dari surat tersebut merupakan bekal pekerja/buruh untuk mendapatkan perlakuan yang sesuai dengan pengalaman kerjanya di tempat kerja yang baru.

Perjanjian kerja dapat berakhir apabila telah memenuhi syarat-syarat yang terdapat dalam Pasal 61 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yakni:¹⁷

1. Suatu perjanjian kerja dapat berakhir apabila Pekerja meninggal dunia

Perjanjian kerja akan berakhir jika pihak pekerja meninggal dunia, namun perjanjian kerja tidak berakhir jika pihak pengusaha meninggal dunia, dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak pekerja/buruh menjadi tanggung

¹⁷ Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang University Pers, Semarang, 2008, hlm. 21-22

jawab pengusaha baru, kecuali di tentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh

2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
perjanjian kerja ini biasanya masuk dalam jenis perjanjian kerja waktu yang telah ditentukan.
3. Suatu perjanjian kerja dapat berakhir apabila adanya putusan dari pengadilan dan/atau putusan atau penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap
4. Suatu perjanjian kerja dapat berakhir apabila Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang di cantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

2. Perselisihan Hubungan Industrial

Hubungan industrial merupakan hubungan yang bukan hanya melibatkan pekerja/buruh dengan pengusaha saja tetapi juga meliputi fenomena dalam maupun diluar tempat kerja yang berkaitan dengan penempatan dan pengaturan hubungan kerja.¹⁸Dapat dikatakan bahwa hubungan yang terbentuk di antara pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang mana berdasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar

¹⁸ M.Thajib dan Ramon Nofrial, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Deepublish, Yogyakarta, 2019, hlm. 38.

Negara Republik Indonesia tahun 1945, maka hubungan itu disebut sebagai hubungan industrial.

Buruh/pekerja dalam melaksanakan hubungan industrial berperan sebagai orang yang menjalankan suatu pekerjaan yang sesuai dengan kewajibannya, ketertiban juga harus dijaganya, dimana hal tersebut dilakukan demi kelangsungan produksi, mereka juga harus memperlebar keahliannya dan keterampilannya, serta agar perusahaan tempatnya bekerja semakin maju maka ia juga harus ikut berpartisipasi, karena jika pengusaha saja yang berusaha untuk memajukan perusahaan, hal tersebut tidak akan terjadi.¹⁹

Pengusaha dalam melaksanakan hubungan industrial berperan sebagai subjek yang membentuk suatu kemitraan, mengembangkan suatu usaha, memperluas lapangan kerja agar tidak banyak pengangguran yang ada di Indonesia, dan pengusaha memberikan kesejahteraan bagi pekerja/buruh.²⁰

Selain peran dari pekerja/buruh dan pengusaha, Pemerintah juga berperan penting dalam pelaksanaan hubungan industrial, hal tersebut bisa kita jumpai dari peraturan perundang-undangan yang telah pemerintah keuarkan dimana memiliki fungsi sebagai suatu pedoman bagi parah pihak dan harus ditaati, pemerintah juga berperan untuk mengawasi atau menegakkan peraturan tersebut,

¹⁹ Lalu Husni, *Op.cit*, hlm 18.

²⁰ *Ibid.*

serta membantu dalam penyelesaian perselisihan industrial yang terjadi antara pekerja/buruh dengan pengusaha.²¹

Dalam hubungan industrial tidak selamanya berjalan lancar sering kali terjadi perbedaan-perbedaan pemahaman antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang dapat mengakibatkan terjadinya suatu perselisihan diantara kedua belah pihak.

Menurut “Pasal 1 angka 1 Undang-undang No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial yang dikatakan perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan”.

Berdasarkan perumusan “Undang-undang No. 2 Tahun 2004” di atas, maka perselisihan hubungan industrial dibagi menjadi 4 jenis, yaitu:

1. Perselisihan Hak

Perselisihan hak adalah perselisihan yang terjadi akibat tidak dipenuhinya hak-hak yang ada didalam perjanjian kerja, peraturan perundang-undangan, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama oleh salah satu pihak yakni pekerja atau pengusaha.

²¹ *Ibid*, hlm. 17.

2. Perselisihan Kepentingan

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang terjadi apabila ketika membuat atau merubah syarat-syarat yang ada dalam suatu perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perusahaan si pekerja memiliki kepentingan yang berbeda dengan si pengusaha ataupun sebaliknya.

3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Perselisihan ini terjadi karena salah satu pihak melakukan pengakhiran hubungan kerja yang dimana tidak dapat diterima oleh pihak lainnya karena merasa tidak sesuai dengan yang seharusnya.

4. Perselisihan Antar-Serikat Buruh/Serikat Pekerja dalam Satu Perusahaan

Perselisihan ini terjadi dikarenakan tidak adanya persamaan paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak-hak, dan kewajiban-kewajiban keserikatan pekerjaan di antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain yang ada dalam satu perusahaan.

3. Mediasi

Mediasi merupakan upaya penyelesaian perselisihan dengan melibatkan pihak ketiga yang bersifat netral, yang bertugas membantu pihak-pihak yang sedang berselisih untuk mencapai suatu penyelesaian (solusi) yang dapat diterima oleh kedua belah pihak.²²

²² Gatot Soemartono, *Arbitrase Dan Mediasi Di Indonesia*, PT Gramedia Pustaka, Jakarta, 2006, hlm. 12.

Gary Goodpaster mengemukakan bahwa mediasi adalah proses membantu pihak-pihak yang berselisih untuk memperoleh kesepakatan perjanjian yang memuaskan, yang dilakukan dengan membawa pihak luar yang memiliki sifat netraal yang tidak memihak kepada salah satu dari pihak yang berselisih.²³

Menurut Sophar Maru Prinsip-prinsip dari lembaga mediasi ialah sebagai berikut:²⁴

1. Mediasi bersifat sukarela, karena apabila salah satu pihak merasa keberatan untuk melakukan mediasi, maka mediasi tersebut tidak dapat dilaksanakan.
2. Lingkup sengketa bersifat keperdataan.
3. Prosesnya sederhana, tidak berbelit-belit seperti penyelesaian melalui litigasi yang bisa sampai bertahun-tahun.
4. Proses mediasi dilakukan secara tertutup yang dimana hal tersebut bertujuan untuk menjaga kerahasiaan para pihak agar tidak sembarangan orang dapat mengikuti tahap-tahap perundingan mediasi.
5. Mediator bersifat menengahi, dimana hal ini dapat kita lihat dari pemahaman yang diberikan pihak mediator tidak dilebihkan dan tidak dikurangkan atau bisa dikatakan sesuai dengan perselisihan yang terjadi antara kedua belah pihak yang sedang berselisih dan mediator juga memberikan solusi yang lain untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi.

²³ *Ibid*, hlm. 44.

²⁴ Sophar Maru Hutagalung, *Op.cit*, hlm. 325-328

Perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan hak, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan dan perselisihan kepentingan merupakan perselisihan yang dapat diselesaikan secara mediasi²⁵

Tujuan penyelesaian perselisihan melalui mediasi ialah:²⁶

1. Menghasilkan suatu rencana (kesepakatan) kedepan yang dapat diterima dan dijalankan oleh para pihak yang bersengketa.
2. Mempersiapkan para pihak yang bersengketa untuk menerima konsekuensi dari keputusan-keputusan yang mereka buat.
3. Mengurangi kekhawatiran dan dampak negatif lainnya dari suatu konflik dengan cara membantu pihak yang bersengketa untuk penyelesaian secara konsensus.

Christopher W.Mood menyebutkan beberapa keuntungan yang sering didapatkan dari hasil mediasi, yaitu:²⁷

1. Keputusan yang hemat, karena mediasi biasanya memakan biaya yang lebih murah.
2. Penyelesaian secara cepat
3. Hasil-hasil yang memuaskan bagi semua pihak, karena pihak yang bersengketa pada umumnya merasa lebih puas dengan jalan keluar yang telah

²⁵ Pristika Handayani, *Penyelesaian Sengketa Melalui Mediasi Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Di Kota Batam*, Lex Librum, 2017, hlm. 592.

²⁶ Aries Harianto, *Hukum Ketenagakerjaan: Mediasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, LaksBang Justitia, 2020 hlm. 65.

²⁷ *Ibid*, hlm. 66-70.

disetujui bersama daripada harus menyetujui jalan keluar yang sudah diputuskan oleh pengambil keputusan dari pihak ketiga.

4. Kesepakatan-kesepakatan komprehensif dan customized
5. Praktek dan belajar prosedur-prosedur penyelesaian masalah secara kreatif
6. Tingkat pengendalian lebih besar dan hasil yang bisa diduga, karena pihak-pihak yang bersengketa mempunyai control yang lebih besar terhadap hasil-hasil sengketa
7. Pemberdayaan individu, karena pihak-pihak yang menegosiasikan sendiri cara pemecahan masalah sering kali merasa mempunyai lebih banyak kuasa daripada mereka yang melakukan advokasi melalui wali, seperti pengacara untuk mewakili mereka
8. Melestarikan hubungan yang sudah berjalan atau mengakhiri hubungan dengan cara yang lebih ramah
9. Keputusan-keputusan yang bisa dilaksanakan
10. Kesepakatan yang lebih baik daripada hanya menerima hasil kompromi atau prosedur menang kalah
11. Keputusan yang berlaku tanpa mengenal waktu.

Selain memiliki kelebihan, mediasi juga mempunyai kelemahan, yaitu:²⁸

1. Mekanisme eksekusi yang sulit, karena cara eksekusi putusan hanya seperti kekuatan eksekusi suatu kontrak.

²⁸ *Ibid*, hlm. 71.

2. Sangat digantungkan dari itikad baik para pihak untuk menyelesaikan sengketa sampai selesai.
3. Mediasi tidak akan membawa hasil yang baik, terutama jika informasi dan kewenangan tidak cukup diberikan.
4. Jika lawyer tidak dilibatkan dalam proses mediasi, kemungkinan adanya fakta-fakta hukum yang penting yang tidak disampaikan kepada mediator, sehingga putusannya menjadi bias.

Mediator yang menangani perselisihan hubungan industrial ialah mediator yang telah memenuhi syarat-syarat sebagai seorang mediator yang merupakan pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan.²⁹

Adapun ketentuan mediasi ialah sebagai berikut:³⁰

1. Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator apabila kedua belah pihak tidak menentukan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu tujuh hari kerja.
2. Sanksi atau sanksi ahli dapat dipanggil oleh pihak mediator untuk memberikan keterangannya mengenai permasalahan yang sedang terjadi.
3. Perjanjian bersama dibuat dan dilakukan penandatanganan oleh pihak-pihak yang berselisih serta disaksikan oleh seorang mediator yang menangani

²⁹ Abdul Khakim, *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Antara Peraturan dan Pelaksanaan)*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2015, hlm. 120.

³⁰ M. Thaib dan Ramon Nofrial, *Op.cit.*, hlm. 81-83.

kasus tersebut lalu dilakukan pendaftaran pada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri agar mendapat akta bukti pendaftaran apabila tercapai kesepakatan melalui mediasi.

4. Pihak mediator harus mengeluarkan suatu anjuran dalam bentuk tertulis paling lambat 10 hari waktu kerja terhitung hari dimana sidang mediasi pertama dilakukan, apabila para pihak tidak mencapai kesepakatan, yang mana anjuran itu sudah harus dijawab dalam bentuk tertulis oleh pihak buruh/pekerja dan pengusaha paling lambat 10 hari kerja setelah mediator memberikan anjuran kepada keduanya. Anjuran dapat dikatakan ditolak oleh salah satu pihak apabila ia tidak memberikan jawaban. Namun anjuran dapat dikatakan diterima apabila kedua belah pihak menyetujui anjuran itu dan perjanjian bersama harus dibuat oleh para pihak yang dibantu oleh mediator yang kemudian akan di daftarkan pada pengadilan hubungan industrial.
5. Akta bukti pendaftaran di berikan setelah pendaftaran perjanjian bersama dilakukan, yang dimana akta tersebut tidak dapat dipisahkan dari perjanjian bersama.
6. Apabila salah satu pihak tidak melaksanakan perjanjian bersama yang telah dibuat, maka pihak yang merasa dirugikan bisa mengajukan permohonan eksekusi di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang selanjutnya didaftarkan untuk mendapatkan penetapan eksekusi.
7. Para pihak atau salah satu pihak yang berselisih dapat meneruskan penyelesaian perselisihan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan

negeri setempat apabila para pihak atau salah satu pihak menolak anjuran tertulis yang di keluarkan oleh pihak mediator

8. Pihak mediator harus sudah menyelesaikan tugasnya paling lambat 30 hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan kasus tersebut.

4. Penelitian Terdahulu

Berikut adalah penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh:

- 1) Dian Maris Rahmah dengan judul “Optimalisasi Penyelesaian Sengketa Melalui Mediasi Di Pengadilan”, hasil penelitian ini upaya untuk mengoptimalkan pemberdayaan lembaga mediasi di Pengadilan diantaranya dengan kriteria penentuan mediator yang profesional dan memiliki kemauan yang tinggi untuk mengajak para pihak berdamai; selain itu fasilitas yang disediakan untuk melaksanakan mediasi haruslah nyaman agar terciptanya Susana yang kondusif pada saat pelaksanaannya; selain itu keinginan berdamai para pihak yang harus ditanamkan bahwa dengan adanya mediasi akan sangat menguntungkan para pihak terutama karena akan mendapatkan kepastian hukum, memperoleh rasa keadilan, peradilan yang cepat, sederhana dan biaya yang ringan pun akan terwujud. Singkatnya sistem peradilan yang baik haruslah diciptakan dengan hakim sebagai agen perubahannya karena selama pengadilan tidak lebih baik maka mediasi akan selalu diragukan oleh masyarakat.³¹

³¹ Dian Maris Rahmah, *Optimalisasi Penyelesaian Sengketa Melalui Mediasi Di Pengadilan*, Jurnal Bina Mulia Hukum, Vol 4, No 1, 2019

2) Abd Latip, Lu'luaily, dan Aniyah dalam Jurnal Mediasi Sebagai Penyelesaian Permasalahan Tenaga Kerja Di Kabupaten Bangkalan. Hasil penelitian menunjukkan Peraturan undang-undang ketenagakerjaan merupakan bentuk campur tangan pemerintah dalam hubungan industrial yang bertujuan untuk menjamin hak-hak pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Menurut hukum ketenagakerjaan, Perundingan Bipartit dan Perundingan Tripartit, keduanya bertujuan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan kerja atau hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja. sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, sedangkan perundingan tripartite adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pihak ketiga dan dipilihlah jalur mediasi.³²

E. Konsep Operasional

Untuk mengelakkan adanya penangkapan yang beragam terhadap objek penelitian ini, maka penulis memberikan batasan-batasan pengertian, yaitu:

³² Abd Latip, Lu'luaily, dan Aniyah, *Mediasi Sebagai Penyelesaian Permasalahan Tenaga Kerja Di Kabupaten Bangkalan*, Jurnal Kompetensi, Vol 12, No 2, 2018.

1. Penyelesaian merupakan proses memecahkan suatu hal atau pembersihan tentang hal tertentu hingga selesai
2. Perselisihan adalah adanya suatu pertentangan atau ketidakcocokan dalam dunia kerja yang terjadi antara pihak pekerja dengan pihak pemilik usaha
3. Hubungan Industrial adalah hubungan yang tercipta di antara pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang mana berdasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945
4. Pekerja Kontrak adalah pekerja dengan waktu yang ditentukan
5. Pt Surveyor Indonesia Cab Pekanbaru adalah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak dalam bidang survey, verifikasi, inspeksi, sertifikasi, pengujian, konsultasi, dan EPC, yang beralamat di jalan Bukit Raya Indah Nomor 1, Simpang Tiga, Kec. Bukit Raya, Kota Pekanbaru.³³
6. Mediasi merupakan salah satu upaya damai yang dilakukan pihak pekerja dan pengusaha apabila penyelesaian melalui bipartit gagal, mediasi bertujuan untuk mendamaikan para pihak yang sedang berselisih dengan menghadirkan pihak yang netral yaitu mediator dimana ia merupakan pihak ketiga yang tidak memihak siapapun sehingga memperoleh hasil yang adil.³⁴

³³ <http://www.pts.co.id>, diakses, tanggal, 13 Mei 2022.

³⁴ Sophar Maru Hutagalung, *Op.cit*, hlm. 322.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian hukum merupakan suatu proses untuk mendapatkan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum serta doktrin-doktrin hukum yang dimana untuk menjawab isu hukum yang dihadapi.³⁵ Adapun metodologi yang dianggap paling pas dengan keadaan objek yang akan di teliti dalam permasalahan yang penulis telah tentukan, yakni:

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan ialah penelitian Hukum Sosiologis, yaitu peninjauan secara langsung ke lokasi atau tempat yang telah ditentukan sebelumnya dengan menggunakan wawancara sebagai alat dalam pengumpulan data.³⁶

Selanjutnya penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu salah satu sifat penelitian yang bertujuan untuk menyajikan gambaran secara terang serta terperinci mengenai proses dan peranan mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja kontrak dengan PT. Surveyor Indonesia Cabang Pekanbaru sehingga dapat lebih mudah dipahami dan disimpulkan.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian skripsi ini adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, dimana merupakan tempat penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara Fz dengan PT. Surveyor Indonesia Cabang Pekanbaru.

³⁵ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Grup, Jakarta, 2010, hlm. 35.

³⁶ Syafrinaldi, *Buku Panduan Penyusunan Skripsi*, UIR Press, Pekanbaru, 2010, hlm 14.

3. Populasi dan Responden

Populasi merupakan seluruh bagian manusia ataupun sebuah peristiwa dan gejala yang dimana memiliki ciri, dan penulis menentukan populasi dalam penelitian ini adalah pekerja serta mediator, Sample adalah sebagian populasi yang diambil.³⁷ Teknik pengambilan sample dilakukan dengan cara sensus. Sedangkan responden merupakan orang yang memberikan jawaban ataupun tanggapannya perihal pertanyaan yang diajukan oleh penulis.

Adapun yang menjadi populasi dan responden dalam penelitian ini adalah:

- a. Pekerja
- b. Mediator Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau

Tabel 1.1

Daftar Populasi dan Responden

| No | Subjek Penilaian | Populasi | Responden |
|----|--|----------|-----------|
| 1. | Pekerja | 1 | 1 |
| 2. | Mediator Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau | 2 | 1 |
| | Jumlah | | 2 |

4. Data dan Sumber Data

Berikut penulis memaparkan beberapa data yang dipergunakan, yaitu:

³⁷ Suteki dan Galang Taufani, *Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori dan Praktik)*, PT RajaGrafindo Persada, Depok, 2020, hlm 232.

a. Data Primer

Merupakan data yang penulis dapatkan dengan cara mewawancarai pihak-pihak yang terkait yakni pekerja dan mediator dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi riau.

b. Data Sekunder

Penulis mendapatkan data yang diperoleh dari bahan pustaka serta literature yang terkait dengan penelitian yang dilakukan.

5. Alat Pengumpul Data

Adapun alat yang penulis gunakan untuk pengumpulan data ialah:

a. Wawancara

Penulis menanyakan secara langsung kepada pihak-pihak yang terkait dalam masalah ini yang dimana bertujuan untuk mendapatkan informasi atau penjelasan.

b. Studi Kepustakaan

Merupakan pencarian informasi melalui literatur-literatur kepustakaan yang berkaitan dengan masalah yang di teliti.

6. Analisis Data

Setelah data diperoleh dan terkumpul secara lengkap, penulis menganalisa data yang didapatkan secara kualitatif yakni tidak menggunakan angka. Data yang diperoleh dengan wawancara akan dituangkan dalam bentuk uraian yang kemudian dianalisa dengan cara membandingkan teori, peraturan-peraturan hukum serta pendapat para ahli.

7. Penarikan Kesimpulan

Setelah analisis data terakhir ditarik kesimpulan dengan menggunakan metode deduktif, yakni dari data yang bersifat umum kearah data yang bersifat khusus.



BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Umum Tentang Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan suatu hubungan yang lahir karena adanya perjanjian yang di buat dan di sepakati oleh para pihak yaitu pihak pengusaha dengan pihak pekerja/buruh. Sebagaimana ”Pasal 1 Angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan, Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan Pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur, pekerjaan, upah, dan perintah.”

Hubungan kerja pada dasarnya meliputi hal-hal yang berkaitan dengan perjanjian kerja sebagai dasar hubungan kerja, hak dan kewajiban pihak-pihak yang ada didalamnya, berakhirnya suatu hubungan kerja, dan penyelesaian perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan.³⁸

Dalam “Pasal 1601a KUHPerduta perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

“Pasal 1 angka 14 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juga menyebutkan bahwa perjanjian kerja adalah suatu

³⁸ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika & Kajian Teori*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hlm. 43.

perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak”. Selain itu Subekti mengemukakan yang dimaksud dengan perjanjian kerja ialah salah satu perjanjian yang mempunyai ciri-ciri yaitu adanya upah yang telah diperjanjikan serta adanya suatu hubungan di peratas yakni pihak buruh harus mentaati perintah-perintah dari pihak majikan, dimana perjanjian tersebut dibuat dan disepakati oleh buruh dan majikan.³⁹

“Pasal 1320 KUHPerdara memuat mengenai syarat-syarat agar suatu perjanjian dapat dikatakan sah yang dimana syarat-syaratnya ialah sebagai berikut:

1. Sepakat mereka yang mengikat dirinya;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu hal tertentu;
4. Suatu sebab yang halal”.

Apabila perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak tidak memenuhi syarat 1 dan 2 di atas maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan, namun apabila para pihak tidak memenuhi syarat 3 dan 4, maka perjanjian kerja tersebut batal demi hukum.⁴⁰

Pada dasarnya unsur dalam suatu perjanjian kerja berpedoman pada Pasal 1320Kuhperdata, hal tersebut agar keberadaan suatu perjanjian kerja dianggap sah dan konsekuensinya dianggap sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Namun didalam pembuatan perjanjian kerja, selain berpedoman

³⁹ Djumadi, *Loc.cit.*

⁴⁰ Lidia Febrianti, dkk, *Loc.cit.*

pada ketentuan di atas, nyatanya masih terdapat unsure-unsur lain yang harus dipatuhi oleh pekerja/buruh dan pengusaha, menurut Ahli Hukum perburuhan negeri Belanda, yakni Mr. M.G. Rood menyebutkan bahwa terdapat beberapa unsur-unsur, yaitu:⁴¹

a) Adanya Unsur Pekerjaan atau Work

Di dalam perjanjian yang dibuat oleh pekerja/buruh dengan pengusaha harus terdapat suatu pekerjaan yang diperjanjikan yang dimana harus dikerjakan sendiri oleh si pekerja/buruh yang berdasarkan dan berpedoman kepada perjanjian kerja

b) Adanya Unsur Pelayanan Atau Service

Si pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaannya harus tunduk dan di bawah perintah orang lain yaitu si pemberi kerja, selain itu pekerjaan yang dilakukan si pekerja/buruh harus bermanfaat bagi si pemberi kerja, jika pekerjaan tersebut tujuannya hanya memberikan manfaat bagi diri si pekerja saja dan tidak untuk si pemberi kerja, maka perjanjian yang dilakukan oleh keduanya bukan merupakan perjanjian kerja

c) Adanya Unsur Waktu Tertentu atau Time

Dalam melakukan hubungan kerja si pekerja tidak boleh bekerja dalam waktu yang senaknya saja karena jika suatu pekerjaan dilakukan sampai tutup usia, maka hal tersebut merupakan suatu perbudakan bukan perjanjian kerja. Jadi pekerja harus bekerja dengan adanya waktu yang telah disepakati sebelumnya

⁴¹ Djumadi, *Op.cit*, hal. 36-41

oleh para pihak yaitu pekerja dan pengusaha yang di buat dalam peraturan perundangan dan perjanjian kerja.

d) Adanya Unsur Upah atau Pay

Upah adalah imbalan yang wajib diberikan oleh si pemberi kerja kepada si pekerja/ buruh karena telah melaksanakan suatu pekerjaan, pembayaran upah tersebut dalam bentuk uang, namun juga bisa dalam bentuk barang yang jumlahnya harus di batasi.

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk tertulis maupun lisan, Dalam “Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh ;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.”

Undang-Undang Ketenagakerjaan menentukan ada beberapa jenis dalam perjanjian kerja menurut waktu berakhirnya, yang dimana ialah:

A. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian kerja waktu tetentu merupakan suatu perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis oleh kedua belah pihak yaitu pekerja/buruh dengan pengusaha

yang didalamnya memuat mengenai hak dan kewajiban dari para pihak. Perjanjian kerja waktu yang ditentukan harus dibuat secara tertulis dengan menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin, serta memenuhi syarat-syarat, yaitu:

- 1) Harus mempunyai jangka waktu tertentu; atau
- 2) Adanya suatu pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu;
- 3) Tidak mempunyai syarat masa percobaan.⁴²

Dalam “Pasal 59 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh di perpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.” Namun sejak adanya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu dapat dilakukan perpanjangan, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 tahun.

B. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu merupakan suatu perjanjian yang dibuat baik secara tertulis maupun lisan oleh pekerja dengan pengusaha, yang dimana jangka waktunya tidak ditentukan dan disepakati oleh kedua belah pihak. “Pasal 63 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa dalam hal perjanjian lisan, maka

⁴² Zaeni Asyhadie, *Op.cit*, hlm. 61.

pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan”.

Isi di dalam perjanjian kerja tentunya memuat mengenai hak-hak dan kewajiban-kewajiban si buruh/pekerja dan pengusaha, karena jika tidak terdapat hal tersebut maka kedua belah pihak akan berbuat semaunya, si pekerja akan melakukan pekerjaan sesuai keinginannya sendiri dan tidak mau menghargai majikannya sedangkan pengusaha akan memberikan aturan-aturan yang semaunya yang dimana bertentangan dengan rasa kemanusiaan, sehingga hal-hal tersebut akan mengakibatkan perselisihan diantara keduanya.

Adapun kewajiban dari si pekerja/buruh yang menjadi hak bagi pengusaha ialah:⁴³

- a) Buruh/pekerja harus melaksanakan suatu pekerjaan yang telah mereka sepakati, pekerjaan tersebut harus dilakukan secara sendiri dan tidak boleh digantikan oleh orang lain, akan tetapi jika si pengusaha memberikan izin kepada tenaga kerja, maka pekerjaannya boleh digantikan oleh orang lain apabila ada hal-hal tertentu yang membuatnya tidak bisa untuk melakukan pekerjaan itu
- b) Pekerja/buruh berkewajiban untuk mengikuti petunjuk yang diberikan oleh pengusaha atau orang lain yang atas nama pengusaha, petunjuk tersebut adalah hal-hal yang harus diperhatikan oleh tenaga kerja dalam menjalankan pekerjaannya yang dimana bertujuan untuk kelancaraan tata tertib didalam

⁴³ *Ibid*, hlm. 68-72.

perusahaan. Namun petunjuk tersebut tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja yang disepakati kedua belah pihak, Undang-undang, dan juga kebiasaan setempat

- c) Pekerja/buruh berkewajiban untuk membayar ganti kerugian, hal tersebut terjadi apabila si pekerja/buruh sengaja melakukan suatu perbuatan atau perbuatan tersebut terjadi karena kelalaiannya yang mengakibatkan kerugian bagi pengusaha. Apabila kerugian si pengusaha tidak dapat dinilai dengan uang, maka pengadilan akan menetapkan sejumlah uang menurut keadilan sebagai ganti rugi. Namun jika kerugian yang dialami oleh si pengusaha tidak begitu besar dan masih bisa diganti oleh tenaga kerja, maka keduanya dapat melakukan perundingan untuk mencari jalan keluar agar masalah yang dialami keduanya dapat terselesaikan dengan baik dan menguntungkan bagi pihak pekerja/buruh dan pengusaha.

Sedangkan kewajiban pengusaha yang menjadi hak bagi pekerja/buruh ialah sebagai berikut:⁴⁴

- a) Kewajiban yang utama bagi pengusaha ialah membayarkan upah kepada si pekerja/buruh atas suatu pekerjaan yang telah dilaksanakannya secara tepat waktu. Ketentuan mengenai upah diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah, akan tetapi semenjak adanya Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja ada perubahan mengenai upah

⁴⁴ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Loc.cit.*

dimana upah minimum sektoral telah dihapuskan, dan upah minimum untuk usaha mikro dan kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak sedangkan upah minimum provinsi dan upah minimum kabupaten/kota tetap masih berlaku

- b) Kewajiban dari si pengusaha ialah memberikan waktu istirahat/cuti kepada pekerja, Istirahat yang dimaksud ialah istirahat antara jam kerja yang dimana sekurang-kurangnya setengah jam setelah 4 jam bekerja, selain hal tersebut pengusaha wajib memberikan cuti tahunan secara terstruktur. Pekerja juga berhak untuk mendapatkan cuti panjang selama 2 bulan setelah bekerja secara terus-menerus selama 6 tahun di sebuah perusahaan hal ini tertuang dalam Pasal 79 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, akan tetapi ketentuan tersebut sudah tidak berlaku lagi semenjak adanya Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja disebutkan bahwa pemerintah menyerahkan di dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perusahaan tentang pengaturan istirahat panjang
- c) Kewajiban untuk memberikan biaya perawatan dan biaya pengobatan bagi buruh/pekerja yang mengalami sakiit ataupun kecelakaan , hal tersebut bukan hanya diperuntukkan bagi orang bekerja yang bertempat tinggal di tempat pengusaha saja, akan tetapi juga bagi yang tidak tinggal disana
- d) Pengusaha wajib untuk memberikan surat keterangan untuk si pekerja/buruh, didalam surat keterangan itu disebutkan tentang lamanya hubungan kerja

dijalani serta sifat pekerjaan yang dilaksanakan. Tujuan dari surat tersebut merupakan bekal pekerja/buruh untuk mendapatkan perlakuan yang sesuai dengan pengalaman kerjanya di tempat kerja yang baru.

Perjanjian kerja dapat berakhir apabila telah memenuhi syarat-syarat yang terdapat dalam Pasal 61 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yakni:⁴⁵

1. Suatu perjanjian kerja dapat berakhir apabila Pekerja meninggal dunia
Perjanjian kerja akan berakhir jika pihak pekerja meninggal dunia, namun perjanjian kerja tidak berakhir jika pihak pengusaha meninggal dunia, dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali di tentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh
2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
perjanjian kerja ini biasanya masuk dalam jenis perjanjian kerja waktu yang telah ditentukan.
3. Suatu perjanjian kerja dapat berakhir apabila adanya putusan dari pengadilan dan/atau putusan atau penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap
4. Suatu perjanjian kerja dapat berakhir apabila Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang di cantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

⁴⁵ Endah Pujiastuti, *Loc.cit.*

Sejak adanya Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta kerja, ketentuan pasal 61 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 diubah, dimana bunyinya ialah:

- a. “Pekerja/buruh meninggal dunia;
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. Selesaiannya suatu pekerjaan tertentu;
- d. Adanya putusan dari pengadilan dan/atau putusan atau penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap
- e. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang di cantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.”

B. Tinjauan Umum Tentang Hubungan Industrial

Hubungan industrial merupakan hubungan yang bukan hanya melibatkan pekerja/buruh dengan pengusaha saja tetapi juga meliputi fenomena dalam maupun diluar tempat kerja yang berkaitan dengan penempatan dan pengaturan hubungan kerja.⁴⁶ Menurut Payaman J. Simanjuntak APU hubungan industrial merupakan suatu hubungan antara semua orang yang memiliki kepentingan dalam aktivitas produksi jasa atau barang di salah satu perusahaan, dimana tujuannya agar terciptanya hubungan yang harmonis dan aman antara para pihak, sehingga produktivitas usaha dapat meningkat. Dengan demikian pembinaan hubungan industrial adalah suatu unsur dari manajemen sumber daya manusia.⁴⁷

“Pasal 1 angka 16 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Hubungan Industrial adalah suatu sistem

⁴⁶ M.Thaiib dan Ramon Nofrial, *Op.cit*, hlm 38.

⁴⁷ Supomo Suparman, *Hukum Acara Peradilan Hubungan Industrial: Tata Cara Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, Jala Permata Aksara, Jakarta, 2009, hlm. 3.

hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang berdasarkan nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”.

Dari pasal di atas dapat di artikan bahwa Negara Indonesia menganut konsep hubungan industrial pancasila, yang dimana tujuannya sebagai berikut:⁴⁸

1. Menyukseskan pembangunan dalam rangka mengemban cita-cita bangsa Indonesia yaitu masyarakat adil dan makmur;
2. Ikut berperan dalam melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial;
3. Menciptakan ketenangan, ketentraman, dan ketertiban kerja serta ketenangan usaha;
4. Meningkatkan produksi dan produktivitas kerja;
5. Meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabatnya manusia.

Buruh/pekerja dalam melaksanakan hubungan industrial berperan sebagai orang yang menjalankan suatu pekerjaan yang sesuai dengan kewajibanya, ketertiban juga harus dijaganya, dimana hal tersebut dilakukan demi kelangsungan produksi, mereka juga harus memperlebar keahliannya dan keterampilannya, serta agar perusahaan tempatnya bekerja semakin maju, maka ia

⁴⁸ M. Thaib dan Ramon Nofrial, *Op.cit*, hlm. 42

juga harus ikut berpartisipasi, karena jika pengusaha saja yang berusaha untuk memajukan perusahaan, hal tersebut tidak akan terjadi.⁴⁹

Pengusaha dalam melaksanakan hubungan industrial berperan sebagai subjek yang membentuk suatu kemitraan, mengembangkan suatu usaha, memperluas lapangan kerja agar tidak banyak pengangguran yang ada di Indonesia, dan pengusaha memberikan kesejahteraan bagi pekerja/buruh.⁵⁰

Selain peran dari pekerja/buruh dan pengusaha, Pemerintah juga berperan penting dalam pelaksanaan hubungan industrial, hal tersebut bisa kita jumpai dari peraturan perundang-undangan yang telah pemerintah keuarkan dimana memiliki fungsi sebagai suatu pedoman bagi parah pihak dan harus ditaati, pemerintah juga berperan untuk mengawasi atau menegakkan peraturan tersebut, serta membantu dalam penyelesaian perselisihan industrial yang terjadi antara pekerja/buruh dengan pengusaha.⁵¹

Dalam Pasal 103 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menentukan ada sarana hubungan industrial, yakni:⁵²

1. Serikat Pekerja

Serikat pekerja merupakan suatu organisasi yang ada di dalam perusahaan maupun di luar, Organisasi ini dibentuk oleh pekerja dan untuk pekerja, dimana bersifat bebas, mandiri, terbuka, serta bertanggung jawab guna untuk

⁴⁹ Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & Di Luar Pengadilan*, *Op.cit*, hlm. 18.

⁵⁰ *Ibid*

⁵¹ *Ibid*, hlm. 17.

⁵² M. Thaib dan Ramon Nofrial, *Op.cit*, hlm. 47-49

memperjuangkan, membela dan melindungi hak serta kepentingan para pekerja.

2. Organisasi Pengusaha

Bukan hanya pekerja saja yang dapat membentuk suatu organisasi, pengusaha pun juga memiliki hak untuk membentuk ataupun menjadi anggotanya, dimana hal tersebut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai salah satu sarana utama agar terwujudnya kesejahteraan sosial dan ekonomi dalam dunia usaha, secara khusus organisasi pengusaha menangani bidang hukum industrial dan ketenagakerjaan dalam pelaksanaan hubungan industrial. Organisasi tersebut bersifat mandiri, bebas, demokratis, dan bertanggung jawab.

3. Lembaga Kerja Sama Bipartite

Suatu perusahaan wajib membentuk suatu lembaga kerja sama bipartit apabila telah mempekerjakan 50 atau lebih pekerja, dimana hal ini berfungsi sebagai wadah untuk berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai ketenagakerjaan di perusahaan. Anggota dari lembaga ini ialah pengusaha dan serikat pekerja/buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan atau unsure pekerja/buruh.

4. Lembaga Kerja Sama Tripartit

Lembaga ini terdiri dari lembaga kerja sama tripartite nasional, provinsi dan kabupaten/kota; dan lembaga kerja sama tripartite sektoral nasional, provinsi, dan kabupaten/kota. anggotanya terdiri dari serikat pekerja, organisasi

pengusaha dan pemerintah ,dimana lembaga ini berfungsi sebagai wadah komunikasi, konsultasi, dan musyawarah mengenai ketenagakerjaan.

5. Peraturan Perusahaan

Peraturan perusahaan wajib di buat oleh seorang pengusaha apabila ia telah mempekerjakan sekurang-kurangnya sepuluh pekerja, peraturan tersebut di buat secara tertulis yang di dalamnya berisi mengenai ketentuan-ketentuan kerja serta aturan-aturan yang ada di dalam perusahaan, peraturan itu mulai berlaku apabila Menteri atau pejabat yang di tunjuk telah mensahkannya.

6. Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian kerja bersama memuat mengenai hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak serta syarat-syarat kerja, perjanjian ini merupakan hasil dari suatu musyawarah antara pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha dengan serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

7. Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan

Peraturan ini pada dasarnya mencakup ketentuan sebelum bekerja, selama bekerja, dan sesudah bekerja. Peraturan selama bekerja mencakup ketentuan jam kerja dan istirahat, pengupahan, perlindungan, penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

8. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja secara musyawarah. Apabila penyelesaian melalui

musyawarah tidak tercapai kesepakatan, maka pihak-pihak yang berselisih menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang terjadi melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang.

Hubungan industrial dikatakan gagal apabila terjadi perselisihan-perselisihan di dalamnya perselisihan tersebut dapat terjadi karena adanya perbedaan pendapat baik mengenai kepentingan, hak serta pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa adanya alasan yang kuat ataupun salah satu pihak melakukan suatu tindak pidana seperti pencurian, penipuan, penggelapan dan lainnya, Namun hubungan industrial dapat dikatakan berhasil apabila kesejahteraan dan produktivitas meningkat.

C. Tinjauan Umum Tentang Perselisihan Hubungan Industrial

Dalam hubungan industrial tidak selamanya berjalan lancar sering kali terjadi perbedaan-perbedaan pemahaman antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang dapat mengakibatkan terjadinya suatu perselisihan diantara kedua belah pihak.

Menurut “Pasal 1 angka 1 Undang-undang No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial yang dikatakan perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan,

perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan”.

Berdasarkan perumusan Undang-undang No. 2 Tahun 2004 di atas, maka perselisihan hubungan industrial dibagi menjadi 4 jenis, yaitu:

1. Perselisihan Hak

Perselisihan hak adalah perselisihan yang terjadi akibat tidak dipenuhinya hak-hak yang ada didalam perjanjian kerja, peraturan perundang-undangan, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama oleh salah satu pihak yakni pekerja atau pengusaha.

Menurut Iman Soepomo, perselisihan hak merupakan suatu perselisihan yang ada karena pengusaha dan pekerja/buruh yang melakukan perjanjian kerja tidak memenuhi isi dari perjanjian tersebut ataupun salah satu dari mereka menyalahi ketentuan hukum.⁵³

2. Perselisihan Kepentingan

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang terjadi apabila ketika membuat atau merubah syarat-syarat yang ada dalam suatu perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perusahaan si pekerja memiliki kepentingan yang berbeda dengan si pengusaha ataupun sebaliknya.

Menurut Iman Soepomo, perselisihan kepentingan merupakan perselisihan yang terjadi karena salah satu pihak berusaha mengadakan perubahan yang

⁵³ Ugo dan Pujiyo, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Tata Cara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan)*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm. 27.

terdapat didalam syarat-syarat perburuhan, yang sering terjadi ialah organisasi buruh menuntut majikan untuk perbaikan syarat perburuhan.⁵⁴

3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Perselisihan ini terjadi karena salah satu pihak melakukan pengakhiran hubungan kerja yang dimana tidak dapat diterima oleh pihak lainnya karena merasa tidak sesuai dengan yang seharusnya.

Pada dasarnya pemutusan hubungan kerja dapat dibagi menjadi 4 macam yakni:

1. Pemutusan hubungan kerja demi hukum

Yaitu hubungan kerja putus dengan sendirinya tanpa ada perbuatan hukum tertentu, baik dari pihak pekerja maupun pengusaha. Kuperdata mengenal dua pemutusan hubungan kerja demi hukum, yaitu karena habisnya waktu yang terdapat dalam perjanjian kerja waktu yang telah ditentukan dan meninggalnya pekerja, dalam pemutusan hubungan kerja demi hukum pihak pengusaha tidak perlu mendapatkan penetapan pemutusan hubungan kerja dari lembaga yang berwenang.⁵⁵

2. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja

Yaitu hubungan kerja putus karena keinginan dari pihak pekerja

⁵⁴ *Ibid*, hlm. 33.

⁵⁵ M. Thaib dan Ramon Nofrial, *Op.cit*, hlm. 62.

3. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha

Yaitu hubungan kerja putus oleh pihak pengusaha, akan tetapi sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja pihak pengusaha harus mengupayakan terlebih dahulu agar hal tersebut tidak terjadi, bila pemutusan harus tetap terjadi walaupun sudah diupayakan semaksimal mungkin, maka pihak pengusaha harus merundingkan terlebih dahulu dengan pihak pekerja. hal tersebut dilakukan agar nantinya tidak terjadi perselisihan antara kedua belah pihak.

Yang dimaksud pengusaha dalam hal ini ialah:

- 1) Perusahaan yang berbadan hukum
- 2) Perusahaan yang bukan atau belum berbadan hukum
- 3) Perusahaan milik persekutuan
- 4) Perusahaan milik Negara
- 5) Badan-badan usaha sosial
- 6) Usaha lain dengan membayar upah atau imbalan.⁵⁶

4. Pemutusan hubungan kerja karena putusan pengadilan

Yaitu hubungan kerja putus karena adanya putusan pengadilan, hal ini merupakan akibat dari adanya perselisihan antara pengusaha dengan pekerja yang berlanjut ke pengadilan.⁵⁷

⁵⁶ Danang Sunyoto, *Juklak PHK: Petunjuk Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2014, hlm. 75.

⁵⁷ M. Thaib dan Ramon Nofrial, *Op.cit*, hlm 66.

4. Perselisihan Antar-Serikat Buruh/Serikat Pekerja dalam Satu Perusahaan

Perselisihan ini terjadi dikarenakan tidak adanya persamaan paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak-hak, dan kewajiban-kewajiban keserikatan pekerjaan di antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain yang ada dalam satu perusahaan.

Berdasarkan pengertian diatas, berarti didalam suatu perusahaan bisa saja terdapat beberapa serikat pekerja/serikat buruh, hal ini dimungkinkan karena Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat pekerja/Serikat buruh ,memberikan kemudahan dalam pembentukan serikat pekerja/serikat buruh dalam perusahaan.⁵⁸

D. Tinjauan Umum Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

1. Perundingan Bipartit

Untuk mendapatkan hasil yang menguntungkan untuk para pihak dan menghemat biaya, maka perselisihan yang terjadi antara pengusaha dengan buruh/pekerja harus diselesaikan terlebih dahulu secara negoisasi tanpa adanya campur tangan orang lain atau dalam penyelesaian hubungan industrial biasanya disebut perundingan bipartit.⁵⁹

Perundingan bipartit yaitu perundingan dua pihak yaitu antara buruh atau serikat buruh dengan pengusaha atau gabungan pengusaha. Bila dalam

⁵⁸ Ugo dan Pujiyo, *Op.cit*, hlm. 47

⁵⁹ Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & Di Luar Pengadilan, Op.cit*, hlm. 53.

perundingan bipartit mencapai kata sepakat mengenai penyelesaiannya maka para pihak membuat perjanjian bersama yang kemudian didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial setempat. Namun apabila dalam perundingan tidak menemui kesepakatan, maka pihak-pihak yang berselisih harus melalui prosedur penyelesaian perundingan tripartit.⁶⁰

Penyelesaian perundingan bipartit bersifat wajib dilakukan sebelum ketahap penyelesaian yang lain, sebagaimana “Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartite secara musyawarah untuk mufakat”.

Penyelesaian melalui perundingan bipartit diselesaikan paling lama tiga puluh hari sejak dimulainya perundingan, apabila dalam jangka waktu tiga puluh hari salah satu pihak menolak atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, perundingan bipartite dianggap gagal.⁶¹ Namun setelah mencapai tiga puluh hari kerja perundingan bipartit tetap dapat dilanjutkan sepanjang disepakati oleh para pihak yang berselisih.⁶²

⁶⁰ Rai Mantili, *Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process (Med-Arbitrase)*, Jurnal Bina Mulia Hukum, Vol 6, No 1, 2021, hlm. 53.

⁶¹ M. Thaib dan Ramon Nofrial, *Op.cit*, hlm. 75.

⁶² Ugo dan Pujiyo, *Op.cit*, hlm. 57.

2. Perundingan Tripartit

Perundingan tripartit merupakan upaya yang dilakukan oleh para pihak apabila perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, perundingan tripartit ada tiga yaitu:

a. Konsiliasi

Konsiliasi merupakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara kekeluargaan, dengan menghadirkan pihak ketiga yang disebut konsiliator, pihak ketiga tersebut bersifat netral dan tidak memihak kepada salah satu pihak yang berselisih, konsiliator ini membantu dalam perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan.⁶³

Dalam “Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa Konsiliator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan.”

⁶³ Endrik Safudin, *Alternatif Penyelesaian Sengkete Dan Arbitrase*, PT Citra Intrans Selaras, Malang, 2018, hlm. 60.

Adapun ketentuan dari konsiliasi ialah sebagai berikut:⁶⁴

1. Setelah pihak-pihak mengutarakan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada pihak konsiliator yang telah dipilih, barulah penyelesaian dapat dilaksanakan oleh konsiliator.
2. Konsiliator harus sudah melakukan penelitian mengenai duduknya perkara paling lambat 7 hari setelah mendapat pelimpahan penyelesaian perselisihan secara tertulis dan paling lambat pada hari kerja yang ke-8 wajib melakukan sidang konsiliasi pertama.
3. Saksi atau saksi ahli dapat dipanggil oleh konsiliator untuk hadir dalam sidang guna diminta dan didengarkan keterangannya.
4. Apabila para pihak mencapai kesepakatan dalam penyelesaian secara konsiliasi, maka akan dibuat perjanjian bersama yang di tandatangi oleh pihak-pihak dan disaksikan pihak konsiliator serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial guna mendapatkan akta bukti pendaftaran.
5. Apabila para pihak tidak mencapai kesepakatan dalam konsiliasi, maka pihak konsiliator harus mengeluarkan suatu anjuran tertulis
6. Pihak yang merasa dirugikan bisa mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial apabila perjanjian bersama yang sudah didaftarkan tidak di laksanakan oleh salah satu pihak

⁶⁴ Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & Di Luar Pengadilan*, Op.cit, hlm 70-72.

7. Para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian ke Pengadilan Hubungan Industrial apabila anjuran tertulis yang dikeluarkan oleh konsiliator di tolak oleh para pihak atau salah satu pihak.
8. Paling lambat 30 hari kerja konsiliator harus sudah menyelesaikan tugasnya.

Pada dasarnya konsiliasi hubungan industrial hampir sama dengan mediasi, perbedaan keduanya terdapat pada status kepegawaian, karena konsiliator bukan pegawai instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan seperti mediator hubungan industrial, akan tetapi konsiliator terdaftar pada kantor Dinas Tenaga Kerja kabupaten/kota selain itu konsiliator tidak dapat menyelesaikan perselisihan hak seperti mediator.⁶⁵

b. Arbitrase

Arbitrase merupakan salah satu penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berada di luar pengadilan, dengan kesepakatan yang dituangkan dalam perjanjian arbitrase oleh pihak-pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada pihak ketiga yaitu arbiter yang tidak memihak kepada salah satu pihak, arbiter dapat membantu menyelesaikan perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, dimana putusannya bersifat final dan mengikat para pihak.⁶⁶

Dalam “Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa arbiter

⁶⁵ Mashudi, *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*, Jakad Publishing, Surabaya, 2019, hlm. 80.

⁶⁶ Samun Ismaya, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Suluh Media, Yogyakarta, 2019, hlm. 160.

hubungan industrial yang selanjutnya disebut arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.”

Adapun ketentuan dari arbitrase ialah sebagai berikut:⁶⁷

1. Dasar dilakukannya penyelesaian melalui arbiter ialah kesepakatan dari para pihak yang sedang berselisih.
2. Untuk memilih dan menunjuk arbiter dari daftar arbiter yang telah ditentukan Menteri, para pihak harus membuat surat perjanjian arbitrase.
3. Ketua pengadilan dapat menunjuk arbiter dari daftar arbiter yang telah ditentukan Menteri, apabila pihak-pihak yang sedang berselisih tidak sepakat untuk menunjuk arbiter.
4. Surat perjanjian penunjukan arbiter di buat oleh arbiter dengan pihak-pihak yang berselisih, apabila arbiter yang di tunjuk bersedia.
5. Sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter, arbiter harus menyelesaikan perselisihan dalam waktu paling lambat 30 hari kerja.
6. Setelah penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter, pemeriksaan atas perselisihan wajib di mulai paling lambat 3 hari waktu kerja.

⁶⁷ Abdul Khakim, *Op.cit*, hlm. 116-117.

7. Arbiter memiliki kewenangan untuk melakukan perpanjangan waktu penyelesaian perselisihan yakni 1 kali perpanjangan paling lambat 14 hari waktu kerja berdasarkan kesepakatan pihak-pihak yang berselisih.
8. Dalam penyelesaian perselisihan melalui arbitrase, upaya perdamaian harus dilakukan terlebih dahulu oleh arbiter.
9. Arbiter wajib membuatkan akta perdamaian yang ditandatangani oleh arbiter dan pihak-pihak yang berselisih apabila upaya perdamaian tercapai.
10. Untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran, akta perdamaian didaftarkan di pengadilan hubungan industrial.
11. Pihak yang di rugikan bisa mengajukan permohonan eksekusi ke pengadilan hubungan industrial apabila akta perdamaian tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak yang berselisih.
12. Jika upaya perdamaian tidak mencapai kata sepakat, maka arbiter melanjutkan sidang arbitrase.
13. Dasar dari putusan sidang arbitrase ialah peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian, keadilan, kebiasaan, serta kepentingan umum.
14. Putusan arbitrase di daftarkan di pengadilan hubungan industrial.
15. Pihak yang di rugikan dapat mengajukan permohonan fiat eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial, apabila putusan arbitrase tidak dilakukan oleh salah satu pihak.

c. Mediasi

Mediasi merupakan salah satu upaya yang dilakukan pihak pekerja dan pengusaha apabila musyawarah yang dilakukan tidak mencapai kata mufakat, mereka menghadirkan pihak ketiga bersifat netral yang tidak memihak kepada salah satu pihak untuk memberikan masukan tentang permasalahan yang sedang dialami, Pihak ketiga itu disebut sebagai mediator.

Gary Goodpaster mengemukakan bahwa mediasi adalah proses membantu pihak-pihak yang berselisih untuk memperoleh kesepakatan perjanjian yang memuaskan, yang dilakukan dengan membawa pihak luar yang memiliki sifat netral yang tidak memihak kepada salah satu dari pihak yang berselisih.⁶⁸

Menurut Sophar Maru Prinsip-prinsip dari lembaga mediasi ialah sebagai berikut:⁶⁹

1. Mediasi bersifat sukarela, karena apabila salah satu pihak merasa keberatan untuk melakukan mediasi, maka mediasi tersebut tidak dapat dilaksanakan.
2. Lingkup sengketa bersifat keperdataan.
3. Prosesnya sederhana, tidak berbelit-belit seperti penyelesaian melalui litigasi yang bisa sampai bertahun-tahun.
4. Proses mediasi dilakukan secara tertutup yang dimana hal tersebut bertujuan untuk menjaga kerahasiaan para pihak agar tidak sembarangan orang dapat mengikuti tahap-tahap perundingan mediasi.

⁶⁸ Gatot Soemartono, *Loc.cit.*

⁶⁹ Sophar maru Hutagalung, *Op.cit*, hlm 325-328.

5. Mediator bersifat menengahi, dimana hal ini dapat kita lihat dari pemahaman yang diberikan pihak mediator tidak dilebihkan dan tidak dikurangkan atau bisa dikatakan sesuai dengan perselisihan yang terjadi antara kedua belah pihak yang sedang berselisih dan mediator juga memberikan solusi yang lain untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi.

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi memiliki beberapa tujuan, antara lain:⁷⁰

1. Menghasilkan suatu rencana (kesepakatan) kedepan yang dapat diterima dan dijalankan oleh para pihak yang bersengketa.
2. Mempersiapkan para pihak yang bersengketa untuk menerima konsekuensi dari keputusan-keputusan yang mereka buat.
3. Mengurangi kekhawatiran dan dampak negatif lainnya dari suatu konflik dengan cara membantu pihak yang bersengketa untuk penyelesaian secara konsensus.

Sebagai alternatif penyelesaian sengketa mediasi pastinya memiliki beberapa keuntungan yang sering didapatkan, yaitu:⁷¹

1. Keputusan yang hemat, karena mediasi biasanya memakan biaya yang lebih murah.
2. Penyelesaian secara cepat

⁷⁰ Aries harianto, *Op.cit*, hlm, 65.

⁷¹ *Ibid*, hlm.66-70.

3. Hasil-hasil yang memuaskan bagi semua pihak, karena pihak yang bersengketa pada umumnya merasa lebih puas dengan jalan keluar yang telah disetujui bersama daripada harus menyetujui jalan keluar yang sudah diputuskan oleh pengambil keputusan dari pihak ketiga.
4. Kesepakatan-kesepakatan komprehensif dan customized
5. Praktek dan belajar prosedur-prosedur penyelesaian masalah secara kreatif
6. Tingkat pengendalian lebih besar dan hasil yang bisa diduga, karena pihak-pihak yang bersengketa mempunyai control yang lebih besar terhadap hasil-hasil sengketa
7. Pemberdayaan individu, karena pihak-pihak yang menegosiasikan sendiri cara pemecahan masalah sering kali merasa mempunyai lebih banyak kuasa daripada mereka yang melakukan advokasi melalui wali, seperti pengacara untuk mewakili mereka
8. Melestarikan hubungan yang sudah berjalan atau mengakhiri hubungan dengan cara yang lebih ramah
9. Keputusan-keputusan yang bisa dilaksanakan
10. Kesepakatan yang lebih baik daripada hanya menerima hasil kompromi atau prosedur menang kalah
11. Keputusan yang berlaku tanpa mengenal waktu.

Selain memiliki kelebihan, mediasi juga mempunyai kelemahan, yaitu:⁷²

1. Mekanisme eksekusi yang sulit, karena cara eksekusi putusan hanya seperti kekuatan eksekusi suatu kontrak.
2. Sangat digantungkan dari itikad baik para pihak untuk menyelesaikan sengketa sampai selesai.
3. Mediasi tidak akan membawa hasil yang baik, terutama jika informasi dan kewenangan tidak cukup diberikan.
4. Jika lawyer tidak dilibatkan dalam proses mediasi, kemungkinan adanya fakta-fakta hukum yang penting yang tidak disampaikan kepada mediator, sehingga putusannya menjadi bias. (Harianto, 2020, p. 71)

Mediator yang menangani perselisihan hubungan industrial ialah mediator yang memenuhi syarat-syarat sebagai seorang mediator yang merupakan pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan.⁷³

“Pasal 3 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.92/MEN/VI/2004 mengatur mengenai syarat-syarat menjadi seorang mediator yaitu antara lain:

1. Pegawai Negeri Sipil pada instansi/Dinas yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan;
2. Beriman dan bertakwa pada Tuhan Yang Maha Esa;
3. Warga Negara Indonesia;
4. Berbadan sehat menurut Surat Keterangan Dokter;
5. Menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;
6. Berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan tidak tercela;
7. Berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1); dan

⁷² *Ibid*, hlm. 71.

⁷³ Abdul Khakim, *Op.cit*, hlm.120.

8. Memiliki legitimasi dari Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi”.

Adapun ketentuan mediasi ialah sebagai berikut:⁷⁴

1. Dalam waktu paling lambat tujuh hari kerja setelah menerima pelimpahan perselisihan, mediator harus mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan mengadakan sidang mediasi.
2. Saksi atau saksi ahli dapat dipanggil oleh pihak mediator untuk memberikan keterangannya mengenai permasalahan yang sedang terjadi.
3. Perjanjian bersama dibuat dan dilakukan penandatanganan oleh pihak-pihak yang berselisih serta disaksikan oleh seorang mediator yang menangani kasus tersebut lalu dilakukan pendaftaran pada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri agar mendapat akta bukti pendaftaran apabila tercapai kesepakatan melalui mediasi.
4. Pihak mediator harus mengeluarkan suatu anjuran dalam bentuk tertulis paling lambat 10 hari waktu kerja terhitung hari dimana sidang mediasi pertama dilakukan, apabila para pihak tidak mencapai kesepakatan, yang mana anjuran itu sudah harus dijawab dalam bentuk tertulis oleh pihak buruh/pekerja dan pengusaha paling lambat 10 hari kerja setelah mediator memberikan anjuran kepada keduanya. Anjuran dapat dikatakan ditolak oleh salah satu pihak apabila ia tidak memberikan jawaban. Namun anjuran dapat dikatakan diterima apabila kedua belah pihak menyetujui anjuran itu dan

⁷⁴ M. Thaib dan Ramon Nofrial, *Op.cit.* hlm. 81-83.

perjanjian bersama harus dibuat oleh para pihak yang dibantu oleh mediator yang kemudian akan di daftarkan pada pengadilan hubungan industrial.

5. Akta bukti pendaftaran di berikan setelah pendaftaran perjanjian bersama dilakukan, yang dimana akta tersebut tidak dapat dipisahkan dari perjanjian bersama.
6. Apabila salah satu pihak tidak melaksanakan perjanjian bersama yang telah dibuat, maka pihak yang merasa dirugikan bisa mengajukan permohonan eksekusi di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang selanjutnya didaftarkan untuk mendapatkan penetapan eksekusi.
7. Para pihak atau salah satu pihak yang berselisih dapat meneruskan penyelesaian perselisihan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri setempat apabila para pihak atau salah satu pihak menolak anjuran tertulis yang di keluarkan oleh pihak mediator
8. Pihak mediator harus sudah menyelesaikan tugasnya paling lambat 30 hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan kasus tersebut.

3. Penyelesaian Melalui Jalur Litigasi

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial merupakan upaya yang dilakukan oleh para pihak yang berselisih apabila perundingan bipartit maupun perundingan tripartit yakni konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kata sepakat, dimana dalam penyelesaian ini hakim adalah orang yang memiliki kewenangan untuk mengatur dan memutuskan perkara.

Kewenangan absolute Pengadilan Hubungan Industrial di sebutkan dalam “Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yaitu Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:

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

Sedangkan kompetensi relatif Pengadilan Hubungan Industrial di sebutkan dalam “Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yaitu Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja”.

Hukum acara perdata yang berlaku pada lingkungan peradilan umum merupakan hukum acara yang berlaku pada pengadilan hubungan industrial, kecuali tentang suatu hal yang diatur secara khusus dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka ketentuan khususlah yang berlaku.⁷⁵

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 mengatur mengenai hal khusus pada Pengadilan Hubungan Industrial, yakni sebagai berikut:⁷⁶

1. Risalah konsiliasi atau risalah mediasi harus dilampiri ketika pengajuan gugatan

⁷⁵ Ugo dan Pujiyo, *Op.cit*, hlm. 94.

⁷⁶ M. Thaib dan Ramon Nofrial, *Op.Cit*, hlm. 104-105.

2. Bagi pihak berperkara yang nilai gugatannya dibawah Rp.150.000.000,- (seratus lima puluh juta) tidak dikenakan biaya perkara termasuk biaya eksekusi
3. Untuk pertama kali Pengadilan Hubungan Industrial hanya dibentuk pada setiap Pengadilan Negeri Kabupaten/Kota yang berada di ibu kota provinsi yang daerah hukumnya meliputi provinsi yang bersangkutan
4. Terdapat hakim ad-hoc dari unsure pengusaha dan dari unsure pekerja/buruh
5. Organisasi pengusaha dan serikat pekerja/buruh bisa bertindak sebagai kuasa hukum untuk mewakili anggotanya beracara di Pengadilan Hubungan Industrial
6. Pemeriksaan dengan acara cepat dapat diminta
7. Dalam waktu selambat-lambatnya 50 hari kerja terhitung sejak sidang pertama, hakim harus memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial
8. Upaya hukum banding tidak dikenal, yang ada hanya upaya hukum kasasi
9. Perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan tidak dapat di ajukan upaya hukum kasasi, sedangkan perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat di ajukan upaya hukum kasasi
10. Dalam waktu paling lambat 30 hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi, Mahkamah Agung wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja.

E. Tinjauan Umum Tentang PT Surveyor Indonesia

Pt Surveyor Indonesia adalah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak dalam bidang survey, verifikasi, inspeksi, sertifikasi, pengujian, konsultasi, dan EPC.

Perusahaan yang didirikan pada tanggal 1 Agustus tahun 1991 dengan misi awal membantu Pemerintah Republik Indonesia dalam memperlancar aliran barang modal dan peralatan ke Indonesia. Didukung kantor cabang di 22 negara, surveyor Indonesia menjalankan fungsi Preshipment Inspection dengan melakukan pemeriksaan pra-penggelapan yang bertaraf internasional.

Dengan berakhirnya penugasan PSI, sejak bulan April tahun 1997, Surveyor Indonesia telah merumuskan misi sebagai perusahaan jasa surveyor dalam arti luas, perusahaan ini memberikan beberapa layanan berupa pemeriksaan teknis, survey, pengkajian, penilaian pengawasan, auditing, serta konsultasi.

Pada tahun 1998 PT. Surveyor Indonesia melakukan sejumlah diverifikasi pada produk jasa berbasis survey, verifikasi, monitoring dan konsultasi. Pada tahun 2008 PT. Surveyor Indonesia melakukan re-focusing pada bisnis yang sudah dijalankan dengan mengoptimalkan kekuatan sebagai independent assurance.

Pada tahun 2010 PT. Surveyor Indonesia membentuk 6 Unit Bisnis Strategis dengan mengembangkan kompetensi karyawan terkait. Pada tahun 2015 penguatan pada empat sektor bisnis, yaitu penguatan institusi kelembagaan, infrastruktur, mineral dan batu bara, migas dan sistem pembangkit.

Pada tanggal 4 Mei 2021, melalui Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2021, Pemerintah Indonesia resmi menyerahkan mayoritas saham perusahaan ini ke Biro Klasifikasi Indonesia, sebagai bagian dari upaya untuk membentuk holding BUMN yang bergerak di bidang jasa survey

Surveyor Indonesia berkantor pusat di Jakarta, memiliki 12 kantor cabang dan beberapa unit wilayah kerja di seluruh Indonesia, menyediakan pelayanan baik di pasar luar negeri dan dalam negeri.⁷⁷



⁷⁷ <https://www.pts.co.id/surveyor-indonesia> diakses, tanggal, 16 Maret 2022.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Pekerja Kontrak Pada PT Surveyor Indonesia Cabang Pekanbaru melalui Mediasi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Di Indonesia Hubungan Industrial merupakan suatu hubungan yang melibatkan pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah didalamnya. Dalam proses produksi di perusahaan pihak-pihak yang terlibat secara langsung adalah pekerja/buruh dan pengusaha, sedangkan pemerintah termasuk sebagai para pihak dalam hubungan industrial karena berkepentingan untuk terwujudnya hubungan kerja yang harmonis sebagai syarat keberhasilan suatu usaha, sehingga produktivitas dapat meningkat yang pada akhirnya akan mampu menggerakkan pertumbuhan ekonomi dan dapat meningkatkan kesejahteraan seluruh lapisan masyarakat.⁷⁸

Hubungan industrial dikatakan gagal apabila terjadi perselisihan-perselisihan di dalamnya. Perselisihan merupakan suatu situasi dimana ada pihak yang merasa dirugikan oleh pihak lain, yang kemudian pihak tersebut menyampaikan ketidakpuasaannya kemudian terjadi perbedaan pendapat diantara keduanya. “Pasal 1 angka 1 Undang-undang No 2 Tahun 2004 Tentang

⁷⁸ Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & Di Luar pengadilan, Op.cit*, hlm. 17.

Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial yang dikatakan perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan”.

Pada dasarnya perselisihan hubungan industrial dapat dibedakan kedalam dua bagian, yakni:⁷⁹

1. Perselisihan hubungan industrial menurut sifat
 - a. perselisihan kolektif, yakni perselisihan antara pengusaha/majikan dengan serikat pekerja, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat kerja, dan/atau keadaan ketenagakerjaan
 - b. perselisihan perseorangan, yakni perselisihan antara pekerja yang tidak menjadi anggota serikat pekerja dengan pengusaha
2. perselisihan hubungan industrial menurut jenis
 - a. perselisihan hak
 - b. perselisihan kepentingan

Namun ditinjau dari perumusan perselisihan hubungan industrial di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka perselisihan hubungan industrial dapat dibagi 4 (empat) yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan,

⁷⁹ M. Thaib dan Ramon Nofrial, *Op.cit*, hlm. 52-53.

perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Perselisihan yang terjadi antara pekerja yakni Fz dengan Pt. Surveyor Indonesia Cab Pekanbaru merupakan perselisihan pemutusan hubungan kerja, Perselisihan pemutusan hubungan kerja terjadi karena salah satu pihak melakukan pengakhiran hubungan kerja yang dimana tidak dapat diterima oleh pihak lainnya karena merasa tidak sesuai dengan yang seharusnya. Suatu hubungan kerja dapat berakhir apabila:

1. Perjanjian kerja yang dibuat dan disepakati oleh para pihak berakhir, sebagaimana yang tertuang dalam “Pasal 61 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 karena:
 - a. pekerja meninggal dunia,
 - b. berakhirnya jangka waktu perjanjian,
 - c. adanya putusan pengadilan dan/atau penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
 - d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.”

Apabila salah satu pihak memutuskan hubungan kerja bukan karena ketentuan diatas, maka berdasarkan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pihak yang mengakhiri harus membayar ganti rugi sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Pada point a dan b dapat juga dikatakan bahwa terjadi pemutusan hubungan kerja demi hukum, sedangkan pada point c dapat dikatakan telah terjadi pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan.

2. Dilakukan pemutusan oleh pihak pekerja
 - a. Pekerja/buruh mengundurkan diri atas kehendak dirinya sendiri, hal ini berdasarkan pada Pasal 162 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Dalam hal ini pekerja berhak menerima uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 juga diberikan uang pisah yang mana pelaksanaan dan besarnya telah diatur dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perusahaan.
 - b. Pengusaha melakukan pelanggaran atau kejahatan yang sebagaimana tertuang dalam Pasal 169 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Dalam hal ini pekerja berhak menerima pesangon 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), menerima uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan menerima uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4).
3. Dilakukan pemutusan oleh pihak pengusaha
 - a. Pekerja/buruh melakukan pelanggaran perjanjian kerja/peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 161 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Dalam hal ini pekerja berhak menerima pesangon 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), menerima

uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan menerima uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4).

- b. Pekerja/buruh melakukan pelanggaran atau kesalahan yang berat, sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 158 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003
- c. Pekerja/buruh terjerat tindak pidana, sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 160 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Dalam hal ini pekerja berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan dan uang penggantian hak, hal ini sesuai dengan pasal 160 ayat (7).
- d. Terjadi perubahan status perusahaan, pemutusan hubungan kerja yang disebabkan oleh perubahan status perusahaan terbagi dua, yaitu pertama karena perubahan status, peleburan, penggabungan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja berhak mendapatkan uang pesangon sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), menerima uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan menerima uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 163 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, sedangkan yang kedua ialah karena perubahan status, peleburan, atau penggabungan perusahaan dan pengusaha tidak bersedia menerima

pekerja diperusahaannya maka pekerja berhak mendapatkan uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), menerima uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan menerima uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4), sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 163 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

- e. Perusahaan tutup, pemutusan hubungan kerja yang disebabkan oleh perusahaan tutup terbagi menjadi dua bagian, yaitu yang pertama karena perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama dua tahun atau keadaan yang memaksa (*force majeure*), maka pekerja berhak mendapatkan uang pesangon sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), menerima uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan menerima uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4), sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 164 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 , sedangkan yang kedua perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian dua tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*), maka pekerja berhak mendapatkan uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), menerima uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan menerima uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4), sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

- f. Perusahaan mengalami pailit, maka pekerja berhak mendapatkan uang pesangon sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), menerima uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan menerima uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4), sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 165 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.
- g. Pihak pekerja/buruh mangkir dari pekerjaannya selama lima hari kerja atau lebih secara berturut-turut, sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Dalam hal ini pihak pekerja berhak mendapatkan uang penggantian hak dan diberikan uang pisah yang pelaksanaan dan besarnya sesuai dengan perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perusahaan hal ini sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 168 ayat (3).

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak pekerja yakni Fz, perselisihan yang terjadi antara ia dan pihak Pt. Surveyor Indonesia Cabang Pekanbaru bermula ketika dirinya menerima surat pemberhentian yang diberikan oleh saudara Y, dimana dalam surat tersebut menerangkan bahwa telah terjadi pengurangan pekerja oleh pihak user yakni Pt. Chevron Pasific Indonesia dan pihak Pt Surveyor cabang pekanbaru mengatakan bahwa waktu kerjanya akan berakhir pada tanggal 27 Juli 2020, dengan adanya keputusan sepihak tersebut ia merasa tidak terima karena ia merasa pekerjaan tersebut masih ada dan sedang berjalan.

Sesuai dengan ketentuan Pasal 3 ayat (1) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, para pihak harus melakukan upaya perundingan bipartit untuk mencari solusi atas permasalahan yang terjadi antara pihak-pihak yang berselisih.

Adapun proses perundingan bipartit dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

1. Tahap sebelum perundingan

- a. Pihak yang merasa dirugikan berinisiatif mengkomunikasikan masalahnya secara tertulis kepada pihak lainnya
- b. Apabila pihak yang merasa dirugikan adalah pekerja/buruh perseorangan yang bukan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh dapat memberikan kuasa kepada pengurus serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan tersebut untuk mendampingi pekerja dalam perundingan
- c. Pihak pengusaha atau manajemen perusahaan harus menangani penyelesaian perselisihan secara langsung
- d. Dalam perundingan serikat pekerja/serikat buruh atau pengusaha dapat meminta pendampingan kepada perangkat organisasinya masing-masing.⁸⁰

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan pihak pekerja yakni Fz, pihak yang mengajukan perundingan bipartit adalah dirinya, hal ini dikarenakan ia merasa dirugikan dengan pemutusan hubungan kerja sepihak tersebut sehingga ia menuntut haknya yakni pembayaran sisa kontrak yang belum dibayarkan oleh pihak Pt. Surveyor Indonesia Cabang Pekanbaru selama 9 bulan.

⁸⁰ Zaeni Asyhadie, *Op. cit*, hlm. 166.

2. Tahap Perundingan

- a. Kedua belah pihak menginventarisasi dan mengidentifikasi permasalahan
- b. Kedua belah pihak dapat menyusun dan menyetujui tata tertib secara tertulis dan jadwal perundingan yang disepakati
- c. Dalam tata tertib para pihak dapat menyepakati bahwa selama perundingan dilakukan, kedua belah pihak tetap melakukan kewajiban sebagaimana mestinya
- d. Para pihak melakukan perundingan sesuai tata tertib dan jadwal yang disepakati
- e. Setelah mencapai tiga puluh hari kerja, perundingan bipartit tetap dapat dilanjutkan sepanjang di sepakati oleh para pihak
- f. Hasil akhir perundingan harus dibuat dalam bentuk risalah akhir yang sekurang-kurangnya memuat:
 - 1) Nama lengkap dan alamat para pihak;
 - 2) Tanggal dan tempat perundingan;
 - 3) Pokok masalah atau alasan perselisihan;
 - 4) Pendapat para pihak;
 - 5) Kesimpulan atau hasil perundingan; dan
 - 6) Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.⁸¹

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak pekerja yakni Fz, permintaan perundingan yang diajukannya diterima oleh pihak PT Surveyor Indonesia

⁸¹ *Ibid*, hlm. 167-168.

Cabang Pekanbaru dan perundingan dilakukan sesuai dengan hari, tanggal, jam yang sebelumnya telah ditentukan oleh kedua belah pihak dan pihak perusahaan yang hadir ialah Sdr. A selaku staff SDM, Sdri. R selaku kabag SDM, serta Sdr. R selaku kabag operasional.

3. Tahap Setelah Selesai Perundingan

Dalam tahap ini terdapat dua kemungkinan, yaitu:

- a. Dalam hal para pihak mencapai kesepakatan maka di buat perjanjian bersama yang ditanda tangani oleh para perunding dan di daftar pada Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam hal perjanjian bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang merasa di rugikan dapat mengajukan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial.
- b. Apabila perundingan gagal maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten atau kota tempat pekerja bekerja dengan melampirkan bukti bahwa upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilaksanakan.⁸²

Berdasarkan hasil wawancara bersama pihak pekerja yakni Fz, perundingan yang dirinya lakukan bersama pihak pengusaha yakni Pt. Surveyor Indonesia Cabang Pekanbaru tidak menemukan kata sepakat atau gagal, karena pihak pengusaha tidak mau membayarkan sisa kontrak (9 bulan) yang di minta

⁸² *Ibid*, hlm. 168.

oleh pihak pekerja, hal tersebut disebabkan pihak pengusaha merasa bahwa pemutusan hubungan kerja tersebut sudah sesuai dengan yang seharusnya.

Apabila terjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan keduanya sudah melakukan penyelesaian melalui perundingan bipartit dan tidak mencapai kata mufakat atau gagal, maka para pihak dapat menyelesaikan perselisihan melalui perundingan tripartit. yaitu:

- a. Konsiliasi
- b. Mediasi.

Berdasarkan hasil wawancara bersama pihak pekerja yakni Fz, setelah perundingan bipartit tidak mencapai kata mufakat atau gagal karena pihak PT Surveyor Indonesia Cabang Pekanbaru tetap tidak mau membayar sisa kontrak, maka penyelesaian perselisihan dilanjutkan ke tahap perundingan tripartit yaitu mediasi.

Mediasi merupakan salah satu upaya yang dilakukan pihak pekerja dan pengusaha dalam menyelesaikan perselisihan, mediasi bertujuan agar kedua belah pihak mendapatkan hasil yang adil serta menguntungkan bagi keduanya, mereka menghadirkan pihak ketiga yang bersifat netral dan tidak memihak kepada salah satu pihak untuk memberikan masukan tentang permasalahan yang sedang dialami.

“Pasal 1 angka 11 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa Mediasi hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan

kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Martaferi selaku Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, proses mediasi dalam menyelesaikan perselisihan yang terjadi antara pekerja dengan PT Surveyor Indonesia Cabang Pekanbaru yaitu:

1. Pencatatan Perselisihan

Pekerja yakni Fz selaku pihak yang dirugikan secara langsung tanpa kuasa hukum mencatatkan perselisihan antara ia dengan PT Surveyor Indonesia Cab Pekanbaru ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau setelah perundingan bipartit yang dilakukan antara keduanya tidak mencapai kata mufakat atau gagal.

Pada proses ini pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau bagian pencatatan memeriksa apakah berkas-berkas seperti risalah perundingan bipartite dan surat permohonan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diajukan oleh pihak pekerja sudah lengkap dan bisa masuk ke proses selanjutnya.

2. Klarifikasi dan Penawaran

Pada proses ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau mengklarifikasi kepada pihak pekerja yakni FZ dan pengusaha, apakah benar

pihak pekerja bekerja di perusahaan tersebut dan perusahaan itu yang berada di wilayah hukum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

Setelah melakukan klarifikasi pihak pekerja dan pengusaha ditawarkan untuk menyelesaikan perselisihan melalui konsiliasi, namun kedua belah pihak tidak memilihnya, sehingga kasusnya dilimpahkan kepada pihak mediator untuk dilakukan mediasi.

3. Memanggil Pihak-Pihak

Paling lambat tujuh hari kerja setelah kasus dilimpahkan, pihak mediator melakukan penelitian mengenai duduknya perkara, selanjutnya mediator menyiapkan panggilan secara tertulis kepada para pihak yaitu pekerja (Fz), pimpinan PT Surveyor Indonesia Cab Pekanbaru, dan pimpinan perusahaan PT Chevron Pacific Indonesia selaku saksi untuk hadir dalam sidang mediasi.

4. Melakukan Sidang Mediasi

Dalam sidang mediasi yang diselenggarakan di ruang rapat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, pihak pekerja dan pengusaha membawa dokumen-dokumen penting seperti peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, perjanjian kerja ataupun peraturan yang berhubungan dengan syarat-syarat kerja pekerja. Saksi yakni pimpinan perusahaan PT Chevron Pacific Indonesia juga turut hadir dalam sidang mediasi, namun pihak saksi tidak mau ikut campur atas permasalahan yang terjadi, karena pihak PT Chevron Pacific Indonesia merasa bahwa pekerja yakni FZ memiliki hubungan kerja dengan PT Surveyor Indonesia Cab Pekanbaru.

Sidang mediasi ini dilakukan untuk mencari jalan keluar yang menguntungkan bagi para pihak, apabila mediasi yang dilakukan mendapatkan hasil sepakat maka perjanjian bersama harus dibuat dan dilakukan penandatanganan oleh kedua belah pihak yaitu pihak pekerja dan pengusaha serta harus disaksikan oleh mediator dan didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial, namun pihak mediator harus mengeluarkan suatu anjuran dalam bentuk tertulis paling lambat 10 hari waktu kerja terhitung hari dimana sidang mediasi pertama dilakukan, apabila para pihak tidak mencapai kesepakatan. Dalam kasus ini pihak pekerja dan PT Surveyor Indonesia Cabang Pekanbaru tidak menemui kata sepakat karena pihak pengusaha tetap tidak mau membayar sisa kontrak.

5. Anjuran

Sehubungan dengan Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial melalui mediasi antara pekerja yakni FZ dengan PT Surveyor Indonesia Cab Pekanbaru tidak tercapai kesepakatan, maka sesuai Pasal 13 ayat (2) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 mediator mengeluarkan Anjuran.

Dan dalam anjuran yang dikeluarkan oleh mediator memuat mengenai hal-hal sebagai berikut:

a. Keterangan Pihak Pekerja

- 1) Bahwa Sdr. FZ bekerja di PT Surveyor Indonesia yang bekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sesuai dengan Perjanjian Kontrak No.015/SIPKU-SDM/SYF/IV/2020 terhitung 02 Mei 2020 sampai dengan

30 April 2021 dengan jabatan sebagai Surgical Excavation Supervisor dan menerima upah sebesar Rp 9.350.000,-/bulan.

2) Bahwa pekerja Sdr. FZ telah diakhiri kontrak kerjanya yang masih berjalan dengan alasan bahwa volume pekerjaan di Departemen dimana pekerja melakukan tugas dan pekerjaannya sudah berkurang.

3) Bahwa pekerja Sdr. FZ keberatan atas berakhirnya kontrak kerja yang diakhiri oleh pihak PT Surveyor Indonesia tersebut, karena menurut pekerja pekerjaan itu masih ada dan sedang berjalan, belum berakhir dengan pihak ketiga yaitu PT Chevron Pacific Indonesia.

4) Bahwa pekerja Sdr. FZ telah diberikan surat keterangan yang isinya menyatakan bahwa kontrak kerja pekerja dengan PT Surveyor Indonesia berakhir terhitung tanggal 27 Juli 2020, dengan surat No.KET-003/SIPKU-ADM/VII/ASP/2020, tanggal 2 Juli 2020.

Pekerja Sdr. FZ menuntut haknya berupa sisa kontrak yang 9 (Sembilan) bulan lagi agar pihak PT Surveyor Indonesia bersedia membayarkannya.

b. Keterangan Pihak Pengusaha

1) Bahwa pekerja Sdr. FZ benar karyawan PT Surveyor Indonesia yang bekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sesuai dengan Perjanjian Kontrak No.015/SIPKU-SDM/SYF/IV/2020 terhitung 02 Mei 2020 sampai dengan 30 April 2021 dengan jabatan sebagai Surgical Excavation Supervisor dan menerima upah sebesar Rp 9.350.000,-/bulan.

- 2) Bahwa pihak PT Surveyor Indonesia telah melakukan pengakhiran kontrak kerja terhadap pekerja Sdr. FZ dengan alasan bahwa adanya surat resmi No.HIS/002/PTSI/2020 yang dikeluarkan oleh PT. Chevron Pacific Indonesia (PT.CPI) sebagai user kepada PT. Surveyor Indonesia pada tanggal 19 Juni 2020 tentang Work Authorization Plan yang menerangkan pengurangan secara berkala penggunaan personil pada pekerjaan proyek supervisi di program remediasi pada area SMO Minas dan Duri PT. CPI.
- 3) Bahwa sebelum kontrak kerja diakhiri, pihak PT Surveyor Indonesia telah menyampaikan situasi dan keadaan bahwa site yang aktif surgical excavation hanya 5 site, (4 area south, 1 area north) oleh karena itu dari pihak CPI Contract Owner CSRП memutuskan untuk mengurangi jumlah personil CSRП khususnya (Surgical Exacavation Supervisor) kepada seluruh pekerja pada tanggal 11 Juni 2020.
- 4) Bahwa dengan adanya pengurangan volume pekerjaan di Area dimaksud diatas, dengan berat hati pihak PT Surveyor Indonesia mengakhiri kontrak kerja terhadap pekerja terhitung tanggal 27 Juli 2020 dengan memberikan 1 (satu) bulan upah yaitu upah bulan Juli 2020.

c. Pertimbangan Hukum dan Kesimpulan Mediator

Bahwa berdasarkan keterangan para pihak serta meneliti data yang ada dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Bahwa benar pekerja Sdr. FZ adalah karyawan PT Surveyor Indonesia yang bekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sesuai

dengan Perjanjian Kontrak No.015/SIPKU-SDM/SYF/IV/2020 terhitung 02 Mei 2020 sampai dengan 30 April 2021 dengan jabatan sebagai Surgical Excavation Supervisor dan menerima upah sebesar Rp 9.350.000,-/bulan.

- 2) Bahwa benar pihak PT Surveyor Indonesia telah mengakhiri kontrak kerja/Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja Sdr. FZ karena alasan berkurangnya volume pekerjaan dan mengurangi CSRP khususnya (Surgical Excavation Supervisor) sebagaimana surat resmi No.HIS/002/PTSI/2020 yang dikeluarkan oleh PT. Chevron Pacific Indonesia (PT.CPI) sebagai user kepada PT. Surveyor Indonesia pada tanggal 19 Juni 2020 tentang Work Authorization Plan yang menerangkan pengurangan secara berkala penggunaan personil pada pekerjaan proyek supervisi di program remediasi pada area SMO Minas dan Duri PT. CPI.
- 3) Bahwa pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan pihak PT. Surveyor Indonesia terhadap pekerjanya Sdr.FZ dengan alasan dinyatakan berakhir oleh pihak ketiga (PT CPI) sebagaimana kontrak kerja No.015/SIPKU-SDM/SYF/IV/2020 tanggal 02 Mei 2020, Mediator berpendapat hal tersebut tidak dapat diterima karena didalam perjanjian kontrak kerja tersebut yang berjanji adalah para pihak (pengusaha dan pekerja).
- 4) Bahwa sikap pekerja Sdr. Fz, keberatan atas diakhirinya kontrak kerja yang sedang berjalan karena pekerja menganggap pekerjaan itu masih ada dan belum habis kontraknya dengan PT. Chevron Pacific Indonesia

(PT.CPI), Mediator berpendapat sikap pekerja tersebut dapat dipahami, mengingat pekerja merasa dirugikan atas berakhirnya kontrak kerja dimaksud.

- 5) Bahwa sikap pihak PT. Surveyor Indonesia yang hanya memberikan upah 1 (satu) bulan yaitu upah bulan Juli dan tidak memberikan kompensasi upah sisa kontrak, Mediator berpendapat sikap pihak perusahaan tidak dapat dibenarkan dan tidak beralasan.
- 6) Bahwa sehubungan dengan hal tersebut diatas, Mediator berpendapat dan berkesimpulan pihak PT. Surveyor Indonesia dalam pengakhiran hubungan kerja dengan pekerja Sdr. Fz dapat berpedoman pada Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- 7) Bahwa terhadap permasalahan tersebut telah dilakukan perundingan bipartit, klarifikasi/mediasi antara pihak untuk penyelesaiannya namun tidak tercapai suatu kesepakatan.

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas guna menyelesaikan masalah dimaksud dengan ini mediator menganjurkan:

- 1) Agar pihak PT. Surveyor Indonesia membayarkan hak pekerja Sdr.Fz berupa upah sisa kontrak sebesar 9 (Sembilan) bulan upah x Rp 9.350.000,- = Rp 84. 150.000,- (delapan puluh empat juta seratus lima puluh ribu rupiah).
- 2) Agar pekerja Sdr.Fz dapat menerima haknya sebagaimana pada point 1 diatas.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat dikatakan bahwa penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja antara pekerja kontrak yanki Fz dengan PT Surveyor Indonesia Cabang Pekanbaru sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu dimulai dengan melakukan perundingan bipartit, akan tetapi tidak mencapai kesepakatan atau gagal yang kemudian dilanjutkan dengan perundingan tripartite yaitu mediasi yang hasil akhirnya juga tidak berhasil, karena pihak pengusaha tetap tidak mau membayar ganti rugi.

B. Peranan Mediator Dalam Penyelesaian Peselisihan Hubungan Industrial antara Pekerja Kontrak Pada PT Surveyor Indonesia Cabang Pekanbaru Melalui Mediasi

Mediator merupakan orang ketiga bersifat netral yang tidak memihak kepada salah satu pihak, mediator berbeda dengan hakim atau arbiter karena seorang mediator tidak memiliki kekuasaan untuk memaksa pihak-pihak yang sedang berselisih untuk menerima anjuran tertulis yang dikeluarkannya.

“Pasal 3 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.92/MEN/VI/2004 mengatur mengenai syarat-syarat menjadi seorang mediator yaitu antara lain;

1. Pegawai Negeri Sipil pada instansi/Dinas yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan;
2. Beriman dan bertakwa pada Tuhan Yang Maha Esa;
3. Warga Negara Indonesia;
4. Berbadan sehat menurut Surat Keterangan Dokter;
5. Menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;
6. Berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan tidak tercela;

7. Berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1); dan
8. Memiliki legitimasi dari Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Martaferi selaku Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, mediator yang dapat bertugas untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan ialah yang telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan, apabila tidak memenuhi salah satu ataupun lebih syarat sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 3 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.92/MEN/VI/2004, maka orang tersebut tidak bisa menjadi mediator hubungan industrial.

Dalam menjalankan tugasnya seorang mediator memiliki suatu kewajiban serta fungsi, dimana kewajiban mediator ialah sebagaimana yang tertuang dalam "Pasal 8 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.92/MEN/VI/2004 yaitu:

1. Memanggil para pihak yang berselisih untuk dapat didengar keterangan yang diperlukan;
2. Mengatur dan memimpin mediasi;
3. Membantu membuat perjanjian bersama, apabila tercapai kesepakatan;
4. Membuat anjuran secara tertulis, apabila tidak tercapai kesepakatan;
5. Membuat risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
6. Membuat laporan hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial."

Sedangkan Mediator memiliki suatu fungsi, yakni:

1. Sebagai katalisator, yaitu kehadiran seorang mediator dalam proses mediasi mampu mendorong lahirnya suasana yang konstruktif.
2. Sebagai pendidik, yaitu mediator harus membantu dalam memahami prosedur kerja, aspirasi, dan kendala usaha dari pihak-pihak. Oleh sebab itu mediator harus berusaha melibatkan diri dalam dinamika perbedaan diantara pihak-pihak.
3. Sebagai penerjemah, yaitu mediator harus bisa menyampaikan serta merumuskan ajuan pihak yang satu kepada pihak lainnya melalui bahasa yang baik dan tidak mengurangi atau melebihkannya.
4. Sebagai narasumber, yaitu mediator harus mendayagunakan sumber-sumber informasi yang ada
5. Sebagai penyandang berita jelek, seorang mediator harus melakukan pertemuan terpisah dengan para pihak yang berselisih untuk menampung berbagai usulan karena dalam proses mediasi para pihak dapat bersikap emosional
6. Sebagai agen realitas, mediator harus berusaha memberikan pengertian secara jelas kepada salah satu pihak bahwa sasarannya tidak mungkin tercapai melalui mediasi

7. Sebagai kambing hitam, mediator harus siap untuk disalahkan apabila salah dalam membuat kesepakatan hasil perselisihan.⁸³

Selain memiliki kewajiban dan fungsi, seorang mediator juga memiliki suatu peranan, karena hal tersebut tidak dapat dipisahkan dimana peranan merupakan aspek dinamis dari kedudukan seseorang, apabila seseorang melaksanakan hak-hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya maka orang yang bersangkutan menjalankan suatu peranan.⁸⁴

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Martaferi, selaku Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, dalam kasus perselisihan antara pekerja yakni Fz dengan PT Surveyor Indonesia Cabang Pekanbaru, mediator memiliki peranan sebagai berikut:

1. Memfasilitasi kegiatan pihak-pihak yang sedang berselisih seperti mengatur waktu dan menyediakan tempat untuk mempertemukan para pihak, dalam hal ini pihak pekerja yakni Fz dengan PT Surveyor Indonesia Cabang Pekanbaru dipertemukan di ruang rapat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau
2. Membimbing pihak-pihak yang sedang berselisih dalam mengendalikan emosi serta melahirkan suasana yang positif

⁸³ Suyud Margono, *ADR Alternative Dispute Resolution & Arbitrase*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2000, hlm. 60-61.

⁸⁴ Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm. 212.

3. Membantu mencari win-win solution agar pihak PT Surveyor Indonesia Cab Pekanbaru mau membayar sisa kontrak sebesar 9 (Sembilan) bulan upah yang merupakan hak pihak pekerja
4. Mengeluarkan suatu anjuran atau himbauan agar pihak PT Surveyor Indonesia Cab Pekanbaru mau membayar sisa kontrak sebesar 9 (Sembilan) bulan upah yang merupakan hak pihak pekerja.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat dikatakan bahwa mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau sudah berusaha semaksimal mungkin untuk membantu pihak pekerja yakni Fz dengan pihak PT Surveyor Indonesia Cabang Pekanbaru dalam menyelesaikan perselisihan yang terjadi.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang berhasil dikumpulkan oleh peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan dan merupakan jawaban permasalahan penelitian yang telah diajukan sebagai berikut:

1. Proses mediasi sebagai penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja kontrak dengan PT Surveyor Indonesia Cabang Pekanbaru sudah dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau mengacu pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu dimulai dengan proses pencatatan perselisihan, klarifikasi dan penawaran, memanggil pihak-pihak, melakukan sidang mediasi, dan mengeluarkan anjuran tertulis karena para pihak yang berselisih tidak mencapai kata sepakat.
2. Peranan Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja kontrak dengan PT Surveyor Indonesia Cabang Pekanbaru dinilai baik, karena mediator sangat membantu dalam proses mediasi dari awal hingga akhir dan dalam proses tersebut mediator bersifat netral yang tidak memihak kepada salah satu pihak yang sedang berselisih.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti dapat memberikan sumbangan saran sebagai berikut:

1. Bagi pihak pekerja seharusnya mempelajari dan memahami terlebih dahulu perjanjian kerja yang telah dibuat sebelum melakukan penandatanganan, agar dikemudian hari tidak dirugikan.
2. Bagi pihak PT Surveyor Indonesia Cabang Pekanbaru seharusnya tidak membuat perjanjian kerja yang bertentangan dengan peraturan-peraturan yang berlaku.
3. Bagi pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi seharusnya meneliti perjanjian kerja waktu tertentu yang dicatatkan, agar bila perjanjian kerja tersebut tidak sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku bisa segera dikembalikan untuk diperbaiki.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdul Khakim, *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Antara Peraturan dan Pelaksanaan)*, PT Citra Aditya Bakti. Bandung, 2015.
- Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika & Kajian Teori*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010.
- Aries Harianto, *Hukum Ketenagakerjaan: Mediasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, LaksBang Justitia, Yogyakarta, 2020.
- Bambang Sutiyoso, *Hukum Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa*, Gama Media, Yogyakarta, 2008.
- Danang Sunyoto, *Juklak PHK: Petunjuk Pelaksanaan Pemutusan Hubungan kerja*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2014.
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2006.
- Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang University Press, Semarang, 2008.
- Endrik Safudin, *Alternatif Penyelesaian Sengketa Dan Arbitrase*, PT Citra Intrans Selaras, Malang, 2018.
- Gatot Soemartono, *Arbitrase Dan Mediasi Di Indonesia*, PT Gramedia Pustaka, Jakarta, 2006.

- Joni Emirzon, *Alternatif Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan (Negoisasi Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase)*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2001.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan: Edisi Revisi*, PT RajaGrafindo Persada, Depok, 2019.
- Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & Di Luar Pengadilan*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007.
- M.Thajib & Ramon Nofrial, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Deepublish, Yogyakarta, 2019.
- Mashudi, *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*, Jakad Publishing, Surabaya, 2019.
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Grup, Jakarta, 2010.
- Samun Ismaya, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Suluh Media, Yogyakarta, 2019.
- Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012.
- Sopnar Maru Hutagalung, *Praktik Peradilan dan Alternatif Penyelesaian Sengketa*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014.
- Supomo Suparman, *Hukum Acara Hubungan Industrial: Tata Cara Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, Jala Permata Aksara, Jakarta, 2019.
- Suteki & Galang Taufani, *Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori, dan Praktik)*, PT Raja Grafindo Persada, Depok, 2020.

Suyud Margono, *ADR Alternative Dispute Resolution & Arbitrase*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2000.

Ugo & Pujiyo, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: Tata Cara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011.

Syafrinaldi, *Buku Panduan Penyusunan Skripsi*, UIR Press, Pekanbaru, 2010.

Thamrin, *Penegakan HAM Tenaga Kerja Indonesia*, Alaf Riau, Pekanbaru, 2018.

Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2015.

B. Jurnal /Artikel/ Karya Ilmiah

Abd Latip, Lu'luaiily, dan Ainiyah, *Mediasi Sebagai Penyelesaian Permasalahan Tenaga Kerja Di Kabupaten Bangkalan*, Jurnal Kompetensi, Vol 12, No.2 Tahun 2018.

Dian Maris Rahmah, *Optimalisasi Penyelesaian Sengketa Melalui Mediasi Di Pengadilan*, Jurnal Bina Mulia Hukum, Vol.4 No.1 Tahun 2019.

Lidia Febrianti, *Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, UIR Law Review, Vol.1 No.1 Tahun 2017.

Lidia Febrianti, dkk, *Sistem Pengupahan Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003*

Tentang Ketenagakerjaan, Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Hukum, Vol.6No.1Tahun2021.

Pristika Handayani, *Penyelesaian Sengketa Melalui Mediasi Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Di Kota Batam*, Lex Liberum, 2017.

Rai Mantili, *Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process (Med-Arbitrase)*, Jurnal Bina Mulia Hukum, Vol.6No.1Tahun2021.

C. Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

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

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Ham

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi NomorKep.92/MEN/VI/2004

D. Web

<https://www.ptsi.co.id/surveyor-indonesia>