

***PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTARA PEKERJA
KONTRAK PADA PT. SURVEYOR INDONESIA CABANG PEKANBARU MELALUI
MEDIASI OLEH DISNAKERTRANS RIAU***

Rahmania Puspita, Thamrin S, Lidia Febrianti

¹Mahasiswa S-1 Ilmu Hukum, Universitas Islam Riau, Indonesia.

E-mail: rahmaniapuspita@student.uir.ac.id

²Dosen Fakultas Hukum, Universitas Islam Riau, Indonesia.

E-mail: tamrins@law.uir.ac.id

³ Dosen Fakultas Hukum, Universitas Islam Riau, Indonesia

Febriantilidia15@law.uir.ac.id

Info Artikel

Masuk: 11 Agustus 2022

Diterima: 18 Agustus 2022

Terbit: 20 Agustus 2022

Keywords:

Work Terminations, Industrial
Relations Dispute, Mediation, The
Role of Mediator

Katakunci:

Pemutusan Hubungan Kerja,
Perselisihan Hubungan
Industrial, Mediasi. Peran
Mediator

Corresponding

Author: David Hardiango, E-
mail: davidhardiango23@law.uir.ac.id

DOI:

Xxxxxxx

Abstract

Mediation is a dispute resolution outside the court that present a third party referred to as a mediator.

The settlement of industrial relations disputes between contract workers and PT. Surveyor Indonesia Pekanbaru branch refers to law No. 2 of 2004 and the role of the mediator in the settlement of this dispute is considered quite good.

Keywords: Work Termination, Industrial relations dispute, Mediation, The role of mediator

Intisari

Mediasi merupakan penyelesaian perselisihan di luar pengadilan yang menghadirkan pihak ketiga disebut sebagai mediator.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja kontrak dengan PT. Surveyor Indonesia Cabang Pekanbaru melalui mediasi mengacu pada Undang-Undang No.2 Tahun 2004 dan peran mediator dalam penyelesaian perselisihan dinilai cukup baik.

Keywords: Pemutusan Hubungan Kerja, Perselisihan Hubungan Industrial, Mediasi, Peranan Mediator

1. Pendahuluan

Salah satu hal yang penting dalam hidup manusia adalah bekerja, karena manusia akan dapat mempertahankan hidup juga kehidupannya. Pekerjaan juga dapat dimaknai sebagai sumber untuk memperoleh penghasilan agar setiap manusia dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, selain itu dengan manusia yang melakukan pekerjaan maka hidupnya akan jauh lebih bermakna, hal tersebut bukan hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk keluarga serta lingkungannya.¹

Perjanjian kerja merupakan dasar dari lahirnya hubungan kerja diantara pekerja dengan pengusaha, baik dibuat secara tertulis maupun tidak tertulis.² R.Iman Soepomo menyatakan bahwa perjanjian kerja merupakan salah satu perjanjian yang mana buruh sebagai pihak pertama dan majikan sebagai pihak kedua saling mengikatkan diri, buruh akan melaksanakan suatu pekerjaan dan menerima upah sedangkan majikan yang mempekerjakan dan memberikan upah.³

Hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha tidaklah selalu baik, pasti terjadi perbedaan-perbedaan pendapat antara para pihak yang dimana dari perbedaan tersebut dapat melahirkan suatu perselisihan ,bahkan pertentangan ataupun konflik.⁴ Perselisihan/pertentangan/konflik disebabkan karena salah satu pihak tidak mau/menolak untuk melakukan suatu hal atau tidak melakukan suatu hal yang di harapkan oleh pihak lainnya.⁵

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU 2/2004), menyebutkan bahwa Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau

¹Thamrin, *Penegakan HAM Tenaga Kerja Indonesia*, Alaf Riau, Pekanbaru, 2018, hlm. 12.

²Lidia Febrianti, *Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, UIR Law Review, Vol 01, No 01, 2017, hlm. 84.

³ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2006, hlm. 29-30

⁴ Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & Di Luar Pengadilan*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm. 1.

⁵Joni Emirzon, *Alternatif Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan (Negoisasi, Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase)*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2001, hlm. 21.

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”.

Dengan adanya perselisihan antara para pihak maka pengusaha dan pekerja tidak akan merasa nyaman dalam menjalankan kegiatan usaha, kenyamanan tersebut dapat terpenuhi apabila pengusaha dan pekerja dapat memahami hak dan kewajiban satu sama lain, selain itu kelangsungan kegiatan usaha dan produksi produktifitas kerja juga akan terhambat.⁶

Untuk mendapatkan hasil yang menguntungkan untuk kedua belah pihak dan menghemat biaya maka perselisihan yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja/buruh wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit, yaitu perundingan yang dilakukan oleh para pihak yang berselisih tanpa melibatkan pihak lain⁷, kewajiban tersebut diatur dalam Pasal 3 ayat (1) UU 2/2004.

Apabila perundingan bipartit sudah dilakukan oleh para pihak dan tidak mencapai kata mufakat, maka kedua belah pihak dapat melakukan perundingan tripartit, yang salah satunya ialah mediasi. Mediasi merupakan salah satu upaya damai yang dilakukan pihak pekerja dan pengusaha apabila penyelesaian melalui bipartit gagal, mediasi bertujuan untuk mendamaikan para pihak yang sedang berselisih dengan menghadirkan pihak yang netral yaitu mediator.⁸

Mediator yang menangani perselisihan hubungan industrial ialah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan yang sudah memenuhi syarat-syarat sebagai mediator.⁹ Salah satu mediator yang berada di Pekanbaru adalah Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

⁶ Lidia Febrianti, *Loc.cit.*

⁷ Lalu Husni, *Op.cit.*, hlm.53.

⁸ Sophar Maru Hutagalung, *Praktik Peradilan Perdata dan Alternatif Penyelesaian Sengketa*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014, hlm. 322.

⁹ Abdul Khakim, *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Antara Peraturan dan Pelaksanaan)*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2015, hlm. 120.

Salah satu kasus penyelesaian perselisihan hubungan kerja melalui mediasi yang ditangani oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau adalah kasus antara Fz dengan PT. Surveyor Indonesia Cabang Pekanbaru. Kasus yang didaftarkan oleh Fz ini berawal dari adanya pemutusan hubungan kerja (Phk) secara sepihak tanpa adanya musyawarah terlebih dahulu oleh pihak pengusaha.

Pemutusan hubungan kerja (Phk) tersebut dilakukan oleh PT. Surveyor Indonesia Cabang Pekanbaru, karena surat resmi No.HIS/002/PTSI/2020 yang dikeluarkan oleh PT. Chevron Pacific Indonesia (PT.CPI) sebagai user kepada PT. Surveyor Indonesia Cabang Pekanbaru pada tanggal 19 Juni 2020 tentang *Work Authorization Plan* yang menerangkan pengurangan secara berkala penggunaan personil pada pekerjaan proyek supervisi di program remediasi pada area SMO Minas dan Duri PT. CPI, maka berdasarkan hasil laporan penilaian kompetensi perilaku pegawai, psikotest, dan ketentuan durasi pekerjaan pekerja sudah memenuhi Pasal 1 ayat (3) , Pasal 7 ayat (2) tentang berakhirnya pekerjaan dalam PKWT No. PERJ-106/SIPKU-SDM/SYF/IV/2020, dan sudah sejalan dengan Pasal 61 ayat (1) huruf b Undang-Undang No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003), maka hubungan kerja antara saudara Fz dengan PT. Surveyor Indonesia Cabang Pekanbaru berakhir pada tanggal 27 Juli 2020.

Sedangkan pihak pekerja merasa pekerjaan tersebut masih ada dan sedang berjalan, hal tersebut dikarenakan perjanjian kerja antara keduanya berakhir pada tanggal 30 April 2021 bukan pada tanggal 27 Juli 2020 serta tidak sedang terjadi Force Majeure, maka dengan itu saudara Fz menuntut ganti kerugian sesuai dengan Pasal 62 UU 13/2003.

Tulisan ini membahas dan menganalisis dua permasalahan hukum, yaitu: tentang proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja kontrak pada PT. Surveyor Indonesia Cabang Pekanbaru melalui mediasi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, serta peranan mediator dalam penyelesaian

Perselisihan antara pekerja kontrak pada PT. Surveyor Indonesia Cabang Pekanbaru melalui mediasi.

2. Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan peneliti tergolong dalam jenis penelitian hukum sosiologis, dimana pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kasus, pendekatan konseptual, dan pendekatan perundang-undangan, adapun populasi dan responden dalam penelitian ini ialah pekerja dan mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. Data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder yang dikumpulkan dengan wawancara dan studi kepustakaan, setelah data terkumpul penulis menganalisa data secara kualitatif yaitu tidak menggunakan angka, terakhir ditarik kesimpulan dengan menggunakan metode deduktif yaitu dari data yang bersifat umum kearah data yang bersifat khusus.

3. Analisis Dan Diskusi

Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Pekerja Kontrak Pada PT Surveyor Indonesia Cabang Pekanbaru melalui Mediasi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Ditinjau dari perumusan perselisihan hubungan industrial di dalam UU 2/2004, maka perselisihan hubungan industrial dapat dibagi 4 (empat) yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Perselisihan yang terjadi antara pekerja yakni Fz dengan Pt. Surveyor Indonesia Cabang Pekanbaru merupakan perselisihan pemutusan hubungan kerja, yaitu perselisihan yang terjadi karena salah satu pihak melakukan pengakhiran hubungan kerja dan tidak dapat diterima oleh pihak lainnya karena merasa tidak sesuai dengan ketentuan yang ada.

Apabila terjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan keduanya sudah melakukan penyelesaian melalui perundingan bipartit dan tidak mencapai kata mufakat atau gagal, maka para pihak dapat menyelesaikan perselisihan melalui perundingan tripartit, Yaitu mediasi dan konsiliasi.

Berdasarkan hasil wawancara bersama pihak pekerja yakni Fz, setelah perundingan bipartit tidak mencapai kata mufakat atau gagal karena pihak PT Surveyor Indonesia Cabang Pekanbaru tetap tidak mau membayar sisa kontrak, maka penyelesaian perselisihan dilanjutkan ke tahap perundingan tripartit yaitu mediasi.

Mediasi merupakan upaya penyelesaian perselisihan dengan melibatkan pihak ketiga yang bersifat netral, yang bertugas membantu pihak-pihak yang sedang berselisih untuk mencapai suatu penyelesaian (solusi) yang dapat diterima oleh kedua belah pihak.¹⁰

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Martaferi selaku Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, proses mediasi dalam menyelesaikan perselisihan yang terjadi antara pekerja dengan PT Surveyor Indonesia Cabang Pekanbaru yaitu:

1. Pencatatan Perselisihan

Pekerja yakni Fz secara langsung tanpa kuasa hukum mencatatkan perselisihan antara ia dengan PT Surveyor Indonesia Cabang Pekanbaru ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau setelah perundingan bipartit yang dilakukan antara keduanya tidak mencapai kata mufakat atau gagal. Pada proses ini pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau bagian pencatatan memeriksa apakah berkas-berkas seperti risalah perundingan bipartit dan surat permohonan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diajukan oleh pihak pekerja sudah lengkap dan bisa masuk ke proses selanjutnya.

¹⁰ Gatot Soemartono, *Arbitrase Dan Mediasi Di Indonesia*, PT Gramedia Pustaka, Jakarta, 2006, hlm. 12.

2. Klarifikasi dan Penawaran

Pada proses ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau mengklarifikasi kepada pihak pekerja yakni FZ dan pengusaha, apakah benar pihak pekerja bekerja di perusahaan tersebut dan perusahaan itu yang berada di wilayah hukum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

Setelah melakukan klarifikasi pihak pekerja dan pengusaha ditawarkan untuk menyelesaikan perselisihan melalui konsiliasi, namun kedua belah pihak tidak memilihnya, sehingga kasusnya dilimpahkan kepada pihak mediator untuk dilakukan mediasi.

3. Memanggil Para Pihak

Paling lambat tujuh hari kerja setelah kasus dilimpahkan, pihak mediator melakukan penelitian mengenai duduknya perkara, selanjutnya mediator menyiapkan panggilan secara tertulis kepada para pihak yaitu pekerja (Fz), pimpinan PT Surveyor Indonesia Cab Pekanbaru, dan pimpinan perusahaan PT Chevron Pacific Indonesia selaku saksi untuk hadir dalam sidang mediasi.

4. Melakukan Sidang Mediasi

Dalam sidang mediasi, pihak pekerja dan pengusaha membawa dokumen-dokumen penting seperti peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, perjanjian kerja ataupun peraturan yang berhubungan dengan syarat-syarat kerja pekerja. Saksi yakni pimpinan perusahaan PT Chevron Pacific Indonesia juga turut hadir dalam sidang mediasi, namun pihak saksi tidak mau ikut campur atas permasalahan yang terjadi, karena pihak PT Chevron Pacific Indonesia merasa bahwa pekerja yakni FZ memiliki hubungan kerja dengan PT Surveyor Indonesia Cabang Pekanbaru. Sidang mediasi ini dilakukan untuk mencari jalan keluar yang menguntungkan bagi para pihak, apabila mediasi yang dilakukan mendapatkan hasil sepakat maka perjanjian bersama harus dibuat dan dilakukan penandatanganan oleh kedua belah pihak.

Namun pihak mediator harus mengeluarkan suatu anjuran dalam bentuk tertulis paling lambat 10 hari waktu kerja terhitung hari dimana sidang mediasi pertama dilakukan, apabila para pihak tidak mencapai kesepakatan. Dalam kasus ini pihak pekerja dan PT Surveyor Indonesia Cabang Pekanbaru tidak menemui kata sepakat karena pihak pengusaha tetap tidak mau membayar sisa kontrak.

5. Anjuran

Sehubungan dengan Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial melalui mediasi antara pekerja yakni FZ dengan PT Surveyor Indonesia Cab Pekanbaru tidak tercapai kesepakatan, maka sesuai Pasal 13 ayat (2) UU 2/2004 mediator mengeluarkan Anjuran.

Dan dalam anjuran yang dikeluarkan oleh mediator memuat mengenai hal-hal sebagai berikut:

a. Keterangan Pihak Pekerja

- 1) Bahwa Sdr. FZ bekerja di PT Surveyor Indonesia yang bekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sesuai dengan Perjanjian Kontrak No.015/SIPKU-SDM/SYF/IV/2020 terhitung 02 Mei 2020 sampai dengan 30 April 2021 dengan jabatan sebagai Surgical Excavation Supervisor dan menerima upah sebesar Rp 9.350.000,-/bulan.
- 2) Bahwa pekerja Sdr. FZ telah diakhiri kontrak kerjanya yang masih berjalan dengan alasan bahwa volume pekerjaan di Departemen dimana pekerja melakukan tugas dan pekerjaannya sudah berkurang.
- 3) Bahwa pekerja Sdr. FZ keberatan atas berakhirnya kontrak kerja yang diakhiri oleh pihak PT Surveyor Indonesia tersebut, karena menurut pekerja pekerjaan itu masih ada dan sedang berjalan, belum berakhir dengan pihak ketiga yaitu PT Chevron Pacific Indonesia.

- 4) Bahwa pekerja Sdr. FZ telah diberikan surat keterangan yang isinya menyatakan bahwa kontrak kerja pekerja dengan PT Surveyor Indonesia berakhir terhitung tanggal 27 Juli 2020, dengan surat No.KET-003/SIPKU-ADM/VII/ASP/2020, tanggal 2 Juli 2020.

Pekerja Sdr. FZ menuntut haknya berupa sisa kontrak yang 9 (Sembilan) bulan lagi agar pihak PT Surveyor Indonesia bersedia membayarkannya.

b. Keterangan Pihak Pengusaha

- 1) Bahwa pekerja Sdr. FZ benar karyawan PT Surveyor Indonesia yang bekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sesuai dengan Perjanjian Kontrak No.015/SIPKU-SDM/SYF/IV/2020 terhitung 02 Mei 2020 sampai dengan 30 April 2021 dengan jabatan sebagai Surgical Excavation Supervisor dan menerima upah sebesar Rp 9.350.000,-/bulan.
- 2) Bahwa pihak PT Surveyor Indonesia telah melakukan pengakhiran kontrak kerja terhadap pekerja Sdr. FZ dengan alasan bahwa adanya surat resmi No.HIS/002/PTSI/2020 yang dikeluarkan oleh PT. Chevron Pacific Indonesia (PT.CPI) sebagai user kepada PT. Surveyor Indonesia pada tanggal 19 Juni 2020 tentang Work Authorization Plan yang menerangkan pengurangan secara berkala penggunaan personil pada pekerjaan proyek supervisi di program remediasi pada area SMO Minas dan Duri PT. CPI.
- 3) Bahwa sebelum kontrak kerja diakhiri, pihak PT Surveyor Indonesia telah menyampaikan situasi dan keadaan bahwa site yang aktif surgical excavation hanya 5 site, (4 area south, 1 area north) oleh karena itu dari pihak CPI Contract Owner CSRP memutuskan untuk mengurangi jumlah personil CSRP khususnya (Surgical Excavation Supervisor) kepada seluruh pekerja pada tanggal 11 Juni 2020.
- 4) Bahwa dengan adanya pengurangan volume pekerjaan di Area dimaksud diatas, dengan berat hati pihak PT Surveyor Indonesia mengakhiri kontrak kerja terhadap pekerja terhitung tanggal 27 Juli 2020 dengan memberikan 1 (satu) bulan upah yaitu upah bulan Juli 2020.

c. Pertimbangan Hukum dan Kesimpulan Mediator

Bahwa berdasarkan keterangan para pihak serta meneliti data yang ada dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Bahwa benar pekerja Sdr. FZ adalah karyawan PT Surveyor Indonesia yang bekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sesuai dengan Perjanjian Kontrak No.015/SIPKU-SDM/SYF/IV/2020 terhitung 02 Mei 2020 sampai dengan 30 April 2021 dengan jabatan sebagai Surgical Excavation Supervisor dan menerima upah sebesar Rp 9.350.000,-/bulan.
- 2) Bahwa benar pihak PT Surveyor Indonesia telah mengakhiri kontrak kerja/Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja Sdr. FZ karena alasan berkurangnya volume pekerjaan dan mengurangi CSRP khususnya (Surgical Excavation Supervisor) sebagaimana surat resmi No.HIS/002/PTSI/2020 yang dikeluarkan oleh PT. Chevron Pacific Indonesia (PT.CPI) sebagai user kepada PT. Surveyor Indonesia pada tanggal 19 Juni 2020 tentang Work Authorization Plan yang menerangkan pengurangan secara berkala penggunaan personil pada pekerjaan proyek supervisi di program remediasi pada area SMO Minas dan Duri PT. CPI.
- 3) Bahwa pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan pihak PT. Surveyor Indonesia terhadap pekerjanya Sdr.FZ dengan alasan dinyatakan berakhir oleh pihak ketiga (PT CPI) sebagaimana kontrak kerja No.015/SIPKU-SDM/SYF/IV/2020 tanggal 02 Mei 2020, Mediator berpendapat hal tersebut tidak dapat diterima karena didalam perjanjian kontrak kerja tersebut yang berjanji adalah para pihak (pengusaha dan pekerja). Bahwa sikap pekerja Sdr. Fz, keberatan atas diakhirinya kontrak kerja yang sedang berjalan karena pekerja menganggap pekerjaan itu masih ada dan belum habis kontraknya dengan PT. Chevron Pacific Indonesia (PT.CPI),

- 4) Mediator berpendapat sikap pekerja tersebut dapat dipahami, mengingat pekerja merasa dirugikan atas berakhirnya kontrak kerja dimaksud. Bahwa sikap pihak PT. Surveyor Indonesia yang hanya memberikan upah 1 (satu) bulan yaitu upah bulan Juli dan tidak memberikan kompensasi upah sisa
- 5) kontrak, Mediator berpendapat sikap pihak perusahaan tidak dapat dibenarkan dan tidak beralasan.
- 6) Bahwa sehubungan dengan hal tersebut diatas, Mediator berpendapat dan berkesimpulan pihak PT. Surveyor Indonesia dalam pengakhiran hubungan kerja dengan pekerja Sdr. Fz dapat berpedoman pada Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- 7) Bahwa terhadap permasalahan tersebut telah dilakukan perundingan bipartit, klarifikasi/mediasi antara pihak untuk penyelesaiannya namun tidak tercapai suatu kesepakatan.

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas guna menyelesaikan masalah dimaksud dengan ini mediator menganjurkan:

- 1) Agar pihak PT. Surveyor Indonesia membayarkan hak pekerja Sdr.Fz berupa upah sisa kontrak sebesar 9 (Sembilan) bulan upah x Rp 9.350.000,- = Rp 84.150.000,- (delapan puluh empat juta seratus lima puluh ribu rupiah).
- 2) Agar pekerja Sdr.Fz dapat menerima haknya sebagaimana pada point 1 diatas.

Peranan Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Pekerja Kontrak Pada PT Surveyor Indonesia Cabang Pekanbaru Melalui Mediasi

Mediator merupakan orang ketiga bersifat netral yang tidak memihak kepada salah satu pihak, mediator berbeda dengan hakim ataupun arbiter karena seorang mediator tidak memiliki kekuasaan untuk memaksakan pihak-pihak yang sedang berselisih untuk menerima anjuran tertulis yang dikeluarkan olehnya.

Seorang mediator memiliki suatu peranan, karena hal tersebut tidak dapat dipisahkan, dimana peranan merupakan aspek dinamis dari kedudukan seseorang, apabila seseorang melaksanakan hak-hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya maka orang yang bersangkutan menjalankan suatu peranan.¹¹

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Martaferi, selaku Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, dalam kasus perselisihan antara pekerja yakni Fz dengan PT Surveyor Indonesia Cabang Pekanbaru, mediator memiliki peranan sebagai berikut:

1. Memfasilitasi kegiatan pihak-pihak yang sedang berselisih seperti mengatur waktu dan menyediakan tempat untuk mempertemukan para pihak, dalam hal ini pihak pekerja yakni Fz dengan PT Surveyor Indonesia Cabang Pekanbaru dipertemukan di ruang rapat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau
2. Membimbing pihak-pihak yang sedang berselisih dalam mengendalikan emosi serta melahirkan suasana yang positif
3. Membantu mencari win-win solution agar pihak PT Surveyor Indonesia Cab Pekanbaru mau membayar sisa kontrak sebesar 9 (Sembilan) bulan upah yang merupakan hak pihak pekerja
4. Mengeluarkan suatu anjuran atau himbauan agar pihak PT Surveyor Indonesia Cab Pekanbaru mau membayar sisa kontrak sebesar 9 (Sembilan) bulan upah yang merupakan hak pihak pekerja.

¹¹ Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm. 212.

4. Penutup

Berdasarkan data yang berhasil dikumpulkan oleh peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan dan merupakan jawaban permasalahan penelitian yang telah diajukan sebagai berikut:

Proses mediasi sebagai penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja kontrak dengan PT Surveyor Indonesia Cabang Pekanbaru sudah dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau mengacu pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu dimulai dengan proses pencatatan perselisihan, klarifikasi dan penawaran, memanggil pihak-pihak, melakukan sidang mediasi, dan mengeluarkan anjuran tertulis karena para pihak yang berselisih tidak mencapai kata sepakat.

Peranan Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja kontrak dengan PT Surveyor Indonesia Cabang Pekanbaru dinilai baik, karena mediator sangat membantu dalam proses mediasi dari awal hingga akhir dan dalam proses tersebut mediator bersifat netral yang tidak memihak kepada salah satu pihak yang sedang berselisih.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khakim, Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Antara Peraturan dan Pelaksanaan), PT Citra Aditya Bakti. Bandung, 2015.
- Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2006.
- Gatot Soemartono, Arbitrase Dan Mediasi Di Indonesia, PT Gramedia Pustaka, Jakarta, 2006.
- Joni Emirzon, Alternatif Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan (Negosiasi Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase), Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2001.
- Lalu Husni, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & Di Luar Pengadilan, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007.
- Lidia Febrianti, Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, UIR Law Review, Vol.1No.1Tahun2017.
- Soerjono Soekanto, Sosiologi Suatu Pengantar, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012.
- Sophar Maru Hutagalung, Praktik Peradilan dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, Sinar Grafika, Jakarta, 2014.
- Thamrin, Penegakan HAM Tenaga Kerja Indonesia, Alaf Riau, Pekanbaru, 2018.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial