

**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.



**EFEKTIVITAS MEDIASI PADA DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA
PEKANBARU DALAM PENYELESAIAN SENGKETA HUBUNGAN
INDUSTRIAL**

SKRIPSI

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



UIN SUSKA RIAU

OLEH:

JEFRI ARDIANSYAH
NIM. 12020713085

**PROGRAM S1
ILMU HUKUM**

**FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGRI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
2024 M/1446 H**



PERSETUJUAN PEMBIMBING

dengan judul **“EFEKTIVITAS MEDIASI PADA DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA PEKANBARU DALAM PENYELESAIAN SENGKETA HUBUNGAN INDUSTRIAL”**, yang ditulis oleh:

Nama : Jefri Ardiansyah
 NIM : 12020713085
 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, 05 Agustus 2024

Pembimbing Skripsi I

Pembimbing Skripsi II

Dr. M. Alpi Syahrin, S.H., M.H.

Joni Alizon, S.H., M.H.

UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Milik UIN Suska Riau**
- Hak Cipta Milik UIN Suska Riau**
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 PEMBIMBING

Dosen Fakultas Syariah dan Hukum
 Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Pekanbaru, 05 Agustus 2024

NO : Nota Dinas
 Lamp : -
 Hal : Pengajuan Skripsi

Sara.
JEFFRI ARDIANSYAH

Assalamu'alaikum. Wr. Wb

Setelah membaca, memberikan petunjuk dan mengarahkan serta perbaikan seperlunya, maka selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Jefri Ardiansyah yang berjudul **“EFEKTIVITAS MEDIASI PADA DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA PEKANBARU DALAM PENYELESAIAN SENGKETA HUBUNGAN INDUSTRIAL ”**, dapat diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Hukum pada Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Harapan kami semoga dalam waktu dekat saudara yang tersebut diatas dapat dipanggil untuk diujikan dalam sidang munaqasyah di Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian harapan kami, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Pembimbing Skripsi I

Pembimbing Skripsi II

Dr. M. Alpi Syahrin, S.H., M.H.

Joni Alizon, S.H., M.H.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.

PENGESAHAN SKRIPSI

Skrripsi dengan judul, **EFEKTIVITAS MEDIASI PADA DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA PEKANBARU DALAM PENYELESAIAN SENGKETA HUBUNGAN INDUSTRIAL**, yang ditulis oleh:

Nama : JEFRI ARDIANSYAH

NIM : 12020713085

Program Studi : Ilmu Hukum

Telah di *munaqasyahkan* pada:

Hari/Tanggal : Kamis, 17 Oktober 2024

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, 22 Oktober 2024

TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua

Dr. Muhammad Darwis, S.H.I, S.H M.H

Sekretaris

Basir, S.H.I., M.H

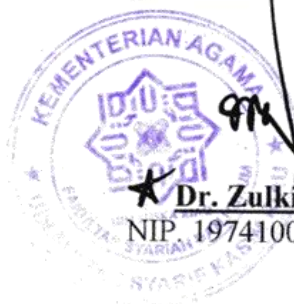
Penguji 1

Syafrialdi, S.H., M.A

Penguji 2

Dr. Hellen Last Fitriani, S.H., M.H

Mengetahui:
Dekan Fakultas Syariah dan Hukum



Dr. Zulkipli M.Ag.
NIP. 197410062005011005



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Jefri Ardiansyah

NIM : 12020713085

Tgl. Lahir : Koto Tuo/24 April 2002

Pascasarjana : Syariah dan Hukum

Prodi : Ilmu Hukum

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Efektivitas Mediasi Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru Dalam Penyelesaian Konflik Hubungan Industrial”

Sebenarnya bahwa :

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

Setiap kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.

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

Jika bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

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

Pekanbaru, Oktober 2024
Yang membuat pernyataan



Jefri Ardiansyah
NIM. 12020713085

UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip, menyalin, atau menyebarluaskan seluruh atau sebagian isi karya tulis ini tanpa izin UIN Suska Riau.
 - 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.

ABSTRAK

Jefri Ardiansyah : Efektivitas Mediasi Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru Dalam Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial (2024)

Perselisihan dalam kasus pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena adanya faktor-faktor yang dilanggar oleh pekerja maupun perusahaan. Faktor-faktor yang disebabkan oleh pekerja diantaranya pengunduran diri dari pihak pekerja, pekerja mangkir kerja melewati batas waktu tertentu, pekerja yang mengalami sakit berkepanjangan, dan faktor lainnya, serta faktor-faktor yang disebabkan oleh perusahaan diantaranya pemutusan hubungan kerja sepihak, perusahaan yang mengalami kerugian dan tutup, perusahaan pailit, dan kasus lainnya yang menyebabkan terjadinya perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan perusahaan. Masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana efektivitas mediasi pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru serta apa faktor penghambat yang di hadapi oleh mediator dalam proses penyelesaian sengketa hubungan industrial di Kota Pekanbaru.

Jenis penelitian ini yaitu yuridis empiris atau sosiologis dengan metode pendekatan pendekatan kualitatif bersifat deskriptif. Penulis melakukan penelitian langsung kelapangan yang berlokasi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru yang berada di jalan Samarindah Nomor 29 Tangkerang Utara, Kecamatan Bukit Raya, Kota Pekanbaru Riau 28126.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan mediasi yang dilakukan pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru kurang efektif, dikarenakan pada tahun 2023, terdapat 24 kasus yang dilaporkan ke Dinas Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru. Dari 24 kasus tersebut hanya terdapat 4 kasus yang bisa diselesaikan melalui proses mediasi. Hal ini disebabkan oleh kurang kooperatifnya para pihak yang berpekara dalam perselisihan hubungan industrial serta kurangnya sarana dan prasarana mediasi dan tidak seimbang antara jumlah mediator dan jumlah kasus perselisihan hubungan industrial di Dinas Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru.

Kata kunci: Efektivitas, Mediasi, Hubungan Industrial.



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, segala puji hanya milik Allah yang melimpahkan rahmat dan karuniaNya kepada Penulis. Shalawat dan salam untuk teladan ummat sepanjang masa, Nabi Muhammad SAW yang berjasa besar dengan segenap pengorbanan beliau berhasil mengantarkan umat manusia kejalan yang diridhoi Allah SWT.

Skripsi ini merupakan persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau. Dalam penulisan skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, baik secara moril maupun materil yang sangat berharga. Oleh karena itu selayaknya penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua Orang Tua Saya, Ayahanda Hamlis dan Ibunda Asma Yurnita, mereka memang tidak merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan namun mampu mendidik penulis, memotivasi, selalu mendoakan, memberikan kasih sayang, cinta dan dukungan kepada penulis. Terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis, suatu kebanggaan memiliki orangtua se hebat mereka.
2. Bapak Prof. Dr. Hairunnas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Zulkifli, M. Ag selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Muhammad Darwis, S.H.I., S.H., M.H. selaku Ketua Program



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 milik UIN Suska Riau

- Studi Ilmu Hukum dan ibu Dr. Febri Handayani, S.H., M.H.. selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Dr. M. Alpi Syahrin S.H., M.H. dan Bapak Joni Alizon, S.H., M.H selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan dan kemudahan selama penulisan skripsi ini.
6. Ibu Lovelly Dwina Dahen, S.H., M.H. selaku Dosen Penasehat Akademik (PA)
7. Bapak/Ibu Dosen yang telah memberikan ilmu dan pengetahuannya selama penulis mengikuti perkuliahan di Jurusan Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Saudara kandung Herlinda Elvionita S.Pd dan Muhammad Alpajri, S.H yang telah mendoakan, memberi semangat dan memberikan bantuan baik bantuan moril maupun materil kepada penulis, mungkin jika tidak ada mereka penulis belum tentu sampai pada tahap ini. Dan terimakasih kepada keponakan Muhammad Cleo Ravindra dan Yoan Ghifari yang telah memberi kebahagiaan untuk penulis.
9. Kepada sahabat perkuliahan penulis Grup CENDEKIA WASKITA yang menemani penulis penelitian dan bimbingan, meluangkan waktu untuk mendengarkan keluh kesah dalam menulis skripsi ini, memberikan semangat, motivasi maupun dorongan kepada penulis dalam mengerjakan skripsi ini.
10. Teman-teman seperjuangan Angkatan 2020 Kelas E dan Kelas H Kosentrasi Bisnis dalam menuntut ilmu di Jurusan Hukum UIN Suska Riau.
11. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah



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.

membantu penulis menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas motivasi, semangat, waktu dan kebersamaannya.

Dalam penelitian ini penulis telah berusaha semaksimal mungkin menyelesaikan skripsi ini menjadi lebih sempurna, apabila terdapat kekurangan maka dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini dan bermanfaat untuk perkembangan keilmun dimasa yang akan datang.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Pekanbaru, 04 Agustus 2024

Penulis

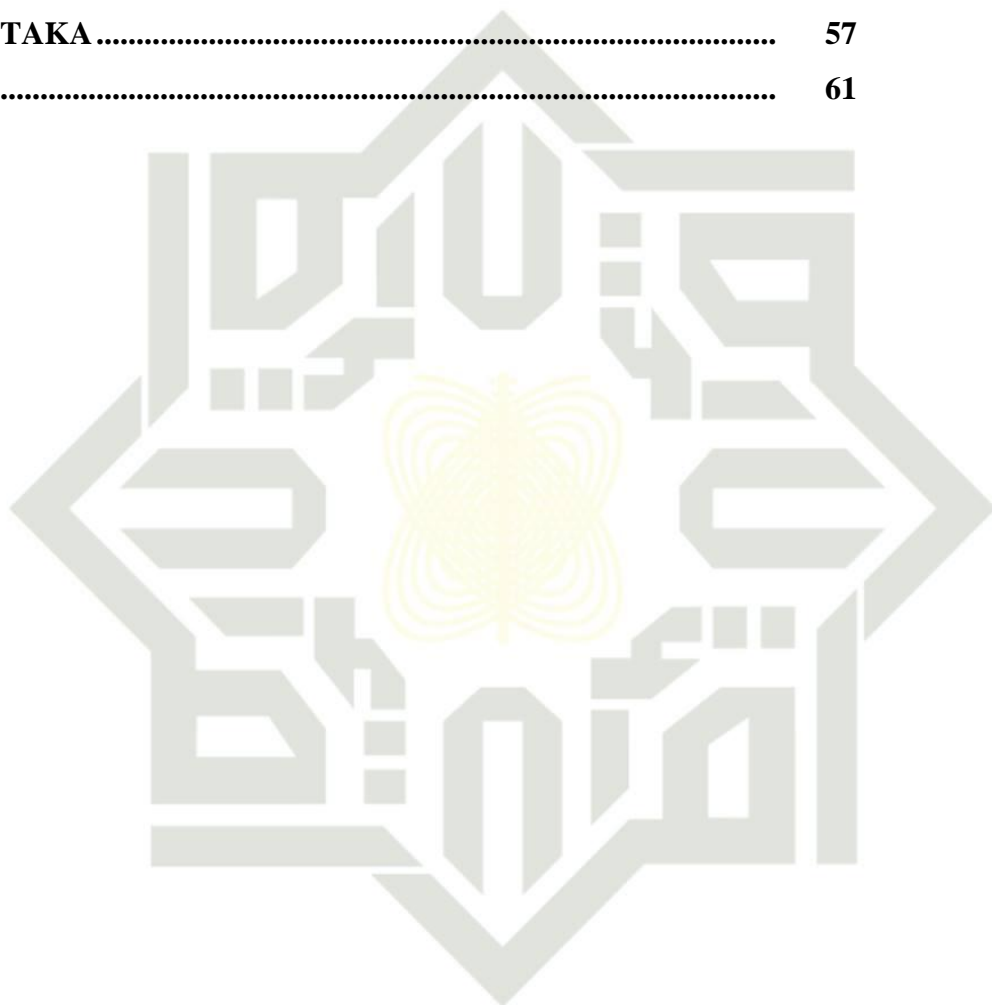
JEFRI ARDIANSYAH

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.

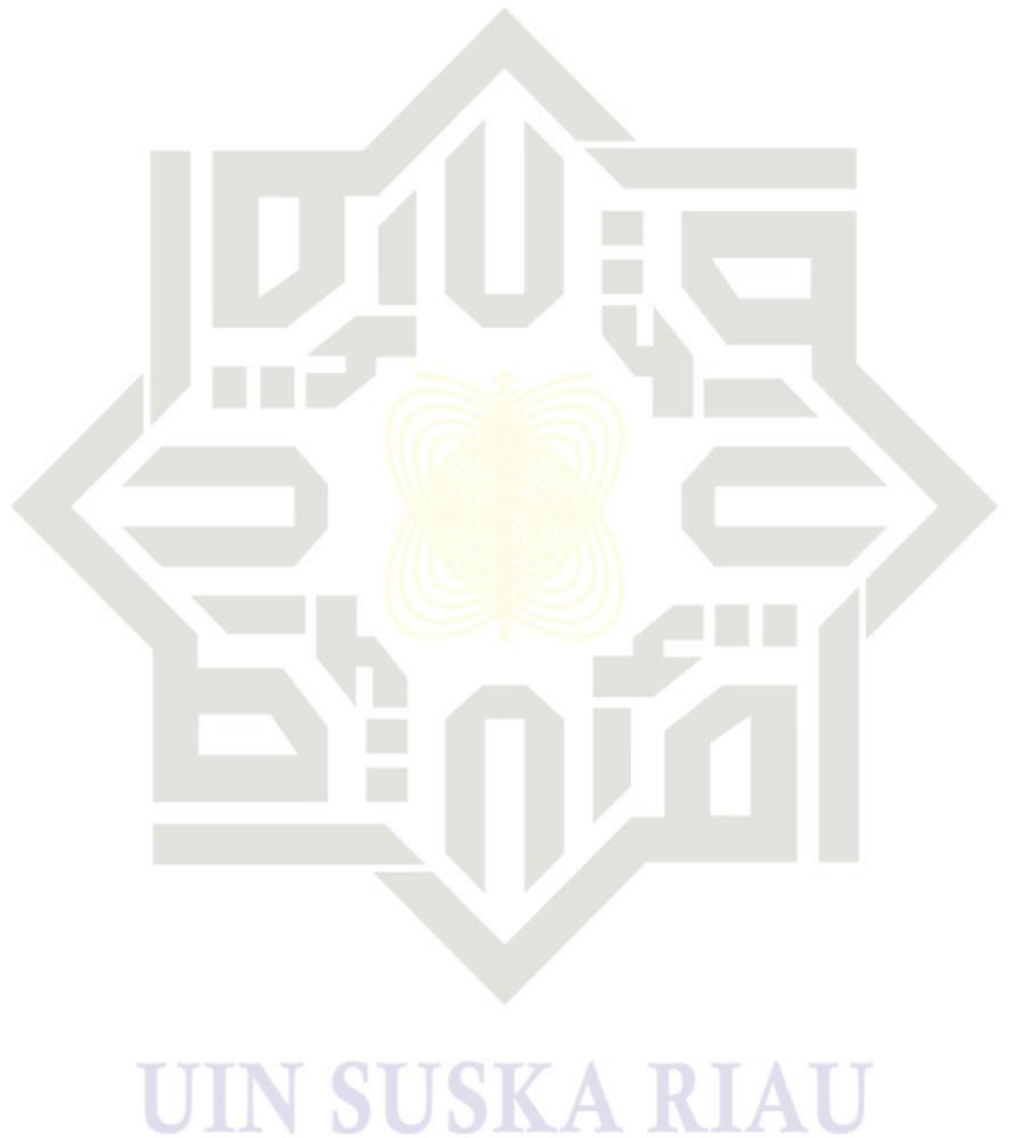
| | |
|--|-----------|
| B. Faktor Penghambat Yang Dihadapi Oleh Mediator Dalam Proses Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial di Kota Pekanbaru..... | 50 |
| BAB V PENUTUP | 55 |
| A. Kesimpulan | 55 |
| B. Saran..... | 56 |
| DAFTAR PUSTAKA | 57 |
| LAMPIRAN..... | 61 |



UIN SUSKA RIAU

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Table III.1 Populasi Penelitian dan sampel | 26 |
| Table IV.1 Pengaduan Pemutusan Hubungan Kerja 2023 | 37 |
| Table IV.2 Data Kasus yang di tangani tahun 2023..... | 40 |



- 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 I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Saat ini era globalisasi mengharuskan banyaknya tuntutan persaingan di dunia usaha, untuk itu perusahaan harus berusaha meningkatkan kinerja usahanya melalui pengelolaan organisasi yang efektif dan efisien karena banyaknya permasalahan tentang sumber daya manusia yang ada didalam organisasi atau perusahaan akan dapat menciptakan perselisihan dalam hubungan kerja. Sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan elemen penting yang ada dalam perusahaan dan sangat dibutuhkan untuk melakukan beragam aktivitas untuk mendorong perkembangan perusahaan.¹ Ketika permasalahan perusahaan tidak dapat diselesaikan dengan baik maka dapat berimbas pada adanya pemutusan hubungan kerja dalam perusahaan yang dapat merugikan pihak perusahaan atau tenaga kerja.

Fakta menunjukkan bahwa pemutusan hubungan kerja seringkali menimbulkan ketidakpuasan bagi salah satu pihak dikarenakan masing-masing pihak memiliki sudut pandang yang berbeda dalam menyikapi terjadinya pemutusan hubungan kerja. Pengusaha menganggap terjadinya pemutusan hubungan kerja merupakan hal yang wajar di dalam kegiatan perusahaan. Bagi pekerja atau buruh, terjadinya pemutusan hubungan kerja berdampak sangat luas bagi kehidupan tidak hanya bagi dirinya pribadi namun juga keluarganya. Pemutusan hubungan kerja jelas akan menyebabkan seorang pekerja atau buruh

¹ Daraba, "Kinerja Dinas Ketenagakerjaan dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Di Kota Makassar". Volume 13., No.1., (2018) . h. 7-8



kehilangan mata pencahariannya. Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan sebuah tindakan yang identik dengan penyelesaian kontrak kerja yang dapat merugikan pihak karyawan, beberapa tahun silam tindakan PHK menjadi suatu hal yang sangat ditakuti oleh karyawan yang masih aktif bekerja karena kondisi kehidupan politik yang goyah, kemudian disusul dengan ketidak kesetabilan kondisi perekonomian yang berdampak pada banyak industri yang harus gulung tikar, dan tentu saja berdampak pada pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan sangat tidak terencana.² Kondisi inilah yang menyebabkan orang yang bekerja pada waktu itu selalu dibayangi kekhawatiran dan kecemasan, kapan giliran dirinya diberhentikan dari pekerjaan yang menjadi penopang hidup keluarganya

Mengingat fakta dilapangan bahwa mencari pekerjaan tidaklah mudah seperti yang dibayangkan. pemutusan hubungan kerja yang terjadi, sering kali dapat berpengaruh pada karyawan lain yang sedang bekerja dan berdampak pada konsentrasi karyawan dalam bekerja, karyawan menjadi malas, tidak semangat bekerja sehingga karyawan akan semakin mengalami stress yang berlarut-larut dan berkepanjangan, yang makin memburuk kondisi fisik maupun psikis karyawan.

Banyaknya pengaduan dibedakan menjadi beberapa jenis pengaduan perselisihan dalam hubungan industrial, jenis tersebut ialah perselisihan hak, kepentingan, PHK, dan serikat pekerja/buruh. Untuk itu, pihak Dinas Tenaga Kerja selaku mediator dalam hal ini harus memfasilitasi dan memberikan solusi

² Syafrida, "Pemutusan hubungan kerja masa pandemi Covid-19 perusahaan terancam dapat dipailitkan". Jurnal Pamulang Law Review, volume 2 No.2 (2020) h. 19

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 milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



agar perselisihan yang terjadi dapat menciptakan solusi sehingga perselisihan dapat diselesaikan dengan baik. Dengan demikian, permasalahan ketenagakerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Sebagaimana proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Pasal 8 Undang-undang No 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, namun dalam kenyataan masih banyak para pelaku proses produksi yaitu unsur pekerja serta pengusaha dan juga pemerintah, belum memahami secara komprehensif.³

Hal tersebut bisa dimaklumi karena dalam system beberapa lembaga baru yang bisa dilibatkan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dibagi menjadi dua tahap yaitu tahap penyelesaian diluar pengadilan dan tahap penyelesaian didalam pengadilan. Tahap penyelesaian di dalam pengadilan yaitu Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Kota Pekanbaru. Sedangkan tahap penyelesaian di luar pengadilan bisa dilakukan melalui mediasi, dan pihak yang menjadi mediator telah ditentukan melalui UUD yaitu Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota dimana seorang pekerja itu tinggal.

Perselisihan dalam kasus pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena adanya peraturan yang dilanggar oleh pekerja, perusahaan menghadapi kerugian atau tutup, perusahaan pailit, pengunduran diri dari pihak pekerja, pekerja mangkir kerja dan melewati batas waktu, pekerja mengalami sakit berkepanjangan, dan kasus lainnya. Untuk itu, Dinas Ketenagakerjaan harus melakukan tindakan lanjutan apabila terdapat perselisihan dari adanya tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) sehingga harapannya kedua belah pihak dapat

³ Wijaya, A. T, "Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Pandemi Covid-19 Melalui Mediator." Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha, Volume 1 No.2 (2020) h. 474-485

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.



tidak mendapat solusi yang tidak merugikan masing-masing melalui bantuan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kota Pekanbaru.

Melihat banyaknya pemutusan hubungan kerja (PHK) salah satu wilayah yang memiliki permasalahan di perusahaan terjadi di salah satu kota di Indonesia yaitu pada permasalahan pemutusan hubungan kerja di Kota Pekanbaru. Kota Pekanbaru merupakan salah satu wilayah yang mempunyai banyak sumber daya manusia yang berdampak pada banyaknya perusahaan yang ada di wilayah tersebut.

Berdasarkan data perusahaan yang ada di kota Pekanbaru per-2023 jumlah perusahaan yang ada di kota Pekanbaru ialah sebanyak 30 perusahaan. Banyaknya perusahaan memberikan tugas penting bagi Dinas Ketenagakerjaan yang berfungsi untuk melakukan pembinaan pada urusan pemerintah dibidang tenaga kerja dan perindustrian.⁴ Dinas Tenaga Kerja kota Pekanbaru dari tahun ketahun sudah menerima laporan pengaduan kasus dari pekerja mengenai masalah ketenagakerjaan. Masalah yang di laporkan meliputi pengaduan kasus perselisihan yang umumnya banyak menimpa pekerja.

Tercatat 24 kasus pengajuan pada tahun 2023. Dalam proses penyelesaian sengketa hubungan industrial terdapat 20 kasus yang di anjurkan oleh Dinas Ketenagakerjaan. Banyaknya pengaduan hubungan industry yang ada di kota Pekanbaru dan memberikan pandangan permasalahan yang kompleks dan terdapat pada sejumlah perusahaan di Pekanbaru. Untuk itu penyelesaian kasus Perselisihan Hubungan Industrial dan PHK memerlukan tata cara menurut

⁴ Fatisia Laila, "Peran Mediator Dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Kasus Tentang PHK di Disnaker Provinsi Sumatra Utara)". Jurnal Universitas Dana Agung: Medan. Volume 3 No. 2 (2020) h. 8

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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Sate Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

undang-undangan yang berlaku agar dapat menciptakan suasana kemantapan, ketertiban, sehingga terwujudlah penyelesaian yang efektif, efisien, murah dan adil dengan dilandasi musyawarah mufakat anatar pihak yang berselisih Jenis pengaduan yang terdapat pada hubungan industrial didominasi oleh perselisihan hak dan PHK. Untuk itu, pihak Dinas Tenaga Kerja selaku mediator dalam hal ini harus memfasilitasi dan memberikan solusi agar perselisihan yang terjadi dapat menciptakan solusi sehingga perselisihan dapat diselesaikan dengan baik. Dengan demikian, permasalahan ketenagakerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Sebagaimana proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Pasal 8 Undang-Undang No 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, namun dalam kenyataan masih banyak para pelaku proses produksi yaitu unsur pekerja serta pengusaha dan juga pemerintah, belum memahami secara komprehensif.⁵

Efektifitas mediasi dalam penyelesaian masalah industrial pada dinas industri dan tenaga kerja kota Pekanbaru belum sepenuhnya terutama factor hukum dan factor kebudayaan. Hal ini dikarenakan adanya aturan yang tidak sesuai pada pasal 8 Undang undang Nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial serta masih kurangnya implementasi musyawarah dan mufakat sebagai budaya Indonesia pada pelaksanaan mediasi. Selain itu mediator pada dinas ketenagakerjaan kota Pekanbaru menghadapi beberapa kendala seperti pihak pekerja dan pihak perusahaan tidak ada yang mau mengalah sehingga sulit untuk mendapatkan kesepakatan, pihak pengusaha tidak

⁵ Febriani. *Analisis Peranan Dinas Tenaga Kerja Dalam Menangani Masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Kota Pekanbaru* Jurnal Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim. (2017) h. 9

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.



bisa hadir secara langsung, pihak perusahaan yang terkadang sulit untuk kooperatif dalam proses mediasi.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis tertarik meneliti permasalahan dengan judul “**Efektivitas Mediasi Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru Dalam Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial**”.

B. Batasan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis sampaikan diatas serta titik tolak masalah yang telah ada maka perlu kiranya membatasi masalah dalam penelitian ini pada tahun 2023 di Kota Pekanbaru serta penelitian ini mengkaji tentang efektivitas mediasi dinas ketenagakerjaan dalam penyelesaian hubungan industrial.

C. Rumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka dapat di rumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana efektivitas mediasi Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial?
2. Apa faktor penghambat yang dihadapi oleh mediator dalam proses penyelesaian sengketa hubungan industrial di Kota Pekanbaru?

D. Tujuan dan manfaat penelitian

1. Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:
 - a) Untuk mengetahui Efektivitas mediasi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

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



b) Untuk mengetahui faktor penghambat yang dihadapi oleh mediator dalam proses penyelesaian sengketa hubungan industrial di Kota Pekanbaru.

2. Manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menambah dan memperkaya konsep- konsep , teori – teori terhadap pengembangan ilmu Hukum

b) Manfaat praktis

Bagi dinas tenaga kerja, transmigrasi dan kependudukan kota Pekanbaru di harapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat dalam memperhatikan perusahaan penyalur tenaga kerja agar kedepannya dapat melihat perkembangan dan pelaksanaan norma kerja perusahaan penyalur tenaga kerja.

c) Manfaat akademis

Bagi pengangguran tinggi , hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi dokumen akademik yang berguna untuk dijadikan acuan bagi civitas akademika

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.

BAB II

KERANGKA TEORITIS

A. Kerangka Teori

1. Tinjauan Umum Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja

Berdasarkan undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Sedangkan hubungan industrial adalah hubungan formal yang terdapat antar kelompok manajemen dan kelompok karyawan yang terdapat dalam suatu perusahaan Hubungan industrial, yang merupakan keterkaitan kepentingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat, bahkan perselisihan antara kedua belah pihak.⁶

Berdasarkan undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang berbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Hubungan industrial adalah Hubungan semua pihak yang terkait atau berkepentingan atas proses produksi barang atau jasa di suatu perusahaan. Pihak yang berkepentingan dalam setiap perusahaan.

⁶ Wijaya, A. T, "Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Pandemi Covid-19 Melalui Mediator." Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha, Volume 1 No.2 (2020) h. 474-485



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.

Berdasarkan undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Sedangkan pemutusan hubungan kerja adalah suatu proses pelepasan keterikatan kerja sama antara perusahaan dengan tenaga kerja, baik atas permintaan tenaga kerja yang bersangkutan maupun atas kebijakan perusahaan yang karenanya tenaga kerja tersebut dipandang sudah tidak mampu lagi atau karena perusahaan yang tidak memungkinkan. Pemutusan hubungan kerja (PHK) atau pemberhentian karyawan adalah pemutusan hubungan kerja, baik untuk sementara maupun untuk selamanya yang dilakukan oleh perusahaan atas permintaan karyawan atau karena kehendak pihak perusahaan.⁷

Berdasarkan beberapa uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa bukan hanya pengusaha yang dapat mengakhiri hubungan kerja, tetapi juga karyawan. Sehingga pemutusan hubungan kerja boleh dilakukan oleh setiap organisasi atau perusahaan asalkan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan UU Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan (PP), atau PKB.

Perselisihan hubungan industrial dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan

⁷ Fatisia Laila, "Peran Mediator Dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Kasus Tentang PHK di Disnaker Provinsi Sumatra Utara)". Jurnal Universitas Dharma Agung: Medan. Volume 3 No. 2 (2020) h. 8



keputusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh dalam suatu perusahaan.⁸ Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat atau perselisihan pengusaha dengan pekerja dan atau serikat pekerja berkaitan dengan syarat-syarat kerja seperti pemenuhan hak-hak pekerja dan atau serikat pekerja, harapan atau kepentingan pekerja, dan pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antar serikat pekerja di satu perusahaan.

Adapun jenis perselisihan yang dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 adalah:

1. Perselisihan Hak: adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama
2. Perselisihan Kepentingan: perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai perbuatan dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja: adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Menurut Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, definisi pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak

⁸ Indonesia, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan 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.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

dan kewajiban antara buruh/pekerja dan pengusaha. Mengenai PHK itu sendiri secara khusus juga diatur dalam pasal 8 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Dengan berlakunya UU PPHI 2004 tersebut, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta dan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P3) dinyatakan tidak berlaku lagi. Peraturan pelaksanaan kedua undang-undang tersebut masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan UU PPHI 2004. UU PPHI 2004, istilah sengketa yang digunakan adalah perselisihan atau perselisihan hubungan industrial

Dalam Satu Perusahaan adalah perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban ke serikat pekerja. Perselisihan hubungan industrial pada dasarnya diselesaikan di Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (Pengadilan PHI). Adapun tahapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan yang digunakan sebagai indikator pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bipartit

Lembaga bipartit terdiri dari wakil pengusaha dan wakil pekerja dan atau serikat pekerja. Bila dalam perusahaan belum terbentuk serikat pekerja, wakil pekerja di Lembaga Bipartit dipilih mewakili unit-unit kerja dan atau kelompok profesi. Bila terdapat lebih dari satu serikat pekerja, wakil mereka di Lembaga Bipartit ditetapkan secara proporsional. Semua jenis

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



perselisihan diupayakan diselesaikan di Lembaga Bipartit. Kesepakatan atau kompromi yang di Lembaga Bipartit dirumuskan dalam bentuk Persetujuan Bersama dan ditandatangani oleh para pihak yang berselisih. Bila satu pihak tidak melaksanakan persetujuan bersama (PB) tersebut, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan penetapan eksekusi kepada Pengadilan PHI di Pengadilan Negeri setempat tidak diatur secara khusus dalam Undang-undang. Walaupun tidak diatur secara khusus dalam Undang-Undang serikat-serikat pekerja di satu perusahaan dapat membentuk Forum Komunikasi Antar Serikat Pekerja. Penyelesaian perselisihan antar serikat pekerja dianjurkan dilakukan secara bipartit dalam forum ini bila mereka enggan menyelesaikannya di Lembaga Bipartit yang telah ada.

2. Mediasi oleh Mediator

Setiap kantor Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengangkat beberapa orang pegawai sebagai mediator yang berfungsi melakukan mediasi menyelesaikan perselisihan antara pengusaha dengan pekerja. Atas kesepakatan bersama, pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja memilih seorang mediator dari daftar nama mediator yang tersedia di Kantor Pemerintah setempat, kemudian secara tertulis mengajukan permintaan untuk membantu menyelesaikan perselisihan mereka.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

3. Konsiliasi oleh Konsiliator

Konsiliasi adalah anggota masyarakat yang telah berpengalaman di bidang hubungan industrial dan menguasai peraturan perundangundangan ketenagakerjaan yang ditunjuk oleh Menteri melakukan konsiliasi dan anjuran tertulis kepada pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja menyelesaikan perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja.

4. Arbitrase oleh Arbiter

Arbitrase adalah penyelesaian perselisihan oleh seorang atau tiga orang arbiter, yang atas kesepakatan para pihak yang berselisih diminta menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja. Dalam hal pihak yang berselisih memilih 3 orang arbiter, dalam 3 hari masing masing pihak dapat menunjuk seorang arbiter, dan paling lambat 7 hari sesudah itu, kedua arbiter tersebut menunjuk arbiter ketiga sebagai Ketua Majelis Arbiter. Sama halnya dengan juru atau dewan pemisah dalam UU Nomor 22 tahun 1957, arbiter menurut RUU PPHI ini harus memenuhi syarat tertentu yang oleh pemerintah dan terdaftar di Kantor Pemerintah yang membidangi ketenagakerjaan. Dalam kesepakatan memilih penyelesaian arbitrase, pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja membuat surat perjanjian arbitrase yang antara lain memuat pokok persoalan perselisihan yang diserahkan kepada arbiter, jumlah arbiter yang akan dipilih dan kesiapan untuk tunduk pada dan menjalankan keputusan arbitrase.

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.

2. Teori Penyelesaian

Resolusi konflik adalah setiap upaya yang ditujukan untuk menyelesaikan pertentangan atau perselisihan dalam berbagai lini kehidupan manusia. Sebagaimana dikemukakan oleh Miall bahwa resolusi konflik adalah istilah komprehensif yang mengimplikasikan bahwa sumber konflik yang dalam dan berakar akan diperhatikan dan diselesaikan. Pada hakikatnya resolusi konflik itu dipandang sebagai upaya penanganan sebab- sebab konflik dan berusaha menyelesaikan dengan membangun hubungan baru yang bisa tahan lama dan positif di antara kelompok-kelompok atau pihak-pihak yang bermusuhan.⁹

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa resolusi konflik adalah suatu cara pihak-pihak yang berkonflik dengan atau tanpa bantuan pihak luar untuk menyelesaikan konflik. Resolusi konflik juga menyarankan penggunaan cara- cara yang lebih demokratis dan konstruktif untuk menyelesaikan konflik dengan memberikan kesempatan pada pihak-pihak yang berkonflik untuk memecahkan masalah mereka oleh mereka sendiri atau dengan melibatkan pihak ketiga yang bijak, netral dan adil untuk menjembatani dan membantu pihak-pihak yang berkonflik dalam memecahkan masalahnya dengan diutamakan cara yang damai.¹⁰

Sebuah konflik merupakan salah satu gejala dalam lingkungan sosial yang tidak dapat dihindarkan baik untuk segi lingkup kecil maupun lingkup

⁹ Djumadi, *"Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja"* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014) Cet.ke 1 h. 14.

¹⁰ Lalu Husni, *"Pengantar Hukum Ketengakerjaan,"* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014) . Cet ke 2 h.62.



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 milik UIN Suska Riau

masyarakat luas. Adanya konflik disebabkan oleh persamaan sekaligus perbedaan dari kepentingan masing-masing individu atau kelompok. Tidak hanya itu, konflik juga dapat terjadi dilingkungan pekerjaan yang dapat dipicu oleh salah satu sebab yaitu ketengangan pekerja dengan pemilih perusahaan dan menciptakan pertentangan dan perselisihan. Adanya perselisihan akan sangat mengganggu dan dapat mempengaruhi pengelolaan dan kerjasama baik diperusahaan maupun dimasyarakat.

Adanya perselisihan atau konflik harus segera diperbaiki dan diselesaikan seperti keadaan semula sebelum adanya konflik, konflik dapat mempengaruhi pencapaian individu atau kelompok yang berasal dari suasana hati yang tidak seimbang dan berakibat pada totalitas kerja yang menurun. Didalam lingkup hubungan kerja, perselisihan dapat terjadi karena adanya hak yang dimiliki belum ditetapkan secara sah, terdapat perjanjian dan peraturan kerja yang tidak diimplementasikan dengan baik. Alih-alih penyelesaian konflik, masing-masing pihak harus memiliki titik terang dan tidak saling merugikan. Untuk itu, perselisihan harus segera ditangani dan diselesaikan dengan baik yang dapat dibantu oleh sebuah organisasi atau lembaga dengan manajemen konflik yang baik atau adanya resolusi konflik yang tepat dan efisien.¹¹

3. Mediasi

Mediasi adalah upaya penyelesaian sengketa secara damai dimana ada keterlibatan pihak ketiga yang netral (Mediator), yang secara aktif membantu

¹¹ A. Siti Seotami, "Pengantar Tata Hukum Indonesia", (Bandung: PT. Refika Aditama, 2007) h. 94.



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 milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

pihak-pihak yang bersengketa untuk mencapai suatu kesepakatan yang dapat diterima oleh semua pihak. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi merupakan mekanisme penyelesaian sengketa perdata di luar pengadilan sebagaimana diatur didalam pasal 8 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.¹²

Penyelesaian melalui mediasi merupakan alternatif penyelesaian sengketa diluar pengadilan. Penyelesaian sengketa diluar pengadilan (non litigasi) salah satunya melalui mediasi, hal ini berangkat dari pemikiran bahwa penyelesaian perkara di lembaga peradilan belum mampu menyelesaikan sesuai dengan harapan masyarakat. Dalam menjalankan tugasnya, Mediator Hubungan Industrial harus mengupayakan agar tercapai kesepakatan diantara pihak yang bertikai untuk mencapai kompromi atau penyelesaian yang dapat diterima oleh kedua belah pihak dengan mengemukakan alasan- alasan penting secara persuasif.

Alur proses mediasi adalah sebagai berikut:

1. Setelah menerima pengaduan pelimpahan perselisihan, maka mediator wajib menyelesaikan tugasnya selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pengaduan pelimpahan perselisihan;
2. Mediator harus mengadakan penelitian tentang pokok perkara dan mengadakan sidang mediasi;
3. Mediator dapat memanggil satu saksi ahli guna diminta dan di dengar kesaksiannya jika diperlukan;

¹² F.X Djumaldi, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2005) h. 24.



- 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 milik UIN Suska Riau

4. Pemutusan hubungan kerja

Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak, jika seorang pegawai tetap berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (“PKWTT”), maka mengenai pemutusan hubungan kerja (“PHK”) mekanismenya diatur dalam Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Syarat untuk melakukan PHK, yaitu: Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikansurat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.¹³

Pada dasarnya melalui Pasal 151 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah disebutkan bahwa “pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi PHK”. Jika PHK tidak bisa dihindarkan, tetap wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Barulah apabila hasil perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat

¹³ Ibid

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Adapun lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dimaksud adalah Mediasi Hubungan industrial, konsiliasi Hubungan Industrial, Arbitrase Hubungan Industrial dan Pengadilan Hubungan Industrial.

Di Pasal 155 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan, jika PHK tanpa adanya penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial akan menjadi Batal Demi Hukum. Artinya, PHK sepihak tersebut dianggap tidak pernah terjadi dan selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/ buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya. Apabila tindakan perusahaan memutuskan sepihak. Artinya Demi Hukum, Pekerja tersebut masih menjadi karyawan yang sah. Dan harus tetap melakukan tugas dan kewajiban selayaknya jabatan yang di emban serta mendapat upah atas apa yang sudah dilakukan terhadap Perusahaan tersebut selama belum ada keputusan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Sedangkan, Jika Pekerja Kontrak berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), maka apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,

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.

pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Menurut Pasal 61 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

Ketenagakerjaan, perjanjian kerja berakhir apabila:

1. Pekerja meninggal dunia;
2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja (untuk PKWT);
3. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Jika perusahaan melakukan PHK secara sepihak/ sewenang-wenang, maka langkah yang dapat ditempuh adalah melaporkan tindakan perusahaan kepada instansi ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota karena merupakan pengawas ketenagakerjaan berdasarkan Pasal 178 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Apabila tidak menemukan penyelesaian yang baik, barulah kemudian Anda dapat menempuh langkah dengan memperkarakan PHK yang sewenang-wenang ke pengadilan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI).



Dalam kehidupan sehari-hari pemutusan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha lazimnya dikenal dengan istilah PHK atau pengakhiran hubungan kerja, yang dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara pekerja/buruh atau karena sebab lain.

Dalam praktik, pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja/buruh maupun pengusaha) karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak.

Lebih-lebih pekerja/buruh yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha. Karena pemutusan hubungan kerja bagi pihak pekerja/buruh akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, financial. Sebab:

- a. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja bagi pekerja telah kehilangan mata pencahariannya.
- b. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya harus banyak mengeluarkan biaya.
- c. Kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai pengganti.

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.



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

Dengan demikian pemutusan hubungan kerja merupakan segala macam pengakhiran dari pekerja/buruh. Pengakhiran untuk mendapatkan mata pencaharian, pengakhiran untuk membiayai keluarga dan masa pengakhiran untuk biaya pengobatan, rekreasi, dan lain-lain. Oleh karena itu UU No 13 Tahun 2003 tidak mencabut UU No 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan swasta karena UU No 12 Tahun 1964 merupakan hukum formal atau cara penyelesaian perselisihan-perselisihan pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta. UU No 12 tahun 1964 tersebut dicabut dengan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Undang-Undang No 12 Tahun 1964 hanya mengatur masalah pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta, sedangkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tersebut dalam Pasal 150 ditentukan bahwa ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam undang-undang tersebut meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dengan bentuk lain.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



B. Penelitian terdahulu

Penelitian Terdahulu adalah sarana peneliti untuk mengungkapkan penelitian terlebih dahulu yang relevan dan telah dilakukan sebelumnya terhadap tema atau topik yang hampir mirip dengan penelitian yang direncanakan. Kajian penelitian terdahulu ini bertujuan untuk melihat dan menilai perbedaan penelitian yang direncanakan dengan penelitian sebelumnya.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Khikmatul Fikriyah, 2021 dengan judul penelitian Peranan Mediator dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja pada masa Covid 19 Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka didapat beberapa temuan bahwa Pejabat Fungsional Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera dengan tipe Mediator Autoritatif mediator yang bekerja di instansi pemerintah mencari penyelesaian perselisihan adil yang memiliki peranan dalam melakukan pembinaan kepada tenaga kerja yang terlibat perselisihan hubungan industrial, melakukan pengembangan hubungan industrial, pengembangan ini merupakan bimbingan teknis kepada pekerja dan pengusaha dimana mediator berperan sebagai narasumber. Kendala dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu perselisihan yang tidak dapat terselesaikan oleh Mediator ialah perusahaan tidak hadir dalam siding mediasi merupakan kendala bagi mediator tersebut. Perbedaan penelitian ini pada penelitian terdahulu proses penyelesaian sengketa industrial di masa covid 19, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis pada tahun 2023

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.

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
2. Fetisia Laia, 2019 dengan judul penelitian Pandemi covid-19 Mempengaruhi Kinerja, Produktivitas, maupun Keuangan Perusahaan serta Kewajiban Pengusaha Untuk memenuhi kebutuhab biaya operasional. Pada penelitian yang penulis lakukan mengkaji tentang Efektifitas Peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam Mediasi Penyelesaian Sengketa Industrial Tahun 2023 Di Kota Pekanbaru sedangkan penelitian terdahulu membahas tentang Pandemi covid-19 Mempengaruhi Kinerja, Produktivitas, maupun Keuangan Perusahaan serta Kewajiban Pengusaha Untuk memenuhi kebutuhab biaya operasional
 3. Ajisaka Bagas Satyanagara tahun 2023 dengan judul penelitian Strategi Dinas Ketenagakerjaan Dalam Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial Antara Pekerja/Buruh Dan Perusahaan Di Kota Balikpapan Provinsi Kalimantan Timur. Strategi yang dapat diterapkan pada penetrasi pasar Dinas Ketenagakerjaan adalah mempromosikan program-program terkait upaya pencegahan perselisihan hubungan industrial, mengajukan usulan terkait pemenuhan kebutuhan tenaga kerja mediator secara kuantitas maupun kualitas dan peningkatan kapasitas serikat pekerja dan pengusaha melalui penguatan kelembagaan dan sosialisasi.
 4. Rosmaneli tahun 2018 dengan judul penelitian Efektivitas Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Hubungan Industrial Oleh Dinas Tenaga Kerja Di Kota Pekanbaru Melalui Mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pertama, diharapkan para pihak yang bersengketa, lebih memilih bentuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur non litigasi



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 milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

melalui mediasi. Kedua, dalam sidang mediasi yang berjalan lancar pihak Dinas Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru hendaknya menyediakan ruang khusus untuk mediasi agar efektivitasnya tetap terjaga sehingga kedua belah pihak dapat bertukar pikiran untuk menyatukan kedua kepentingannya. Sehingga mediator pun dengan mudah memutuskan hasil persidangan yang berjalan baik.

5. Puji Hendro Prasetyo, 2023 dengan judul penelitian Peran Mediator Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang berhasil menyelesaikan kasus perselisihan pemutusan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pihak pengusaha PT. Bangun Makmur Utama. Adapun kendalanya meliputi 2 faktor yaitu yuridis dan non yuridis. Kendala yuridis meliputi adanya keterbatasan kewenangan mediator, hal ini dapat diupayakan dengan memberikan bimbingan dan pendapat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Hak akibat pemutusan hubungan kerja tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, hal ini dapat diupayakan mediator dengan menengahi perbedaan pendapat yang berkaitan dengan hak akibat pemutusan hubungan kerja.



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 Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yuridis empiris atau sosiologis, yakni penelitian terhadap efektivitas hukum merupakan bagaimana hukum beroperasi di dalam masyarakat. Penelitian yuridis empiris berfokus pada perilaku (*behavior*) yang berkembang dalam masyarakat, atau bekerjanya hukum dalam masyarakat.¹⁴ Atau dengan kata lain yaitu suatu penelitian yang dilakukan terhadap keadaan sebenarnya atau keadaan nyata yang terjadi di masyarakat dengan maksud untuk mengetahui dan menemukan fakta-fakta dan data yang dibutuhkan.¹⁵

B. Pendekatan Penelitian

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, dimana peneliti merupakan instrumen kunci. Perbedaannya dengan penelitian kuantitatif adalah penelitian ini berangkat dari data, memanfaatkan teori yang ada sebagai bahan penjas dan berakhir dengan sebuah teori.

C. Lokasi Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi penelitian dalam penelitian ini adalah Dinas Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru di jalan Samarindah Nomor 29 Tengkerang Utara, Kecamatan Bukit Raya, Kota Pekanbaru Riau 28126.

¹⁴ Ishaq, "Metode Penelitian Hukum & Penulisan Skripsi, Tesis, Serta Disertasi" (Bandung: Alfabeta, 2017) h 71.

¹⁵ Bambang Waluyo, "Penelitian Hukum Dalam Praktek" (Jakarta: Sinar Grafika, 2002) h. 15



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. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan dari objek pengamatan atau objek penelitian.¹⁶

Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah beberapa pihak yang bersangkutan dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial perusahaan pada tahun 2023. Sampel adalah bagian dari populasi yang dijadikan bahan penelitian. Penelitian ini menggunakan teknik *Purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik penentuan sampel dimana kelompok sampel tersebut memiliki syarat atau kriteria dalam penelitian. Alasan mengambil *purposive sampling* karena sesuai untuk digunakan dalam penelitian kualitatif atau penelitian penelitian yang tidak melakukan generalisasi. Dalam penelitian ini yang dijadikan sampel terdiri dari 5 orang mediator dan 5 Perusahaan yaitu sebagai berikut:

Tabel III.1
Populasi Penelitian

| No. | Nama Populasi | Populasi | Sampel | Persentase |
|-----|--------------------------------|----------|--------|------------|
| 1 | Mediator Dinas ketenagakerjaan | 5 | 5 | 100% |
| | Pihak yang berperkara | 20 | 5 | 25% |

Sumber: Dinas ketenagakerjaan, Pekanbaru 2023

Berdasarkan tabel 3.1 populasi penelitian di atas, maka yang digunakan untuk sampel penelitian berjumlah 10 orang

E. Sumber Data

Data dan sumber data yang digunakan penulis dalam penelitian ini yang terdiri dari :

¹⁶ Burhan Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Rhineke Cipta, 2001) h. 79.

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. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari masyarakat atau narasumber yang berada di lapangan. Teknik pengumpulan data primer terdiri dari :

- 1) Observasi, merupakan salah satu Teknik pengumpulan data dengan cara mengamati atau meninjau secara cermat dan langsung di lokasi penelitian untuk mengetahui kondisi yang terjadi atau membuktikan kebenaran dari sebuah desain penelitian yang sedang dilakukan.
- 2) Wawancara, merupakan cara yang digunakan untuk memperoleh keterangan secara lisan guna mencapai tujuan, tujuan berupa mengumpulkan keterangan tentang masalah-masalah terkait serta pendapat responden tentang suatu masalah.
- 3) Studi Dokumentasi, adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data kemudian ditelaah

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak diperoleh langsung dari masyarakat atau sumber pertama (narasumber), melainkan data diperoleh dari studi kepustakaan, yaitu melalui peraturan perundang-undangan, buku-buku, teori-teori dari para ahli, artikel dan sumber baca-bacaan lainnya. Data yang digunakan pada data sekunder ini bersumber dari bahan

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.

hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.

1) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang mempunyai otoritas atau bahan hukum yang memiliki kekuatan hukum mengikat yang terdiri dari peraturan perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan suatu peraturan perundang-undangan, dan putusan hakim¹⁷, dan berikut ini adalah uraian dari bahan hukum primer yang digunakan :

- a. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- b. Undang undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial
- c. Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- d. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 35 tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder mencakup bahan-bahan yang memberi pengetahuan atau menjelaskan lebih mengenai bahan aturan primer, diantaranya jurnal, skripsi, tesis, disertasi, maupun bahan lainnya yang dapat diperoleh melalui media cetak serta/atau online.

¹⁷ Zainuddin Ali, "Metode Penelitian Hukum", (Jakarta: Sinar Grafika, 2016) h . 47.

3) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier, meliputi bahan yang dapat menyempurnakan bahan hukum primer serta sekunder, diantaranya kamus bahasa dan kamus hukum. Selain bahan hukum, dari penelitian ini juga digunakan hasil wawancara sebagai data pendukung bahan hukum.

F Metode Pengumpulan Data

Metode untuk mendapatkan data yang akurat dan otentik dapat dilakukan dengan beberapa cara yaitu baik dengan mengumpulkan data primer maupun sekunder, melalui penyesuaian dengan pendekatan penelitian. Adapun teknik pengumpulan data primer dan sekunder yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Observasi

Observasi, merupakan salah satu metode pengumpulan data yang akan penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu dengan cara mengamati atau meninjau secara cermat dan langsung di lokasi penelitian untuk mengetahui kondisi yang terjadi atau membuktikan kebenaran dari sebuah desain penelitian yang sedang dilakukan.

2. Wawancara

Wawancara adalah sebuah proses interaksi komunikasi yang dilakukan oleh setidaknya dua orang, atas dasar ketersediaan dan arah pembicaraan mengacu kepada tujuan yang telah ditetapkan dengan mengedepankan rasa kepercayaan sebagai landasan utama dalam proses

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

memahami dialog wawancara.¹⁸ Wawancara dalam penelitian ini dilakukan kepada para pengusaha, pekerja, dinas ketenagakerjaan Kota Pekanbaru,

3. Dokumentasi

Dokumentasi bertujuan untuk mendapatkan data yang menyeluruh dari perilaku manusia atau sekelompok manusia, sebagaimana terjadi dalam kenyataan dan mendapat deskriptif yang relatif lengkap mengenai kehidupan sosial atau salah satu aspeknya. Hasil dokumentasi dari penelitian ini berupa foto lokasi penelitian, foto dengan narasumber/informan, serta perekam suara saat melakukan wawancara.

G. Analisis Data

Penelitian ini dilakukan dengan analisis data secara deskriptif kualitatif, yaitu suatu analisis yang sifatnya menjelaskan dan menggambarkan tentang peraturan-peraturan yang berlaku, kemudian dikaitkan dengan kenyataan yang terjadi di masyarakat lalu diambil suatu kesimpulan.¹⁹

¹⁸ Haris Herdiansyah, "Wawancara, Observasi, dan Focus Grups: Sebagai Instrumen Penggali", (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013), h. 31.

¹⁹ Soerjono Soekanto, "Pengantar Penelitian Hukum", (Jakarta ; Universitas Indonesia Press, 2008), h. 22.



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 V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

Mediasi merupakan salah satu alternatif penyelesaian sengketa diluar pengadilan, hal ini berangkat dari pemikiran bahwa penyelesaian perkara di lembaga peradilan belum mampu menyelesaikan sesuai dengan harapan masyarakat. Dalam hal ini mediasi di lakukan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Namun dalam pelaksanaannya mediasi yang di lakukan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru masih kurang efektif dalam menyelesaikan perselisihan tersebut. Hal ini di karenakan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Jumlah mediator yang sedikit serta sarana dan prasarana yang di rasa masih kurang mendukung.

Dinas Ketenagakerjaan kota Pekanbaru terdapat kendala-kendala yang dihadapi mediator antara lain, berasal dari kurang aktifnya sikap pihak yang berselisih dalam proses mediasi itu sendiri, belum tersedianya sarana dan prasarana seperti ruangan khusus untuk sidang mediasi, sehingga dalam pelaksanaannya selama ini hanya menggunakan ruangan bidang, sehingga hal ini menyebabkan terganggunya waktu kerja pegawai lainnya karena ruangannya digunakan untuk mediasi.



B. Saran

1. Bagi Dinas Ketenagakerjaan

Di harapkan kepada Mediator agar lebih optimal dalam melakukan Mediasi, memang secara formal dengan terjadinya perjanjian bersama, perselisihan hubungan industrial telah selesai, sehingga mediator telah menjalankan fungsinya untuk membantu para pihak menyelesaikan perselisihan. Namun, disamping itu terdapat fungsi mediator untuk menegakkan norma-norma dalam peraturan perundang-undangan untuk memberikan perlindungan kepada para pihak sehingga pekerja bisa mendapatkan hak-haknya sesuai dengan ketentuan yang ada.

2. Pihak yang berperkara

Faktor pendorong efektifitas mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah adanya itikad baik dari para pihak. Selain mediator membantu para pihak agar keluar dari persengketaannya, para pihak juga harus mempunyai itikad baik dengan kesungguhan hati mengupayakan perdamaian dengan tidak bermaksud untuk memperoleh keuntungan yang lebih besar untuk menyelesaikan perselisihan mereka dengan perdamaian, para pihak mau menerima saran atau anjuran dari mediator.

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

- Bambang, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Jakarta: Sinar Grafika, 2002
- Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta : Raja Grafindo Perkasa, 1997
- Buhaman, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Rhineke Cipta, 2001
- Djumad, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika 2014
- Emirzon, *Hukum Kontrak Teori dan Praktik*, Jakarta: Prenada, 2021
- F. X Djumaldi, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika, 2005
- Ghalib Wan, *Dari Kebatinan Senapelan Ke Bandaraya Pekanbaru Menelidik Jejak Sejarah Kota Pekanbaru*, Pekanbaru : Alaf Riau, 2001
- Haris Herdiansyah, *Wawancara, Observasi, dan Focus Grups: Sebagai Instrumen Penggali*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013
- Hernoko, *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersia*, Jakarta: Pranadamedia, 2010
- Ishaq, *Metode Penelitian Hukum & Penulisan Skripsi, Tesis, Serta Disertasi*, Bandung: Alfabeta, 2017
- Khakim, *Dasar –Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014
- Lau Husni, *Pengantar Hukum Ketengakerjaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014
- R. Toni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, cet. 1, Bandung: Pustaka Setia, 2015
- Rahmadi Usman, *Pilihan Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003
- Ratna Artha Windari, *Pengantar Hukum Indonesia*. Rajawali Pers: Depok, 2013
- Rochmat Aldy Purnomo, *Ekonomi Kreatif : Pilar Pembangunan Indonesia*. Surakarta : Ziyad Visi Media, 2016

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

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
- State Islamic University of Sultan Saifuridza Kasim Riau
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.
- Rosady Ruslan, *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2003
- Sale, *Hukum Kontrak Teori dan Praktik*, Makassar: CV. Social Politic Genius (SIGn), 2019
- Seotami Siti, *Pengantar Tata Hukum Indonesia*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2007
- Soepomo dan Imam, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Djambatan, Jakarta. 2001
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta ; Universitas Indonesia Press, 2008
- Sufedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009
- Syahrizal Abbas, *Mediasi dalam Perspektif Hukum Syariah, Hukum Adat dan hukum Nasional*, Jakarta: Kencana, 2009
- Syamsudin Qirom dan Meliala, *Pokok-pokok Hukum Perjanjian Beserta Perkembangannya*, Yogyakarta: Liberty, 1985
- Takdir Rahmadi, *Mediasi Penyelesaian Sengketa Melalui Pendekatan Mufakat*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010
- Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, cet. 1, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013
- Zanuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2016
- B. JURNAL**
- Asnawati. *Analisis Yuridis Penyalahgunaan Kartu Kredit Terhadap Para Pihak Dalam Perjanjian Jual Beli*. Jurnal Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Jambi. Volume 2 No. 2 (2015)
- Daraba, *Kinerja Dinas Ketenagakerjaan dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Di Kota Makassar*. Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran, Volume 1 No. 2 (2018)
- Eza Amalia. *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Antara Karyawan Dengan Manajemen Axel Barbershop Kota Jambi*. Jurnal Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Jambi. Volume 2 No. 2 (2021)
- Faasia Laila, *Peran Mediator Dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Kasus Tentang PHK di Disnaker Provinsi*



Sumatra Utara). Jurnal Universitas Darma Agung: Medan. Volume 13 No. 2 (2020)

Ferriani, L. *Analisis Peranan Dinas Tenaga Kerja Dalam Menangani Masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Kota Pekanbaru* Jurnal Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim. Volume 01 No. 2 (2017)

Fitriatus Shalihah., *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif HAM*. Universitas Islam Riau Law Review : Volume 01, Nomor 02, Oktober 2017.

Laa, F, *Peranan Mediator Dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Kasus Tentang PHK di Disnaker Provinsi Sumatera Utara)*. JURNAL GOVERNANCE OPINION, (2020) h. 106-114

Rizka Maulinda, , *Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu dalam Perjanjian Kerja pada PT. IU*, Kanun Jurnal Ilmu Hukum. Vol 18. No.3, 2016.

Syafrida, *Pemutusan hubungan kerja masa pandemi Covid-19 perusahaan terancam dapat dipailitkan*. Jurnal Pamulang Law Review, Volume 2 No. 2 (2020)

Taufiq Yulianto, “*Perlindungan Hukum terhadap Hak Pekerj/Buruh yang Mengundurkan Diri atas Kemauan Sendiri*”, Jurnal Hukum. Vol. 6 No.2, 2011, 87

Wraya, A. T, *Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Pandemi Covid-19 Melalui Mediator*. Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha, Volume 2 No. 2 (2020)

Zuaidha Nur Hidayati, Murti Pramuwardani Dewi. 2020, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjiankerja Waktu Tertentu (PKWT) Di PT Primissima(Persero),Kabupaten Sleman Provinsi D.I. Yogyakarta*. Jurnal Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Gadjra Mada, Volume 01No. 2 2020

C. Peraturan Perundang-Undangan

Undang undang Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

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.

Undang undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial

Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 35 tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.

LAMPIRAN

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.



Alfikri Lubis, wawancara dengan kuasa hukum, pada tanggal 4 Juni 2024



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.



Dokumentasi dengan Mediator Dinas Ketenagakerjaan Pekanbaru, 2024



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.

**PEDOMAN WAWANCARA
EFEKTIFITAS MEDIASI PADA DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA
PEKANBARU DALAM PENYELESAIAN SENGKETA HUBUNGAN
INDUSTRIAL**

Oleh
Kepada

: Jefri Ardiansyah
: Dinas Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru

1. Bagaimana prosedur dan tahapan mediasi yang diterapkan oleh dinas ketenagakerjaan?
2. Sejauh mana peran mediator dinas ketenagakerjaan kota Pekanbaru dalam menyelesaikan sengketa hubungan industrial?
3. Berapa kasus sengketa hubungan industrial yang berhasil diselesaikan melalui mediasi?
4. Apa faktor utama perselisihan sengketa hubungan industrial antara pekerja dengan perusahaan?
5. Menurut saudara, apakah mediasi yang dilakukan mediator itu efektif dalam menyelesaikan sengketa hubungan industrial?



PEDOMAN WAWANCARA

EFEKTIFITAS MEDIASI PADA DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA PEKANBARU DALAM PENYELESAIAN SENGKETA HUBUNGAN INDUSTRIAL

Oleh
Kepada

: Jefri Ardiansyah
: Kuasa Hukum tenaga kerja

1. Bagaimana peran dan keterlibatan kuasa hukum selama proses yang dilakukan mediasi?
2. Apakah mediator memberikan kesempatan yang sama kepada para pihak untuk menyampaikan argumen dan bukti bukti
3. Apakah solusi yang dicapai melalui mediasi tidak melaknggar atau mengabaikan hak hak substantif klien?
4. Menurut pandangan kuasa hukum, apakah mediator memiliki kompetensi yang memadai dalam memfasilitasi proses mediasi?
5. Menurut pengalaman saudara kuasa hukum, seberapa efektif mediasi yang dilakukan oleh mediator finas ketenagakerjaan dalam menyelesaikan sengketa 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.



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

Skripsi dengan judul **EFEKTIVITAS MEDIASI PADA DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA PEKANBARU DALAM PENYELESAIAN SENGKETA HUBUNGAN INDUSTRIAL** yang ditulis oleh:

Nama : JEFRI ARDIANSYAH

NIM : 12020713085

Program Studi : Ilmu Hukum

Telah di *munaqasyahkan* pada:

Hari/Tanggal : Kamis, 17 Oktober 2024

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, 22 Oktober 2024

TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua

Dr. Muhammad Darwis, S.H.I, S.H M.H

Sekretaris

Basir, S.H.I, M.H

Penguji 1

Safrinaldi, S.H., M.A

Penguji 2

Dr. Hellen Last Fitriani, S.H., M.H

Mengetahui:
Wakil Dekan I
Fakultas Syariah dan Hukum

Dr. H. Akmal Abdul Munir, Dc., MA
NIP. 19711006 200212 1 003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
 FAKULTAS SYARIAH & HUKUM

كلية الشريعة و القانون

FACULTY OF SHARIAH AND LAW

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

Pekanbaru, 13 Mei 2024

: UIN/04/F.I/PP.00.9/4633/2024

: Basa

: 1 (Satu) Proposal

: **Mohon Izin Riset**

Kepada Yth.
 Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP
 Provinsi Riau

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Disampaikan bahwa salah seorang mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Sultan Syarif Kasim Riau :

| | |
|----------|--|
| Nama | : Jefri Ardiansyah |
| NIM | : 12020713085 |
| Jurusan | : Ilmu Hukum S1 |
| Semester | : VIII (Delapan) |
| Lokasi | : DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA PEKANBARU |

bermaksud akan mengadakan riset guna menyelesaikan Penulisan Skripsi yang berjudul :Efektifitas Mediasi Dalam Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial (Studi Kasus Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru).

Pelaksanaan kegiatan riset ini berlangsung selama 3 (tiga) bulan terhitung mulai tanggal surat ini dibuat. Untuk itu kami mohon kiranya kepada Saudara berkenan memberikan izin guna terlaksananya riset dimaksud.

Demikian disampaikan, terima kasih.

a.n. Rektor
 Dekan



Dr. Zulkifli M. Ag
 NIP.19741006 200501 1 005

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

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 artikel atau tinjauan suatu masalah.

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



PEMERINTAH KOTA PEKANBARU

DINAS TENAGA KERJA

Jalan Samarinda No. 29 Telp. 21264 Tangkerang Pekanbaru 28282

SURAT KETERANGAN

Nomor : 000.9.2/DISNAKER/ 83 /2024

Yang bertandatangan dibawah ini :

- a. Nama : SYAMSUWIR, SH, M. IP
b. Jabatan : Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

Dengan ini menerangkan bahwa :

- a. Nama : JEFRI ARDIANSYAH
b. NIM : 12020713085
c. Fakultas : SYARIAH DAN HUKUM UIN SUSKA RIAU
d. Jurusan : ILMU HUKUM

Maksud : Telah melaksanakan pengambilan data di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru untuk izin pengumpulan data / informasi penelitian dengan judul: "EFEKTIFITAS MEDIASI DALAM PENYELESAIAN SENGKETA HUBUNGAN INDUSTRIAL (STUDI KASUS DI DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA PEKANBARU)".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Pekanbaru, 02 April 2024

KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KOTA PEKANBARU

SYAMSUWIR, SH, M. IP
Pembina Utama Muda
NIP.19681028 199503 1 001



SURAT KETERANGAN PENELITIAN
Nomor : BL.04.00/Kesbangpol/1606/2024



Dasar :

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2008 Tentang Keterbukaan Informasi Publik.
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik.
3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah.
4. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 3 Tahun 2018 Tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian.
5. Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 9 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Pekanbaru.

Menimbang : Rekomendasi dari Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, nomor 503/DPMPSTP/NON IZIN-RISSET/65501 tanggal 14 Mei 2024, perihal pelaksanaan kegiatan Penelitian Riset/Pra Riset dan pengumpulan data untuk bahan Skripsi.

MEMBERITAHUKAN BAHWA :

| | |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Nama 2. NIM 3. Fakultas 4. Jurusan 5. Jenjang 6. Alamat 7. Judul Penelitian 8. Lokasi Penelitian | <p> : JEFRI ARDIANSYAH : 12020713085 : SYARIAH DAN HUKUM UIN SUSKA RIAU : ILMU HUKUM : S1 : DUSUN II DESA KOTO TUO KEC. XIII KOTO KAMPAR-KAMPAR : EFEKTIVITAS MEDIASI DALAM PENYELESAIAN SENGKETA HUBUNGAN INDUSTRIAL (STUDI DI DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA PEKANBARU) : DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA PEKANBARU </p> |
|--|--|

Untuk Melakukan Penelitian, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan yang tidak ada hubungan dengan kegiatan Riset/Pra Riset/ Penelitian dan pengumpulan data ini.
2. Pelaksanaan kegiatan Riset ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal Surat Keterangan Penelitian ini diterbitkan.
3. Berpakaian sopan, mematuhi etika Kantor/Lokasi Penelitian, bersedia meninggalkan foto copy Kartu Tanda Pengenal.
4. Melaporkan hasil Penelitian kepada Walikota Pekanbaru c.q Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pekanbaru, paling lambat 1 (satu) minggu setelah selesai.

Demikian Rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 22 Mei 2024

a.n. KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA
 DAN POLITIK KOTA PEKANBARU
 Kepala Bidang Politik Dalam Negeri

TENGGU FIRDAUS, SE/M.Si
 PEMBINA
 NIP. 19760409 199803 1 001



Pembusan

1. Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN SUSKA Riau di Pekanbaru.
2. Yang Bersangkutan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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.



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Jefri Ardiansyah, ber alamat di desa Koto Tuo, Kec. XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. Lahir di Desa Koto Tuo, 24 April 2002, anak ketiga dari pasangan Ayahanda Hamlis, dan Ibunda Asma Yurnita serta memiliki kakak perempuan bernama Herlinda Elvionita dan kakak laki-laki bernama Muhammad Alpajri. Penulis menyelesaikan jenjang pendidikan tingkat SD di SDN 01 Koto Tuo Kec. XIII Koto Kampar hingga tamat. Berikutnya penulis menyelesaikan pendidikan SMP di SMPN 02 XIII Koto Kampar Kab. Kampar dan SMA di SMAN 01 XIII Koto Kampar. Pada tahun 2020 melalui jalur SBMPTN diterima menjadi salah satu mahasiswi jurusan S1 Ilmu Hukum, Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Berkat Rahmat Allah SWT, penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini dengan judul “Efektivitas Mediasi pada Dinas Ketenagakerjaan kota Pekanbaru Dalam Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial”. Berkat rahmat Allah SWT, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini di bawah bimbingan bapak Dr. Alpi Syahrin, S.H., M.H dan bapak Joni Alizon, S.H., M.H yang pada Hari Kamis 17 Oktober 2024 penulis mengikuti ujian munaqasyah dan dinyatakan lulus dengan menyandang gelar Sarjana Hukum (SH).