



**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.

**PELAKSANAAN MEDIASI DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN  
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI DINAS TENAGA KERJA  
KABUPATEN INDRAGIRI HULU**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)  
Fakultas Syariah dan hukum**



**OLEH**

**ELZA ENJELY UTAMI**  
**12020724156**

**PROGRAM S1  
ILMU HUKUM**

**FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGRI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**1445 H/2024**



**PENGESAHAN PERBAIKAN SKRIPSI**

Skrripsi dengan judul **PELAKSANAAN MEDIASI DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN INDRAGIRI HULU**, yang ditulis oleh:

Nama : Elza Enjely Utami  
NIM : 12020724  
Program Studi : Ilmu Hukum

Telah di *munaqasyah* pada:

Hari/Tanggal : Selasa, 29 Oktober 2024  
Waktu : 08:00 WIB  
Tempat : Ruang Sidang Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum

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

**Pekanbaru, 29 Oktober 2024**

**TIM PENGUJI MUNAQASYAH**

Ketua  
**Dr. H. Ahmad Zikri, S.Ag., B.Ed., Dipl. Al, MH. C.M. ed.** .....

Sekretaris  
**Musrifah, S.H., M.H.** .....

Penguji 1  
**Lysa Angrayni, S.H., M.H.** .....

Penguji 2  
**Joni Alizon, S.H., M.H.** .....

Mengetahui:  
Dekan Fakultas Syariah dan Hukum



**Dr. Zulkifli, M.Ag.**  
NIP. 197410062005011005

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

Dianggap melanggar Undang-Undang Hak Cipta dan Undang-Undang Pendidikan Tinggi yang berlaku di Indonesia dan/atau peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

UIN SUSKA RIAU  
Sultan Syarif Kasim Riau



**PENGESAHAN PERBAIKAN SKRIPSI**

Skrripsi dengan judul **PELAKSANAAN MEDIASI DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN INDRAGIRI HULU**, yang ditulis oleh:

Nama : Elza Enjely Utami  
 NIM : 12020724156  
 Program Studi : Ilmu Hukum

Telah di *munaqasyahkan* pada:

Hari/Tanggal : Selasa, 29 Oktober 2024  
 Waktu : 08:00 WIB  
 Tempat : Ruang Sidang Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum

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

**Pekanbaru, 29 Oktober 2024**

**TIM PENGUJI MUNAQASYAH**

Ketua  
**Dr. H. Ahmad Zikri, S.Ag., B.Ed., Dipl. AI, MH.C.M.ed.** .....

Sekretaris  
**Musrifah S.H., M.H.** .....

Penguji 1  
**Lysa Angrayni, S.H., M.H.** .....

Penguji 2  
**Joni Alizon, S.H., M.H.** .....

Mengetahui:  
 Wakil Dekan I Fakultas Syariah dan Hukum

**Dr. H. Akmal Abdul Munir, Lc., MA**  
 NIP. 19711006 2002121 003

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

1. Dilarang menyalin, mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. 2. Dilarang menyalin, mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**PENGESAHAN PEMBIMBING**

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

Pekanbaru, 28 July 2024

No : Nota Dinas  
Lamp : -  
Hal : Pengajuan Skripsi  
Sdr.

Elza enjely Utami

*Assalamu'alaikum. Wr. Wb*

Setelah membaca, memberikan petunjuk dan mengarahkan serta perbaikan seperlunya, maka selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Elza Enjely Utami yang berjudul "**Pelaksanaan Mediasi Dalam penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Di Dinas Tenaga Kerja kabupaten Indragiri Hulu**", 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.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Pembimbing Skripsi I

Lyza Anggrayni, S.H., M.H.

Pembimbing Skripsi II

Hj. Nur'aini Sahu, S.H., M.H.

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



**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Skrripsi dengan judul **“PELAKSANAAN MEDIASI DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN INDRAGIRI HULU”**, yang ditulis oleh:

Nama : Elza Enjely Utami  
 NIM : 12020724156  
 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,

Pembimbing Skripsi I

Pembimbing Skripsi II

Lysa Anggrayni, S.H., M.H

Hj. Nur'aini Sahu, S.H., M.H

UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Ditamilik 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.



**SURAT PERNYATAAN**

**Saya yang bertandatangan di bawah ini :**

**: Elza Enjely Utami**

**: 12020724156**

**Lahir : Bogor/ 16 Februari 2002**

**: Syariah dan Hukum**

**: Ilmu Hukum**

**Judul Thesis/Skripsi/Proposal/Karya Ilmiah lainnya\*:**

**PELAKSANAAN MEDIASI DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN INDRAGIRI HULU**

**Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :**

**Penulisan Thesis/Skripsi/Proposal/Karya Ilmiah lainnya \* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.**

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

**Oleh karena itu Thesis/Skripsi/Proposal/Karya Ilmiah lainnya , \*saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.**

**4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan**

**Thesis/Skripsi/Proposal /(Karya Ilmiah lainnya )\*saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundangan.**

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

**Pekanbaru,.....  
Yang membuat pernyataan**



**Elza Enjely Utami  
NIM :12020724156**

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang  
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya atau membuat tulisan, gambar, atau cetakan lain yang sejenis tanpa izin penerbit.  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penyusunan karya ilmiah.  
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

### **Elza Enjely Utami, (2024) : Pelaksanaan Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu.**

Pemutusan hubungan kerja di atur dalam pasal 150 sampai 170 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, proses penyelesaian sengketa mediator dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu Menjalankan Tugas sebagaimana menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, dengan cara bipartit, mediasi, konsolidasi, arbitrase, dan penyelesaian di Pengadilan Hubungan Industrial, Penyelesaian mediasi tidak tercapai perdamaian, karena hasil dari mediasi. Penyelesaian sengketa melalui mediasi menempatkan kedua belah pihak pada posisi yang sama, tidak ada pihak yang dimenangkan atau pihak yang dikalahkan. Dalam proses mediasi, yang digunakan adalah nilai-nilai yang hidup pada para pihak sendiri seperti; nilai hukum, agama, moral, etika dan rasa adil, terhadap fakta-fakta yang diperoleh untuk mencapai suatu kesepakatan. Kedudukan penengah (mediator) dalam mediasi hanya membantu para pihak untuk mencapai konsensus, karena pada prinsipnya para pihak sendirilah yang menentukan putusannya, bukan mediator.

Jenis metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian yaitu penelitian hukum empiris dengan menggunakan metode Teknik pengumpulan data observasi, wawancara dan studi pustaka. Penelitian ini dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu.

Dari hasil penelitian menarik sebuah kesimpulan bahwa pelaksanaan penyelesaian perselisihan melalui mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu sudah dilakukan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, namun ada beberapa kasus yang tidak berhasil diselesaikan melalui mediasi. Tingkat keberhasilan mediasi dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja di Kabupaten Indragiri Hulu masi belum menunjukkan hasil yang maksimal dan belum terlaksana secara efektif.

**Kata Kunci: Penyelesaian, PHK, Mediasi**

#### 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.

## KATA PENGANTAR

*Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan syukur senantiasa penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan nikmat, rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Melalui Mediasi Di Kabupaten Indragiri Hulu” sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan pendidikan Strata 1 (S1) Ilmu Hukum pada Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Shalawat beserta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang merupakan seorang pembawa risalah Islam dan pembawa syafaat bagi umatnya di akhir kelak.

Dalam penulisan skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan masukan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu, mendukung, dan memberikan motivasi kepada penulis. Oleh karena itu, penulis ucapkan terima kasih terutama kepada:

1. Orang tua tercinta, Ayahanda Azhari dan Ibunda Elvita Andriani. Terima kasih atas kepercayaan yang telah diberikan atas izin merantau dari Ayahanda dan Ibunda, serta selalu hadir dengan cinta, doa yang merupakan kekuatan terbesar bagi penulis, yang telah membesarkan, mendidik dan memberikan kasih sayang yang tulus. Dan juga terima kasih kepada Kakek, Nenek, Bunda-bunda, Paman-paman dan beserta Keluarga Besar yang telah mendukung proses penulis selama ini.





#### 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. Bapak Prof. Dr. H. Hairunnas, M. Ag. Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Ibuk Prof. Dr. Helmiati, M.Ag., selaku wakil Rektor 1 Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Bapak Dr. H. Mas'ud Zein, M.Pd, selaku wakil rektor 2 Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Bapak Prof. Edi Erwan, S.Pt., M.SC., Ph.D Selaku Wakil Rektor 3 Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. beserta jajaran yang telah memberi dukungan dan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
3. Bapak Dr. Zulkifli, M. Ag. Selaku Dekan, Bapak Dr. H. Akmal Abdul Munir, Lc.MA.Selaku WD I, Bapak Dr. H. Mawardi, S.Ag, M.Si. Selaku WD II Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, beserta jajarannya yang telah melayani keperluan mahasiswa menjadi sarjana yang baik
4. Bapak Dr. Muhammad Darwis, S.H.I., S.H., M.H. selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Dan juga Ibuk Dr. Febr Handayani, S.HI., M.H selaku sekretaris Program Studi Ilmu Hukum yang juga memberikan arahan dalam penulisan skripsi ini.
5. Ibuk Lysa Anggrayni, S.H., M.H. selaku Pembimbing I dan Ibuk Nur'aini Sahu, S.H., M.H. selaku Pembimbing II yang telah banyak mengorbankan waktu dalam memberikan bimbingan, arahan, motivasi, dan kemudahan selama penulisan skripsi ini.
6. Bapak Mhd. Kastulani, S.H., M.H. selaku Penasehat Akademik yang telah memberikan banyak bantuan kepada penulis selama menuntut ilmu di Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

7 Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh pegawai tata usaha Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah mengajar dan memberikan ilmunya serta membantu penulis selama proses perkuliahan.

Demi kesempurnaan skripsi ini, penulis dengan senang hati dan ikhlas menerima semua kritik serta saran dari pihak. Karena penulis sadar bahwa segala kesempurnaan hanya milik Allah SWT. dan segala kelemahan adalah milik manusia.

*Billahi fill Sabili Haq, Fastabiqul Khairat,*

*Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

**Pekanbaru, 20 Agustus 2024**

**ELZA ENJELY UTAMI**  
**NIM. 1202072415**

UIN SUSKA RIAU



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Batasan Masalah .....	9
C. Rumusan Masalah .....	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	11
A. Kerangka Teori .....	11
1. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan .....	11
2. Hubungan kerja .....	16
3. Perselisihan Hubungan Industrial .....	32
B. Penelitian Terdahulu .....	43
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	47
A. Jenis Penelitian .....	47
B. Pendekatan penelitian .....	47
C. Lokasi Penelitian .....	48
D. Informan .....	48
E. Data dan Sumber Data .....	49
F. Teknik Pengumpulan Data .....	51
G. Teknik Analisis Data .....	52
<b>BAB IV HASIL PEMBAHASAN</b> .....	53
A. Pelaksanaan Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu .....	53
B. Efektifitas Pelaksanaan Mediasi Sebagai Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu .....	61

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

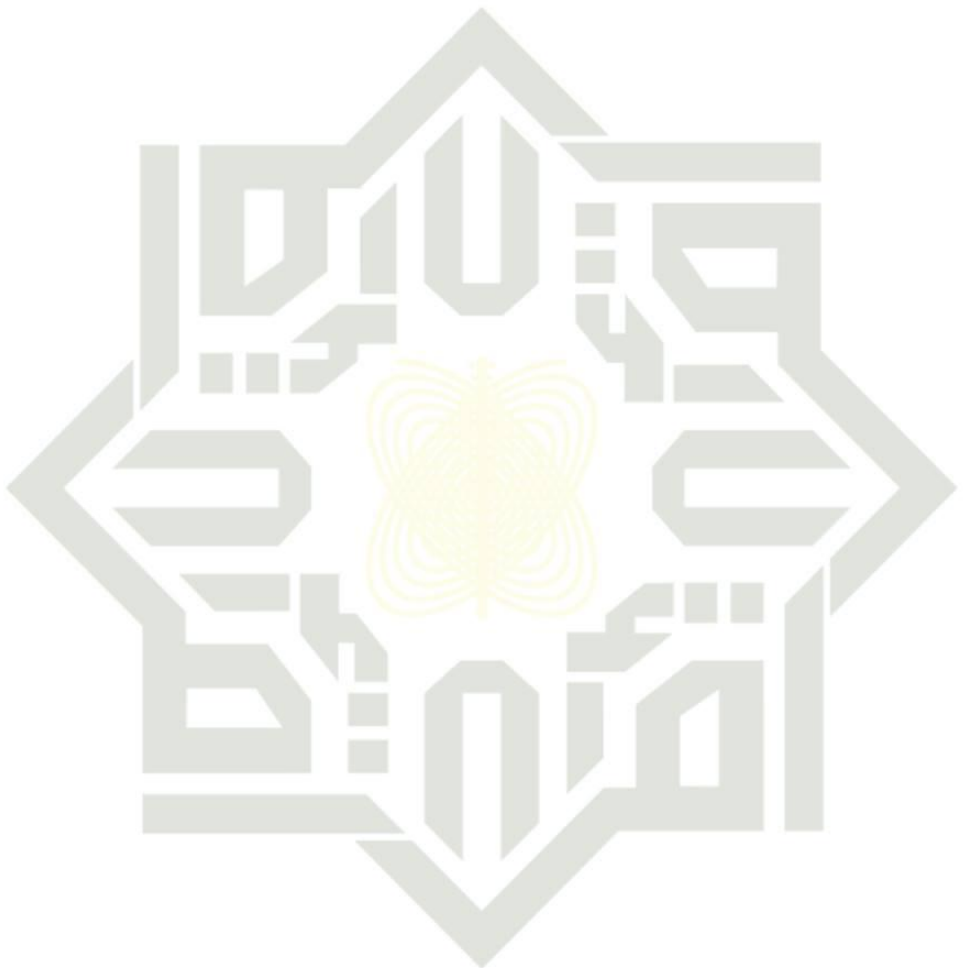
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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>BAB V PENUTUP</b> .....	69
A. Kesimpulan.....	69
B. Saran.....	70

**DAFTAR PUSTAKA**  
**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.



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

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Pembangunan nasional merupakan rangkaian upaya pembangunan masyarakat yang berlandaskan Pancasila dan undang-undang dasar negara republik Indonesia tahun 1945 yang dilakukan secara utuh dan berkesinambungan dengan harapan dapat terwujudnya masyarakat, bangsa, dan negara yang sejahtera, adil, makmur dan merata.<sup>1</sup> Di dalam pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang penting. Dimana tenaga kerja mempunyai multi peran, peran pertama sebagai salah satu faktor penggerak dalam pembangunan nasional dan peran kedua, tenaga kerja sebagai salah satu sektor tujuan yang hendak disejahterakan dalam pembangunan nasional.

Tenaga kerja memiliki peran penting dalam proses pembangunan ekonomi, bersamaan dengan infrastruktur dan *governance* sehingga dapat mempercepat naik turunnya daya saing suatu perekonomian.<sup>2</sup> Ketenagakerjaan adalah elemen paling penting pada kehidupan masyarakat Indonesia, sebab sebagai suatu cara untuk seseorang dalam menghidupi dirinya dari hasil bekerja, serta untuk keluarga. UU Tahun 1945 menyebutkan bahwa “tiap-tiap warga

<sup>1</sup> M. Indriani, *Peran Tenaga Kerja Indonesia Dalam Pembangunan Ekonomi*. (Gema Keadilan, 2016) h.74

<sup>2</sup> Latif Adam, “Membangun Daya Saing Tenaga Kerja Indonesia Melalui Peningkatan Produktivitas,” (Jurnal Kependudukan Indonesia, 2016), h.72.

negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Bisa dimaknai bahwa negara memberi hak untuk masyarakatnya agar memperoleh kehidupan serta pekerjaan yang pantas.<sup>3</sup>

Menurut Suroto, tenaga kerja merupakan motor penggerak dalam pembangunan, yang berperan sebagai sumber daya untuk menjalankan proses produksi dan distribusi barang/jasa, serta sebagai sasaran untuk menghidupkan dan mengembangkan pasar. Dalam aspek ketenagakerjaan terdapat 2 aspek variabel yang menentukan daya saing global yaitu variabel efisiensi pasar tenaga kerja dan kompetensi tenaga kerja. Sebagai salah satu faktor produksi tenaga kerja dapat mempengaruhi pendapatan nasional. Sehingga diperlukan tenaga kerja yang produktif untuk menaikkan pendapatan perkapita.

*Index of human progress* (IPM) atau Indeks Pembangunan Manusia adalah indikator tolak ukur pembangunan manusia yang ditetapkan oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB). Indeks Pembangunan Manusia adalah indeks komposit yang terdiri dari komponen indeks harapan hidup, indeks pendidikan, dan indeks standar hidup yang layak. Indeks standar hidup yang layak diukur menggunakan indikator kemampuan daya beli masyarakat terhadap kebutuhan pokok yang dilihat dari rata-rata besarnya pengeluaran perkapita dan pendapatan yang mewakili capaian pembangunan untuk hidup layak.<sup>4</sup> Sehingga hal ini berkaitan

<sup>3</sup> Nugraha Setiawan, “Struktur Ketenagakerjaan dan Partisipasi Angkatan Kerja di Pedesaan Indonesia: Analisis Hasil Sakernas 2006,” (Jurnal Kependudukan Padjajaran, 2008).

#### 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.

dengan kesejahteraan tenaga kerja dan jumlah masyarakat yang menjadi tenaga kerja produktif / tidak menganggur. Dengan tenaga kerja yang produktif Indonesia mampu menaikkan standar hidup layak dan bersaing dengan negara lain. Peran pemerintah dalam hal ini sangat penting, pemerintah harus mengupayakan dengan maksimal pembangunan tenaga kerja. Dalam Pasal 4 Undang-Undang No 13 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan kerap terjadi masalah yang yakni perselisihan yang terjadi dalam kehidupan kerja atau yang biasa disebut perselisihan hubungan industrial. Hubungan industrial adalah suatu sistem yang didasarkan pada prinsip-prinsip Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang terjadi antara. Perselisihan hubungan industrial dapat berupa perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja atau buruh dalam satu perusahaan. Dari sekian banyak kejadian atau peristiwa sengketa atau perselisihan hubungan industrial yang paling penting adalah solusi untuk penyelesaiannya yang harus benar-benar objektif dan adil serta tidak memihak.

Permasalahan dalam bidang ketenagakerjaan muncul karena tidak terjaminnya hak-hak dasar dan hak normatif dari tenaga kerja serta terjadinya diskriminasi di tempat kerja, sehingga menimbulkan konflik yang meliputi tingkat upah yang rendah, jaminan kesehatan, jaminan keselamatan kerja, jaminan hari tua, fasilitas yang diberikan oleh perusahaan, dan biasanya berakhir

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dengan pemutusan hubungan kerja (selanjutnya disebut PHK) sehingga diperlukan institusi mekanisme dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, dan adil.

1. Hak dasar tenaga kerja adalah hak-hak yang sifatnya fundamental, antara lain menyangkut hak atas kesempatan yang sama untuk bekerja dan menempati posisi tertentu dalam pekerjaan (non diskriminasi), hak berorganisasi, hak memperoleh pekerjaan yang layak, dan sebagainya, tidak semua hak dasar menjadi hak normatif. Contohnya hak jaminan untuk bekerja;
2. Hak normatif tenaga kerja adalah hak-hak tenaga kerja yang sudah diatur berdasarkan undang-undang, seperti hak atas upah, hak atas jaminan sosial, hak atas cuti dan istirahat, hak berserikat.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 25 menjelaskan bahwa berakhirnya hubungan kerja (PHK) adalah berakhirnya suatu hubungan yang berfungsi karena alasan tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan komitmen antara buruh/pekerja dengan pengusaha. Pengakhiran dari mempunyai pekerjaan, pengakhiran membiayai keperluan hidup sehari-hari bagi dirinya dan keluarganya, pengakhiran kemampuan menyekolahkan anak-anak, dan sebagainya.<sup>5</sup> Pemutusan Hubungan Kerja akan menimbulkan masalah seperti terjebak dalam kondisi kemiskinan sementara, yaitu kondisi keluarga yang tadinya tidak mengalami kemiskinan namun terpaksa masuk karena masalah

<sup>5</sup> Rama Dhani, “Analisis Hukum Islam Terhadap Pelaksanaan Pasal 153 Ayat 1 Huruf G Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Larangan Phk (Studi Pada Pt Sbc Katibung Lampung Selatan)”, (Disertasi: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2020), h. 6.

#### 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.



eksternal seperti pemutusan hubungan kerja yang nantinya akan berdampak ke psikologi terutama yang sudah bekerja.<sup>6</sup> Pada Tahun 2023 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu mencatat terjadi perselisihan hubungan industrial sebanyak 21 kasus, 8 kasus berhasil diselesaikan secara mediasi oleh dinas tenaga kerja. Hal ini menyebabkan 68 pekerja terdampak. Pemutusan hubungan kerja menjadi penyebab dominasi dari sengketa yang terjadi.

Perselisihan yang paling sering dihadapi oleh pekerja dan perusahaan merupakan pemutusan hubungan kerja (PHK). Menurut Pasal 1 Angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.<sup>7</sup> Timbulnya PHK dikarenakan adanya perbedaan pendapat di masing-masing pihak antara perusahaandan pekerja. Pihak perusahaan memberikan keputusan tanpa memikirkan hak-hak pekerja yang menurut pertimbangan perusahaan keputusan tersebut sudah baik dan dapat diterima oleh para pekerja, namun di pihak para pekerja keputusan tersebut tidak dapat diterima dikarenakan merasa tidak adil terhadap keputusan dari perusahaan, sehingga mengubah keinginan dan berkurangnya semangat pekerja dalam bekerja.

<sup>6</sup> Fitriah deliana, Teddy Hendiawan, “Penyutradaraan Film Pendek Tentang Pengaruh Tekanan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Perubahan Karakter Pekerja Di Kota Bandung”, Volume 5., No. 3., (2018), h. 1209

<sup>7</sup> Indonesia, Undang-Undang 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.

Ada beberapa yang menjadi awal terjadinya konflik yaitu adanya perbedaan pendapat, komunikasi yang tidak baik, kurangnya perhatian dari salah satu pihak, imbalan yang tidak layak, pribadi seseorang, dan sebagainya. Akibatnya, munculnya konflik atau perselisihan sebagaimana yang telah disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI).<sup>8</sup>

Seperti yang terjadi pada beberapa kasus berikut ini:

- a. Perselisihan hubungan kerja yang terjadi antara pekerja dengan salah satu PT yang bergerak dibidang *Medical Supplies, Equipment and Laboratory System* di kabupaten indragiri hulu yang pada intinya pihak perusahaan melakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) terhadap perkerja dan sudah dilaporkan ke dinas tenaga kerja kabupaten Indragiri hulu, lalu dilakukannya mediasi tetapi terdapat kesulitan keputusan antara kedua belah pihak.
- b. Perselisihan Hubungan Kerja yang terjadi antara pekerja dengan salah satu PT yang pada intinya pekerja membuat laporan pengaduan untuk dilakukan mediasi agar hak-hak sebagai pekerja yang di PHK dapat terpenuhi, tetapi belum terlaksannya mediasi pada dinas tenaga kerja.

Ketika ada persoalan buruh, buruh seringkali hanya bisa diam, takut dan tidak melakukan pembelaan. Seringkali buruh hanya menjadi kebutuhan sementara bagi pihak-pihak yang berkepentingan dan meninggalkannya ketika

<sup>8</sup> Zaeni Asyhadie, *Peradilan Hubungan Industrial*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2009), h. 2

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.

mereka sudah masuk pada lingkaran kekuasaan.<sup>9</sup> Maka dalam hal ini, peran pemerintah diwujudkan dengan mengeluarkan berbagai kebijakan, peraturan Perundang-undangan yang harus ditaati oleh para pihak, serta mengawasi atau menegakkan peraturan tersebut sehingga dapat berjalan secara efektif. Disnaker mempunyai tugas dan wewenang untuk membantu menyelesaikan permasalahan tersebut dengan menunjuk tim mediator hubungan industrial. Sesuai tata kerja mediator berdasarkan Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial.

Oleh karena itu, yang dapat dilakukan adalah mencari cara untuk mencegah atau memperkecil perselisihan tersebut atau mensejahterakan kembali mereka yang sedang berselisih.<sup>10</sup> Peraturan terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) di Kabupaten Indragiri Hulu mengikuti ketentuan yang berlaku di Indonesia, termasuk perubahan yang diatur oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) dan peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 (PP 35/2021).

Dalam hal ini terdapat di dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Alternatif Penyelesaian Sengketa adalah lembaga penyelesaian sengketa atau beda pendapat melalui prosedur yang disepakati para pihak, yakni penyelesaian diluar pengadilan dengan cara konsultasi, negosiasi, mediasi,

<sup>9</sup> Sisilia Nanik Riani, "Perindungan Terhadap Kebebasan Buruh Untuk Ikut Serta Dalam Organisasi Serikat Buruh Di Kota Bandar Lampung". (Disertasi: Universitas Lampung 2017), h.5

<sup>10</sup> R. Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), h. 289.

#### 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.

konsiliasi atau penilaian ahli.<sup>11</sup> Sistematika mengenai mediasi merupakan suatu proses tindakan sebagai kelanjutan dari gagalnya negosiasi yang dilakukan oleh para pihak.<sup>12</sup> Mediasi itu sendiri merupakan sebagai salah satu bentuk dari alternatif sengketa di luar pengadilan melalui proses perundingan secara damai untuk mencapai penyelesaian dalam bentuk kesepakatan para pihak yang akan di bantu oleh pihak ketiga yaitu mediator.

Penyelesaian sengketa melalui mediasi menempatkan kedua belah pihak pada posisi yang sama, tidak ada pihak yang dimenangkan atau pihak yang dikalahkan. Dalam proses mediasi, yang digunakan adalah nilai-nilai yang hidup pada para pihak sendiri seperti; nilai hukum, agama, moral, etika dan rasa adil, terhadap fakta-fakta yang diperoleh untuk mencapai suatu kesepakatan. Kedudukan penengah (mediator) dalam mediasi hanya membantu para pihak untuk mencapai konsensus, karena pada prinsipnya para pihak sendirilah yang menentukan putusannya, bukan mediator.<sup>13</sup>

Berdasarkan uraian tersebut diatas, yang menjadi dasar penulisan maka dalam hal ini penulis menyusun skripsi dengan judul **“Pelaksanaan Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu”**

<sup>11</sup> Indonesia, Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Alternatif Penyelesaian Sengketa.

<sup>12</sup> Gunawan Wijaya dan Ahmad Yani, *“Hukum Arbitrase”*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001), h.34.

<sup>13</sup> Sanusi Bintang dan Dahlan, *“Pokok-Pokok Hukum Ekonomi dan Bisnis”*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000), h. 17.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

**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.

### **Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis paparkan diatas agar pembahasan penelitian ini tidak lari dari suatu topik permasalahan dan lebih muda dipahami, maka penulis membatasi permasalahan pada penelitian ini agar lebih terarah dan mendekati permasalahan yang diteliti. Adapun Batasan masalahnya yaitu Pelaksanaan Mediasi dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana Pelaksanaan Mediasi Dalam Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu?
2. Bagaimana Efektifitas pelaksanaan mediasi sebagai upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu?

### **Tujuan dan Manfaat Penelitian**

1. Tujuan Penelitian
  - a. Untuk mengetahui Pelaksanaan Mediasi Dalam Penyelsaian Pemutusan Hubungan Kerja Di Dinas Tenaga Kerja Di Kabupaten Indragiri.

- b. Untuk mengetahui efektifitas pelaksanaan mediasi sebagai upaya pelaksanaan perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu.

## 2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak terkhusus pekerja/ buruh serta Masyarakat luas:

### a. Secara Teoritis

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pembaca serta menambah pengetahuan di bidang hukum terutama di dalam bidang ketenagakerjaan. Oleh karena itu pembaca atau calon peneliti lainnya akan mengetahuinya, serta dapat mengurangi ataupun menghilangkan persoalan yang dijelaskan diatas.

### b. Secara Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada masyarakat yang membutuhkan pada umumnya. Serta dapat dijadikan rujukan dalam mengatasi perkembangan yang terjadi di lapangan terkait pemutusan hubungan kerja.

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 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 TINJAUAN PUSTAKA

### Kerangka Teori

Kerangka teori adalah kerangka pemikiran atau butir-butir pendapat, teori, thesis, mengenai suatu kasus atau permasalahan (problem) yang menjadi bahan perbandingan pegangan teoritis.

Penulis menggunakan beberapa teori dalam penelitian ini, yaitu:

#### 1. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Menurut Hamzah ketenagakerjaan adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun di luar suatu hubungan kerja dengan alat produksi utama sebagai proses produksi tenaga kerja itu sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran.<sup>14</sup> Dalam pembangunan nasional tenaga kerja merupakan faktor penunjang dan tujuan dari pembangunan itu sendiri. Pada tahun 2020 pemerintah secara resmi memberlakukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang merupakan kristalisasi undang-undang.

<sup>14</sup> Endah, Wartini, “Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, Umur, Dan Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Tapis Di Bandar Lampung Perspektif Ekonomi Islam”. (Disertasi, Uin Raden Intan Lampung,2022) h.19.

Dengan kata lain, Undang-Undang Cipta Kerja merupakan gabungan dari beberapa aturan undang-undang yang berada dalam satu substansi yang sama. Pemberlakuan Undang-Undang Cipta Kerja diharapkan dapat menciptakan lapangan kerja seluas-luasnya serta merata sehingga dapat meningkatkan perekonomian Indonesia. Menurut pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Cipta Kerja Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Di Indonesia memiliki sumber hukum yang mengatur ketenagakerjaan. Sumber Hukum dapat diartikan sebagai asal muasal dan tempat mengalir atau keluarnya hukum yang dapat digunakan sebagai tolok ukur, kriteria, dan sarana untuk menentukan isi, substansi, materi, dan keabsahan.<sup>15</sup> Beberapa sumber hukum ketenagakerjaan:

1) Undang-Undang No. 10 Tahun 2020 tentang Cipta kerja

Undang-Undang Cipta Kerja secara diberlakukan mulai tahun 2020. Undang- undang ini bertujuan untuk melindungi dan memenuhi hak-hak warga negara Indonesia untuk mendapatkan perlindungan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Serta sebagai perwujudan upaya pemerintah untuk menciptakan dan meningkatkan lapangan kerja seluas-luasnya serta ekosistem investasi dan kegiatan berusaha dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi. Undang-Undang Cipta

<sup>15</sup> Wahyu Sasongko, “*Dasar-Dasar Ilmu Hukum*”, (Lampung: Universitas Lampung, 2019)

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.



Kerja mengubah 82 undang-undang. Termasuk pula mengubah pasal-pasal di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang Cipta Kerja membatasi penetapan upah minimum oleh kabupaten/kota dan memformulasikan berdasarkan inflasi dan pertumbuhan ekonomi.<sup>16</sup>

- 2) Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja secara resmi berlaku pada tanggal 02 Februari 2021. PP Nomor 35 Tahun 2021 diberlakukan sebagai bentuk lanjutan untuk melaksanakan ketentuan yang ada pada Undang-Undang Cipta Kerja. Terdapat beberapa perubahan dalam beberapa ketentuan dari Undang-Undang sebelumnya yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 seperti jangka waktu pekerja waktu tertentu, pemberian uang lembur dan uang pesangon pemutusan hubungan kerja (PHK). Salah satu contohnya perubahan uang pesangon dalam PHK yang pada awalnya 1-2 kali ketentuan menjadi lebih kecil yaitu 0,5-2 kali ketentuan sesuai dengan jenis alasan PHK.

#### 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.



<sup>16</sup> Ade Miranti Karunia, “UMK Dihapuskan dalam UU Cipta Kerja”, Artikel dari <http://money.kompas.com/read/2020/umk-dihapuskan-dalam-uu-cipta-kerja-menaker-saya-tegaskan-upah-minimum?>. Diakses pada 10 Juni 2024.

### 3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Dengan berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja dan PP Nomor 35 Tahun 2021 bukan bermakna menghapus Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tetap berlaku selama tidak diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah lama menjadi dasar hukum ketenagakerjaan. Diresmikan pada tanggal 25 Maret tahun 2003 sebagai pengganti dari Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997. Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan Undang-Undang ketenagakerjaan yang bersifat komprehensif dan menyeluruh, mengatur berbagai hal di bidang ketenagakerjaan yang sebelumnya tidak pernah diatur dalam satu undang-undang. Beberapa ketentuan tentang ketenagakerjaan yang diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan sebelumnya dan tidak sesuai lagi dengan perkembangan zaman termasuk yang merupakan produk kolonial, dicabut dan diganti dengan undang-undang ini.

### 4) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan kerja berlaku mulai tanggal 14 Januari 2004. Tujuan diberlakukannya undang-undang ini untuk memberikan perlindungan kepada pihak yang sedang menyelesaikan perselisihan yang

#### 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.

terjadi dalam hubungan industrial dengan penyelesaian yang cepat, adil, dan murah. Penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan industrial dapat ditempuh melalui tiga cara yakni perundingan bipartit, alternatif penyelesaian sengketa (konsiliasi dan mediasi) serta pengadilan hubungan industrial. Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dibentuk berdasarkan Undang Undang No. 2 Tahun 2004 (UU PPHI) tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Ketentuan tersebut mulai berlaku sejak tanggal 14 Januari 2006 berdasarkan Perpu Nomor 1 Tahun 2005 tentang Penangguhan Mulai Berlakunya UU No. 2 Tahun 2004, adalah merupakan salah satu pengadilan khusus di lingkungan peradilan umum (perdata). Tenaga kerja sebagai sumber daya manusia mempunyai pengertian sebagai berikut:

- a) Manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, pekerja, atau karyawan)
- b) Potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan keberadaannya
- c) Potensi yang berfungsi sebagai modal (non material / non finansial) dalam organisasi, untuk mewujudkan keberadaan organisasi.<sup>17</sup>

UIN SUSKA KIAU

<sup>17</sup> Chindy Yulianty, "Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Pada Pekerjaan Pasangan Bata Perumahan Tipe 36 (Studi Kasus pada Perumahan Griya Putri Tanjung). (Inersia, 13.(1)., Jurnal Teknik Sipil, 2021) h.10.

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.

Tenaga kerja atau manpower terdiri dari angkata kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja atau labor force adalah bagian tenaga kerja yang ingin dan yang benar-benar menghasilkan barang dan jasa. Angkatan kerja terdiri dari golongan yang bekerja dan golongan yang menganggur dan mencari pekerjaan. Kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga, dan golongan lain-lain atau penerima pendapatan. Penduduk yang berada dalam usia kerja adalah penduduk yang berumur 15 tahun atau lebih. Kemudian Badan Pusat Statististik membagi tenaga kerja menjadi 3 kategori, yaitu:

- a) Tenaga kerja penuh Yaitu tenaga kerja yang jumlah jam kerjanya lebih dari 35 jam dalam seminggu dengan hasil kerja tertentu sesuai dengan uraian tugas.
- b) Tenaga kerja tidak penuh atau setengah pengangguran Yaitu tenaga kerja yang mempunyai jam kerja kurang dari 35 jam dalam seminggu.
- c) Tenaga kerja yang belum bekerja atau sementara tidak bekerja Yaitu tenaga kerja dengan jam kerja  $0 > 1$  jam perminggu.<sup>18</sup>

## 2. Hubungan kerja

Hubungan kerja adalah hubungan hukum yang terjalin antara pekerja dengan pengusaha selaku pemberi kerja berdasarkan perjanjian kerja dengan unsur-unsur pembentuknya yang terdiri dari unsur pekerjaan,

<sup>18</sup> Badan Pusat Statistik. Konsep Tenaga Kerja. Retrieved from Badan Pusat Statistik : [www.Bps.Go.Id](http://www.Bps.Go.Id). Situs Resmi. Di akses pada 14 mei 2024.

unsur upah, dan unsur perintah.<sup>19</sup> Hubungan kerja memiliki peranan penting terhadap kelancaran jalannya kegiatan operasional suatu organisasi. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif maka perlu diciptakan hubungan kerja yang baik pula sehingga kinerja atau prestasi kerja individu maupun organisasi dapat tercapai dengan maksimal.<sup>20</sup>

Menurut ketentuan PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, Upah, dan perintah. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja/pekerja dan pengusaha/majikan yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, pekerja/pekerja mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain (pengusaha/majikan) yang mengikatkan diri untuk bekerja dengan membayar upah sehingga setelah perjanjian

UIN SUSKA KIAU

<sup>19</sup> Joko Ismono, “Hubungan Kerja dalam Perspektif HAM, Ekonomi, dan Pembangunan”, Volume 2., No.1., 2018, h.354

<sup>20</sup> Yusuf Rahman Al Hakim, Mochamad Irfan, Rahayu Mardika Ningsih, Ella Anastasya Sambela “Peranan Hubungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. Volume 03., No.01., 2018, h.38

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.

kerja mempunyai hubungan hukum yang disebut hubungan kerja dan sejak itulah berlaku hukum perdata.<sup>21</sup>

Seperti yang disebutkan diatas hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang majikan yang ditandai dengan ciri-ciri adanya upah atau gaji tertentu, adanya suatu hubungan antara pekerja dan pengusaha yakni hubungan bawahan dan atasan (sub ordonasi) dimana atasan memberikan perintah kepada pihak pekerja yang secara sosial-ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu.<sup>22</sup> Apabila salah satu unsur tidak ada maka hubungan kerja tidak akan terlaksana.

- 1) Adanya Pekerjaan Sebagai objek perjanjian pekerjaan menjadi faktor paling utama timbulnya perjanjian kerja. Apabila pekerjaan yang dijanjian tidak ada maka perjanjian kerja dapat dikatakan batal demi hukum.
- 2) Adanya Upah Upah adalah hak yang diterima pekerja dalam bentuk uang atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
- 3) Adanya Perintah Perintah adalah hak pemberi kerja/pengusaha dan merupakan kewajiban pekerja untuk melaksanakan pekerjaan seperti

<sup>21</sup> Riski Aini Arofah, “Perjanjian Kerja Di CV Megah Putra Mandiri Desa Petung Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” . (Institut Agama Islam Negeri Jember, 2020), h.9.

<sup>22</sup> Ida Hanifah, Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia. (Medan: CV. Pustaka Prima, 2020), h.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

yang diinginkan pengusaha dan merupakan bagian akhir dari unsur-unsur hubungan kerja setelah adanya pekerjaan dan adanya upah.<sup>23</sup>

#### a. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja merupakan dasar hubungan kerja. Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh (karyawan) dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.<sup>24</sup> Perjanjian kerja merupakan salah satu bentuk perjanjian untuk melakukan pekerjaan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 1601 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Perjanjian kerja dalam bahasa Belanda adalah *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601 a KUHPerdata memberikan pengertian sebagai berikut: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak ke-1 (satu)/buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Pembagian perjanjian kerja berdasarkan jangka waktunya dibagi menjadi 2 (dua) macam:

<sup>23</sup> Ibid, h.69-70

<sup>24</sup> Fatimah Shalihah, “Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif HAM”. Volume 01., No.02., 2017. h.74.

#### 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.

### 1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian kerja waktu tertentu menurut Kepmenakertrans Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Dalam pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- a) Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;
- b) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun;
- c) Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk-produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan

Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan, hal ini sesuai



dengan Pasal 59 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

2) Perjanjian Kerja waktu Tidak Tertentu

Kepmenakertrans Nomor:KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu disebutkan bahwa perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Perjanjian ini dapat dibuat secara lisan atau tertulis. Dengan demikian perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu berlaku terus sampai:

- a) Pihak pekerja/buruh memasuki usia pensiun (55 tahun);
- b) Pihak pekerja/buruh meninggal dunia;
- c) Pekerja/buruh diputuskan hubungan kerjanya karena melakukan kesalahan;
- d) Adanya putusan pengadilan yang menyatakan pekerja/buruh telah melakukan tindak pidana sehingga perjanjian kerja tidak bisa dilanjutkan

Dengan demikian perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja dimana waktu berlakunya tidak ditentukan baik dalam perjanjian, undang-undang maupun kebiasaan.

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. Bentuk dan isi perjanjian kerja

Berbicara bentuk dan isi perjanjian kerja berarti berbicara tentang syarat formil suatu perjanjian kerja. Walau tidak ada satupun peraturan yang mengangkat tentang bentuk dan isi perjanjian, karena dijamin dengan adanya “asas kebebasan berkontrak” yakni suatu asas yang menyatakan bahwa setiap orang pada dasarnya boleh membuat kontrak (perjanjian) yang berisi dan macam apapun asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum. Asas kebebasan berkontrak tersebut dituangkan dalam Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata dengan memperhatikan Pasal 1320, 1335 dan 1337 KUH Perdata disamping Pasal 52 UU Ketenagakerjaan.<sup>25</sup>

Ketentuan Pasal 51 UU ayat (1) UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis dan lisan. Ini berarti memungkinkan perjanjian kerja dapat dibuat secara tidak tertulis.<sup>26</sup>

Dalam perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan maupun tertulis. Perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan maupun tertulis. Perjanjian yang diadakan secara lisan maupun secara tertulis, biasanya diadakan dengan singkat sekali dan tidak memuat semua hak dan kewajiban kedua belah pihak.<sup>27</sup>

<sup>25</sup> Abdul Khakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (PT.Citra Aditya bakti, Bandung, 2014), h.50

<sup>26</sup> *Ibid*

<sup>27</sup> Lanny Ramli, Hukum Ketenagakerjaan, (Airlangga University, Surabaya, 2008), 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.

### 1) Bentuk perjanjian kerja secara tertulis

Beberapa bentuk perjanjian kerja mengecualikan asas konsesualitas, yakni untuk perjanjian-perjanjian yang memerlukan atau dipersyaratkan oleh undang-undang harus diadakan secara tertulis

Dalam pasal 51 Undang-Undang 13 Tahun 2003 ditentukan bilamana peraturan perundang-undangan menentukan bahwa suatu bentuk perjanjian harus tertulis, harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, seperti halnya ketentuan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu yang dipersyaratkan dalam Pasal 57 Undang-Undang Tahun 2003 harus tertulis. Dalam pasal ini yang harus terdapat dalam suatu perjanjian kerja tertulis, yakni:

- a) Nama, Alamat, dan jenis usaha.
- b) Nama, Jenis kelamin, umur, dan Alamat pekerja buruh.
- c) Jabatan atay jenis pekerjaan.
- d) Tempat pekerjaan.
- e) Besarnya upah dan cara pembayarannya.
- f) Syarat;syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh.
- g) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja.
- h) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat.
- i) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

#### 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) Bentuk Perjanjian Kerja secara Lisan

Menurut ketentuan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 syarat sahnya perjanjian kerja dibuat atas dasar.

- a) Kesepakatan kedua belah pihak.
- b) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
- c) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.
- d) Pekerjaan yang dijanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban

## 3) Pengelompokan perjanjian kerja

Pengelompokan berdasarkan jangka waktunya perjanjian kerja dibagi menjadi dua macam, yaitu:

### a) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat

atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.

### b) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha, dimana jangka waktu yang ditentunya tidak ditentukan, baik dalam perjanjian, undang-undang, kebiasaan, atau terjadi secara hukum karena pelanggaran pengusaha terhadap ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

#### 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.

umum kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kata-kata sepakat mereka mengikatkan diri pada Pasal 52 ayat (a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Ini adalah asas konsensualisme yang menentukan adanya perjanjian. Artinya, pada dasarnya perjanjian dan perikatan itu telah dilahirkan sejak tercapainya kata sepakat. Dengan kata lain, perjanjian itu sudah sah tercapai kesepakatan mengenai hal-hal pokok dan tidak memerlukan bentuk yang formil (tertulis).<sup>28</sup>

### c. Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian kerja bersama merupakan pengganti istilah Kesepakatan Kerja Bersama (KKB), yang istilah awalnya adalah perjanjian perburuhan.<sup>29</sup> Perjanjian kerja bersama dapat menyeimbangkan keberadaan dan kedudukan antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh/beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang membuat syarat-syarat kerja, baik dan kewajiban kedua belah pihak.

<sup>28</sup> Hidayat Muharam, *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan serta Pelaksanaannya di Indonesia*, (Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006), h.2.

<sup>29</sup> Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Pradnya Paramita, Jakarta, 2003), h.172

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

Berdasarkan pada pengertian perjanjian kerja tersebut, dapat diketahui bahwa pihak-pihak dalam perjanjian kerja bersama adalah serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan pengusaha atau beberapa/perkumpulan pengusaha.

Dalam penyusunannya perjanjian kerja bersama dilakukan secara musyawarah atau perundingan dan dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan bahasa Indonesia.<sup>30</sup> Perjanjian kerja bersama cukup didaftarkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan karena perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh sebagai pihak yang lemah.

Terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan dalam pembuatan perjanjian kerja bersama, antara lain sebagai berikut:

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

<sup>30</sup> *Ibid*

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

bersama bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.<sup>31</sup>

Masa berlaku perjanjian kerja bersama hanya dapat dibuat untuk paling lama dua tahun, untuk selanjutnya dapat diperpanjang untuk paling lama satu tahun. Jika tidak terdapat ketentuan lain, maka perjanjian kerja bersama yang telah dibuat berlaku terus-menerus untuk waktu yang sama, tetapi tidak melebihi waktu satu tahun kecuali ada pernyataan untuk mengakhiri yang dapat dilakukan selambat-lambatnya satu bulan sebelum waktu perjanjian kerja bersama berakhir.<sup>32</sup>

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

- 1) Hak dan kewajiban pengusaha;
- 2) Hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh;
- 3) Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama;
- 4) Tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.

<sup>31</sup> Adrian Sutedi, Hukum Perburuhan, (Sinar Grafika, Jakarta, 2009), h.53

<sup>32</sup> Sendjun H. Manulang, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Rineka Cipta, Jakarta, 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.

#### d. Pemutusan Hubungan Kerja

Berdasarkan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh satu pihak. Pasal 1 angka 25 Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Pemutusan Hubungan Kerja pada dasarnya dapat dilakukan oleh perusahaan apabila pekerja melakukan kesalahan berupa pelanggaran peraturan dan perjanjian kerja. Pasal 61 UU No 13 Tahun 2003 jo UU No 11 Tahun 2021. Sebelum diambil keputusan untuk memutus hubungan kerja pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah harus mengupayakan tidak terjadi pemutusan pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja dianggap sebagai langkah terakhir apabila tetap tidak menemukan solusi dalam permasalahan yang terjadi. Apabila pada akhirnya tetap terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha dan pekerja harus melakukannya dengan sebaik dan sesuai mungkin dengan regulasi sehingga tidak menimbulkan masalah yang menyebabkan kurang baiknya hubungan antara pekerja dan pengusaha.

#### 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.



a) Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja

Perdamaian dalam syariat Islam sangat dianjurkan. Sebab, dengan adanya perdamaian akan terhindar dari putusya perpecahan silaturrahi (hubungan kasih sayang) sekaligus permusuhan di antara pihak-pihak yang bersengketa akan dapat diakhiri. Adapun dasar hukum yang menegaskan tentang perdamaian dapat dilihat dalam Al-Quran surat Al Hujuraat ayat 10 yang berbunyi:

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: "Sesungguhnya orang-orang mukmin itu bersaudara, karena itu damaikanlah antara kedua saudaramu (yang berselisih) dan bertakwalah kepada Allah agar kamu mendapat rahmat"<sup>33</sup>

Di dalam Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan implikasi pemutusan hubungan kerja, yaitu pemutusan hubungan kerja karena suatu hal tertentu, pemutusan hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 25 menjelaskan bahwa berakhirnya hubungan kerja (PHK) adalah berakhirnya suatu hubungan yang

<sup>33</sup> Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya, (Bandung: Penerbit Diponegoro, 2003), hlm. 97.

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.

berfungsi karena alasan tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan komitmen antara buruh/pekerja dengan pengusaha.

b) Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja

Bagi pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja berhak menerima hak sesuai dengan yang tercantum pada pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KE-50/-MEN/2000. Dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan BAB IV Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (1) juga disebutkan bahwa “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”. Hak-hak pekerja inilah yang meringankan beban-beban pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja. Hak-Hak tersebut terdiri dari :

- 1) Uang Pesangon Pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).
- 2) Uang Penghargaan Masa Kerja Uang jasa sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 12 tahun 1964 sebagai penghargaan pengusaha kepada pekerja yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja.
- 3) Ganti Kerugian Pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai penggantian istirahat tahunan, istirahat panjang,

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.

biaya perjalanan ketempat dimana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan dan lain-lain.

- 4) Uang Pisah Pemberian berupa uang dari pengusaha kepada pekerja atau buruh atas pengunduran diri secara baik-baik dan mengikuti prosedur sesuai dengan ketentuan yaitu diajukan secara tertulis 30 hari sebelum tanggal pengunduran diri yang besar nilainya berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja.

Dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja BAB IV Ketenagakerjaan telah mengubah ketentuan Pasal 156 yang ada di Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Besaran uang pesangon dalam Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang No. 1 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja masih sama yaitu:

- 1) Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- 2) masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah
- 3) masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah
- 4) masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah
- 5) masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah

#### 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.

- 6) masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah
- 7) masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah
- 8) masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

Sedangkan besaran uang penggantian hak yang seharusnya diterima pekerja/buruh dalam ayat 4 menghapus ketentuan penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat. Ketentuan yang masih ada meliputi :

- 1) cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur
- 2) biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja
- 3) hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama

### 3. Perselisihan Hubungan Industrial

#### a. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Dalam ajaran islam, perselisihan adalah bagian dari dinamika kehidupan yang perlu dihadapi dengan bijaksana, islam mendorong

umatnya untuk menyelesaikan konflik dengan cara yang penuh kedamaian dan kasih sayang. Hadist Rasulullah SAW memberikan panduan tentang mendamaikan pihak-pihak yang berselisih. Mengutip salah satu hadist Rasulullah yang berbunyi:

“ Tidak halal bagi seorang muslim tidak bertegur sapa dengan saudaranya lebih dari tiga hari. Siapa yang memulai salam diantara keduanya, dialah yang lebih utama.” (HR. Bukhari dan Muslim)

Sebelum diberlakukan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilaksanakan berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta. Penyelesaian berdasarkan kedua Undang-Undang tersebut ternyata dirasakan sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masyarakat, karena tidak dapat lagi mengakomodasi perkembangan yang terjadi terutama mengenai hak-hak pekerja/buruh.”<sup>34</sup> tidak hanya itu, proses penyelesaian perselisihannya juga berbelit dan memakan waktu cukup lama sehingga dirasa kurang efektif..

#### 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.



<sup>34</sup> Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial dalam Teori dan Praktik, (PT.Alumni, Bndung, 2011), h. 61

Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat diselesaikan melalui dua jalur, yaitu penyelesaian diluar Pengadilan Hubungan Industrial (non litigasi) dan penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial (litigasi).

Penyelesaian perselisihan diluar Pengadilan Hubungan Industrial (non litigasi) meliputi empat cara, yaitu:

- 1) Penyelesaian melalui Bipartit
- 2) Penyelesaian melalui Mediasi
- 3) Penyelesaian melalui Konsiliasi
- 4) Penyelesaian melalui Abritrase

Pada prinsipnya penyelesaian hubungan industrial dilakukan dengan musyawarah untuk mencapai muufakat dan berunding bersama antara pekerja/buruh dan pengusaha yang terlibat, baik secara bipartite maupun diperantarai oleh pihak ketiga yang bersifat netral maupun tidak (non litigasi). Hal ini dikeranakan penyelesaian perselisihan hubungan preindustrial diluar pengadilan hubungan industrial jauh lebih menguntungkan kedua belah pihak dan menekan biaya serta menghemat waktu..

Apabila Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dilakukan diluar Pengadilan Hubungan Industrial tidak mencapai kesepakatan, maka Penyelesaian Perselisihan dapat dilanjutkan untuk diselesaikan di

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Pengadilan Hubungan Industrial (litigasi). Pengadilan Hubungan Industrial merupakan Pengadilan khusus yang berada dalam lingkungan Peradilan umum, mempunyai kewenangan untuk memeriksa, mengadili, dan memutuskan perkara perselisihan hubungan Industrial yang diajukan kepadanya.<sup>35</sup> berdasarkan Ketentuan Pasal 56 Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus :

- 1) Ditingkat pertama mengenai Perselisihan Hak
- 2) Ditingkat pertama dan terakhir mengenai Perselisihan kepentingan
- 3) Ditingkat pertama mengenai perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja
- 4) Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.

#### **b. Dasar Hukum Perselisihan Hubungan Industrial**

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

<sup>35</sup> Ibid

#### **Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Diharapkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui proses penyelesaian yang cepat, tepat, adil dan murah.

Berdasarkan pengertian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut, maka dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial membagi jenis perselisihan hubungan industrial menjadi:

1) Perselisihan hak

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

2) Perselisihan kepentingan

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

3) Perselisihan pemutusan hubungan kerja

Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



### c. **Prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial**

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada dasarnya dapat diselesaikan oleh para pihak sendiri, dan dapat juga diselesaikan dengan hadirnya pihak ketiga, baik yang disediakan oleh negara atau para pihak sendiri. Dalam perselisihan industrial terkait pemutusan hubungan kerja, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyebutkan bahwa penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja, buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.

Apabila dalam perundingan bipartit tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial itu wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan Bipartit yang terdiri dari unsur pengusaha dan pekerja/buruh yang dilakukan secara musyawarah untuk mencapai yang dilakukan paling lama selama 30 hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila perundingan melalui mekanisme Bipartit gagal, maka salah satu atau kedua pihak dapat mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan Bipartit telah dilakukan, selanjutnya instansi yang bertanggung jawab di bidang

#### 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.

ketenagakerjaan wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase. Apabila dalam jangka waktu 7 hari kerja para pihak tidak menentukan pilihan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian kepada mediator. Apabila perundingan tersebut tidak mencapai kesepakatan maka pengusaha hanya dapat melakukan PHK setelah ada penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terbagi menjadi dua yaitu upaya penyelesaian hubungan industrial di luar pengadilan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan. Langkah pertama yang ditempuh jika terjadi perselisihan hubungan industrial menggunakan penyelesaian perselisihan di luar pengadilan yang artinya menyelesaikan tanpa melalui proses beracara di pengadilan. Kemudian penyelesaian apabila tidak bisa diselesaikan di luar pengadilan langkah terakhir untuk memutus perselisihan adalah dengan menyelesaikan di pengadilan.<sup>36</sup> Berikut penjelasan rinci terkait hal tersebut:

#### 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.

<sup>36</sup> Wayan Agus Vijayantera, Nyoman Jaya Kesuma, “*Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Konsep Penyelesaian Perselisihan Non Litigasi dan Litigasi)*”. (Denpasar: Unmas Press, 2022), h.135.

#### d. **Mediasi hubungan industrial**

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi atau seorang penengah yang bersikap netral atau biasa disebut mediator yang membantu pihak-pihak yang bersengketa untuk mencapai suatu kesepakatan yang dapat diterima oleh semua pihak. Mediator dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi.

Apabila ternyata penyelesaian hubungan Industrial tidak dapat diselesaikan atau tidak tercapai kesepakatan melalui perundingan bipartit, maka tahap berikutnya adalah Penyelesaian secara Mediasi. upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui mediasi bersifat wajib, apabila penyelesaian melalui konsiliasi dan abitrasi tidak disepakati oleh para pihak. Pasal 1 angka 1 Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah :

Penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, perselisihan antar serikat

#### 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.

pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

Mediasi berbeda dengan Konsiliasi dan Arbitrase karena dalam mediasi, dapat menyelesaikan semua jenis perselisihan, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Berdasarkan Pasal 10 dan 11 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dalam waktu selambat-lambatnya tujuh hari kerja setelah menerima pelimpahan Penyelesaian Perselisihan, mediator harus mengadakan penelitian tentang duduk perkara dan segera mengadakan sidang mediasi. Mediator juga dapat memanggil saksi atau saksi ahli hadir dalam sidang untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya.

Rasulullah SAW menekankan betapa pentingnya mediasi dalam menyelesaikan perselisihan di antara umatnya. Dalam beberapa hadis, beliau mengajarkan bahwa mendamaikan pihak-pihak yang berselisih adalah amal yang lebih utama daripada amalan-amalan ibadah lainnya. Hadis dibawah ini menggambarkan bahwa upaya mediasi yang berbunyi:

Rasulullah SAW bersabda, “Maukah kalian aku beritahu tentang sesuatu yang lebih baik daripada derajat puasa, shalat, dan sedekah?” Mereka (para sahabat) menjawab, “Tentu saja.” Beliau bersabda, “Yaitu mendamaikan orang-orang yang berselisih. Karena sesungguhnya

#### 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.

keburukan antara orang yang berselisih adalah yang mencukur (mencukur agama mereka).” (HR. Abu Dawud dan Tirmidzi)

Apabila tercapai kesepakatan diantara para pihak, maka mediator membantu membuat Perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak dan kemudian didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Namun, dalam hal tidak tercapai kesepakatan melalui mediasi berdasarkan ketentuan Pasal 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka :

- 1) Mediator mengeluarkan anjuran tertulis ;
- 2) Anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam huruf a dalam waktu selambat- lambatnya sepuluh hari kerja sejak sidang mediasi pertama sudah harus disampaikan kepada para pihak;
- 3) Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka dalam waktu selambat- lambatnya tiga hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak dalam membuat perjanjian bersama untuk kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendapatan.

#### 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.

Al-Quran mengajarkan pentingnya peran mediasi dalam menyelesaikan perselisihan dan menjaga keharmonisan hubungan. Allah tidak membiarkan perselisihan berlarut-larut, melainkan mengupayakan perdamaian dengan jalan yang adil dan bijaksana. Ayat dibawah ini menekankan bahwa proses mendamaikan pihak-pihak yang berselisih adalah bentuk ibadah yang mulia. Dapat dilihat dalam al-quran surat An-Nisa' ayat 35 yang berbunyi:

وَإِنْ خِفْتُمْ شِقَاقَ بَيْنِهِمَا فَابْعَثُوا حَكَمًا مِّنْ أَهْلِهِ وَحَكَمًا مِّنْ أَهْلِهَا إِنْ يُرِيدَا إِصْلَاحًا يُوَفِّقِ اللَّهُ بَيْنَهُمَا إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلِيمًا خَبِيرًا ﴿٣٥﴾

Artinya: “Dan jika kamu khawatir ada perselisihan antara keduanya, maka kirimlah seorang hakam (juru damai) dari pihak laki-laki dan seorang hakam dari pihak Perempuan. Jika kedua hakam itu bermaksud mengadakan perbaikan, niscaya Allah akan memberi taufik kepada suami-istri itu. Sesungguhnya Allah maha mengetahui lagi maha mengenal.”

Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan dilakukan dimulai dari pemeriksaan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat yang daerah hukumnya meliputi tempat peker/buruh bekerja. Dalam pengajuan gugatan wajib dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsialisi, jika tidak hakim wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat. Dalam

#### 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.

beracara peradilan hubungan industrial dilakukan dengan pemeriksaan acara biasa dan cepat. Para pihak atau salah satu pihak dapat memohon kepada pengadilan hubungan industrial untuk Pemeriksaan dengan Acara Cepat apabila terdapat kepentingan para pihak dan atau salah satu pihak yang cukup mendesak.<sup>37</sup> Kepentingan mendesak yang dimaksud antara lain : PHK massal, terjadi huru hara yang mengganggu kepentingan produksi, keamanan dan ketertiban umum. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat merupakan putusan akhir dan bersifat tetap. Sedangkan putusan mengenai perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap dan apabila salah satu pihak ingin mengajukan perlawanan dapat menyampaikan kasasi agar perkaranya di periksa kemudian di Mahkamah Agung.

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang Penyelesaian perselisihan hubungan industrial sudah banyak dilakukan. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini antara lain:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Anas Rullah (2023) dengan judul penelitian: “Pelaksanaan Mediasi Dalam Upaya Penyelesaian Sengketa Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Kasus Dinas Tenaga Kerja Kota Banda

<sup>37</sup> Maswandi, “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial. *Publikaum*”, Volume 05.,No.01.,(2017), h.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.

Aceh)”.<sup>38</sup> Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat keberhasilan upaya mediasi dalam pemutusan hubungan kerja di dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh dan untuk mengetahui apa saja hambatan mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di dinas tenaga kerja kota banda aceh.

Persamaan yang dimiliki dari penelitian yang dilakukan oleh Anas Rullah dengan penelitian yang penulis lakukan saat ini yaitu sama-sama dilakukan dengan wawancara dan studi pustaka. Sedangkan pembedanya ialah penelitian yang dilakukan oleh Anas Rullah lebih membahas tingkat keberhasilan dan hambatan mediator dalam pelaksanaan mediasi sedangkan yang peneliti lakukan saat ini ialah berfokus pada efektivitas pelaksanaan mediasi.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Maria Cintya Rouli (2023) dengan judul penelitian: “Penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Melalui Mediasi di Kota Bandar Lampung”.<sup>39</sup> Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja melalui mediasi dan untuk mengetahui faktor penghambat penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja melalui mediasi.

Persamaan yang dimiliki dari penelitian yang dilakukan oleh Maria Cintya Rouli dengan penelitian yang penulis lakukan saat ini adalah sama-sama

<sup>38</sup> Anas Rullah, Skripsi: *Pelaksanaan Mediasi Dalam Upaya Penyelesaian Sengketa Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Kasus Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh)* (Banda Aceh: UIN AR-RANIRY, 2023)

<sup>39</sup> Maria Cintya Rouli, Skripsi: *Penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Melalui Mediasi di Kota Bandar Lampung*, (Bandar Lampung: Universitas Lampung, 2023)



membahas penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, sedangkan pembedanya ialah penelitian yang dilakukan oleh Maria Cintya Rouli menggunakan metode penelitian normatif sedangkan yang peneliti gunakan yaitu metode penelitian empiris

3. Penelitian yang dilakukan oleh M. Rizal Fahlevi Arifin (2020) dengan judul penelitian: “Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Tingkat Mediasi di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau”.<sup>40</sup> Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja pada tingkat mediasi dan untuk mengetahui faktor penghambat pelaksanaan penyelesaian pemutusan hubungan kerja pada tingkat mediasi di dinas tenaga kerja.

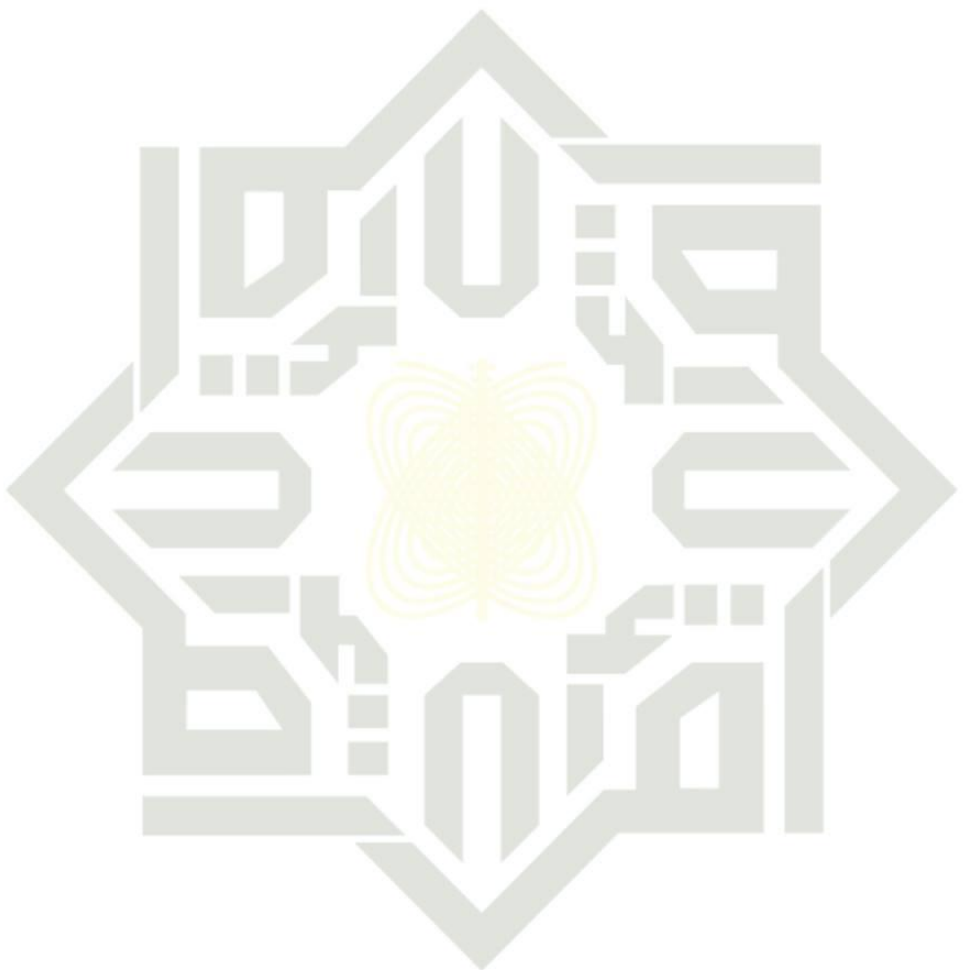
Persamaan yang dimiliki dari penelitian yang dilakukan oleh M. Rizal Fahlevi Arifin dengan penelitian yang penulis lakukan saat ini sama-sama membahas mengenai penyelesaian perselisihan melalui mediasi, sama-sama menggunakan data primer dan sekunder, sama-sama menggunakan teknik pengumpulan data sama-sama dilakukan dengan observasi dan wawancara. Adapun pembedanya ialah penelitian yang dilakukan oleh M. Fahlevi Arifin lebih membahas faktor penghambat penyelesaian perselisihan melalui mediasi sedangkan yang penelitian yang penulis lakukan yaitu berfokus pada

<sup>40</sup> M.Rizal Fahlevi Arifin, Skripsi: *Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Tingkat Mediasi di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau*, (Riau: Universitas Islam Riau, 2020)

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 penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja melalui mediasi.



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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



### 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 III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis adalah penelitian hukum empiris. Yang dimana penelitian empiris mengkaji mengenai berlakunya hukum positif, pengaruh berlakunya hukum, dan pengaruh faktor-faktor non hukum terhadap berlakunya hukum positif. Penelitian ini mengacu terhadap penelitian terhadap efektivitas hukum yang berlaku di masyarakat mengingat bahwa penelitian ini meneliti mengenai Pelaksanaan Mediasi Dalam Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu.<sup>41</sup>

#### B. Pendekatan penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Efektivitas Hukum yaitu pendekatan yang digunakan untuk menilai bagaimana hukum diterapkan dan berfungsi di Masyarakat. Ini melibatkan penilaian tentang sejauh mana hukum berlaku dan diterapkan dalam praktik. Dalam pendekatan ini, efektifitas hukum didefinisikan sebagai kesesuaian antara apa yang diatur dalam hukum dan realitas pelaksanaannya di lapangan. Ini juga berkaitan dengan Tingkat kepatuhan Masyarakat terhadap hukum. Pendekatan ini biasanya melibatkan analisis variable-variabel tertentu yang berkaitan dengan hukum dan bagaimana mereka

<sup>41</sup> Suteki, Galang Taufani, “*Metodologi Penelitian Hukum*” (*Filsafat, teori dan Praktik*), (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2020), h. 214.

**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.

berinteraksi dalam konteks sosial.<sup>42</sup> Pendekatan penelitian efektivitas hukum biasanya juga digunakan dalam penelitian hukum sosiologis, Dimana peneliti mencoba untuk memahami bagaimana hukum berfungsi dalam Masyarakat.

**Lokasi Penelitian**

Penelitian ini untuk mengetahui Penyelesaian dan Efektivitas dalam pelaksanaan mediasi sebagai upaya perselisihan hubungan industrial Kabupaten Indragiri Hulu. di Dinas Tenaga Kerja, Kabupaten Indragiri Hulu dipilih sebagai lokasi penelitian.

**D. Informan**

Informan penelitian adalah orang yang memberikan informasi atau data yang relevan atau menjawab pertanyaan-pertanyaan penulis. Baik pertanyaan tertulis maupun lisan.<sup>43</sup> Informan penulisan merupakan subjek yang memahami informasi objek penulisan. Informan penelitian yang digunakan yaitu:

- 1) Informan utama merupakan mereka yang terlibat langsung dalam interaksi sosial yang diteliti.
- 2) Informan tambahan adalah siapa saja yang ditemukan diwilayah penelitian yang diduga dapat memberikan informasi tentang masalah yang diteliti.

<sup>42</sup> Deassy. “*Metodologi Penelitian Hukum*”. (Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung,2023), h.3

<sup>43</sup> Safrida Hafni, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta:KBM INDONESIA, 2021), h.54.



Tabel III.1 Tabel Informan

No	Jenis Informan	Nama	Jabatan	Jumlah
1.	Informan Utama	Rengga Dwi Bramantika S, S.STP., M.Si.	Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu	1
		Raja Ratna Dewi,S.E.	Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu	1
2.	Informan Tambahan	Zulfendra, S.Pd	Kabid PHI Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu	1
		Tunggul Sianturi	Pihak dari PT.PAL	1
		Rio Candra Salfen, dkk Fadil Mustaidi	Pekerja	5

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

## E. Data dan Sumber Data

### 1. Data Primer

Data primer merupakan data yang dihimpun dari sumbernya secara langsung dan diolah sendiri oleh lembaga yang bersangkutan dan dapat dimanfaatkan. Data primer ini dapat berbentuk opini dari subjek secara individual atau kelompok, dan juga hasil observasi terhadap karakteristik benda (fisik), kejadian, kegiatan, dan hasil suatu pengajian tertentu.<sup>44</sup> Dalam penyusunan penelitian ini, peneliti menggunakan data primer, yang

<sup>44</sup> Rachmat Kriyanto, "Teknik Praktis Riset", (Jakarta: Prenada Media Group, 2009), h. 29.

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.

merupakan data utama yang berasal dari data lapangan melalui jawaban dari responden, informan dan narasumber.

- a. Reponden, orang yang terkait langsung dengan masalah penelitian yang diteliti.
- b. Informasi, orang yang memberikan informasi atau data yang dibutuhkan oleh peneliti sebatas yang diketahuinya.
- c. Narasumber, orang yang memberikan pendapat mengenai objek yang diteliti.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari secara tidak langsung melalui media resmi, dokumen resmi, dan buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian. Perantara atau yang dihasilkan dari pihak lain yang digunakan oleh lembaga lainnya yang bukan pengolahannya, tetapi dapat dimanfaatkan dalam penelitian tertentu.<sup>45</sup> Dalam penyusunan penelitian ini, peneliti menggunakan data sekunder, sebagai data pendukung dari data primer. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari dokumen resmi, buku buku yang berhubungan dengan penelitian. Pada data sekunder terdiri dari Bahan Hukum Primer dan Bahan Hukum Sekunder

<sup>45</sup> Rosady Ruslan, “*Metode Penelitian*”, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2019), h.138.

### 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.

## F Hak Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

### 1. Observasi

Observasi atau pengamatan adalah kegiatan pengumpulan data penelitian dengan cara melihat langsung objek penelitian yang menjadi focus penelitian.<sup>46</sup> Peneliti dalam melakukan pengumpulan data menyatakan terus terang kepada informan atau sumber data, bahwa peneliti sedang melakukan penelitian. Proses penelitian dapat diketahui mulai dari awal hingga akhir kegiatan apa saja yang dilakukan oleh peneliti.

### 2. Wawancara

Wawancara adalah Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber. Seiring perkembangan teknologi, metode wawancara dapat pula dilakukan melalui telepon, *email*, atau *skype*. Wawancara terbagi atas dua kategori, yakni wawancara terstruktur dan tidak terstruktur. Dalam penelitian ini, yaitu dengan cara mempertanyakan secara langsung kepada Dinas Tenaga Kerja Indragiri Hulu.

<sup>46</sup> Syamsudin, “Operasionalisasi Penelitian Hukum”, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), h.114

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

### 3. Studi Kepustakaan

Dilakukan dengan cara mempelajari dan menganalisa bahan-bahan tertulis seperti perundang-undangan, karya ilmiah, dari para sarjana dan buku- buku dari literatur yang berkaitan dengan penelitian ini.

#### Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis data kualitatif, yaitu data yang diperoleh lalu dipilih dan disusun secara sistematis yang kemudian data yang terkumpul akan di analisis dengan menggunakan analisis kualitatif, yaitu suatu analisis yang menjelaskan hubungan antar variabel menguji teori, melakukan generalisasi fenomena sosial yang diteliti pada jumlah data yang dikumpulkan melalui observasi dan wawancara.





### 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

1. Pelaksanaan dalam “Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada tingkat Mediasi Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu” Di tinjau berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan kerja pada tingkat mediasi sudah berjalan dengan baik, namun ada beberapa kasus yang tidak berhasil dilakukan melalui mediasi. perselisihan yang di mediasikan tidak semuanya menempuh perdamaian perjanjian bersama atau PB yang diakibatkan tidak ada titik temu bagi para pihak sehingga proses perselisihan tersebut di lanjutkan pada proses beracara di Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Padahal mediator dalam mediasi sudah berupaya untuk melakukan proses perundingan guna mencari kesepakatan bersama tanpa harus menggunakan cara memutus atau memaksakan sebuah penyelesaian
2. Efektivitas mediasi dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat dikatakan belum efektif karena jika dilihat dari Angka keberhasilan mediasi menuju perdamaian pada perkara sengketa perselisihan pemutusan hubungan kerja di dinas tenaga kerja kabupaten Indragiri hulu pada tahun 2021-2023 berkisar pada 18 perkara dari 65 perkara yang berhasil di mediasi yang mana pada tahun 2021 sekitar 6 (21%) perkara, tahun 2022 sekitar 4

(25%) perkara, dan 2023 sekitar 8 (38%) perkara, dari persentase keberhasilan mediasi tersebut, apabila berkisar pada 0-30% maka mediasi dapat dikatakan belum efektif dalam menyelesaikan sengketa perselisihan pemutusan hubungan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu.

## B. Saran

1. Di harapkan kepada mediator agar lebih optimal dalam melakukan mediasi, sebenarnya secara formal dengan terjadinya perjanjian bersama, perselisihan hubungan industrial telah selesai, sehingga mediator telah menjalankan fungsinya untuk membantu para pihak yang bersengketa 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 undang-undang yang berlaku.
2. 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 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.

## DAFTAR PUSTAKA

## A. BUKU

- Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, Raja Grafindo, Jakarta, 2011.
- Deassy. “*Metodologi Penelitian Hukum*”. (Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2023).
- Gunawan Wijaya dan Ahmad Yani, “*Hukum Arbitrase*”, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001).
- Ida Hanifah, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. (Medan: CV. Pustaka Prima, 2020).
- M. Indriani, *Peran Tenaga Kerja Indonesia Dalam Pembangunan Ekonomi*. (Gema Keadilan, 2016).
- M. Thaib, “*Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*”. (Yogyakarta: Sleman Deepublish, 2019).
- R. Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013).
- Rachmat Kriyanto, “*Teknik Praktis Riset*”, (Jakarta: Prenada Media Group, 2009).
- Rosady Ruslan, “*Metode Penelitian*”, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2019).
- Sanusi Bintang dan Dahlan, “*Pokok-Pokok Hukum Ekonomi dan Bisnis*”, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000).



#### 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.

Suparman, “*Hukum Acara Peradilan Hubungan Industrial, Tata Cara Penyelesaian Sengketa Perburuhan*”. (Jakarta: Jala Permata Aksara,2009).

Suteki, Galang Taufani, “*Metodologi Penelitian Hukum*” (*Filsafat, teori dan Praktik*), (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2020).

Syamsudin, “*Operasionalisasi Penelitian Hukum*”, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007).

Wahyu Sasongko, “*Dasar-Dasar Ilmu Hukum*”, (Lampung: Universitas Lampung,2019).

Zaeni Asyhadie, *Peradilan Hubungan Industrial*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2009).

#### B. JURNAL/SKRIPSI

Anas Rullah, Skripsi: *Pelaksanaan Mediasi Dalam Upaya Penyelesaian Sengketa Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Kasus Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh)* (Banda Aceh: UIN AR-RANIRY, 2023)

Chindy Yulianty, “*Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Pada Pekerjaan Pasangan Bata Perumahan Tipe 36 (Studi Kasus pada Perumahan Griya Putri Tanjung)*”. (Inersia, 13.(1)., Jurnal Teknik Sipil,2021)

Endah, Wartini, “*Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, Umur, Dan Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri*



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

*Tapis Di Bandar Lampung Perspektif Ekonomi Islam*".

(Disertasi, Uin Raden Intan Lampung, 2022)

Fatimah Shalihah, *"Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif HAM"*. Volume 01., No.02., 2017.

Joko Ismono, *"Hubungan Kerja dalam Perspektif HAM, Ekonomi, dan Pembangunan"*, Volume 2., No.1., 2018.

Latif Adam, *"Membangun Daya Saing Tenaga Kerja Indonesia Melalui Peningkatan Produktivitas,"* (Jurnal Kependudukan Indonesia, 2016).

M.Rizal Fahlevi Arifin, Skripsi: *Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Tingkat Mediasi di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau*, (Riau: Universitas Islam Riau, 2020)

Maria Cintya Rouli, Skripsi: *Penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Melalui Mediasi di Kota Bandar Lampung*, (Bandar Lampung: Universitas Lampung, 2023).

Maswandi, *"Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial. Publikum"*, Volume 05., No.01., (2017).



#### 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.

Nugraha Setiawan, *“Struktur Ketenagakerjaan dan Partisipasi Angkatan Kerja di Pedesaan Indonesia: Analisis Hasil Sakernas 2006,”* (Jurnal Kependudukan Padjajaran,2008).

Rama Dhani, *“Analisis Hukum Islam Terhadap Pelaksanaan Pasal 153 Ayat 1 Huruf G Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Larangan Phk (Studi Pada Pt Sbc Katibung Lampung Selatan)”*, (Disertasi: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2020).

Riski Aini Arofah, *“Perjanjian Kerja Di CV Megah Putra Mandiri Desa Petung Perspektif UndangUndang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”* . (Institut Agama Islam Negeri Jember, 2020).

Sherly Ayuna Putria, *“Pembaharuan Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan Di Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Sederhana,Cepat Dan Biaya Murah Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum”* .Volume 05.,No 02.,(2021).

Sisilia Nanik Riani, *“Perlindungan Terhadap Kebebasan Buruh Untuk Ikut Serta Dalam Organisasi Serikat Buruh Di Kota Bandar Lampung”*. (Disertasi: Universitas Lampung 2017).

Wayan Agus Vijayantera, Nyoman Jaya Kesuma, *“Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Konsep Penyelesaian*



#### 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.

*Perselisihan Non Litigasi dan Litigasi*”). (Denpasar: Unmas Press, 2022).

Yusuf Rahman Al Hakim, Mochamad Irfan, Rahayu Mardika Ningsih, Ella Anastasya Sinambela “*Peranan Hubungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*”. Volume 03., No.01., 2018.

#### C. INTERNET

Ade Miranti Karunia, “*UMK Dihapuskan dalam UU Cipta Kerja*”, Artikel dari <http://money.kompas.com/read/2020/umk-dihapuskan-dalam-uu-cipta-kerja-menaker-saya-tegaskan-upah-minimum?>. Diakses pada 10 Juni 2024.

Badan Pusat Statistik. Konsep Tenaga Kerja. Retrieved from Badan Pusat Statistik : [Www.Bps.Go.Id](http://www.bps.go.id). Situs Resmi. Di akses pada 14 mei 2024.

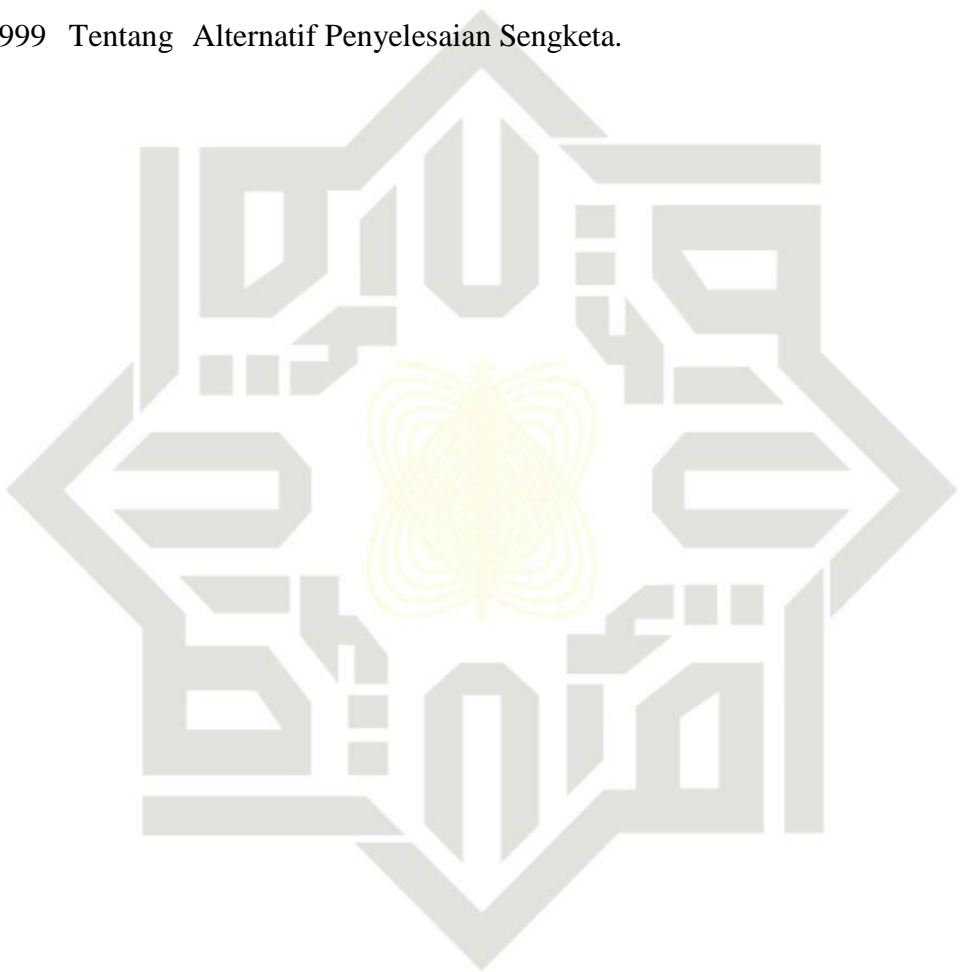
#### D. Undang-Undang

Indonesia, Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Indonesia, Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Indonesia, Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian

## Perselisihan Hubungan Industrial

Indonesia, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja  
Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang  
Ketenagakerjaan. Indonesia, Undang-Undang Nomor 30 Tahun  
1999 Tentang Alternatif Penyelesaian Sengketa.



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 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.

**LAMPIRAN**



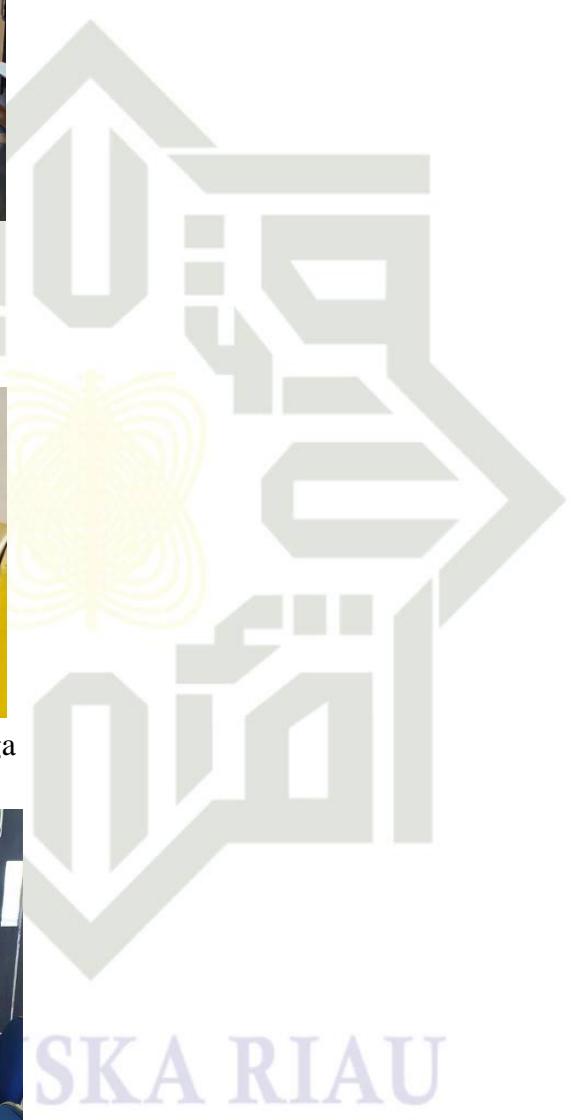
Dokumentasi dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu



Dokumentasi dengan Kabid PHI Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu



Dokumentasi dengan Mediator dan Pekerja dari Pn.BIM di Disnaker Kabupaten Indragiri Hulu





## Dokumentasi dengan Mediator dan Pekerja dari PT.PAL di Disnaker Kabupaten Indragiri Hulu



### 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.



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, 21 Maret 2024

Un.04/F.I/PP.00.9/3634/2024

Biasa

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 : ELZA ENJELLY UTAMI  
NIM : 12020724156  
Jurusan : Ilmu Hukum S1  
Semester : VIII (Delapan)  
Lokasi : Danau Rambai, Batang Gansal, Indragiri Hulu, Riau

bermaksud akan mengadakan riset guna menyelesaikan Penulisan Skripsi yang berjudul : Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Pada PT. Berlian Inti Mekar

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  
Kuasa Dekan

Dr. H. Mawardi S.Ag, M.Si  
NIP. 19710809 199903 1 004

Tembusan  
Rektor UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

UIN SUSKA RIAU

1. Dalam rangka penelitian atau sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
- a. Pengujiannya hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengujiannya 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.



**PEMERINTAH PROVINSI RIAU**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

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

**REKOMENDASI**

Nomor : 503/DPMPPTSP/NON IZIN-RISET/64211  
 TENTANG

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



1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Peringatan Riset dari : **Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau, Nomor : In-044-1/PP.00.9/3634/2024 Tanggal 21 Maret 2024**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

1. Nama : **ELZA ENJELLY UTAMI**
2. NIM / KTP : 12020724156
3. Program Studi : ILMU HUKUM
4. Jenjang : S1
5. Alamat : PEKANBARU
6. Judul Penelitian : **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK PADA PT.BERLIAN INTI MEKAR**
7. Lokasi Penelitian : 1. PT. BERLIAN INTI MEKAR  
 2. DINAS TENAGA KERJA KAB.INDRAGIRI HULU, RIAU.

Dengan ketentuan sebagai berikut:


tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.

Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.

kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru  
 Pada Tanggal : 22 Maret 2024



Ditandatangani Secara Elektronik Melalui :  
 Sistem Informasi Manajemen Pelayanan (SIMPEL)

**DINAS PENANAMAN MODAL DAN  
 PELAYANAN TERPADU SATU PINTU  
 PROVINSI RIAU**

**Penyampaian :**

**Disampaikan Kepada Yth :**

- Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
- Bupati Indragiri Hulu
- Up. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Rengat
- Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau di Pekanbaru
- Yang Berhubungan



PEMERINTAH KABUPATEN INDRAGIRI HULU  
**DINAS TENAGA KERJA**

Jalan Batu Canai Pematang Reba — Rengat Barat 29351  
 Email [disnakerinhu@gmail.com](mailto:disnakerinhu@gmail.com)  
**RENGAT**

Rengat, 24 Juli 2024

No. Surat : /DISNAKER/183  
 : -  
 : **Izin Melaksanakan Penelitian**

Dekan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau  
 Fakultas Syariah & Hukum

**Pekanbaru**

Dengan Hormat,

Mendindak lanjuti Surat dari Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau  
 Fakultas Syariah & Hukum

nomor : Un.04/F.I/PP.00.9/3634/2024 berkenaan dengan izin penelitian, Maka dengan ini  
 ini memberikan izin penelitian kepada:

- : Elza Enjely Utami
- : 12020724156
- : Ilmu Hukum (S1)
- : Pelaksanaan Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu.

Demikian surat izin ini disampaikan untuk dapat dipergunakan semestinya

Rengat 24 Juli 2024

**Kepala Dinas**



Rengga Dwi Bramantika S, S. STP., M. Si  
 Pembina Tk. 1/1Vb  
 NIP. 198409052004121001

Hak cipta milik UIN Suska Riau  
 1. Dilarang mengutip, menyebar, atau mengutip sebagian atau seluruhnya tanpa izin penulisan karya ilmiah, penelitian, atau laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau.