

**PERAN DINAS TENAGA KERJA KOTA PEKANBARU DALAM
MEMBERIKAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP
HAK-HAK KARYAWAN TERHADAP PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA SECARA TIDAK RESMI
DI PT PARAGITA TUNAS INSPIRA**

SKRIPSI

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



Oleh :
LODI AFRIZAL
NPM : 151010399

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2019**

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Lodi Afrizal

NPM : 151010399

Tempat/Tanggal Lahir : Sepotong, 04 APRIL 1997

Program Studi : Ilmu Hukum

Alamat : Jl. Kuansing

Judul Skripsi : Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Terhadap Hak-hak Karyawan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Secara Tidak Resmi di PT. Paragita Tumas Isnpira

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, orisinil dan tidak dibuatkan oleh orang lain serta sepengetahuan saya Skripsi ini belum pernah ditulis oleh orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti Skripsi ini merupakan hasil karya orang lain, atau hasil mencontek Skripsi/ karya ilmiah orang lain (plagiat), maka saya bersedia gelar Sarjana Hukum (S.H) yang telah saya peroleh dibatalkan.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 05 Desember 2019

Yang menyatakan,



(LODI AFRIZAL)



No. Reg. 290/1/UPM FH UIR 2019

Paper ID. 1229723866 / 27%

Sertifikat

ORIGINALITAS PENELITIAN Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

MENYATAKAN BAHWA :

Lodi Afrizal

151010399

Dengan Judul :

Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Terhadap

Hak-Hak Karyawan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Secara Tidak Resmi Di PT. Paragita

Tunas Inspira

Telah lolos Similarity sebesar maksimal 30%

Pekanbaru, 9 Desember 2019

Wakil Dekan Bidang Akademik
Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

Dr. Surtzki Febrianto, S.H., M.H., C.L.A.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :



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 BIMBINGAN SKRIPSI

Telah Dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap:

Nama : LODI AFRIZAL
NPM : 151010399
Program Studi : ILMU HUKUM
Pembimbing I : Dr. Surizki Febrianto, S.H.,M.H
Pembimbing II : Lidia Febrianti, S.H.,M.H
Judul Skripsi : Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Terhadap Hak-hak Karyawan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Secara Tidak Resmi di PT. Paragita Tunas Isnpira

No	Tanggal	Berita Acara Bimbingan	PARAF	
			Pembimbing II	Pembimbing I
1	22-07-2019	Perbaiki Kata Pengantar Serta latar Belakang Masalah		
2	24-07-2019	Perbaiki Abstrak Serta Topik Permasalahan		
3	26-07-2019	Perbaiki Ukuran Kertas Serta Rata Kiri Rata Kanan		
4	01-08-2019	Perbaiki Tabel Bab I Serta Objek Yang Di Teliti		
5	05-08-2019	Perbaiki Bab 1		
6	10-08-2019	Perbaiki Tata Cara Penulisan Skripsi Serta Catatan Tubuh		
7	13-08-2019	Perbaiki Bab 2		
8	17-08-2019	Perbaiki Bab 2 Serta Yang Menjadi Pokok Permasalahanya. Teliti Mengenai Hasil Dan Pembahasa Skripsi Bab 3		
9	21-08-2019	Acc Pembimbing II Dapat Di Lanjutkan Ke Pebimbing 1		

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

11	05-09-2019	Perbaiki Bab 3		
12	10-09-2019	Perbaiki Kata Pengantar Dan Daftar Pustaka		
13	13-09-2019	Perbaiki Tata Cara Penulisan Skripsi Dan Daftar Pustaka		
14	23-09-2019	Kuasai Isi Bab 3		
15	10-10-2019	Lampirkan Data Hasil Wawancara		
16	22-10-2019	Acc Pembimbing I dapat dilanjutkan untuk ujian Konfrehensif		

Pekanbaru, 05 Desember 2019

Mengetahui
A.n Dekan


Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H., C.L.A
Wakil Dekan I



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

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

**PERAN DINAS TENAGA KERJA KOTA PEKANBARU DALAM
MEMBERIKAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP
HAK-HAK KARYAWAN TERHADAP PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA SECARA TIDAK RESMI DI
PT.PARAGITA TUNAS ISNPIRA**

LODI AFRIZAL
NPM : 151010399

Telah Di Periksa Dan Di Setujui Oleh Dosen Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H

Lidia Febrianti, S.H., M,H

Mengetahui

An. Dekan,

Dr. Admiral, S.H., M.H

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 0252/Kpts/FH/2019
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 I dan II yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut.
 - 2 Bahwa penetapan dosen sebagai pembimbing I dan II yang tetapkan 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 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
 - 8 Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 - 9 SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 112/UIR/Kpts/2016

MEMUTUSKAN

- Menetapkan
- 1 Menunjuk
Nama : Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H.
NIP/NPK : 16 07 02 546
Pangkat/Jabatan : Penata /III/c
Jabatan Fungsional : Lektor
Sebagai : Pembimbing II Penulisan Skripsi mahasiswa

Nama : LODI AFRIZAL
NPM : 15 101 0432
Jurusan/program studi : Ilmu Hukum /Hukum Perdata
Judul skripsi : PERUM DINAS TENAGA KERJA KOTA PEKANBARU DALAM MEMBERIKAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK KARYAWAN TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA TIDAK RESMI DI PT. PARAGITA TUNAS INSPIRA.
 - 2 Tugas-tugas pembimbing I dan pembimbing II 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 : 5 September 2019
Dekan

Dr. Admiral, 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

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 0252/Kpts/FH/2019
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 I dan II yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut.
 - 2 Bahwa penetapan dosen sebagai pembimbing I dan II 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 217/SK/BAN-PT/AK-XVI/S/X/2013
 - 8 Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 - 9 SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 112/UIR/Kpts/2016

MEMUTUSKAN

- Menetapkan
- 1 Menunjuk
Nama : LIDIA FEBRIANTI, S.H., M.H
NIP/NPK : 19 03 02 727
Pangkat/Jabatan : Penata Muda Tingkat I /III/b
Jabatan Fungsional : Asisten Ahli
Sebagai : Pembimbing II Penulisan Skripsi mahasiswa

Nama : LODI AFRIZAL
NPM : 15 101 0399
Jurusan/program studi : Ilmu Hukum /Hukum Perdata
Judul skripsi : PERAN DINAS TENAGA KERJA KOTA PEKANBARU DALAM MEMBERIKAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK KARYAWAN TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA TIDAK RESMI DI PT. PARAGITA TUNAS INSPIRA.
 - 2 Tugas-tugas pembimbing I dan pembimbing II 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 : 5 September 2019
Dekan

Dr. Admiral, 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 : 375/KPTS/FH-UIR/2019
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 c. Nomor : 176/U/2001
b. Nomor : 234/U/2000 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 2009
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

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Tim Penguji Komprehensif Skripsi Mahasiswa :
- | | | |
|---------------|---|--|
| N a m a | : | Lodi Afrizal |
| N.P.M. | : | 151010399 |
| Program Studi | : | Ilmu Hukum |
| Judul Skripsi | : | Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Terhadap Hak - Hak Karyawan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Secara Tidak Resmi Di PT. Paragita Tunas Inspira |
- Dengan susunan tim penguji terdiri dari
Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H : Ketua merangkap penguji materi skripsi
Lidia Febrianti, S.H., M.H : Sekretaris merangkap penguji sistematika
Desi Apriani, S.H., M.H : Anggota merangkap penguji methodologi
Esy Kurniasih, 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 14 Desember 2019

Dekan,


Dr. Admiral, S.H., M.H
NIK. 080102332

Tembusan disampaikan kepada :

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



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS HUKUM



YKAN
Komite Akreditasi Nasional
FS 671471

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ


BERITA ACARA UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI


Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, **Nomor : 375 /KPTS/FH-UIR/2019 Tanggal 14 Desember 2019**, pada hari ini **Selasa tanggal 17 Desember 2019** telah dilaksanakan Ujian Skripsi Program Studi (S1) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, atas nama :

Nama : Lodi Afrizal
N P M : 151010399
Program Study : Ilmu Hukum
Judul Skripsi : Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Terhadap Hak - Hak Karyawan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Secara Tidak Resmi Di PT. Paragita Tunas Inspira
Tanggal Ujian : 17 Desember 2019
Waktu Ujian : 08.00 - 09.00 WIB
Tempat Ujian : Ruang Sidang Fak. Hukum UIR
IPK :
Predikat Kelulusan :

Ketua

Sekretaris

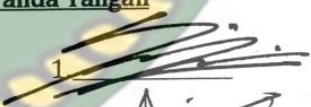



Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H


Lidia Febrianti, S.H., M.H

Dosen Penguji

Tanda Tangan

1. Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H
2. Lidia Febrianti, S.H., M.H
3. Desi Apriani, S.H., M.H

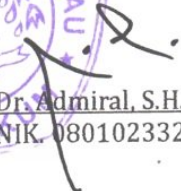
1. 
2. 
3. 

Notulen

4. Esy Kurniasih, S.H., M.H

4. 

Pekanbaru, 17 Desember 2019
Dekan Fakultas Hukum UIR


Dr. Admiral, S.H., M.H
NIK. 080102332



Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

ABSTRAK

Pemutusan hubungan kerja secara tidak resmi dialami oleh karyawan PT Paragita Tunas Inspira dengan permasalahan penempatan. Pihak perusahaan memberhentikan pekerjaanya dengan cara memberitahu melalui *WhatsApp* ke Nomor pribadi pekerja. Maka dari itu pekerja mengadukan permasalahan ini ke Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Tetapi, Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru bisa menerima pengaduan ini dengan melampirkan surat pemutusan kerja secara resmi dari perusahaan.

Masalah pokok dalam penelitian ini adalah (1 bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak karyawan terhadap pemutusan hubungan kerja secara tidak resmi di PT Paragita Tunas Inspira dan 2) apakah faktor hambatan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak karyawan terhadap pemutusan hubungan kerja.

Jenis penelitian adalah dengan cara survey, penelitian yang mengambil sampel dari populasi yang menggunakan wawancara alat pengumpulan data pokok. Sifat penelitian deskriptif yaitu menggambarkan keadaan subjek atau objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak sebagai mana adanya.

Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pemutusan hubungan kerja yang dialami oleh pekerja kontrak pada saat masa kontrak karena alasan sepihak pengusaha melanggar batasan-batasan dalam PHK yang boleh dilakukan serta melanggar syarat-syarat apabila perjanjian kerja berakhir yang telah diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 sehingga pekerja kontrak wajib memperoleh perlindungan hukum dan pengusaha wajib membayarkan hak-hak pekerja kontrak yaitu berupa upah selama jangka waktu kontrak yang telah diperjanjikan. Hambatan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru terhadap pemutusan hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan, yaitu a) kurangnya pengetahuan para pihak tentang mekanisme dan tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial, 2) karakter personal para pihak yang berselisih tidak mendukung implementasi mediasi, yaitu ada kecenderungan para pihak untuk mencari kesalahan dan kelemahan pihak lain dalam bermediasi, sehingga mediasi tidak menemukan titik terang, 3) salah satu pihak mengundurkan diri dari proses mediasi yang sedang berlangsung, sehingga secara otomatis menghilangkan semua tahapan yang telah ditempuh dalam proses mediasi dan 4) belum adanya ruangan khusus untuk pelaksanaan mediasi pada Dinas Tenaga Kerja.

Kata Kunci : Peran Dinas Tenaga Kerja, Perlindungan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Secara Tidak Resmi

ABSTRACT

Unofficial employment termination is experienced by employees of PT Paragita Tunas Inspira with placement problems. The company terminates its workers by notifying via WhatsApp to the employee's personal Number. Therefore workers complained about this problem to the Pekanbaru City Manpower Office. However, the Pekanbaru City Manpower Office can receive this complaint by attaching a formal termination letter from the company.

The main problems in this study are (1 how is the role of the Pekanbaru City Manpower Office in providing legal protection to the rights of employees against informal employment termination at PT Paragita Tunas Inspira and 2) what are the obstacles in the Pekanbaru City Manpower Department in providing protection the law against the rights of employees against termination of employment.

This type of research is by way of survey, research that takes samples from the population using interviews with basic data collection tools. The nature of descriptive research is to describe the state of the subject or object of research at the present time based on facts that appear as they are.

The role of the Pekanbaru City Manpower Office in providing legal protection against termination of employment experienced by contract workers during the contract period due to unilateral reasons employers violate the limits in the termination of employment and violate the conditions if the work agreement ends as stipulated in the Act No. 13 of 2003 so that contract workers must obtain legal protection and employers must pay the rights of contract workers in the form of wages for the agreed contract period. The obstacles of the Pekanbaru City Manpower Office to the termination of employment between workers and companies, namely a) the lack of knowledge of the parties about the mechanisms and procedures for resolving industrial relations disputes, 2) the personal character of the disputing parties do not support the implementation of mediation, namely there is a tendency of the parties to look for mistakes and weaknesses of other parties in mediating, so that mediation does not find a bright spot, 3) one party resigns from the ongoing mediation process, thus automatically eliminating all stages that have been taken in the mediation process and 4) the absence of a special room for conducting mediation at the Manpower Office.

Keywords: Role of the Department of Labor, Legal Protection of Unofficial Employment Termination

KATA PENGANTAR



Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala rahmat dan hidayah kepunyaan Allah Yang Maha Kaya dan sebenarnya segala kunci perbendaharaan ilmu itu ada pada genggamannya. Shalawat dan salam semoga tercurah kepada Rasulullah SAW beserta keluarga, sahabat dan para ahlu sunnah wal jamaah hingga akhir hayatnya. Semoga pula seluruh kehidupan senantiasa mendapat barokah hingga menemukan khusnul khatimah.

Alhamdulillah puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas izin, ridha, rahmat dan karunia-Nya, skripsi dengan judul “Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Karyawan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Secara Tidak Resmi di PT Paragita Tunas Inspira” dapat ditulis dan disusun sebagai tugas akhir untuk menyelesaikan pendidikan dan mendapatkan gelar Sarjana Hukum (S.H.) di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.

Skripsi ini tidak akan pernah selesai tanpa dukungan, arahan, bimbingan, dan do’a dari berbagai pihak dan semua itu merupakan bantuan yang sangat berharga dalam penyelesaian skripsi ini. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis menghaturkan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H., M.C.L., Selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat melanjutkan pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau;
2. Bapak Dr. Admiral, S.H., M.H., Selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, yang telah banyak memberikan masukan dan arahan serta meluangkan waktu untuk penulis demi pembuatan skripsi yang penulis buat;
3. Bapak Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan I bidang Akademik dan sekaligus sebagai Pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu serta penuh kesabaran dalam mengoreksi tulisan penulis untuk memberikan bimbingan, arahan, saran, dan pembahasan dalam penelitian ini;
4. Bapak Dr. Rosyidi Hamzah, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan II bidang Administrasi dan Keuangan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah banyak memberikan bimbingan, masukan serta meluangkan waktu bagi penulis demi pembuatan skripsi yang penulis buat;
5. Bapak S. Parman, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan III bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah banyak memberikan masukan serta meluangkan waktu bagi penulis demi pembuatan skripsi yang penulis buat;
6. Ibu Lidia Febrianti, S.H., M.H., selaku Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu serta penuh kesabaran dalam mengoreksi tulisan

penulis untuk memberikan bimbingan, arahan, saran, dan pembahasan dalam penelitian ini;

7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, yang telah memberikan bimbingan serta ilmu pengetahuan kepada penulis, sehingga penulis mendapatkan tambahan ilmu dan perluasan wawasan di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau;
8. Bapak dan Ibu staf atau pegawai Perpustakaan Universitas Islam Riau dan serta staf atau pegawai Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, yang telah memberikan kemudahan dan pelayanan Administrasi yang tulus selama penulis mengikuti pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau;
9. Kepada Orang Tua dan Saudara-saudaraku yang senantiasa memberi semangat, perhatian, keceriaan, kasih sayang dan doa yang tiada habisnya padaku agar cepat menyelesaikan penulisan skripsi ini; dan
10. Kepada kawan-kawan angkatan 2015 dan kepada kawan-kawan Himpunan Jurusan Hukum Perdata yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu serta kepada semua pihak yang telah turut membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

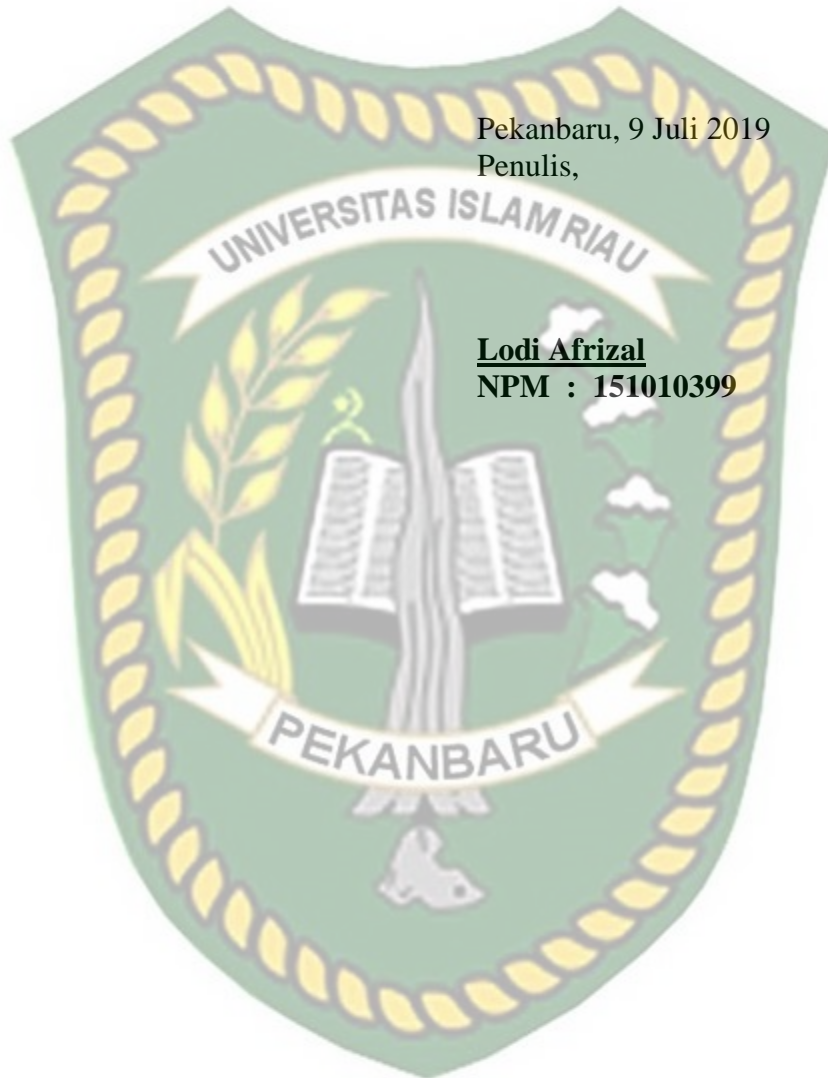
Akhirnya hanya kepada Allah SWT jualah penulis serahkan segala amal baik yang telah Bapak, Ibu dan rekan-rekan berikan. Teriring doa, semoga Allah SWT memberi balasan yang lebih baik bagi kita semua. Amiin ya robbal ‘alamiin. Penulis

menyampaikan terimakasih kepada semua pihak yang telah berkesempatan memberi masukan dan kritikan semoga Allah SWT memberkahinya, aamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wababarakatuh

Pekanbaru, 9 Juli 2019
Penulis,

Lodi Afrizal
NPM : 151010399



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	ii
SERTIFIKAT ORIGINALITAS PENELITIAN	iii
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI	iv
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	v
SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKAN PEMBIMBING I	vi
SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKAN PEMBIMBING II	vii
SURAT KEPUTUSAN TIEM PENGUJI	viii
BERITA ACARA KOMPREHENSIP	ix
ABSTRAK	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Masalah Pokok	13
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	13
D. Tinjauan Pustaka.....	14
E. Konsep Operasional	18
F. Metode Penelitian.....	20

BAB II TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Umum Tentang Hukum Ketenagakerjaan..... 23

B. Tinjauan Umum Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial 31

C. Tinjauan Umum Tentang Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru..... 43

D. Tinjauan Umum Tentang PT Paragita Tunas Inspira..... 46

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Karyawan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Secara Tidak Resmi Di PT Paragita Tunas Inspira 48

B. Hambatan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Karyawan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja 60

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan 77

B. Saran 78

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan ekonomi yang sangat cepat ditandai dengan tumbuhnya industri-industri baru yang menimbulkan peluang bagi angkatan kerja pria maupun wanita. Sebagian besar lapangan kerja di perusahaan pada tingkat organisasi yang rendah yang tidak membutuhkan ketrampilan yang khusus lebih banyak memberi peluang bagi tenaga kerja wanita. Tuntutan ekonomi yang mendesak, dan berkurangnya peluang serta penghasilan di bidang pertanian yang tidak memberikan suatu hasil yang tepat dan rutin, dan adanya kesempatan untuk bekerja di bidang industri telah memberikan daya tarik yang kuat bagi tenaga kerja (Kalsum, www.gogle.com).

Setiap manusia selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk mendapatkan biaya hidup seseorang perlu bekerja. Bekerja dapat dilakukan secara mandiri atau bekerja kepada orang lain. Bekerja kepada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja kepada negara yang selanjutnya disebut sebagai pegawai atau bekerja kepada orang lain (swasta) yang disebut sebagai buruh atau pekerja dengan bekerja mereka mendapatkan upah untuk biaya hidup. Karena bagaimanapun juga upah merupakan sarana untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja atau pegawai (Asri Wijayanti, 2009: 107).

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk memenuhi semua kebutuhan yang beraneka ragam tersebut manusia dituntut

untuk bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya adalah bekerja atas usaha modal dan tanggung jawab sendiri. Sedangkan bekerja pada orang lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung kepada orang lain, yang memberi perintah dan mengutusya, karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut (Zainal asikin, 2010:1)

Indonesia merupakan suatu Negara hukum berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, oleh karena itu setiap manusia ataupun subjek hukum yang ada di Indonesia harus mematuhi segala peraturan yang berlaku dalam menjalankan kehidupannya. Hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha di Indonesia diatur sedemikian rupa oleh pemerintah melalui peraturan perundang-undangan dengan tujuan agar tercipta hubungan yang harmonis di antara mereka. Namun dalam kenyataannya walaupun sudah diatur tetap saja ada kemungkinan terjadi perselisihan antara pekerja dengan pengusaha tersebut (Khairani, 2009: 162).

Dalam UUD 1945 Pasal 28D ayat (2) disebutkan bahwa dalam rangka memenuhi hak asasi warga negaranya tersebut pemerintah memerlukan perencanaan yang matang di bidang ketenagakerjaan. Untuk menjamin dan melindungi hak asasi tersebut, maka pemerintah melakukan berbagai upaya, antara lain melalui kebijakan dan instrumen hukum, menerbitkan berbagai peraturan perundang-undangan, agar setiap warga negara terlindung haknya untuk mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama, dalam mencari dan memilih kesempatan kerja yang ada. Selama bekerja,

mereka mendapatkan jaminan perlindungan dari kehilangan pekerjaan semena-mena (Moh. Syaufii Syamsuddin, 2005: 1).

Indonesia telah menyadari bahwa pekerjaan merupakan kebutuhan asasi warga negara sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwasanya Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam amandemen Undang-undang Dasar 1945 tentang Ketenagakerjaan juga disebutkan dalam Pasal 28d ayat (2) Undang-undang Dasar 1945. Hal ini berimplikasi pada kewajiban negara untuk memfasilitasi warga negara agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena itu, perlu perencanaan matang di bidang ketenagakerjaan untuk mewujudkan kewajiban negara tersebut (Adrian Sutedi, 2009: 1).

Dalam Pasal 27 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Dasar 1945, berbunyi :

1. Segala warga negara bersamaan kedudukan di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.
2. Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 27 ayat (1) dan (2), UUD 1945).

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pekerja merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang telah melakukan kerja, baik bekerja untuk diri sendiri maupun bekerja dalam hubungan kerja atau di bawah perintah pemberi kerja (bias perseroan, pengusaha, badan hukum atau badan lainnya. Keadaan ini menimbulkan kecenderungan majikan

memiliki wewenang penuh kepada pekerja atau buruhnya baik dari upah ataupun jam kerja. Jadi disini sudah sepantasnya majikan bertindak sebagai majikan yang baik dengan memperlakukan pekerja dengan baik serta memberi pesangon disaat pekerja yang mengabdikan lama dan berkelakuan baik meminta keluar dari pekerjaan walaupun itu tak tercantum dalam perjanjian (Djumialdji, 2004: 6).

Dalam hubungan kerja terdapat tiga unsur antara lain :

- a. Kerja, adanya pekerjaan
- b. Upah, ada hak dan kewajiban antara pekerja dengan penguasa/majikan yang memberikan upah atas pekerjaan yang telah dilakukan nya
- c. Perintah, ada nya perintah yakni yang berhak memberikan perintah dan melaksanakan perintah (Lidia Febrianti, 25 April 2017: 88).

Sebagaimana yang dijelaskan dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
 - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
3. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
4. Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
5. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

6. Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
7. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
8. Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri (Pasal 59, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Sedangkan dalam Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yaitu :

“Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu” (Pasal 1 angka 1, Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu).

Berbagai permasalahan tenaga kerja dapat pula muncul karena tidak terjaminnya hak-hak dasar dan hak normatif dari tenaga kerja serta terjadinya diskriminasi (W.J.S. Poerwadarminta, 1996: 208) di tempat kerja, sehingga menimbulkan konflik yang meliputi tingkat upah yang rendah, jaminan kesehatan, jaminan keselamatan kerja, jaminan hari tua, fasilitas yang diberikan oleh perusahaan, dan biasanya berakhir dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Surya Perdana, 2001: 102). Pemutusan hubungan kerja (PHK) diatur dalam Pasal 150 sampai dengan Pasal 170 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (F.X. Djumialdji dan Wiwoho Soejono, 1985: 88). Putusnya hubungan kerja bagi pekerja/buruh merupakan

permulaan dari segala pengakhiran. Pengakhiran dari mempunyai pekerjaan, pengakhiran membiayai keperluan hidup sehari-hari bagi dirinya dan keluarganya, pengakhiran kemampuan menyekolahkan anak-anak, dan sebagainya (Iman Soepomo, 1994: 143).

Dalam Pasal 152 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

1. Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya.
2. Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah diundangkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2).
3. Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan (Pasal 152, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Sedangkan dalam Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

1. Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja alasan :
 - a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
 - b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - d. Pekerja/buruh menikah;
 - e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
 - f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu

- perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
 - h. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
 - i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
 - j. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.
2. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan (Pasal 153, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Dalam pemutusan hubungan kerja juga diatur dalam Pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : KEP-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan, yaitu :

1. Setiap pemutusan hubungan kerja di perusahaan harus mendapatkan ijin dari Panitia Daerah untuk pemutusan hubungan kerja perorangan dan dari Panitia Pusat untuk pemutusan hubungan kerja masal.
2. Pengecualian dari ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja tanpa meminta ijin kepada Panitia Daerah atau Panitia Pusat dalam hal :
 - a. Pekerja dalam masa percobaan kerja;
 - b. Pekerja mengajukan permintaan mengundurkan diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa mengajukan syarat;
 - c. Pekerja telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama;
 - d. Berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu;

- e. Pekerja meninggal dunia.
3. Permohonan ijin pemutusan hubungan kerja tidak dapat diberikan apabila pemutusan hubungan kerja didasarkan atas :
 - a. Hal-hal yang berhubungan dengan kepengurusan dan atau keanggotaan serikat pekerja yang terdaftar di Departemen Tenaga Kerja atau dalam rangka membentuk serikat pekerja atau melaksanakan tugas-tugas atau fungsi serikat pekerja di luar jam kerja atau di dalam jam kerja atas ijin tertulis pengusaha atau yang diatur dalam kesepakatan kerja bersama;
 - b. Pengaduan pekerja kepada pihak yang berwajib mengenai tingkah laku Pengusaha yang terbukti melanggar peraturan negara;
 - c. Paham, agama, aliran, suku, golongan atau jenis kelamin.
4. Pemutusan hubungan kerja dilarang :
 - a. Pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan terus menerus;
 - b. Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - c. Pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya dan yang disetujui pemerintah;
 - d. Karena alasan menikah, hamil, melahirkan atau gugur kandungan;
 - e. Karena alasan pekerja wanita melaksanakan kewajiban menyusui bayinya yang telah diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama atau peraturan perundang-undangan;
 - f. Pekerja mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama;
5. Keadaan sakit terus menerus sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) huruf a meliputi :
 - a. Sakit menahun atau berkepanjangan sehingga tidak dapat menjalankan pekerjaannya secara terus menerus;
 - b. Setelah sakit lama kemudian masuk bekerja kembali tetapi tidak lebih dari 4 (empat) minggu kemudian sakit kembali (Pasal 2, Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : KEP-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan).

Dalam penyelesaian sengketa perselisihan hubungan diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan

Industrial, dalam penyelesaian sengketa perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan dengan menggunakan 5 metode yaitu, Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase dan penyelesaian di Pengadilan Hubungan Industrial (Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Selain dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, terhadap penyelesaian perselisihan hubungan kerja juga diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : KEP-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan, sebagaimana yang dijelaskan dalam penyelesaian pemutusan hubungan kerja di tingkat perusahaan dan tingkat pemerantaraan.

Dalam Pasal 7 ayat (1) dan ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : KEP-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan, yaitu :

1. Pembinaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 dapat dilakukan oleh pengusaha dengan cara memberikan peringatan kepada pekerja baik lisan maupun tertulis sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja;
2. Surat peringatan tertulis sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat berupa surat peringatan tertulis pertama kedua dan ketiga, kecuali dalam hal pekerja melakukan kesalahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 dan Pasal 18 ayat (1) (Pasal 7 ayat (1) dan ayat (2), Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : KEP-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan).

Pasal 8 huruf (a) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : KEP-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan, yaitu :

“Penyimpangan dari ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) pengusaha dapat memberikan langsung surat peringatan terakhir kepada pekerja apabila : huruf (a) Setelah 3 (tiga) kali berturut-turut pekerja tetap menolak untuk menaati perintah atau penugasan yang layak sebagaimana tercantum dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama (Pasal 8 huruf (a), Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : KEP-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan).

Pasal 9 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : KEP-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan, yaitu :

“Setelah mendapatkan surat peringatan terakhir pekerja masih tetap melakukan pelanggaran lagi, maka pengusaha dapat mengajukan ijin pemutusan hubungan kerja kepada Panitia Daerah untuk pemutusan hubungan kerja perorangan atau kepada Panitia Pusat untuk pemutusan hubungan kerja masal” (Pasal 9, Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : KEP-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan).

Permasalahan dalam penelitian penulis ini yaitu tentang adanya pemutusan hubungan kerja secara tidak resmi di PT. Paragita Tunas Inspira terhadap karyawannya, yang tertuang dalam perjanjian kerja waktu tertentu, yaitu atas nama Yosi Septiani yang mana bekerja di PT. Paragita Tunas Inspira terhitung dari 9

Februari 2017 sampai dengan 8 Februari 2019. Pekerja bekerja sebagai Salesman Produk Wardah yang ditempatkan di Giant Panam. Dalam melakukan pekerjaan pekerja tidak pernah melakukan kesalahan fatal yang merugikan kepada perusahaan. Tetapi, permasalahan pekerja hanya permasalahan-permasalahan kecil dengan pekerja lain yang mana terjadinya cemburu sosial terhadap penempatan kerja.

Semenjak permasalahan tersebutlah pekerja mulai merasa diasingkan dan adanya peringatan lisan dari pimpinan pekerja. Awal mulanya pemutusan hubungan kerja ini pada saat pekerja di panggil ke kantor tanggal 23 April 2018 yang mana diberitahukan oleh pimpinan pekerja melalui percakapan pribadi WhatsApp pada tanggal 19 April 2018. Hasil pembicaraan tersebut pekerja diminta untuk tidak bekerja lagi di PT. Paragita Tunas Inspira, dengan niat baik, pekerja tetap bekerja di PT. Paragita Tunas Inspira seperti biasanya, sampai dengan tanggal 28 April 2018, sedangkan tanggal 29 dan 30 April 2018 pekerja off bekerja.

Pada saat pekerja ingin bekerja kembali pada tanggal 1 Mei 2018, sudah ada pekerja lain yang menggantikan posisi pekerja sebagai Salesman Produk Wardah yang ditempatkan di Giant Panam. Setelah melakukan konfirmasi kepada atasan pekerja melalui percakapan pribadi WhatsApp tanggal 1 Mei 2018. Atasan pekerja mengatakan bahwa “awal Mei 2018 sudah tidak di wardah lagi atau PT. Paragita Tunas Inspira”.

Setelah terjadinya permasalahan tersebut, pekerja mencoba mengadu ke Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dimana tempat penyelesaian secara bipartit atau mediasi, pihak mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru menganjurkan pekerja

untuk melengkapi syarat-syarat yang telah ditentukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Ada salah satu syarat yang tidak dimiliki oleh pekerja yaitu surat pemutusan hubungan kerja secara resmi. Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru mengajurkan pekerja meminta kepada perusahaan, setelah dicoba meminta kepada perusahaan, perusahaan tidak mau memberikan dengan alasan sudah ada pemutusan hubungan kerja melalui *WhatsApp* dan pihak perusahaan menganggap itu secara resmi.

Tata cara mengajukan pengaduan terhadap pemutusan hubungan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, yaitu :

1. Surat pemutusan hubungan kerja dari perusahaan
2. Kontrak antara pekerja dengan perusahaan
3. Slip gaji atau buku rekening
4. Surat pengangkatan
5. Identitas pekerja (KTP, KK, SIM atau NPWP)
6. Surat permohonan pengaduan yang berisikan identitas lengkap dan kronologis kejadian
7. Bukti-bukti pendukung lainnya
8. Saksi-saksi (jika diperlukan hadir dalam perundingan mediasi).

Maka berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk meneliti, yaitu : “Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Karyawan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Secara Tidak Resmi Di PT. Paragita Tunas Inspira”.

B. Masalah Pokok

Maka penulis merumuskan pokok masalah yang akan dibahas dan dikembangkan lebih lanjut dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak karyawan terhadap pemutusan hubungan kerja secara tidak resmi di PT. Paragita Tunas Inspira?
2. Apakah faktor hambatan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak karyawan terhadap pemutusan hubungan kerja?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

- a. Untuk mengetahui peran Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak karyawan terhadap pemutusan hubungan kerja secara tidak resmi di PT. Paragita Tunas Inspira.
- b. Untuk mengetahui hambatan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak karyawan terhadap pemutusan hubungan kerja.

2. Manfaat penelitian

- a. Secara teoritis diharapkan dapat memberikan manfaat dan pengetahuan lebih mendalam bagi penulis terkait dengan peran Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak karyawan terhadap pemutusan hubungan kerja secara tidak resmi di PT. Paragita Tunas Inspira.
- b. Secara praktis diharapkan dapat menjadi wacana dan sumbangan pemikiran bagi kawan-kawan penulis lain yang ingin mengadakan penelitian yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini yang mana tentang peran dan kendala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak karyawan terhadap pemutusan hubungan kerja secara tidak resmi di PT. Paragita Tunas Inspira.
- c. Untuk memenuhi persyaratan dalam penyelesaian Strata Satu pada Fakultas Hukum Universitas Islam Riau serta memberikan sumbangan karya ilmiah di tempat penulis menimba ilmu selama ini, yang berkaitan dengan judul penelitian penulis.

D. Tinjauan Kepustakaan

1. Tinjauan Tentang Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan adalah sebagian dari hukum yang berlaku yang menjadi dasar dalam mengatur hubungan kerja antara tenaga kerja dengan majikan

atau perusahaannya, mengenai tata kehidupan dan tata kerja yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut (G. Karta Sapoetra dan Rience Indraningsih, 1998: 2).

Para ahli mengemukakan pendapat mengenai Hukum Ketenagakerjaan, Menurut Mr. N.E.H. Van Esveld berpendapat bahwa Hukum Ketenagakerjaan tidak hanya meliputi hubungan kerja dimana pekerjaan dilakukan di bawah pimpinan, tetapi meliputi pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab. Menurut Imam Soepomo Hukum Ketenagakerjaan adalah himpunan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seorang pekerja dengan menerima upah (Sendjun Manulang, 2001: 1).

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Hukum Ketenagakerjaan itu mengatur tentang hubungan antara pekerja dengan pimpinannya dalam hubungan kerja. Dan berdasarkan beberapa pendapat para ahli hukum dapat disimpulkan beberapa unsur antara lain bahwa hukum tenaga kerja berbentuk tertulis maupun tidak tertulis, mengatur hubungan antara pekerja dan majikan dalam hal ini pengusaha, adanya upah atau balas jasa, dan mengatur perlindungan tenaga kerja.

Ruang lingkup Ketenagakerjaan tidak sempit dan terbatas, kenyataan dalam prakteknya sangat kompleks dan multidimensi. Oleh karena itu, ada benarnya jika hukum Ketenagakerjaan tidak hanya mengatur hubungan kerja saja tetapi juga mengatur segala hal di luar hubungan kerja tetapi masih berkaitan dengan Tenaga Kerja. Sedangkan asas yang digunakan dalam hukum Ketenagakerjaan bertumpu

pada Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Pada dasarnya asas ketenagakerjaan sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil dan merata (Abdul Khakim, 2003: 6).

Menurut Manulang tujuan dari Hukum Ketenagakerjaan adalah untuk mencapai keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha. Sedangkan menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan khususnya Pasal 4 menegaskan bahwa tujuan pembangunan ketenagakerjaan meliputi memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, adanya pemerataan kesempatan kerja, untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya (Sendjun Manulang, 2001: 2).

2. Tinjauan Tentang Tenaga kerja

Menurut Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Lalu Husni, 2006: 15). Sedangkan menurut Imam Soepomo adalah seorang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah, Setiap orang yang menetap dalam suatu wilayah Negara, jadi disebut tenaga kerja dapat pula di sebut cukan tenaga kerja, dapat warga Negara dapat pula orang asing (Sehat Damanik, 2004: 2).

Pengertian Tenaga Kerja di atas sejalan dengan pengertian Tenaga Kerja menurut konsep Ketenagakerjaan pada umumnya. Dapat kita simpulkan bahwa Tenaga kerja terdiri dari berbagai tingkatan, dengan fungsi dan hak berlainan antara kelompok yang satu dengan yang lainnya, sesungguhnya mempunyai tujuan yang sama yaitu demi produktifitas perusahaan dan peningkatan kesejahteraan hidup dari yang bersangkutan. (Sehat Damanik, 2004: 5).

Dari pengertian diatas jelaslah bahwa tenaga kerja yang sudah bekerja yang dapat disebut pekerja. Istilah pekerja atau buruh yang sekarang disandingkan muncul karena dalam Undang-Undang yang lahir sebelumnya yakni Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat buruh atau pekerja menyandingkan kedua istilah tersebut. Munculnya istilah buruh atau pekerja yang di sejajarkan disebabkan selama ini pemerintah menghendaki agar istilah buruh diganti dengan istilah pekerja karena istilah buruh selain berkonotasi pekerja kasar juga menggambarkan kelompok yang selalu berlawanan dengan pihak majikan. Karena itu pada era Orde Baru istilah serikat buruh di ganti dengan istilah pekerja (Lalu Husni, 2006: 20).

3. Tinjauan Tentang Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan Pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat. Menurut Pendapat Phillipus M. Haadjon bahwa

perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan Pemerintah yang bersifat preventif dan represif (Philipus M. Hadjon, 1987: 2).

E. Konsep Operasional

Untuk memperjelas agar terhindar dari kesalah pahaman dari pengertian terhadap judul ini maka, penulis memberikan batasan terhadap judul penelitian ini yaitu :

Dinas Tenaga Kerja merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang Tenaga Kerja, serta Dinas Tenaga Kerja dipimpin oleh Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah (Pasal 13 ayat (1) dan ayat (2), Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 8 Tahun 2008 tentang Pembentukan Susunan Organisasi, Kedudukan dan Tugas Pokok Dinas-Dinas Dilingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru).

Kota Pekanbaru adalah ibu kota dan kota terbesar di provinsi Riau, Indonesia. Kota ini merupakan salah satu sentra ekonomi terbesar di bagian timur Pulau Sumatera, dan termasuk sebagai kota dengan tingkat pertumbuhan, migrasi dan urbanisasi yang tinggi (<https://www.brosispku.com/pekanbaru-travellers-info/1/1-tentang-pekanbaru>).

Perlindungan merupakan tempat berlindung atau merupakan perbuatan (hal) melindungi (W.J.S. Poerwadarminta, 1986: 600). Hukum adalah kumpulan peraturan atau kaedah yang mempunyai isi yang bersifat umum dan normatif, dalam melaksanakan kepatuhan pada kaedah-kaedah (Sudikno Mertokusumo, 1991: 38).

Perlindungan hukum adalah segala upaya pemerintah untuk menjamin adanya kepastian hukum untuk memberi perlindungan kepada warganya agar hak sebagai seorang warga negara tidak dilanggar, bagi yang melanggar, akan dapat dikenakan sanksi sesuai peraturan yang berlaku (Harian Republika, <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/35732/6/Chapter%20III-V.pdf>).

Karyawan adalah sebutan untuk buruh yang lebih tinggi, dan diberikan cenderung kepada buruh yang tidak memakai otot tetapi otak dalam melakukan kerja (<https://id.wikipedia.org/wiki/Buruh>).

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha (Pasal 1 angka 25, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Perseroan Terbatas adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam Undang-Undang ini serta peraturan pelaksanaannya (Pasal 1 angka 1, UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas).

PT. Paragita Tunas Inspira adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa konsultasi management untuk sumber daya manusia dan pemasaran (<https://www.loker.id/profile/pt-paragita-tunas-inspira-absolute-group>).

F. Metode Penelitian

Sebagaimana yang penulis harapkan untuk mendapatkan data yang sistematis dan akurat, maka dalam pembuatan prososal ini penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut :

1. Jenis dan sifat penelitian

Jenis penelitian yang akan penulis gunakan adalah *observational reseach* atau dengan cara survey yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan wawancara sebagai alat pengumpulan data pokok (Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, 2005: 3). Sedangkan apabila ditinjau dari sifatnya maka penelitian ini di kategorikan dalam penelitian deskriptif yaitu menggambarkan keadaan subjek atau objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak sebagai mana adanya (D. Mutiara Hatia Putri, 2000: 36). Dalam penelitian ini, deskriptif itu adalah masalah yang akan penulis teliti yaitu tentang peran Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak karyawan terhadap pemutusan hubungan kerja secara tidak resmi di PT. Paragita Tunas Inspira.

2. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian yaitu di Kota Pekanbaru yang terdapat di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, Pihak Perusahaan PT. Paragita Tunas Inspira, Pekerja PT. Paragita Tunas Inspira. Penulis melakukan penelitian di Kota Pekanbaru dengan alasan wilayah penelitan penulis secara umum berada di Kota Pekanbaru sedangkan secara khususnya terdapat di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

3. Populasi dan Responden

Penulis menggunakan metode *purposive* yaitu menetapkan sampel yang mewakili jumlah populasi yang melakukan survei lapangan. Populasi dalam penelitian ini sebagaimana yang terdapat dalam tabel berikut, yaitu :

Tabel I.1
Daftar Populasi dan Responden

No	Jabatan	Populasi	Sampel
1	Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru	1	1
2	Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru - Hj. Zohrani, S.E.	4	1
3	Legal PT. Paragita Tunas Inspira - Dedi Candra, S.H.	2	1
4	Pekerja PHK oleh PT. Paragita Tunas Inspira - Yosi Septiani	1	1
Jumlah		8	4

Sumber : Olahan Data Tahun 2018

4. Data dan sumber data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 (dua) jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Sebagai mana dari 2 (dua) data tersebut, penulis uraikan yang terdiri dari :

- a. Data primer adalah data utama yang diperoleh oleh penulis melalui responden dengan menggunakan data wawancara langsung kepada responden.
- b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari berbagai literatur tentang pendapat para ahli hukum dan teori-teori yang ada hubungannya dengan permasalahan yang diteliti.

5. Alat pengumpul data

Sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini adalah :

Wawancara yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara penulis mengadakan tanya jawab secara langsung kepada siapa yang menjadi responden. Wawancara penulis tujukan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, Pihak Perusahaan PT. Paragita Tunas Inspira dan Pekerja PT. Paragita Tunas Inspira.

6. Analisis data

Penelitian bidang hukum dengan menggunakan metode observasi yakni dengan cara data wawancara yang dikumpulkan, kemudian diolah dan disajikan dengan cara membandingkan antara data lapangan dengan pendapat para ahli atau dengan peraturan perundang-undangan yang dijadikan dasar yuridis dalam penelitian (Syafrinaldi, 2014: 15).

7. Metode penarikan kesimpulan

Metode penarikan kesimpulan yang digunakan adalah metode induktif. Metode induktif adalah metode berpikir yang menerapkan hal-hal yang umum terlebih dahulu untuk seterusnya dihubungkan dalam bagian-bagiannya yang khusus. Dalam hal khusus adalah hal-hal yang penulis jumpai di lapangan atau hasil dari wawancara sedangkan hal umum adalah pendapat para ahli, peraturan perundang-undangan yang mendukung dan membahas hal yang penulis jumpai di lapangan.

BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Umum Tentang Hukum Ketenagakerjaan

1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan adalah sebagian dari hukum yang berlaku yang menjadi dasar dalam mengatur hubungan kerja antara tenaga kerja dengan majikan atau perusahaannya, mengenai tata kehidupan dan tata kerja yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut (G. Karta Sapetra dan Rience Indraningsih: 1998, 2).

Hukum ketenagakerjaan tidak hanya meliputi hubungan kerja dimana pekerjaan dilakukan di bawah pimpinan, tetapi meliputi pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab. Menurut Imam Soepomo Hukum Ketenagakerjaan adalah himpunan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seorang pekerja dengan menerima upah (Sendjun Manulang: 2001, 1).

Hukum ketenagakerjaan itu mengatur tentang hubungan antara pekerja dengan pimpinannya dalam hubungan kerja. Dan berdasarkan beberapa pendapat para ahli hukum dapat disimpulkan beberapa unsur antara lain bahwa hukum tenaga kerja berbentuk tertulis maupun tidak tertulis, mengatur hubungan antara pekerja dan majikan dalam hal ini pengusaha, adanya upah atau balas jasa, dan mengatur perlindungan tenaga kerja.

Ruang lingkup Ketenagakerjaan tidak sempit dan terbatas, kenyataan dalam prakteknya sangat kompleks dan multidimensi. Oleh karena itu, ada benarnya jika hukum Ketenagakerjaan tidak hanya mengatur hubungan kerja saja tetapi juga mengatur segala hal di luar hubungan kerja tetapi masih berkaitan dengan Tenaga Kerja. Sedangkan asas yang digunakan dalam hukum Ketenagakerjaan bertumpu pada Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Pada dasarnya asas ketenagakerjaan sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil dan merata (Abdul Khakim: 2003, 6).

Hukum ketenagakerjaan untuk mencapai keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha. Sedangkan menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan khususnya pasal 4 menegaskan bahwa tujuan pembangunan ketenagakerjaan meliputi memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, adanya pemerataan kesempatan kerja, untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya (Sendjun Manulang: 2001, 2).

2. Pengertian Tenaga kerja

Menurut Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Lalu

Husni: 2006, 15). Sedangkan menurut Imam Soepomo adalah seorang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah, Setiap orang yang menetap dalam suatu wilayah Negara, jadi disebut tenaga kerja dapat pula di sebut cukan tenaga kerja, dapat warga Negara dapat pula orang asing (Sehat Damanik: 2004, 2).

Pengertian Tenaga Kerja di atas sejalan dengan pengertian Tenaga Kerja menurut konsep Ketenagakerjaan pada umumnya. Dapat kita simpulkan bahwa Tenaga kerja terdiri dari berbagai tingkatan, dengan fungsi dan hak berlainan antara kelompok yang satu dengan yang lainnya, sesungguhnya mempunyai tujuan yang sama yaitu demi produktifitas perusahaan dan peningkatan kesejahteraan hidup dari yang bersangkutan (Sehat Damanik: 2004, 5).

Dari pengertian diatas jelaslah bahwa tenaga kerja yang sudah bekerja yang dapat disebut pekerja. Istilah pekerja atau buruh yang sekarang disandingkan muncul karena dalam Undang-Undang yang lahir sebelumnya yakni Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat buruh atau pekerja menyandingkan kedua istilah tersebut. Munculnya istilah buruh atau pekerja yang di sejajarkan disebabkan selama ini pemerintah menghendaki agar istilah buruh diganti dengan istilah pekerja karena istilah buruh selain berkonotasi pekerja kasar juga menggambarkan kelompok yang selalu berlawanan dengan pihak majikan. Karena itu pada era Orde Baru istilah serikat buruh di ganti dengan istilah pekerja (Lalu Husni: 2006, 20).

3. Asas dan Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 3 menyebutkan bahwa: Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui

koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Asas ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional yakni asas demokrasi, asas adil dan merata Karena pembangunan Ketenagakerjaan menyangkut dan terkait dengan berbagai pihak antara lain Pemerintah, pengusaha, dan pekerja atau buruh oleh karena itu dalam pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dengan terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung.

Sedangkan tujuan dari Hukum Ketenagakerjaan menurut Manulang adalah :

- a. Untuk melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan.
- b. Untuk melindungi tenaga kerja dari kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.

Sedangkan tujuan pembangunan ketenagakerjaan menurut Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah :

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional.
- c. Meberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

4. Macam-Macam Tenaga Kerja

Menurut statusnya pekerja dibedakan menjadi tiga antara lain yaitu :

- a. Pekerja borongan adalah pekerja yang bekerja pada suatu perusahaan dengan menerima upah berdasarkan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja.
- b. Pekerja harian adalah pekerja yang bekerja pada perusahaan/majikan untuk melakukan pekerjaan tertentu dan berubah-ubah dalam waktu/volume perubahan dengan menerima upah yang didasarkan pada kehadiran pekerja pada hari itu.

- c. Pekerja tetap adalah pekerja yang bekerja pada perusahaan/majikan dengan menetap dan menerima upah (Abdul Khakim: 2003, 14).

5. Hak-Hak Tenaga Kerja

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 merupakan Undang-Undang Tenaga Kerja yang mengatur hak-hak tenaga kerja yaitu, Setiap Tenaga Kerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan kerja dan kesehatan kerja (Pasal 86), Setiap Tenaga Kerja dan keluarganya berhak memperoleh Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Pasal 99), Hak-hak sebagai tenaga kerja yaitu :

- a. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
- b. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan atau meningkatkan dan atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.
- c. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.
- d. Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak pengakuan kualifikasi kompetensi kerja perusahaan atau lembaga sertifikasi.
- e. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.
- f. Pekerja atau buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan selama saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- g. Pekerja atau buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat dokter kandungan atau bidan.
- h. Pekerja atau buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan waktu kerja.
- i. Setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

1. Keselamatan dan kesehatan kerja.
 2. Moral dan kesusilaan.
 3. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- j. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan
 - k. Setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
 - l. Setiap pekerja atau buruh berhak membentuk dan menjadi anggota dan serikat pekerja atau serikat buruh.
 - m. Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja atau buruh atau dan serikat pekerja atau serikat buruh dilakukan secara sah tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.

Sedangkan menurut Ridwan Halim hak tenaga kerja yaitu :

- a. Imbalan kerja (gaji, upah dan sebagainya) sebagaimana telah diperjanjikan setelah ia melakukan kewajibannya.
- b. Fasilitas dan berbagai tunjangan atau dana bantuan yang menurut perjanjian akan diberikan oleh pihak majikan atau perusahaan kepadanya.
- c. Perlakuan yang baik atas dirinya melalui penghargaan dan penghormatan yang layak, selaras dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia.
- d. Perlakuan yang adil dan seimbang antara dirinya dan kawan-kawannya dalam tugas dan penghasilannya masing-masing dalam angka perbandingan yang sehat.
- e. Jaminan kehidupannya yang wajar dan layak dari pihak majikan.
- f. Jaminan perlindungan keselamatan diri dan kepentingannya selama hubungan kerja berlangsung.
- g. Penjelasan dan kejelasan status, waktu dan cara kerjanya pada majikan atau perusahaan (Ridwan Halim: 2005, 45).

6. Kewajiban Tenaga Kerja

Tenaga kerja berkewajiban sebagai berikut :

- a. Melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagaimana telah diperjanjikan sebelumnya menurut kemampuannya dan sebaik-baiknya. (Pasal 1603 KUHPerduta).
- b. Melaksanakan tugas pekerjaannya sendiri, tanpa bantuan atau penggantian orang lain diluar ijin atau pengetahuan majikannya. (Pasal 1603 a KUHPerduta).

- c. Menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku di perusahaanya yang telah ditetapkan majikan berdasarkan Undang-Undang, perjanjian atau kebiasaan yang layak (Pasal 1603 b KUHPerdara).
- d. Melakukan tugas dan segala kewajibanya secara layak dalam arti menurut kepatutan dan kepantasan baginya untuk bertindak menurut keperluannya (Pasal 1604 d KUHPerdara).
- e. Melaksanakan tugas dan segala kewajibanya secara layak dalam arti menurut kepatutan dan kepantasan baginya untuk bertindak menurut keperluannya (Pasal 1604 d KUHPerdara) (Ridwan Halim: 2005, 4).

7. Hubungan kerja

Menurut Imam Soepomo Hubungan Kerja adalah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, di mana huubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua pihak. Di satu pihak pekerja bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja dengan memberi upah (Zaeni Asyhadie: 2007, 3). Sedangkan menurut Lalu Husni, Hubungan Kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian di mana pihak buruh mengikatkan diri pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah (Zaenal Asikin: 2004, 65).

Perumusan hubungan kerja dalam UndangUndang No. 13 Tahun 2003, yaitu hubungan kerja ada setelah dibuatnya suatu perjanjian kerja. Perjanjian kerja dalam Pasal 1601a KUH Perdata disebut dengan persetujuan perburuhan, yaitu Persetujuan dengan mana pihak yang satu si buruh mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak lain, si majikan untuk waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah (Zaeni Asyhadie: 2007, 3).

Dari beberapa perumusan perjanjian kerja yang melahirkan hubungan kerja tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa unsur-unsur yang terkandung dalam suatu perjanjian kerja adalah :

- a. Adanya pekerjaan Dalam suatu perjanjian kerja, pekerjaan merupakan unsur yang terpenting karena pekerjaan merupakan prestasi yang diperjanjikan oleh pekerja/buruh.
- b. Adanya perintah/petunjuk dari pengusaha Perintah atau petunjuk dari pengusaha juga merupakan unsur yang utama dalam suatu hubungan kerja karena dengan adanya unsur perintah atau petunjuk dari pengusaha inilah, suatu “hubungan” itu dapat dikategorikan suatu hubungan kerja.
- c. Adanya upah Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima oleh pekerja atau buruh selama ia melaksanakan pekerjaannya (Zaeni Asyhadie: 2007, 5).

Karena Jaminan sosial umumnya berkaitan dengan sistem pembayaran upah kepada pekerja/buruh, berikut secara ringkas akan diuraikan sistem pembayaran upah dalam hukum kerja (hukum ketenagakerjaan Bidang hubungan kerja). Ada beberapa jenis atau sistem pembayaran upah, diantaranya adalah :

- a. Sistem upah jangka waktu Dengan sistem upah jangka waktu ini pembayarannya dilakukan dengan sistem jangka waktu tertentu misalnya harian, mingguan, bulanan. Dalam kaitannya dalam pembahasan jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana diatur dalam UU No. 3 Tahun 1992 yang menjadi patokan dalam pembayaran iuran peserta jaminan sosial adalah sistem pembayaran upah secara bulanan dengan demikian :
 1. Jika upah dibayarkan secara harian, maka upah sebulan sama dengan upah sehari dikalikan tiga puluh
 2. Jika upah dibayarkan secara borongan atau satuan maka upah sebulan dihitung dari upah rata-rata tiga bulan terakhir.
 3. Jika pekerjaan tergantung dari keadaan cuaca yang upahnya didasarkan pada upah borongan, maka upah sebulan dari rata-rata dua belas bulan terakhir.
- b. Sistem pembayaran borongan Sistem upah borongan pada umumnya untuk menggantikan sistem upah jangka waktu jika hasil pekerjaannya tidak memuaskan. Namun demikian upah borongan ini hanya bisa digunakan jika hasil pekerjaannya dapat diukur dengan suatu ukuran tertentu misalnya diukur dari beratnya, banyaknya, dan sebagainya.

- c. Sistem upah permufakatan Suatu sistem pembayaran upah dengan cara memberikan upah kepada pengurus suatu kelompok pekerja tertentu, dan nantinya ketua kelompok akan membagikan kepada para anggota (Zaeni Asyhadie: 2007, 11).

B. Tinjauan Umum Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

1. Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, yang terjadi setelah diadakan perjanjian kerja oleh pekerja/buruh dengan pengusaha, dimana pekerja/buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah (Sendjun Manulang: 2001, 63).

Pengertian hubungan kerja tersebut, terkandung arti bahwa pihak pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaan berada di bawah pimpinan pihak lain yang disebut pengusaha. Hubungan kerja pada dasarnya meliputi hal-hal yang berkaitan dengan perjanjian kerja sebagai dasar hubungan kerja, hak dan kewajiban para pihak, berakhirnya hubungan kerja, dan penyelesaian perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan (Agusmidah: 2010, 43).

Hubungan kerja sebagai bentuk hukum yang lahir atau ada setelah adanya perjanjian kerja yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dengan pekerja/buruh tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh yang ada pada perusahaan. Demikian pula perjanjian kerja

tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan yang dibuat oleh pengusaha (Zaeni Asyhadie: 2007, 44).

a. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah (Lalu Husni: 2010, 64). Pengertian perjanjian kerja berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut, sifatnya lebih umum karena pengertian tersebut menunjuk pada hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Syarat kerja berkaitan dengan pengakuan terhadap serikat pekerja, sedangkan hak dan kewajiban para pihak salah satunya adalah upah disamping hak dan kewajiban lain yang akan dibicarakan secara tersendiri (Lalu Husni: 2010, 65).

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja, dapat ditarik beberapa unsur perjanjian kerja, yakni :

1) Ada pekerjaan

Perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian) dan pekerjaan itu haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja/buruh.

2) Ada upah

Upah harus ada dalam setiap hubungan kerja, karena upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan tujuan utama orang bekerja adalah untuk mendapatkan upah.

3) Ada perintah

Perintah merupakan unsur yang paling khas dari hubungan kerja, maksudnya pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh berada di bawah perintah pengusaha (Adrian Sutedi: 2009, 47).

b. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Perjanjian kerja bersama merupakan pengganti istilah Kesepakatan Kerja Bersama (KKB), yang istilah awalnya adalah perjanjian perburuhan (Hardijan Rusli: 2004, 172). Perjanjian kerja bersama dapat menyeimbangkan keberadaan dan kedudukan antara pengusaha dan pekerja/buruh. Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa :

Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak (Pasal 1 angka 21, UU No. 13 Tahun 2003).

Penyusunan perjanjian kerja bersama dilakukan secara musyawarah atau perundingan dan dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan bahasa Indonesia (Hardijan Rusli: 2004, 174). Perjanjian kerja bersama cukup didaftarkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan karena perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha dianggap sudah dapat mewakili kepentingan pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah. Terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan dalam pembuatan perjanjian kerja bersama, antara lain sebagai berikut :

- 1) Dalam satu perusahaan hanya dapat dibuat satu perjanjian kerja bersama yang berlaku bagi semua pekerja/buruh di perusahaan tersebut.
- 2) Serikat pekerja/serikat buruh yang berhak mewakili pekerja/buruh dalam melakukan perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha adalah yang memiliki anggota lebih dari 50% dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- 3) Perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan apabila isi perjanjian kerja bersama tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan (Adrian Sutedi: 2009, 53).

Masa berlaku perjanjian kerja bersama hanya dapat dibuat untuk paling lama dua tahun, untuk selanjutnya dapat diperpanjang untuk paling lama satu tahun. Jika tidak terdapat ketentuan lain, maka perjanjian kerja bersama yang telah dibuat berlaku terus-menerus untuk waktu yang sama, tetapi tidak melebihi waktu satu tahun kecuali ada pernyataan untuk mengakhiri yang dapat dilakukan selambat-lambatnya satu bulan sebelum waktu perjanjian kerja bersama berakhir (Sendjun Manulang: 2001, 79).

Pasal 124 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja bersama paling sedikit :

- 1) Hak dan kewajiban pengusaha;
- 2) Hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh;
- 3) Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama;
- 4) Tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama (Pasal 124 ayat (1), UU No. 13 Tahun 2003).

2. Hubungan Industrial

Hubungan industrial adalah hubungan antara semua pihak yang tersangkut atau berkepentingan atas proses produksi atau pelayanan jasa disuatu perusahaan (Abdul R. Budiono: 2011, 67). Sektor industri yang berkembang sampai saat ini ternyata masih didominasi oleh industri padat tenaga kerja, yang biasanya memiliki mata rantai relatif pendek, sehingga penciptaan nilai tambah juga relatif kecil. Akan tetapi karena besarnya populasi unit usaha maka kontribusi terhadap perekonomian tetap besar. Terdapat tiga unsur pelaku ekonomi yang mendukung perkembangan sektor industri, yaitu Badan Usaha Milik Swasta (BUMS), Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan pengusaha kecil/menengah, serta koperasi (PKMK). Pada tahun 2004 jumlah industri kecil dan menengah sekitar 2,74 juta unit, sedangkan industri besar hanya 3.879 unit. Kondisi jumlah unit usaha begitu kontras dengan Produk Domestik Bruto (PDB) yang dihasilkan, industri kecil dan menengah hanya menghasilkan PDB atas harga konstan tahun 2000 sebesar Rp. 119 triliun, atau 28,4 persen dari suatu output sektor industri dan 61,6 persen sisanya dihasilkan oleh industri-industri besar baik BUMS maupun BUMN (Karya Indonesia: 2008, 4).

3. Perselisihan Hubungan Industrial

a. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

Sebelum membahas mengenai perselisihan hubungan industrial, maka harus diketahui pengertian hubungan industrial. Berdasarkan Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa :

“Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945” (Pasal 1 angka 16, UU No. 13 Tahun 2003).

Hubungan industrial mencakup hal yang dikaitkan dengan interaksi manusia di tempat kerja. Oleh karena itu, manusia sebagai makhluk sosial dalam berinteraksi selalu terdapat persamaan dan perbedaan dalam pandangan yang dapat menimbulkan perselisihan, yang dikenal dengan perselisihan hubungan industrial. Hal ini dapat berdampak terganggunya suasana kerja dan berakibat pada penurunan kinerja serta produksi di tempat kerja.

Perselisihan hubungan industrial disebut dengan perselisihan perburuhan, tetapi seiring dengan perkembangan di bidang ketenagakerjaan istilah buruh sudah tidak sesuai maka sejak diberlakukan Kepmenaker Nomor: KEP. 15/MEN/1994 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja di Tingkat Perusahaan dan Pemerataan, istilah perselisihan perburuhan diganti dengan istilah perselisihan hubungan industrial.

Di dalam suatu perselisihan yang timbul antara pekerja (masyarakat karya) dengan para pengusaha atau perusahaan di dalam politik hukum dapat membentuk suatu masyarakat hukum yang timbul dari perselisihan antara kedua belah pihak tersebut dengan memiliki rasa keharusan (didalam tubuh para pekerja) yang mereka inginkan yaitu, rasa keharusan sosial (*sentiment de la socialite*), dan rasa keadilan (*sentiment de la justice*). Kedua rasa inilah yang kerap kali diperjuangkan oleh buruh (Bernard, L. Tanya: 2010, 69).

Terdapat beberapa jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu :

- 1) Tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan.
- 2) Tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan terhadap ketentuan perjanjian kerja.
- 3) Tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan terhadap peraturan perusahaan.
- 4) Tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan terhadap ketentuan perjanjian kerja sama.
- 5) Tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan (Abdul R. Budiono: 2011, 218).

Perselisihan kepentingan yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Jika pasal tersebut disimpulkan, dapat diambil suatu kesimpulan terhadap unsur-unsur pembentuk perselisihan kepentingan tersebut yaitu :

- 1) Ada perselisihan.
- 2) Dalam hubungan kerja.
- 3) Tidak ada kesesuaian pendapat.
- 4) Mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja.
- 5) Di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Abdul R. Budiono: 2011, 219).

Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Sedangkan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah :

“Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya kesesuaian

paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban serikat pekerja” (Pasal 1 ayat (5), UU No. 2 Tahun 2004).

Berdasarkan rumusan mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh tersebut dapat dibuat suatu kesimpulan bahwa perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh terdapat suatu unsur-unsur pembentuk yaitu :

- 1) Ada perselisihan antar serikat buruh.
 - 2) Dalam satu perusahaan.
 - 3) Tidak ada kesesuaian paham mengenai keanggotaan; tidak ada kesesuaian paham mengenai pelaksanaan hak serikat pekerja; tidak ada kesesuaian paham mengenai pelaksanaan kewajiban serikat pekerja (Abdul R. Budiono: 2011, 219).
- b. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Sebelum diberlakukan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilaksanakan berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan swasta.

Penyelesaian berdasarkan kedua undang-undang tersebut ternyata dirasakan sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masyarakat, karena tidak dapat lagi mengakomodasi perkembangan yang terjadi terutama mengenai hak-hak pekerja/buruh (Lilik Mulyadi dan Agus Subroto: 2011, 61).

Pada prinsipnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan dengan musyawarah untuk mencapai mufakat dan berunding bersama antara pekerja/buruh dan pengusaha yang terlibat, baik secara bipartit maupun diperantarai

oleh pihak ketiga yang bersifat netral maupun tidak (non litigasi). Hal ini dikarenakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar Pengadilan Hubungan Industrial jauh lebih menguntungkan kedua belah pihak dan menekan biaya serta menghemat waktu.

Apabila penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan di luar Pengadilan Hubungan Industrial tidak mencapai kesepakatan, maka penyelesaian perselisihan dapat dilanjutkan untuk diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial (litigasi). Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada dalam lingkungan peradilan umum, mempunyai kewenangan untuk memeriksa, mengadili, dan memutuskan perkara perselisihan hubungan industrial yang diajukan kepadanya (Lilik Mulyadi dan Agus Subroto: 2011, 86).

Berdasarkan ketentuan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus :

- 1) Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- 2) Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- 3) Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- 4) Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan (Pasal 56, UU No. 2 Tahun 2004).

c. Konsiliasi

Terdapat beberapa metode/cara dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yaitu dengan metode konsiliasi. Konsiliasi yaitu penyelesaian perselisihan, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan

penyelesaian perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh yang masih dalam satu perusahaan yang ditengahi oleh satu atau lebih konsiliator yang netral (Pasal 1 angka 13, UU No. 2 Tahun 2004). Dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dengan cara konsiliasi ditengahi oleh konsiliator, yaitu seorang atau lebih yang telah memenuhi syarat konsiliator instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota (Muslikhudin: 2011, 90).

d. Arbitrase

Arbitrase menurut Pasal 1 angka 16 UU No. 2 Tahun 2004 adalah :

Penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusanya mengikat para pihak dan bersifat final (Pasal 1 angka 15, UU No. 2 Tahun 2004).

Penyelesaian dengan arbitrase ditengahi oleh Arbiter yaitu :

“Seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan keputusan mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antra SP/SB hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusanya mengikat para pihak dan bersifat final. Penyelesaian melalui arbiter dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih” (Muslikhudin: 2011, 92).

e. Mediasi

Ditinjau secara konseptual, mediasi berasal dari bahasa inggris mediation yang berarti perantaraan, (As’Adi: 2012, 3) sedangkan dalam bahasa Belanda disebut medioartinya pertengahan dan dalam kamus besar bahasa Indonesia mediasi berarti menengahi (As’Adi: 2012, 3).

Mediasi merupakan negosiasi yang melibatkan pihak ketiga yang memiliki keahlian mengenai prosedur mediasi yang efektif dan dapat membantu dalam situasi konflik untuk mengkoordinasikan aktifitas mereka sehingga lebih efektif dalam proses tawar menawar, bila tidak ada negosiasi, tidak ada mediasi (As'Adi: 2012, 4).

Sedangkan pengertian mediasi dalam hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan industrial, dan penyelesaian perselisihan antar serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral (Abdul R. Budiono: 2011, 226).

Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator berdasarkan Pasal 1 angka 12 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah :

Pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam suatu perusahaan (Pasal 1 angka 12, UU No. 2 tahun 2004).

Berdasarkan ketentuan Pasal 10 dan 11 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dalam waktu selambat-lambatnya tujuh hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus mengadakan penelitian tentang duduk perkara dan segera mengadakan sidang mediasi. Mediator juga dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengan keterangannya.

4. Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja (PHK) dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan. Dengan demikian, maka dapat dilihat bahwa ada 4 (empat) jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu :

a. Perselisihan Hak

Perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 ayat (2) UUPPHI). Menurut Iman Soepomo, perselisihan hak (*rechtsgeschil*) adalah perselisihan yang timbul karena salah satu pihak pada perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan tidak memenuhi isi perjanjian itu ataupun menyalahi ketentuan hukum (Pujiyo Ugo: 2010, 27).

b. Perselisihan Kepentingan

Perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 ayat (3) UUPPHI). Menurut Iman Soepomo, perselisihan kepentingan adalah mengenai usaha mengadakan perubahan dalam syarat-syarat perburuhan, biasanya perbaikan syarat perburuhan, yang oleh organisasi buruh dituntutkan kepada majikan (Pujiyo Ugo: 2010, 33).

c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak (Pasal 1 ayat (4) UUPPHI). Jadi perselisihan PHK itu timbul setelah adanya PHK yang dilakukan oleh salah satu pihak yang tidak menyetujui atau keberatan atas adanya PHK tersebut. dengan kata lain, setelah adanya PHK maka timbullah perselisihan yaitu perselisihan PHK. Perselisihan PHK antara lain mengenai sah atau tidaknya alasan PHK dan besaran kompensasi atas PHK. jenis perselisihan PHK ini adalah jenis perselisihan yang banyak terjadi di dalam praktir ketenagakerjaan.

d. Perselisihan antar-Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan.

Berdasarkan Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya pesesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat pekerjaan (Pujiyo Ugo: 2010, 46-47).

C. Tinjauan Umum Tentang Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

1. Perkembangan Disnaker kota Pekanbaru

Guna mengatur kelancaran hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha diperlukan suatu wadah yang didalamnya terdapat peraturan yang mengikat dan membatasi antara hak dan kewajiban pengusaha atau pemberi kerja,

hak dan kewajiban pekerja. Atas dasar inilah pemerintah ikut turut campur tangan didalam bidang perburuhan dengan mendirikan suatu badan atau dinas yaitu dinas tenaga kerja dan transmigrasi RI (Disnakertrasns) yang mengatur tentang ketenagakerjaan serta pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan ditekankan pada usaha-usaha peningkatan kesejahteraan tenaga kerja melalui perbaikan sistem pengupahan, perluasan program jaminan sosial tenaga kerja, perbaikan syarat-syarat kerja dan kondisi lingkungan serta penegakan pelaksanaan peraturan tenaga kerja didalam perkembangan perekonomian dewasa ini.

Dinas tenaga kerja Pekanbaru dibentuk berdasarkan peraturan daerah Nomor 08 tahun 2008 tentang perubahan peraturan daerah kota Pekanbaru Nomor 04 tahun 2001 tentang pembentukan susunan organisasi dan tata kerja dinas-dinas di lingkungan pemerintah kota Pekanbaru. Kantor disnaker kota Pekanbaru berlokasi di Jl. Samarinda/Kapling I No. 29 Pekanbaru (28282)-RIAU. Telp.0761-21264 Fax. 0761-21264. Berada pada kelurahan Tangkerang Utara, kecamatan Bukit Raya (<http://alamatdisnakertrans.blogspot.com/2012/09/riau.html?m=1>).

2. Visi dan Misi

- a. Visi :
Terwujudnya tenaga kerja yang berkualitas dan produktif dalam hubungan Industrial serta perlindungan tenaga kerja menuju masyarakat sejahtera.
- b. Misi :
 - 1) Meningkatkan sarana dan prasarana perkantoran sebagai penunjang pelayanan
 - 2) Meningkatkan kualitas aparatur dan tertib administrasi sesuai dengan standar pelayanan prima
 - 3) Mewujudkan tenaga kerja yang terampil,berkualitas dan produktif sesuai kebutuhan dunia kerja

- 4) Meningkatkan pembinaan kesempatan kerja dan mengembangkan sistem informasi ketenagakerjaan yang actual
- 5) Meningkatkan standar pengupahan dan syarat kerja sehingga tercipta hubungan industrial yang selaras,serasi dan seimbang
- 6) Meningkatkan kepatuhan hukum ketenagakerjaan melalui pengawasan.

3. Tugas Pokok Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

Sebagai sebuah instansi yang bertanggung jawab pada pemerintah kota pekanbaru, maka tugas pokok dinas tenaga kerja kota pekanbaru juga diatur oleh pemerintah daerah kota pekanbaru melalui perda no 8 tahun 2008, yang mana tugas pokok dari dinas ini tertuang dalam pasal 14 perda no 8 tahun 2008 yang berbunyi “Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian urusan PEMDA kota dibidang tenaga kerja”.

Diantara urusan dibidang tenaga kerja yang dimaksud adalah pengawasan ketenagakerjaan, pembinaan hubungan industrial dan jaminal sosial tenaga kerja yang meliputi pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pembinaan pelatihan dan produktifitas, bidang pembinaan penempatan dan perluasan kesempatan kerja dan lain-lain.

Sedangkan tugas dan fungsi dinas tenaga kerja pekanbaru diatur dalam perda nomor 17 tahun 2008 tentang perincian tugas, fungsi dan tata kerja dinas-dinas dalam lingkungan pemerintah kota Pekanbaru pada pasal 145, adapun tugasnya didalam rincian sebagai berikut :

- a. Merumuskan kebijakan teknis dalam bidang tenaga kerja
- b. Menyelenggarakan urusan pemerintah dan pelayanan umum dibidang tenaga kerja
- c. Membina dan melaksanakan urusan tenaga kerja

- d. Melakukan pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang tenaga kerja
- e. Membina unit pelaksana teknis dinas dalam bidangnya
- f. Menyelenggarakan urusan penatausahaan dinas
- g. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

D. Tinjauan Umum Tentang PT Paragita Tunas Inspira

PT. Paragon Technology and Innovation merupakan perusahaan yang terus berkembang dari waktu ke waktu. Karena perkembangan yang pesat, Paragon kini memiliki dua anak perusahaan baru, yaitu PT. Parama Global Inspira yang berfokus pada distribusi produk dan PT. Paragita Tunas Inspira yang menaungi para beauty advisor. Untuk menjaga kekompakan antara Paragon, Parama, dan Paragita, maka diselenggarakan pelatihan yang dinamakan “*Training Goes to DC*” atau biasa disebut TGTDC. Pelatihan ini merupakan pelatihan DC (*Distribution Center*) pertama yang pernah dilaksanakan dalam sejarah perusahaan (<https://www.paragon-innovation.com/news/detail/kekompakan-tim-terjalin-semakin-erat-dengan-adanya-training-goes-to-dc>).

1. Visi :
“Menjadi perusahaan yang berkomitmen untuk memiliki pengelolaan terbaik dan berkembang terus menerus dengan bersama-sama menjadikan hari ini lebih baik dari hari kemarin melalui produk berkualitas yang memberikan manfaat bagi Paragonian, mitra, masyarakat, dan lingkungan”.
2. Misi :
 - a. Mengembangkan Paragonian
 - b. Menciptakan kebaikan untuk pelanggan
 - c. Perbaikan berkesinambungan
 - d. Tumbuh bersama-sama

- e. Memelihara bumi
- f. Mendukung pendidikan dan kesehatan bangsa
- g. Mengembangkan bisnis (<https://www.paragon-innovation.com/about-paragon>).



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Karyawan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Secara Tidak Resmi Di PT. Paragita Tunas Inspira

Penyelesaian sengketa buruh sebelum era reformasi, masih menggunakan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Lembaran Negara Nomor 42 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 Lembaga Negara Nomor 93 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan swasta. Didalam kedua produk Perundangundangan ini memberikan jalan penyelesaian sengketa buruh lebih di titik beratkan pada musyawarah mufakat antara buruh dan majikan melalui lembaga bepartiet, dan bila tidak terselesaikan dapat dilanjutkan ke lembaga tripartie, dan seterusnya dapat dilanjutkan ke Pengadilan (Sendjun Manulang: 2001, 23).

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Ibu Hj. Zohrani, S.E., selaku Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, mengatakan bahwa dalam pelaksanaannya, sebelum melaporkan perselisihan ke Mediator, para pihak yang berselisih biasanya melakukan perundingan bipartit terlebih dahulu. Hal ini bisa dilihat dari adanya risalah yang dilampirkan pada saat salah satu pihak atau kedua belah pihak melaporkan perselisihannya ke Mediator. Risalah yang dilampirkan

sesuai dengan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu 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
6. Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan. (Zohrani, Wawancara, 14 Februari 2019).

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sendiri sejak awal tentunya diusahakan melalui penyelesaian perselisihan yang terbaik di antara pihak-pihak yang berselisih, sehingga dapat diperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak. Menurut UU Nomor 2 Tahun 2004 Penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebelum mencapai tahap atau tingkat Pengadilan PHI dapat ditempuh cara-cara alternatif yang terdiri dari :

1. Perundingan Bipartit adalah perundingan antara pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.
2. Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah di tengah oleh seorang atau lebih mediator yang netral.
3. Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam suatu perusahaan melalui musyawarah yang di tengah oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.
4. Arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final (Dadang Budiaji: 2007, 143).

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Ibu Hj. Zohrani, S.E., selaku Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, mengatakan bahwa apabila perundingan bipartit gagal, maka salah satu pihak melaporkan pada instansi yang berwenang untuk menyelesaikan perselisihan, yaitu dinas tenaga kerja. Dalam laporannya, para pihak harus melampirkan bukti perundingan atau risalah yang menyatakan bahwa perundingan bipartit gagal ditempuh. Setelah itu baru dilakukan proses mediasi oleh Mediator (Zohrani, Wawancara, 14 Februari 2019).

Penyelesaian sengketa melalui mekanisme mediasi di Indonesia sesungguhnya telah dikenal tidak hanya dalam masyarakat tradisional, tetapi telah diatur dalam berbagai undang-undang, misalnya undang-undang pengelolaan lingkungan hidup, undang-undang perlindungan konsumen, undang-undang kehutanan, undang-undang tentang arbitrase dan alternatif penyelesaian sengketa dan juga undang-undang tentang perselisihan hubungan industrial. Dengan demikian istilah mediasi, konsiliasi maupun arbitrase kini bukan hanya milik perkara perdata bisnis atau komersil. Ketiga istilah itu juga dapat dijumpai dalam perkara ketenagakerjaan atau lazim dikenal sebagai perkara perselisihan hubungan industrial. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) menjadi dasar hukum keberadaan tiga lembaga alternatif penyelesaian sengketa itu. Proses mediasi, konsiliasi dan arbitrase sendiri baru bisa dipakai jika perundingan langsung antara pekerja dan pengusaha atau yang dikenal dengan perundingan bipartit menemui jalan buntu.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Ibu Yosi Septiani, selaku Karyawan PT. Paragita Tunas Inspira, mengatakan bahwa sudah pernah mengajukan permohonan penyelesaian pemutusan hubungan kerja kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Tetapi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru menyuruh melengkapi persyaratan pengajuan permohonan adanya surat pemutusan hubungan kerja dari PT. Paragita Tunas Inspira (Yosi Septiani, Wawancara, 5 Juli 2019).

Berawal dari ketidakpuasan akan proses pengadilan yang memakan waktu relatif lama, biaya yang mahal, dan rasa ketidakpuasan pihak yang merasa sebagai pihak yang kalah, dikembangkan mediasi sebagai salah satu cara penyelesaian sengketa di luar pengadilan. Selain itu, pengembangan mediasi juga didukung oleh berbagai faktor yaitu cara penyelesaiannya dikenal di berbagai budaya, bersifat non adversial, mengikutsertakan baik pihak yang langsung berkaitan maupun pihak yang tidak langsung berkaitan dengan sengketa dalam perundingan, dan bertujuan win-win solution (Kelelung Bukit: 2004, 13).

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Ibu Hj. Zohrani, S.E., selaku Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, mengatakan bahwa pengaturan mediasi dalam 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. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi ini diatur dalam Pasal 8 sampai Pasal 16 UU PPHI. Proses mediasi

dipimpin oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota (Zohrani, Wawancara, 14 Februari 2019).

Mediasi menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan 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. Mediasi juga adalah kegiatan pemberian jasa oleh pihak ketiga yang netral untuk membantu para pihak yang berselisih memperkecil perbedaan guna mencapai suatu penyelesaian yang dapat diterima dan disepakati (Lalu Husni: 2006, 67).

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Ibu Hj. Zohrani, S.E., selaku Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, mengatakan bahwa menjadi seorang mediator, pemerintah menentukan syarat-syarat yaitu :

1. Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada instansi/dinas yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan
2. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
3. Warga Negara Indonesia
4. Berbadan sehat menurut keterangan dokter
5. Menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan
6. Berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1) dan memiliki legitimasi dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Zohrani, Wawancara, 14 Februari 2019).

Penyelesaian diluar pengadilan dapat melalui 4 lembaga yang dapat dipilih para pihak yang berselisih yakni lembaga bipartit atau negoisiasi (wajib), lembaga mediasi, lembaga konsiliasi dan lembaga arbitrase (ketiganya pilihan). Walaupun suatu perselisihan telah diproses melalui salah satu lembaga di luar pengadilan

kecuali melalui arbitrase bagi pihak yang tidak puas masih dapat mencari penyelesaian melalui pengadilan (Khairani: 2009, 233).

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Ibu Hj. Zohrani, S.E., selaku Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, mengatakan bahwa dalam menjalankan tugas, mediator harus mengupayakan agar tercapai kesepakatan di antara pihak yang bertikai. Jika terwujud, maka kesepakatan perdamaian itu dituangkan dalam sebuah perjanjian bersama. si mediator tentunya ikut menandatangani perjanjian itu dalam kapasitasnya sebagai saksi. Lebih lanjut perjanjian itu kemudian didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Namun dalam praktik, upaya mediator mendamaikan para pihak lebih sering menemui kegagalan. Jika demikian, maka mediator akan mengeluarkan sebuah anjuran tertulis yang isinya meminta agar salah satu pihak melaksanakan atau tidak melaksanakan sesuatu. Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya secara tertulis dianggap menolak anjuran tertulis (Zohrani, Wawancara, 14 Februari 2019).

Sebagaimana Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Subjek hukum yang terkait dalam perjanjian kerja pada dasarnya adalah pekerja dan pengusaha. Dewasa ini masalah ketenagakerjaan sangat beragam karena

kenyataan tentang hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja tidak selalu berjalan dengan harmonis. Masalah ketenagakerjaan mengandung dimensi ekonomis, sosial ketenagakerjaan, dan sosial politik (Adrian Sutedi: 2009, 15).

Oleh karena itu perlindungan hukum terhadap pekerja dibagi menjadi 2 jenis yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan represif. Peristiwa pengakhiran hubungan kerja seringkali menimbulkan permasalahan yang tidak mudah terselesaikan, baik mengenai pengakhiran hubungan itu sendiri maupun utamanya akibat hukum dari pengakhiran hubungan kerja (Edy Sutrisno Sidabatur: 2008, 2). Pada dasarnya cara terjadinya PHK terdapat 4 jenis diantara lain PHK oleh pengusaha, PHK oleh pekerja, PHK demi hukum, dan PHK atas dasar putusan pengadilan (Asri Wijayanti: 2009, 160).

Pada saat pekerja mulai masuk dalam dunia kerja, terkadang pekerja selalu memperoleh permasalahan diantaranya adalah PHK pada saat berlangsungnya masa kontrak, yang terkadang pekerja pemula kurang paham mengenai masalah tersebut, terkadang pengusaha seenaknya dalam melakukan PHK, didalam ketenagakerajaan pekerja kontrak yaitu termasuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Dedi Candra, S.H., selaku Legal PT. Paragita Tunas Inspira, mengatakan bahwa pihak perusahaan bisa memberhentikan pekerja dengan alasan adanya kategori kesahan, yaitu :

1. Pekerja telah melakukan penipuan, pencurian, penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan.
2. Pekerja memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.

3. Pekerja mabuk, minum-minuman keras, memakai atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat aktif lainnya, dilingkungan kerja.
4. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.
5. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi, teman sekerja atau perusahaan dilingkungan kerja.
6. Membujuk teman sekerja atau perusahaan untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang-undang.
7. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
8. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau perusahaan dalam keadaan bahaya ditempat kerja.
9. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.
10. Melakukan perbuatan lainnya dilingkungan perusahaan yang diancam hukuman pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih (Dedi Candra, Wawancara, 10 Februari 2019).

Pemutusan hubungan kerja merupakan salah satu masalah yang sangat penting mendapatkan pengaturan di dalam hubungan kerja, karena pada waktu-waktu tertentu dapat saja salah satu pihak memutuskan hubungan kerja sehingga menimbulkan akibat yang merugikan kepada pihak lain. Pengaturan ini bertujuan untuk melindungi kedua belah pihak dalam hubungan kerja yakni pihak pengusaha dan terutama pihak buruh yang berada dalam posisi yang sangat lemah. Karena jika terjadi PHK maka akan putuslah sumber kehidupan bagi si buruh (Khairani: 2010, 194).

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Dedi Candra, S.H., selaku Legal PT. Paragita Tunas Inspira, mengatakan bahwa selain dari kategori kesahan diatas, ada lagi kesalahan-kasalahan yang bisa memutuskan hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja, yaitu :

1. Pekerja ditahan pihak yang berwajib.
Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja setelah 6 (enam) bulan tidak melakukan pekerjaan yang disebabkan masih dalam proses pidana. Dalam ketentuan bahwa perusahaan wajib membayar kepada pekerja atau buruh uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ditambah uang pengganti hak.
Untuk Pemutusan Hubungan Kerja ini tanpa harus ada penetapan dari lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial tetapi apabila Pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum 6 (enam) bulan dan pekerja dinyatakan tidak bersalah, perusahaan wajib mempekerjakan kembali.
2. Perusahaan/perusahaan mengalami kerugian
Apabila perusahaan bangkrut dan ditutup karena mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja. Syaratnya adalah harus membuktikan kerugian tersebut dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik. Dan perusahaan wajib memberikan uang pesangon 1 (satu) kali ketentuan dan uang pengganti hak.
3. Pekerja mangkir terus menerus
Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja apabila pekerja tidak masuk selama 5 hari berturut-turut tanpa keterangan tertulis yang dilengkapi bukti-bukti yang sah meskipun telah dipanggil 2 kali secara patut dan tertulis oleh perusahaan. Dalam situasi seperti ini, pekerja dianggap telah mengundurkan diri. Keterangan dan bukti yang sah yang menunjukkan alasan pekerja tidak masuk, harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja masuk kerja dan untuk panggilan patut diartikan bahwa panggilan dengan tenggang waktu paling lama 3 hari kerja dengan di alamatkan pada alamat pekerja yang bersangkutan atau alamat yang dicatatkan pada perusahaan.
Pekerja yang di-PHK akibat mangkir, berhak menerima uang pengganti hak dan uang pisah yang besarnya dalam pelaksanaannya diatur dalam Perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama.
4. Pekerja meninggal dunia
Hubungan kerja otomatis akan berakhir ketika pekerja meninggal dunia. Perusahaan berkewajiban untuk memberikan uang yang besarnya 2 kali uang pesangon, 1 kali uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak. Adapun sebagai ahli waris janda/duda atau kalau tidak ada anak atau juga tidak ada keturunan garis lurus keatas/kebawah selam tidak diatur dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama (Dedi Candra, Wawancara, 10 Februari 2019).

Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,

yaitu :

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
3. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
4. Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
5. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
6. Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
7. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
8. Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri (Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003).

Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,

yaitu :

1. Perjanjian kerja berakhir apabila :
 - a. pekerja meninggal dunia;
 - b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;

- c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan 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.
2. Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.
 3. Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.
 4. Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.
 5. Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/ buruh berhak mendapatkan hak-haknya se-suai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 61 UU No. 13 Tahun 2003).

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Ibu Hj. Zohrani, S.E., selaku Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, mengatakan bahwa apabila tidak ada keberatan dari para pihak atas anjuran tertulis, maka para pihak harus menuangkan kesepakatannya ke dalam perjanjian bersama. Lagi-lagi perjanjian bersama itu harus didaftarkan ke PHI. Tapi jika para pihak merasa tidak puas dengan anjuran tertulis, para pihak menyelesaikan perselisihannya ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri setempat. dengan cara pengajuan gugatan oleh salah satu pihak di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat (Zohrani, Wawancara, 14 Februari 2019).

Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

“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” (Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003).

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Ibu Yosi Septiani, selaku Karyawan PT. Paragita Tunas Inspira, mengatakan bahwa setelah adanya pemutusan hubungan kerja dari PT. Paragita Tunas Inspira, sampai hari ini menajeman dari PT. Paragita Tunas Inspira tidak ada membayarkan upah atau sisa gaji sebagaimana yang terdapat dalam kontrak dengan PT. Paragita Tunas Inspira. Apabila diminta kepada pihak PT. Paragita Tunas Inspira, mereka menjelaskan “kamu” tidak bekerja lagi disini, upah atau gaji yang kamu minta (Yosi Septiani, Wawancara, 5 Juli 2019).

Pengertian dan peraturan dalam pekerja kontrak dalam perusahaan sebagai berikut :

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) mengatur tentang perjanjian pekerja kontrak serta perusahaan.
2. Dalam kontrak, pekerja paling lama 3 tahun bekerja pada perusahaan
3. Tidak ada persyaratan masa percobaan dari perusahaan
4. Pekerja kontrak tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang berifat tetap dan berakhir sesuai kontrak yang terdapat dalam perjanjian yaitu :
 - a. Pekerjaan yang sementara sifatnya dan akan selesai bilamana pekerjaan itu selesai
 - b. Penyelesaian pekerjaan yang diperkirakan tidak terlalu lama
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman
 - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk tambahan yang masih dalam percobaan
 - e. Jika ada salah satu pihak yang mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditentukan maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja tersebut diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu

yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pemutusan hubungan kerja yang dialami oleh pekerja kontrak pada saat masa kontrak karena alasan sepihak pengusaha melanggar batasan-batasan dalam PHK yang boleh dilakukan serta melanggar syarat-syarat apabila perjanjian kerja berakhir yang telah diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 sehingga pekerja kontrak wajib memperoleh perlindungan hukum dan pengusaha wajib membayarkan hak-hak pekerja kontrak yaitu berupa upah selama jangka waktu kontrak yang telah diperjanjikan.

B. Hambatan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Karyawan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja

Indonesia merupakan suatu Negara hukum berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, oleh karena itu setiap manusia ataupun subjek hukum yang ada di Indonesia harus mematuhi segala peraturan yang berlaku dalam menjalankan kehidupannya. Hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha di Indonesia diatur sedemikian rupa oleh pemerintah melalui peraturan perundang-undangan dengan tujuan agar tercipta hubungan yang harmonis di antara mereka. Namun dalam kenyataannya walaupun sudah diatur tetap saja ada kemungkinan terjadi perselisihan antara pekerja dengan pengusaha tersebut (Khairani: 2009, 162).

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Ibu Hj. Zohrani, S.E., selaku Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, mengatakan bahwa setelah menerima pengaduan perselisihan hubungan industrial akan melakukan prosedur-prosedur sebagai berikut :

1. Mencatat perselisihan yang disampaikan oleh para pihak ke dalam Buku Register Perselisihan Hubungan Industrial oleh Petugas Administrasi Teknis.
2. Pencatatan perselisihan yang belum memiliki atau dilampiri bukti-bukti penyelesaian secara biparpit, Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru memberikan kebijakan tersendiri membantu para pihak untuk memanggil dan memfasilitasi perundingan secara biparpit terlebih dahulu, ini dikarenakan ada beberapa faktor yang menyebabkan perundingan biparpit sulit untuk dilakukan pekerja dengan perusahaan/pengusaha tempatnya bekerja.
3. Kepala Dinas atau Pejabat yang ditunjuk menawarkan kepada para pihak untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar Serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan melalui konsiliator.
4. Kepala Dinas atau Pejabat yang ditunjuk menawarkan kepada para pihak untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan melalui arbiter.
5. Dalam waktu 7 hari kerja para pihak tidak memilih penyelesaian melalui konsiliator ataupun arbiter maka Kepala Dinas atau Pejabat yang ditunjuk melimpahkan penyelesaian perselisihannya kepada mediator (Zohrani, Wawancara, 14 Februari 2019).

Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28D ayat (2) disebutkan bahwa dalam rangka memenuhi hak asasi warga negaranya tersebut pemerintah memerlukan perencanaan yang matang di bidang ketenagakerjaan. Untuk menjamin dan melindungi hak asasi tersebut, maka pemerintah melakukan berbagai upaya, antara lain melalui kebijakan dan instrumen hukum, menerbitkan berbagai peraturan perundang-undangan, agar setiap warga negara terlindung haknya untuk mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama, dalam mencari dan memilih

kesempatan kerja yang ada. Selama bekerja, mereka mendapatkan jaminan perlindungan dari kehilangan pekerjaan semena-mena (Moh. Syaufii Syamsuddin: 2005, 1).

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Ibu Hj. Zohrani, S.E., selaku Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, mengatakan bahwa :

“Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru adalah instansi yang berfungsi melayani masyarakat karena kami adalah abdi masyarakat dan negara, untuk masalah pekerja yang belum melaksanakan biparpit kami memberikan kebijakan ini sebagai fasilitator saja, dalam arti menyediakan sarana untuk kedua belah pihak dapat bertemu melakukan perundingan biparpit yang diharapkan dapat mencapai perjanjian bersama. Kalau hanya mengikuti prosedur sesuai undang-undang yang menyatakan pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dapat mengembalikan berkas pendaftaran pengaduan perselisihan apabila belum dilakukan perundingan biparpit, ini tentunya akan semakin mengabaikan nasib pekerja. Banyak terjadi di lapangan perundingan biparpit sendiri sulit dilakukan karena faktor-faktor seperti pihak pengusaha yang sulit untuk ditemui dan cenderung menghiraukan niat baik si pekerja atau serikat pekerja untuk melakukan perundingan biparpit” (Zohrani, Wawancara, 14 Februari 2019).

Bekerja dalam konsepsi bangsa Indonesia, tidak saja mempunyai dimensi ekonomis, namun juga berdimensi sosial, bahkan sebagai ibadah. Apabila seseorang bekerja untuk orang lain karena adanya pekerjaan yang harus di lakukan, dimana ada perintah, upah dan waktu, maka disitu ada hubungan kerja. Hubungan kerja ini terjadi antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja yang sifatnya individual (Suwanto: 2003, 1).

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Ibu Hj. Zohrani, S.E., selaku Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, mengatakan bahwa dalam Pasal 15 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 disebutkan bahwa Mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak menerima

pelimpahan penyelesaian perselisihan. Dalam prakteknya, Mediator pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau menyelesaikan perselisihan sesuai dengan jangka waktu yang ditetapkan dalam undang-undang. Kalaupun proses mediasi kadang berjalan lambat karena pihak pengusaha ada yang diwakilkan, tetapi selama kurun waktu dua tahun tersebut, belum pernah ada penyelesaian perselisihan yang melebihi jangka waktu yang ditetapkan dalam undan-gundang (Zohrani, Wawancara, 14 Februari 2019).

Penyelesaian sengketa dengan proses mediasi banyak memberi manfaat bagi para pihak di mana salah satunya adalah waktu penyelesaian lebih singkat sehingga secara otomatis akan menekan biaya operasional menjadi lebih murah. Syahrizal Abbas mengemukakan beberapa keuntungan yang didapatkan dari penyelesaian sengketa melalui mediasi, yaitu :

1. Mediasi diharapkan dapat menyelesaikan sengketa secara cepat dan relatif murah dibandingkan dengan membawa perselisihan tersebut ke pengadilan atau ke lembaga arbitrase.
2. Mediasi akan memfokuskan perhatian para pihak pada kepentingan mereka secara nyata dan pada kebutuhan emosi atau psikologis mereka, sehingga mediasi bukan hanya tertuju pada hak-hak hukumnya.
3. Mediasi memberikan kesempatan para pihak untuk berpartisipasi secara langsung dan secara informal dalam menyelesaikan perselisihan mereka.
4. Mediasi memberikan para pihak kemampuan untuk melakukan kontrol terhadap proses dan hasilnya.
5. Mediasi dapat mengubah hasil yang dalam litigasi dan arbitrase sulit diprediksi, dengan suatu kepastian melalui suatu consensus.
6. Mediasi memberikan hasil yang tahan uji dan akan mampu menciptakan saling pengertian yang lebih baik di antara para pihak yang bersengketa karena mereka sendiri yang memutuskannya.
7. Mediasi mampu menghilangkan konflik atau permusuhan yang hamper selalu mengiringi setiap putusan yang bersifat memaksa yang dijatuhkan oleh hakim di pengadilan atau arbiter pada lembaga arbitrase (Syahrizal Abbas: 2012, 25).

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Ibu Hj. Zohrani, S.E., selaku Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, mengatakan bahwa dalam Tahun 2017 terdapat 143 jumlah kasus perselisihan hubungan industrial keseluruhannya, kasus perselisihan hubungan industrial melalui biparpit (tahapan awal dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial), dari 86 kasus tidak dapat diselesaikan secara mediasi dengan bermacam-macam alasan, 19 kasus dapat diselesaikan secara biparti dan 38 kasus yang dapat diselesaikan secara mediasi. Hal ini tentunya menggambarkan bahwa dalam proses penyelesaian sengketa di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru melalui mediasi tidak tercapai dengan baik (Zohrani, Wawancara, 14 Februari 2019).

Para pihak yang memiliki hak dalam mengeluarkan pendapat maupun memperjuangkan haknya dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berdasarkan serta memperhatikan keharmonisan hubungan para pihak. Untuk mewujudkan tujuan itu, tenaga kerja memiliki kedudukan dan wadah supaya menjadi kuat karena seringnya para pekerja di lemahkan oleh pengusaha. Wadah itu adalah adanya pelaksanaan hak berserikat di dalam suatu serikat pekerja/buruh (Asri Wijayanti: 2009, 76).

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Dedi Candra, S.H., selaku Legal PT. Paragita Tunas Inspira, mengatakan bahwa adanya kategori pekerja tidak dapat dilakukan pemutusan hubungan kerja, yaitu :

1. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;

2. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya, karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
3. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
4. Pekerja/buruh menikah;
5. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
6. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
7. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
8. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
9. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
10. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan (Zohrani, Wawancara, 14 Februari 2019).

Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat. Serikat pekerja/serikat buruh didefinisikan sebagai organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik dari perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja atau buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Setiap pekerja atau buruh memiliki hak untuk membentuk dan bergabung dengan serikat pekerja. Serikat pekerja merupakan sebagai wakil pekerja/buruh di dalam sebuah perusahaan untuk beberapa urusan tertentu. Maksud dengan perwakilan tersebut ialah

supaya pekerja lebih kuat posisinya dalam melakukan perundingan dengan majikan karena pengurus serikat pekerja umumnya dipilih orang yang mampu memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya (Lalu Husni: 2010, 67).

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Dedi Candra, S.H., selaku Legal PT. Paragita Tunas Inspira, mengatakan bahwa Peraturan Perusahaan (PP) menganut Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang terjadi pada masa percobaan. PHK pada jenis ini hanya terjadi pada pekerja baru yang telah menandatangani perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Inisiatif pengakhiran hubungan kerja diberikan leluasa pada kedua belah pihak, baik perusahaan maupun pekerja. Pada masa percobaan ini, apabila benar terjadi PHK maka yang terjadi adalah PHK tanpa syarat. Perusahaan tidak diwajibkan untuk memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak kepada pekerja, kecuali hanya sekedar ongkos atau biaya pemulangan pekerja sebagaimana diatur dalam perjanjian kerja (Dedi Candra, Wawancara, 10 Februari 2019).

Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
 - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau peninjauan.

- e. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
3. Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
4. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
5. Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
6. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
7. Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri (Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003).

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Ibu Hj. Zohrani, S.E., selaku Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, mengatakan bahwa prosedur sidang mediasi Dinas Tenaga Kerja, yaitu :

1. Persiapan sebelum sidang, yaitu :
 - a. Memahami permasalahan atau esensi perselisihan sesuai dengan berkas yang diterima.
 - b. Meneliti latar belakang perselisihan antara lain mengenai hal-hal yang menyebabkan perselisihan terjadi, baik sebab-sebab internal maupun sebab-sebab eksternal.
 - c. Mencari informasi apakah perselisihan tersebut pernah terjadi di perusahaan sejenis dan bagaimana hasil penyelesaian serta dasar-dasar dan bentuk penyelesaian.
 - d. Mempersiapkan dokumen dan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan bidang perselisihan.
 - e. Mempersiapkan ruang tempat sidang.
2. Pelaksanaan sidang mediasi, yaitu :
 - a. Membuka sidang;
 - b. Membacakan kuasa para pihak jika para pihak menguasai;

- c. Memberikan kesempatan kepada para pihak untuk menyampaikan keterangan/penjelasan;
- d. Jika diperlukan mediator dapat memanggil saksi/saksi ahli;
- e. Mengupayakan kepada kedua belah pihak dapat menyelesaikan perselisihan secara musyawarah mufakat;
- f. Bila mencapai kesepakatan dibuat perjanjian bersama oleh kedua belah pihak yang disaksikan oleh mediator;
- g. Perjanjian bersama didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial oleh para pihak;
- h. Penyelesaian perselisihan tidak tercapai kesepakatan kepada pihak-pihak disarankan untuk tetap melaksanakan kewajibannya;
- i. Dalam hal tidak tercapai kesepakatan, mediator dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja harus mengeluarkan anjuran tertulis sejak sidang pertama;
- j. Sejak menerima anjuran tersebut, para pihak harus memberikan jawaban menerima atau menolak paling lambat 10 (sepuluh) hari kerja;
- k. Anjuran bila diterima kedua belah pihak dibuat perjanjian bersama dan apabila salah satu pihak menolak atau tidak memberikan tanggapan, mediator berkewajiban membuat risalah penyelesaian perselisihan;
- l. Risalah penyelesaian perselisihan merupakan lampiran para pihak atau salah satu pihak untuk melakukan upaya hukum melalui gugatan ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri setempat (Zohrani, Wawancara, 14 Februari 2019).

Mediator dapat bertindak atas inisiatif sendiri dengan menawarkan jasanya sebagai mediator, atau menerima tawaran untuk menjalankan fungsinya atas permintaan dari salah satu atau kedua belah pihak yang bersengketa. Mediator disepakati oleh para pihak yang bersengketa. Dalam proses mediasi, terdapat beberapa tahapan. Riskin dan *Westbrook* membagitahapan mediasi menjadi 5 tahapan yaitu :

1. Sepakat untuk menempuh proses mediasi;
2. Memahami masalah-masalah;
3. Membangkitkan pilihan-pilihan pemecahan masalah;
4. Mencapai kesepakatan;
5. Melaksanakan Kesepakatan.

Sedangkan Kovach membagi proses mediasi kedalam 9 tahapan, yaitu :

- a. Penataan atau pengaturan awal;
- b. Pengantar atau pembukaan oleh mediator;
- c. Pernyataan pembukaan oleh para pihak;
- d. Pengumpulan informasi;
- e. Identifikasi masalah-masalah, penyusunan agenda, dan kaukus;
- f. Membangkitkan pilihan-pilihan pemecahan masalah;
- g. Melakukan tawar menawar;
- h. Kesepakatan;
- i. Penutupan (Revy S.M. Korah: 2013, 40).

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Ibu Hj. Zohrani, S.E., selaku Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, mengatakan bahwa mediator dapat bertindak atas inisiatif sendiri dengan menawarkan jasanya sebagai mediator, atau menerima tawaran untuk menjalankan fungsinya atas permintaan dari salah satu atau kedua belah pihak yang bersengketa. Mediator disepakati oleh para pihak yang bersengketa. Dalam proses mediasi, terdapat beberapa tahapan yaitu :

1. Sepakat untuk menempuh proses mediasi;
2. Memahami masalah-masalah;
3. Membangkitkan pilihan-pilihan pemecahan masalah;
4. Mencapai kesepakatan;
5. Melaksanakan Kesepakatan (Zohrani, Wawancara, 14 Februari 2019).

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

mediasi adalah untuk mencapai atau menghasilkan kesepakatan yang dapat diterima pihak-pihak yang bersengketa guna mengakhiri sengketa (Absori: 2010, 203-204).

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Ibu Hj. Zohrani, S.E., selaku Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, mengatakan bahwa hambatan yang dihadapi Mediator Dinas Tenaga Kerja dalam menyelesaikan perselisihan antara pekerja dengan pengusaha yaitu :

1. Sulit mendatangkan pengusaha untuk hadir dalam pertemuan atau sidang yang diadakan oleh Mediator. Pengusaha biasanya mempunyai kesibukan sendiri sehingga tidak mempunyai waktu untuk menghadiri pertemuan dan hanya diwakili oleh staf personalianya saja. Hal itu bisa membuat proses berlangsung lebih lama walaupun ada jangka waktu penyelesaian, karena wakil perusahaan harus melaporkan hasil pertemuan terlebih dahulu kepada pengusaha.
2. Risalah perundingan yang di lampirkan oleh pekerja pada saat mencatatkan perselisihan ke Dinas Tenaga Kerja bisa saja dipalsukan dengan alasan pihak pengusaha tidak mau menandatangani risalah perundingan. Padahal kenyataannya pada saat sidang mediasi dan masing-masing pihak di dengar keterangannya, pengusaha menyatakan bahwa telah menyetujui hasil perundingan bipartit. Hal ini sering sekali terjadi dalam proses mediasi di Dinas Tenaga Kerja.
3. Perselisihan yang diajukan oleh pekerja melalui Serikat Pekerja Nasional, tidak dilengkapi dengan surat kuasa dari pekerja, sehingga proses tidak bisa dilanjutkan karena tertib administrasi tidak dipenuhi (Zohrani, Wawancara, 14 Februari 2019).

Mediator yang netral mengandung pengertian bahwa mediator tidak berpihak (impartial), tidak memiliki kepentingan dengan perselisihan yang sedang terjadi, serta tidak diuntungkan atau dirugikan jika sengketa dapat diselesaikan atau jika mediasi menemui jalan buntu (*deadlock*) (Takdir Rahmadi: 2010, 14). Hal tersebut penting agar hasil dari mediasi tersebut dapat membawa keadilan terhadap para pihak yang berselisih.

Bagir Manan mengemukakan, penegakan hukum sebagai bentuk konkrit penerapan hukum sangat mempengaruhi secara nyata perasaan hukum, kepuasan hukum, manfaat hukum, atau keadilan hukum secara individu atau sosial. Tetapi karena penegakan hukum tidak mungkin terlepas dari aturan hukum, pelaku hukum, termasuk aparat hukum, lingkungan tempat Terjadinya proses penegakan hukum, maka tidak mungkin ada pemecahan persoalan penegakan hukum apabila hanya melihat pada proses penegakan hukum saja, apalagi lebih terbatas lagi pada penyelenggaraan peradilan (I Made Sukadana: 2012, 99).

Dalam setiap hubungan kerja pun akan memasuki suatu tahap dimana hubungan kerja akan berakhir atau diakhiri oleh salah satu pihak. Berdasarkan hal tersebut di atas sering terjadi perselisihan antara pengusaha dengan pekerja. Perselisihan tersebut merupakan suatu hal yang lumrah karena telah menjadi kodrat manusia. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 Angka 25 menjelaskan bahwa definisi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh dan pekerja.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Ibu Hj. Zohrani, S.E., selaku Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, mengatakan bahwa mengenai PHK itu sendiri secara khusus juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial. Ada 4 jenis perselisihan hubungan industrial yaitu :

1. Perselisihan Mengenai Hak
2. Perselisihan Kepentingan
3. Perselisihan keputusan hubungan kerja
4. Perselisihan antara serikat pekerja (Zohrani, Wawancara, 14 Februari 2019).

Sebagai mediator, tugas utamanya adalah bertindak sebagai seorang fasilitator sehingga pertukaran informasi dapat dilaksanakan. Seorang mediator dituntut untuk bersikap bijaksana (berwibawa), dapat dipercaya (tidak boleh berpihak) dan cekatan. Dalam tahap awal negosiasi, masing-masing pihak sering terlibat dalam adu argument yang bernada emosional. Keputusan yang disepakati dapat berbentuk nilai-nilai atau norma-norma yang menjadi tatanan dalam masyarakat, dimana mereka jadi anggotanya, dapat pula merupakan putusan yang tidak sejalan dengan tatanan yang ada tetapi tidak bertentangan, dan ada kemungkinan bertolak belakang dengan nilai atau norma yang berlaku (Revy S.M. Korah: 2013, 37).

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Ibu Hj. Zohrani, S.E., selaku Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, mengatakan bahwa aspek ketentuan umum hanya mengatur kewajiban pekerja/buruh terhadap perusahaan apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, diantaranya: Melakukan serah terima tugas dan tanggung jawabnya, Melunasi hutang-hutangnya kepada Perusahaan, Mengganti kerugian Perusahaan, jika ada dan dibuktikan oleh Perusahaan, Mengembalikan barang-barang milik Perusahaan yang digunakan atau berada dalam penguasaan Pekerja, Menandatangani dokumen-dokumen yang diperlukan untuk pengakhiran hubungan kerja. Ketentuan tersebut, terlihat lebih mengedepankan kepentingan pengusaha daripada pekerja sebagai pihak yang terkena PHK. Meskipun kepentingan

antara pekerja dan pengusaha harus diberikan secara seimbang, akan tetapi pada persoalan Pemutusan Hubungan Kerja, pekerja semestinya lebih diperhatikan (Zohrani, Wawancara, 14 Februari 2019).

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Ibu Hj. Zohrani, S.E., selaku Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, mengatakan bahwa perselisihan antara para pihak biasanya disebabkan adanya perasaan kurang puas. Pengusaha memberikan kebijaksanaan yang menurutnya sudah baik, namun pekerja yang bersangkutan mempunyai pertimbangan dan pandangan sendiri sehingga tidak puas dengan kebijaksanaan yang diberikan. Berbagai perselisihan yang paling sering terjadi selain masalah upah, dan masalah terkait lainnya juga masalah pemutusan hubungan kerja yang biasa disebut dengan istilah PHK. Istilah pemutusan hubungan kerja merupakan suatu momok bagi setiap pekerja, karena pekerja dan keluarganya akan mengalami penderitaan dan terancam kelangsungan hidupnya dengan hilangnya pekerjaan dan penghasilan pekerja akibat Pemutusan Hubungan Kerja (Zohrani, Wawancara, 14 Februari 2019).

Kedudukan buruh yang lemah ini membutuhkan suatu wadah supaya menjadi kuat. Wadah itu adalah adanya pelaksanaan hak berserikat di dalam suatu serikat pekerja/buruh (Asri Wijayanti: 2009, 76). Serikat pekerja/serikat buruh disini adalah sebagai wakil pekerja/buruh di dalam sebuah perusahaan untuk beberapa urusan tertentu. Maksud dengan perwakilan tersebut supaya pekerja lebih kuat posisinya dalam melakukan perundingan dengan majikan karena pengurus serikat

pekerja/buruh umumnya dipilih orang yang mampu memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya (Lalu Husni: 2006, 67).

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Dedi Candra, S.H., selaku Legal PT. Paragita Tunas Inspira, mengatakan bahwa Peraturan Perusahaan (PP) juga mengenal pengakhiran hubungan kerja oleh pengusaha terhadap pekerja yang memiliki penilaian prestasi kerja yang rendah (*poor*). Apabila pengakhiran hubungan kerja ini terjadi, (PP) mengatur mengenai pemenuhan hak pekerja yang dapat diberikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan demikian, perusahaan tetap memberikan hak pekerja apabila terjadi pemutusan hubungan kerja pada jenis PHK karena alasan Kinerja (Dedi Candra, Wawancara, 10 Februari 2019).

Upaya penjaminan kesejahteraan pekerja dalam konteks hubungan industrial adalah dengan memberikan perlindungan secara utuh baik pada hubungan kerja, waktu kerja, pengupahan dan jaminan sosial. Meskipun peran dan tanggung jawab mengenai persoalan pemenuhan upah dan jaminan sosial dianggap bukan hanya kewajiban pengusaha, akan tetapi pemerintah memiliki peran penting dalam menetapkan komponen atau besaran minimum nilai upah layak serta pelaksanaan sistem jaminan sosial secara menyeluruh yang dapat diakses oleh pekerja (Indrasari Tjandraningsih dan Rina Hereawati: 2009, 73).

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Ibu Hj. Zohrani, S.E., selaku Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, mengatakan bahwa pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam

perjanjian kerja tidak menimbulkan permasalahan karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari saat berakhirnya hubungan kerja tersebut sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan ini. Tetapi pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena kebijakan yang diambil oleh pengusaha ataupun karena adanya perselisihan akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak terutama dari pekerja yang pasti menimbulkan reaksi yang tidak dapat menerima alasan-alasan dari Pemutusan Hubungan Kerja tersebut (Zohrani, Wawancara, 14 Februari 2019).

Perlindungan hak pekerja dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) harus berdimensi perlindungan pada jaminan sosial, dengan demikian pekerja akan lebih baik keadaannya meskipun sudah tidak bekerja. Perlindungan pekerja/buruh terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat ditempuh dengan klausul kompensasi diluar yang diatur oleh peraturan perundangan, jika dimungkinkan alternatif skorsing digunakan sebagai perbaikan kondisi pekerja/buruh sehingga memiliki peluang untuk dapat kembali bekerja setelah selesainya masa skorsing.

Dapat pula terjadi setelah adu argumentasi, mediator tidak berhasil mencapai titik temu sehingga kompromi (*consensus*) tidak tercapai. Dengan demikian para pihak kemudian menempuh cara penyelesaian lainnya, seperti melalui pengadilan. Dari uraian di atas disimpulkan bahwa mediasi merupakan upaya penyelesaian sengketa yang informal dan seorang mediator baru berperan bila telah disetujui oleh para pihak. Secara umum dapat diidentifikasi beberapa kategori mediasi seperti :

1. Mediasi untuk lingkungan tempat tinggal (*neighborhood mediation*);
2. Mediasi untuk keluarga (*family mediation*);
3. Mediasi untuk lingkungan industry (*industrial mediation*);
4. Mediasi untuk pemulihan (*juvenile restitution*); dan
5. Bentuk mediasi lainnya seperti yang berkaitan dengan sengketa tanah, ganti rugi dan kejahatan ringan (Revy S.M. Korah: 2013, 38).

Hambatan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru terhadap pemutusan hubungan

kerja antara pekerja dengan perusahaan, yaitu :

- a. Kurangnya pengetahuan para pihak tentang mekanisme dan tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- b. Karakter personal para pihak yang berselisih tidak mendukung implementasi mediasi, yaitu ada kecenderungan para pihak untuk mencaricari kesalahan dan kelemahan pihak lain dalam bermediasi, sehingga mediasi tidak menemukan titik terang.
- c. Salah satu pihak mengundurkan diri dari proses mediasi yang sedang berlangsung, sehingga secara otomatis menghilangkan semua tahapan yang telah ditempuh dalam proses mediasi.
- d. Belum adanya ruangan khusus untuk pelaksanaan mediasi pada Dinas Tenaga Kerja.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari bab III diatas, maka penulis menarik kesimpulan, yaitu :

1. Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pemutusan hubungan kerja yang dialami oleh pekerja kontrak pada saat masa kontrak karena alasan sepihak pengusaha melanggar batasan-batasan dalam PHK yang boleh dilakukan serta melanggar syarat-syarat apabila perjanjian kerja berakhir yang telah diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 sehingga pekerja kontrak wajib memperoleh perlindungan hukum dan pengusaha wajib membayarkan hak-hak pekerja kontrak yaitu berupa upah selama jangka waktu kontrak yang telah diperjanjikan.
2. Hambatan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru terhadap pemutusan hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan, yaitu a) kurangnya pengetahuan para pihak tentang mekanisme dan tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial, 2) karakter personal para pihak yang berselisih tidak mendukung implementasi mediasi, yaitu ada kecenderungan para pihak untuk mencari kesalahan dan kelemahan pihak lain dalam bermediasi, sehingga mediasi tidak menemukan titik terang, 3) salah satu pihak mengundurkan diri dari proses mediasi yang

sedang berlangsung, sehingga secara otomatis menghilangkan semua tahapan yang telah ditempuh dalam proses mediasi dan 4) belum adanya ruangan khusus untuk pelaksanaan mediasi pada Dinas Tenaga Kerja.

B. **Saran**

Berdasarkan dari kesimpulan diatas, maka penulis memberikan saran, yaitu :

1. Kepada pemerintah, seharusnya benar-benar mengawasi dan melindungi pekerja kontrak, sekalipun pekerja kontrak tidak dapat memperoleh pekerjaannya kembali akan tetapi yang sangat utama hak-hak pekerja kontrak selama masa kontrak sampai dengan berakhirnya kontrak sesuai perjanjian dapat diterima oleh pekerja.
2. Kepada perusahaan dan pekerja yang terlibat dalam perselisihan industrial hendaknya memberikan data dan informasi secara lengkap dan akurat kepada mediator mengenai latar belakang dan fakta perselisihan, isu-isu yang menonjol dari pihak perusahaan dan serikat pekerja. Hal ini penting dilakukan agar mediator memiliki gambaran yang jelas mengenai perselisihan yang terjadi serta dapat mengupayakan jalan keluar terbaik dengan prinsip *win win solution*.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan*, Indeks, Jakarta, 2011.
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Absori, *Hukum Ekonomi Indonesia: Beberapa Aspek Bidang Pengembangan pada Era Liberalisasi Perdagangan*, Muhammadiyah University Press, Surakarta, 2010.
- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.
- Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010.
- As'Adi, *Hukum Acara Perdata Dalam Perspektif Mediasi (ADR) di Indonesia*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012.
- Badan Pusat Statistik, *Kota Pekanbaru Dalam Angka Tahun 2018*, Pekanbaru, 2018.
- Bernard, L. Tanya, *Teori Hukum, Teori Tertib Manusia Lintas Ruang Dan Generasi*, Genta Publishing, Yogyakarta, 2010.
- Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 2004.
- D. Mutiara Hatia Putri, *Keputusan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil*, Institut Ilmu Pemerintahan Departemen Dalam Negeri, Jakarta, 2000.
- Dadang Budiaji, *Modul Diklat Konsultan Hukum Perusahaan*, Yayasan Cipta Bangsa, Bandung, 2007.
- Edy Sutrisno Sidabatur, *Pedoman Penyelesaian PHK (Prosedur PHK, Kompensasi PHK, Akibat Hukum PHK, Contoh-Contoh Kasus PHK Beserta*

Penghitungan Uang Pesangon, Uang Penghargaan dan Uang Penggantian Hak), Elpress, Tangerang, 2008.

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

G. Karta Sapetra dan Rience Indraningsih, *Pokok-pokok Hukum Peburuhan*, Armico, Bandung, 1998.

Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2004.

Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1994.

I Made Sukadana, *Mediasi Dalam Sistem Peradilan Perdata Indonesia Dalam Rangka Mewujudkan Proses Peradilan Yang Sederhana, Cepat, dan Biaya Ringan*, Prestasi Pustaka, Jakarta, 2012.

Indrasari Tjandraningsih dan Rina Hereawati, *Menuju Upah Layak: Survey Upah Buruh Tekstil dan Garmen di Indonesia*, Akatiga, Bandung, 2009.

Khairani, *Hukum Perburuhan atau Ketenagakerjaan*, Fakultas Hukum Universitas Andalas, Padang, 2009.

Kelelung Bukit, *Beberapa Cara Penyelesaian Sengketa Perburuhan di Dalam dan di Luar Pengadilan*, USU Press, Medan, 2004.

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Grafindo Persada, Jakarta, 2006.

Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisian Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Diluar Pengadilan*, Rineka Cipta, Jakarta, 2006.

Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.

Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Teori Dan Praktik*, PT. Alumni, Bandung, 2011.

Moh. Syauffi Syamsuddin, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Sarana Bhakti Persada, Jakarta, 2005.

- Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survei*, PT Pustaka LP3ES Indonesia, Jakarta, 2005.
- Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1987.
- Pujiyo Ugo, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010.
- Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2005.
- Surya Perdana, *Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)*, Tesis, Program Pascasarjana USU, Medan, 2001.
- Suwarto, *Hubungan Industrial dalam Praktek, Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2003.
- Sendjun Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2001.
- Sehat Damanik, *Hukum Acara Perburuhan*, Dss Publising, Jakarta, 2004.
- Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, Liberty, Yogyakarta, 1991.
- Syafrinaldi, *Buku Panduan Penulisan Skripsi Fakultas Hukum*, UIR Press, Pekanbaru, 2014.
- Syahrizal Abbas, *Mediasi Dalam Perspektif Hukum Syariah, Hukum Adat, dan Hukum Nasional*, CV Pustaka Setia, Bandung, 2012.
- Takdir Rahmadi, *Mediasi: Penyelesaian Sengketa Melalui Pendekatan Mufakat*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.
- W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, PN Balai Pustaka, Jakarta, 1996.
- Zainal asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2010.
- Zaeni Asyhadie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia*, Rajawali Press, Jakarta, 2007.

B. Artikel dan Jurnal

Karya Indonesia, *Peranan Industri Dalam Pemulihan Ekonomi Nasional*, Jurnal, Edisi 4, Jakarta, 2008.

Khairani, *Ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Mahkamah, No. 2, Vol. 2, FH UIR, Pekanbaru, Oktober 2010.

Khairani, *Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Padang*, Jurnal Mahkamah, Vol. 1, No. 2, FH UIR, Pekanbaru, Oktober 2009.

Lidia Febrianti, *Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal UIR Law Review, Vol. 01, No. 01, UIR, Pekanbaru, 25 April 2017.

Muslikhudin, *Resume Undang-Undang Ketenagakerjaan (Bidang Hubungan Industrial) Dan Peraturan Pelaksanaannya Serta Undang-Undang No. 02 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Jurnal PHI/PHK, BP3TK, Jateng, 2011.

Revy S.M. Korah, *Mediasi Merupakan Salah Satu Alternatif Penyelesaian Masalah Dalam Sengketa Perdagangan Internasional*, Jurnal, Vol. XXI, No. 3, Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi, Manado, April-Juni 2013.

C. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

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

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : KEP-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 8 Tahun 2008 tentang Pembentukan Susunan Organisasi, Kedudukan dan Tugas Pokok Dinas-Dinas Dilingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru.

D. Internet

Harian Republika, *Pemegang Paten Perlu Perlindungan Hukum*, Tanggal 24 Mei 2004, <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/35732/6/Chapter%20III-V.pdf>.

<https://id.wikipedia.org/wiki/Buruh>.

<https://www.loker.id/profile/pt-paragita-tunas-inspira-absolute-group>.

<https://www.brosispku.com/pekanbaru-travellers-info/1/1-tentang-pekanbaru>.

<http://alamatdisnakertrans.blogspot.com/2012/09/riau.html?m=1>.

<https://www.paragon-innovation.com/news/detail/kekompakan-tim-terjalin-semakin-erat-dengan-adanya-training-goes-to-dc>.

<https://www.paragon-innovation.com/about-paragon>.

Kalsum, *Tenaga Kerja dan Perlindungan*, www.gogle.com.