

RINGKASAN

**Suci Sukadira Damara
210510056**

**Penyelesaian Sengketa Wanprestasi
Melalui Sistem Pemantauan (*Monitoring*)
Kontrak Kerja Antara Pegawai dengan
Perusahaan (Studi Penelitian PT. PLN
(Persero) Kota Binjai Sumatera Utara)**

(Dr. Marlia Sastro, S.H., M.Hum Dan Dr. Zainal Abidin, S.H., M.Hum)

Sengketa wanprestasi ini sering terjadi akibat pelanggaran kewajiban dalam kontrak kerja. Kurangnya sistem pemantauan yang terstruktur menyulitkan pembuktian pelanggaran, sehingga proses penyelesaian menjadi tidak efektif. Untuk mengatasi hal tersebut, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja jo Undang-Undang Nomor 06 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, mengatur kewajiban perusahaan dalam melakukan pemantauan dan evaluasi kinerja pegawai melalui sistem pemantauan (*monitoring*).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem pemantauan (*monitoring*) dalam penyelesaian sengketa wanprestasi dalam hubungan kerja antara pegawai dan Perusahaan, mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang menghambat terjadinya proses penyelesaian sengketa wanprestasi dan upaya yang bisa dilakukan oleh pegawai dan perusahaan dalam penyelesaian sengketa wanprestasi.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan yuridis empiris, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) yaitu pengumpulan data dengan teknik wawancara dengan para pihak yang terlibat langsung dalam penelitian, serta penelitian kepustakaan (*library research*) yaitu pengumpulan data melalui literatur-literatur dan penelitian terdahulu yang mempunyai hubungan dengan penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem pemantauan sangat berkontribusi dalam menyelesaikan sengketa secara efektif, di mana sebagian besar kasus dapat diselesaikan secara damai tanpa melalui proses pengadilan. Proses penyelesaian sengketa meliputi pemantauan otomatis, pengingat tenggat waktu, serta pengumpulan dan penyediaan bukti. Namun, dalam implementasinya masih terdapat hambatan, baik eksternal maupun internal, seperti keterbatasan sumber daya manusia (SDM), infrastruktur teknologi yang belum memadai, serta kondisi sosial dan ekonomi yang beragam. Untuk mengatasi hambatan tersebut, diperlukan upaya peningkatan kualitas SDM dan pengembangan infrastruktur yang mendukung sistem pemantauan secara berkelanjutan.

Penyelesaian sengketa wanprestasi dengan penerapan sistem pemantauan agar dapat terus meningkatkan infrastruktur dan teknologi yang mendukung untuk penggunaan sistem pemantauan (*monitoring*).

Kata Kunci : Penyelesaian Sengketa, Kontrak Kerja, Wanprestasi, Sistem Pemantauan (Monitoring).

SUMMARY

**Suci Sukadirah Damara
210510056**

**Resolution of Breach of Contract Dispute
Through the Monitoring System of the
Cooperation Contract Between Employees
With the Company (Research Study PT.
PLN (Persero) Binjai City, North
Sumatra North)**

(Dr. Marlia Sastro, S.H., M.Hum Dan Dr. Zainal Abidin, S.H., M.Hum)

This breach of contract dispute often occurs due to violations of obligations in the employment contract. The lack of a structured monitoring system makes it difficult to prove violations, rendering the resolution process ineffective. To address this issue, Law Number 11 of 2020 on Job Creation in conjunction with Law Number 06 of 2023 on Job Creation Becoming Law and Government Regulation Number 50 of 2012 on the Implementation of Occupational Safety and Health Management Systems, regulates the obligation of companies to conduct monitoring and evaluation of employee performance through a monitoring system.

This research aims to understand the monitoring system in resolving breach of contract disputes in the employment relationship between employees and the Company, identify the factors that hinder the resolution process of breach of contract disputes, and the efforts that can be made by employees and the Company in resolving breach of contract disputes.

This research uses a qualitative research type with an empirical juridical approach. The data collection techniques used in this research are field research, which involves data collection through interviews with parties directly involved in the research, and library research, which involves data collection through literature and previous studies related to this research.

Research results show that the implementation of a monitoring system significantly contributes to resolving disputes effectively, where most cases can be settled peacefully without going through the court process. The dispute resolution process includes automatic monitoring, deadline reminders, as well as the collection and provision of evidence. However, in its implementation, there are still obstacles, both external and internal, such as limited human resources (HR), inadequate technological infrastructure, and diverse social and economic conditions. To overcome these obstacles, efforts are needed to improve the quality of HR and develop infrastructure that supports the monitoring system sustainably.

dispute resolution for default with the implementation of a monitoring system to continuously improve the infrastructure and technology that supports the use of the monitoring system.

Keywords : Dispute Settlement, Work Contract, breach of contract, System Monitoring.