

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
ANTARA PT. SURYA ALAM PERMAI DENGAN PEKERJA
MELALUI MEDIASI DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
PROVINSI SUMATERA SELATAN**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar
Sarjana Hukum Pada Program Kekhususan/Bagian Hukum Perdata
Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya**

Oleh:

SASKIA VIRLA AZZAHRA

02011382025479

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS HUKUM

PALEMBANG

2024

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
PALEMBANG**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : SASKIA VIRLA AZZAHRA
NIM : 02011382025479
PROGRAM KEKHUSUSAN / BAGIAN : HUKUM PERDATA

JUDUL SKRIPSI

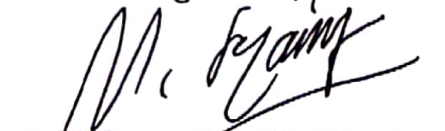
**PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
ANTARA PT. SURYA ALAM PERMAI DENGAN PEKERJA
MELALUI MEDIASI DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Telah Diuji Dan Lulus Dalam Sidang Ujian Komprehensif Tanggal 15 Maret 2024
Serta Dinyatakan Memenuhi Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum
Pada Program Kekhususan/Bagian Hukum Perdata
Pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya

Palembang, Maret 2024

Menyetujui:

Pembimbing Utama,



Dr. Muhammad Syaifuddin, S.H., M.Hum
NIP. 197307281998021001

Pembimbing Pembantu,



Muhammad Syahri Ramadhan, S.H., M.H
NIP. 199203272019031008

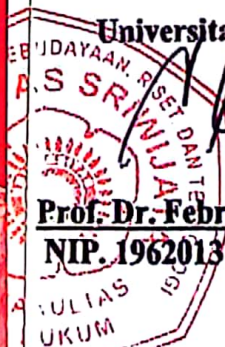


Mengetahui,

Dekan Fakultas Hukum

Universitas Sriwijaya

Prof. Dr. Febrian, S.H., M.S.
NIP. 196201311989031001



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Saskia Virla Azzahra
Nomor Induk Mahasiswa : 02011382025479
Program Studi : Ilmu Hukum
Program Kekhususan : Hukum Perdata

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak memuat karya sebelumnya yang telah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di Perguruan Tinggi manapun tanpa mencantumkan sumbernya. Skripsi ini juga tidak memuat bahan-bahan yang sebelumnya telah dipublikasikan atau ditulis oleh siapapun tanpa mencantumkan sumbernya dalam teks.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya. Apabila terbukti saya melakukan hal-hal yang bertentangan dengan pernyataan ini, saya bersedia menanggung segala akibat yang timbul dikemudian hari sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Palembang, Maret 2024

g menyatakan,

METERAI
TEMPEL
FYMEAKX813796613

Saskia Virla Azzahra

02011382025479

MOTO DAN PERSEMBAHAN

“Ketahuilah bahwa kehidupanmu mengikuti jalan pikiranmu, jadi jika hal itu berupa pikiran yang bermanfaat bagimu dalam urusan agama atau dunia, maka kehidupanmu baik dan bahagia, jika tidak maka perkaranya sebaliknya.”

[Asy-Syaikh Abdurrahman as-Sa’ady Rahimahullah]

SKRIPSI INI KU PERSEMBAHKAN UNTUK:

- 1. Papa dan Mama Tersayang**
- 2. Kakak-Adekku Tersayang**
- 3. Para Guru dan Dosenku**
- 4. Sahabat- Sahabatku Tersayang**
- 5. Almamaterku**

KATA PENGANTAR

Pertama dan yang paling utama yaitu puji syukur kehadiran Allah SWT atas Rahmat dan karunianya, serta tak lupa sholawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW yang menjadi suri tauladan dalam menjalankan kehidupan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “ **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara PT. Surya Alam Permai dengan Pekerja Melalui Mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan.**”

Skripsi ini Penulis ajukan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Hukum dari Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya. Semoga skripsi ini dapat memberikan pembelajaran dan menambah wawasan para pembaca. Penulis menyadari terdapat banyak sekali kekurangan baik dalam teknik penyajian materi muatan maupun permasalahan lainnya.

Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritikan yang membangun serta bermanfaat demi kemajuan skripsi ini. Akhir kata, penulis ucapkan terima kasih dan mohon maaf apabila terdapat salah kata.

Palembang, Maret 2024



Saskia Virla Azzahra

02011382025479

UCAPAN TERIMA KASIH

Bismillahirrahmanirrahim, Alhamdulillah Rabbal' aalamin, puji dan syukur tak lupa selalu di hanturkan atas kehadiran Allah SWT, karena berkat, Rahmat dan Karunia-Nyalah penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan lancar dan baik. Shalawat serta salam tak lupa juga selalu tercurah kepada Baginda Rasul Nabi Muhammad SAW yang menjadi junjungan dan suri tauladan bagi seluruh umat manusia. Penulis juga ingin mengucapkan terimakasih yang sebanyak-banyaknya kepada pihak-pihak yang membantu saya dalam Penulisan Skripsi ini. Terimakasih saya ucapkan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir Taufik Marwa, S.E., M.Si dan segenap jajaran pembantu Rektor Universitas Sriwijaya
2. Bapak Dr. Febrian, S.H., M.S selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya
3. Bapak Dr. Mada Apriandi Zuhir, S.H., M.CL selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya
4. Ibu Vegitya Rahmadhani Putri, S.H., S. Ant., M.A., LL.M selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya
5. Bapak Dr. Zulhidayat, S.H., M.H selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya
6. Bapak Muhammad Syaifuddin, S.H., M.H selaku Dosen Pembimbing Utama dan Dosen Program kekhususan Hukum Perdata yang telah mengarahkan penulis dan memotivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak H. Ahmaturrahman, S.H., M.H selaku Dosen Pembimbing Pembantu yang telah mengeluarkan segala waktu, pikiran, tenaga, dan selalu memberi motivasi dan saran kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
8. Bapak Taslim S.H., M.H Selaku Dosen Pembimbing Akademik, atas segala arahan dan motivasi kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

9. Para Dosen Pengajar Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya yang telah mendidik dan memberikan ilmunya dalam setiap perjalanan menempur gelar sarjana hukum
10. Seluruh Civitas Akademika Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya yang telah banyak membantu dan menemani keseharian penulis di Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
11. Terimakasih tak terhingga Kepada seluruh staff dan terkhusus Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan karena telah memberikan pengalaman, ilmu, pengetahuan, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
12. Bapak Kesayangan Penulis Bapak Agus Lesmono, S.H yang selalu memberi motivasi, arahan, semangatnya, dan yang terpenting memberikan doa kepada anaknya selama menempuh studi dan juga beribu terimakasih tak terhingga untuk kerja keras, tenaga, dan waktu untuk penulis selama ini sampai bisa di titik sekarang dan bisa berproses menjadi lebih baik lagi.
13. Ibu Kesayangan Penulis yang merupakan kunci surga untuk anaknya, Ibu Sri Puji Rahayu tercinta, terimakasih yang tak terhingga berkat doa dan motivasinya lah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
14. Ibu sambung Penulis yang menemani dan mengayomi, Ibu Ayu Afrilia tersayang terimakasih tak terhingga karena telah mendoakan, memberikan motivasi, memberikan semangat kepada penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
15. Kakak penulis, Eric Arnaldo Cantona, Adek Nadine Iltari Milano, Adek Aldrich Zayn Lesmono Putra dan Adek Ayesha Zayna Lesmonoputri tersayang atas semangat yang diberikan kepada penulis agar dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
16. Ayah dan mama Engga Gusmara yang menemani dan memberi semangat kepada penulis, beserta keluarga besar tersayang, terima kasih tak terhingga karena telah memberi doa untuk penulis untuk menyelesaikan skripsi ini dan menemani masa perkuliahan ini dengan baik.

17. Keluarga Besar Baharuddin Isa, dan Keluarga besar Supartono, atas segala dukungan dan cintanya kepada penulis.
18. Sahabat Skripsi Penulis, Katerine, Rut, Annisa, Kamila, Salma yang selalu menemani dalam suka maupun duka, mendorong penulis untuk semangat, membantu tenaga, waktu, dan lain-lain, terimakasih tak terhingga untuk semuanya, agar penulis bisa menyelesaikan dengan cepat skripsi ini dengan baik.
19. Sahabat SMA Penulis, Dewi, Mifta, Celly, Asipa, Nanda, Queen, yang telah memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
20. Keluarga besar Angkatan 2020 Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
21. Tak lupa juga berterima kasih kepada diri sendiri, yang sudah berjuang, berusaha semaksimal mungkin untuk mengupayakan semua hal, setelah kuat melewati gagal, hancur, sedih, kecewa, dan itu semua bisa dilewati hingga seperti sekarang ini, dan akan terus berkembang lagi
22. Seluruh pihak terkait yang telah berkontribusi dalam penulisan skripsi ini.

Palembang, Maret 2024

Penulis,



Saskia Virla Azzahra

02011382025479

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
DAFTAR ISI	ix
ABSTRAK.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
1. Manfaat Teoritis.....	10
2. Manfaat Praktis.....	10
E. Ruang Lingkup	11
F. Kerangka Teori	12
1. Teori Perlindungan Hukum	12
2. Teori Kepastian Hukum.....	14
3. Teori Efektivitas Hukum	14
G. Metode Penelitian	16
1. Jenis penelitian.....	16
2. Pendekatan Penelitian	16
3. Lokasi Penelitian.....	17
4. Populasi dan Sampel.....	18
5. Jenis dan Sumber Data.....	18
6. Teknik Pengumpulan Data.....	19

7. Teknik Pengolahan Data	20
8. Teknik Analisis Data.....	21
9. Penarikan Kesimpulan	21
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	22
1. Tinjauan Umum Tentang Perselisihan Hubungan Industrial.....	22
a. Pengertian Hubungan Industrial	22
b. Ruang Lingkup Hubungan Industrial	25
c. Tujuan Hubungan Industrial	26
d. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial	27
e. Jenis-Jenis Perselisihan Hubungan Industrial.....	27
f. Perjanjian Kerja	29
g. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	32
2. Tinjauan Umum Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	34
a. Proses Penyelesaian Diluar Pengadilan (Non-Litigasi)	34
b. Proses Penyelesaian Melalui Pengadilan (Litigasi)	38
3. Tinjauan Umum Tentang Mediasi Hubungan Industrial	40
a. Pengertian Mediasi Hubungan Industrial	40
b. Proses Pengajuan Mediasi Hubungan Industrial	43
c. Kelemahan Penyelesaian Melalui Mediasi Hubungan Industrial	44
d. Kelebihan Penyelesaian Melalui Mediasi Hubungan Industrial.....	46
BAB III PEMBAHASAN.....	48
A. Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial Antara PT. Surya Alam Permai Dengan Pekerja Melalui Mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan	48
1. Perselisihan Hubungan Industrial Sebagai Penyelesaian Antara PT. Surya Alam Permai dengan Pekerja	48
2. Proses Penyelesaian Perselisihan Antara PT. Surya Alam Permai dengan Pekerja secara Bipartit.....	50

3. Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara PT. Surya Alam Permai dengan Pekerja secara Mediasi	56
B. Kendala yang Dihadapi dan Upaya Mengatasinya dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara PT. Surya Alam Permai dengan Pekerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan	67
1. Kendala yang dihadapi dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara PT. Surya Alam Permai dengan Pekerja	67
2. Upaya Mengatasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara PT. Surya Alam dengan Pekerja	72
BAB IV PENUTUP.....	77
A. Kesimpulan	77
B. Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN.....	85

Nama : Saskia Virla Azzahra
NIM : 02911382025479
Program Kekhususan : Hukum Perdata
Judul Skripsi : **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara PT. Surya Alam Permai Dengan Pekerja Melalui Mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan**

ABSTRAK

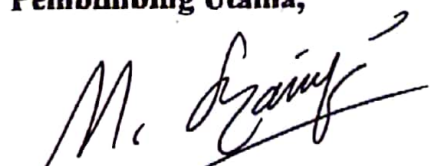
Skripsi ini bertujuan untuk menginvestigasi dan menganalisis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara PT. Surya Alam Permai dengan pekerja melalui Mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk memahami proses Mediasi yang di terapkan dalam menyelesaikan konflik Hubungan Industrial serta dampaknya terhadap hubungan antara perusahaan dan pekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan memiliki peran penting dalam menyelesaikan perselisihan antara PT. Surya Alam Permai dengan Pekerja, proses mediasi mencakup tahapan identifikasi masalah, pembahasan, negosiasi, dan kesepakatan. Penelitian ini juga mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas seperti komunikasi yang efektif, berkelanjutan hubungan kerja, dan keadilan dalam penyelesaian konflik. Temuan ini memberikan kontribusi penting bagi pemahaman praktik mediasi dalam konteks perusahaan dan pekerja di Sumatera Selatan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi perusahaan, pekerja, dan pemerintah dalam meningkatkan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang efektif dan berkelanjutan di masa depan.

Kata Kunci: *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mediasi, Dinas Tenaga Kerja*

Palembang, Maret 2024


Pembimbing Utama,

Pembimbing Pembantu,


Dr. Muhammad Syaifuddin, S.H., M.Hum
NIP. 19730728199802101


Muhammad Syabri Ramadhan, S.H., M.H
NIP. 199203272019031008

Ketua Bagian Hukum Perdata.


Dr. Muhammad Syaifuddin, S.H., M.Hum
NIP. 19730728199802101

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia adalah makhluk sosial (*zoon politicon*), yakni makhluk yang tidak dapat melepaskan diri dari berhubungan dengan orang lain dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Dalam melakukan hubungan tersebut adakalanya berjalan baik-baik saja, tidak terjadi masalah-masalah, tercapai suatu persamaan-persamaan dalam hubungan tersebut, tetapi adakalanya juga dapat saja terjadi suatu perbedaan-perbedaan, pertentangan-pertentangan yang pada akhirnya menimbulkan perselisihan atau konflik dalam hubungan tersebut.¹

Peran Negara yaitu memberikan penghidupan dalam bentuk suatu Pekerjaan yang diatur pada Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia yang menentukan apabila setiap orang berhak mendapat pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan.²

Menurut ketentuan Pasal 1 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pekerja merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan berkembangnya teknologi dalam dunia membuat manusia juga ingin melakukan pekerjaan atau ingin menjadi karyawan atau bekerja di suatu tempat untuk mendapatkan upah yang sesuai dengan harapan sehingga interaksi antara pemberi kerja atau atasan, pengusaha mulai menjalin hubungan

¹ Ugo dan Pujiyo, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Tata Cara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2011, hlm. 24

² Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia

baik secara sadar ataupun tidak sadar hubungan kerja mulai terjalin sehingga apabila hubungan kerja itu tidak terjalin baik maka akan menimbulkan perselisihan baik antara pekerja dengan perusahaan ataupun sebaliknya.³

Menurut ketentuan Pasal 1 Ayat (16) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 berbunyi: *“Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/jasa yang terdiri unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”*.⁴ Hubungan Industrial ini adakalanya juga dapat terjadi pertentangan-pertentangan, perbedaan-perbedaan atau konflik, sehingga menimbulkan apa yang dinamakan perselisihan hubungan industrial.

Menurut Pasal 102 Ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pengusaha dan organisasi pengusahanya saat melakukan Hubungan Industrial mempunyai fungsi melahirkan kemitraan mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan.⁵

Tujuan hubungan industrial pada akhirnya adalah menciptakan ketenangan atau ketentraman kerja serta ketenangan kerja; Meningkatkan produksi; Meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabat

³ Pasal 1 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁴ Pasal 1 Ayat (16) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁵ Pasal 102 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

manusia.⁶ Kurang baiknya pelaksanaan hubungan industrial dan jaminan sosial pekerja di suatu unit usaha dan lemahnya perlindungan pekerja baik oleh pengusaha maupun pemerintah akan berakibat terhambatnya upaya mengoptimalkan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, ketiga hal tersebut harus didorong sebagai bagian dalam pengupayaan peningkatan sebuah produktivitas kerja.

Di Indonesia, masalah ketenagakerjaan yang menyangkut produktivitas dan kesejahteraan pekerja. Kurang harmonisnya hubungan industrial, masih rendahnya jaminan sosial terhadap pekerja, dan lemahnya perlindungan terhadap pekerja, sangat memperhatikan, terlihat dengan masih tingginya tingkat mogok kerja dan pemutusan hubungan kerja.

Dengan adanya hubungan industrial tersebut, maka timbullah ikatan hukum terutama antara pengusaha dan pekerja demi menciptakan hubungan yang harmonis. Ikatan hukum tersebut menimbulkan hak dan kewajiban kedua pihak, yang mana hak serta kewajiban diatur pada Undang-Undang No. 13 tahun 2003 serta dengan adanya perjanjian kerja, peraturan perusahaan juga perjanjian kerja bersama.⁷

Hak dan Kewajiban yang telah ditentukan tersebut kadangkala dilanggar oleh satu pihak, dapat menimbulkan perselisihan hubungan industrial yang dimana tidak sesuai perjanjian kerja antara perusahaan dengan pekerja. Pihak yang merasa hak nya dilanggar bisa melakukan penuntutan atas hak tersebut, yang mana ketika

⁶ Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui pengadilan dan Diluar Pengadilan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm.17

⁷ Ugo dan Pujiyo, *Loc Cit.*

melakukan penuntutan hak tersebut dibutuhkan tata cara sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku.

Menurut Pasal 1 Ayat (1) dari Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memberikan arti mengenai pertentangan hubungan industrial sebagai perbedaan pendapat yang mengakibatkan perselisihan yang terjadi antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena terdapat perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar-serikat pekerja serikat buruh dalam suatu perusahaan.⁸

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial merupakan masalah yang penting pada hubungan industrial. Hubungan industrial yang harmonis menimbulkan ketenangan kerja, yang akan mempengaruhi peningkatan produktivitas dan kesejahteraan para pekerja. Namun demikian, dalam kenyataannya tidak mudah untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis tadi, karena adanya kepentingan yang berbeda antara pekerja di satu pihak dan pengusaha di pihak lain, hal ini terbukti masih banyak kasus-kasus perselisihan yang muncul pada hubungan kerja.⁹

Dalam ketentuan Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menentukan jenis Perselisihan Hubungan Industrial dapat dibedakan menjadi 4 (empat), meliputi;

⁸ Koesparmono dan Armansyah, *Hukum Tenaga kerja: Suatu Pengantar*, Jakarta: Erlangga, 2016, hlm. 23

⁹ Sri Subiandini Gultom, *Aspek Hukum Hubungan Industrial*, Jakarta: Inti Prima Promosindo, 2008, hlm. 61

Menurut ketentuan pada Pasal 1 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berbunyi: *“Perselisihan Hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan Peraturan Perundang-Undangan, perjanjian kerja, dan peraturan perusahaan atau perjanjian kerja sama”*.¹⁰

Sebagaimana diatur dalam Pasal 1 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi: *“Perselisihan Kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang di tetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja sama”*.¹¹

Sebagaimana tertuang dalam Pasal 1 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang muncul akibat tidak adanya kesesuaian pendapat tentang pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.¹²

Sebagaimana diatur pada Pasal 1 Ayat (5) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Perselisihan Antar-

¹⁰ Pasal 1 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

¹¹ Pasal 1 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

¹² Pasal 1 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Serikat Kerja merupakan perselisihan yang terjadi pada serikat kerja pada satu perusahaan akibat tidak terdapat kesesuaian paham tentang keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban dalam berserikat pekerjaan.¹³

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terbagi atas dua yaitu Penyelesaian secara Litigasi dan Non-Litigasi. Namun pada penulisan skripsi ini pembahasan yang digunakan adalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara non litigasi merupakan amanat khusus sebagai langkah pertama dalam penyelesaian perselisihan sesuai ketentuan undang-undang ketenagakerjaan. Penyelesaian non-litigasi ini juga dapat disebut *Alternative Dispute Resolution* (ADR). Dalam Pelaksanaanya *Alternative Dispute Resolution* (ADR) terdiri dari *Negotiation, Mediation, Konsiliation dan Arbitration*.¹⁴

Pihak-pihak yang berselisih dapat menyelesaikan perselisihan tersebut melalui mediasi dengan peran bantuan oleh mediator Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan merupakan salah satu organisasi pemerintah yang melaksanakan tugas yang bertujuan untuk mendukung pencapaian visi pemerintah Provinsi Sumatera Selatan yaitu “Sumsel sejahtera lebih maju dan berdaya saing internasional”. Yang memiliki tugas melakukan pembinaan, pengembangan dan menyelesaikan pertentangan hubungan industrial dengan cara

¹³ Pasal 1 Ayat (5) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

¹⁴ Fuqoha, “Tinjauan Yuridis Kekuatan Hukum Penyelesaian Perselisihan Non-Litigasi dalam Perselisihan Hubungan Industrial”, *Indonesian State Law Review*, Vol.2 No.2, 2020, hlm. 121-122

mediasi yang merupakan intervensi kepada satu sengketa dari pihak ketiga yang bisa diterima.

Mediasi hubungan industrial, juga dikenal sebagai “mediasi hubungan industrial” adalah proses penyelesaian perselisihan yang berkaitan dengan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan permasalahan antar serikat pekerja dan buruh hanya pada satu perusahaan berdasarkan jalur musyawarah yang difasilitasi oleh satu Mediator yang netral.¹⁵

Mediator hubungan industrial, yang juga disebut mediator merupakan pegawai dari lembaga pemerintah yang memiliki tanggung jawab pada bidang ketenagakerjaan yang memenuhi segala syarat untuk melakukan mediasi. Mediator juga ditunjuk oleh menteri guna memberikan saran tertulis terhadap pihak yang bersengketa agar menuntaskan perselisihan hak dan perselisihan lainnya.¹⁶

Pada penulisan skripsi ini, peneliti membahas tentang bagaimana penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dimana terjadi permasalahan perselisihan antara pengusaha dan pekerja dengan pokok permasalahan dari PT. Surya Alam Permai yang memberikan surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak kepada pekerja tanpa melalui prosedur SP I, SP II, SP III, dan menuntut karena tidak dibayarkannya gaji pokok pada bulan September 2020 dan selama bekerja di PT. Surya Alam Permai ini tidak diikutsertakan dalam program Jaminan Sosial dan Ketenagakerjaan (Jamsostek).

¹⁵ Pasal 1 Ayat 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

¹⁶ Pasal 1 Ayat 12 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Selanjutnya bahwa atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak yang dilakukan oleh pihak perusahaan (PT. Surya Alam Permai) yang kemudian menuntut hak-hak yaitu meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, penggantian hak, dan penggantian hak cuti yang dengan total sekitar Rp. 50.452.940.- (lima puluh juta empat ratus lima puluh dua Sembilan ratus empat puluh perak).

Upaya yang dilakukan oleh pekerja adalah dengan menuntut hak yang diajukan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Selatan dan menunjuk mediator untuk menyelesaikan perelisihan ini diluar pengadilan, salah satu langkahnya adalah Mediasi untuk mencapai kata mufakat antara kedua belah pihak yang berselisih.

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan yang akan membahas secara ilmiah dalam bentuk skripsi ini adalah dengan judul **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara PT. Surya Alam Permai Dengan Pekerja Melalui Mediasi Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada permasalahan diatas beberapa masalah yang bisa dirumuskan yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara PT. Surya Alam Permai dengan Pekerja melalui Mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan?

2. Bagaimana kendala yang dihadapi dan upaya mengatasinya dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara PT. Surya Alam Permai dengan Pekerja melalui Mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas maka dalam penelitian ini memiliki tujuan yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara PT. Surya Alam Permai dengan Pekerja melalui Mediasi di Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kendala yang dihadapi dan upaya mengatasinya dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara PT. Surya Alam Permai dengan Pekerja melalui Mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Penulis berharap penelitian ini memiliki manfaat sesuai dengan Tri Dharma perguruan Tinggi sebagai berikut:

- a. Pengajaran, yaitu penelitian ini diharapkan bisa memberikan gagasan ilmu pengetahuan mengenai hukum ketenagakerjaan yang menjadi bekal dalam proses pengajaran.
- b. Penelitian, yaitu penelitian ini diharapkan mampu menjadi dasar pedoman bagi penelitian-penelitian selanjutnya
- c. Pengabdian, yaitu penelitian ini diharapkan dapat di praktikkan saat menyelesaikan sengketa pertentangan hubungan industrial di dalam ranah ketenagakerjaan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi para pihak sebagai berikut:

a. Pekerja

Dapat meningkatkan pemahaman dan pengetahuan terkait bagaimana penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila terjadi perbedaan perjanjian yang tidak sesuai dengan ketetapan Perusahaan dan bertentangan dengan Undang-Undang yang berlaku.

b. Pengusaha

Dapat dijadikan acuan dalam menjalankan Perusahaan untuk melengkapi hak-hak pekerja, dan peraturan yang sesuai undang-undang yang berlaku dalam menjalankan Perusahaan.

c. Mediator

Dapat dijadikan acuan untuk mediator sebagai proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terutama dalam proses penyelesaian perselisihan yang dilakukan dengan Mediasi.

d. Masyarakat Umum

Dapat memberikan informasi dan pengetahuan baru bagi Masyarakat awam mengenai bagaimana menuntaskan sengketa hubungan industrial antara Perusahaan dan pekerja pada dunia ketenagakerjaan.

E. Ruang Lingkup

Ruang lingkup yang berjudul “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara PT. Surya Alam Permai dengan Pekerja Melalui Mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan” hanya membahas mengenai penyelesaian sengketa hubungan industrial antara PT. Surya Alam Permai dengan pekerja serta kendala yang dihadapi dan upaya mengatasinya pada penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara PT. Surya Alam Permai dengan pekerja di Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan.

F. Kerangka Teori

Kerangka teori merupakan suatu gambaran atau rencana yang isinya mengenai penjelasan dari semua hal yang dijadikan bahan penelitian berlandaskan hasil penelitian yang dilakukan.¹⁷ Hubungan antara berbagai variabel digambarkan

¹⁷ Buchari Lapau, *Metode Penelitian Kesehatan: Metode Ilmiah Penulisan Skripsi*, Tesis dan Disertasi, Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2013, hlm. 32

dengan lengkap dan menyeluruh dengan alur dan kerangka yang menjelaskan sebab akibat suatu kejadian atau fenomena. Dalam penelitian ini menggunakan beberapa teori yang berkaitan dengan permasalahan yang akan dibahas, yaitu:

1. Teori Kepastian Hukum

Teori kepastian hukum merupakan salah satu dari tujuan hukum dan bisa dikatakan jika kepastian hukum merupakan bagian dari cara agar mewujudkan keadilan. Kepastian hukum ini sendiri mempunyai bentuk nyata yaitu pelaksanaan maupun penegakan hukum kepada suatu tindakan yang tidak melihat siapa individu yang melakukannya. Melalui kepastian hukum, setiap orang dapat memperkirakan apa yang akan ia alami jika ia melaksanakan suatu tindakan hukum tertentu.

Dengan kepastian hukum, maka akan menjamin seseorang bisa melaksanakan suatu tindakan yang sesuai dengan ketentuan pada hukum yang berlaku begitu juga sebaliknya. Tanpa ada kepastian hukum, maka seorang individu tidak bisa mempunyai suatu ketentuan baku dalam menjalankan suatu perilaku. Searah dengan tujuan tersebut, Gustav Radbruch pun menegaskan apabila kepastian hukum merupakan salah satu tujuan dari hukum itu sendiri.¹⁸

Selanjutnya Gustav Radburch menjelaskan, bahwa teori kepastian hukum ini dikemukakan dan ada empat dasar yang mempunyai keterkaitan erat dengan arti dari kepastian hukum itu sendiri, yaitu¹⁹:

¹⁸ Suciana AS, "Teori Kepastian Hukum", *Jurnal Repository Unas*, (Jakarta: Universitas Nasional), 2023, hlm. 28

¹⁹ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti: Bandung, 2014, hlm 19

1. Hukum merupakan hal yang positif yang mempunyai arti apabila hukum positif yaitu perundang-undangan.
2. Hukum berlandaskan pada sebuah fakta, artinya hukum itu diciptakan atas dasar pada kenyataan.
3. Fakta yang termasuk pada hukum wajib dirumuskan secara jelas, maka akan menjauhi kekeliruan ketika mengartikan atau menafsirkan serta bisa mudah dilaksanakan.
4. Hukum yang positif tidak dapat dengan mudah untuk diubah.

Peneliti menggunakan teori Kepastian Hukum ini dalam rangka untuk membahas dan menganalisis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara PT. Surya Alam Permai dengan Pekerja melalui Mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan.

2. Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan Hukum menurut Satjipto Rahardjo, adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan oleh orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat guna bisa menikmati segala hak-hak yang diberikan oleh hukum.²⁰

Pada umumnya, perlindungan hukum terdiri atas dua bentuk, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif yakni; perlindungan hukum preventif diartikan sebagai pencegahan, perlindungan ini sangat besar manfaatnya bagi tindakan pemerintah yang pada dasarnya kebebasan

²⁰ *Ibid*, hlm. 54

bertindak karena dengan adanya perlindungan. Sedangkan perlindungan hukum represif berfungsi untuk menyelesaikan sengketa yang telah muncul akibat adanya pelanggaran.

Peneliti menggunakan teori Perlindungan Hukum ini dalam rangka untuk membahas dan menganalisis kendala yang dihadapi pada Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara PT. Surya Alam Permai dengan Pekerja melalui Mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan.

3. Teori Efektivitas Hukum

Menurut Allot, Efektivitas Hukum adalah bagaimana hukum itu dapat memenuhi tujuannya. Namun, untuk menilai atau mengukur efektivitas hukum sulit dilakukan. Ada dua alasan mengapa efektivitas hukum sulit diuji yaitu pertama, bahwa dengan proses pembuatan produk hukum dalam masyarakat yang secara cepat dibuat Undang-Undang atau bentuk lainnya, terkadang tujuannya dinyatakan oleh pembuat atau perancangannya. Kedua, bahwa ada masyarakat yang memiliki hukum namun tidak mengaturnya dalam peraturan perundang-undangan tertulis atau hanya diatur sebagian karena sudah diatur dalam hukum adat.²¹

Efektivitas Menurut Undang-Undang dalam sebuah negara diukur melalui tiga derajat penerapan undang-undang tersebut:²²

²¹ Diana Tantri Cahyaningsih, "Mengurai Teori Effectiveness Of Law Anthony Allot", *Jurnal Rechtsvinding*, (Surakarta: Universitas Sebelas Maret), 2020, hlm. 1-2

²² *Ibid*, hlm. 3

1. Ketika Undang-Undang menjadi pencegah (*preventive*) apakah undang-undang tersebut berhasil mencegah subyek hukumnya dari perbuatan yang dilarang.
2. Ketika undang-undang menjadi penyelesaian dari sengketa (*curative*) yang timbul antara subyek hukumnya, apakah undang-undang berhasil memberikan penyelesaian yang bersifat adil.
3. Ketika undang-undang menjadi penyedia dari sebuah kebutuhan subyek hukumnya untuk melakukan perbuatan hukum (*Facilitative*) apakah undang-undang berhasil menyediakan aturan yang memfasilitasi kebutuhan mereka.

Peneliti menggunakan teori Penegakan Hukum ini dalam rangka untuk membahas dan menganalisis kendala yang dihadapi pada Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara PT. Surya alam Permai dengan Pekerja Melalui Mediasi di Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan.

G. Metode Penelitian

Cara ilmiah untuk mendapatkan data yang dipergunakan untuk mendapatkan data yang digunakan untuk keperluan penelitian disebut metode penelitian.

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum empiris.²³ Menurut Ronny Hanitijo Soemitro, bahwa penelitian hukum empiris merupakan penelitian

²³ Mukti fajar dan Yulianto Ahmad, *Dualisme Penelitian Hukum: Normative dan empiris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010, hlm. 154

hukum yang memperoleh datanya dari data primer atau data yang didapatkan langsung oleh masyarakat. Penelitian empiris didasarkan pada kenyataan di lapangan atau melalui observasi langsung. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial termasuk dalam data primer yang diperoleh langsung berdasarkan kenyataan yang ada dilapangan.

2. Metode Pendekatan

Penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan beberapa pendekatan yaitu sebagai berikut:

a. Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*)

Bahan utama yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah dengan mengidentifikasi dan mengamati segala Undang-Undang yang memiliki kaitan dengan permasalahan yang akan dibahas.²⁴ Pendekatan Perundang-Undangan merupakan pendekatan yang dilakukan dengan cara menganalisa aturan dan regulasi yang berkaitan dengan isu hukum tentang Hukum Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan *Hubungan Industrial*.

b. Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*)

Pendekatan konseptual adalah metode pendekatan yang merupakan berpedoman pada pendapat para ahli hukum yang diperoleh dari buku-buku

²⁴ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2011, hlm. 93

literatur sebagai acuan atau pedoman untuk menyelesaikan suatu permasalahan yang berkaitan dengan Penyelesaian Perselisihan *Hubungan Industrial*.

c. Pendekatan Kasus (*Case Approach*)

Pendekatan yang dilaksanakan adalah melalui cara mengidentifikasi kasus mengenai isu hukum yang dihadapi. Kasus tersebut merupakan kasus yang mempunyai kekuatan hukum yang tetap (*Inkracht*) yaitu tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan hak antara perusahaan dengan pekerja dengan mediasi yang dilakukan oleh mediator hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan

3. Lokasi Penelitian

Lokasi yang dipilih oleh peneliti adalah kota Palembang tepatnya di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan yang merupakan lembaga yang meleraikan Perselisihan Hubungan Industrial yang menjadi objek dari penelitian ini.

4. Populasi dan Sampel

b. Populasi

Menurut Sugiyono Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya.²⁵ Berdasarkan pendapat diatas maka peneliti dapat menjadikan acuan untuk menentukan populasi.

²⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2011 hlm. 80

Peneliti menggunakan Populasi dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan.

c. Sampel

Menurut Sugiyono, Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.²⁶ Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, sehingga untuk mengambil sampel menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan yang ada. Maka dari itu, peneliti mengambil sampel dari Mediator Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan.

5. Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Data Primer adalah data yang didapatkan secara langsung atau data yang diperoleh langsung dari lapangan baik melalui pengamatan langsung atau observasi, maupun secara wawancara atau interview narasumber terhadap permasalahan yang akan diteliti di lapangan.

b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang didapatkan berdasarkan berkas-berkas resmi, buku-buku yang berkaitan dengan penelitian dan Peraturan-Undang dan bentuk lainnya yang berkaitan dengan penelitian.

²⁶ Sugiyono, *Ibid*, hlm. 81

6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan penulis dalam mengumpulkan data yang diolah pada penelitian ini adalah:

a. Wawancara narasumber

Wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui proses tanya jawab lisan yang berlaku satu arah, artinya pertanyaan datang dari pihak yang mewawancarai dan jawaban yang diberikan oleh yang diwawancarai.²⁷ Metode ini digunakan untuk mendapatkan data tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan. Adapun pihak narasumber yang diwawancarai adalah pihak Mediator, pihak Pengusaha, dan Pihak Pekerja.

b. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui suatu pengamatan, dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran.²⁸ Metode ini digunakan untuk mengetahui faktor-faktor penyebab terjadinya Perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi pada Penelitian ini.

²⁷ Abdurrahman Fatoni, *Metodelogi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*, Jakarta: Rineka Cipta, 2011, hlm. 104

²⁸ S. Nasution, *Metode Research*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008l, hlm. 128

7. Teknik Pengolahan Data

a. Pemeriksaan data (*Editing*)

Pemeriksaan data (*Editing*) adalah pengecekan atau pengoreksian data yang telah terkumpul lalu tujuannya untuk menghilangkan kesalahan-kesalahan yang terdapat pada pencatatan di lapangan.

b. Klarifikasi (*Classifying*)

Classifying adalah proses pengelompokan semua data baik yang berasal dari hasil wawancara dengan subyek penelitian, pengamatan dan pencatatan langsung di lapangan atau observasi. Seluruh data yang didapatkan tersebut dibaca dan ditelaah secara mendalam, kemudian di golongan sesuai kebutuhan.²⁹

c. Penarikan kesimpulan atau verifikasi (*Verifying*)

Verifying adalah proses memeriksa data dan informasi yang telah didapat dari lapangan agar validitas data dapat diakui dan digunakan dalam penelitian.³⁰ Lalu dengan mengkonfirmasi ulang dan menyerahkan data yang sudah di dapat kepada subjek penelitian.

²⁹ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002, hlm. 104-105

³⁰ Nana Saudjana dan Ahwal kusuma, *Proposal Penelitian di Perguruan Tinggi*, Bandung: Sinar Baru Argasindo, 2002, hlm. 84

8. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, yaitu melalui langkah yang diambil dengan mengumpulkan dan menata informasi serta arsip yang telah didapatkan dalam penelitian ini, kemudian di susun dan diolah berdasarkan kategori yang sesuai dengan inti pembahasan dari permasalahan yang di teliti. Lalu saat data sudah dikumpulkan, maka dilakukan penelitian yang hubungannya terkait pokok masalah kemudian ditarik kesimpulan dari hal-hal umum ke khusus, sehingga mendapatkan jawaban dari permasalahan yang diteliti. Dalam penelitian ini menggunakan metode Deskriptif Kualitatif, yaitu apa yang dinyatakan narasumber baik secara tertulis maupun lisan serta perilaku yang ditangkap berdasarkan observasi langsung yang ada di lapangan.

9. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan dengan menggunakan metode berfikir induktif berdasarkan fakta-fakta yang khusus, peristiwa-peristiwa yang konkrit, kemudian dari fakta-fakta yang khusus dan konkrit itu ditarik generalisasi-generalisasi yang memiliki sifat umum.³¹ Metode penarikan kesimpulan ini dimaksudkan untuk membahas suatu masalah dengan jalan mengumpulkan fakta kemudian menyusun dan menganalisa data lalu menjelaskannya kemudian diambil kesimpulan

³¹ Sutrisno Hadi, *Metodelogi Researh II Cet. XVI*, Yogyakarta: Yayasan penerbitan Fak. Psikologi UGM, 2002, hlm. 36

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdul Khakim, 2010, *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Antara Peraturan dan Pelaksanaan)*, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Abdurrahman Fatoni, 2011, *Metodelogi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Astri Wijayanti, 2017, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika
- Buchari Lapau, 2013, *Metode Penelitian Kesehatan: Metode Ilmiah Penulisan Skripsi*, Tesis dan Disertasi, Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Cst Kansil, Dkk, 2009, *Kamus Istilah Hukum*, Jakarta: Jala Permata Aksara.
- Dedi Rianto, Dkk, 2021, *Hubungan Industrial: Konsep dan Teori*, Tasikmalaya: CV. Lentera Ilmu Madani.
- F.X Djumialdji, 2000, *Selayang Pandang Organisasi Perburuhan ILO*, Yogyakarta: Liberty.
- Fence M. Wantu, 2011, *Idee Des Recht, Kepastian Hukum, Keadilan dan Kemanfaatan (Implementasi Dalam Proses Peradilan Perdata)*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- H. Amran Suadi, 2017, *Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah Teori dan Praktik*, Jakarta: Kencana
- Halim A. Ridwan, 2000, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*, Jakarta: Gahlia Indonesia.
- Koesparmono dan Armansyah, 2016, *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*, Jakarta: Erlangga.
- Lalu Husni, 2000, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Lalu Husni, 2004, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Diluar Pengadilan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Lexy J. Moleong, 2002, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Mohd. Syaufi, 2009, *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Jakarta: Sarana Bhakti Persada.
- Mukti fajar dan Yulianto Ahmad, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum: Normative dan empiris*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Nana Saudjana dan Ahwal Kusuma, 2002, *Proposal Penelitian di Perguruan Tinggi*, Bandung: Sinar Baru Argasindo.
- Nasution S, 2008, *Metode Research*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Payaman J. Simanjuntak, 2009, *Manajemen Hubungan Industrial*, Jakarta: Jala Permata Aksara.
- Peter Mahmud Marzuki, 2011, *Penelitian Hukum*, Jakarta : Kencana Prenada Media nGroup.
- R. Joni Bambang, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia.
- Satjipto Rahardjo, 2014, *Ilmu Hsoerukum*, PT. Citra Aditya Bakti: Bandung.
- Soerjono Soekanto, 2005, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Soerjono Soekanto, 2010 *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Press.
- Sri Subiandini Gultom, 2008, *Aspek Hukum Hubungan Industrial*, Inti Prima Promosindo.
- Subekti, 2000, *Hukum Perjanjian*, Cet. XIII, Jakarta: Intermedia.
- Sugiono, 2005, *Memahami Penelitian Kualitatif*, bandung: ALFABETA.
- Sugiyono, 2011, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sumanto, 2014, *Hubungan Industrial Cet I*, Yogyakarta: Center Of Academic Publishing Service.
- Susanti Adi Nugroho, 2009, *Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa*, Jakarta: PT. Telaga Ilmu Indonesia.
- Sutrisno Hadi, 2002, *Metodelogi Research II Cet. XVI*, Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fak. Psikologi UGM.

Ugo dan Pujiyo, 2011, *Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Tata Cara dan Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika.

B. Jurnal

Abdul Latip, Dkk, 2018, “Mediasi Sebagai Penyelesaian Permasalahan Tenaga Kerja di Kabupaten Bangkalan”, *Jurnal Ilmiah*, Vo. 12 No. 2, (Madura: Universitas Trunojoyo).

Abdul Rachmad Budiono, 2015, “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”, *Jurnal Lecture UB*, (Malang: Universitas Brawijaya).

Andry Sugiantari, Dkk, 2016, “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang”, *Diponegoro Law Jurnal*, Vol. 5, No. 2, (Semarang: Universitas Diponegoro).

Bazarudin, “Fungsi dan Peranan Mediator Hubungan Industrial Pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir”, *Jurnal Tesis*, 2021, (Pekanbaru: Universitas Islam Riau)

Dahlia dan Agatha Jumiati, 2011, “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan UU Nomor 2 Tahun 2004”, *Jurnal Wacana Hukum*, Vol. 9 No. 2, (Surakarta: Universitas Slamet Riyadi).

Diana Tantri Cahyaningsih, 2020, “Mengurai Teori Effectiveness Of Law Anthony Allot”, *Jurnal Rechtsvinding*, (Surakarta: Universitas Sebelas Maret).

Friska Maudina dan Maharani Nurdin, 2023, “Implementasi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hal Penyelesaian Pemenuhan Hak Pekerja Wanita”, *Jurnal Hukum dan Pranata Sosial Islam*, Vol.5 No.1, (Karawang: Universitas Siperbangsa).

Firdausi Dhulhijjahyani Dkk, 2020, “Manajemen Konflik Dalam Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial”, *Jurnal Profit*, Vol.14 No.1, (Malang:Universitas Brawijaya)

Fuqoha, 2020, “Tinjauan Yuridis Kekuatan Hukum Penyelesaian Perselisihan Non-Litigasi dalam Perselisihan Hubungan Industrial”, *Indonesian State Law Review*, Vol.2 No.2.

I Nyoman Jaya Kusuma, Dkk, 2018, “Mediasi Hubungan Industrial Sebagai Upaya Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”, *E-Journal Unmas*, (Denpasar: Universitas Mahasaraswati).

Priska Handayani, 2021, “Kelemahan Peraturan Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”, *Jurnal Pelita*, Vol. 3 No. 2, (Riau: Universitas Kepulauan Riau).

Sibali Dkk, 2023, “Pelaksanaan Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar”, *Jurnal Paulus Legal Research*, Vol. 2 No. 1, (Makassar: Universitas Kristen Indonesia Paulus).

Suciana AS, 2023, “Teori Kepastian Hukum”, *Jurnal Repository Unas*, (Jakarta: Universitas Nasional).

C. Artikel

Admin DSLA, “ Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia”, Diakses Pada <https://www.dslalawfirm.com/id/perselisihan-hubungan-industrial/>, Pada 10 November 2023, Pukul 17.00 WIB.

D. Peraturan Perundang-Undangan

Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Indonesia, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356)

Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4297)

Indonesia, Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) Nomor 1 Tahun 2005 tentang Penangguhan Mulai Berlakunya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4468)

Indonesia, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 tahun 2014 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Cara Kerja Mediasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1435)

Gubernur Sumatera Selatan, Peraturan Gubernur Nomor 40 Tahun 2016 Tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan.