

**EFEKTIVITAS PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN HUBUNGAN  
INDUSTRIAL OLEH DINAS TENAGA KERJA DI KOTA  
PEKANBARU MELALUI MEDIASI**

**Oleh : Rosmaneli**

**Pembimbing I : Dr. Maryati Bachtiar, S.H.,M.kn**  
**Pembimbing II : Ulfia Hasanah, S.H., M.kn**  
**Alamat : Jalan Kembang Kelayau Gobah**  
**Email : [nelirosma@gmail.com](mailto:nelirosma@gmail.com)**

**ABSTRACT**

*The legislation in the labor-settlement process first applied in Indonesia is through Emergency Law No. 16 of 1951 on Labor Completion through Mediation. The law provides a decision in the form of a recommendation to the parties to the dispute. The manner in which labor disputes are settled in accordance with Law Number 22 Year 1957 concerning Settlement of Labor Disputes that hold on to the principle of consensus for consensus stand at the first stage, in the event of a dispute, the settlement shall be submitted to the disputing parties. The industrial relations cases that enter the Manpower Office in Pekanbaru City include demands for wage improvement, welfare, jamsostek membership, workers / labor union as well as termination of employment, industrial relations disputes ranging from normative demands such as minimum wage, leave status, work and overtime pay.*

*The entire dispute above is an industrial relations dispute as defined in the provisions of Article 1 number 1 of Act No. 2 of 2004 concerning Industrial Relations Dispute Settlement provides a definition of Industrial Relations Disputes are disagreements that result in a conflict between employers or the combination of employers with workers / laborers or unions workers / labor unions due to disputes over rights, interest disputes, disputes over disputes, and disputes between trade unions / labor unions within a company.*

*From the results of research problems there are two main things that can be concluded. First, the process of mediation in the Office of Manpower of Pekanbaru City, has not been effective because the number of cases coming into the Office of Manpower Pekanbaru as much as 779 from 2012-2016 can only be completed 331 cases from 2012-2016. This proves that the mediation carried out by the mediator in Pekanbaru City Manpower Office has not been effective in resolving industrial relations disputes in Pekanbaru City. Second, the obstacles experienced so inefficient and effective in the mediation session at Pekanbaru City Manpower Office is the difficulty of uniting the interests of both parties, the lack of mediators and the ability of each different mediator, as well as adequate courtroom facilities. Suggested authors: First, it is expected that the parties to the dispute, prefer the form of settlement of industrial relations disputes through non-litigation channels through mediation. Secondly, in the mediation session proceeded smoothly by the Municipal Labor Office of Pekanbaru City should provide a special room for mediation to ensure its effectiveness is maintained so that both parties can exchange thoughts to unify their two interests. So the mediator also easily decide the results of the trial that goes well.*

**Keywords: Dispute - Relationship - Industrial - Labor**

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Kasus hubungan industrial yang masuk ke Dinas Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru meliputi tuntutan perbaikan upah, kesejahteraan, kepesertaan jamsostek, keserikatan pekerja/buruh maupun pemutusan hubungan kerja, perselisihan hubungan industrial yang berkisar pada tuntutan yang bersifat normatif antara lain upah minimum, hak cuti, jam kerja dan upah lembur.

Keseluruhan perselisihan diatas merupakan perselisihan hubungan industrial sebagaimana ditentukan dalam ketentuan Pasal 1 angka I Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memberikan pengertian Tentang Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.<sup>1</sup>

Berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, cara untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dapat ditempuh melalui tiga tahap, yaitu :

1. Tahap Pertama : Perundingan Birpatit;
2. Tahap Kedua : Penyelesaian di luar Pengadilan, yaitu melalui mediasi, konsiliasi, atau arbitrase;
3. Tahap Ketiga : Penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Proses penyelesaian hubungan industrial wajib terlebih dahulu harus melalui perundingan birpatit.

---

<sup>1</sup> Bambang Yunarko, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Lembaga Arbitrase Hubungan Industrial*, Jurnal Hukum Bisnis Vol. 32 No. 2 Tahun 2013, hlm. 16.

Perundingan birpatit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.<sup>2</sup>

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha terhadap buruh cenderung menimbulkan akibat khususnya bagi buruh dan keluarganya, Imam Soepomo menyebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja bagi buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya.<sup>3</sup>

Jumlah kasus yang masuk umumnya berdasarkan surat pengaduan yang diterima dari pekerja. Kasus ini dapat diartikan banyaknya Pengusaha yang melakukan PHK tenaga kerja dan tidak peduli atau tidak bersedia untuk menyelesaikannya sesuai ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan yang berlaku, hal ini dapat terjadi karena beberapa kemungkinan diantaranya kurangnya kesadaran pengusaha untuk mengakui hak tenaga kerja, dan bisa saja pekerja belum memahami hak dan kewajiban sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, sehingga pekerja meminta bantuan mediasi melalui Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Semuanya ini tidak terlepas dari kurangnya pembinaan yang dilakukan oleh pejabat Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

Disisi lain dalam prakteknya seringkali terjadi pembenturan antara kepentingan pengusaha dan pekerja, kondisi inilah yang pada akhirnya dapat

---

<sup>2</sup> Pasal 1 Angka (10) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

<sup>3</sup> Imam Soepomo, *Hukum Perburuahan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Cetakan Kelima, Djambatan, 1983, hlm.115-116.

memicu terjadinya sengketa antara pengusaha dan pekerja sehingga diperlukan antara hukum yang memadai untuk menjembatannya.<sup>4</sup>

Penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial melalui mediasi merupakan tugas mediator dari Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Proses mediasi dapat diketahui dari salah satu kasus yang diterima oleh Dinas Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru adalah kasus pemutusan hubungan kerja yang dialami oleh karyawan PT. Newe Paragon KTV Pool & Café. Pemutusan hubungan kerja tersebut dilakukan sepihak oleh manajemen perusahaan, tanpa melalui prosedural yang diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan serta kurangnya pengetahuan/wawasan pekerja/buruh tentang hubungan dan syarat kerja yang diatur didalam Undang-undang Tentang Ketenagakerjaan yang secara langsung dapat merugikan pekerja/buruh. Hal tersebut menyebabkan salah satu karyawannya yang bernama Robert kehilangan pekerjaannya.

Hal ini yang akhirnya membuat atau menimbulkan keingintahuan penulis bagaimana Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru menjalankan perannya dan untuk mengetahui faktor-faktor yang menjadi penghambat mediasi selama menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam prakteknya.

Berdasarkan uraian diatas, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Efektivitas Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Hubungan Industrial Oleh Dinas Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru Melalui Mediasi.”**

---

<sup>4</sup> Dodi Haryono, 2010, "Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hak-Hak Pekerja Dalam UU No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial" *Jurnal Ilmu Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Riau, Edisi 1, No.1 Agustus, hlm. 70.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis uraikan di atas, maka penulis menerapkan masalah pokok sebagai berikut :

1. Bagaimanakah efektivitas penyelesaian perselisihan perburuhan hubungan industrial oleh Dinas Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru melalui mediasi ?
2. Apa sajakah hambatan dalam penyelesaian perselisihan perburuhan hubungan industrial oleh Dinas Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru melalui mediasi ?

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian yang penulis lakukan ini yaitu sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui efektivitas penyelesaian perselisihan perburuhan hubungan industrial oleh Dinas Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru melalui mediasi;
- b. Untuk mengetahui hambatan dalam penyelesaian perselisihan perburuhan hubungan industrial oleh Dinas Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru melalui mediasi;

### **2. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan penelitian yang penulis harapkan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

- a. Sebagai tugas akhir untuk memperoleh gelar sarjana.
- b. Untuk menambah pengetahuan penulis, terutama untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang telah penulis peroleh selama perkuliahan.
- c. Manfaat praktis, Sebagai sumbangsih tentang pemikiran bagi kasus-kasus pemutusan hubungan kerja yang terjadi saat ini dan hendaknya dapat menjadi acuan oleh seluruh pembaca dan peneliti selanjutnya.

## D. Kerangka Teori

### 1. Teori Efektivitas Hukum

Secara etimologi kata efektivitas berasal dari kata efektif, dalam bahasa Inggris *effectiveness* yang telah mengintervensi kedalam Bahasa Indonesia dan memiliki makna “berhasil”. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, efektivitas adalah keefektifan, yaitu keberhasilan suatu usaha, tindakan<sup>5</sup>. Dalam bahasa Belanda *effectief* memiliki makna berhasil guna. Sedangkan, efektivitas hukum secara tata bahasa dapat diartikan sebagai keberhasilan guna hukum, hal ini berkenaan dengan keberhasilan pelaksanaan hukum itu sendiri, sejauh mana hukum atau peraturan itu berjalan optimal dan efisien atau tepat sasaran.

Dapat ditarik suatu gambaran secara garis besar bahwa efektivitas kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam penyelesaian kasus-kasus pemutusan hubungan kerja yang ada di Kota Pekanbaru yaitu prosedur pelayanan, waktu penyelesaian, biaya pelayanan, produk pelayanan, sarana dan prasarana, kompetensi petugas pemberi pelayanan, serta didukung oleh faktor-faktor pendukung efektivitas hukum berdasarkan teori Lawrence M. Friedman antara lain substansi hukum, struktur hukum, dan budaya hukum.

Dalam perkembangannya, Friedman menambahkan pula komponen yang keempat, yang disebutnya komponen dampak hukum (*legal impact*). Dengan komponen dampak hukum yang menjadi objek kajian peneliti. Menurut Lawrence M. Friedman, salah satu fungsi pokok sistem hukum yang lain adalah kontrol sosial yang pada dasarnya berupa

pemberlakuan peraturan mengenai perilaku yang benar. Fungsi lain yang tidak bersifat global adalah penyelesaian sengketa. Salah satu fungsi hukum yang pokok adalah menyediakan mesin dan tempat yang bisa dituju oleh orang yang menyelesaikan konflik mereka dan merampungkan sengketa mereka.

### 2. Konsep Perlindungan Hukum Tenaga Kerja

Secara yuridis Pasal 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Sedangkan Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban kepada pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit dan aliran politik.<sup>6</sup>

Seperti yang telah dikemukakan bahwa dengan terjadinya pemutusan hubungan kerja maka dimulailah masa yang sulit bagi buruh dan keluarganya. Oleh karena itu untuk membantu atau setidaknya tidaknya mengurangi beban buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja, Undang-undang mengharuskan atau mewajibkan pengusaha untuk memberikan uang pesangon, uang jasa, dan uang ganti rugi bagi buruh.

Pengertian dari uang penghargaan masa kerja adalah pemberian uang yang diberikan bukan karena buruh telah berjasa,

---

<sup>5</sup> Departemen Pendidikan Nasional, Pusat Bahasa, *Kamus Bahasa Indonesia*, Jakarta: 2008, hlm. 352.

---

<sup>6</sup> [http://www. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja | Kajian Pustaka.com](http://www.PerlindunganHukumTerhadapPekerja.com), diakses pada tanggal 29 Desember 2016.

tetapi apabila buruh telah bekerja yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja dan terjadinya pemutusan hubungan kerja, maka buruh tersebut selain diberi uang pesangon juga mendapatkan uang penghargaan masa kerja.<sup>7</sup>

Uang ganti rugi menurut Lalu Husni yaitu pemberian berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai ganti dari hak-hak yang belum diambil seperti istirahat tahunan, istirahat panjang, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan, biaya perjalanan pulang ketempat dimana pekerja diterima bekerja dan hal-hal lain yang ditetapkan oleh panitia daerah atau panitia pusat sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja.<sup>8</sup>

Ketentuan mengenai pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak juga diatur pada Pasal 156 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.<sup>9</sup>

### 3. Konsep Penyelesaian Perselisihan

Alternatif penyalasain sengketa yang akan ditulis penulis Skripsi ini adalah Mediasi. Kata mediasi berasal dari bahasa Inggris “*Medidiation*” yang artinya Penyelesaian Sengketa yang melibatkan pihak ketiga sebagai penengah atau Penyelesaian Sengketa secara menegah.<sup>10</sup> Dengan kata lain mediasi merupakan suatu

proses untuk mencari jalan tengah antara pihak yang bersangkutan dengan melibatkan pihak ketiga sebagai penengah atau yang disebut mediator. Mediator adalah adalah perantara (penghubung, penengah) bagi para pihak-pihak yang bersengketa.

Penyelesaian melalui mediasi dilakukan apabila, penyelesaian secara birpatit tidak berhasil. Penyelesaian melalui mediasi merupakan tripatit yang maksudnya melibatkan pihak ketiga yaitu mediator dalam menyelesaikan perselisihan anantara para pihak. Mediator dalam hubungan industrial merupakan mediator yang diangkat oleh Menteri Tenaga Kerja dan bekerja di Kantor Dinas Tenaga Kerja. Inilah perbedaan mediasi dalam penyelesaian sengketa dengan mediasi dalam hubungan industrial.

## E. Metode Penelitian

Untuk menghasilkan penelitian ini secara baik dan berkualitas yang sesuai dengan standar keilmiah, maka penulis menggunakan metode untuk menjelaskan, menjawab dan menganalisa pokok permasalahan, adapun metode yang penulis gunakan adalah sebagai berikut :

### 1. Jenis Penelitian

Jika dilihat dari jenisnya, penelitian ini tergolong ke dalam penelitian hukum Sosiologis yaitu penelitian yang diperoleh secara langsung dari masyarakat atau penelitian data primer. Penelitian ini dimaksudkan untuk melihat korelasi antara hukum dengan masyarakat sehingga mengungkap efektivitas berlakunya hukum dalam suatu masyarakat. Sedangkan jika dilihat dari sifatnya, penelitian ini bersifat deskriptif, yang berarti penelitian yang dimaksud untuk memberikan gambaran secara rinci, jelas dan

<sup>7</sup> Wiwono Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Cetakan Pertama, Bina Aksara: 1983, hlm. 28.

<sup>8</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, 2003: hlm. 145.

<sup>9</sup> Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

<sup>10</sup> Takdir Rahmadi, *Penyelesaian Sengketa Melalui Pendekatan Mufakat*, Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2010, hlm. 12.

sistematis tentang permasalahan dari masalah pokok penelitian.<sup>11</sup>

## 2. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian adalah salah satu bentuk sumber data yang harus diperhatikan, karena dengan lokasi penelitian akan diketahui karakteristik dari bahan yang akan didapatkan. Adapun lokasi penelitian penulis yaitu di Dinas Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru karena dilokasi tersebut dijumpai masalah-masalah perselisihan tentang tenaga kerja antara pengusaha dan pekerja khususnya masalah pemutusan hubungan kerja, dan maka sangat beralasan apabila lokasi penelitian penulis mengambil objek di Dinas Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru.

## 3. Populasi dan Sampel

### a. Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari obyek yang akan diteliti yang mempunyai karakteristik yang sama.<sup>12</sup> Populasi dapat berupa orang, benda (hidup atau mati), kejadian, kasus-kasus, waktu atau tempat dengan sifat dan ciri yang sama. Adapun yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam menyelesaikan kasus hubungan industrial.

### b. Sampel

Sampel adalah himpunan bagian atau sebagian dari populasi yang dapat mewakili keseluruhan objek penelitian untuk mempermudah peneliti dalam menentukan penelitian.<sup>13</sup>

Adapun yang menjadi populasi dan sampel dapat dilihat dalam tabel di bawah ini :

**Tabel I.2**  
**Populasi dan Sampel**

No	Jenis Populasi	Populasi	Sampel	Persentase (%)
1.	Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru	1	1	100%
2.	Kepala Bidang Perselisihan Tenaga Kerja pada Disnaker Kota	1	1	100%
3.	Pekerja/Buruh	10	2	20%
<b>Jumlah</b>		<b>12</b>	<b>4</b>	<b>-</b>

## Data Olahan Lapangan Tahun 2016

### 4. Sumber Data

Sumber data yang dipergunakan dalam penyusunan skripsi ini antara lain :

**a. Data Primer**, yaitu data yang diperoleh dari masyarakat (lapangan) yang sesuai permasalahan.

**Data Sekunder**, yaitu data yang diperoleh melalui kepustakaan yang bersifat mendukung data primer.

**1. Bahan Hukum Primer**, yaitu: bahan-bahan hukum yang mengikat yang dapat terdiri dari:<sup>14</sup>

- Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2016 Tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan.

<sup>11</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI-Press, Jakarta, 2000, hlm. 10.

<sup>12</sup> Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2005, hal. 118.

<sup>13</sup> Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survei*, Yokyakarta, 1987, hal. 22.

<sup>14</sup> Fakultas Hukum Universitas Riau, *Pedoman Penulisan Skripsi*, Pekanbaru: 2015, hlm.16.

**2. Bahan Hukum Sekunder**, yaitu: sumber data yang diperoleh dari hasil mempelajari literatur berupa buku-buku, Jurnal, dan karangan ilmiah lainnya yang berkaitan dengan permasalahan penelitian penulis.

**3. Bahan Hukum Tersier**, yaitu: bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dan Website.

## 5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data untuk penelitian hukum normatif digunakan metode kajian kepustakaan atau studi dokumenter. Penelitian yang hendak melakukan studi kepustakaan harus memperhatikan bahan atau data yang akan dicari.<sup>15</sup>

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah :

**a. Wawancara**, yaitu melakukan tanya jawab secara lisan kepada responden/narasumber. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode wawancara terstruktur, yaitu bentuk wawancara yang telah dipersiapkan terlebih dahulu daftar pertanyaan yang dianggap perlu sebelum wawancara dilakukan kepada responden/narasumber.

**b. Kajian kepustakaan**, Metode pengumpulan data melalui literatur kepustakaan yang ada korelasinya dengan permasalahan yang diteliti.

## 6. Analisa Data

Dalam analisis data penulisan ini, penulis menggunakan analisis kualitatif. Maksudnya adalah akan menggambarkan menguraikan secara

---

<sup>15</sup> Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum dan Praktek*, Cetakan Ketiga, Sinar Grafika, Jakarta: 2002, hlm.20.

deskriptif dari data yang penulis peroleh, sehingga dari uraian yang penulis buat akan didapatkan suatu cara berfikir yang menarik suatu kesimpulan dari suatu pernyataan atau dalil yang bersifat umum menjadi suatu pernyataan atau kasus yang bersifat khusus.

## II. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Efektivitas Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Hubungan Industrial Oleh Dinas Tenaga Kerja Di Kota Pekanbaru Melalui Mediasi

Banyak faktor yang menjadi penyebab dalam permasalahan atau perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha, yang antara lain adalah Pemutusan Hubungan Kerja atau karena tidak adanya pemenuhan hak-hak bagi pekerja. Namun, tidak hanya itu, permasalahan hubungan industrial juga bisa terjadi anatara para pekerja sendiri. Misalkan antara serikat pekerja dalam satu perusahaan.<sup>16</sup>

Adapun mekanisme mediasi yang sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru adalah sebagai berikut:

#### 1. Pencatatan perselisihan di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

Pencatatan dilakukan secara langsung oleh salah satu pihak yang merasa dirugikan, biasanya oleh pihak pekerja/buruh, sangat jarang dilakukan oleh pengusaha/perusahaan, karena penyelesaian perselisihan melalui bipartit antara para pihak (pengusaha

---

<sup>16</sup> Mitchell V. State Of Wisconsin Dept. Of Industry, Labor & Human Relationsworker's Compensation Division; Whitburn; Faulhaber, Jr.; Schott; Frigo, May, 1989, Jurnal West Law, diakses melalui <http://fh.unri.ac.id/index.php/perpustakaan/#>, pada tanggal 3 Oktober 2017 dan diterjemahkan oleh Google Translate.

dan pekerja/buruh) di tingkat perusahaan tidak tercapai kesepakatan atau gagal. Jadi pada dasarnya proses penyelesaian di luar pengadilan harus diawali dengan penyelesaian para pihak (pengusaha dan pekerja/buruh), yaitu penyelesaian secara bipartit antara pengusaha dan pekerja/buruh, di tingkat perusahaan.<sup>17</sup>

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Johny selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pekanbaru Kasus hubungan industrial yang masuk ke Dinas Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru meliputi tuntutan perbaikan upah, kesejahteraan, kepesertaan jamsostek, keserikatan pekerja/buruh maupun pemutusan hubungan kerja, perselisihan hubungan industrial yang berkisar pada tuntutan yang bersifat normatif antara lain upah minimum yang sesuai, hak cuti, jam kerja dan upah lembur.<sup>18</sup>

## 2. Penentuan Mediator yang Menangani Perkara

Setelah proses pencatatan perselisihan selesai, maka pihak yang berselisih melanjutkan untuk menentukan mediator yang akan menyelesaikan perselisihan mereka. Penentuan mediator dilakukan dengan cara para pihak yang mendaftarkan perselisihan tersebut menunjuk sendiri mediatornya.<sup>19</sup> Mediator di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru adalah pegawai negeri sipil di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru tersebut.

## 3. Penelitian Berkas Perkara

Setelah mediator menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator yang menerima penunjukan dari pihak untuk menyelesaikan perselisihannya, maka dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja harus sudah melakukan penelitian berkas perselisihan.

## 4. Pemanggilan Para Pihak

Sidang mediasi dapat dilaksanakan selambat-lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak menerima pelimpahan tugas untuk menyelesaikan perselisihan. Untuk menetapkan jadwal sidang mediasi selanjutnya tergantung oleh mediator atau bisa dirundingkan pada pelaksanaan sidang pertama kepada para pihak yang berselisih. Yang terpenting, sidang mediasi harus dilakukan dalam waktu 30 hari.

## 5. Sidang Mediasi

Dalam sidang mediasi, mediator menerima para pihak baik pengusaha maupun pekerja menggunakan jasa pengacara (kuasa hukum) dalam mendampingi pada sidang mediasi. Tetapi dalam prakteknya, banyak ditemukan pihak-pihak yang menggunakan jasa pengacara untuk mewakili dirinya bukan menjadi pendamping dan memberi kuasa penuh kepada kuasa hukumnya sampai pada putusan hasil sidang mediasi.

## 6. Hasil Mediasi

Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sebagai perantara ketiga dalam penyelesaian hubungan industrial diharuskan untuk mampu efektif dalam penyelesaian perselisihan perburuhan hubungan industrial di lingkungan Kota Pekanbaru dengan cara melalui mediasi.

Semua upaya untuk menjembatani kesenjangan antara para pihak karena kelanjutan proses mediasi mengingat keadaan yang berubah terbukti tidak berhasil. Dapat disimpulkan bahwa jalan buntu telah

<sup>17</sup> Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan.

<sup>18</sup> Berdasarkan wawancara dengan Bapak Johny selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pekanbaru pada tanggal 19 Juni 2017 Pukul 08.00 wib.

<sup>19</sup> Sumanto, *Op.cit*, hlm. 156.

berkembang dan upaya mediasi formal lebih lanjut tidak akan produktif pada saat ini.<sup>20</sup>

## **B. Hambatan Dalam Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Hubungan Industrial Oleh Dinas Tenaga Kerja Di Kota Pekanbaru Melalui Mediasi**

Di dalam proses mediasi juga akan ditemui berbagai hambatan dalam pelaksanaannya yang menyebabkan penyelesaian mediasi menjadi kurang efektif dan mufakat. Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi selalu mediator menemukan berbagai kendala dalam penyelesaiannya. Kendala-kendala yang dialami oleh mediator di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru yang menyebabkan proses mediasi tidak efektif untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, antara lain:<sup>21</sup>

1. Susahnya menyatukan kepentingan kedua belah pihak.

Dapat dilihat bahwa, dalam kasus perselisihan hubungan industrial yang gagal melakukan mediasi adalah perselisihan pekerja dengan pengusaha-pengusaha besar di Kota Pekanbaru yang selalu mewakili kuasa hukum dan pada saat sidang mediasi kuasa hukumnya saja yang datang untuk menghadiri sidang mediasi. Hal ini yang membuat sulit mencapai mufakat.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Robert salah satu pekerja yang berselisih dengan pengusaha, pada saat sidang mediasi dilaksanakan pengusaha tidak pernah

---

<sup>20</sup> Federal Energy Regulatory Commission Alj Decisions and Reports Sinclair Oil Corporation, V. Platte Pipeline Company, Docket No. OR99-4-000, August. 9, 1999, Jurnal West Law, diakses melalui <http://fh.unri.ac.id/index.php/perpustakaan/#>, pada tanggal 3 Oktober 2017 dan diterjemahkan oleh Google Translate.

<sup>21</sup> Berdasarkan wawancara dengan ibu Hj. Zohrani.,Se, sebagai Perantara Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, Pada Tanggal 11 Juli 2017 Pukul 10.50 wib.

hadir di dalam sidang mediasi, kita hanya dihadapkan dengan pengacaranya saja yang mana tidak mengetahui asal usul ceritanya secara detail.<sup>22</sup>

2. Kurangnya tenaga mediator dan kemampuan setiap mediator yang berbeda-beda.

Penyebab tidak efektif dan mufakatnya disebabkan karena kurangnya tenaga mediator di dalam Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru yang mempengaruhi keberhasilan mediasi.

3. Ruang sidang mediasi tidak ada.

Mediasi menjadi tidak efektif dikarenakan salah satu sarana penunjang keberhasilan mediasi adalah suasana ruangan sidang yang mendukung. Pelaksanaan sidang mediasi dilaksanakan di kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru yang tidak memiliki ruangan khusus untuk mediasi. Mediasi hanya dilakukan di ruangan kerja para mediator yang terdapat di kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Dengan keadaan seperti itu, akan menimbulkan kebisingan dan membuat suasana menjadi tidak nyaman bagi para pihak yang lagi berselisih. Hal ini menjadi tidak efektif dalam hal ruangan karena sidang dilakukan di ruang kerja mediator. Ini menjadikan suasana sidang yang kurang kondusif. Serta membuat konsentrasi moderator berkurang dengan adanya suara-suara dari pihak mediator lain yang juga melakukan proses penyelesaian perselisihan dengan pihak lainnya.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Johny selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pekanbaru memang ruangan sidang di lingkungan Dinas Tenaga Kerja

---

<sup>22</sup> Berdasarkan wawancara dengan Bapak Robert salah satu pekerja yang berselisih pada tanggal 17 Juni 2017 Pukul 09.00 wib.

terletak di kantor mediator itu sendiri kami belum memiliki ruangan khusus untuk itu.<sup>23</sup>

### III. PENUTUP

#### A. Kesimpulan

1. Proses pelaksanaan mediasi di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, belum efektif dikarenakan jumlah kasus yang masuk ke Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sebanyak 779 dari tahun 2012-2016 hanya bisa di selesaikan 331 kasus dari tahun 2012-2016. Ini membuktikan pelaksanaan mediasi yang dilakukan oleh mediator di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru belum efektif untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di lingkungan Kota Pekanbaru.
2. Hambatan-hambatan dalam penyelesaian perselisihan perburuhan hubungan industrial pada sidang mediasi di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru adalah sulitnya menyatukan kepentingan kedua belah pihak, kurangnya tenaga mediator dan kemampuan setiap mediator yang berbeda-beda, serta fasilitas ruang sidang yang tidak memadai.

#### B. Saran

1. Hendaknya para pihak yang berselisih, lebih mengutamakan bentuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur non litigasi yaitu melalui mediasi. Serta para pihak harus lebih percaya kalau perselisihan dapat diselesaikan melalui mediasi. Selain itu juga untuk menghindari menumpuknya perkara di

pengadilan, biaya yang dikeluarkan lebih ringan, dapat menghemat tenaga dan waktu serta tidak menimbulkan kesan buruk kepada salah satu pihak, karena keputusan yang tercapai bersifat adil.

2. Agar efektivitas dalam sidang mediasi berjalan dengan lancar oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, para pihak seharusnya dapat hadir di dalam sidang mediasi tersebut agar dapat menyatukan kepentingan kedua belah pihak tidak diwakili oleh pengacara. Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru juga harus menyediakan ruang khusus untuk sidang mediasi agar ke efektivitasannya terjaga sehingga kedua belah pihak dapat bertukar pikiran untuk menyatukan kedua kepentingan mereka. Sehingga mediator pun dengan mudah memutuskan hasil sidang yang berjalan dengan baik.

### DAFTAR PUSTAKA

#### A. Buku

- Soekanto, Soerjono, 2000, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta, UI-Pres.
- Wijayanti, Asri, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.

#### B. Jurnal/Kamus/Makalah

- Haryono, Dodi, 2010, "Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hak-Hak Pekerja Dalam UU No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial" *Jurnal Ilmu Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Riau, Edisi 1, No.1 Agustus.

---

<sup>23</sup> Berdasarkan wawancara dengan Bapak Johny selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pekanbaru pada tanggal 19 Juni 2017 Pukul 08.00 wib.

Luisa Corazza, 2012, In Search Of Industrial Self-Regulation Or Efficient Settlement Of Employment Disputes The Case Of Italian Arbitration Reform 33 Comp. Lab. L. & Pol'y J 235 Comparative Labor Law and Policy Journal, Jurnal Westlaw, 29 September.

**C. Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003  
Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004  
Tentang Penyelesaian  
Perselisihan Hubungan  
Industrial.