

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 III

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tenaga Kerja

Dalam pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.”

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian Tenaga Kerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.”

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tersebut dipergunakan kembali dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga kerja (JAMSOSTEK). Oleh karena itu perlu penyesuaian demi keseragaman pengertian dengan mengacu pada Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 sebagai induknya.

Pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatas sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya²⁴.

²⁴ Lalu husni, *Op Cit*, h. 26

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.

Ciri khas dari Hubungan kerja tersebut diatas ialah bekerja di bawah perintah orang lain dengan menerima upah.

Menurut DR. Payaman Simanjuntak dalam bukunya “Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia”

Tenaga Kerja (*manpower*) adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praktis, pengertian tenaga kerja bukan tenaga kerja menurut DR. Payaman Simanjuntak dibedakan hanya oleh batas umur.

Tiap-tiap negara memberikan batas umur yang berbeda. Di Indonesia batas umur diperbolehkan kerja di atur dalam UU No. 13 Tahun 2003 yaitu pengusaha dilarang mempekerjakan anak dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.

Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan harus memenuhi persyaratan :

1. izin tertulis dari orang tua atau wali;
2. perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;
3. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam;
4. dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
5. keselamatan dan kesehatan kerja;
6. adanya hubungan kerja yang jelas; dan

Hak Cipta Dilindungi 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.

7. menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Undang-undang No. 20 Tahun 1999 tentang Ratifikasi Konvensi ILO No. 138 Tahun 1973 mengenai Batas Usia Minimum Diperbolehkan Bekerja yaitu Umur minimum tidak boleh 15 tahun. Negara-negara yang fasilitas perekonomiannya dan pendidikannya belum dikembangkan secara memadai dapat menetapkan usia minimum 14 tahun untuk bekerja pada tahap permulaan.

Umur minimum yang lebih tua yaitu 18 tahun ditetapkan untuk jenis pekerjaan yang berbahaya “yang sifat maupun situasi dimana pekerjaan tersebut dilakukan kemungkinan besar dapat merugikan kesehatan, keselamatan atau moral anak-anak”. Umur minimum yang lebih rendah untuk pekerjaan ringan ditetapkan pada umur 13 tahun.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek) Pasal 330 Yang belum dewasa adalah mereka yang belum mencapai umur genap dua puluh satu tahun dan tidak kawin sebelumnya. Kompilasi Hukum Islam Pasal 98 ayat (1) Batas umur anak yang mampu berdiri sendiri atau dewasa adalah 21 tahun, sepanjang anak tersebut tidak bercacat fisik maupun mental atau belum pernah melangsungkan perkawinan. SK Mendagri Dirjen Agraria Direktorat Pendaftaran Tanah (Kadaster) No. Dpt.7/539/7-77, tertanggal 13-7-1977 (“SK Mendagri 1977”) Mengenai soal dewasa dapat diadakan pembedaan dalam:

1. Dewasa politik, misalnya adalah batas umur 17 tahun untuk dapat ikut Pemilu;

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. Dewasa seksual, misalnya adalah batas umur 18 tahun untuk dapat melangsungkan pernikahan menurut Undang-Undang Perkawinan yang baru;
3. Dewasa hukum. Dewasa hukum dimaksudkan adalah batas umur tertentu menurut hukum yang dapat dianggap cakap bertindak dalam hukum. SK Mendagri 1977 ini dipergunakan sebagai rujukan pertimbangan hakim dalam Penetapan Pengadilan Negeri Kepanjen Nomor : 891/Pdt.P/2013/PN Kpj.

Sementara untuk batas umur maksimum diindonesia ini tidak diatur secara jelas dalam Undang-Undang, Pasal 151 ayat (3) UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa jika terjadi PHK, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Akan tetapi, penetapan tersebut tidak diperlukan, salah satunya, dalam hal pekerja/buruh mencapai usia pensiun diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan.

Dari sini, kita bisa tahu bahwa UU Ketenagakerjaan tidak menentukan batas usia pensiun; melainkan ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan.

Meski demikian, penentuan mengenai batas usia pensiun biasanya merujuk pada kebiasaan-kebiasaan yang berlaku dalam perusahaan, atau berpedoman pada peraturan perundang-undangan tentang hak-hak yang berkaitan dengan masa pensiun.

Hak Cipta Dilindungi 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.

Adapun peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pensiun yang memuat ketentuan umur pensiun adalah Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun sebagai berikut:

1. Untuk pertama kali Usia Pensiun ditetapkan 56 (lima puluh enam) tahun.
2. Mulai 1 Januari 2019, Usia Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi 57 (lima puluh tujuh) tahun.
3. Usia Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (2) selanjutnya bertambah 1 (satu) tahun untuk setiap 3 (tiga) tahun berikutnya sampai mencapai Usia Pensiun 65 (enam puluh lima) tahun.
4. Dalam hal Peserta telah memasuki Usia Pensiun tetapi yang bersangkutan tetap dipekerjakan, Peserta dapat memilih untuk menerima Manfaat Pensiun pada saat mencapai Usia Pensiun atau pada saat berhenti bekerja dengan ketentuan paling lama 3 (tiga) tahun setelah Usia Pensiun.

Tenaga kerja merupakan modal utama serta pelaksanaan dari pada pembangunan masyarakat Pancasila. Tujuan terpenting dari pembangunan masyarakat tersebut adalah kesejahteraan rakyat termasuk tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin haknya, ditur kewaibannya dan dikembangkan daya gunanya.²⁵

²⁵ Sendjun H. Manulung. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. (Jakarta : PT Rineka Cipta, 1997), h 3.

B. Perjanjian Kerja

Pengertian Perjanjian diatur oleh KUHPerdara pasal 1313 yang berbunyi: “Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya”.

Dengan adanya pengertian tentang perjanjian seperti di tentukan di atas, bisa diambil kesimpulan bahwa kedudukan antara para pihak yang mengadakan perjanjian adalah sama dan seimbang. Hal ini karena berlainan jika pengertian perjanjian tersebut dibandingkan dengan kedudukan perjanjian kerja.

Akan tetapi jika pengertian mengenai perjanjian seperti tersebut di atas dilihat secara mendalam, akan terlihat bahwa pengertian tersebut ternyata mempunyai arti yang luas dan umum sekali sifatnya, selain itu juga tanpa menyebutkan untuk tujuan apa perjanjian tersebut dibuat.

Karena itu suatu perjanjian akan lebih luas juga tegas artinya, jika pengertian mengenai perjanjian tersebut diartikan sebagai suatu persetujuan dengan mana dua orang atau lebih saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal dalam lapangan harta kekayaan²⁶.

Dalam suatu perjanjian, dikenal adanya asas kebebasan berkontrak atau Freedom of contract. Maksud asas tersebut adalah bahwa setiap orang pada dasarnya boleh membuat perjanjian yang berisi dan macam apapun, asal

Hak Cipta Dilindungi 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.

²⁶ Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perikatan*. (Alumni Bandung, 1982), h 78

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang 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. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum²⁷.

Perjanjian Kerja yang dalam bahasa Belanda biasa disebut *Arbeidsovereenkoms*, dapat diartikan dalam beberapa pengertian. Pengertian yang pertama disebutkan dalam ketentuan pasal 1601a KUHPerdara, mengenai Perjanjian Kerja disebutkan bahwa: “Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dngan menerima upah”.

Selain itu pengertian mengenai Perjanjian Kerja juga diketengahkan oleh seorang pakar Hukum Perburuhan Indonesia, yaitu Bapak Prof. R.Iman Soepomo, S.H. yang menerangkan bahwa perihal pengertian tentang perjanjian kerja, beliau mengemukakan bahwa: “Perjannjian Kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah”²⁸.

Selanjutnya perihal pengertian Perjanjian Kerja, ada lagi pendapat Prof. Subekti, SH. Beliau menyatakan dalam bukunya *Aneka Perjanjian*, disebutkan bahwa Perjanjian Kerja adalah: Perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri; adanya suatu upah atau gaji yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (*dierstverhanding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu

²⁷ Subekti. *Hukum Perjanjian*. (Jakarta : PT Intermedia. 1979), h 13.

²⁸ Iman Soepomo. *Hukum Perburuhan bagian Pertama Hubungan Kerja*. (Jakarta : PPAKRI Bhayangkara. 1968), h 57.

(majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain²⁹.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-undang No. 13 Tahun 2003, Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Subjek hukum dalam perjanjian kerja pada hakikatnya adalah subjek hukum dalam hubungan kerja. Yang menjadi objek dalam perjanjian kerja adalah tenaga yang melekat pada diri pekerja. Atas dasar tenaga telah dikeluarkan oleh pekerja/buruh maka ia akan mendapatkan upah.

Hubungan kerja dilakukan oleh pekerja/buruh dalam rangka untuk mendapatkan upah. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-undang No. 13 Tahun 2003, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.³⁰

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja, yakni suatu perjanjian dimana pekerja menyatakan kesanggupan untuk bekerja pada pihak perusahaan/majikan dengan menerima upah dan majikan/pengusaha

²⁹ Subekti. *Op Cit*, h 63

³⁰ Asri Wijayanti, *Op Cit*, h 41.

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

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.

menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.

Ketentuan dalam perjanjian kerja atau isi perjanjian kerja harus mencerminkan isi dari perjanjian Perburuhan/Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Kedua perjanjian inilah yang mendasari lahirnya hubungan kerja dengan kata lain hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha sebagaimana diuraikan pada bagian hubungan kerja harus dituangkan dalam PKB dan perjanjian kerja.³¹

C. Syarat-syarat Perjanjian Kerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang persyaratannya secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Syarat-syarat perjanjian kerja pada dasarnya dibedakan menjadi dua, yaitu syarat materil dan syarat formil.

Syarat materil dari perjanjian kerja berdasarkan ketentuan pasal 52 Undang-undang No. 13 Tahun 2003, dibuat atas dasar:

1. Kesepakatan kedua belah pihak;
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum keausilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

³¹ Lalu husni, *op cit*, h 123.

Apabila perjanjian kerja yang dibuat itu bertentangan dengan ketentuan huruf a dan b maka akibat hukumnya perjanjian kerja itu dapat dibatalkan.

Apabila bertentangan dengan ketentuan huruf c dan d maka akibatnya hukumnya perjanjian kerja itu adalah batal demi hukum.

Sedangkan syarat formil diatur dalam Pasal 54 Undang-undang No. 13 Tahun 2003, yaitu:

1. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang kurangnya memuat :
 - a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
 - b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
 - c. jabatan atau jenis pekerjaan;
 - d. tempat pekerjaan;
 - e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
 - f. syarat syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
 - g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
 - h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
 - i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
2. Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.

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.

Hak Cipta Dilindungi 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.

3. Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1320 BW suatu perjanjian dikatakan sah apabila memenuhi unsur-unsur:

1. Adanya sepakat;
2. Kecakapan berbuat hukum;
3. Hal tertentu;
4. Clausa yang dibenarkan.³²

D. Macam-Macam Perjanjian Kerja

1. Perjanjian Kerja Tertentu

Yang dimaksud Perjanjian Kerja Tertentu atau lazim disebut dengan Kesepakatan Kerja Tertentu, ditentukan pada pasal 1 huruf a Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 05/MEN/1986, yang berbunyi: Kesepakatan Kerja Tertentu adalah kesepakatan kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang diadakan untuk waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

Perjanjian kerja tertentu diadakan karena jenis dan sifat pekerjaan yang menjadi objek perjanjian kerja tersebut, memang mengharuskan demikian. Misalnya saja suatu pekerjaan yang menjadi obyek perjanjian kerja adalah suatu pembangunan sebuah gedung atau perbaikan jalan.

³² Asri Wijayanti., *Op Cit*, h 42

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.

Maka para pihak, yaitu pengusaha dan pekerja, dalam membuat perjanjian kerja untuk dijadikan dasar hubungan kerja atas pekerjaan tersebut, adalah wajar jika pembuatannya dilakukan dalam bentuk perjanjian kerja tertentu atau kesepakatan kerja tertentu. Karena memang pekerjaan yang menjadi obyek perjanjian tersebut menurut sifat dan jenisnya dalam waktu tertentu akan habis.

Terdapat ketentuan pada pasal 4 ayat (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No 05/MEN/1986, yang berbunyi: “Kesepakatan kerja untuk waktu tertentu hanya diadakan untuk pekerjaan tertentu yang menurut sifatnya, jenis dan kegiatannya adalah selesai dalam waktu tertentu”.

Maka dengan adanya ketentuan tersebut diatas, tidaklah semua jenis pekerjaan bisa dibuat berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja tertentu.

2. Perjanjian Kerja Persaingan atau Concurrentie Beding

Tentang Concurrentie Beding atau biasa disebut dengan Perjanjian Kerja Persaingan, ada diatur pada pasal 1601 x ayat (1) KUHPerdara, yang memberikan ketentuan bahwa pengertian Perjanjian Persaingan adalah: “Suatu janji antara majikan dan buruh dimana pihak yang belakangan ini dibatasi dalam kekuasaannya untuk setelah berakhirnya hubungan kerja, bekerja dengan atau cara. Perjanjian tersebut hanyalah sah, jika dibuat dalam perjanjian tertulis atau dalam peraturan perusahaan, dengan seorang buruh dewasa”.

Hak Cipta Dilindungi 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.

3. Perjanjian Kerja di Rumah

Mengenai pengertian perjanjian kerja dirumah itu sendiri, di dalam KUHPerdata maupun di dalam peraturan perundang-undangan lainnya tidak ditemukan secara tegas. Akan tetapi pengertian perjanjian kerja di rumah tersebut ada diketengahkan oleh seorang pakar Hukum Perburuhan Belanda yaitu Prof. Mr. M.G. Rood, yang mana beliau memberikan batasan-batasan tentang pengertian perjanjian kerja di rumah sebagai berikut: “Perjanjian kerja dirumah adalah suatu perjanjian di mana pihak yang satu, pekerja, membuat suatu persetujuan dengan pihak lain, yaitu orang yang memberi pekerjaan, si majikan, untuk di bawah pengawasan majikan melakukan pekerjaan di rumah dengan imbalan yang saling disetujui sebelumnya antara kedua belah pihak”.

4. Perjanjian Kerja Laut

Pengertian tentang perjanjian kerja laut (PKL) dapat ditemukan pada pasal 395 KUHDagang, yang berbunyi: “Perjanjian kerja laut adalah perjanjian yang dibuat setara seorang pengusaha kapal disatu pihak dan seorang buruh di pihak lain, dengan mana pihak tersebut terakhir menyanggupi untuk di bawah perintah pengusaha malakukan pekerjaan dengan mendapat upah, sebagai Nahkoda atau anak buah kapal”.

Perihal pengertian perjanjian kerja laut selanjutnya ada diungkapkan oleh G. Kartasapoetra dan kawan-kawan dalam bukunya yang berjudul *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, antara lain disebutkan bahwa: yang dimaksud dengan perjanjian kerja laut,

Hak Cipta Dilindungi 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.

adalah perjanjian yang diselenggarakan antara seorang pengusaha angkutan kapal disatu pihak dan seorang tenaga kerja dipihak lain, di mana yang terakhir ini mengikatkan diri untuk bekerja pada pengusaha angkutan kapal, sebagai Nahkoda atau Pelaut dengan menerima upah³³.

E. Penempatan Tenaga Kerja

Penanganan masalah ketenagakerjaan dititik beratkan kepada upaya penempatan tenaga kerja malalui jalur-jalur kesempatan kerja.

1. Bursa Tenaga Kerja

Bursa tenaga kerja adalah suatu pengembangan sistem Informasi Pasar Kerja (IPK) atau Bursa Kesempatan Kerja (BKK) yang dapat memberikan informasi secara lengkap dan cepat untuk keperluan penyusunan pelaksanaan dan penyesuaian perencanaan tenaga kerja.

Bursa tenaga kerja atau Bursa kesempatan kerja sangat diperlukan untuk mendukung pola perencanaan tenaga kerja, meliputi penyusunan rencana perluasan kesempatan kerja, pendidikan dan latihan kerja, pengupahan, perlindungan dan sebagainya.

Usaha penyaluran pencari kerja terdaftar melalui Bursa Tenaga Kerja dapat dilakukan secara efektif melalui kegiatan-kegiatan.

- a. Antar Kerja Antar Daerah (AKAD)
- b. Antar Kerja Antar Lokal (AKAL)
- c. Antar Kerja Antar Negara (AKAN)
- d. Kerjasama fungsional baik sektor Pemerintah maupun swasta.

³³ G. Kartasapoetra (dkk), *Op Cit*, h 406-407

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.

e. Peningkatan kualitas dan kuantitas data/informasi ketenagakerjaan untuk keperluan penyaluran/penempatan tenaga kerja.

2. Antar Kerja Antar Daerah (AKAD)

Dalam rangka pelaksanaan Keputusan Presiden No. 4 Tahun 1980 tentang wajib lapor lowongan Pekerjaan, diusahakan semaksimal mungkin pengisian lowongan kerja yang tersedia oleh tanag kerja setempat (Lokal).

Apabila tenaga kerja setempat tidak bisa mengisi lowongan tersebut, karena berbagai hal, maka diusahakan pengisiannya dari daerah-daerah lain melalui mekanisme Antar Kerja Antar Daerah (AKAD).

Antar kerja adalah mekanisme pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan, baik untuk sementara waktu maupun tetap dan kepada pemberi kerja untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.

Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) adalah antar kerja yang dilaksanakan antar kantor-kantor wilayah Departemen Tenaga Kerja di Provinsi yang berlainan, atau antar kantor Departemen Tenaga Kerja yang satu dengan yang lain dalam suatu wilayah/provinsi.

Pengisian lowongan kerja melalui mekanisme AKAD tersebut merupakan upaya ke arah penyebaran tenaga kerja secara merata dalam rangka pelaksanaan pembangunan di daerah-daerah yang potensial dengan sumber daya alamnya, tetapi kekurangan dalam sumber daya manusianya.

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.

Program AKAD juga menunjang pelaksanaan transmigrasi untuk membuka lahan-lahan, pemukiman baru serta sarana dan prasarana transmigrasi lainnya. Program ini dilaksanakan dengan bekerja sama dengan Pemerintah Daerah Setempat serta instansi-instansi yang ada kaitannya dengan kegiatan tersebut.

Landasan hukum pelaksanaan Antar Kerja Antar Daerah ini:

- a. Wervings ordonantie, Stb. No. 550 Tahun 1936.
- b. Wervings ordonantie, Stb. No. 208 Tahun 1936.
- c. Undang-undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja.
- d. Peraturan Mneteri Tenaga Kerja No. 4 Tahun 1970 tentang Pengerahan Tenaga Kerja.
- e. Peraturan Menteri Perburuhan No. 11 Tahun 1959 tentang Antar Kerja Antar Daerah (AKAD).³⁴

3. Persyaratan AKAD

Setiap penempatan tenaga kerja dalam negeri harus dilaksanakan dengan Surat Persetujuan Penempatan (SPP) yang bisa didapatkan oleh pelaksana penempatan dengan menunjukkan bukti adanya permintaan dari pengguna jasa dengan penjelasan ruang lingkup sasaran penempatannya, baik lokal maupun daerah yang tata cara pemberiannya diatur lebih lanjut dengan Keputusan Tenaga Kerja.

³⁴ Sendjun H. Manulung, *Op Cit*, h. 33

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.

Pengguna jasa pelaksana penempatan ditetapkan untuk memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. Mampu membuat dan menanda tangani perjanjian kerja dengan tenaga kerja.
- b. Mempunyai alamat dan nama penanggung jawab yang jelas.
- c. Sanggup dan mampu memenuhi serta melaksanakan keseluruhan isi perjanjian kerja yang berlaku secara sah.

Pelaksana penempatan tenaga kerja bertanggung jawab penuh atas keselamatan tenaga kerja sejak dari daerah asal sampai dengan tiba di tempat tujuan dan diterima oleh pengguna jasa. Setiap calon tenaga kerja yang dipersiapkan untuk dipekerjakan di dalam negeri harus memenuhi persyaratan umum sebagaimana tersebut di bawah ini:

- a. Berusia minimal 18 tahun.
- b. Memiliki kartu tanda penduduk.
- c. Sehat mental maupun fisik.
- d. Berpendidikan tertentu, memiliki ketrampilan atau keahlian sesuai dengan persyaratan jabatan atau pekerjaan yang diperlukan.
- e. Terdaftar pada Kantor Departemen Tenaga Kerja di wilayah tempat tinggalnya.

Penempatan tenaga kerja lokal antar daerah dilaksanakan secara tertib, efisien, efektif dan diberikan kemudahan serta diharapkan mampu

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.

memenuhi permintaan pasar kerja sesuai dengan perkembangan kesempatan kerja di dalam negeri³⁵

4. Antar Kerja Antar Negara (AKAN)

Kehadiran sebuah undang-undang dalam rangka penempatan dan perlindungan TKI yang bekerja ke luar negeri sudah lama dinantikan karena selama ini pengaturan mengenai hal tersebut dilakukan berdasarkan Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia untuk Melakukan Pekerjaan di Luar Negeri (Staatblad Tahun 1887 No. 8) dan Peraturan Menteri serta peraturan pelaksanaannya yang sudah tentu kurang memiliki kekuatan hukum jika dibandingkan dengan undang-undang.

Sejalan dengan reformasi hukum di bidang ketenagakerjaan melalui Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia untuk Melakukan Pekerjaan di Luar Negeri dinyatakan tidak berlaku lagi dan diamankan penempatan tenaga kerja ke luar negeri diatur dengan undang-undang tersendiri.

Mengingat pentingnya pekerjaan ini, Undang-undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa setiap Warga Negara berhak atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Namun dalam realitasnya kesempatan kerja dalam negeri yang sangat terbatas, sementara jumlah angkatan kerja semakin meningkat, hal ini telah menyebabkan semakin membengkaknya angka pengangguran. Disisi lain kesempatan kerja di luar

³⁵ Lalu husni, *Op Cit*, h. 95

negeri masih terbuka dengan tingkat upah yang ditawarkan cukup memadai, realitas ini telah menjadi daya tarik tersendiri bagi tenaga kerja Indonesia untuk mencari pekejaan ke luar negeri.

Dengan demikian penempatan tenaga kerja Indonesia untuk bekerja diluar negeri merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak yang didalam pelaksanaannya harus di lakukan dengan memperhatikan harkat, martabat manusia serta sisi perlindungan hukumnya. Karena itu negara wajib secara aktif menjamin dan melindungi hak asai warga negara yang bekerja baik di dalam maupun di luar negeri berdasarkan prinsip persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan gender, dan anti perdagangan manusia.³⁶

Masalah kesempatan kerja semakin penting dan mendesak, karena diperkirakan pertumbuhan angkatan kerja lebih dari pertumbuhan kesempatan kerja. Hal ini mengakibatkan tingkat pengangguran yang semakin meningkat. Di samping itu pendidikan, keahlian dan ketrampilan dari angkatan kerja yang relatif sangat rendah merupakan salah satu penghambat partisipasi angkatan kerja dalam proses pembangunan yang sedang berlangsung.

Antar Kerja Antar Negara (AKAN) adalah pelaksanaan dari pada perluasan dan penempatan tenaga kerja dengan cara pengiriman tenaga kerja Indonesia ke Luar negeri.

³⁶ Lalu husni, *Ibid*, H 97-99.

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.

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.

Kegiatan Antar Kerja Antar Negara ini merupakan salah satu usaha pemerintah untuk memperluas kesempatan kerja, meningkatkan keahlian dan pengalaman kerja di luar negeri. Apabila kegiatan ini berjalan efisien maka diharapkan akan dapat mengurangi kesempatan kerja dan meningkatkan devisa negara.

Tentang pengiriman tenaga kerja Indonesia ke luar negeri diatur dalam:

- a. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 4 Tahun 1970 tentang Pengerahan Tenaga Kerja.
- b. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 01/MEN/1986 tentang Antar Kerja Antar Negara.

Dalam pengerahan tenaga kerja ke luar negeri ini, terdapat tiga pihak yang baik langsung maupun tidak langsung harus bekerja sama, yaitu Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja Indonesia, pemberi kerja dan tenaga kerja Indonesia sendiri.

Pemberi kerja adalah memakai jasa tenaga kerja Indonesia (User/Employer), yaitu instansi/perusahaan atau perorangan diluar negeri yang memperkerjakan tenaga kerja Indonesia. Tenaga kerja Indonesia adalah warga negara Indonesia yang melakukan kegiatan sosial ekonomi diluar negeri dalam jangka waktu tertentu dan memperoleh izin dari Departemen Tenaga Kerja.³⁷

³⁷ Sendjun H. Manulung, *Op Cit*, h. 32-35

Hak Cipta Dilindungi 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.

F. Upah Tenaga Kerja

1. Upah Minimum Tenaga Kerja

Gaji atau upah yang diberikan setiap bulan, jumlahnya sudah diperhitungkan oleh perusahaan sesuai dengan jenjang pendidikan, standar perusahaan dan biaya hidup. Untuk nilai upah minimum provinsi (UMP) per tahun 2018, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi menetapkan nilai UMR (Upah Minimum Provinsi) terbaru dan mulai diberlakukan. Secara umum, besaran nilai UMR mengalami kenaikan di setiap provinsi.

UMR atau Upah Minimum Regional adalah suatu standar yang digunakan oleh para pengusaha dan pelaku industri dalam memberikan upah kepada pegawai, karyawan atau buruh di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Adanya penerapan gaji UMR digunakan untuk melindungi hak para tenaga kerja dalam mendapatkan upah yang layak dan sesuai dengan beban kerja.

Berdasarkan Permenaker No. 1 Tahun 1999 tentang Upah Minimum, UMR terbagi menjadi dua yaitu UMR tingkat I yang berada di Provinsi dan UMR tingkat II di Kota/ Kabupaten. Namun dengan adanya Kepmenakertrans No. 226 Th 2000, UMR tingkat I telah dirubah namanya menjadi Upah Minimum Provinsi (UMP); dan UMR tingkat II diubah menjadi Upah Minimum Kabupaten/ Kota (UMK).

BESARAN UMR 2018

Provinsi	Jumlah UMR 2017	Jumlah UMR 2018
DKI Jakarta	Rp 3.355.750	Rp3.648.035
Papua	Rp 2.663.646	Rp 2.895.650
Sulawesi Utara	Rp 2.598.000	Rp2.824.286
Bangka Belitung	Rp 2.534.673	Rp2.755.443
Sulawesi Selatan	Rp 2.500.000	Rp2.647.767
Aceh	Rp 2.500.000	Rp2.717.750
Papua Barat	Rp 2.416.855	Rp2.667.000
Sumatera Selatan	Rp 2.388.000	Rp2.595.995
Kalimantan Utara	Rp 2.358.800	Rp2.559.903
Kepulauan Riau	Rp 2.358.454	Rp2.563.875
Kalimantan Timur	Rp 2.339.556	Rp2.543.331
Kalimantan Selatan	Rp 2.258.000	Rp2.454.671
Riau	Rp 2.266.722	Rp2.464.154
Kalimantan Tengah	Rp 2.222.986	Rp2.421.305
Jambi	Rp 2.063.000	Rp2.243.718
Gorontalo	Rp 2.030.000	Rp2.206.813
Sulawesi Barat	Rp 2.017.780	Rp2.193.530
Sulawesi Tenggara	Rp 2.002.625	Rp2.177.052.
Sumatera Utara	Rp 1.961.354	Rp2.132.188

Hak Cipta Dilindungi 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.

Hak Cipta Dilindungi 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.

Provinsi	Jumlah UMR 2017	Jumlah UMR 2018
Bali	Rp 1.956.727	Rp2.127.157
Maluku Utara	Rp 1.975.000	Belum terdaftar
Sumatera Barat	Rp 1.949.284	Rp2.119.067
Banten	Rp 1.931.180	Rp2.099.385
Maluku	Rp 1.925.000	Rp2.222.220
Lampung	Rp 1.908.447	Rp2.074.673
Kalimantan Barat	Rp 1.882.900	Rp2.046.900
Sulawesi Tengah	Rp 1.807.775	Rp 1.965.232
Bengkulu	Rp 1.730.000	Rp1.888.741
Nusa Tenggara Timur	Rp 1.650.000	Rp1.660.000
Nusa Tenggara Barat	Rp 1.631.245	Rp1.825.000
Jawa Barat	Rp 1.420.624	Rp1.544.360
Jawa Timur	Rp 1.388.000	Rp1.508.894
Jawa Tengah	Rp 1.367.000	Rp1.486.065
Yogyakarta	Rp 1.337.645	Rp1.454.154

Berdasarkan data nilai UMR tahun 2018 di atas, ibu kota Indonesia DKI Jakarta adalah daerah dengan nilai UMR tertinggi dibandingkan dengan provinsi lainnya di Indonesia. Sedangkan kenaikan UMR paling tinggi adalah provinsi Papua yaitu sebesar 9,39%. Setiap kenaikan tersebut

telah dilakukan berdasarkan proses perhitungan dan berdasarkan faktor-faktor pokok yang telah ditetapkan.

UMR yakni upah yang telah berisi gaji pokok dan tunjangan lainnya yang telah ditetapkan. Sementara itu, upah pokok adalah nilai dari gaji pokok saja. Gaji pokok sendiri adalah gaji yang jumlahnya diterapkan sesuai dengan peraturan dan kebijakan perusahaan. Upah pokok jumlahnya lebih kecil dari UMR karena belum termasuk nilai tunjangan.

Penetapan nilai UMR ditetapkan berdasarkan dari perhitungan oleh Dewan Pengupahan Daerah (DPD). DPD memiliki tim survei untuk turun ke lapangan guna melakukan survei untuk mencari tahu harga sejumlah kebutuhan yang dibutuhkan oleh pegawai, karyawan dan buruh. Survei dari sejumlah kota dalam provinsi tersebut menjadi perwakilan untuk pengolahan angka Kebutuhan Hidup Layak (KHL) perorangan yang belum menikah/berkeluarga di setiap provinsi. Selanjutnya, dari hasil KHL, DPD mengusulkan upah minimum provinsi atau yang sering dikenal dengan istilah UMR, diajukan kepada Gubernur untuk disahkan.

Hal yang menjadi komponen dalam UMR berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE-07/MEN/1990 Tahun 1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah Dan Pendapatan Non Upah, adalah:

- a. Upah Pokok: imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.

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.

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.

- b. Tunjangan Tetap: suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok, seperti Tunjangan Istri; Tunjangan Anak; Tunjangan Perumahan; Tunjangan Kematian; Tunjangan Daerah dan lain-lain. Tunjangan Makan dan Tunjangan Transport dapat dimasukkan dalam komponen tunjangan tetap apabila pemberian tunjangan tersebut tidak dikaitkan dengan kehadiran, dan diterima secara tetap oleh pekerja menurut satuan waktu, harian atau bulanan.
- c. Tunjangan Tidak Tetap: suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerja, yang diberikan secara tidak tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok, seperti Tunjangan Transport yang didasarkan pada kehadiran, Tunjangan makan dapat dimasukkan ke dalam tunjangan tidak tetap apabila tunjangan tersebut diberikan atas dasar kehadiran (pemberian tunjangan bisa dalam bentuk uang atau fasilitas makan).

ketika menerima gaji (gaji pokok + tunjangan tetap + tunjangan tidak tetap) itu bukan lah upah minimum. Berdasarkan Undang-undang (UU) pasal 94 no.13 tahun 2003 tentang tenaga kerja bahwa komponen upah minimum hanya terdiri dari gaji pokok dan tunjangan tetap. Tunjangan tidak tetap tidak termasuk dalam komponen upah minimum. Besarnya gaji pokok minimal sebesar 75% dari jumlah upah minimum.

Hak Cipta Dilindungi 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.

Upah Minimum = Gaji Pokok (75% dari upah minimum) + Tunjangan Tetap (25% dari upah minimum).³⁸

2. Upah Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

Gubernur Riau, H Arsyadjuliandi Rachman telah meneken ketentuan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Riau 2018. Hal ini tertuang dalam Surat Keputusan (SK) Nomor: Kpts. 880/XI/2017 tentang UMK 2018, tertanggal 20 November 2017.

Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Riau, Rasidin Siregar menegaskan, bahwa SK ketetapan UMK sudah bisa dilaksanakan mulai 1 Januari 2018. Sesuai ketetapan UMK 2018 Kota Pekanbaru yaitu sebesar Rp 2.557.486,73.³⁹

3. Upah Tenaga Kerja Pada PT. Radana Finance

Adapun review gaji pada PT. Radana Finance yaitu:

No	Jabatan	Upah/Gaji
1.	Division Head/Manajemen	Rp 31.500.000
2.	Manajmenen	Rp 12.200.000
3.	Branch Manager/Manajemen	Rp 10.400.000
4.	Sub Departement Head	Rp 10.000.000
5.	Manager	Rp 10.000.000
6.	Area Collection and Remedial Head	Rp 10.000.000
7.	Area Collection Remedial Manager	Rp 10.000.000

³⁸ <https://www.cermati.com/artikel/gaji-umr-terkini-yang-pekerja-wajib-tahu>

³⁹ <https://www.goriau.com/berita/riau/alhamdulillah-berikut-rincian-upah-minimum-kabupaten-dan-kota-di-riau-2018.html>

Hak Cipta Dilindungi 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.

8.	Financial Planning & Analysis	Rp 6.000.000
9.	HRD	Rp 6.000.000
10.	Supervisor	Rp 5.750.000
11.	Akutansi/Keuangan	Rp 5.140.000
12.	Credit Analyst	Rp 4.600.000
13.	Management Development Program	Rp 4.430.000
14.	Administrasi	Rp 4.170.000
15.	Data Analyst	Rp 4.000.000
16.	Staff Finance	Rp 4.000.000
17.	Pelayanan Profesional	Rp 4.000.000
18.	Accounting Staff	Rp 4.000.000
19.	Staff	Rp 3.350.000
20.	Pemasaran	Rp 3.180.000
21.	CMO	Rp 2.500.000
22.	Credit Admin	Rp 2.500.000
23.	Marketing/Pemasaran	Rp 2.350.000

G. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan Industrial menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2005 tentang penetapan peraturan pemerintah pengganti Undang-Undang No. 1 Tahun 2005 tentang penangguhan mulai berlakunya Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu :



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.

1. Lembaga Perundingan Bipartit

Perundingan bipartit adalah perundingan antara buruh atau serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Semua jenis perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan lewat perundingan bipartit.

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 mewajibkan ada tahap perundingan bipartit untuk semua jenis perselisihan hubungan industrial. Jika tahap ini tidak ada, maka tahap penyelesaian perselisihan hubungan industrial berikutnya tidak dapat ditempuh. Agar perundingan bipartit tidak berlarut-larut undang-undang membatasi waktu pelaksanaan perundingan bipartit tersebut, yaitu selama 30 hari. Jika dalam waktu 30 hari salah satu pihak menolak berunding atau telah dilakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Jika perundingan bipartit mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 memberikan nama formal "perjanjian bersama" untuk perjanjian antara para pihak di dalam perundingan bipartit. Sebagai penamaan formal, istilah "perjanjian bersama" bisa saja diterima, meskipun dari segi teori hukum hal itu berlebihan, sebab setiap perjanjian selalu mengandung unsur kebersamaan. Istilah ini dapat diterima mengingat di dalam peraturan perundang-undangan dijumpai istilah perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama.

Hak Cipta Dilindungi 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.

Perjanjian bersama wajib dilaksanakan oleh para pihak. Perjanjian bersama wajib didaftarkan oleh para pihak pada Pengadilan Hubungan industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum para pihak yang mengadakan perjanjian bersama. Perjanjian bersama yang telah didaftarkan diberikan akta bukti pendaftaran perjanjian bersama. Pasal 7 ayat (5) menegaskan bahwa apabila perjanjian bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah perjanjian bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi. Penegasan di dalam pasal ini menunjukkan bahwa perjanjian bersama yang telah didaftarkan mempunyai kekuatan eksekutorial.

Apabila perjanjian bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah perjanjian bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi.

Dengan demikian ada tiga kemungkinan kejadian di dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit. Pertama, terjadi perundingan bipartit dan terjadi kesepakatan di antara para pihak. Kedua, terjadi perundingan bipartit, tetapi tidak terjadi kesepakatan. Ketiga, tidak terjadi perundingan bipartit. Kemungkinan ketiga ini terjadi apabila salah satu atau dua belah pihak tidak bersedia untuk mengadakan

Hak Cipta Dilindungi 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.

perundingan bipartit. Jika hal ini terjadi, maka undang-undang menentukan bahwa perundingan bipartit dianggap gagal. Anggapan yang tertuang di dalam pasal 3 ayat (3) ini merupakan contoh fiksi hukum.⁴⁰

a. Persiapan Perundingan Bipartit

Hal-hal yang perlu dipersiapkan oleh pihak sebelum melakukan perundingan bipartit adalah penguasaan atas fakta-fakta atau peristiwa yang terjadi, dasar hukum yang jelas untuk menguatkan tuntutan, dan strategi untuk memenangkan perundingan. Caranya adalah sebagai berikut.

- 1) Mengumpulkan fakta-fakta dan bukti-bukti tentang kejadian atau peristiwa yang terjadi. Selanjutnya mengidentifikasi fakta-fakta hukum dan dikaitkan dengan peraturan perundangan yang relevan, termasuk perjanjian-perjanjian yang ada. Suatu peristiwa atau kejadian disebut sebagai fakta hukum jika membawa akibat hukum. Jika peristiwa tersebut tidak mempunyai implikasi hukum disebut fakta sosial. Misalnya, A melakukan perjanjian kerja dengan Pengusaha B adalah peristiwa sosial biasa. Akan tetapi, jika dalam pelaksanaan perjanjian kerja tersebut salah satu pihak ingkar janji atau melanggar peraturan perundangundangan, maka peristiwa tersebut adalah fakta hukum karena ada implikasi hukum dan ada pihak yang dirugikan. Fakta hukum ini penting untuk diidentifikasi karena dapat memperkuat posisi tawar. Di samping itu, pastikan

⁴⁰ Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta : Indeks, 2009), h. 222

bahwa buktibukti yang ada nantinya dapat juga mendukung dalil-dalil atau pendapat yang diajukan dalam perundingan.

- 2) Menetapkan sasaran dengan mempertimbangkan tiga posisi, yaitu posisi ideal, posisi target dan posisi resistan. Posisi ideal adalah hasil terbaik yang dapat dicapai oleh pihak-pihak yang bernegosiasi. Bagi pekerja hal ini merepresentasikan tuntutan pembukanya dan bagi pengusaha hal ini merepresentasikan penawaran pembukanya. Posisi target mempresentasikan hasil yang diharapkan oleh para pihak yang melakukan perundingan. Ini merupakan posisi cadangan jika posisi ideal tidak dapat dicapai. Sedangkan posisi resistan adalah garis paling bawah atau batas paling akhir yang diharapkan oleh para pihak yang berunding.

Hal-hal lain yang perlu diperhatikan sebelum melakukan perundingan bipartit adalah:

- 1) pihak yang merasa dirugikan berinisiatif mengkomunikasikan masalahnya secara tertulis kepada pihak lainnya.
- 2) apabila pihak yang merasa dirugikan adalah pekerja/buruh perseorangan yang bukan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, dapat memberikan kuasa kepada pengurus serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan tersebut untuk mendampingi pekerja/buruh dalam perundingan;
- 3) pihak pengusaha atau manajemen perusahaan dan/atau yang diberi mandat harus menangani penyelesaian perselisihan secara langsung;

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.

Hak Cipta Dilindungi 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.

- 4) dalam perundingan bipartit, serikat pekerja/serikat buruh atau pengusaha dapat meminta pendampingan kepada perangkat organisasinya masing-masing;
- 5) dalam hal pihak pekerja/buruh yang merasa dirugikan bukan anggota serikat pekerja/serikat buruh dan jumlahnya lebih dari 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh, maka harus menunjuk wakilnya secara tertulis yang disepakati paling banyak 5 (lima) orang dari pekerja/buruh yang merasa dirugikan;
- 6) dalam hal perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, maka masing-masing serikat pekerja/serikat buruh menunjuk wakilnya paling banyak 10 (sepuluh) orang (Pasal 4 ayat (1) huruf a Permenakertrans No. 31 Tahun 2008).

b. Pelaksanaan Perundingan Bipartit

Apabila permintaan berunding oleh salah satu pihak disetujui oleh pihak lain, maka selanjutnya menentukan tempat, hari dan jam perundingan, setelah ditentukan maka perundingan dilakukan. Bagaimana mengenai waktu yang harus ditempuh oleh para pihak dalam perundingan bipartit? Berdasarkan Pasal 3 ayat (2) UUPHI menentukan bahwa penyelesaian perselisihan melalui bipartit harus diselesaikan paling lambat 30 hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.

Agar tercapai kelancaran dalam perundingan bipartit perlu juga dibuatkan Daftar Hadir Perundingan. Hal-hal lain yang perlu diperhatikan dalam perundingan bipartit adalah sebagai berikut.

- 1) Kedua belah pihak menginventarisasi dan mengidentifikasi permasalahan.
- 2) Kedua belah pihak dapat menyusun dan menyetujui tata tertib secara tertulis dan jadwal perundingan yang disepakati.
- 3) Dalam tata tertib para pihak dapat menyepakati bahwa selama perundingan dilakukan, kedua belah pihak tetap melakukan kewajibannya sebagaimana mestinya.
- 4) Para pihak melakukan perundingan sesuai tata tertib dan jadwal yang disepakati.
- 5) Dalam hal salah satu pihak tidak bersedia melanjutkan perundingan, maka para pihak atau salah satu pihak dapat mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerja/buruh bekerja walaupun belum mencapai 30 hari kerja.
- 6) Setelah mencapai 30 (tiga puluh)-hari kerja, perundingan bipartit tetap dapat dilanjutkan sepanjang disepakati oleh para pihak.
- 7) Setiap tahapan perundingan harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak, dan apabila salah satu pihak tidak bersedia menandatangani, maka hal ketidaksediaan itu dicatat dalam risalah dimaksud.

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.

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.

- 8) Hasil perundingan dibuat dalam bentuk risalah akhir yang sekurang-kurangnya memuat:
 - a) nama lengkap dan alamat para pihak;
 - b) tanggal dan tempat perundingan;
 - c) pokok masalah atau objek yang diperselisihkan;
 - d) pendapat para pihak;
 - e) kesimpulan atau hasil perundingan;
 - f) tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.
- 9) Rancangan risalah akhir dibuat oleh pengusaha dan ditandatangani oleh kedua belah pihak atau salah satu pihak bilamana pihak lainnya tidak bersedia menandatangani (Pasal 6 UUPPHI jo. Pasal 4~ ayat (1) huruf b Permenakertrans No. 31 Tahun 2008).⁴¹

2. Lembaga Perundingan Tripartit

Perundingan Tripartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha yang difasilitasi oleh mediator/konsiliator/arbiter sebagai tindak lanjut dari gagalnya perundingan bipartit. Dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial ada 3 bentuk Tripartit yaitu:

a. Konsiliasi

Di dalam 4 ayat (1) Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 ditegaskan bahwa jika perundingan bipartit gagal, maka salah satu

⁴¹ Ugo, S.H., M.H dan Pujiyo, S.H, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, (Jakarta : Sinargrafika, 2012), h. 54-57

Hak Cipta Dilindungi 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.

pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan. Setelah menerima pencatatan dan salah satu pihak atau kedua belah pihak, instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menawari para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase. Proposisi ini melahirkan kesimpulan bahwa menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 lembaga konsiliasi maupun arbitrase merupakan penyelesaian sukarela berdasarkan kehendak para pihak.

Konsiliasi hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Rumusan ini sudah menunjukkan jenis-jenis perselisihan hubungan industrial yang dapat diselesaikan lewat konsiliasi. Di antara empat jenis perselisihan hubungan industrial, perselisihan hak tidak dapat diselesaikan lewat lembaga konsiliasi. Saya berpendapat bahwa tidak ada alasan ilmiah perselisihan hak tidak dapat diselesaikan lewat lembaga konsiliasi.

Jika tercapai kesepakatan, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator. Perjanjian bersama ini didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial

Hak Cipta Dilindungi 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.

pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama. Berikut ini adalah hal-hal yang diatur di dalam pasal 23 berkaitan dengan pendaftaran perjanjian bersama. Pertama, perjanjian bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran. Kedua, jika perjanjian bersama telah didaftar dan tidak dilaksanakan, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah perjanjian bersama didaftar untuk mendapatkan penetapan eksekusi. Hal ini menunjukkan bahwa perjanjian bersama yang telah didaftar mempunyai kekuatan elselutorial. Ketiga, Jika pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat pendaftaran perjanjian bersama, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

Jika upaya musyawarah yang ditengahi oleh konsiliator gagal menghasilkan mufakat, maka konsiliator membuat anjuran tertulis. Apabila anjuran tertulis konsiliator tidak dilaksanakan oleh salah satu atau para pihak, maka perselisihan tersebut dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Hal ini ditegaskan di dalam pasal 24 ayat (1). Penegasan di dalam pasal ini menunjukkan bahwa tidak

Hak Cipta Dilindungi 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.

mungkin perselisihan hubungan industrial langsung diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Salah satunya harus lewat proses penyelesaian konsiliasi.⁴²

Syarat-syarat untuk dapat menjadi konsiliator dalam hubungan industrial adalah sebagai berikut.

- 1) Beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.
- 2) Warga negara Indonesia.
- 3) Berumur sekurang-kurangnya 45 tahun.
- 4) Pendidikan minimal lulusan Strata Satu (SI).
- 5) Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter.
- 6) Berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela.
- 7) Memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 tahun.
- 8) Menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
- 9) Syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri (Pasal 19 ayat (1) UUPI'HD

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 10 Tahun 2005, konsiliator mempunyai kewenangan:

- 1) Meminta keterangan kepada para pihak;
- 2) Menolak wakil para pihak apabila ternyata tidak memiliki surat kuasa;

⁴² Abdul R Budiono, *Op Cit*, h. 223-224

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.

- 3) Menolak konsiliasi bagi para pihak yang belum melakukan perundingan bipartit;
- 4) Meminta surat/dokumen yang berkaitan dengan perselisihan;
- 5) Memanggil saksi atau saksi ahli;
- 6) membuka buku dan meminta surat-surat yang diperlukan dari para pihak, instansi/lembaga terkait.

Sedangkan kewajiban konsiliator berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 10 Tahun 2005 adalah:

- 1) memanggil para pihak yang berselisih untuk dapat didengar keterangan yang diperlukan;
- 2) mengatur dan memimpin konsiliasi;
- 3) membantu membuat Perjanjian Bersama apabila tercapai kesepakatan penyelesaian;
- 4) membuat risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- 5) membuat dan memelihara buku khusus dan berkas perselisihan yang ditandatangani;
- 6) membuat laporan hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial kepada Menteri melalui Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial.

1) Pelaksanaan Sidang Konsiliasi

Para pihak yang gagal dalam perundingan bipartit dan memilih penyelesaian melalui konsiliasi harus membuat

pernyataan secara tertulis. Hal ini dilakukan dalam rangka menjawab penawaran yang diajukan oleh instansi ketenagakerjaan setelah para pihak mencatatkan perselisihannya.

Setelah konsiliator menerima permintaan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya, maka dalam waktu 7 hari kerja sudah harus mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan pada hari ke-8 sidang konsiliasi yang pertama dimulai. Sidang dipimpin oleh konsiliator tunggal atau majelis.

Konsiliator menyelesaikan tugasnya dalam waktu 30 hari kerja sejak menerima permintaan tertulis dari para pihak.

Tata cara dan proses sidang konsiliasi dapat berlangsung dalam beberapa tahap, yakni sebagai berikut.

- 1) Konsiliator memanggil para pihak secara tertulis untuk datang pada sidang yang pertama untuk dapat didengar keterangan yang diperlukan.
- 2) Dalam hal pihak pemohon telah dipanggil dengan patut ternyata tidak hadir, maka konsiliator melaporkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat untuk dihapuskan dari buku perselisihan. Sedangkan apabila pihak termohon yang telah dipanggil dengan patut tidak hadir, maka konsiliator

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.

mengeluarkan anjuran tertulis berdasar kan data-data yang ada.

- 3) Apabila para pihak datang, maka konsiliator memeriksa persyaratan yang diperlukan, persyaratan tersebut antara lain surat kuasa bagi mereka yang mewakili, risalah perundingan bipartit harus ada, dan bagi pihak yang menggunakan jasa kuasa hukum harus tetap hadir juga.
- 4) Apabila para pihak sudah hadir dan memenuhi persyaratan, maka konsiliator menggelar perkara dengan terlebih dahulu menawarkan kepada para pihak untuk berdamai. Jika para pihak menolak, maka sidang dilanjutkan secara musyawarah untuk mufakat.
- 5) Selama sidang berlangsung, para pihak diberi kesempatan untuk mengemukakan pendirian masing-masing, mengajukan dokumen. surat-surat, saksi-saksi atau saksi ahli untuk memperkuat pendiriannya. Konsiliator mengakomodir kepentingan kedua belah pihak, memeriksa dokumen dan surat-surat dan memeriksa saksi-saksi.
- 6) Siapa saja apabila dimintai keterangan oleh konsiliator, wajib memberikan keterangan, termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan. Dalam hal keterangan yang diperlukan oleh konsiliator terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga

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.

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.

kerahasiaan, maka harus ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, antara lain UU No. 10 Tahun 1998 tentang Perbankan dan UU No. 7 Tahun 1971 tentang Kearsipan.

- 7) Setelah selesai melakukan pemeriksaan, maka konsiliator berusaha memberikan solusi dan saran untuk mencapai kesepakatan yang dapat diterima oleh para pihak.
- 8) Apabila perselisihan yang ditengahi oleh konsiliator ini tercapai kesepakatan atau berhasil, maka dibuatlah Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama diadakan, untuk mendapatkan Akta Bukti Pendaftaran, sehingga Perjanjian Bersama tersebut mengikat dan menjadi hukum bagi para pihak, dan apabila salah satu pihak tidak melaksanakan Perjanjian Bersama secara suka rela, maka pihak yang dirugikan dapat memohon eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial berdasarkan Perjanjian Bersama tersebut.
- 9) Dalam hal perselisihan yang ditengahi oleh konsiliator tersebut tidak tercapai kesepakatan atau gagal, maka konsilator memberikan anjuran tertulis kepada para pihak. Anjuran tertulis konsiliator tersebut sekurang-kurangnya harus memuat:

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.

- a) keterangan pekerja/buruh atau keterangan serikat pekerja! serikat buruh;
 - b) keterangan pengusaha;
 - c) keterangan saksi/saksi ahli apabila ada;
 - d) pertimbangan hukum dan kesimpulan konsiliator;
 - e) isi anjuran (Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 10 Tahun 2005 Pasal 12 ayat (7)).
- 10) Terhadap anjuran tertulis dari konsiliator tersebut para pihak harus memberikan jawaban tertulis untuk menerima atau menolak anjuran tersebut. Jika para pihak tidak memberikan jawaban, maka dianggap menolak (Pasal 23 ayat (2) huruf d UUPPHI). Apabila para pihak menolak anjuran konsiliator, maka para pihak atau salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.
- 11) Sedangkan apabila para pihak menerima isi anjuran tertulis tersebut, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 hari kerja konsiliator membantu para pihak untuk membuat Perjanjian Bersama yang kemudian didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan Akta Bukti Pendaftaran. Perjanjian Bersama tersebut mengikat dan menjadi hukum bagi para pihak untuk dilaksanakan.

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.

b. Arbitrase

Arbitrase hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan kepentingan dan penyelesaian perselisihan antar 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 putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Saya berpendapat bahwa tidak ada alasan ilmiah yang dapat mendukung perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja tidak dapat diselesaikan lewat lembaga arbitrase. Secara historis lembaga arbitrase justru terfokus pada penyelesaian perselisihan hak di antara para pedagang atau para pelaku usaha di dalam lalu-lintas ekonomi. Tarik-menarik kepentingan mengalahkan pertimbangan ilmiah. Justru lembaga mediasi yang di dalamnya ada unsur pemerintah diberi kewenangan untuk menyelesaikan seluruh jenis perselisihan hubungan industrial.

Setelah instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan menawari para pihak untuk menyelesaikan perselisihan mereka lewat konsiliasi atau arbitrase, para pihak dapat memilih lembaga arbitrase. Hal ini ditegaskan di dalam pasal 4 ayat (3). Sebagai perwujudan dari ketentuan ini pasal 32 menegaskan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbiter dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih.

Hak Cipta Dilindungi 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.

Di dalam Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa dikenal dua jenis perjanjian arbitrase, yaitu perjanjian arbitrase sebelum dan setelah timbul sengketa. Hal ini ditegaskan di dalam pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999. Khusus mengenai arbitrase Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 merupakan *lex specialis* derogat *lex generalis*. terhadap Undang' undang Nomor 30 Tahun 1999 . Kekhususan yang ada di dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tertuang di dalam pasal 4 ayat (3) dan pasal 29 sampai dengan pasal 54. Ada pertanyaan, bolehkah di dalam perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama dicantumkan klausula arbitrase?. Saya berpendapat bahwa di dalam perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama dapat dicantumkan klausula arbitrase dengan ketentuan bahwa jika benar-benar terjadi perselisihan, maka para pihak tetap harus tunduk pada hal-hal khusus yang diatur di dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004. Berikut ini contohnya. Fresha, seorang pengusaha, membuat perjanjian kerja dengan Baskara, seorang buruh. Di dalam perjanjian kerja tersebut dicantumkan klausula arbitrase.

Ternyata terjadi perselisihan hak antara Fresha dan Baskara. Meskipun ada klausula arbitrase di dalam perjanjian kerja antara Fresha dan Baskara, perselisihan mereka tetap tidak dapat diselesaikan lewat lembaga arbitrase hubungan industrial.

Hak Cipta Dilindungi 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.

Arbiter wajib menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter. Pada tahap awal persidangan arbiter harus berupaya mendamaikan para pihak yang berselisih. Apabila tercapai perdamaian, maka arbiter wajib membuat akta perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak dan arbiter. Mm perdamaian ini didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian. Akta perdamaian yang telah didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial mempunyai kekuatan eksekutorial.

Apabila akta perdamaian tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak,. maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah akta perdamaian didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi.

Apabila upaya perdamaian gagal, maka arbiter meneruskan sidang arbitrase. Putusan sidang arbitrase ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian, keadilan, dan kepentingan umum. Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap. Putusan arbitrase hubungan industrial didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan. Jika putusan arbitrase tidak

Hak Cipta Dilindungi 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.

dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan fiat eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan para pihak terhadap siapa putusan itu harus dijalankan, agar putusan diperintahkan untuk dijalankan. Perintah ini harus diberikan dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja setelah permohonan didaftarkan pada Panitera Pengadilan Negeri setempat dengan tidak memeriksa alasan atau pertimbangan putusan arbitrase.

Putusan arbitrase hubungan industrial dapat dibatalkan. Salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan putusan arbitrase hubungan industrial kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja sejak ditetapkannya putusan arbiter. Permohonan pembatalan ini dapat diajukan apabila putusan arbitrase hubungan industrial diduga mengandung unsur-unsur:

- 1) surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui atau dinyatakan palsu;
- 2) setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menemukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan;
- 3) putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan;
- 4) putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial;
- 5) putusan bertentangan dengan peraturan perundang undangan.

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.

Jika permohonan pembatalan tersebut dikabulkan, maka Mahkamah Agung menetapkan akibat pembatalan, baik seluruh atau sebagian putusan arbitrase.

Perselisihan hubungan industrial yang sedang atau telah diselesaikan me arbitrase tidak dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial.⁴³

1) Persiapan Sidang Arbitrase

Telah dijelaskan dalam uraian terdahulu bahwa setelah perundingan melalui bipartit mengalami kegagalan, maka para pihak yang berselisih mengenai perselisihan kepentingan atau perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat. Kemudian instansi ketenagakerjaan tersebut menawarkan pilihan untuk menyelesaikan perselisihannya melalui lembaga konsiliasi atau arbitrase. Jika para pihak memilih arbitrase sebagai alternatif penyelesaian, maka para pihak harus membuat surat perjanjian arbitrase yang sekurang-kurangnya memuat:

- a) Nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih;

⁴³ Abdul R Budiono, *Op Cit*, h. 224-226

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.

- b) pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang dapat diserahkan kepada arbitrase untuk diselesaikan dan diambil keputusan;
- c) Jumlah arbiter yang disepakati;
- d) Pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase;
- e) Tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan para pihak yang berselisih dan arbiter;
- f) Pernyataan arbiter atau para arbiter untuk tidak melampaui kewenangannya dalam penyelesaian perkara yang ditanganinya;
- g) Tidak mempunyai hubungan keluarga sedarah atau semi-nd. sampai dengan derajat kedua dengan salah satu pihak yang berselisih (Pasal 34 ayat (2) UUPPHI).

Perjanjian penunjukan arbiter sekurang-kurangnya dibuat rangkap 3 (tiga), masing-masing pihak mendapatkan 1 (satu) perjanjian yang mempunyai kekuatan hukum yang sama.

Arbiter yang telah menerima penunjukan dan telah menandatangani surat perjanjian, tidak dapat menarik diri kecuali atas persetujuan para pihak. Apabila akan mengundurkan diri ia harus mengajukan permohonan secara tertulis kepada para pihak. Jika para pihak yang berselisih menyetujui, maka yang bersangkutan dapat dibebaskan dari tugas sebagai arbiter dalam penyelesaian perselisihan tersebut. Tetapi apabila permohonan

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.

ditolak oleh para pihak, arbiter harus mengajukan permohonan pada Pengadilan Hubungan Industrial untuk dibebaskan dari tugas sebagai arbiter dengan mengajukan alasan yang dapat diterima.

Dalam hal arbiter tunggal mengundurkan diri atau meninggal dunia, maka para pihak harus menunjuk arbiter pengganti yang disepakati oleh para pihak. Jika arbiter yang dipilih oleh para pihak mengundurkan diri atau meninggal dunia, maka penunjukan arbiter pengganti diserahkan kepada pihak yang memilih arbiter. Adapun arbiter ketiga yang dipilih oleh para arbiter mengundurkan diri atau meninggal dunia, maka para arbiter harus menunjuk arbiter pengganti berdasarkan kesepakatan para arbiter. Para pihak atau para arbiter harus sudah mencapai kesepakatan menunjuk arbiter pengganti dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja.

Apabila para pihak atau para arbiter tidak mencapai kesepakatan, maka para pihak atau salah satu pihak atau salah satu arbiter atau para arbiter dapat meminta kepada Pengadilan Hubungan Industrial untuk menetapkan arbiter pengganti dan pengadilan harus menetapkan arbiter pengganti dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal diterimanya permintaan penggantian arbiter. Arbiter yang ditetapkan pengadilan, tidak boleh arbiter yang telah pernah ditolak oleh para pihak atau para arbiter tetapi harus arbiter lain.

Hak Cipta Dilindungi 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.

Arbiter pengganti harus membuat pernyataan kesediaan menerima hasil-hasil yang telah dicapai dan melanjutkan penyelesaian perkara. Artinya arbiter pengganti terikat pada hasil arbiter yang digantikan, yaitu yang tercermin dalam risalah kegiatan penyelesaian perselisihan.

Pihak yang berselisih dapat mengajukan tuntutan ingkar terhadap arbiter yang telah ditunjuk apabila cukup alasan dan cukup bukti autentik yang menimbulkan kerag'uan bahwa arbiter akan melakukan tugasnya tidak secara bebas dan akan berpihak dalam mengambil keputusan atau arbiter mempunyai hubungan keluarga atau pekerjaan dengan salah satu pihak atau kuasanya. Tata cara pengajuan hak ingkar adalah sebagai berikut.

- a) Hak ingkar terhadap arbiter yang diangkat oleh Ketua Pengadilan ditujukan kepada Ketua Pengadilan Negeri yang bersangkutan.
 - b) Hak ingkar terhadap arbiter tunggal yang disepakati diajukan kepada arbiter yang bersangkutan.
 - c) Hak ingkar terhadap anggota majelis arbiter yang disepakati diajukan kepada majelis arbiter yang bersangkutan.
- 2) Pelaksanaan Sidang Arbitrase

Pemeriksaan sidang arbitrase dilakukan secara tertutup kecuali para pihak yang berselisih menentukan lain. Para pihak

Hak Cipta Dilindungi 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.

yang berselisih dapat diwakili oleh kuasanya dengan surat kuasa khusus.

Apabila pada hari sidang para pihak atau kuasanya tanpa alasan yang sah tidak hadir, walaupun telah dipanggil secara patut, maka arbiter atau majelis arbiter dapat membatalkan perjanjian penunjukan arbiter dan tugas arbiter atau majelis arbiter dianggap selesai. Apabila yang tidak hadir adalah salah satu pihak saja, maka arbiter dapat memeriksa perkara dan menjatuhkan putusan tanpa hadirnya salah satu pihak atau kuasanya. Biaya yang telah dikeluarkan oleh para pihak tidak dapat diminta kembali.

Yang dimaksud dengan "dipanggil secara patut" adalah para pihak telah dipanggil berturut-turut sebanyak 3 (tiga) kali dan setiap panggilan masing-masing dalam waktu 3 (tiga) hari.

Dalam proses persidangan arbitrase hubungan industrial, arbiter harus mendamaikan kedua belah pihak terlebih dahulu, sehingga para pihak dapat menyelesaikan perselisihannya secara damai. Apabila terjadi perdamaian, maka arbiter wajib membuat akta perdamaian dan mendaftarkan akta perdamaian tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah arbiter mengadakan perdamaian, untuk mendapatkan Akta Bukti Pendaftaran. Apabila akta perdamaian tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di

Hak Cipta Dilindungi 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.

wilayah akta perdamaian didaftarkan untuk mendapat penetapan eksekusi.

Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran akta perdamaian, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi (Pasal 44 ayat (4) UUPPHI).

Namun apabila tidak tercapai perdamaian, maka arbiter melanjutkan persidangan. Arbiter dalam melakukan pemeriksaan dan persidangan perselisihan, wajib menyelesaikannya dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja sejak penandatanganan surat penunjukan arbiter dan atas kesepakatan para pihak arbiter berwenang untuk memperpanjang jangka waktu penyelesaian 1 kali perpanjangan selambat-lambatnya 14 hari kerja.

Dalam persidangan arbitrase hubungan industrial, para pihak diberi kesempatan untuk menjelaskan secara tertulis maupun lisan pendapat masing-masing serta mengajukan bukti-bukti untuk menguatkan pendapatnya. Dalam hal persidangan telah selesai dilakukan pemeriksaan.pemeriksaan terhadap para pihak, maka arbiter mengeluarkan putusan yang bersifat final yang harus diikuti oleh para pihak. Putusan arbitrase hubungan industrial memuat:

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.

- a) kepala keputusan yang berbunyi "Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan yang Maha Esa";
- b) nama lengkap dan alamat arbiter atau majelis arbiter;
- c) nama lengkap dan alamat para pihak;
- d) hal-hal yang termuat dalam surat perjanjian yang diajukan oleh para pihak yang berselisih;
- e) ikhtisar dari tuntutan, jawaban, dan penjelasan lebih lanjut para pihak yang berselisih;
- f) pertimbangan yang menjadi dasar keputusan;
- g) mulai berlakunya putusan;
- h) tanda tangan arbiter atau majelis arbiter.

Putusan arbitrase tersebut tidak dapat lagi diajukan gugatan ke pengadilan, karena putusan tersebut telah mempunyai kekuatan hukum mengikat para pihak dan merupakan putusan akhir yang berkekuatan hukum tetap.

Selanjutnya, putusan arbitrase tersebut harus didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan. Apabila ada salah satu pihak yang tidak bersedia melaksanakan isi putusan arbitrase, maka pihak yang merasa dirugikan mengajukan permohonan eksekusi ke Pengadilan Hubungan Industrial. Atas permohonan eksekusi tersebut

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.

pengadilan selambatlambatnya 30 hari setelah menerima permohonan mengeluarkan perintah pelaksanaan eksekusi.⁴⁴

c. Mediasi

Mediasi 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. Rumusan ini menunjukkan bahwa lembaga mediasi dapat menyelesaikan seluruh jenis perselisihan hubungan industrial.

Jika di dalam lembaga mediasi tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator. Perjanjian bersama ini didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama. Apabila perjanjian bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah perjanjian bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi. Jika pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat pendaftaran perjanjian bersama, maka

⁴⁴ Ugo, S.H., M.H dan Pujiyo, S.H, *Op Cit*, h. 80-85

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.

pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

Jika tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka mediator membuat anjuran tertulis. Anjuran tertulis mediator ini disampaikan kepada para pihak. Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya sepuluh hari kerja setelah menerima anjuran tertulis. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis. Jika para pihak menyetujui anjuran tertulis mediator, maka mediator membantu para pihak membuat perjanjian bersama. Perjanjian bersama ini didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Jika perjanjian bersama ini tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah perjanjian bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi. jika pemohon eksekusi berdomisili di luar Wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri

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.

tempat pendaftaran Perjanjian bersama, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

Jika anjuran tertulis mediator ditolak oleh salah satu pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Hal ini ditegaskan di dalam pasal 14 ayat (1) Undang-undang Nomor 2 tahun 2004. Jika pasal 14 ayat (1) ini dihubungkan dengan pasal 24 ayat (1), maka akan diperoleh kesimpulan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial hanya dapat ditempuh jika perselisihan tersebut telah melalui lembaga mediasi atau konsiliasi. Tidak ada kemungkinan lain.⁴⁵

Syarat-syarat untuk bisa menjadi mediator adalah:

- 1) beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- 2) warga negara Indonesia;
- 3) berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
- 4) menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;
- 5) berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;

⁴⁵ Abdul R Budiono, *Op Cit*, h. 226-227

Hak Cipta Dilindungi 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.

- 6) berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1);
- 7) syarat lain yang ditetapkan oleh menteri.

(Pasal 9 UU No. 2 Tahun 2004)

Syarat lain yang dimaksudkan dalam huruf g) di atas adalah syarat yang ditentukan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP-92/ MEN/V 1/2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi. Syarat-syarat tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) mediator adalah pegawai negeri sipil pada instansi/dinas yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan;
- 2) beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- 3) warga negara Indonesia;
- 4) berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
- 5) menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;
- 6) berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
- 7) berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1); dan
- 8) memiliki legitimasi dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Legitimasi dimaksud adalah tanda keabsahan pegawai dinas tenaga kerja bertindak sebagai mediator. Untuk memperoleh legitimasi, harus memenuhi syarat:

- 1) telah mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan teknis hubungan industrial syarat kerja yang dibuktikan dengan sertifikat

dari Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia;

- 2) telah melaksanakan tugas di bidang pembinaan hubungan industrial sekurang-kurangnya satu tahun.

Sementara itu, tata cara untuk memperoleh legitimasi mediator sebagai berikut.

- 1) calon mediator pada Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi diusulkan oleh Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial;
- 2) calon mediator pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi diusulkan oleh gubernur;
- 3) calon mediator pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota diusulkan oleh bupati/walikota

Pengusulan mediator pada masing-masing tingkat instansi yang bersangkutan harus dilampiri dengan:

- 1) Copy ijazah minimal Strata 1 (SI);
- 2) Copy SK pangkat terakhir;
- 3) Copy SK penempatan atau SK penugasan pada unit kerja yang membidangi hubungan industrial;
- 4) copy sertifikat pendidikan teknis hubungan industrial dan syarat kerja;
- 5) surat keterangan berbadan sehat dari dokter;
- 6) foto berwarna terbaru ukuran 3x4 cm, dua lembar;

Hak Cipta Dilindungi 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.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

7) Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) pegawai dalam dua tahun terakhir.

a) Tugas, Kewajiban, dan Wewenang Mediator

Setelah menerima pelimpahan, dalam waktu selambatlambatnya tujuh hari kerja, mediator harus mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi. Dalam hal ini mediator berkewajiban:

- 1) memanggil para pihak yang berselisih untuk dapat didengar keterangan yang diperlukan;
- 2) mengatur dan memimpin mediasi;
- 3) membantu membuat perjanjian bersama, apabila tercapai kesepakatan;
- 4) membuat anjuran tertulis, apabila tidak tercapai kesepakatan;
- 5) membuat risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- 6) membuat laporan hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial kepada atasan.

Guna melaksanakan tugasnya, mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi untuk dimintai dan didengar keterangannya. Saksi atau saksi ahli yang dimaksudkan berhak menerima penggantian

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Dalam hal pemanggilan saksi atau saksi ahli UU No. 2 Tahun 2004, Pasal 12 menentukan sebagai berikut.

- 1) *Barang siapa yang diminta keterangannya oleh mediator guna penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan undang-undang ini, wajib memberikan keterangan termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan.*
- 2) *Dalam hal keterangan yang diperlukan oleh mediator terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaannya, maka harus ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.*
- 3) *Mediator wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).*

Penjelasan Pasal 12 UU No. 2 Tahun 2004 di atas menerangkan bahwa yang dimaksud dengan membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat, antara lain buku tentang upah atau surat perintah lembur dan lain-lain yang dilakukan oleh orang yang ditunjuk mediator. Namun, karena pada jabatan-jabatan tertentu berdasarkan peraturan perundang-undangan harus menjaga kerahasiaannya, maka permintaan

keterangan kepada pejabat dimaksud sebagai saksi ahli harus mengikuti prosedur yang ditentukan.

Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka harus dibuat perjanjian bersama yang ditanda tangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator, yang kemudian harus di daftar di pengadilan hubungan industrial (seperti perjanjian bersama yang perselisihannya selesai secara bipartite).

Sebaliknya, apabila tidak tercapai kesepakatan dalam penyelesaian melalui mediasi, maka ditempuh hal-hal berikut.

- a) Mediator mengeluarkan anjuran tertulis yang memuat:
 - (1) keterangan pekerja/buruh atau keterangan serikat pekerja/ serikat buruh;
 - (2) keterangan pengusaha;
 - (3) keterangan saksi/ saksi ahli, apabila ada;
 - (4) pertimbangan hukum dan kesimpulan mediator;
 - (5) isi anjuran.
- b) Anjuran tertulis tersebut harus disampaikan dalam waktu selambat-lambatnya sepuluh hari kerja sejak sidang mediasi pertama.
- c) Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau

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.

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.

menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya sepuluh hari kerja setelah menerima anjuran tertulis.

- d) Pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis.
- e) Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis, maka dalam waktu selambat-lambatnya tiga hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama untuk kemudian didaftar di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri sama seperti pendaftaran perjanjian bersama perselisihan yang selesai secara bipartite.

b) Kedudukan Mediator

Seorang atau beberapa orang mediator berkedudukan di Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, kantor/dinas/instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi, dan kantor/dinas/instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.

c) Pencabutan Legitimasi Mediator

Pemberhentian mediator dapat dilakukan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dengan alasan:

- 1) meninggal dunia;
- 2) permintaan sendiri;
- 3) memasuki usia pensiun;

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.

- 4) diberhentikan sebagai pegawai negeri sipil;
- 5) tidak bertugas lagi pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; dan
- 6) telah dikenakan pemberhentian sementara sebanyak 3 (tiga) kali.

Pemberhentian sementara sebagaimana dimaksudkan di atas dilakukan untuk jangka waktu selama dua bulan, dengan mencabut kartu legitimasi mediator oleh kepala instansi tempat kedudukan mediator yang bersangkutan. Selama pencabutan sementara mediator diperkenankan menangani perselisihan hubungan industrial.

Sebelum mediator dikenakan pencabutan legitimasi tetap, kepada mediator yang bersangkutan diberi kesempatan untuk membela diri dalam waktu empat belas hari kerja sejak tanggal penerimaan pemberhentian sementara yang ketiga. Pembelaan diri dapat dilakukan di hadapan:

- (1) direktur jenderal pembinaan hubungan industrial untuk mediator yang berkedudukan di Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
- (2) gubernur untuk mediator yang berkedudukan di provinsi; dan
- (3) bupati/walikota untuk mediator dan berkedudukan di kabupaten/ kota.

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.

Pejabat tempat para mediator mengajukan pembelaan diri diharuskan membuat suatu risalah, yang sekurangnya memuat hal-hal sebagai berikut.

- (1) keterangan mediator;
- (2) keterangan saksi apabila ada;
- (3) pendapat atasan langsung mediator; dan
- (4) pendapat pejabat tempat mediator membela diri.⁴⁶

3. Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Rumusan ini menunjukkan bahwa semua jenis perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan lewat Pengadilan Hubungan Industrial. Pasal 56 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 menegaskan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus (a) di tingkat pertama mengenai perselisihan hak, (b) di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan, (c) di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan (d) di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antara serikat buruh. Untuk dua jenis perselisihan, yaitu perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja ada upaya hukum, yaitu upaya hukum kasasi. Untuk dua

⁴⁶ Zaeni Asyhadie, S.H., M.Hum, *Peradilan Hubungan Industrial*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2009), h.109-117

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.

perselisihan, yaitu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat buruh tidak ada upaya hukum.

Penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja pada Mahkamah Agung selambat-lambatnya 30 hari terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi. Ketentuan ini merupakan perwujudan asas cepat peradilan. Di dalam praktik batas waktu ini amat sulit dipenuhi, karena tumpukan perkara di Mahkamah Agung.

Pasal 57 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 menegaskan bahwa hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini. Salah satu contoh hal yang diatur secara khusus tersebut adalah ketentuan pasal 56. Contoh lainnya adalah mengenai biaya. Pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 menegaskan bahwa dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang beracara tidak dikenakan biaya, termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp. 150.000.000,00. Untuk pertama kali Pengadilan Hubungan Industrial dibentuk di setiap Pengadilan Negeri Kabupaten atau Kota yang berada di setiap ibukota propinsi yang daerah hukumnya meliputi propinsi yang bersangkutan.

Hal penting yang diatur di dalam Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 adalah bahwa jika perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka Pengadilan

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.

Hubungan/Industrial wajib memutus terlebih dulu perkara perselisihan hak/atau perselisihan kepentingan.

4. Upaya Hukum

Di dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak dikenal lembaga banding. Di dalam perselisihan ini hanya dikenal lembaga kasasi. Jika Pengadilan Hubungan Industrial memutus perselisihan hak atau perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka pihak yang tidak puas atas putusan tersebut dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial di dalam perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap.⁴⁷

H. Peraturan Perundang-Undangan yang Mengatur Mengenai Penempatan Tenaga Kerja

1. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

BAB VI

PENEMPATAN TENAGA KERJA

Pasal 31

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.

⁴⁷ Abdul R Budiono, *Op Cit*, h. 227-228

Pasal 32

- 1) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi.
- 2) Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.
- 3) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.

Pasal 33

Penempatan tenaga kerja terdiri dari :

- a. penempatan tenaga kerja di dalam negeri; dan
- b. penempatan tenaga kerja di luar negeri.

Pasal 34

Ketentuan mengenai penempatan tenaga kerja di luar negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 huruf b diatur dengan undang-undang.

Pasal 35

- 1) Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja.

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.

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) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja.

3) Pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.

Pasal 36

1) Penempatan tenaga kerja oleh pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) dilakukan dengan memberikan pelayanan penempatan tenaga kerja.

2) Pelayanan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bersifat terpadu dalam satu sistem penempatan tenaga kerja yang meliputi unsur-unsur :

- a. pencari kerja;
- b. lowongan pekerjaan;
- c. informasi pasar kerja;
- d. mekanisme antar kerja; dan
- e. kelembagaan penempatan tenaga kerja.

3) Unsur-unsur sistem penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dapat dilaksanakan secara terpisah yang ditujukan untuk terwujudnya penempatan tenaga kerja.

Pasal 37

- 1) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) terdiri dari :
- a. instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; dan
 - b. lembaga swasta berbadan hukum.
- 2) Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 38

- i. Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (1) huruf a, dilarang memungut biaya penempatan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada tenaga kerja dan pengguna tenaga kerja.
- ii. Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (1) huruf b, hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja dan dari tenaga kerja golongan dan jabatan tertentu.
- iii. Golongan dan jabatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

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.

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. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Per.07/Men/IV/2008 Tentang Penempatan Tenaga Kerja.

BAB IV

PELAKSANAAN PENEMPATAN TENAGA KERJA

Pasal 31

- 1) Pelayanan penempatan tenaga kerja menurut lokasi kerja di bagi berdasarkan :
 - a. Penempatan tenaga kerja lokal;
 - b. Penempatan tenaga kerja antar daerah;
 - c. Penempatan tenaga kerja antar negara.
- 2) Tata cara pelayanan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b, diatur lebih lanjut dengan Keputusan Direktur Jenderal.
- 3) Tata cara pelayanan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 32

- 1) LPTKS dan/atau pemberi kerja yang akan menempatkan tenaga kerja melalui AKAD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (1) huruf b, harus memiliki SPP dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- 2) SPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterbitkan 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.

- a. Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota untuk penempatan tenaga kerja dalam kabupaten/kota;
 - b. Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi untuk penempatan tenaga kerja lintas kabupaten/kota dalam satu provinsi; atau
 - c. Direktorat Jenderal untuk penempatan tenaga kerja lintas provinsi.
- 3) Untuk memperoleh persetujuan penempatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), LPTKS harus mengajukan :
- a. surat permintaan dan rencana kebutuhan tenaga kerja dari pemberi kerja;
 - b. rancangan perjanjian kerja antara calon tenaga kerja dengan pemberi kerja;
 - c. perjanjian penempatan tenaga kerja antara calon tenaga kerja dengan LPTKS;
 - d. rekomendasi dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota daerah penerima bagi penempatan tenaga kerja.
- 4) Dalam hal penempatan tenaga kerja dilakukan oleh pemberi kerja, maka harus memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a, huruf b dan huruf d