



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya atau 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.



**KEKUATAN HUKUM ANJURAN DINAS TENAGA KERJA PROVINSI
 RIAU TERHADAP PERUSAHAAN YANG TIDAK MELAKSANAKAN
 ANJURAN BERDASARKAN UNDANG UNDANG NOMOR 2 TAHUN
 2004 TENTANG PENYELESAIAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Dan Memenuhi
 Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)



UIN SUSKA RIAU

Oleh

SYIFA HAMDI
NIM:11920711806

UIN SUSKA RIAU

PROGRAM S1

JURUSAN ILMU HUKUM

FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2024/1445 M

Hak Cipta Dilindungi 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.

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **KEKUATAN HUKUM ANJURAN DINAS TENAGA KERJA PROVINSI RIAU TERHADAP PERUSAHAAN YANG TIDAK MELAKSANAKAN ANJURAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**, yang ditulis oleh:

Nama : Syifa Hamdi
NIM : 11920711806
Program Studi : Ilmu Hukum

Telah di *munaqasyahkan* pada:

Hari/Tanggal : Selasa, 05 Desember 2023
Waktu : 08:00 WIB
Tempat : Ruang Sidang Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum

Telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, Desember 2023

TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua
Muhammad Nurwahid, M.Ag

Sekretaris
Desi Devrika Devra, S.HI., M. Si

Penguji 1
Dr. Febri Handayani, S.HI., M.H,

Penguji 2
Roni Kurniawan, SH., MH

Dekan Fakultas Syariah dan Hukum



Dr. Zulkifli, M.Ag
NIP. 197419062005017005



**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.

PENGESAHAN PERBAIKAN SKRIPSI

Skrripsi dengan judul **KEKUATAN HUKUM ANJURAN DINAS TENAGA KERJA PROVINSI RIAU TERHADAP PERUSAHAAN YANG TIDAK MELAKSANAKAN ANJURAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**, yang ditulis oleh:

Nama : Syifa Hamdi
 NIM : 11920711806
 Program Studi : Ilmu Hukum

Telah di *munaqasyahkan* pada:

Hari/Tanggal : Selasa, 05 Desember 2023
 Waktu : 08:00 WIB
 Tempat : Ruang Sidang Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum

Telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universtias Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, Desember 2023

TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua
 Muhammad Nurwahid, M.Ag

Sekretaris
 Desi Devrika Devra, S.HI., M. Si

Penguji 1
 Dr. Febri Handayani, S.HI., M.H,

Penguji 2
 Roni Kurniawan, SH., MH

Mengetahui:
 Kabag T.U
 Fakultas Syariah dan Hukum

Azmiati, S.Ag., M.Si
 NIP. 19721210 200003 2 003



PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul “**KEKUATAN HUKUM ANJURAN DINAS TENAGA KERJA PROVINSI RIAU TERHADAP PERUSAHAAN YANG TIDAK MELAKSANAKAN ANJURAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**”, yang ditulis oleh:

Nama : Syifa Hamdi
NIM : 11920711806
Program Studi : Ilmu Hukum

Dapat diterima dan disetujui untuk diujikan dalam sidang Munaqasah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 17 September 2023

Pembimbing Skripsi I

D.H. Maghfirah, MA

Pembimbing Skripsi II

Irfan Ridha, S.H., M.H

- 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.



PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul **“Kekuatan Hukum Anjuran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau Terhadap Perusahaan Yang Tidak Melaksanakan Anjuran Berdasarkan Pasal 13 Ayat (2) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial”**, yang ditulis oleh:

Nama : Syifa Hamdi
 NIM : 11920724610
 Program Studi : Ilmu Hukum

Dapat diterima dan disetujui untuk diujikan dalam sidang Munaqasah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 17 November 2023

Pembimbing Skripsi I

Pembimbing Skripsi II

Dr. H. Maghfirah, MA

Irfan Ridha, S.H., M.H

- 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.



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

: Syifa Hamdi

: 11920711806

Tempat/ Tgl. Lahir : Cilacap/ 19 Desember 2001

: Syariah dan Hukum

: Ilmu Hukum

Judul Theses/Skripsi/Proposal/Karya Ilmiah lainnya*:

Kekuatan Hukum Anjuran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau Terhadap Perusahaan Yang Tidak Melaksanakan Anjuran Berdasarkan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Skripsi * dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.

2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.

3. Oleh karena itu Skripsi, *saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.

4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Skripsi*saya tersebut,

5. maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundangan.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 20 September 2023

Yang membuat pernyataan



Syifa Hamdi

NIM : 11920711806

• pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang menyalin, menduplikasi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi karya tulis ini tanpa izin UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengutipkan 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.

ABSTRAK

Syifa Hamdi, (2023) : Kekuatan Hukum Anjuran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau Terhadap Perusahaan Yang Tidak Melaksanakan Anjuran Berdasarkan Undang-Undang nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.

Penulisan skripsi ini dilatarbelakangi dengan peran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau dalam memberikan anjuran adalah kunci untuk memastikan kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan hukum, masih ada permasalahan yang muncul dalam implementasinya. Perusahaan yang tidak mematuhi anjuran tersebut dapat menciptakan potensi pelanggaran hak-hak pekerja, ketidaksetaraan dalam hubungan kerja, dan gangguan dalam ketenangan industrial namun kenyataannya masih banyak perusahaan yang melanggar anjuran.

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah bagaimana kekuatan hukum anjuran yang dikeluarkan oleh dinas tenaga kerja provinsi riau terhadap perusahaan yang tidak melaksanakan anjuran berdasarkan undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian hubungan industrial, apa faktor yang menghambat kekuatan hukum anjuran yang dikeluarkan oleh dinas tenaga kerja provinsi riau terhadap perusahaan yang tidak melaksanakan anjuran berdasarkan undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian hubungan industrial. Penelitian ini merupakan jenis penelitian hukum sosiologis, yaitu penelitian lapangan yang menggunakan metode pendekatan yuridis empiris yakni melihat sesuatu kenyataan hukum di dalam masyarakat. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Random sampling. Analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif dan penarikan kesimpulan secara deduktif.

Hasil dari penelitian ini adalah bahwa anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau cukup lemah karena tidak adanya penegasan seperti adanya sanksi yang diberikan sehingga masih banyak terjadinya Perselesihan Hubungan Industrial. Seharusnya diberikan penegasan dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau agar para pengusaha tidak bisa berbuat sewenang-wenang terhadap pekerja/buruh.

Kata Kunci : Kekuatan Hukum, Anjuran, Dinas Tenaga Kerja


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Segala puji bagi Allah Yang Maha Kuasa, karena berkat limpahan rahmad dan hidayah yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Kekuatan Hukum Anjuran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau Terhadap Perusahaan Yang Tidak Melaksanakan Anjuran Berdasarkan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.”** untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Sholawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan alam yakni Nabi Muhammad SAW, Semoga mendapatkan syafa'at beliau *yaumul* akhir kelak. *Amin*.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini tidak akan berhasil tanpa dukungan dari semua pihak dengan berbagai bentuk kontribusi yang diberikan, baik secara moril ataupun materil. Dengan kerendahan dan ketulusan hati penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Teristimewa kepada kedua orang tua tercinta yaitu Ayahanda Mustolih dan Ibunda Nasiroh yang telah mendukung dan memberi semangat kepada penulis serta mencurahkan kasih sayang, cinta dan pengorbanan yang takkan mungkin sanggup penulis balas. Serta seluruh keluarga yang selalu bersabar dan memberikan semangat serta dukungan moril maupun materil serta do'a.
2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim 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. Bapak Dr. Zulkifli, M.Ag selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum beserta Ibu Dr. H. Sofia Hardani, M.Ag, Selaku Wakil Dekan 1, bapak Dr. H. Mawardi, M.Ag, Selaku Wakil Dekan 2, Ibu Dr. H. Sofia Hardani, M.Ag, Selaku Wakil Dekan 3 Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah melayani keperluan mahasiswa menjadi sarjana yang baik.
4. Bapak Dr. Muhammad Darwis, S.HI, MH, selaku Ketua Jurusan Ilmu Hukum UIN SUSKA Riau yang telah memberikan kesempatan dan pelayanan selama ini kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Dr. M. Alpi Syahrin, SH., MH Selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Hukum beserta bapak dan ibu Dosen yang telah mengajar dan telah memberikan ilmunya kepada penulis selama proses perkuliahan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Bapak Dr.H. Maghfirah, MA dan Irfan Ridha, SH, MH Selaku pembimbing skripsi penulis yang selama ini membimbing, mengarahkan serta memberikan ilmu dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak Basyir, SHI., MH, selaku penasehat akademik (PA) yang telah banyak memberikan dukungan dan bantuan kepada penulis selama menimba ilmu di Fakultas Syari'ah dan Hukum.
8. Bapak-bapak dan Ibu-ibu Dosen Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau yang selama ini telah banyak memberikan berbagai ilmu pengetahuan kepada Penulis.



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.

- Bapak-bapak dan Ibu-ibu Tata Usaha Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau yang selama ini telah banyak memberikan kemudahan administrasi kepada Penulis.
1. Terkhusus kepada Om Pungkas Muji Widodo dan Bibi Mujiati Widodo yang selalu mensupport penulis dan menjadi motivator.
 1. Adinda Fatimah Azzahra yang selalu memberikan dukungan dan motivasi selama mengerjakan skripsi dengan penih bahagia.
 1. Kepada abangda Safri Sirait,SH dan juga teman teman seperjuangan di Ilmu Hukum yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.
 1. Teman-teman seperjuangan Ilmu Hukum angkatan 2019 dan terkhusus lokal Ilmu hukum C yang telah bersedia menjadi teman selama empat tahun dalam menimba ilmu bersama-sama dan semoga kita semua menjadi orang-orang yang sukses, amiin.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Skripsi ini masih ada kekurangan baik dari segi materi maupun teknik penulisan, maka untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua. Amin, Ya Rabbal Alamin.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb.

Pekanbaru,6 November 2023

Penulis,

UIN SUSKA RIAU

SYIFA HAMDY
NIM : 11920711806

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan Masalah.....	10
C. Rumusan Masalah	10
D. Tujuan Dan Manfaat Penulisan.....	11
BAB II KERANGKA TEORI.....	13
A. Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja.....	13
B. Perselisihan Hubungan Industrial	16
C. Prosedur Penyelesaian Hubungan Industrial	18
D. Tinjauan Al-qur'an/Hadist.....	22
E. Penelitian Terdahulu	25
BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Jenis dan Sifat Penelitian	28
B. Pendekatan Penelitian	29
C. Lokasi Penelitian	29
D. Subjek dan Objek Penelitian	30
E. Populasi dan Sampel	30
F. Jenis dan Sumber Data	31
G. Teknik Pengumpulan Data	32
H. Teknik Analisis Data	33

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.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	35
A. Kekuatan Hukun Anjuran yang Dikeluarkan Oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau Terhadap Perusahaan yang Tidak Melaksanakan Anjuran Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial	35
B. Faktor yang menghambat Kekuatan Hukum Anjuran Yang Dikeluarkan Oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau Terhadap Perusahaan Yang Tidak Melaksanakan Anjuran Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial	46
BAB V PENUTUP.....	56
A. Kesimpulan.....	56
B. Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	58
LAMPIRAN	

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.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perselisihan hubungan industrial menurut undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial (UU PPHI) ialah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh¹. Seperti halnya aktifitas bisnis pada umumnya, usaha jasa konstruksi tidak terlepas dari konsep hubungan kerja baik antara pelanggan (customer) dengan pengusaha jasa konstruksi/kontraktor maupun antara pengusaha/kontraktor dengan pekerja/buruhnya².

Perselisihan tenaga kerja yang memunculkan konflik-konflik pada buruh, seperti kasus konflik perburuhan, kekerasan, penipuan, pemecatan yang sepihak, upah dibawah standarisasi, hingga perosalan yang tidak menemui kesepakatan. Persoalan seperti ini wajib mendapatkan perspektif perlindungan hak-hak asasi tenaga kerja sesuai Undang-Undang yang tegas yaitu memberikan perlindungan bagi hak-hak tenaga kerja. Permasalahan dan perselisihan diantara manusia merupakan masalah yang sering terjadi, karena telah menjadi kodrat manusia itu sendiri.

Menurut (Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No 2 Tahun 2004) “Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Yaitu perselisihan yang

¹ Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI)

² Sutedi ,Adrian. *Hukum Perburuhan*. Sinar Grafika. Jakarta, 2011. Hal 3-4

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.

timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak”. Pemutusan Hubungan Kerja merupakan suatu kegiatan yang sangat ditakuti oleh karyawan yang masih aktif bekerja. Hal ini dikarenakan kondisi kehidupan politik yang goyah, kemudian disusul dengan carut marutnya kondisi perekonomian. Meskipun begitu masih banyak perusahaan melakukan PHK secara sepihak yang menyebabkan terjadinya konflik-konflik industrial yang menyebabkan sipekerja mencari jalan keadilannya yang melibatkan peran dinas ketenagakerjaan untuk mendapatkan hak-hak sipekerja tersebut.³

Anjuran merupakan penetapan tertulis yang dikeluarkan oleh Mediator Hubungan Industrial sebagai akibat tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi. Mediator dalam menerbitkan Anjuran dengan bersumber atau berlandaskan pada ketentuan hukum dan perundang-undangan yang berlaku.⁴

Menurut Bapak Rafael Ramadhano, S.STP kepala bidang penyelesaian hubungan industrial bahwa Anjuran adalah surat tertulis yang dikeluarkan oleh dinas tenaga kerja terkhusus oleh mediator sebagai akibat tidak tercapainya perselisihan hubungan industrial melalui mediasi yang ditujukan kepada perusahaan dan pekerja yang tidak mencapai kesepakatan.⁵

³ Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No 2 Tahun 2004

⁴ Ditjen PHI dan JSK Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan *Japan International Cooperation Agency*, 2007. “*Mediasi, Konsiliasi, Arbitrasi*, Bahasa Indonesia dan *English*”, JICA Expert di Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Jakarta.

⁵ Rafael Ramadhano, S.STP kepala bidang penyelesaian hubungan industrial, *Wawancara*, Pekanbaru

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.

Sedangkan Menurut Dasril, M.Pd. selaku Mediator Dinas Tenaga Kerja bahwa anjuran yang dikeluarkan oleh kami tidak memiliki sanksi dikarenakan dari pihak dinas tenaga kerja sendiri tidak ada mengeluarkan kebijakan tentang penegasan terhadap perusahaan yang tidak melaksanakan anjuran, sehingga sering kali mendapatkan perusahaan yang tidak melaksanakan anjuran.⁶

Adapaun proses sebelum diberikan anjuran Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial telah menjadi kerangka hukum utama yang mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha di Indonesia. Dalam undang-undang tersebut, Pasal 13 Ayat (2) mengatur bahwa Dinas Tenaga Kerja memiliki kewenangan untuk memberikan anjuran kepada perusahaan agar mematuhi ketentuan ketenagakerjaan dan peraturan yang berlaku.

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh Atau serikat pekerja serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja buruh dalam satu perusahaan. Hal ini sejalan dengan pasal 2 undang undang nomor 2 tahun 2004 tentang jenis perselisihan hubungan Industrial meliputi empat macam yaitu:

1. Perselisihan hak,

⁶ Dasril,M.Pd selaku Mediator Dinas Tenaga Kerja,Wawancara,Pekanbaru

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.

2. Perselisihan kepentingan,
3. Perselisihan antar serikat pekerja serikat buruh hanya dalam satu perusahaan,
4. Perselisihan pemutusan hubungan kerja.⁷

Pemutusan hubungan kerja sering menimbulkan keresahan khususnya bagi para pekerja. Keputusan pemutusan hubungan kerja ini akan berdampak buruk bagi kelangsungan hidup dan masa depan para pekerja yang mengalaminya. Pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja tidak menimbulkan permasalahan karena pihak pihak yang bersangkutan sama sama telah menyadari saat berakhirnya hubungan kerja tersebut sehingga masing masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan ini.

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena kebijakan yang diambil oleh pengusaha atau karena adanya perselisihan akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak terutama dari pekerja yang pasti menimbulkan reaksi yang tidak dapat menerima alasan alasan dari pemutusan hubungan kerja tersebut. Berdasarkan undang undang nomor 2 tahun 2004 untuk penyelesaian Perselisihan dapat melalui pengadilan dan di luar pengadilan. Penyelesaian versi hubungan industrial mengedepankan masyarakat untuk mufakat, agar dengan demikian proses produksi barang dan jasa tetap berjalan sebagaimana mestinya.⁸

⁷ Ahmad Zaini, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Alternative Dispute Resolution," *Al-Ahkam* 11, no. 2 (2015): h. 73–94,.

⁸ Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, (Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2004), h. 1.

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.

Penyelesaian melalui pengadilan dilakukan melalui pengadilan hubungan Industrial. Pengadilan hubungan industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa mengadili dan memberikan putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menurut undang undang nomor 2 tahun 2004 selain dapat ditempuh melalui jalur pengadilan dapat juga melalui jalur di luar pengadilan yaitu melalui perundingan perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase.

Langkah pertama penyelesaian hubungan industrial adalah dengan langkah bipartit, jika gagal maka pihak mempunyai kesempatan yang sama untuk meminta bantuan Instansi ketenagakerjaan daerah setempat. Instansi ketenagakerjaan akan berikan bagian bagi para pihak untuk menyelesaikan perselisihan melalui konsiliasi atau arbitrase. Jika para pihak tidak memilih keduanya maka Instansi ketenagakerjaan melimpahkan perkara kepada mediator untuk menyelesaikan melalui mediasi. Jika diantara kedua belah pihak tidak melaksanakan anjuran yang dibuat dan tidak menjalankan sesuai perjanjian bersama maka dilakukan upaya Tripartit.⁹

Penyelesaian melauai Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggota-anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja serikat buruh dan pemerintah. Tugas pokok dari penyelesaian Tripartit ini adalah memberikan pertimbangan saran dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam

⁹ Suyud Margono, *ADR dan Arbitrase Proses Pelembagaan dan Aspek Hukum*, Jakarta, (Malisa Indonesia, 2004), h.34.

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.

penyusunan kebijakan masalah ketenagakerjaan.¹⁰ Dalam kewenangan pemerintah yang mempunyai otoritas penuh sebagai fasilitator bagi masalah ketenagakerjaan, diperkuat dalam pasal 8 Undang-Undang nomor 2 tahun 2004 yaitu “Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan”.

Setelah dilakukannya Tripartit maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis, adapun yang terjadi dalam mediator mengeluarkan anjuran Menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Ayat (2) dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka:

- a. Mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
- b. Anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
- c. Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
- d. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;

¹⁰ Rahmi Hidayat, “Kepastian Hukum Putusan Tripartit Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial,” *SeNaSPU: Seminar Nasional Sekolah Pascasarjana* 1, no. 1 (2023): h. 177–180.

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. Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (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 di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.¹¹

yang mana tidak tercapai kesepakatan sehingga mediator mengeluarkan anjuran, hingga batas waktu dari anjuran pihak pengusaha tidak ada respon sehingga dianggap tidak melaksanakan anjuran.

Sebagaimana data anjuran pada tahun 2021, terdapat 175 kasus atau konflik perselisihan Industrial antara pekerja dengan perusahaan yang diterima aduannya oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau. Dari semua pengaduan pemutusan hubungan kerja yang dilaporkan ke Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau tidak seluruhnya dituntaskan dengan kata sepakat, sehingga kasusnya terpaksa diteruskan ke pengadilan. Hal tersebut terjadi sebab kedua belah pihak, yakni perusahaan dan pekerja tidak menemukan kesepakatan. dari 175 kasus yang diterima oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau, yang berakhir dengan Kesepakatan Bersama (KB) ada 56 kasus dan sisanya bergulir ke Pengadilan untuk menempuh jalur Litigasi. Kemudian pada tahun 2022, Pemerintah Provinsi (Pemprov) melalui Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau melakukan penindakan hukum kepada 5 perusahaan yang

¹¹ Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 13 ayat (2) Tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial

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.

melanggar aturan Ketenagakerjaan. Dari 5 kasus tersebut setidaknya ada 2 kasus yang sudah lengkap P21nya dan sudah masuk ke Kejaksaan Tinggi (Kejati) Riau kasus Ketenagakerjaan. Penindakan Tersebut dilakukan karena perusahaan kurang peduli terhadap nasib pekerja, baik yang dalam bekerja maupun di luar perusahaan.¹²

Anjuran sebagai produk dari undang-undang sebagaimana mestinya seharusnya memiliki kepastian hukum untuk mengikat perusahaan yang melanggar perselisihan industrial dan disaat sekarang ini banyak sekali perusahaan yang tidak melaksanakan anjuran dari dinas tenaga kerja provinsi riau dan beberapa contoh kasus sebagaimana data dari dinas tenaga kerja provinsi riau yaitu kasus:

1. PT. Ewan Super Wood dengan pekerja Sdr. Nurul Dewi Rahayu
2. PT. Global Jasa Exspres dengan Bapak Efendi DKK.
3. PT. Riau Abadi Sentosa dengan Bapak Rino
4. PT. Green Suka Hotel dengan Bapak Aropik DKK.
5. PT. Persada Agrosa Wita dengan Bapak Yunardi
6. PT. Asrindo Citraseni Satria dengan Bapak Wilson

Jika perusahaan tidak melaksanakan anjuran, maka rekomendasi sanksi bisa dikenakan yaitu sanksi administratif dan/atau pidana sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berikut adalah beberapa sanksi yang dapat dikenakan kepada perusahaan yang tidak melaksanakan anjuran tersebut:

¹² <https://mediacenter.riau.go.id/read/68813/disnakertrans-riau-terima-175-pengaduan-pese.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.

- 1 Sanksi administratif, yaitu sanksi yang dikenakan oleh instansi pemerintah yang berwenang dalam bidang ketenagakerjaan, seperti Kementerian Ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dan Badan Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Nasional (BPPN). Sanksi administratif dapat berupa teguran, denda, atau pencabutan izin usaha.
- 2 Sanksi pidana, yaitu sanksi yang dikenakan oleh pengadilan terhadap perusahaan yang melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan. Sanksi pidana dapat berupa hukuman penjara, denda, atau kedua-duanya

penelitian mengenai "Kekuatan Hukum Anjuran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau" sangat penting. Penelitian ini akan membahas sejauh mana anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau memiliki kekuatan hukum dan konsekuensi jika perusahaan tidak mematuhi. Melalui pemahaman yang mendalam tentang masalah ini, dapat membantu meningkatkan perlindungan hak-hak pekerja, mendorong kepatuhan perusahaan, dan mendukung pembangunan hubungan industrial yang sehat dan harmonis di Provinsi Riau.

Selain ini, perlu dilakukan uji materi kembali tentang undang-undang nomor 2 tahun 2004 bahwasannya perlu dilakukan penegasan terhadap perusahaan yang tidak melakukan anjuran, dan penelitian ini dapat memberikan masukan berharga bagi otoritas ketenagakerjaan dan pemerintah setempat untuk memperbaiki sistem hukum dan pelaksanaannya dalam rangka menjaga keseimbangan antara hak-hak pekerja dan kebutuhan bisnis.

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.

Berdasarkan uraian dan persoalan tersebut diatas menarik perhatian penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **“KEKUATAN HUKUM ANJURAN DINAS TENAGA KERJA PROVINSI RIAU TERHADAP PERUSAHAAN YANG TIDAK MELAKSANAKAN ANJURAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN HUBUNGAN INDUSTRIAL”**.

B. Batasan Masalah

Pembatasan masalah bertujuan untuk lebih memfokuskan kajian yang akan di laksanakan sehingga tujuan penelitian dapat tercapai dalam waktu yang singkat dan terkontrol dengan baik. Supaya penelitian ini lebih terarah, penulis membatasi permasalahan yang akan di teliti yaitu: Anjuran Yang Dikeluarkan Oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau Terhadap Perusahaan Yang Tidak Melaksanakan Anjuran Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan Pemaparan latar belakang di atas, inti atau pokok masalah yang akan diteliti didalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kekuatan Hukum Anjuran Yang Dikeluarkan Oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau Terhadap Perusahaan Yang Tidak Melaksanakan Anjuran Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial?
2. Apa Faktor yang Menghambat Kekuatan Hukum Anjuran Yang Dikeluarkan Oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau Terhadap

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.

Perusahaan Yang Tidak Melaksanakan Anjuran Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial?

D Tujuan Dan Manfaat Penulisan

Adapun tujuan dan manfaat yang ingin dicapai penulisan dalam penelitian ini adalah:

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui Kekuatan Hukum Anjuran Yang Dikeluarkan Oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau Terhadap Perusahaan Yang Tidak Melaksanakan Anjuran Berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.
- b. Untuk mengetahui Faktor-Faktor yang Menghambat Kekuatan Hukum Anjuran Yang Dikeluarkan Oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau Terhadap Perusahaan Yang Tidak Melaksanakan Anjuran Berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.

2. Manfaat Penelitian

Sesuai dengan pokok permasalahan yang ada, maka manfaat penelitian ini dapat dibagi menjadi dua, yaitu:

- a. Manfaat Teoritis

Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan bagi penelitian selanjutnya tentang kekuatan hukum dinas anjuran terhadap perusahaan yang tidak melaksanakan anjuran. Selain itu, juga untuk memperluas

cakupan pemahaman tentang ilmu hukum dibidang ketenagakerjaan. Serta penelitian ini guna mendapatkan Gelar Sarjana Hukum di Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam memberikan manfaat bagi penulis, praktisi hukum, pihak-pihak yang terkait dan khususnya bagi Dinas Tenaga Provinsi Riau agar memperhatikan lagi anjuran yang diberikan kepada perusahaan terutama pada kepastian hukum dari anjuran 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.

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.

BAB II

KERANGKA TEORI

a. Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja

1. Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Hubungan kerja ini terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Bukti bahwa seseorang bekerja pada orang lain atau pada sebuah perusahaan/lembaga adalah adanya perjanjian kerja yang berisi hak dan kewajiban masing-masing pihak baik sebagai pengusaha maupun sebagai pekerja/buruh.¹³

Bagi mereka yang sedang melakukan pekerjaan dengan orang lain dapat diartikan sedang melakukan hubungan kerja karena hubungan kerja mengandung pengertian hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, disatu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha pekerja/buruh dengan memberi upah.

Menurut Husni dalam Asikin berpendapat bahwa hubungan kerja ialah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja yaitu suatu perjanjian di mana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan

¹³ Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Semarang: Semarang University Press, 2008), Cet., Ke-1, h. 15.

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 si buruh dengan membayar upah.¹⁴

Hubungan kerja pada intinya adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dari uraian di atas bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja. Maka beberapa ahli berpendapat bahwa di dalam perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja adalah empat unsur penting yaitu:

- a. Adanya pekerjaan
- b. Adanya perintah orang lain
- c. Adanya upah
- d. Terbatasnya waktu tertentu karena tidak ada hubungan kerja berlangsung terus-menerus

Hubungan kerja antara majikan dan buruh didasari dengan adanya perjanjian kerja karena hubungan kerja sebagai bentuk hukum baru lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Dalam Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa “hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh”.¹⁵

2. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban

¹⁴Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003), h. 25.

¹⁵Zainal Asikin et al, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), Cet., Ke-4, h. 51.

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.

para pihak (Pasal 1 angka 14).¹⁶ Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda biasa disebut *Arbeidsovereenkoms*, dapat diartikan dalam beberapa pengertian. Pengertian menurut Iman Soepomo bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah.¹⁷

Pengertian perjanjian kerja menurut Subekti adalah perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian dimana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (bahasa Belanda *dierstverhouding*). Sedangkan menurut Shamad bahwa perjanjian kerja ialah suatu perjanjian dimana seseorang mengikatkan diri untuk bekerja pada orang lain dengan menerima imbalan berupa upah sesuai dengan syarat-syarat yang dijanjikan atau disetujui bersama. Prinsip yang menonjol dalam perjanjian kerja yaitu adanya keterikatan seseorang (pekerja/buruh) kepada orang lain (pengusaha) untuk bekerja di bawah perintah dengan menerima upah. Jadi, bila seseorang telah mengikatkan diri dalam suatu perjanjian kerja, berarti ia secara pribadi otomatis bersedia bekerja di bawah perintah orang lain.¹⁸

¹⁶ *Ibid.*, h. 25.

¹⁷ FX. Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), Cet., Ke-4, h. 23.

¹⁸ R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, (Bandung: Citra Aditiya Bakti, 1995), Cet., Ke-5, h. 58.

B Perselisihan Hubungan Industrial

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja atau buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai nilai Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945. Para pelaku yang terdapat dalam buah diserial masing masing memiliki peran sendiri sendiri. Pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan memberikan pelayanan melaksanakan pengawasan dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang undangan ketenagakerjaan.¹⁹

Bidang perburuhan timbulnya perselisihan antara pengusaha dengan para buruh biasanya berpangkal karena adanya perasaan-perasaan kurang puas. Perusahaan yang telah memberikan kebijakan yang menurut perusahaan sudah baik tetapi menurut buruh kurang baik pandangan yang berbeda itulah yang menyebabkan terjadinya perselisihan. Dalam bukunya Gunawi Kartasapoetra yang menjadi pokok pangkal kekurangan puasan itu, umumnya berkisar pada masalah-masalah:

- a. Pengupahan
- b. Jaminan Sosial
- c. Perilaku penguasaan yang kadang-kadang dirasakan kurang sesuai kepribadian
- d. Daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus diemban

¹⁹ *Opcit.*, h. 45.

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.

Adanya masalah pribadi.²⁰

Perdasarkan Pasal 1 angka 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Dari tiga pengertian diatas antara perselisihan perburuhan dan perselisihan hubungan industrial terdapat perbedaan, dalam perselisihan perburuhan tidak disebutkan secara rinci penyebab perselisihan dan tidak dijelaskan lingkup perselisihannya tetapi dalam pengertian perselisihan hubungan industrial dijelaskan secara rinci yang menjadi penyebab perselisihan dan lingkup perselisihan.

Oleh karena itu di era industrialisasi sekarang ini dengan berbagai masalah ketenagakerjaan yang semakin meningkat dan kompleks, akan lebih tepat bila menggunakan istilah perselisihan hubungan industrial guna melindungi pekerja/buruh atau pengusaha itu sendiri.

²⁰ G. Kartasapoetra, et.al, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, (Jakarta: Bina Aksara, 1998), C.1., Ke-1, h.163-164.

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.

Prosedur Penyelesaian Hubungan Industrial

Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Terdapat 3 langkah penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu melalui upaya bipartit, tripartit dan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

1. Bipartit

Perundingan bipartit adalah perundingan antara pengusaha/gabungan pengusaha dan pekerja/serikat pekerja atau antar serikat pekerja dalam satu perusahaan yang berselisih.²¹ Pada prinsipnya memang ketika terjadi perselisihan, upaya yang wajib diupayakan terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.

Perundingan bipartit harus diselesaikan dalam waktu maksimal 30 hari. Namun jika dalam jangka waktu tersebut salah satu pihak menolak berunding atau tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal. Apabila perundingan bipartit ternyata mencapai kesepakatan, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak. Perjanjian bersama ini bersifat mengikat dan menjadi hukum sehingga wajib dilaksanakan oleh para pihak.²²

Setelah itu, perjanjian bersama wajib didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama. Sehingga, jika perjanjian tersebut tidak

²¹ Penjelasan Pasal 3 Ayat (1) Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

²² Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pasal 3 ayat (2) dan (3) Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan 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.

dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi ke Pengadilan Hubungan Industrial tersebut.²³

2. Tripartit

Apabila perundingan bipartit gagal, maka perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan dengan perundingan tripartit. Apa itu perundingan tripartit? Perundingan tripartit adalah perundingan antara pekerja dan pengusaha dengan melibatkan pihak ketiga sebagai fasilitator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Perundingan tripartit bisa melalui mediasi, konsiliasi dan arbitrase.²⁴

a. Mediasi

Mediasi dilakukan untuk kasus perselisihan hak, perselisihan kepentingan, PHK, atau perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan, dengan cara musyawarah yang ditengahi oleh mediator yang netral. Yang berasal dari kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.

Jika dalam mediasi tercapai kesepakatan maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak dan disaksikan mediator, kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum para pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapat akta bukti pendaftaran. Apabila

²³ Pasal 7 ayat (3) dan (5) Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

²⁴ Rai Mantili, *Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Serikat Pekerja dengan Perusahaan melalui Combined Process (Med-Arbitrase)*, Jurnal Bina Mulia Hukum, Vol. 6 No. 1, 2021, h. 53.

perjanjian bersama tidak dilakukan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah perjanjian bersama didaftarkan untuk mendapat penetapan eksekusi.

Namun, jika melalui mediasi tidak tercapai kesepakatan, maka mediator akan mengeluarkan anjuran tertulis dan para pihak juga harus memberikan jawaban tertulis kepada mediator untuk menyetujui atau menolak anjuran tertulis tersebut. Jika tidak memberikan tanggapan, maka dianggap menolak anjuran tertulis.

Apabila para pihak menyetujui anjuran tertulis dari mediator, maka dalam waktu paling lambat 3 hari kerja, mediator membantu para pihak membuat perjanjian bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Sedangkan, apabila para pihak atau salah satu pihak menolak anjuran tertulis maka dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

b. Konsiliasi

Berbeda dengan mediasi, konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, PHK dan perselisihan antar serikat pekerja yang dilakukan oleh konsiliator yang netral dan terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota. Konsiliator yang menangani berada di wilayah kerja meliputi tempat pekerja bekerja. Para pihak perlu

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.

mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati.

Jika melalui konsiliasi tercapai kesepakatan maka dibuat perjanjian bersama dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum para pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Namun, apabila tidak tercapai kesepakatan maka konsiliator akan mengeluarkan anjuran tertulis dan dijawab oleh para pihak apakah setuju atau tidak. Jika para pihak setuju maka akan dibuatkan perjanjian bersama dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam hal salah satu pihak tidak melaksanakan perjanjian bersama, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi. Sedangkan jika para pihak atau salah satu pihak menolak anjuran tertulis maka dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

c. Arbitrase

Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Arbitrase adalah penyelesaian perselisihan di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

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.

Selanjutnya, para pihak membuat perjanjian arbitrase dan memilih arbiter baik tunggal maupun majelis yang dilakukan melalui penunjukan tertulis. Perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase wajib diselesaikan dalam jangka waktu 30 hari sejak penunjukan arbiter, yang dapat diperpanjang selambat-lambatnya 1 x 14 hari kerja atas kesepakatan para pihak.

Proses penyelesaian perselisihan melalui arbitrase dimulai dengan mendamaikan para pihak. Jika terjadi kesepakatan, maka akan dibuat akta perdamaian. Jika tidak maka diteruskan pemeriksaan hingga dikeluarkan putusan.

Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak serta bersifat akhir dan tetap. Putusan arbitrase tersebut kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan. Jika putusan arbitrase tidak dilaksanakan, maka dapat diajukan fiat eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri wilayah tempat kedudukan pihak yang harus menjalankan putusan.

Perlu diketahui bahwa putusan arbitrase dapat diajukan permohonan pembatalan ke Mahkamah Agung (MA) paling lambat 30 hari kerja sejak diputuskan dengan alasan sebagaimana tercantum dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Namun demikian, jika perselisihan telah

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.

diselesaikan melalui arbitrase maka tidak dapat diajukan lagi ke Pengadilan Hubungan Industrial.²⁵

3. Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial

Berdasarkan penjelasan di atas, maka gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial dapat diajukan apabila upaya tripartit yang meliputi mediasi dan konsiliasi gagal. Namun tidak demikian jika perselisihan telah diselesaikan melalui arbitrase, karena tidak dapat diajukan lagi ke Pengadilan Hubungan Industrial.

mengenai apa saja perkara yang dapat diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial adalah:

- a. di tingkat pertama untuk perselisihan hak dan perselisihan PHK;
- b. di tingkat pertama dan terakhir untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.

Artinya, dalam perselisihan hak dan perselisihan PHK masih dapat diajukan upaya hukum lebih lanjut yaitu melalui kasasi ke MA. Sedangkan untuk kasus perselisihan kepentingan dan perselisihan serikat pekerja dalam satu perusahaan tidak dapat diajukan kasasi ke Mahkamah Agung. Adapun hukum acara yang berlaku dalam Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata pada lingkungan peradilan umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

²⁵ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Untuk mengajukan gugatan perselisihan, diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja bekerja.

Hal-hal yang perlu diperhatikan ketika mengajukan gugatan adalah sebagai berikut:

- a. Harus dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi;
- b. Nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak;
- c. Pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan atau objek gugatan;
- d. Dokumen-dokumen, surat-surat dan hal-hal lain yang dianggap perlu oleh penggugat.

Setelah gugatan diajukan, selanjutnya akan dilaksanakan pemeriksaan oleh hakim dan akan diputus perkara perselisihannya.²⁶

²⁶ *Ibid.*

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.

D Tinjauan Penelitian Terdahulu

Mengkaji hasil penelitian terdahulu adalah mendalami, mencermati, menelaah dan mengidentifikasi pengetahuan atau hal yang telah ada untuk mengetahui apa yang telah ada dan belum ada. Agar penelitian berjalan dengan baik, maka peneliti harus mencari pembahasan yang berkaitan dengan judul yang diteliti untuk mendukung dalam proses penelitian. Adapun yang berkaitan dengan judul, peneliti mencari sumber pembahasan dari Skripsi, Jurnal atau buku-buku yang sangat membantu dalam permasalahan yang dihadapi oleh peneliti. Adapun penelitian lain yang hampir relevan tersebut adalah:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Nafsiyatul Muslikah pada 2020 tentang “Model Penyelesaian Tripartit dalam Sengketa Hubungan Industrial di Dinperinaker Purworejo”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengidentifikasi hambatan dalam penyelesaian sengketa tripartit pada hubungan industrial di Dinperinaker Purworejo. Mekanisme penyelesaian sengketa oleh pihak dinperinaker menggunakan metode tripartit yang terdiri dari konsiliasi, mediasi, dan arbitase. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis normatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses penyelesaian dengan perundingan konsiliasi dilakukan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang konsiliator yang ditunjuk oleh para pihak. Bila tidak dicapai kesepakatan, penyelesaian sengketa secara mediasi terjadi apabila ternyata dalam sidang mediasi tercapai kesepakatan. Sedangkan penyelesaian menggunakan

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 arbitrase digunakan untuk menyelesaikan perselisihan di luar PHI atas perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat buruh dalam suatu perusahaan dapat ditempuh melalui kesepakatan tertulis yang berisi bahwa para pihak sepakat untuk menyerahkan perselisihan kepada para arbiter.²⁷

Perbedaan penelitian yang Nafsiyatul Muslikah dengan peneliti angkat yaitu terletak di topik permasalahan penelitian dan memiliki persamaan membahas tentang tripartite sedangkan peneliti membahas tentang Hukum Anjuran hubungan industrial.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmi Hidayat pada 2023 tentang “Kepastian Hukum Putusan Tripartit Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”. Perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja selama ini paling banyak terjadi karena tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh satu pihak dan pihak lain tidak dapat menerimanya, pemutusan hubungan kerja dapat terjadi atas inisiatif dari pihak pengusaha maupun pekerja/buruh. Kesimpulan penelitian ini adalah kepastian hukum yang telah diputuskan melalui pengadilan hubungan industrial bahwa setelah ditempuh dengan jalur tripartit yang telah mempertemukan kedua pihak. Kepastian hukum merupakan produk dari hukum atau lebih khusus dari perundang-undangan. hukum positif yang mengatur kepentingan-kepentingan

²⁷ Nafsiyatul Muslikah, “Model Penyelesaian Tripartit Dalam Sengketa Hubungan Industrial Di Dinperinaker Purworejo,” *Amnesti Jurnal Hukum* 2, no. 1 (2020): h. 24–32.

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.

manusia dalam masyarakat harus selalu ditaati meskipun hukum positif itu kurang adil dan Perlindungan Hukum terhadap pekerja.²⁸

Perbedaan dalam penelitian yang dilakukan oleh Rahmi Hidayat dengan peneliti yaitu tentang topik permasalahan penelitian dan memiliki persamaan membahas tentang penyelesaian hubungan industrial.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Vincentius Randy pada 2019 tentang “Penyelesaian Sengketa Tripartit Dalam Perselisihan Hubungan Industrial Pada Perusahaan Alih Daya Dilihat Dari Undang-Undang 30 tahun 1999” Tulisan ini ditujukan untuk membahas secara yuridis normatif permasalahan penyelesaian sengketa pada tingkatan tripartit pada perusahaan alih daya dengan didukung data lapangan dari dinas tenaga kerja Tangerang Selatan sebagai suatu data pendukung. Data ini tentu tidak dapat mewakili kondisi yang sama untuk sengketa sejenis di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia, namun diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap pelaksanaan penyelesaian sengketa hubungan industrial secara tripartit pada perusahaan alih daya.²⁹

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Vincentius Randy dengan peneliti yaitu terletak pada tempat penelitian serta topik pembahasan yang berbeda dengan peneliti bukan membahas tentang Tripartit.

²⁸ Rahmi Hidayat, “Kepastian Hukum Putusan Tripartit Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial,” *SeNaSPU: Seminar Nasional Sekolah Pascasarjana* 1, no. 1 (2023).

²⁹ Vincentius Randy and Kristianto Pustaha Halomoan Silalahi, “Penyelesaian Sengketa Tripartit Dalam Perselisihan Hubungan Industrial Pada Perusahaan Alih Daya Dilihat Dari Undang-Undang 30 Tahun 1999,” *Jurnal Paradigma Hukum Pembangunan* (2017): h. 5–24.

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

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian

Menurut Suharsimi Arikunto, Metode penelitian merupakan cara yang di gunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan berupa data penelitian atau jalan yang di tempuh berhubungan dengan penelitian yang di lakukan, yang memiliki langkah-langkah yang sistematis.³⁰

- a. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum sosiologis yang membutuhkan Populasi dan Sampel karena jenis penelitian ini menekankan pada aspek pemahaman suatu norma hukum yang terdapat di dalam perundang-undangan serta norma-norma yang hidup dan berkembang di masyarakat serta para partai. Penelitian kualitatif menggunakan lingkungan yang menjadi penelitiannya sebagai sumber data. Maksudnya adalah data dan informasi lapangan ditarik makna dan konsepnya melalui pemaparan deskriptif analitik tanpa harus menggunakan angka, sebab lebih mengutamakan proses terjadinya suatu peristiwa dalam situasi yang alami.³¹
- b. sifat penelitian, maka penulis dapat diidentifikasi bersifat deskriptif, artinya dimana penelitian ini memberikan gambaran dari suatu pernyataan yang lengkap, rinci dan jelas. Soerjono Soekanto mengemukakan bahwa penelitian bersifat deskriptif yaitu penelitian yang memberikan data yang

³⁰ Suaharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1996), Cet. ke10, jilid 3, h.17.

³¹ Elta Mamang Sangadji & Shopia, *Metode Penelitian Pendekatan Praktis Dalam Penelitian*, (Yogyakarta: Andi, 2010), h.17.

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.

seteliti mungkin tentang manusia, keadaan atau gejala-gejala lainnya, dengan tujuan mempertegas hipotesa-hipotesa, agar dapat membantu didalam memperkuat teori-teori lama, atau dalam kerangka menyusun teori-teori baru.³²

B Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian hukum empiris. Dalam penelitian hukum empiris yang menjadi fokus kajian pada bekerjanya hukum dalam masyarakat. pendekatan-pendekatan yang sering digunakan dalam penelitian hukum empiris, meliputi pendekatan sosiologis, pendekatan antropologis dan pendekatan psikologi hukum.

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan penulis ialah pendekatan sosiologi hukum. Pendekatan sosiologi hukum merupakan pendekatan yang menganalisis tentang bagaimana reaksi dan interaksi yang terjadi ketika sistem norma itu bekerja di dalam masyarakat. disamping itu, dikenal juga pendekatan sosiologi tentang hukum.³³

C Lokasi Penelitian

Lokasi untuk penelitian ini yaitu berada di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau, Jl. Pepaya No. 57-59, Jadirejo, Sukajadi, Kota Pekanbaru, Riau 28121, Indonesia, Nomor Telepon (0761) 22285.

³² Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI-Pres, 2010), h. 10

³³ *Ibid.*, h.87.

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.

D Subjek dan Objek Penelitian

- a. Subjek dalam penelitian ini Kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau
- b. Objek penelitian ini adalah Kekuatan Hukum Anjuran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau Terhadap Perusahaan Yang Tidak Melaksanakan Anjuran Berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.

E Populasi dan Sampel

- a. Populasi

Populasi adalah sejumlah manusia atau unit yang mempunyai ciri-ciri dan karakteristik yang sama. Dalam penelitian ini yang akan di jadikan populasi adalah yang terdiri dari Kepala Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau 1 (satu) Orang, Kepala Bidang Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau 1 (satu) Orang, Mediator Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau 1 (satu) orang, Kepala Bidang Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau 1 (satu) orang dan Perusahaan yang tidak Melaksanakan Anjuran..

- b. Sampel

Sampel adalah sebagian/wakil atau seluruh populasi yang diteliti. Penentuan sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi yaitu sampelnya dalam penelitian ini 4 (empat) orang atau sebanyak populasi tersebut. Sampel jenis ini disebut juga dengan sebutan “*Purposive Sampling*”.³⁴

³⁴ Bambang Sunnggono, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Rajawali Press, 2009), h.21.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel 3.1
Populasi dan Sampel

No	Responden	Populasi	Sampel	Persentase
1	Kepala Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau	1	1	100%
2	Kepala Bidang Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau	1	1	100%
3	Mediator Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau	1	1	100%
4	Kepala Bidang Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau	1	1	100%
5	Perusahaan yang tidak Melaksanakan Anjuran	110	33	33%
Total		114	44	

Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari Kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau.³⁵ diperoleh dari wawancara secara langsung dari anggota Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau, Dalam penelitian ini yang di jadikan sumber data primer adalah data yang

³⁵ Jonathan Surwono, *Metode Riset Skripsi*, (Jakarta: Eks Media, 2012), h. 37.

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.

diperoleh dari wawancara secara langsung dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh secara tidak langsung. Data tersebut bisa diperoleh dari buku-buku, Peraturan pemerintah, undang-undang dan peraturan daerah.

c. Data Tersier

Data tersier merupakan sumber data yang di peroleh secara tidak langsung, Data tersebut bisa diperoleh dari jurnal, website, dan literatur-literatur yang ada hubungan dengan penelitian ini.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik-teknik pengumpulan data yang digunakan data penelitian ini meliputi:

- a. Observasi, yaitu mengadakan pengamatan langsung terhadap Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau Terhadap Kekuatan Hukum Anjuran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau di Provinsi Riau³⁶.
- b. Wawancara, merupakan salah satu metode dengan pengumpulan data melalui komunikasi, yakni melalui kontak atau hubungan pribadi antara pengumpul data (pewawancara) dengan sumber data (informan).³⁷ Dalam penelitian ini yang diwawancarai adalah pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau. Memberikan pertanyaan pertanyaan langsung kepada responden untuk mendapatkan informasi guna melengkapi bahan yang

³⁶ Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu Sosial*, (Jakarta: Erlangga, 2011), h.101.

³⁷ Rianto Adi, *Metedologi Sosial dan Hukum*, (Jakarta:Granit,2004), h.72.

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.

ingin serta yang dianggap perlu dalam penelitian. Kegiatan wawancara ini dilaksanakan di Provinsi Riau Kota Pekanbaru.

- c. Dokumentasi, salah satu metode pengumpulan data kualitatif dengan melihat dan menganalisis dokumen-dokumen yang dibuat oleh subjek sendiri atau oleh orang lain tentang subjek. Teknik analisis data, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik deskriptif kualitatif. Artinya, data yang diperoleh diolah secara sistematis. Prosesnya melalui tiga tahap yaitu mereduksi data, menyajikan data, dan menarik kesimpulan. Kegiatan tersebut terus menerus dilakukan Sehingga membentuk siklus yang memungkinkan hasil kesimpulan yang memadai, sehingga proses siklus dapat saling berhubungan secara sistematis.³⁸

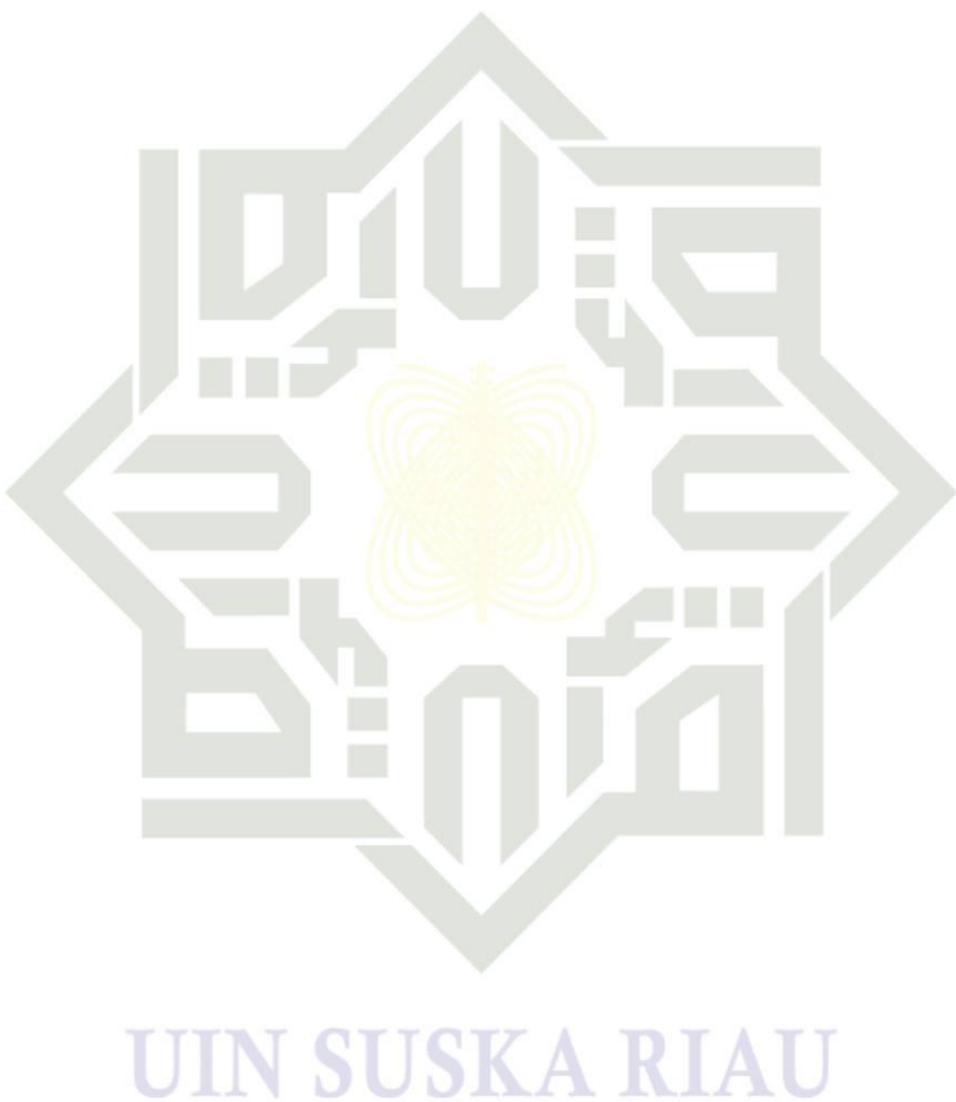
G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis terhadap bahan hukum yang telah terkumpul dilakukan dengan tahapan inventarisasi, identifikasi, dan klasifikasi secara sistematis, bahan hukum yang telah di kumpulkan dan dikelompokkan dan kemudian ditelaah dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus, kemudian dianalisis dengan menggunakan metode analisis yang bersifat kualitatif, yaitu dengan cara melakukan analisa mendalam serta interpretasi terhadap bahan hukum yang telah dikumpulkan.³⁹ Metode penarikan kesimpulan dalam penelitian ini menggunakan metode deduktif,

³⁸Lexy. J. Moelong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung; Rosda Karya,2000),Cet ke-3, h. 2.

³⁹ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, (Mataram: Mataram Press,2020), h. 67.

yakni menarik kesimpulan dari suatu permasalahan yang bersifat umum terhadap permasalahan konkrit yang di hadapi.⁴⁰



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.

⁴⁰ *Ibid.*, h. 71.

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 V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dibentuknya suatu aturan agar terciptanya keharmonisan social dalam kehidupan dalam kekuatan hukum anjuran perlu adanya kepastian hukum agar pengusaha tidak bisa sewenang-wenangnya terhadap pekerja dan merujuk terhadap undang-undang yang mana harus memiliki sanksi bagi perusahaan yang tidak melaksanakan anjuran. Sehingga undang-undang nomor 2 tahun 2004 tidak hanya sebatas melakukan mediasi dan memberikan anjuran namun juga memberikan sanksi yang tegas bagi perusahaan yang tidak melaksanakan anjuran dan menciptakan kedamaian kerja.
2. Dalam efektivitas hukumnya kekuatan hukum anjuran dari dinas tenaga kerja provinsi riau belum bisa maksimal hal ini dikarenakan ada beberapa faktor penghambat dalam menjalankan tugas terhadap kepastian hukum anjuran dinas tenaga kerja terhadap perusahaan. Dikarenakan masih adanya kekurangan dari segi komunikasi pelaksanaan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang mana dinas tenaga kerja provinsi riau tidak ada memberikan sanksi, sehingga menyalahi undang-undang.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan saran kepada Dinas Tenaga Provinsi Riau, Mediator Dinas Tenaga Provinsi Riau dan terkait permasalahan tentang Kekuatan Hukum Anjuran yaitu:

1. Diharapkan kepada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau agar menerapkan kekuatan hukum terhadap anjuran yang tidak dilaksanakan oleh perusahaan, selain itu Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau agar menghimbau kepada perusahaan untuk mentaati anjuran yang telah dikeluarkan.
2. Bagi pengusaha/perusahaan agar mentaati anjuran yang dikeluarkan oleh mediator dinas tenaga kerja agar tidak ada kesenjangan yang terjadi, dam juga bagi masyarakat ataupun pekerja agar mentaati aturan yang disepakai antara pekerja dengan perusahaan agar menciptakan hubungan kerja yang harmonis.

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.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Arikunto, Suaharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 1996.
- Asikin, Zainal et al, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002.
- Azisy , A Qadri dkk, *Pemikiran Islam Kontemporer di Indonesia*, Cet.I, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005.
- Batubara, Cosmas, *Masalah Ketenagakerjaan*, Jakarta: Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia, 1988.
- Djumadi, FX., *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002.
- Elta, Mamang Sangadji dan Shopia, *Metode Penelitian Pendekatan Praktis Dalam Penelitian*, Yogyakarta: Andi, 2010.
- G., Kartasapoetra, et.al, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta: Bina Aksara, 1998.
- Idrus, Muhammad, *Metode Penelitian Ilmu Sosial*, Jakarta: Erlangga, 2011.
- Khakim, Abdul, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2007.
- Khakim, Abdul, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan UndangUndang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003.
- Lexy., J. Moelong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung; Rosda Karya,2000.
- Margono Suyud, *ADR dan Arbitrase Proses Pelembagaan dan Aspek Hukum*, Jakarta, Ghalia Indonesia, 2004.
- Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, Mataram: Mataram Press, 2020.
- Pujiastuti, Endah, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang: Semarang University Press, 2008.
- Rianto, Adi, *Metedologi Sosial dan Hukum*, Jakarta: Granit, 2004.

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.

Samah, Abu, dan Ali. B Embi, *Filsafat Hukum*, Pekanbaru: Cahaya Penerbit, 2019.

Soekanto, Soerjono, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI-Pres, 2010.

Subekti, R., *Aneka Perjanjian*, Bandung: Citra Aditiya Bakti, 1995.

Sulaiman Abdullah, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2019.

Sunnggono, Bambang, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Rajawali Press, 2009.

Surwono, Jonathan, *Metode Riset Skripsi*, Jakarta: Eks Media, 2012.

Wijayanti Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

B. Jurnal

Ditjen PHI dan JSK Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan *Japan International Cooperation Agency*, 2007. “*Mediasi, Konsiliasi, Arbitrasi*, Bahasa Indonesia dan *English*”, JICA Expert di Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Jakarta.

Hidayat, Rahmi. “Kepastian Hukum Putusan Tripartit Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.” *SeNaSPU: Seminar Nasional Sekolah Pascasarjana* 1, no. 1 (2023)

Muslikah, Nafsiyatul. “Model Penyelesaian Tripartit Dalam Sengketa Hubungan Industrial Di Dinperinaker Purworejo.” *Amnesti Jurnal Hukum* 2, no. 1 (2020)

Rai Mantili, “Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Serikat Pekerja dengan Perusahaan melalui *Combined Process* (Med-Arbitrase)”, *Jurnal Bina Mulia Hukum*, Vol. 6 No. 1, 2021.

Randy, Vincentius, and Kristianto Pustaka Halomoan Silalahi. “Penyelesaian Sengketa Tripartit Dalam Perselisihan Hubungan Industrial Pada Perusahaan Alih Daya Dilihat Dari Undang-Undang 30 Tahun 1999.” *Jurnal Paradigma Hukum Pembangunan* (2017).

Winahyu Erwiningsih, “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Wanita”, dalam *Jurnal Hukum*, Volume I, No.,3 1995.

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.

C. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 13 Ayat 2.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan, Pasal 54 ayat 2.

D. Internet

<https://mediacenter.riau.go.id/read/68813/disnakertrans-riau-terima-175-pengaduan-perse.html>



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

Jl. Pepaya No. 57-59 Telp. / Fax. 8657049 Email :disnakertrans@riau.go.id

PEKANBARU

Pekanbaru, Juni 2023

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dianggap menganggu sebagai atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 a. Mengutipan karya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Dianggap mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

0423 /Disnakertrans.Ses/ 1791

Biasa

Kegiatan Riset / Penelitian

Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
 UIN Suska Riau

Pekanbaru

Menindaklanjuti Rekomendasi Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu
 Pintu Provinsi Riau Nomor : 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/56831 Tanggal 31 Mei 2023

yang Pelaksana Riset / Pra Riset dan Pengumpulan Data untuk bahan Skripsi, dengan ini
 disampaikan bahwa Mahasiswa Saudara yaitu:

Nama	:	SYIFA HAMDY
NIM	:	11920711806
Program Studi	:	ILMU HUKUM
Judul	:	KEKUATAN HUKUM ANJURAN DINAS TENAGA PROVINSI RIAU TERHADAP PERUSAHAAN YANG TIDAK MELAKSANAKAN ANJURAN BERDASARKAN PASAL 13 AYAT (2) UNDANG- UNDANG NO. 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Setelah selesai melakukan Penelitian / Riset di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

Demikian untuk di maklumi dan menjadi perhatian atas kerjasamanya di ucapkan

terimakasih

a.n. KEPALA DINAS TENAGA KERJA DAN
 TRANSMIGRASI PROVINSI RIAU,

Sekretaris,



H. AHMAD FADILLAH, SE
 Pembina Tingkat I (IV/b)
 NIP. 19670304 199803 1 005



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

كلية الشريعة والقانون

FACULTY OF SHARI'AH AND LAW

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Tuah Madani - Pekanbaru 28293 PO.Box. 1004 Telp. /Fax 0761-562052
Web. www.fasih.uin-suska.ac.id Email : fasih@uin-suska.ac.id

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Un: 04/F.I/PP.01.1/4135/2023

Pekanbaru, 25 Mei 2023

Penting

Pembimbing Skripsi

Kepada Yth.

1. Dr. H. Maghfirah, M.A (Pemb I Materi)
2. Erfan Rdha , SH.,MH (Pemb II Metodologi)

Dosen Fakultas Syariah dan Hukum
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
Pekanbaru

السَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ
Dengan Hormat,

Pimpinan Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau menunjuk saudara sebagai Pembimbing Skripsi sebagai berikut :

Nama	Syifa Hamdi
NIM	11920711806
Jurusan	Ilmu Hukum S1
Judul Skripsi	Kekuatan Hukum Anjuran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau Terhadap Perusahaan Yang Tidak Melaksanakan Anjuran Berdasarkan Pasal 13 Ayat (2) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial
Lama Membimbing	Maksimal 6 bulan (25 Mei 2023 – 25 November 2023)

Demikian disampaikan atas kerjasama Saudara, terima kasih.

a.n. Dekan

Wakil Dekan I



Dr. H. Erman, M.Ag

NIP. 19751217 200112 1 003

Tempat:

Dekan Fakultas Syariah dan Hukum

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

amic University of Sultan Syarif Kasim Riau



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau
Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 **PEKANBARU**
Email : dpmptsp@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPSTP/NON IZIN-RISET/56831
T E N T A N G



**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET
DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

1.04.02.01

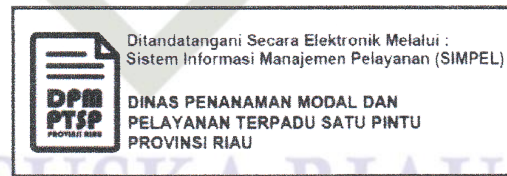
Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau, Nomor : U.01/PP/009/4221/2023 Tanggal 30 Mei 2023**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

- | | |
|----------------------|---|
| 1. Nama | : SYIFA HAMDI |
| 2. NIM/ KTP | : 11920711806 |
| 3. Program Studi | : ILMU HUKUM |
| 4. Jenjang | : S1 |
| 5. Alamat | : PEKANBARU |
| 6. Judul Penelitian | : KEKUATAN HUKUM ANJURAN DINAS TENAGA KERJA PROVINSI RIAU TERHADAP PERUSAHAAN YANG TIDAK MELAKSANAKAN ANJURAN BERDASARKAN PASAL 13 AYAT (2) UNDANG-UNDANG NO. 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN HUBUNGAN INDUSTRIAL |
| 7. Lokasi Penelitian | : DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI RIAU |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

- Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
- Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
- Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.
- Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 31 Mei 2023



- Tembusan :
- Sampaikan kepada Yth :
 - Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
 - Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau di Pekanbaru
 - Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau di Pekanbaru
 - Yang bersangkutan

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

Hak cipta dilindungi Undang-Undang. Tidak diperjualbelikan. Seluruhnya merupakan karya tulis ini tanpa mengutip sebagian atau seluruhnya tanpa izin dari penerbit. Penyalinan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan, penerbitan, penyusunan laporan, penulisan kritik, dan tujuan satu masalah.