

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN TENAGA KERJA MELALUI KONSILIASI
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004 TENTANG
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
PADA PT. JARSINDO KARYA UTAMA
DI KABUPATEN SIAK**

Oleh : Debby Novalita. W
Pembimbing I : Dr.Firdaus, SH.,MH
Pembimbing II : Riska Fitriani,SH., MH

ABSTRAK

Kabupaten Siak banyak menyerap tenaga kerja dan konsekwensinya juga banyak terjadi permasalahan ketenagakerjaan atau yang sering disebut dengan perselisihan hubungan industrial. Salah satu yang terjadi di Kabupaten Siak adalah kasus perselisihan pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dialami seorang karyawan yaitu Poster Sijintak. Permasalahannya, Poster Sijintak dipecat sebagai pengawas lapangan pengangkutan kayu oleh PT. Jarsindo Karya Utama, karena pekerja dinilai oleh pengusaha tidak mampu menunjukkan kinerja/prestasi yang baik, disamping itu atas pertimbangan perusahaan tidak secara kontinu mendapatkan/order kerja pengangkutan kayu dari pengusaha pemberi/penyedia kerja PT.IKKP Perawang. Penyelesaian kasus tersebut di tempauh melalui jalur konsolidasi. Tujuan penulisan skripsi ini untuk mengetahui penyelesaian perselisihan tenaga kerja melalui konsiliasi Pada PT. Jarsindo Karya Utama di Kabupaten Siak dan untuk mengetahui hambatan yang dihadapi dalam penyelesaian perselisihan tenaga kerja melalui konsiliasi pada PT. Jarsindo Karya Utama di Kabupaten Siak. Jenis penelitian ini adalah yuridis sosiologis karena dalam penelitian ini penulis langsung mengadakan penelitian pada lokasi atau tempat yang diteliti guna memperoleh gambaran secara lengkap tentang masalah yang diteliti. Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Siak, tepatnya pada Kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pihak yang terkait dengan penyelesaian tenaga kerja melalui konsiliasi pada PT. Jarsindo Karya Utama di Kabupaten Siak, yakni konsiliator, serta pekerja dan para pengusaha yang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui perantaraan Konsiliator di Kabupaten Siak dengan teknik penarikan sampel secara sensus. Sumber data yang digunakan data primer, data sekunder, dan data tersier teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara dan dokumentasi. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan, penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja Melalui Konsiliasi Pada PT. Jarsindo Karya Utama di Kabupaten Siak telah dilaksanakan dengan baik sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Tentang Penyelesaian dan sudah diterapkan secara baik oleh konsiliator. Hambatan yang dihadapi dalam penyelesaian perselisihan tenaga kerja melalui konsiliasi pada PT. Jarsindo Karya Utama di Kabupaten Siak yaitu belum ditetapkannya keputusan menteri mengenai besarnya biaya transportasi dan akomodasi saksi-saksi, belum adanya petugas khusus untuk mengirimkan surat panggilan kepada para pihak, belum ditetapkannya keputusan direktur jenderal mengenai bentuk dan isi risalah, laporan, serta tata cara pelaporan, sarana prasarana tidak memadai dan pihak yang berselisih kurang responsif yaitu tidak menghadiri panggilan sidang konsiliasi.

Kata Kunci: Perselisihan Tenaga Kerja, Konsiliasi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kabupaten Siak merupakan salah satu Kabupaten di Provinsi Riau yang mengalami perkembangan yang cukup pesat, yang ditandai dengan banyak berdirinya perusahaan-perusahaan di Kabupaten Siak. Sehingga Kabupaten Siak banyak menyerap tenaga kerja dan konsekwensinya juga banyak terjadi permasalahan ketenagakerjaan atau yang sering disebut dengan perselisihan hubungan industrial.

Salah satu yang terjadi di Kabupaten Siak adalah kasus perselisihan pemutusan hubungan kerja antara pekerja yaitu Poster Sijintak dan pengusaha yaitu PT. Jarsindo Karya Utama. Pokok perkara/materi perselisihan antara pekerja/Poster Sijintak sebagai pengawas lapangan pengangkutan kayu dengan pengusaha/ PT. Jarsindo Karya Utama Perawang adalah tentang perselisihan pemutusan hubungan kerja, karena pekerja dinilai oleh pengusaha tidak mampu menunjukkan kinerja/prestasi yang baik, disamping itu atas pertimbangan perusahaan tidak secara kontinu mendapatkan/order kerja pengangkutan kayu dari pengusaha pemberi/penyedia kerja PT.IKKP Perawang.

Hubungan kerja antara pekerja/Poster Sijintak dengan pengusaha/PT. Jarsindo Karya Utama Perawang dibuat dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu, di mulai pada bulan Februari 2009 dan bekerja menerima upah (terndah) Rp. 3.500.00,- (tiga juta lima ratus ribu rupiah) per bulan. Proses pekerjaan telah berjalan selama 3 (tiga) tahun lebih dengan 6 (enam) kali penandatanganan kontrak/perjanjian kerja. Kontrak pertama pada bulan Mei 2010. Pada tanggal 1 Maret 2013 pekerja tidak diperbolehkan bekerja lagi dengan alasan perjanjian kerja belum diperpanjang.

Berdasarkan pertimbangan hukum dan kesimpulan konsiliator dalam kasus

tersebut menyatakan bahwa perjanjian kerja antara keduanya tidak memenuhi syarat dan tidak dapat dikategorikan sebagaimana dimaksud Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu/PKWT, tetapi sudah merupakan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu atau yang bersifat tetap, karena para pihak pernah menandatangani kontrak/perjanjian kerja sebanyak 6 (enam) kali atau setiap 6 (enam) bulan sekali sejak bulan Mei 2010 sampai akhir April 2013.

Guna menyelesaikan perselisihan yang timbul antara kedua belah pihak, Konsiliator menganjurkan agar pengusaha PT. Jarsindo Karya Utama menurut hukum diharuskan untuk memperkerjakan kembali Pekerja Poster Sijintak, di perusahaan PT. Jarsindo Karya Utama seperti semula, dengan memperpanjang kembali kontrak yang sudah ada sebelumnya, dengan berhak untuk menerima upah/gaji dan hal-hal lainnya yang belum dibayarkan oleh pengusaha terhitung sejak bulan Maret 2013 sampai selama proses perselisihan berlangsung sampai penetapan/putusan mempunyai kekuatan hukum tetap sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

Berdasarkan uraian kasus di atas, alasan pemutusan hubungan kerja tidak sesuai karena pemecatan dilakukan secara sepihak dan tidak melalui prosedur yang telah ditetapkan. Perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha dapat diselesaikan dengan prosedur penyelesaian seperti yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Langkah pertama yang sebaiknya ditempuh adalah dengan jalan perundingan untuk mencapai musyawarah mufakat antara pekerja dengan pengusaha, namun biasanya langkah tersebut jarang tercapai. Oleh karena itu, masalah perselisihan biasanya diserahkan pada instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan, yaitu Dinas Tenaga Kerja untuk menyelesaikan setiap

perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk meneliti dalam bentuk penulisan karya ilmiah yang berjudul: **"Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja Melalui Konsiliasi Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pada PT. Jarsindo Karya Utama di Kabupaten Siak"**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis dapat merumuskan suatu permasalahan yaitu :

1. Bagaimanakah penyelesaian perselisihan tenaga kerja melalui konsiliasi Pada PT. Jarsindo Karya Utama di Kabupaten Siak ?
2. Apakah hambatan yang dihadapi dalam penyelesaian perselisihan tenaga kerja melalui konsiliasi pada PT. Jarsindo Karya Utama di Kabupaten Siak ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui penyelesaian perselisihan tenaga kerja melalui konsiliasi Pada PT. Jarsindo Karya Utama di Kabupaten Siak.
- b. Untuk mengetahui hambatan yang dihadapi dalam penyelesaian perselisihan tenaga kerja melalui konsiliasi pada PT. Jarsindo Karya Utama di Kabupaten Siak.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Riau.
- b. Memberikan sumbangan pemikiran kepada pengembangan ilmu hukum di bidang ketenagakerjaan dalam sistem hukum nasional.
- c. Memperluas pandangan ilmiah mengenai penyelesaian perselisihan tenaga kerja melalui konsiliasi.

D. Kerangka Teori

1. Teori Sistem Hukum

setiap masyarakat hukum adalah:¹

Teori tentang sistem hukum dikemukakan pertama kali oleh Lawrence M. Friedman yang membagi sistem hukum menjadi tiga unsur yakni struktur hukum, substansi hukum dan budaya hukum (kultur hukum). Tiga unsur dari sistem hukum ini diteorikan Lawrence M. Friedman sebagai *Three Elements of Legal System* (tiga elemen dari sistem hukum yakni struktur hukum, substansi hukum dan budaya hukum (kultur hukum)).²

2. Konsep Perselisihan Hubungan Industrial

Menurut Pasal 1 ayat (1) 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/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.³

3. Konsiliasi

Konsiliasi adalah suatu proses penyelesaian sengketa alternatif yang melibatkan seorang pihak ketiga atau lebih, dimana pihak ketiga yang diikutsertakan untuk menyelesaikan sengketa adalah seorang yang secara

¹ Soerjono Soekanto. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia Press. 2006, hal 86-89

² Lawrence M. Friedman, *The Legal System: A Social Science Perspective*, Russell Sage Foundation, New York, 1975 yang diterjemahkan M. Khozin, *Sistem Hukum: Perspektif Ilmu Sosial*, Bandung, Nusa Media, 2013, hlm 17

³ Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

profesional sudah dapat di buktikan keahliannya, konsiliator dalam proses konsiliasi ini, memiliki peran yang cukup berarti, oleh karenanya mengenai duduk persoalan dari masalah atau sengketa yang dihadapi.⁴

konsiliasi didefinisikan sebagai penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral⁵.

E. Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini penulis mencantumkan pengertian-pengertian agar memudahkan penulis dalam melakukan penelitian:

1. Penyelesaian merupakan suatu proses dan tata cara dalam menyelesaikan suatu sengketa atau perselisihan.⁶
2. Perselisihan tenaga kerja adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat buruh karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), dan perselisihan antar serikat pekerja (SP)/buruh dalam satu perusahaan.⁷
3. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik

untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.⁸

4. Konsiliasi adalah sebagai penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.⁹

F. Metode Penelitian

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Dari sudut metode yang di pakai dalam penelitian ini, maka penelitian ini termasuk adalah berupa penelitian hukum sosiologis.

Sifat penelitian yang digunakan penulis adalah deskriptif analitis. Deskriptif analitis karena bertujuan untuk mendeskripsikan, mencatat, menganalisa, menginterpretasikan fenomena yang terjadi sesuai dengan kenyataan yang hidup dalam masyarakat.¹⁰

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Jarsindo Karya utama yang beralamat di Kabupaten Siak. Alasan penulis memilih lokasi tersebut karena pada PT. Jarsindo pernah terjadi penyelesaian perselisihan tenaga kerja melalui konsiliasi.

3. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pihak yang terkait dengan penyelesaian tenaga kerja melalui konsiliasi pada PT. Jarsindo Karya Utama di Kabupaten Siak, yakni konsiliator, serta pekerja dan para

⁴ Akbar Pradima. *Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan*. Jurnal Ilmu Hukum. Vol. 9, No. 17. Pebruari 2013, hlm 3

⁵ Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

⁶ Departemen Pendidikan Nasional. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2008, hlm 869

⁷ Pasal 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

⁸ Pasal 1 angka (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁹ Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

¹⁰Hilman Hadikusuma, *Metode Pembuatan Kertas Kerja Atau Skripsi Ilmu Hukum*, Bandung: CV. Mandar Maiu, 1995, hlm. 61.

pengusaha yang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui perantara Konsiliator di Kabupaten Siak yang berjumlah 6 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *sensus*, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 6 orang.

4. Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan sumber data yang dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1. Data primer, yaitu Data data yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara kepada responden.¹¹
2. Data sekunder, yaitu data yang dikumpulkan untuk mendukung tujuan penelitian ini, antara lain mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan, dan sebagainya. Adapun jenis datanya (bahan hukum) adalah:
 - a. Bahan hukum primer, yang terdiri dari: Peraturan-peraturan perundang-undangan yang berhubungan erat dengan masalah, yaitu berupa :
 - 1) Undang-Undang Dasar 1945
 - 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
 - 3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial..
 - b. Bahan hukum sekunder, yang terdiri dari kepustakaan yang ada hubungannya dengan penulisan ini, seperti buku-buku hukum, jurnal hukum dan bahan-bahan bacaan yang ada di media elektronik.
 - c. Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap

bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti:¹²

- 1) Kamus hukum
- 2) Kamus Bahasa Indonesia.
- 3) Ensiklopedia

5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini maka penulis mempergunakan teknik pengumpulan data dengan metode sebagai berikut:

- 1) Wawancara
- 2) Studi kepustakaan

6. Analisis Data

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa secara *kualitatif* yaitu uraian-uraian yang dilakukan peneliti terhadap data yang terkumpul, uraian-uraian ini berupa kalimat yang tersusun secara sistematis sesuai dengan permasalahan yang dibahas. Dengan kata lain terhadap data-data yang dapat ditabulasikan maka penulis sajikan dalam bentuk tabel, sedangkan data yang tidak dapat ditabulasikan penulis sajikan kedalam bentuk uraian-uraian dengan diberi penjelasan. Selanjutnya data-data tersebut dianalisis dengan cara membandingkan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dengan teori-teori hukum sehingga tampak persesuaian atau perbedaan antara keduanya, kemudian penulis menarik permasalahan pokok dan menarik kesimpulan secara *deduktif* yaitu dengan menghubungkan hal-hal yang bersifat umum kepada hal-hal yang bersifat khusus berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

¹¹ Iskandar. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*, Jakarta.. Gaung Persada Press, 2008, hlm 252.

¹²*Ibid*, hlm. 30.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Penyelesaian Sengketa

Berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial terdiri dari: lembaga peradilan (*litigasi*) dan lembaga di luar peradilan (*non litigasi*), yang terdiri dari: Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, dan Arbitrase.

B. Ketenagakerjaan

a. Defenisi Ketenagakerjaan

Adan beberapa pengertian ketenagakerjaan, yaitu sebagai berikut:¹³

- a. Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan setelah selesainya masa hubungan kerja.
- b. Tenaga kerja adalah objek, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa, untuk kebutuhan sendiri dan orang lain.
- c. Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja untuk orang lain dengan menerima upah berupa uang atau imbalan dalam bentuk lain.
- d. Pemberi kerja adalah orang perseorangan atau badan hukum yang mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain

b. Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan adalah bagi hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara pekerja dengan majikan antara pekerja dengan pekerja dan antara pekerja dengan pengusaha.¹⁴ Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang

dilakukan dibawah pimpinan orang lain dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bergandengan dengan pekerja itu¹⁵.

c. Hubungan Kerja

Hubungan kerja ialah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah.¹⁶

d. Pemutusan Hubungan Kerja

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 25 menjelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena satu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dan pengusaha.

C. Perselisihan Hubungan Industrial

Menurut Pasal 1 ayat (1) 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/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.¹⁷

¹³ Whimbo Pitoyo, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, Visi media, Jakarta, 2010, hlm 3.

¹⁴ CG. Karta Sapetra dan RG. Widianingsih, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Armico, Bandung, 1982, hlm.2

¹⁵ *Ibid*

¹⁶ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan-Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta. 2009, hlm 1.

¹⁷ Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

BAB III GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Kabupaten Siak

Secara administratif, Kabupaten Siak merupakan bagian dari Provinsi Riau yang memiliki koordinat $1^{\circ}16'30''$ LU sampai dengan $0^{\circ}20'49''$ LU dan $100^{\circ}54'21''$ BT sampai dengan $102^{\circ}10'59''$ BT memiliki batas wilayah sebagai berikut:¹⁸

- Sebelah Utara, berbatasan dengan Kabupaten Bengkalis dan Kabupaten Kepulauan Meranti
- Sebelah Selatan, berbatasan dengan Kabupaten Kampar, Kabupaten Pelalawan dan Kota Pekanbaru.
- Sebelah Timur, berbatasan dengan Kabupaten Kepulauan Meranti Kabupaten Bengkalis, Kabupaten Pelalawan.
- Sebelah Barat, berbatasan dengan Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Bengkalis, Kabupaten Kampar dan Kota Pekanbaru

Kabupaten Siak meliputi 14 kecamatan, 9 kelurahan dan 122 desa. Luas wilayah Kabupaten Siak pada tahun 2012 yaitu seluas $8.556,09 \text{ km}^2$ dengan persentase kecamatan yang paling luas yaitu Kecamatan Sungai Mandau seluas 1705 km^2 atau sebesar 19,93 %.

Penduduk Kabupaten Siak berdasarkan hasil registrasi penduduk tahun 2015 berjumlah 491.967 jiwa, dibandingkan dengan tahun 2014

B. Gambaran Umum PT. Jarsindo Karya Utama.

PT. Jarsindo Karya Utama merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang pengangkutan kayu dari pengusaha/penyedia kerja PT. IKPP Perawang. PT. Jarsindo Karya Utama berlokasi di Perawang Kabupaten Siak.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja Melalui Konsiliasi Pada PT. Jarsindo Karya Utama di Kabupaten Siak.

1. Perselisihan Tenaga Kerja Pada PT. Jarsindo Karya Utama di Kabupaten Siak.

a. Perselisihan Tenaga Kerja

Perselisihan tenaga kerja yang dikenal dengan 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.¹⁹

Dalam hal ini terdapat beberapa kemungkinan penyebab terjadinya perselisihan hak, diantaranya:²⁰

1. Tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan.
2. Tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan terhadap ketentuan perjanjian kerja.
3. Tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan terhadap peraturan perusahaan.
4. Tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan terhadap ketentuan Perjanjian Kerja Bersama.
5. Tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan.

¹⁹ Pasal 1 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

²⁰ R. Abdul Budiono, *Hukum Perburuhan*. Indeks. Jakarta, 2011, hlm 218

¹⁸ *Ibid*, hlm 6

b. Bentuk Perselisihan Tenaga Kerja PT. Jarsindo Karya Utama di Kabupaten Siak

Perselisihan tenaga kerja Pada PT. Jarsindo Karya Utama di Kabupaten Siak merupakan kasus perselisihan pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dialami seorang karyawan yaitu Poster Sijintak. Permasalahannya, Poster Sijintak sebagai pekerja pengawas lapangan bongkar muat kayu dipecat sebagai pengawas lapangan pengangkutan kayu oleh pengusaha/PT. PT. Jarsindo Karya Utama, karena pekerja dinilai oleh pengusaha tidak mampu menunjukkan kinerja/prestasi yang baik, disamping itu atas pertimbangan perusahaan tidak secara kontinu mendapatkan/order kerja pengangkutan kayu dari pengusaha pemberi/penyedia kerja PT.IKKP Perawang.

Pemutusan hubungan kerja ini tidak dapat diterima oleh pekerja karena pekerja tersebut merasa bahwa ada perselisihan hak yang belum terselesaikan, sehingga tidak seharusnya pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja tersebut. Akibat kesalahpahaman inilah kemudian pekerja melaporkan PHK sepihak oleh pengusaha kepada Kantor Ketenagakerjaan Siak sesuai dengan surat pekerja melalui Dewan Pengurus Federasi Serikat Buruh Solidaritas Indonesia (DPF-SB. Solidaritas Indonesia Provinsi Riau) tanggal 23 maret 2013 No.03/Korwil/FSBSI/Siak/III/2003.

c. Bentuk Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja PT. Jarsindo Karya Utama di Kabupaten Siak

Pada kasus perselisihan tenaga kerja antara pekerja yaitu Poster Sijintak dengan pengusaha/PT. Jarsindo Karya Utama diselesaikan melalui Konsiliasi. Alasan pekerja memilih penyelesaian perselisihan tenaga kerja melalui konsiliasi karena

pekerja mengenal pribadi konsiliator, sehingga pekerja mengetahui kredibilitas konsiliator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Hal inilah yang mengakibatkan mengakibatkan pekerja memilih untuk menyelesaikan perselisihan mereka melalui konsiliasi²¹.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Djemarin Marat sebagai Konsiliator Hubungan Industrial Kabupaten Siak diperoleh informasi bahwa penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh. Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten Siak.²²

Peranan utama Konsiliator adalah melakukan mediasi hubungan industrial kepada para pihak yang berselisih. Mediator berkeinginan agar semua perselisihan hubungan industrial sebisa mungkin dapat selesai di tingkat mediasi, sehingga para pihak tidak harus melanjutkan perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial.²³

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Djemarin Marat sebagai Konsiliator Hubungan Industrial Kabupaten Siak menyatakan bahwa, apabila perselisihan dapat selesai di tingkat konsiliasi, maka konsiliator telah menjalankan peranan tambahan yang tidak disebutkan dalam peraturan perundang-undangan yaitu membina hubungan industrial yang

²¹ Wawancara penulis dengan Pekerja tanggal 6 Februari 2016

²² Wawancara penulis dengan Konsiliator Hubungan Industrial Kabupaten Siak tanggal 4 Februari 2016.

²³ Wawancara penulis dengan Konsiliator Hubungan Industrial Kabupaten Siak tanggal 4 Februari 2016.

harmonis antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Jika perselisihan dapat selesai di tingkat konsiliasi dan tidak berbelit-belit, maka para pihak yang berselisih tidak enggan untuk menyelesaikan perselisihan mereka.²⁴

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Djemarin Marat sebagai Konsiliator Hubungan Industrial Kabupaten Siak diperoleh informasi bahwa, keinginan para Konsiliator untuk menyelesaikan perselisihan di meja konsiliasi tersebut dicerminkan dalam pelaksanaan konsiliasi yang selalu mengutamakan pendekatan kerjasama atau pendekatan *win-win*, yaitu pendekatan konsiliasi dimana perselisihan diselesaikan tuntas oleh para pihak dengan kemenangan berimbang bagi para pihak. Salah satu metode yang digunakan oleh Konsiliator untuk mencapai *win-win solution* adalah mengutamakan musyawarah untuk mencapai mufakat dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.²⁵

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Djemarin Marat sebagai Konsiliator Hubungan Industrial Kabupaten Siak, dijelaskan bahwa dalam setiap pelaksanaan sidang pertama, Konsiliator mengkaji secara detail permasalahan secara mendalam, menganalisisnya menggunakan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan kemudian menyampaikan hasil analisis mereka kepada para pihak yang berselisih. Konsiliator kemudian memberikan kebebasan bagi para pihak untuk menginterpretasikan analisis Konsiliator sebagai bahan berunding untuk mencapai solusi. Jika pada akhir sidang pertama para pihak masih tidak dapat mencapai solusi, maka Konsiliator akan memberikan

saran dan usulan penyelesaian permasalahan bagi para pihak untuk dirundingkan pada sidang kedua konsiliasi.²⁶

Pernyataan mediator tersebut didukung oleh pernyataan Ibu Asihrianti selaku Humas PT. Jarsindo Karya Utama menjelaskan bahwa, Poster Sijintak terlibat perselisihan PHK yang disebabkan karena Poster Sijintak dinilai oleh pengusaha tidak mampu menunjukkan kinerja/prestasi yang baik, disamping itu atas pertimbangan perusahaan tidak secara kontinu mendapatkan/order kerja pengangkutan kayu dari pengusaha pemberi/penyedia kerja PT.IKKP Perawang, maka Poster Sijintak kemudian diputus hubungan kerjanya oleh PT. Jarsindo Karya Utama.²⁷

2. Proses Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja Melalui Konsiliasi Pada PT. Jarsindo Karya Utama di Kabupaten Siak.

Proses Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja Melalui Konsiliasi Pada PT. Jarsindo Karya Utama di Kabupaten Siak, dibagi dalam beberapa tahap yaitu sebagai berikut:

a. Memanggil para pihak secara tertulis

Pada kasus Poster Sijintak dengan PT. Jarsindo Karya Utama pemanggilan terhadap para pihak dilakukan 2 kali. Pemanggilan pertama dilakukan pada hari Rabu tanggal 17 April 2013 sesuai dengan surat panggilan tanggal 15 April 2013 No.567/Dissosnakertrans/IV/2013/335, dalam pemanggilan tersebut pekerja/ Poster Sijintak dan dari pengusaha hadir Asihrianti, M.Purba dan A.R. Siregar, namun pertemuan tidak dapat dilanjutkan karena dari

²⁴ Wawancara penulis dengan Konsiliator Hubungan Industrial Kabupaten Siak tanggal 4 Februari 2016.

²⁵ Wawancara penulis dengan Konsiliator Hubungan Industrial Kabupaten Siak tanggal 4 Februari 2016.

²⁶ Wawancara penulis dengan Konsiliator Hubungan Industrial Kabupaten Siak tanggal 4 Februari 2016.

²⁷ Wawancara penulis dengan manager PT. Jarsindo Karya Utama tanggal 8 Februari 2016.

pengusaha terlambat hadir yang dijadwalkan pada pukul 9.30 WIB.

Pemanggilan kedua dilakukan pada hari Selasa tanggal 7 Mei 2013 sesuai dengan surat pemanggilan kedua tanggal 1 Mei 2013 No.567/Dissosnakertrans/IV/2013/4091, pekerja hadir yaitu Poster Sijintak dan di dampingi oleh Serasi Tarigan dari DPF. SB. Solidaritas Indonesia Provinsi Riau sedangkan dari pengusaha hadir Asihrianti, M.Purba dan A.R. Siregar.

Hadirnya para pihak dalam sidang mediasi merupakan hal yang harus diupayakan meskipun para pihak menggunakan jasa kuasa hukum. Pasal 14 ayat 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 92 Tahun 2004 menyatakan bahwa para pihak yang berselisih harus selalu hadir meskipun para pihak yang berselisih mewakili penyelesaian perselisihan kepada kuasa hukum. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Djemarin Marat sebagai Konsiliator Hubungan Industrial Kabupaten Siak, pada kasus Poster Sijintak PT. PT. Jarsindo Karya Utama yang diselesaikan melalui Konsiliasi, para pihak menggunakan jasa hukumnya.²⁸

b. Mengatur dan memimpin sidang konsiliasi dengan mengupayakan penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Djemarin Marat sebagai Konsiliator Hubungan Industrial Kabupaten Siak, dijelaskan bahwa dalam sidang konsiliasi, musyawarah untuk mencapai mufakat adalah prioritas utama penyelesaian perselisihan.

²⁸ Wawancara penulis dengan Konsiliator Hubungan Industrial Kabupaten Siak tanggal 4 Februari 2016.

Proses musyawarah dimulai bahkan sebelum sidang konsiliasi dilaksanakan. Bentuk musyawarah prasidang ini berupa kewajiban konsiliator untuk menganjurkan kepada para pihak yang berselisih untuk bermusyawarah dahulu dengan itikad baik sebelum dilaksanakan konsiliasi. Apabila musyawarah prasidang gagal, barulah dilakukan musyawarah dengan perantaraan konsiliator dalam sebuah sidang konsiliasi. Apabila tidak tercapai mufakat yaitu lahirnya perjanjian bersama, barulah musyawarah berhenti dan konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis sebagai upaya terakhir penyelesaian perselisihan di tingkat konsiliasi²⁹.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Poster Sijintak selaku Pekerja, diperoleh keterangan bahwa mediator menganjurkan para pihak untuk bermusyawarah sebelum sidang dimulai. Tetapi musyawarah prasidang tersebut tidak dapat menyelesaikan perselisihan sehingga sidang konsiliasi tetap dilaksanakan.³⁰

Selanjutnya Poster Sijintak selaku pihak pekerja mengatakan, konsiliator dalam sidang konsiliasi dianggap sebagai hakim yang dapat memberikan penyelesaian seadil-adilnya dan tidak memihak siapapun. Pada proses konsiliasi antara dirinya dengan PT. Jarsindo Karya Utama, konsiliator menerapkan peraturan perundang-undangan secara tegas.³¹

Menurut keterangan Poster Sijintak selaku pekerja, pada waktu sidang dulu, menurutnya konsiliator

²⁹ Wawancara penulis dengan Konsiliator Hubungan Industrial Kabupaten Siak tanggal 4 Februari 2016.

³⁰ Wawancara penulis dengan Pekerja tanggal 6 Februari 2016

³¹ Wawancara penulis dengan Pekerja tanggal 6 Februari 2016

bisa memberikan keputusan yang adil. Konsiliator menyarankan agar saya dipekerjakan kembali seperti semula dengan memperpanjang kembali surat perjanjian yang sudah ada sebelumnya, dengan berhak menerima upah/gaji dan hak-hak lainnya yang belum dibayarkan oleh pengusaha.³²

Berdasarkan pengamatan terhadap risalah konsiliasi dan anjuran tertulis kasus Poster Sitinjak melawan PT. Jarsindo Karya Utama, anjuran tertulis yang diberikan oleh konsiliator telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan-ketentuan mengenai hak-hak pekerja serta ketentuan-ketentuan mengenai PHK yang ada dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah diterapkan secara baik oleh konsiliator.

c. Meminta keterangan, dokumen, dan surat-surat yang berkaitan dengan perselisihan

Dalam kasus Poster Sitinjak melawan PT. Jarsindo Karya Utama dokumen yang diminta Konsiliator adalah surat perjanjian kerja yang dibuat kedua belah pihak.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Djemarin Marat sebagai Konsiliator Hubungan Industrial Kabupaten Siak, dalam kasus Poster Sitinjak melawan PT. Jarsindo Karya Utama, meskipun diberi kewenangan mendatangkan saksi atau saksi ahli dalam sidang konsiliasi oleh undang-undang, tetapi pada prakteknya konsiliator tidak menggunakan kewenangan tersebut. Konsiliator mengatakan bahwa saksi tidak dipanggil dalam kasus Poster Sitinjak melawan PT. Jarsindo Karya Utama, sebab

Keputusan Menteri mengenai besarnya biaya transportasi dan akomodasi saksi-saksi belum ditetapkan³³.

Tidak seperti pengadilan yang tidak memiliki kewajiban untuk membiayai transportasi dan akomodasi saksi atau saksi ahli, konsiliator memiliki kewajiban untuk membiayai transportasi dan akomodasi saksi atau saksi ahli. Hal ini sesuai dengan ketentuan pasal 11 (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang mensyaratkan bahwa saksi atau saksi ahli yang memenuhi panggilan berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

d. Membantu membuat perjanjian bersama apabila tercapai kesepakatan atau membuat anjuran secara tertulis apabila tidak tercapai kesepakatan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Djemarin Marat sebagai Konsiliator Hubungan Industrial Kabupaten Siak diperoleh keterangan bahwa, perjanjian bersama adalah hasil konsiliasi yang diharapkan oleh konsiliator. Dengan lahirnya perjanjian bersama berarti perselisihan telah selesai di tingkat konsiliasi. Konsiliasi dianggap telah berhasil jika hasil akhir proses konsiliasi adalah perjanjian bersama.³⁴

Berdasarkan pengamatan terhadap risalah konsiliasi dan anjuran tertulis kasus Poster Sitinjak melawan PT. Jarsindo Karya Utama menunjukkan perselisihan yang diselesaikan

³² Wawancara penulis dengan Pekerja tanggal 6 Februari 2016

³³ Wawancara penulis dengan Konsiliator Hubungan Industrial Kabupaten Siak tanggal 4 Februari 2016.

³⁴ Wawancara penulis dengan Konsiliator Hubungan Industrial Kabupaten Siak tanggal 4 Februari 2016.

melalui konsiliasi, tidak dapat menghasilkan perjanjian bersama antara kedua belah pihak.

e. Menyelesaikan konsiliasi dan proses konsiliasi dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Poster Sijintak selaku Pekerja, diperoleh keterangan bahwa batasan waktu 30 hari pada penyelesaian melalui konsiliasi sangat membantu penyelesaian perselisihan sebab proses penyelesaian menjadi cepat dan tidak berbelit-belit.³⁵

Berdasarkan wawancara penulis dengan Ibu Asihrianti selaku Humas PT. Jarsindo Karya Utama juga mengatakan hal yang sama, batasan waktu 30 hari pada penyelesaian melalui konsiliasi sangat membantu penyelesaian perselisihan sebab proses penyelesaian menjadi cepat dan tidak berbelit-belit.³⁶

Pada prakteknya, pada kasus Poster Sijintak melawan PT. Jarsindo Karya Utama, batasan waktu 30 hari tidak dilanggar oleh konsiliator. Proses konsoliasi dapat selesai dalam waktu kurang dari 30 hari sejak pelimpahan berkas.

f. Membuat risalah konsiliasi dan laporan hasil konsiliasi.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Djemarin Marat sebagai Konsiliator Hubungan Industrial Kabupaten Siak diperoleh keterangan bahwa, karena pemerintah belum mengeluarkan peraturan perundang-undangan mengenai bentuk risalah, laporan, serta tata cara pelaporan, selama ini konsiliator di Kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak membuat risalah dan laporan dengan mengikuti

pedoman dari Ikatan Pegawai Perantara Hubungan Industrial. Meskipun surat edaran oleh Ikatan Pegawai Perantara Hubungan Industrial tersebut bukan surat resmi dari instansi pemerintahan, tetapi selama tidak melanggar peraturan perundang-undangan maka tidak menjadi masalah jika dilaksanakan.³⁷

B. Hambatan Yang Dihadapi Dalam Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja Melalui Konsiliasi Pada PT. Jarsindo Karya Utama di Kabupaten Siak.

Dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui Konsiliasi Pada PT. Jarsindo Karya Utama di Kabupaten Siak terdapat beberapa hambatan, yaitu:

1. Belum ditetapkannya keputusan menteri mengenai besarnya biaya transportasi dan akomodasi saksi-saksi.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Djemarin Marat sebagai Konsiliator Hubungan Industrial Kabupaten Siak diperoleh keterangan bahwa, meskipun dalam kasus Poster Sijintak melawan PT. Jarsindo Karya Utama keterangan dan dokumen-dokumen dari pihak-pihak yang berselisih telah cukup untuk menjalankan konsiliasi dengan baik, tetapi jika di masa mendatang konsiliator menangani perselisihan yang memerlukan kesaksian orang lain, maka ketiadaan peraturan perundang-undangan ini akan menghambat proses konsiliasi.³⁸

2. Belum adanya petugas khusus untuk mengirimkan surat panggilan kepada para pihak.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Djemarin Marat

³⁵ Wawancara penulis dengan Pekerja tanggal 6 Februari 2016

³⁶ Wawancara penulis dengan Humas PT. Jarsindo Karya Utama tanggal 8 Februari 2016.

³⁷ Wawancara penulis dengan Konsiliator Hubungan Industrial Kabupaten Siak tanggal 4 Februari 2016.

³⁸ Wawancara penulis dengan Konsiliator Hubungan Industrial Kabupaten Siak tanggal 4 Februari 2016

sebagai Konsiliator Hubungan Industrial Kabupaten Siak diperoleh keterangan bahwa, konsiliator merasa pengiriman surat panggilan kepada para pihak melalui pos tidak kredibel karena ada kemungkinan surat tersebut hilang di jalan, tidak diterima oleh penerima yang dituju, atau terlambat sampai di penerima. Untuk itu mediator mengharapkan dimasa yang akan datang untuk mempekerjakan petugas khusus pengiriman surat panggilan.³⁹

3. Belum ditetapkan keputusan direktur jenderal mengenai bentuk dan isi risalah, laporan, serta tata cara pelaporan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Djemarin Marat sebagai Konsiliator Hubungan Industrial Kabupaten Siak diperoleh keterangan bahwa pada prakteknya, hambatan karena belum adanya keputusan direktur jenderal mengenai bentuk dan isi risalah, laporan, serta tata cara pelaporan selama ini diatasi dengan adanya surat edaran dari Ikatan Pegawai Perantara Hubungan Industrial (IPPHI) yang berisi pedoman dan penjelasan tentang bentuk dan isi risalah, laporan, serta tata cara pelaporan konsoliasi.⁴⁰

4. Sarana Prasarana

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Djemarin Marat sebagai Konsiliator Hubungan Industrial Kabupaten Siak diperoleh keterangan bahwa, bentuk sarana dan prasarana yang kurang memadai terlihat dari tidak adanya tempat khusus pelaksanaan sidang konsiliasi pada Kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak. Pada kasus Poster Sijintak melawan PT. Jarsindo Karya Utama ruang yang yang

digunakan pelaksanaan sidang konsiliasi adalah ruang serba guna.⁴¹

Berdasarkan pengamatan lapangan, Kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak memang tidak memiliki tempat yang khusus digunakan untuk melaksanakan sidang konsiliasi.

5. Pihak yang berselisih kurang responsif

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Djemarin Marat sebagai Konsiliator Hubungan Industrial Kabupaten Siak diperoleh keterangan bahwa, satu satu hambatan yang dihadapi dalam penyelesaian perselisihan tenaga kerja melalui konsiliasi pada PT. Jarsindo Karya Utama di Kabupaten Siak adalah kurang responsifnya para pihak dalam mengikuti proses konsoliasi.⁴²

Berdasarkan pengamatan terhadap risalah konsiliasi pada kasus Poster Sijintak melawan PT. Jarsindo Karya Utama mediator pernah menunda penyelenggaraan sidang, karena pengusaha datang terlambat ke Kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak sehingga pertemuan tidak dapat dilanjutkan. Pada sidang kedua pihak pengusaha juga tidak hadir setelah dipanggil dengan patut tanpa ada memberikan alasan ketidakhadirannya.

³⁹ Wawancara penulis dengan Konsiliator Hubungan Industrial Kabupaten Siak tanggal 4 Februari 2016

⁴⁰ Wawancara penulis dengan Konsiliator Hubungan Industrial Kabupaten Siak tanggal 4 Februari 2016

⁴¹ Wawancara penulis dengan Konsiliator Hubungan Industrial Kabupaten Siak tanggal 4 Februari 2016

⁴² Wawancara penulis dengan Konsiliator Hubungan Industrial Kabupaten Siak tanggal 4 Februari 2016

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja Melalui Konsiliasi Pada PT. Jarsindo Karya Utama di Kabupaten Siak telah dilaksanakan dengan baik sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dalam hal memanggil para pihak secara tertulis, mengatur dan memimpin sidang konsiliasi, meminta keterangan, dokumen, dan surat-surat yang berkaitan dengan perselisihan, membantu membuat perjanjian bersama apabila tercapai kesepakatan atau membuat anjuran secara tertulis apabila tidak tercapai kesepakatan dan dalam menyelesaikan konsiliasi jangka waktu yang telah ditentukan serta dalam membuat risalah konsiliasi dan laporan hasil konsiliasi diterapkan secara baik oleh konsiliator.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis menyarankan sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial hendaknya segera membuat keputusan yang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan guna menutup kekosongan hukum akibat ketiadaan peraturan-peraturan pelaksana undang-undang yang berhubungan dengan konsiliasi, sehingga konsiliator dapat bekerja secara lebih efektif.
2. Kepada pihak tenaga kerja dan pengusaha yang berselisih hendaknya dapat menghadiri panggilan sidang konsiliasi dan dapat menyediakan data-data yang terkait dengan perselisihan secara cepat, sehingga tidak menghambat jalannya proses konsoliasi.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-buku

- Amiruddin dan Asikin, Zainal. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta. Raja Grafindo Persada, 2004.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta. Rineka Cipta. 2006.
- Budiono, R. Abdul. *Hukum Perburuhan*. Jakarta. Indeks. 2011.
- Feby, Della, *Praktek Pengadilan Hubungan Industrial: Panduan Bagi Serikat Buruh*, Jakarta, TURC. 2007.
- Husni, Lalu. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada. 2003.
- Iskandar. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*, Jakarta. Gaung Persada Press. 2008.
- Jehani, Libertus. *Hak-hak Pekerja Bila di PHK*, Jakarta. Visi Media. 2006.
- Kartasapoetra, A.G. *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*. Jakarta. Sinar Grafika. 1994.
- Kartasapoetra, Gunawi Dkk, *Hukum Perburuhan Pancasila Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Bandung. Amrico, 2008.
- Marbun, Rocky. *Jangan Mau di PHK Begitu Saja*, Visi Media, Jakarta.2010.
- Margono, Suyud. *ADR & Arbitrase Pelembagaan & Aspek Hukum*. Jakarta. Ghalia Indonesia. 2004.
- M. Friedman, Lawrence, *The Legal System: A Social Science Perspective*, Russell

Sage Foundation, New York, 1975 yang diterjemahkan M. Khozin, *Sistem Hukum: Perspektif Ilmu Sosial*. Bandung. Nusa Media.

Prinst, Darwan. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan Bagi Pekerja Untuk Mempertahankan Hak-haknya)*. Bandung. PT. Citra Aditya Bakti. 2000.

Pitoyo, Whimbo. *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan, Visi media*, Jakarta, 2010.

Riduwan. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung. Alfabeta. 2009.

Sapoetra, CG. Karta dan RG. Widianingsih, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Armico, Bandung, 1982.

Soepomo Imam, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1983.

_____. *Pengantar Hukum Perburuhan*, dalam buku *Makin Terang Bagi Kami*, Jakarta. TURC. 2006.

Usman, Husaini. *Metodologi Penelitian Sosial*. Edisi Kedua. Jakarta. Bumi Aksara. 2009.

Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta. Sinar Grafika. 2005.

_____. Asri wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Surabaya, 2009.

B. Skripsi, Jurnal

Adi, Mila Karmila. *Masa Depan Arbitrase sebagai Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia*. Jurnal Hukum No. 2 Vol. 17 April 2010.

Pradima, Akbar. *Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan*. Jurnal Ilmu Hukum. Vol. 9, No. 17. Pebruari 2013.

Wiwoho, Jamal. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia*, Jurnal Hukum Bisnis Volume 32 No. 2 Tahun 2013.

Sunarmi. *Membangun Sistem Peradilan di Indonesia*. Jurnal. Volume 13 No. 3. Fakultas Hukum. Universitas Sumatera Utara. 2004.

Pokja Sanitasi Kabupaten Siak Tahun 2015

C. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar 1945
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003
Tentang Ketenagakerjaan

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

D. Website Internet

<http://www.balitbangham.go.id>, diakses tanggal 27 Agustus 2015.

Ari Juliano Gema, 2009, “*Menerobos Kebuntuan Reformasi Hukum Nasional: Solusi untuk Mengawal Dinamika Masyarakat di Era Globalisasi*

Demokratisasi” URL: http://arijuliano.blogspot.com/2006/08/menerobos-kebuntuan-reformasi-hukum_22.html diakses tanggal 14 Desember 2015.