

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUKUM INDUSTRIAL ANTARA PT. INDOSURYA
SIMPAN PINJAM CABANG PEKANBARU DENGAN KARYAWAN BERDASARKAN
UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

Oleh: Kennisa Maharani

Program Kekhususan : Perdata BW

Pembimbing I: Dr. Hayatul Ismi, SH., MH

Pembimbing II: Dr. Hengki Firmanda S, SH., LL.M., M.Si

Alamat: Jl. Prof.M.Yamin

Email / Telepon : kennisamhr@gmail.com / 081378380737

ABSTRACT

Termination of employment is regulated in Articles 150 to Article 170 of Law Number 13 of 2003 concerning Employment, Process for resolving disputes between mediators from the Riau Province Manpower and Transmigration Service. , conciliation, arbitration and settlement in the Industrial Relations Court. The settlement of the mediation is not reached peace, because the result of the mediation. The main problem is how to implement termination of employment at the mediation level in the context of resolving industrial relations disputes at the Manpower and Transmigration Office of Riau Province and what are the obstacles in resolving disputes over termination of employment at the mediation level in the context of resolving industrial relations disputes according to the Law.

The study took a sample from a population and used interviews as a means of collecting basic data. The nature of descriptive research is to describe the current state of the subject or object of research based on the facts that appear as they are. Implementation of the settlement of disputes over termination of employment (PHK) at the mediation level at the Office of Manpower and Transmigration of Riau Province, namely the mediator acts as a neutral and arbiter of parties, helping to solve problems and finding solutions to the disputes encountered. mediation and mediation stage, at the pre-mediation stage the mediator collects background information and facts of the dispute, at the mediation stage, the mediator carries out mediation according to his capacity to be able to produce the right solution so that termination of employment can be avoided and is impartial and neutral in resolving disputes.

Barriers to the Implementation of Dispute Settlement Termination at the mediation level at the Manpower and Transmigration Service, namely: it is difficult to find the presence of the leadership of PT.Indosurya Pekanbaru branch or central, due to the reason the leadership is not always in the office when you want to be met, the distance traveled by the parties because the location of the mediation place is far from their place of origin, the handling is not completed by the mediator, there is no agreement with proof of signing the agreement file. The existence of different points of view, reluctance to understand what is conveyed by the mediator, does not accept the opinion of the mediator.

Keywords: Settlement-Industrial Law Disputes-Employees

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara Indonesia adalah Negara Hukum. Hal ini sesuai dengan Pasal 1 Ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945 hasil amandemen disebutkan bahwa ketentuan tersebut bermakna bahwa negara Indonesia adalah negara hukum yang demokratis berdasarkan Pancasila dan UUD 1945,¹ sebagai negara hukum yang demokratis dan berkeadilan maka negara wajib menjamin kemakmuran serta kemajuan ekonomi masyarakatnya.

Pada dasarnya setiap orang berhak untuk mendapatkan pekerjaan, sehingga mampu untuk memenuhi kebutuhan individu dan keluarganya yang meliputi makanan, minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua, karena tujuan bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan tersebut. Untuk mencukupi itu semua maka negara menjamin hal tersebut dengan kemudian menuangkannya ke dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyebutkan bahwa:²

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Banyaknya masyarakat yang bekerja dengan mengikatkan diri dengan pihak lain khususnya pada perusahaan/swasta, fenomena tersebut kemudian mendapatkan perhatian dari Pemerintah sehingga hal tersebut perlu diatur dalam sebuah aturan yang kemudian terbentuklah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan terjadinya kerjasama antara perusahaan dan pekerja menyebabkan timbulnya hubungan kerja,

dalam Pasal 1 angka (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa:³

“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan pemerintah.”

Dari pengertian hubungan kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.⁴

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana proses penyelesaian perselisihan hukum industrial antara PT. Indosurya cabang Pekanbaru dengan Karyawan berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial?
2. Apa saja kendala dalam proses penyelesaian perselisihan hukum industrial antara PT. Indosurya cabang Pekanbaru dengan Karyawan berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui proses penyelesaian perselisihan hukum industrial antara PT. Indosurya cabang Pekanbaru dengan Karyawan berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- b. Untuk mengetahui kendala dalam proses penyelesaian perselisihan hukum industrial antara PT. Indosurya cabang Pekanbaru dengan Karyawan berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

¹ Mexsasai Indra, “Rekonseptualisasi Pengaturan Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah Dalam Kitannya dengan Tindak Pidana Korupsi”, *Jurnal Ilmu Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Riau, Vol. 5, No. 1 Agustus –Januari 2015, hlm. 45.

² Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.

³ Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁴ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010, hal. 63.

Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

2. Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Teoritis

1. Sebagai persyaratan penulis untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Riau.
2. Sebagai ilmu pengetahuan tentang penyelesaian perselisihan hukum industrial antara PT. Indosurya cabang Pekanbaru dengan Karyawan berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

b. Kegunaan Praktis

1. Berguna bagi penulis sendiri untuk mengetahui bagaimana penyelesaian perselisihan hukum industrial antara PT. Indosurya cabang Pekanbaru dengan Karyawan berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi para peneliti berikutnya khususnya yang melakukan penelitian dalam permasalahan yang sama sehingga dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

D. Kerangka Teori

1. Teori Perlindungan Hukum

Secara gramatikal, perlindungan adalah tempat untuk berlindung atau hal (perbuatan) memperlindungi.⁵ Sudikno mengartikan bahwa hukum adalah sekumpulan peraturan dan kaedah yang mempunyai isi yang bersifat umum, karna dapat berlaku bagi setiap orang, dan normatif, karena sebagai dasar untuk menentukan apa yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan, ataupun apa yang harus dilakukan, serta mengataur

⁵ <http://www.artika.com/arti-370785-perlindungan.hkm>, diakses, tanggal 10 November 2021.

tentang cara melaksanakan kaedah-kaedah tersebut.⁶

Perlindungan hukum adalah suatu perbuatan untuk menjaga kepentingan subyek-subyek hukum dengan peraturan-peraturan atau kaidah yang berlaku kepada orang tersebut untuk melakukan tindakan yang dapat memenuhi kepentingannya. Sementara itu, Philipus M. Hadjon mengemukakan bahwa perlindungan hukum merupakan perlindungan harkat dan martabat secara pengakuan terhadap hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum dalam negara hukum dengan berdasarkan pada ketentuan hukum yang berlaku dinegara tersebut guna mencegah terjadinya kesewenang-wenangan.⁷ Perlindungan hukum itu pada umumnya berbentuk suatu peraturan tertulis, sehingga sifatnya lebih mengikat dan akan mengakibatkan adanya sanksi yang harus dijatuhkan kepada pihak yang melanggarnya.⁸

2. Konsep Keadaan Memaksa

Setiap orang akan mengalami kejadian-kejadian yang terjadi diluar dugaannya. Kejadian atau peristiwa yang terjadi diluar kekuasaannya serta menimbulkan dampak yang memaksa disebut keadaan memaksa. Pengertian keadaan hukum secara yuridis telah diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) Pasal 1244-1245 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1244 KUHPerdata menyatakan: "Debitur harus dihukum untuk mengganti biaya, kerugian dan bunga.bila ia tak dapat membuktikan bahwa tidak dilaksanakannya perikatan itu atau tidak

⁶ Satjipto Raharjo, *Sisi-Sisi Lain dari Hukum di Indonesia*, Kompas, Jakarta, 2003, hlm. 121.

⁷ Philipus M. Hadjon, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2011, hlm. 10.

⁸ Philipus M. Hadjon, *Pengantar Hukum bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya, Bina Ilmu, 1987, hlm. 205.

tepatnya waktu dalam melaksanakan perikatan itu disebabkan oleh sesuatu hal yang tak terduga, yang tak dapat dipertanggungjawabkan kepadanya. walaupun tidak ada itikad buruk kepadanya”.⁹

Berdasarkan Pasal 1245 KUHPerdata berbunyi :¹⁰

“Tidak ada penggantian biaya, kerugian dan bunga. Bila karena keadaan memaksa atau karena hal yang terjadi secara kebetulan debitur terhalang untuk memberikan atau berbuat sesuatu yang diwajibkan, atau melakukan suatu perbuatan yang terlarang baginya”.

Keadaan memaksa adalah suatu peristiwa debitur tidak dapat memenuhi prestasinya kepada kreditur yang disebabkan oleh kejadian yang terjadi karena berada diluar keadaannya. Keadaan memaksa terdiri dari dua jenis yaitu keadaan memaksa absolut dan keadaan memaksa relatif.

E. Kerangka Konseptual

Untuk menyatukan persepsi dan menghindari kerancuan dari permasalahan yang akan diteliti, maka penulis merasa perlu memberikan definisi terhadap beberapa istilah yang digunakan dalam penelitian ini :

1. Perlindungan Hukum adalah segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada saksi dan/atau korban, perlindungan hukum korban kejahatan sebagai bagian dari perlindungan masyarakat, dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti melalui pemberian restitusi, kompensasi, pelayanan medis, dan bantuan hukum.¹¹
2. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan

berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dan pengusaha.¹²

3. Tenaga kerja adalah orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhannya maupun untuk masyarakat.¹³
4. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁴ Hubungan kerja adalah hubungan pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.¹⁵

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian hukum yang digunakan penulis adalah jenis penelitian Sosiologis, yaitu penelitian lapangan dan untuk melihat efektivitas hukum. Menurut Soejono Soekanto bahwa dalam penelitian hukum sosiologis dapat melihat korelasi antara hukum dengan masyarakat sehingga mampu mengungkapkan efektifitas berlakunya hukum dalam masyarakat dan mengidentifikasi hukum yang tidak tertulis yang berlaku pada masyarakat.

Penelitian ini berdasarkan pada penelitian yang bersifat deskriptif, yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan keadaan atau fenomena yang terjadi dengan sejelas-jelasnya. Dalam hal ini yang akan dideskripsikan adalah aturan hukum, penyelesaian perselisihan hukum industrial terhadap Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak, dasar hukum pertimbangan dan hambatan yang ditemui di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Riau Kota Pekanbaru.

⁹ Pasal 1244 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

¹⁰ Pasal 1245 Kitab Undang-undang Hukum Perdata.

¹¹ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press. Jakarta, 1984, hlm 133

¹² Pasal 1 Angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

¹³ Pasal 1 Angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

¹⁴ Pasal 1 Angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

¹⁵ Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di wilayah kota Pekanbaru, di karenakan PT. IndoSurya (Simpan Pinjam) cabang Pekanbaru ini memiliki cabang di setiap Provinsi di Indonesia termasuk Kota Pekanbaru, Riau. Untuk di Pekanbaru ada 15 karyawan yang di PHK perusahaan melalui surat edaran yang dikeluarkan oleh pihak manajemen perusahaan, secara nasional itu ada sekitar 700 karyawan yang di PHK. Dijelaskannya, pemutusan kerja sepihak di dalam surat edaran tersebut dijelaskan hanya diberikan satu bulan gaji. Dengan rencian pembayaran ada yang dibayarkan secara dicicil selama tiga bulan dan disesuaikan dengan besaran gajinya dan tidak mendapat pasongan sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sehingga penulis merasa tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai permasalahan tersebut.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan pihak yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dalam penelitian ini. Populasi adalah sekumpulan obyek yang hendak diteliti berdasarkan lokasi penelitian yang telah ditentukan sebelumnya sehubungan dengan penelitian ini.¹⁶ Adapun yang dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kota Pekanbaru;
- 2) Perusahaan PT IndoSurya cabang Kota Pekanbaru;
- 3) Karyawan yang di PHK.

b. Sampel

Untuk mempermudah dalam melakukan penelitian maka penulis menentukan sampel, dimana sampel

merupakan bagian dari keseluruhan populasi yang akan dijadikan objek penelitian yang dianggap dapat mewakili keseluruhan populasi.¹⁷ Metode yang dipakai adalah *Metode Purposive*, *Metode Purposive* adalah menetapkan sejumlah sampel yang mewakili jumlah populasi yang ada, yaitu kategori sampelnya ditetapkan sendiri oleh peneliti.

4. Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis data yang dilakukan adalah analisis kualitatif, merupakan tata cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif, yaitu apa yang dinyatakan tertulis. Penulis mengumpulkan data dari observasi lokasi yang terbatas dengan beberapa responden yang diwawancarai, yang kemudian data tersebut penulis pahami dan penulis jadikan tulisan dan keterangan yang dapat memberikan penjelasan atas permasalahan yang penulis teliti. Setelah data terkumpul baik data primer ataupun sekunder dari lapangan selanjutnya akan diolah dengan cara mengelompokkan data tersebut berdasarkan jenis, kemudian dilakukan pembahasan teori-teori hukum, dokumen-dokumen dan data lainnya. Dalam menarik suatu kesimpulan dapat digunakan metode deduktif yaitu cara berfikir yang menarik suatu kesimpulan dari suatu kasus yang bersifat khusus.¹⁸

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Dalam kehidupan sehari – hari pemutusan hubungan kerja antara buruh dengan majikan (pengusaha) lazimnya

¹⁶ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, 2002, hlm. 44.

¹⁷ *Ibid*, hlm. 121.

¹⁸ Soerjono Soekanto, *Op.cit*, hlm. 213

dikenal dengan istilah PHK atau pengakhiran hubungan kerja yang dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati / diperjanjikan sebelumnya. Bagi pekerja/buruh pemutusan hubungan kerja sendiri merupakan awal mulanya hilang mata pencaharian, yang artinya pekerja atau buruh kehilangan pekerjaan dan penghasilan sebab pekerja/buruh serta keluarganya terancam kelangsungan hidupnya dan merasakan kesusahan akibat dari PHK itu sendiri. Melihat fakta dilapangan bahwa mencari pekerjaan tidaklah mudah seperti yang dibayangkan. Semakin ketatnya persaingan, angkatan kerja terus bertambah dan kondisi dunia usaha yang selalu fluktuatif, sangatlah wajar jika pekerja/buruh selalu khawatir dengan ancaman PHK.

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Bab XII Pasal 150 disebutkan bahwa : “ Pemutusan Hubungan Kerja ialah ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang – undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara, maupun usaha – usaha sosial dan usaha – usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”¹⁹

2. Macam-Macam Bentuk Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja secara teoritis terbagi dalam empat macam, yaitu PHK demi hukum, PHK oleh pengadilan, PHK oleh pekerja/buruh,

dan PHK oleh pengusaha, di antaranya²⁰

a. Pemutusan Hubungan Kerja demi Hukum

Pemutusan hubungan kerja demi hukum ialah PHK yang terjadi dengan sendirinya secara hukum. Pasal 1603 KUH Perdata menyebutkan bahwa : “ Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang di tetapkan dalam perjanjian dan dalam peraturan undang – undang atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan.” Berdasarkan ketentuan pasal 154 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 penyebab PHK demi hukum adalah : “Pemutusan hubungan kerja demi hukum ialah PHK yang terjadi dengan sendirinya secara hukum.”

b. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan ialah tindakan PHK karena adanya putusan hakim pengadilan. Masalahnya terkait dengan pemberlakuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Dalam hal ini salah satu Pihak (pengusaha atau pekerja/keluarga) Mengajukan pembatalan perjanjian kepada pengadilan. Contohnya, jika pengusaha mempekerjakan anak dibawah umur (kurang dari 18 tahun), di mana wali anak tersebut mengajukan pembatalan perjanjian kerja kepada pengadilan.²¹

c. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh

Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja atau buruh atas permintaan pengunduran diri ialah

¹⁹ Mohd, Syaufi, *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Sarana Bhakti Persada, Jakarta, 2009.hlm.76

²⁰ Asyhadie Zaeni, *Hukum Perburuhan Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007.hlm.63.

²¹ Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2010.hlm.188.

PHK yang timbul karena kehendak pekerja atau buruh Secara murni tanpa adanya rekayasa pihak lain. Dalam praktek bentuknya adalah pekerja atau buruh mengundurkan diri dari perusahaan tempat ia bekerja. teknisnya dilakukan pekerja atau buruh secara tertulis dan atas kemauan sendiri tanpa adanya indikasi tekanan atau intimidasi dari pengusaha. Jika terdapat indikasi tekanan atau intimidasi dari pengusaha secara hukum bukan PHK oleh pekerja atau buruh melainkan PHK oleh pengusaha. Akibat hukumnya, maka pekerja atau buruh berhak atas fakta sebagaimana diatur dalam pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3. Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Ketentuan Umum Pasal 1 Undang Undang Republik Indonesia Nomor : 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian hubungan kerja disebutkan, “Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak “. Menurut Ketentuan Umum Pasal 1 Undang Undang Republik Indonesia Nomor : 2 Tahun 2004 disebutkan, “ Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak “. Terkait PHK sebagaimana Pasal 56 Undang Undang Republik Indonesia Nomor : 2 Tahun 2004 menjelaskan fungsi Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus, “ ditingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja “. Undang - Undang Republik Indonesia Nomor : 12 Tahun 1964

terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja mengamanatkan sebagai berikut :

- a. Pelaksanaan PHK sedapat mungkin dicegah dengan segala daya upaya
- b. Perundingan antara pihak yang berselisih relatif lebih dapat diterima oleh pihak penyelesaian yang dipaksakan oleh pemerintah.
- c. Intervensi pemerintah dalam proses PHK akan dilakukan manakala terjadi jalan buntu antara dua pihak. Bentuk campur tangan ini adalah pengawasan preventif, yaitu tiap-tiap PHK oleh pengusaha diperlukan ijin dari Pemerintah.

B. Tinjauan Umum Tentang Perselisihan Hubungan Industrial

1. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

Membahas perselisihan identik dengan masalah konflik. Secara sosiologis perselisihan dapat terjadi dimana – mana. Jadi masalah perselisihan sendiri merupakan hal yang lumrah karena telah menjadi kodrat manusia itu sendiri. Cara untuk memecahkan suatu perselisihan sendiri ialah dengan memperoleh solusi yang tepat dan akurat.²² Pada dasarnya Hubungan Industrial bertujuan dan berfungsi untuk menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha memperluas lapangan kerja, memberikan kesejahteraan bagi buruh, demokratis, serta berkeadilan agar tercipta dan terjaminnya ketenagagaan bekerja untuk pekerja dan ketenagagaan dilingkungan usaha tersebut.

Sedangkan menurut ketentuan Pasal 1 angka 22 Undang–Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 1 angka 1 Undang–Undang Nomor 2 Tahun 2004 bahwa : “Perselisihan hubungan industrial ialah perbedaan pendapat yang mengakibatkan bertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan

²² Pangabean, H.P, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Jala Permata, Jakarta, 2007.hlm.89.

pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.”

Perselisihan antara pekerja dan perusahaan dapat terjadi karena didahului oleh pelanggaran hukum juga dapat terjadi karena bukan pelanggaran hukum. Perselisihan yang terjadi yang disebabkan oleh pelanggaran hukum, karena:

- a. Terjadi perbedaan paham dalam pelaksanaan hukum perburuhan. Hal ini tercermin dari tindakan pekerja/buruh atau pengusaha yang melanggar suatu ketentuan hukum. Misalnya pengusaha tidak mempertanggungkan buruh/pekerja dalam program Jamsostek, membayar upah di bawah ketentuan standar minimum yang berlaku, tidak memberikan cuti dan sebagainya.
- b. Tindakan pengusaha yang diskriminatif, misalnya jabatan, jenis pekerjaan, pendidikan, masa kerja yang sama tetapi karena perbedaan jenis kelamin sehingga diperlakukan berbeda.²³

2. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Berdasarkan ketentuan Undang–Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka prosedur penyelesaian hubungan industrial ditempuh dalam empat (4) tahap.²⁴

- a. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan

Bipartit (Pasal 3- Pasal 7 UU Nomor 2 Tahun 2004).

Setiap perselisihan hubungan industrial harus terlebih dahulu diselesaikan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dan pekerja dalam waktu tiga puluh hari (30) kerja dihitung sejak tanggal dimulainya perundingan. Dalam jangka waktu tiga puluh hari kerja apabila salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal sehingga salah satu pihak atau kedua belah pihak wajib mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui bipartite telah dilakukan.

- b. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Konsiliasi (Pasal 17- Pasal 28)

Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator setelah para pihak mengajukan permintaan secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak. Selambat-lambatnya tujuh hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsiliator harus mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan selambat-lambatnya pada hari kedelapan mengadakan sidang konsiliasi pertama. Jika tercapai kesepakatan melalui konsiliasi, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator serta didaftar di pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

²³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, P.T. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003. hlm. 113.

²⁴ Muhammad Syaifuddin, *Hukum Kontrak Memahami Kontrak dalam Perspektif Filasafat, Teori, Dogmatik, dan Praktik Hukum (Seri Pengayaan Hukum Perikatan)*, CV. Mandar Maju, Bandung : 2012, hlm. 111-123

- c. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Arbitrase (Pasal 29 - Pasal 54)

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase dilakukan oleh arbiter berdasarkan kesepakatan tertulis para pihak yang berselisih. Arbiter wajib menyelesaikan tugas arbitrase selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter. Pemeriksaan atas perselisihan dilaksanakan selambat-lambatnya tiga hari kerja setelah penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter dan atas kesepakatan para pihak arbiter berwenang memperpanjang jangka waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial satu kali perpanjangan selambat-lambatnya empat belas hari kerja.

- d. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi (Pasal 8 - Pasal 16).

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi dilakukan oleh mediator dengan mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan sidang mediasi. Apabila tercapai kesepakatan melalui sidang mediasi, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftarkan di pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Apabila tidak tercapai kesepakatan melalui mediasi maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis. Apabila para pihak menyetujui anjuran tertulis, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama selambat-lambatnya tiga hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui yang kemudian didaftarkan di pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Mediator menyelesaikan tugas mediasi selambat-lambatnya tiga

puluh hari kerja sejak pelimpahan perkara.

C. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan

1. Pengertian Tenaga Kerja

Pemakaian istilah tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 2, memberikan pengertian bahwa “tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.” Pengertian tenaga kerja tersebut telah menyempurnakan pengertian tentang tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan.²⁵

Tenaga kerja adalah penduduk yang mempunyai umur di dalam batas usia kerja. Tujuan dari pemilihan batas umur tersebut agar definisi yang diberikan sedapat mungkin menggambarkan kenyataan yang sebenarnya. Setiap negara memilih batas umur yang berbeda karena situasi tenaga kerja pada masing-masing negara juga berbeda, sehingga batasan usia kerja antar negara menjadi tidak sama.²⁶ Batas umur minimal untuk tenaga kerja di Indonesia yaitu 15 (lima belas) tahun tanpa batas maksimal.

2. Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Tujuan Hukum Ketenagakerjaan adalah untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha, misalnya yang membuat atau menciptakan peraturan-peraturan yang sifatnya memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap

²⁵ Sendjun H. Manulang. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: Rhineka Cipta, 2001, halaman 3

²⁶ Dumairy. *Perekonomian Indonesia* Cetakan ke 5. Jakarta: Erlangga. 1996, hlm. 73.

para tenaga kerja sebagai pihak yang lemah.

Berdasarkan rumusan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa Hukum Ketenagakerjaan mempunyai unsur-unsur sebagai berikut: “serangkaian peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis bahwa peraturan tersebut mengenai suatu kejadian dengan adanya orang yang bekerja pada orang lain (majikan) dan adanya balas jasa yang berupa upah”. Peranan Hukum Ketenagakerjaan adalah menyamakan keadilan sosial ekonomi tenagakerja serta arah yang harus ditempuh dalam mengatur kebutuhan ekonomi tenaga kerja sesuai dengan cita-cita dan aspirasi bangsa Indonesia dengan arah gotong royong sebagai ciri khas kepribadian bangsa dan unsur pokok Pancasila.²⁷

3. Hubungan Kerja

Ciri khas hubungan kerja adalah bekerja di bawah perintah orang (pihak) lain dengan menerima upah (keuntungan), sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja timbul jika seseorang atau banyak orang bekerja di bawah perintah orang (pihak) lain dengan menerima upah (keuntungan). Iman Soepomo memberikan batasan mengenai hubungan kerja adalah “suatu hubungan antara seorang buruh dengan majikan, hubungan kerja hendak menunjukkan kedudukan kedua pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh terhadap majikan serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban majikan terhadap buruh.”²⁸ Sedangkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 15 menyebutkan, bahwa “hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha

dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”

BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Proses Penyelesaian Perselisihan Hukum Industrial Antara PT Indosurya Simpan Pinjam Cabang Pekanbaru Dengan Karyawan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Hubungan industrial yang harmonis dapat tercipta jika terdapat keseimbangan dan kesejajaran antara pekerja dan pemberi kerja dalam memperjuangkan hak-haknya. Selain itu, dengan keluarnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial juga dibutuhkan perhatian yang sungguh-sungguh dari pemerintah dalam memberikan kepastian hukum dan aturan main ketenagakerjaan.

Perselisihan atau sengketa sering terjadi dalam setiap hubungan antara subjek hukum baik orang perorangan maupun badan hukum. Perselisihan yang sering muncul adalah masalah mengenai perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial biasanya terjadi antara pekerja/tenaga kerja dengan pengusaha atau antara organisasi pekerja/organisasi tenaga kerja dengan organisasi perusahaan.²⁹

Perusahaan harus membuat jaminan kesejahteraan untuk pekerja/buruh yang bekerja di perusahaannya agar terciptanya relasi kerja yang baik dari pekerja serta perusahaan dengan tidak ada tekanan oleh siapapun yang lebih berkuasa (majikan/pengusaha) pada yang lebih

²⁷ Halili Toha, HariPrmono. *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*, Cetakan Pertama, Jakarta: Bina Aksara. 1987. hlm. 1.

²⁸ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. (Jakarta: Jambatan Cetakan ke VIII, 1994) hlm. 1-2.

²⁹ Gusti Ayu Dewi Suwanti dan Ni Luh Gede Astariyani, ‘*Perlindungan Hukum Terhadap Para Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Karena Dampak Digitalisasi*’ (2019) Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum, 6(7), pp.1-15. hlm 4

lemah (pekerja/buruh). Menurut hukum ketenagakerjaan dikatakan bahwa perusahaan serta karyawan mempunyai hak serta kewajiban yang wajib dipenuhi. Negara seharusnya menyadari bahwa tenaga kerja menjadi masalah yang sangat penting dalam sistem pembangunan. Oleh karena itu perlu adanya ketentuan yang jelas dalam pelaksanaannya.³⁰

Berdasarkan Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatakan bahwa “Pekerja/buruh adalah orang yang bekerja lalu mendapatkan upah dari hasil pekerjaannya atau imbalan dalam bentuk lain”. Sebelum adanya hubungan kerja perusahaan dan pekerja/buruh harus melakukan perjanjian kerja yang berisi tentang hak dan kewajiban perusahaan dan pekerja/buruh. Salah satu perlindungan hukum untuk para pekerja/buruh adalah pada saat mereka terkena pemutusan hubungan kerja.

Dalam Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kesepakatan kerja selesai jika karyawan meninggal dunia atau menganut hasil dari kesepakatan kerja bersama dari pekerja serta perusahaan. Apabila perusahaan melakukan PHK sebelum periode kontrak kerja selesai, perusahaan memiliki keharusan dalam mengganti rugi berupa upah hingga batas waktu selesai dalam periode waktu kesepakatan kerja. Pekerja/buruh memiliki harapan untuk mendapatkan sebuah upah untuk dapat memenuhi kebutuhan dasar.

Dilihat dari sudut subjek hukumnya ada dua jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu (1) perselisihan hubungan industrial yang subjek hukumnya pengusaha atau gabungan pengusaha dengan buruh atau serikat buruh, dan (2) perselisihan hubungan industrial yang subjek hukumnya serikat buruh dengan serikat buruh lain dalam satu perusahaan. Perselisihan hubungan industrial yang

disebutkan pertama terdiri atas (a) perselisihan hak, (b) perselisihan kepentingan, dan (c) perselisihan pemutusan hubungan kerja. Perselisihan hubungan industrial yang disebutkan kedua hanya ada satu, yaitu perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan. Dengan demikian, berdasarkan pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 ada empat jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu (1) perselisihan hak, (2) perselisihan kepentingan, (3) perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan (4) perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan.³¹

Pasal 61A Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyatakan bahwa jika pekerja waktu tertentu berakhir berdasarkan jangka waktu pada perjanjian kerja dan selesainya suatu pekerjaan sesuai dengan perjanjian diawal, maka pengusaha atau perusahaan wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang di putus hubungan kerjanya. Sedangkan PT.Indosurya tidak memberikan sepeserpun uang kompensasi kepada kerjanya, PT.Indosurya cabang pekanbaru melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap beberapa kerjanya pada mulai 4 April 2022 secara mendadak tanpa ada pemberitahuan serta informasi sebelumnya sehingga dapat di simpulkan bahwa yang di lakukan PT.Indosurya cabang Pekanbaru ini tidak sesuai dengan aturan Undang-undang karna telah menghentikan pekerja secara sepihak dan tiba-tiba dengan alasan tidak ada pemasukan pada perusahaan tersebut selama terjadinya wabah Covid-19 karna adanya penarikan seluruh dana oleh investor secara besar-besaran sehingga pihak perusahaan tidak memiliki dana

³⁰ Siti Zulaichah, ‘Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Ditinjau dari Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Islam’ (2019) *Journal of Islamic Business Law*, 3(4). hlm 2.

³¹ I Ketut Sardiana, Wayan P. Windia, Ketut Sudantra, 2011, *Peta Desa Panduan Mengelola Konflik Batas Wilayah*, Udayana University Press, hlm., 36.

untuk mempekerjakan pekerjaanya secara berlanjut.³²

Mengingat, dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan supaya Perusahaan Membayarkan Kompensasi sejumlah kesepakatan kerja yang tersisa. Undang-Undang Cipta Kerja menjelaskan bahwa pekerja waktu tertentu (PKWT) mendapatkan kompensasi yang diatur dalam Pasal 61A Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyatakan bahwa jika pekerja waktu tertentu (PKWT) berakhir berdasarkan dengan berakhirnya jangka waktu pada perjanjian kerja dan selesainya suatu pekerjaan tertentu sesuai dengan perjanjian diawal, maka pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh tersebut.

Lebih lanjut dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan, karyawan memiliki hak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak apabila ada pemutusan hubungan kerja. Uang pesangon merupakan hak pekerja yang terkena PHK berupa uang yang diberikan perusahaan kepada karyawannya karena melakukan pemutusan hubungan kerja.

B. Kendala Dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hukum Industrial Antara PT Indosurya Simpan Pinjam Cabang Pekanbaru Dengan Karyawan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Di dalam sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada UU PPHI terdapat beberapa karakteristik yang kemudian menjadi penghambat bagi buruh dalam mengakses keadilan baik itu pada tahap pelaksanaan mekanisme bipartit dan tripartit ataupun secara khusus saat buruh

kemudian memilih mengambil jalur penyelesaian melalui PHI.

Hubungan industrial pada dasarnya adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan antara pengusaha dengan pekerja. Dalam hubungan tersebut memang tidak selamanya akan berjalan lancar-lancar saja dalam arti tidak ada permasalahan yang timbul dari hubungan industrial. Ini terbukti dengan banyaknya pemberitaan di media massa saat ini yang memberitakan perselisihan-perselisihan di dalam hubungan industrial tersebut. Banyaknya faktor yang menjadi penyebab dalam permasalahan atau perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha, yang antara lain adalah pemutusan hubungan kerja (PHK) atau karena tidak adanya pemenuhan hak-hak bagi pekerja. Namun tidak hanya itu, permasalahan hubungan industrial juga bisa terjadi antara para pekerja sendiri. Misalkan antara serikat pekerja dalam suatu perusahaan. Karena banyaknya perselisihan-perselisihan yang timbul dalam hubungan industrial tersebut, maka perlu dicari cara terbaik dalam menyelesaikan permasalahan atau perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha atau pekerja dengan pekerja. Lalu yang menjadi pertanyaan adalah bagaimana menyelesaikan masalah tersebut?

Hal ini perlu dikaji secara teliti sehingga dalam hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha tercipta sebuah hubungan yang harmonis dalam upaya mewujudkan suasana ketenagakerjaan yang baik dan harmonis di negeri ini. Hubungan Industrial pada dasarnya adalah proses terbinanya komunikasi, konsultasi musyawarah serta berunding ditopang oleh kemampuan dan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada dalam perusahaan.

Undang-Undang ketenagakerjaan telah mengatur prinsip-prinsip dasar yang perlu kita kembangkan dalam bidang hubungan industrial. Arahnya adalah untuk menciptakan sistem dan kelembagaan yang ideal, sehingga

³² Wawancara dengan Bapak *Iswanto*, korban Pemutusan Hubungan Kerja di PT.Indosurya cabang Kota Pekanbaru, Hari Jumat 16 Januari 2021, Bertempat di rumah korban di wilayah Pekanbaru.

tercipta kondisi kerja yang produktif, harmonis, dinamis dan berkeadilan.³³

Adapun kendala dalam proses penyelesaian perselisihan hukum industrial antara PT Indosurya dengan Karyawan antara lain sebagai berikut :

- a. Kendala-kendala dalam menangani penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja adalah diantaranya sulit ditemukan keberadaan Pimpinan PT.Indosurya cabang Pekanbaru maupun pusat, dikarenakan dengan alasan pimpinan tidak selalu berada di kantor saat ingin di temui, jarak yang ditempuh para pihak karena letak tempat mediasi yang jauh dari tempat asal mereka.
- b. Tidak tuntasnya penanganan yang dilakukan pihak mediator akibat tidak hadirnya kedua belah pihak pada saat jadwal selanjutnya. Rekomendasi dari pihak Disnaker atau langkah selanjutnya pihak Disnaker mengirimkan surat teguran kepada pihak PT.Indosurya agar pihak PT.Indosurya memberikan hak kepada buruh/perkerja yang terkena PHK dengan setiap orangnya berbeda-beda besaran jumlah pesangon yang diterima sesuai dengan lamanya masa kerja, namun pihak PT.Indosurya tidak memberikan jawaban atas apa yang dilakukan oleh pihak Disnaker. Penyampaian yang dijelaskan oleh mediator pada awal diadakannya mediasi tidak dipahami oleh para pihak dan pihak korban cenderung ingin menyelesaikan dengan proses peradilan karena melalui tahap mediasi pemenuhan hak mereka tidak juga di dapatkan jalan keluar yang dapat menjadi bahwa hak mereka akan diberikan sehingga kasus tersebut hanya sampai pada tahap penyelesaian secara mediasi oleh Dinas Ketenagakerjaan

³³ Maswandi, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial, *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, Volume 5 Nomor (1) Tahun (2017), hlm. 37.

dengan PT.Indosurya & perorangan di Kota Pekanbaru.

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

- 1) Proses penyelesaian perselisihan hukum industrial antara PT Indosurya cabang Pekanbaru dengan Karyawan berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum terlaksana dengan baik. Hal ini juga dapat dilihat bahwa Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum mampu mengakomodir kepentingan buruh dalam memperjuangkan hak-haknya untuk mencari keadilan. Buruh memiliki kecenderungan untuk menghentikan kasusnya baik ditahap bipartit maupun tahap tripartit dan itu disebabkan bukan karena merasa anjuran atau pola penyelesaian tersebut sudah baik dan sesuai harapan, akan tetapi pihak buruh sudah pasti kalah. Proses penyelesaian hingga saat ini hanya sampai tahap mediasi yang di dampingi oleh mediator oleh pihak perusahaan dan para korban namun setelah mendapatkan kesepakatan bersama secara lisan pada tahap mediasi, pihak perusahaan tidak menepati janji dengan apa yang di ucapkan.
- 2) Kendala dalam proses penyelesaian perselisihan hukum industrial antara PT Indosurya cabang Pekanbaru dengan Karyawan berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara lain :
 1. Adanya perbedaan sudut pandang, keengganan untuk memahami apa yang disampaikan oleh mediator, tidak menerima pendapat mediator.
 2. Sulit ditemukan keberadaan Pimpinan PT.Indosurya cabang Pekanbaru maupun pusat, dikarenakan dengan alasan pimpinan

tidak selalu berada di kantor saat ingin di jumpai.

3. Tidak adanya jawaban atas surat teguran yang dikirimkan oleh pihak Disnaker kepada pihak PT.Indosurya.

B. Saran

1. Seharusnya proses penyelesaian perselisihan hukum industrial antara PT Indosurya Simpan Pinjam cabang Pekanbaru dengan Karyawan berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat menyeimbangkan kedudukan kedua pelah dalam memperjuangkan hak-haknya untuk mencari keadilan. Agar Buruh tidak merasa kalah sebelum berperang baik ditahap bipartit maupun tahap tripartit dan penanganan yang cepat serta tepat oleh pihak lembaga yang berwenang berdasarkan yang telah di tetapkan dalam Undang-Undang sehingga sebuah perselisihan menemukan jalan keluar terbaik untuk kedua belah pihak.
2. Seharusnya kendala dalam proses penyelesaian perselisihan hukum industrial antara PT Indosurya Simpan Pinjam cabang Pekanbaru dengan Karyawan berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat diatasi dengan menyatukan sudut pandang yang disampaikan oleh mediator, proses dalam penyelesaian sengketa perselisihan tidak perlu waktu lama, memberikan perlindungan terhadap tekanan pihak pengusaha serta berupaya meningkatkan pengetahuan buruh atas sistem hukum perburuhan, pengetahuan atas hak dan kewajibannya dan pengetahuan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Mexasai Indra, "Rekonseptualisasi Pengaturan Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah Dalam Kitannya dengan Tindak Pidana Korupsi",

Jurnal Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Riau, Vol. 5, No. 1 Agustus –Januari 2015, hlm. 45.

Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010, hal. 63.

<http://www.artika.com/arti-370785-perlindungan.hkm>, diakses, tanggal 10 November 2021.

Satjipto Raharjo, *Sisi-Sisi Lain dari Hukum di Indonesia*, Kompas, Jakarta, 2003, hlm. 121.

Philipus M. Hadjon, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2011, hlm. 10.

Philipus M. Hadjon, *Pengantar Hukum bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya, Bina Ilmu, 1987, hlm. 205.

Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press. Jakarta, 1984, hlm 133

Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, 2002, hlm. 44.

Mohd, Syaufi, *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Sarana Bhakti Persada, Jakarta, 2009.hlm.76

Asyhadie Zaeni, *Hukum Perburuhan Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan*

Kerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007.hlm.63.

Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2010.hlm.188.

- Pangabean, H.P, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Jala Permata, Jakarta, 2007.hlm.89.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, P.T. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003. hlm. 113.
- Muhammad Syaifuddin, *Hukum Kontrak Memahami Kontrak dalam Perspektif Filasafat*,
- Teori, Dogmatik, dan Praktik Hukum (Seri Pengayaan Hukum Perikatan)*, CV. Mandar Maju, Bandung : 2012, hlm. 111-123
- Sendjun H. Manulang. *Pokok-Pokok Hukum Ketengakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: Rhineka Cipta. 2001, halaman 3
- Dumairy. *Perekonomian Indonesia* Cetakan ke 5.Jakarta: Erlangga.1996, hlm. 73.
- Halili Toha, HariPramono. *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*, CetakanPertama, Jakarta: Bina Aksara. 1987. hlm. 1.
- Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. (Jakarta: Jambatan Cetakan ke VIII, 1994) hlm. 1-2.
- Gusti Ayu Dewi Suwanti dan Ni Luh Gede Astariyani, *'Perlindungan Hukum Terhadap Para Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Karena Dampak Digitalisasi'* (2019) Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum, 6(7), pp.1-15. hlm 4
- Siti Zulaichah, *'Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Ditinjau dari Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Islam'* (2019) Journal of Islamic Business Law, 3(4). hlm 2.
- I Ketut Sardiana, Wayan P. Windia, Ketut Sudantra, 2011, *Peta Desa Panduan Mengelola Konflik Batas Wilayah*, Udayana University Press, hlm,. 36.
- Wawancara dengan Bapak *Iswanto*, korban Pemutusan Hubungan Kerja di PT.Indosurya cabang Kota Pekanbaru, Hari Jumat 16 Januari 2021, Bertempat di rumah korban di wilayah Pekanbaru.
- Maswandi, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial*, *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, Volume 5 Nomor (1) Tahun (2017), hlm. 37.