

## Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang Disebabkan oleh Hak Atas Upah Lembur di PT Tirta Investama Kabupaten Langkat Dihubungkan dengan UU No 2 Tahun 2004

Audina Afriani<sup>1</sup>, Muhamad Rizal,<sup>2</sup> Sari Usih Natari,<sup>3</sup>

Universitas Padjadjaran, Indonesia

audina20002@mail.unpad.ac.id<sup>1</sup>, muhamad.rizal@unpad.ac.id<sup>2</sup>, sari@unpad.ac.id<sup>3</sup>

### ABSTRACT

*In connection with the dispute that occurs between the rights of overtime pay experienced by workers or laborers at PT. Tirta Investama Langkat Branch, workers are entitled to receive wages that should be received by workers but in the opinion of workers this has not been optimally fulfilled by the company. However, the company denied it and was of the view that so far they had optimized wages for their workers. Based on this phenomenon, the formulation of the problem in this study is (1) What is the background of the existence of disputes between employers and workers at PT. Tirta Investama Langkat which is connected with Law no. 2 of 2004?, (2) What is the process for resolving industrial relations disputes that occur between employers and workers at PT. Tirta Investama Langkat? This research used a normative juridical approach using a strategy based on the main legal materials by examining various concepts, theories, legal principles, and laws and regulations that have relevance to this research through research specifications, namely analytical descriptive. Primary and secondary law-based data sources adapted to laws and regulations and several books related to overtime pay rights through analysis of data use, namely analyzing qualitative data. The conclusions obtained from the research results of industrial relations dispute resolution processes are due to differences of opinion regarding overtime pay rights between workers and PT. Tirta Investama Langkat with settlement steps through a Bipartite process based on Law Number 2 of 2004 but did not obtain results, so it was continued with the Mediation stage with the mediator, namely the North Sumatra Provincial Employment Office.*

**Keywords: industrial relations disputes, worker's right, wages, mediation**

### ABSTRAK

Berkaitan dengan perselisihan yang terjadi antara hak atas upah lembur yang dialami oleh para pekerja atau buruh di PT. Tirta Investama Cabang Langkat, maka pekerja berhak menerima upah yang seharusnya diterima oleh para pekerja namun ternyata hal tersebut menurut pendapat pekerja belum terpenuhi secara optimal dari pihak perusahaan. Namun, pihak perusahaan menyangkal dan berpandangan bahwa selama ini mereka sudah mengoptimalkan pemberian upah kepada para pekerjanya. Berdasarkan dari fenomena yang ada, maka dapat dirumuskan masalah pada penelitian ini diantaranya yaitu (1) Bagaimana latar belakang adanya perselisihan antara pengusaha dengan pekerja di PT. Tirta Investama Langkat yang dihubungkan dengan UU No. 2 Tahun 2004?, (2) Bagaimana proses dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pengusaha dan pekerja di PT. Tirta Investama Langkat?. Penelitian ini memanfaatkan pendekatan yuridis normatif yang memanfaatkan pendekatan sesuai dengan bahan hukum yang utama melalui prosedur menelaah berbagai konsep, teori, asas hukum, dan peraturan perundangan dengan keterkaitan yang dimiliki pada penelitian ini melalui spesifikasi penelitian yakni deskriptif analitis. Penggunaan sumber data berbahan hukum kategori primer dan kategori sekunder

yang disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan dan beberapa buku yang memiliki keterkaitan pada hak atas upah lembur melalui analisis penggunaan data meliputi menganalisis data kualitatif. Maka, simpulan yang diperoleh dari hasil penelitian proses dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dikarenakan adanya perbedaan pendapat tentang hak upah lembur antara pekerja dengan PT. Tirta Investama Langkat dengan langkah penyelesaian melalui proses Bipartit berdasarkan peraturan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 namun tidak memperoleh hasil, sehingga dilanjutkan dengan tahapan Mediasi dengan pihak mediator yaitu Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara.

**Kata kunci: perselisihan hubungan industrial, hak pekerja, upah, mediasi**

## PENDAHULUAN

Perselisihan hubungan industrial sebagai perselisihan yang berakibat menimbulkan sengketa antara pekerja dengan pengusaha yang disebabkan oleh perselisihan atas hak, pemutusan hubungan kerja, kepentingan, ataupun perselisihan yang diakibatkan antar serikat pekerja di dalam satu perusahaan yang sama. Hubungan Industrial memiliki keterkaitan pada hubungan antar pekerja dengan pengusaha yang memiliki potensi kapan saja dapat memicu perbedaan dan perselisihan pendapat diantara kedua pihak. Pada perselisihan di dalam ruang lingkup hubungan industrial dapat terjadi dikarenakan belum optimalnya ketetapan dari keadaan ketenagakerjaan pada perjanjian kerja bersama, peraturan perusahaan, dan perundang-undangan. .

Perselisihan yang terjadi pada hubungan industrial sebagai suatu kerentanan yang sering terjadi di dalam industri usaha. Pada perselisihan hubungan industrial berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004 (UU PPH) merupakan opini atau perspektif yang berbeda dan berakibat pada timbulnya pertentangan di dalam lingkup antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha.

Berdasarkan ketentuan yang tercantum di dalam UU No. 2 Tahun 2004 mengenai prosedur dalam menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPH) yang menegaskan bahwa suatu pertentangan yang terjadi pada hubungan industrial bisa saja dipicu oleh adanya opini yang berbeda dengan kaitannya pada hak upah yang seharusnya diterima oleh para pekerja namun ternyata hal tersebut menurut pendapat pekerja belum terpenuhi secara optimal dari pihak perusahaan. Begitu halnya dengan kasus yang terjadi di PT. Tirta Investama Langkat.

PT. Tirta Investama atau yang dikenal dengan sebutan AQUA sebagai perusahaan yang mempelopori produk air mineral di dalam kemasan di Indonesia yang berdiri sejak 1973 dan selanjutnya bermitra secara strategis dengan Danone di tahun 1998. PT. Tirta Investama mempunyai visi untuk menginspirasi masyarakat Indonesia tentang kesehatan melalui hidrasi yang seimbang. Dalam mewujudkan visi ini, maka AQUA mengeluarkan produk Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) dan minuman dengan karbonasi yang minim dan sehat serta mampu dipertanggungjawabkan melalui ilmiah. Dalam proses menjalankan bisnis, PT. Tirta Investama mengimplementasikan nilai antusiasme, kedekatan, keterbukaan, dan kemanusiaan. Nilai inilah yang selanjutnya dijadikan panduan dalam mengambil keputusan dan menjadi acuan profesionalitas perusahaan.

PT. Tirta Investama juga sudah melakukan inovasi dan ekspansi ke berbagai wilayah yang tersebar di Indonesia dimana salah satu wilayah yang dipilih yaitu berada di Kabupaten Langkat, Sumatera Utara sebagai salah satu cabang PT. Tirta Investama yang beroperasi hingga saat ini. Namun, beberapa waktu terakhir telah terjadi kisruh aksi demonstrasi yang disebabkan oleh pekerja atau buruh di PT. Tirta Investama Langkat. Aksi mogok yang dilakukan ini diakibatkan yaitu belum terpenuhinya hak atas upah lembur yang seharusnya diterima oleh buruh atau pekerja di PT. Tirta Investama Langkat.

Persoalan pokok antara buruh atau pekerja dengan pengusaha yaitu hak atas upah 1 jam lembur pada hari Sabtu yang seharusnya menjadi hak yang harus diterima oleh pekerja, namun dipotong oleh pihak manajemen PT. Tirta Investama Langkat yang mengakibatkan pihak pekerja berujung melakukan kegiatan berupa aksi mogok kerja dalam rangka agar terpenuhinya tuntutan yang mereka inginkan kepada pihak perusahaan yaitu menuntut perusahaan untuk memberikan bayaran atas kekurangan dari upah lembur yang sudah terakumulasi sejak 2016 sampai saat ini yang masih terus diberlakukan dan belum diberikan bayaran oleh pihak manajemen perusahaan.

Berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang mengatur tentang perselisihan di dalam hubungan industrial terdiri atas 4 macam diantaranya yaitu:

1. Perselisihan atas hak
2. Perselisihan atas kepentingan
3. Perselisihan diantara serikat pekerja di dalam satu perusahaan yang sama
4. Perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja

Berdasarkan uraian dari pasal di atas, maka dapat direlevansikan pada Pasal 2 jenis Perselisihan Hubungan Industrial huruf a mengenai perselisihan hak di dalam UU No. 2 Tahun 2004 mengenai Penyelesaian Hubungan Industrial.

Berdasarkan dari latar belakang pada uraian di atas, maka rumusan masalah yang ingin dijawab pada penelitian ini diantaranya yaitu:

1. Bagaimana latar belakang adanya perselisihan diantara pengusaha dan pekerja di PT. Tirta Investama Langkat yang dihubungkan dengan UU No. 2 Tahun 2004?
2. Bagaimana proses dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pengusaha dan pekerja di PT. Tirta Investama Langkat?

Adapun penelitian ini dilakukan bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui latar belakang pemicu perselisihan antara pengusaha dan pekerja di PT. Tirta Investama Langkat.
2. Untuk mengetahui proses dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pengusaha dan pekerja di PT. Tirta Investama Langkat.

## TINJAUAN LITERATUR

### Tenaga Kerja

Tenaga kerja didefinisikan sebagai orang yang dapat menyalurkan keterampilan dan kemampuan dalam menjalankan aktivitas produksi barang atau

jasa sehingga nantinya dapat menghasilkan profit bagi perusahaan dan ditujukan bagi pihak tenaga kerja yang nantinya dapat menerima upah atau gaji yang direlevansikan berdasarkan kemampuan dan keterampilan (Murti, 2014: 5). Tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai orang yang berperan menjadi penduduk dengan rentang usia produktif yaitu dengan rentang usia antara 15-64 tahun atau semua penduduk yang berada pada suatu wilayah dengan kemampuan dapat melakukan produksi barang atau jasa apabila adanya permintaan yang dilakukan oleh pihak tenaga kerja apabila nantinya mereka memiliki ketersediaan untuk berpartisipasi melalui kegiatan tersebut (Mulyadi, 2014: 741).

## **Hubungan Kerja**

Hubungan kerja didefinisikan sebagai hubungan yang dijalankan minimal oleh dua subjek hukum di dalam ruang lingkup pekerjaan. Subjek hukum yang dimaksud diantaranya yaitu pekerja dengan pengusaha (Lalu Husni dalam Zainal Asiki, 2004: 19). Imam Soepomo mendefinisikan hubungan kerja sebagai hubungan diantara pengusaha dan pekerja.

## **Mediator**

Mediator didefinisikan yaitu sebagai pihak perantara, penengah, atau sebagai pihak ketiga dengan kemampuan dapat melakukan tindakan menjadi pihak pemisah diantara para pihak yang sedang berselisih. Berdasarkan dari ketentuan pada Pasal 1 ayat 12 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengenai prosedur dalam menyelesaikan Hubungan Industrial, maka didefinisikan yaitu mediator sebagai pihak pegawai dari suatu instansi tertentu yang berasal dari pemerintah yang bertanggung jawab pada bidang ketenagakerjaan yang berusaha di dalam proses pemenuhan syarat untuk menjadi pihak mediator yang sudah ditetapkan oleh pihak menteri agar memiliki tugas untuk menjalankan perantara atau mediasi ataupun memberikan anjuran dalam bentuk tertulis yang ditujukan untuk pihak yang sedang bersengketa dalam proses menyelesaikan perselisihan hak, PHK, kepentingan, dan perselisihan yang terjadi antara pekerja pada satu perusahaan yang sama.

## **Upah atau Gaji**

Upah sebagai uang ataupun sebagiannya yang diberikan sebagai bentuk balas jasa atau bentuk membayar jasa tenaga yang sudah diberikan oleh tenaga kerja ketika menjalankan pekerjaan (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2002: 1250). Upah sebagai hak yang ditujukan untuk buruh atau pekerja yang umumnya diterima oleh buruh melalui bentuk uang yang diperuntukkan sebagai imbalan yang ditujukan kepada pekerja berdasarkan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja termasuk juga di dalamnya yaitu tunjangan sesuai dengan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan.

## METODE PENELITIAN

Metode di dalam penelitian yang dilakukan ini yaitu dengan menggunakan pendekatan yuridis normatif. Pada pendekatan yang dilakukan ini ditentukan berdasarkan pendekatan primer dan juga sekunder. Penelitian ini juga dilakukan dikaitkan dengan bahan dari hukum utama melalui cara menelaah dan menganalisis konsep, teori, asas hukum, dan juga peraturan perundang-undangan dengan korelasinya pada penelitian ini. Berdasarkan pendekatan deduktif, maka penelitian yang dilakukan ini diawali ketika melakukan analisis pada data kategori sekunder melalui bidang hukum dengan keterkaitannya berdasarkan permasalahan pada penelitian yang dilakukan ini. Bahan hukum yang sekunder pada penelitian ini terdiri atas hasil dari penelitian, buku, dan jurnal. Sementara itu, bahan hukum yang tersier meliputi ensiklopedia dan kamus hukum. Pada penelitian ini, maka penelitian yang dilakukan menggunakan kajian mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan hukum ketenagakerjaan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Latar Belakang Perselisihan Hubungan Industrial antara Serikat Pekerja dengan Pengusaha di PT. Tirta Investama Langkat

Perselisihan yang terjadi antara serikat pekerja dengan pihak pengusaha di PT. Tirta Investama Langkat yaitu berkaitan dengan hak atas upah lembur. Aksi yang digerakan oleh pihak serikat pekerja dalam menuntut pemenuhan hak upah lembur yaitu dengan cara menggerakkan bentuk aksi berupa pemogokan kerja. Pemogokan kerja diawali dengan bentuk tuntutan aksi demonstrasi yang dilakukan di depan lokasi pabrik PT. Tirta Investama Langkat, Desa Psr VI. Kwala Mencirim, Kecamatan Sei Bingai Kabupaten Langkat Provinsi Sumatera Utara pada Kamis, 20 Oktober 2022.

Aksi mogok kerja yang dilakukan tersebut sebagai upaya yang dilakukan oleh pihak serikat pekerja dalam hal mendesak pihak perusahaan agar bersedia memberikan bayaran upah lembur yang terhitung sejak periode 2016 hingga 2022 dimana selama ini para pekerja jika memiliki jam kerja yaitu tiga jam, tetapi hanya dibayarkan upah untuk dua jam saja. Jadwal aksi mogok kerja yang dilakukan dimulai sejak pukul 08.00 hingga berakhirnya jam kerja yang dilakukan selama setiap hari sejak tanggal 20 Oktober hingga 10 Oktober agar pihak perusahaan memiliki ketersediaan waktu untuk membicarakan dan mendiskusikan permasalahan yang terjadi dan dialami oleh pihak serikat pekerja dan pihak manajemen Aqua Grup.

Oleh karena itulah, ketua Partai Buruh Sumatera Utara mengatakan siap untuk mendampingi proses hukum yang tergabung dengan tim advokasi serikat pekerja Aqua Grup untuk mengedepankan hak-hak normatif dari pihak pekerja di PT. Tirta Investama Langkat. Pihak Partai Buruh Sumatera Utara juga akan memberikan himbuan dan membuat surat yang ditujukan kepada perusahaan untuk seera mungkin membayar atas kekurangan dari upah lembur yang dilakukan oleh pihak pekerja.

Pada surat yang dikeluarkan dari pihak Partai Buruh Sumatera Utara tercantum bahwa pihak manajemen perusahaan patuh terhadap peraturan ketenagakerjaan, merespon tuntutan para buruh, dan apabila tuntutan tersebut tidak

terpenuhi, maka pihak Partai Buruh Sumatera Utara mengancam untuk memboikot produk Aqua yang diproduksi oleh PT. Tirta Investama Langkat. Menurut pihak Partai Buruh Sumatera Utara bahwa pengaturan upah lembur sudah ditetapkan melalui Pasal 87 Undang-Undang Cipta Kerja dimana akan terdapat sanksi hukum yang kapan saja bisa dijatuhkan kepada pihak perusahaan apabila tidak menjalankan berupa kurungan penjara ketentuan tersebut.

Terlebih lagi bagi pihak perusahaan yang tidak memberikan bayaran upah lembur di waktu libur nasional atau libur resmi berdasarkan Pasal 85 ayat 3, maka akan dijatuhkan sanksi pidana berupa kurungan penjara paling tidak selama 1 bulan dan maksimal selama 12 bulan dan ataupun dikenakan denda paling tidak sebesar Rp10 juta dan maksimal yaitu sebesar Rp100 juta. Sehingga pihak pekerja dan pihak Partai Buruh Sumatera Utara memiliki harapan agar pihak perusahaan bersikap bijaksana dalam memenuhi hak para pekerjanya terlebih lagi para pekerja juga sudah banyak memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Para pekerja yang melakukan aksi mogok kerja merupakan mayoritas sebagai anggota Partai Buruh Sumatera Utara sehingga hal tersebut yang membuat pihak Partai Buruh turut serta untuk membantu menyuarkan hak-hak pekerja PT. Tirta Investama Langkat. Selain itu, pihak Partai Buruh Sumatera Utara juga menawarkan waktu selama tiga hari kedepan bagi perusahaan untuk segera menyelesaikan permasalahan bersama para pekerja.

## **Langkah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang Dilakukan antara pihak pekerja dengan Pengusaha di PT. Tirta Investama Langkat**

Dalam proses penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pihak pekerja dengan pengusaha di PT. Tirta Investama Langkat akhirnya membuat pihak manajemen pabrik PT. Tirta Investama Langkat mengajak pihak serikat pekerja untuk memprioritaskan proses dialog untuk mencari solusi atas permasalahan ketenagakerjaan di PT. Tirta Investama Langkat. Menurut pihak manajemen perusahaan, kegiatan mogok kerja yang dilakukan oleh pihak pekerja ternyata masih belum memenuhi syarat tentang peraturan perundang-undangan yang diberlakukan oleh pihak Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara.

Berikut upaya dalam menyelesaikan perselisihan yang terjadi:

### **1. Tahap Perundingan Bipartit**

Tahap perundingan melalui bipartite yaitu perundingan antara pekerja dengan pengusaha dalam penyelesaian hubungan industrial. Seluruh jenis dan kategori perselisihan hubungan industrial akan mampu segera diselesaikan melalui perundingan secara bipartit. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 juga mengharuskan untuk menyelesaikan perselisihan melalui tahapan perundingan secara bipartite yang diperuntukkan bagi seluruh jenis hubungan industrial. Apabila tahapan Bipartit ini belum dijalankan, maka pada tahapan berikutnya tidak diperbolehkan untuk ditempuh. Undang-undang juga memberikan batasan untuk waktu dalam proses perundingan

bipartit yaitu dengan tempo waktu 30 hari. Apabila selama kurun waktu 30 hari tersebut, terdapat salah satu dari pihak memberikan penolakan tegas selama berunding atau selama proses berunding belum memperoleh kesepakatan, maka disimpulkan bahwa perundingan bipartit batal demi hukum. Melalui Pasal 3 ayat 1 (satu) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengenai prosedur dalam menyelesaikan Hubungan Industria yang mennatakan "Perselisihan Hubungan Industrial diwajibkn untuk menyelesaikannya menggunakan bipartit melalui musyawarah mufakat terlebih dahulu".

Maka, dalam hal ini penyelesaian pada perselisihan di dalam kasus ini juga sudah dilakukan melalui bipartit sesuai dengan Pasal 3 ayat 1 (satu) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 dalam mnyelesaikan perselisihan hubungan industrial yaitu sudah dilakukan perundingan bipartit sebanyak 3 kali dimana pihak manajemen perusahaan berupaya untuk membangun komunikasi yang bersifat kekeuargaan dan perusahaan telah meminta kepada pihak serikat pekerja untuk berhenti melakukan aksi mogok kerja dikarenakan memiliki pertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Aqua yang sudah diberlakukan dan terlebih lagi aksi mogok ekrja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan dari Kepmenaker No: KEP: 232/MEN/2003 mengenai Akibat Hukum Mogok Kerja yang Tidak Sah. Sebagaimana yang tertuang dalam pasal 3 ayat a bahwa pemogokan kerja tidak akan menjadi sah jika digerakan bukan karena kegagalan perundingan.

Perundingan bipartit yang dilakukan juga telah batal demi hukum, karena belum mencapai kesepakatan bersama karena menurut pihak perusahaan selama ini perusahaan sudah memenuhi kewajibannya serta telah memberikan hak untuk setiap karyaan di Pabrik Aqua Langkat yang disesuaikan dengan kesepakatan bersama dan peraturan perundangan yang diberlakukan. Begitupun dengan perusahaan yang juga sudah memberikan bayaran untuk waktu lembur para karyawan selama 2 jam pada hari terpendek atau hari ke-6. Sedangkan ketentuan pada waktu lembur selama 2 jam tersebut diperuntukan bagi beberapa situasi dan kondisi tertentu saja ternyata sudah melewati dengan waktu jam kerja lembur yang sesungguhnya dijalankan oleh pekerja.

Apabila diperhitungkan berdasarkan waktu yang sesungguhnya, maka seharusnya pihak perusahaan memberikan bayaran waktu kerja lembur tersebut terdiri dari waktu yang dibawah 2 jam dikarenakan pengaturann pada waktu istirahat hingga 1,5 jam per shift. Adanya kebijakan perusahaan maka diwajibkan untuk seluruh pekerja yang sedang bkerja pada hari terpendek tersebut, seluruhnya dibayar dengan waktu lembur selama 2 jam penuh. Maka, dapat dikatakan bahwa informasi mengenai perusahaan tidak memberikan bayaran berupa upah lembur untuk karyawan sejak tahun 2016.

Menurut pihak manajemen perusahaan bahwa adanya perbedaan pendapat diantara karyawan dan manajemen sebagai hal yang lumrah terjadi

di grup Aqua dan umumnya dianggap sebagai permasalahan internal di ruang lingkup grup Aqua.

## 2. Tahap Mediasi

Mediasi pada hubungan industrial yaitu proses menyelesaikan perselisihan kepentingan, hak, pemutusan hubungan industrial, proses menyelesaikan perselisihan antara serikat buruh pada satu perusahaan yang sama dengan menggunakan musyawarah yang dijalankan oleh pihak mediator secara netral. Pada rumusan ini juga memperlihatkan adanya lembaga mediasi mampu membantu dalam proses penyelesaian semua jenis perselisihan hubungan industrial.

Pada kasus ini, mediasi dilakukan melalui mediator yaitu Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara dikarenakan dalam menyelesaikan perselisihan ini, pihak perusahaan mendaftarkan ke proses mediasi dengan pihak yang berperan menjadi penengah adalah pihak mediator Dinas Tenaga Kerja Provinsi. Selanjutnya, setelah perusahaan mendaftarkan proses mediasi, akhirnya pada 30 September 2022 sudah terbit suatu Surat Anjuran yang dikeluarkan oleh pihak mediator Dinas Tenaga Kerja Provinsi yang berisikan yaitu tidak ditemukan pelanggaran berupa pengaturan untuk waktu istirahat yang telah dijalankan oleh perusahaan.

Melalui Surat Anjuran yang sudah diterbitkan tersebut, maka pihak perusahaan memili harapan agar pihak pekerja dapat kembali melakukan pekerjaannya seperti biasanya dan harus lebih memikirkan kemajuan untuk perusahaan dibandingkan harus menjalankan aksi mogok kerja. Pihak perusahaan juga mengusahakan agar dapat mengoptimalkan kegiatan operasional perusahaan sehingga tanggung jawab perusahaan untuk konsumen dapat terlayani dan terpelihara dengan baik.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian pada penelitian ini, maka peneliti menarik kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut ini:

1. Hal yang melatar belakangi penyebab perselisihan pada hubungan industrial antara pekerja dengan pihak perusahaan yaitu adanya perbedaan pendapat diantaranya yaitu para pekerja yang menginginkan pemberian upah lembur selama 1 jam sejak 2016 yang dilakukan setiap hari Sabtu, dimana pihak pekerja menganggap bahwa perusahaan telah menyalahi aturan karena tidak membayar upah lembur yang seharusnya dibayarkan kepada pekerja. Namun, disisi lain, pihak perusahaan menyangkal pernyataan tersebut karena pihak perusahaan berpandangan bahwa perusahaan sudah memberikan bayaran upah lembur selama 2 jam pada hari terpendek atau hari ke-6. Sedangkan pada ketentuan mengenai waktu lembur selama 2 jam tersebut dalam beberapa situasi kondisi tertentu sudah melewati dari waktu kerja lembur yang sesungguhnya dikerjakan oleh pekerja. Apabila diperhitungkan

dengan waktu yang sesungguhnya, maka perusahaan seharusnya memberikan bayaran untuk waktu kerja lembur terdiri dari waktu yang berada dibawah 2 jam dikarenakan pengaturan pada waktu atau jam istirahat terdiri dari beberapa yang sampai 1,5 jam untuk per shift. Namun, karena adanya kebijakan perusahaan, maka seluruh pekerja yang saat itu bekerja pada hari terpendek diberikan bayaran waktu lembur selama 2 jam secara penuh.

2. Upaya dalam menyelesaikan perselisihan yang terjadi tersebut yaitu dengan merundingkan dengan perundingan Bipartit melalui musyawarah mufakat antara pihak perusahaan dengan pekerja. Namun, tidak membuahkan hasil karena sudah dilakukan perundingan Bipartit sebanyak 3 kali selama 30 hari masa kerja. Maka, selanjutnya diteruskan ke tahap Mediasi dengan pihak Mediator yaitu Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara yang akhirnya mengeluarkan Surat Anjuran yaitu tidak ditemukannya pelanggaran berupa pengaturan untuk waktu atau jam istirahat yang sudah dijalankan oleh pihak perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Partai Buruh Dukung Mogok Kerja Buruh Pabrik Aqua Langkat, Lembur Pekerja Tidak Dibayar. (2022, Oktober 13).
- Pekerja Pabrik Aqua Grup Langkat Mogok Kerja Tuntut Upah Lembur. (2022, Oktober 20).
- ISWANTO, H. (2022, Oktober Kamis, 13). Partai Buruh Dukung Mogok Kerja Buruh Pabrik Aqua Langkat, Ancam Boikot Aqua Jika Lembur Pekerja Tidak Dibayar.
- Muhammad Ayub, A. A. (2021, April). PENYEBAB TERJADINYA PEMOGOKAN KERJA. *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Ilmu-ilmu Sosial, Hukum, & Pengajarannya*.
- Partai Buruh Sumut Ancam Aksi dan Boikot Aqua. (t.thn.).
- VINA, G. (2016, Juni 21). PERLINDUNGAN PEKERJA / BURUH DALAM HAL PEMBERIAN UPAH OLEH PERUSAHAAN YANG TERKENA PUTUSAN PAILIT.
- Yudin Yunus, R. S. (2023, Juni 1). Urgensi Penyelesaian Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit. *Jurnal Kewarganegaraan*, 7.