

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia adalah makhluk sosial, yaitu makhluk yang tidak dapat melepaskan diri dari berinteraksi dan berhubungan dengan orang lain dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Pada saat menjalin hubungan tersebut adakalanya berjalan baik -baik saja, tidak terjadi masalah, tercapai suatu persamaan dalam hubungan tersebut, ada kalanya juga dapat terjadi suatu perbedaan, pertentangan yang pada akhirnya menimbulkan perselisihan atau konflik didalam hubungan tersebut. Begitu pula di dalam hubungan industrial, yaitu hubungan antara pekerja atau buruh dan pengusaha adakalanya juga bisa terjadi pertentangan yang pada akhirnya menimbulkan perbedaan atau konflik, sehingga menimbulkan apa yang dinamakan perselisihan hubungan industrial.

Fakta yang terjadi pada saat ini menggambarkan bahwa tidak selalu hubungan industrial berjalan baik dan lancar. Setiap hubungan industrial akan terjadi perbedaan pendapat maupun kepentingan antara pengusaha dan pekerja yang dapat menimbulkan suatu perselisihan atau konflik. Pengusaha memberikan kebijakan yang menurutnya benar tetapi pihak pekerja menganggap bahwa kebijakan yang telah ditetapkan oleh pengusaha tersebut merugikan mereka. Hal ini yang terkadang menjadi awal dari terjadinya perselisihan atau konflik.

Berdasarkan undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian hubungan industrial bahwa yang dimaksud dengan perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dengan buruh atau serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepengetingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antara serikat buruh dalam satu perusahaan.

Perselisihan hak adalah 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 angka 2 UUPPHI). Seperti: Peraturan di Perusahaan (PP), Perjanjian Kerja Bersama (PKB), dan Perjanjian Kerja, ada kesepakatan yang tidak dilaksanakan dan ketentuan normatif tidak dilaksanakan.

Perselisihan kepentingan adalah 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 kerjasama. (pasal 1 angka 3 UUPPHI). Seperti: kenaikan upah, transport, uang makan, premi dana lain-lain.

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak (pasal 1 angka 4 UUPPHI). Jadi, perselisihan pemutusan hubungan kerja itu timbul setelah adanya PHK yang dilakukan oleh salah satu pihak, yang mana ada salah satu pihak yang tidak menyetujui atau keberatan atas adanya PHK tersebut. Dengan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kata lain setelah adanya PHK, maka timbullah perselisihan, yaitu perselisihan pemutusan hubungan kerja itu tadi. Seperti: ketidaksepakatan alasan PHK dan perbedaan hitungan pesangon.

Berdasarkan pasal 1 angka 5 uu no. 2 tahun 2004, perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lainnya. Hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatan pekerja.

Berdasarkan kutipan dari Portal RiauGreen pada tanggal 26 Maret 2017, terdapat fenomena buruh melakukan penyegelan terhadap PT. Tridiantara Alvindo, yang merupakan bagian dari sikap dan tindakan buruh atas ketidakmampuan perusahaan dalam memenuhi kewajibannya. PT. Tridiantara Alvindo adalah salah satu kontraktor CPI yang terletak di KM 6 Kulim (Duri) dalam kurun satu tahun terseok-seok dalam membayar hak karyawan. Perusahaan tersebut berdasarkan penyampaian Buruh tidak mampu membayar upah dan tidak membayar Iuran Jamsostek/BPJS. Sehingga perusahaan terutang diperkirakan Rp. 30Jt/orang x 300 orang lebih. Berdasarkan situasi yang terjadi Buruh sudah menyampaikan permasalahan kepada Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kab.Bengkalis. Namun Pihak Disnaker tidak ada melakukan langkah yang tegas dalam menyelesaikan permasalahan, terkesan melindungi perusahaan, secara bersama buruh melakukan penyegelan.Tindakan penyegelan terpaksa dilakukan agar pihak pihak terkait respon dan peduli terhadap buruh. Mereka tidak merasa bersalah,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

justru mereka merasa yang bersalah adalah perusahaan yang tidak jelas akibat ada perlindungan dari Dinas terkait, buruh hanya minta penyelesaian sesuai hak dasar, dan ini masalah hidup kehidupan keluarga Buruh yang mengharapkan gaji yang tertunggak, tidak ada kejelasan dari pihak manajemen padahal Buruh siap mendengar penjelasan.

Tindakan Buruh terjadi atas keputusan harapan mereka, dan sudah sebuah kebiasaan perusahaan dengan berbagai metode memancing aksi buruh yang lebih radikal, dengan tujuan dapat jadi alasan untuk menghilangkan hak buruh. Aksi Buruh dalam penyegelan terhadap sebuah Perusahaan dengan tidak berdasarkan Keputusan Pengadilan merupakan catatan buruk yang merupakan potret nyata perburuhan Bangsa Indonesia, khususnya di Wilayah Kabupaten Bengkalis.

Macam-macam dan contoh perselisihan tersebut seringkali timbul dalam suatu perusahaan. Hal yang paling terpenting saat ini adalah bagaimana mendamaikan perselisihan tersebut yang merupakan tugas dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kepada pihak yang berselisih. Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 3 tahun 2016 Pasal 20 Ayat 1 dan 2, tugas pokok dan fungsi Bidang Pembinaan Hubungan Industrial adalah berperan sebagai pihak Mediator antara pihak-pihak yang berselisih.

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP-92/MEN/VI/2004 Penyelesaian sengketa melalui mediasi tidak terdapat unsur paksaan antara para pihak dan mediator, para pihak meminta secara sukarela kepada mediator untuk membantu penyelesaian konflik yang terjadi. Oleh

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karena itu, mediator hanya berkedudukan membantu para pihak agar dapat mencapai kesepakatan yang hanya dapat diputuskan oleh para pihak agar dapat mencapai kesepakatan yang hanya dapat diputuskan oleh para pihak yang berselisih. Mediator tidak memiliki kewenangan untuk memaksa, mediator berkewajiban untuk bertemu atau memepertemukan para pihak yang dapat menjamin terciptanya kompromi diantara pihak-pihak yang bersengketa untuk memperoleh hasil yang sama-sama menguntungkan.

Adapun yang menjadi dasar hukum dalam Hubungan Industrial yaitu, Undang-Undang No. 03 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Hubungan Industrial, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Keputusan Menteri no 276, dan Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis tentang Pejabaran Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi khususnya Bidang Pembinaan Hubungan Industrial.

Prosedur dalam penyelesaian perselisihan adalah pihak pekerja melakukan konsultasi kepada kepala seksi penyelesaian perselisihan di bidang PHI, lalu membuat pengaduan tentang masalah yang akan diselesaikan, setelah itu di proses oleh bidang PHI dan memanggil pihak-pihak yang berselisih, surat panggilan ini adalah berupa surat untuk memanggil pihak pekerja dan pihak perusahaan untuk memanggil pihak pekerja dan pihak perusahaan untuk dipertemukan sesuai pada waktu dan tempat yang telah ditentukan pada surat tersebut. Tujuan di pertemuan adalah untuk melakukan mediasi antara pihak-pihak yang berselisih. Apabila panggilan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

satu, dua dan tiga telah dilaksanakan, selanjutnya dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi khususnya pada Bidang Pembinaan Hubungan Industrial (PHI) membuat surat anjuran tindaklanjut, yang isinya adalah hasil dari mediasi yang telah dilakukan, yakni hasil dari kesepakatan antara pihak pekerja dan pihak perusahaan. Apabila mediasi tidak terlaksana dengan baik maka tindakan selanjutnya adalah perselisihan diselesaikan di Pengadilan.

Namun pada kenyataannya terdapat beberapa masalah sehingga menghambat proses mediasi untuk penyelesaian kasus-kasus yang terdapat di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, yakni disebabkan oleh tidak idealnya jumlah mediator dengan jumlah kasus, kurangnya kepercayaan salah satu pihak kepada mediator, serta kesibukan dan kelalaian para pihak atau salah satu pihak. Masalah tersebut dapat dilihat dari proses penyelesaian kasus yang sudah selesai ataupun yang belum terselesaikan pada Tabel 1.1 dibawah.

Table 1.1: Jumlah Penyelesaian PHI Di Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis Januari 2011 s.d November 2016

No	Tahun	Jumlah Kasus PHI	Penyelesain			Ket.
			PB/ Kesepakatan	Anjuran	Dalam Proses	
1.	2011	20	7	5	8	
2.	2012	27	12	13	2	
3.	2013	30	16	10	4	
4.	2014	25	18	6	2	
5.	2015	30	6	14	9	
6.	2016	38	10	19	9	
Jumlah		170	69	66	34	

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis

Berdasarkan pencatatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dari 2011-2016 sebanyak 170 kasus, dari kasus yang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

masuk tersebut sebanyak 69 kasus yang dapat diselesaikan melalui mediasi oleh Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Transmigrasi yang menghasilkan Kesepakatan dari pihak yang berselisih, dan terdapat 66 kasus lagi yang tidak dapat memperoleh kesepakatan antar pihak yang berselisih sehingga kasus tersebut selanjutnya di selesaikan oleh pihak pengadilan.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk meneliti tentang

Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah Bagaimana Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan penelitian ini, penulis mengharapkan penelitian ini mempunyai kegunaan sebagai berikut:

1. Sebagai sumbangan pemikiran khususnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Untuk memperdalam khasanah penelitian.
3. Sebagai informasi lanjutan bagi peneliti lainnya yang berkaitan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
4. Untuk memperluas pustaka di perpustakaan Universitas Sultan Syarif Kasim Riau.

1.5 Sistematika Penulisan

Secara keseluruhan penulisan penelitian ini terdiri dari 6 (enam) bab yang sistematikanya adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang masalah, identifikasi masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penelitian.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini akan memuat teori yang akan dijadikan landasan teoritis dalam penulisan skripsi ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini penulis menyajikan rangkaian metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian dimulai dari populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data serta analisis data yang diperlukan.

BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Bab ini diuraikan secara singkat tempat dilakukan penelitian, yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis serta penjelasan lain yang di anggap perlu.

BAB V : HASIL PENELITIAN

Bab ini menguraikan hasil penelitian dan pembahasan tentang penelitian yang akan penulis sajikan. Adapun pembahasan yang akan penulis sajikan pada bab ini adalah Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 3 tahun 2016 Pasal 20 Ayat 1 dan 2, tugas pokok dan fungsi Bidang Pembinaan Hubungan Industrial.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini penulis menyajikan berupa kesimpulan yang penulis ambil dan saran-saran yang bersifat membangun bagi objek peneliti agar lebih baik kedepannya.