

**PERANAN MEDIATOR TERHADAP PENYELESAIAN
PERMASALAHAN PEMBAYARAN UPAH DI LINGKUNGAN
DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN BENGKALIS**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar

Sarjana Hukum (S.H)



OLEH

DHEA ARIFAH AMANDA

NPM : 191010194

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2023

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dhea Arifah Amanda
NPM : 191010194
Tempat/Tanggal Lahir : Pekanbaru, 24 Agustus 2001
Program Studi : Ilmu Hukum
Alamat : Jl. Hangtuah Gg. Skb No.112/H Kab.Bengkalis
Kec.Bengkalis, Provinsi Riau
Judul Skripsi : Peranan Mediator Terhadap Penyelesaian
Permasalahan Pembayaran Upah Di Lingkungan Dinas
Ketenagakerjaan Kabupaten Bengkalis.

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, orisinil dan tidak dibuatkan oleh orang lain serta sepengetahuan saya Skripsi ini belum pernah ditulis oleh orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti skripsi merupakan hasil orang lain atau mencontek atau menjiplak hasil skripsi/karya ilmiah orang lain (Plagiat), maka saya bersedia gelar Sarjana Hukum (S.H) yang telah saya peroleh dibatalkan.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 14 Maret 2023

Yang Menyatakan,



(Dhea Arifah Amanda)

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :



Sertifikat

ORIGINALITAS PENELITIAN

Fakultas Hukum Universitas Islam Riau
MENYATAKAN BAHWA :

Dhea Arifah Amanda

191010194

Dengan Judul :

Peranan Mediator Terhadap Penyelesaian Permasalahan Pembayaran Upah Di Lingkungan Dinas Ketenagakerjaan
Kabupaten Bengkalis

Telah Lolos Similarity Sebesar Maksimal 40%

Pekanbaru, 28 Maret 2023



Selvi Harvia Santri, S.H., M.H.



FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU



FS 671471



BAN-PT

No. Reg : 1723/II/UPM.FH.UIR.2021

Paper ID : 2048760734/38%



**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM (YLPI) RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

F.A.3.10

Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 P. Marpoyan Pekanbaru Riau Indonesia – Kode Pos: 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Website: www.uir.ac.id Email: info@uir.ac.id

**KARTU BIMBINGAN TUGAS AKHIR
SEMESTER GENAP TA 2022/2023**

NPM : 191010194
Nama Mahasiswa : DHEA ARIFAH AMANDA
Dosen Pembimbing : 1. Prof. Dr THAMRIN S S.H.,M.Hum 2.
Program Studi : ILMU HUKUM
Judul Tugas Akhir : Peranan Mediator Terhadap Penyelesaian Permasalahan Pembayaran Upah Di Lingkungan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bengkalis
Judul Tugas Akhir (Bahasa Inggris) : The Role of the Mediator in Solving Wage Payment Problems in the Bengkalis Regency Manpower Office
Lembar Ke :

NO	Hari/Tanggal Bimbingan	Materi Bimbingan	Hasil / Saran Bimbingan	Paraf Dosen Pembimbing
1	16/08/2022	BAB I	Judul diperbaiki. Tidak Perlu menggunakan studi kasus	f
2	29/08/2022	Perbaikan BAB I	UUD tidak Perlu menggunakan footnote.	f
3	20/10/2022	Pada populasi dan sampel	dibuat tabel populasi dan sampel. Yayasan masuk ke	f
4	20/10/2022	Yayasan masuk kedalam responden.	dalam Responden penelitian.	f
5	30/01/2023	BAB II	Mengubah footnote menjadi Footnote	f
6	04/02/2023	Daftar pustaka	Tambahkari buku-buku dan jurnal-jurnal.	f
7	09/03/2023	BAB III	Memasukkan jawaban dari kuesioner kedalam skripsi	f
8	13/03/2023	Abstrak dari Bab IV Saran	Diperbaiki penulisannya dan menyesuaikan Inti Kesimpulan ACC (Perseetujuan Kompro)	f

Pekanbaru, 15 Maret 2023.....
Wakil Dekan I/Ketua Departemen/Ketua Prodi



MTKXMDDEWMTKO

Sandi
(Selvi Harvia Santri, S.H., M.H)

Catatan :

1. Lama bimbingan Tugas Akhir/ Skripsi maksimal 2 semester sejak TMT SK Pembimbing diterbitkan
2. Kartu ini harus dibawa setiap kali berkonsultasi dengan pembimbing dan HARUS dicetak kembali setiap memasuki semester baru melalui SIKAD
3. Saran dan koreksi dari pembimbing harus ditulis dan diparaf oleh pembimbing
4. Setelah skripsi disetujui (ACC) oleh pembimbing, kartu ini harus ditandatangani oleh Wakil Dekan I/ Kepala departemen/Ketua prodi
5. Kartu kendali bimbingan asli yang telah ditandatangani diserahkan kepada Ketua Program Studi dan kopiannya dilampirkan pada skripsi.
6. Jika jumlah pertemuan pada kartu bimbingan tidak cukup dalam satu halaman, kartu bimbingan ini dapat di download kembali melalui SIKAD



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jl. Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau – 28284
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27
Website : law.uir.ac.id – e-mail : law@uir.ac.id

BERAKREDITASI " A " BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

**PERANAN MEDIATOR TERHADAP PENYELESAIAN PERMASALAHAN PEMBAYARAN UPAH DI
LINGKUNGAN DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN BENGKALIS**

DHEA ARIFAH AMANDA

NPM : 191010194

Telah Di Periksa Dan Di Setujui Oleh Pembimbing

Pembimbing

Prof. Dr. Thamrin S S.H., M.Hum

**Mengetahui,
Dekan**

Dr. M. Musa, S.H., M.H

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 091/Kpts/FH/2023
TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang**
1. Bahwa untuk membantu mahasiswa dalam menyusun skripsi yang lebih berkualitas, perlu ditunjuk pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut
 2. Bahwa penetapan dosen sebagai pembimbing yang ditetapkan dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai pembimbing.
- Mengingat**
1. Undang-Undang Nomor : 20 tahun 2003 Tentang Pendidikan Nasional
 2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru Besar
 3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi
 4. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 5. Permenristek Dikti Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
 6. Permenristek Dikti Nomor 32 Tahun 2016 Tentang Akreditasi Prodi dan Perguruan Tinggi
 7. Surat Keputusan BAN-PT Nomor 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
 8. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
 9. Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau tentang Pengangkatan Dekan Nomor : 0580/UIR/KPTS/2021

MEMUTUSKAN

- Menetapkan**
1. Menunjuk
Nama : Prof. Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum
NIP/NPK : 19540926 1983031002
Pangkat/Golongan : Pembina Utama Madya/ IV/d
Jabatan Fungsional : Guru Besar
Sebagai : Pembimbing Penulisan Skripsi Mahasiswa

Nama : DHEA ARIFAH AMANDA
NPM : 19 101 0194
Program Studi/Departemen : Ilmu Hukum / Hukum Perdata
Judul skripsi : PERANAN MEDIATOR TERHADAP PENYELESAIAN PERMASALAHAN PEMBAYARAN UPAH DI LINGKUNGAN DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN BENGKALIS.
 2. Tugas-tugas pembimbing dan adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Nomor : 052/UIR/Kpts/1989 tentang Pedoman Penyusunan Skripsi Mahasiswa Fakultas di lingkungan Universitas Islam Riau
 3. Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan Universitas Islam Riau.
 4. Keputusan ini mulai berlaku sejak ditetapkan, jika ternyata terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada tanggal : 14 Maret 2023
Dekan


Dr. M. MUSA, S.H., M.H.

Tembusan : Disampaikan kepada :

1. Yth. Bapak Rektor UIR di Pekanbaru
2. Yth. Ka. Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
3. Yth. Sdr. Ketua Program Studi Ilmu Hukum Fak. Hukum UIR

NOMOR : 157 /KPTS/FH-UIR/2023
TENTANG PENETAPAN TIM PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang : 1. Bahwa untuk pelaksanaan ujian komprehensif skripsi mahasiswa perlu ditetapkan tim pengujian dalam Surat Keputusan Dekan.
2. Bahwa nama-nama tersebut di bawah ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai pengujian.
- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor : 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang Nomor : 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
3. Peraturan Pemerintah Nomor : 30 Tahun 1990 tentang Pendidikan Tinggi
4. Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional :
a. Nomor : 232/U/2000 c. Nomor : 176/U/2001
b. Nomor : 234/U/2000 d. Nomor : 045/U/2002
5. Surat Keputusan Direktur Jendral Pendidikan Tinggi Nomor : 02.Dikti/Kep/1991
6. Keputusan BAN-PT Nomor : 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
7. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
8. Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau tentang Kurikulum FH Nomor :
a. Nomor : 52/UIR/Kpts/1998
b. Nomor : 55/UIR/Kpts/1989
c. Nomor : 117/UIR/KPTS/2012
9. Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 0580/UIR/KPTS/2021 Tentang Pemberhentian Dekan Fakultas Hukum dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Periode 2020-2024 dan Pengangkatan Dekan Fakultas Hukum dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Periode Sisa Jabatan 2020-2024

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Tim Pengujian Ujian Komprehensif Skripsi Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Riau :
N a m a : Dhea Arifah Amanda
NPM : 191010194
Program Studi : Ilmu Hukum
Judul Skripsi : Peranan Mediator Terhadap Penyelesaian Permasalahan Pembayaran Upah Di Lingkungan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bengkalis

Dengan susunan tim pengujian terdiri dari

- Prof. Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum : Ketua merangkap Pengujian Materi Skripsi
Dr. H. Arifin Bur, S.H., M.Hum : Anggota merangkap Pengujian Metodologi
Dr. R. Febrina Andarina Zaharnika, S.H., M.H : Anggota merangkap Pengujian Sistematika
2. Laporan hasil ujian serta berita acara ujian disampaikan kepada pimpinan fakultas selambat-lambatnya sehari setelah ujian dilaksanakan.

3. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat diketahui dan dimaklumi.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 8 Mei 2023
Dekan,


Dr. M. Musa, S.H., M.H
NIDN.1009116601

Tembusan disampaikan kepada :

1. Yth. Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
2. Yth. Bapak Kepala Biro Keuangan Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Pertinggal



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jl. Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau - 28284
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27
Website : law.uir.ac.id - e-mail : law@uir.ac.id

BERAKREDITASI "A" BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018

BERITA ACARA UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, Nomor : 157/KPTS/FH-UIR/2023 Tanggal 8 Mei 2023, pada hari ini Kamis, 11 Mei 2023 telah dilaksanakan Ujian Skripsi Program Studi (S1) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, atas nama :

Nama : Dhea Arifah Amanda
N P M : 191010194
Program Study : Ilmu Hukum
Judul Skripsi : Peranan Mediator Terhadap Penyelesaian Permasalahan Pembayaran Upah Di Lingkungan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bengkalis
Tanggal Ujian : 11 Mei 2023
Waktu Ujian : 09.00 – 10.00 WIB
Tempat Ujian : Ruang Sidang Fakultas Hukum UIR
IPK : 3.71
Predikat Kelulusan : Sangat Memuaskan

Dosen Penguji

Tanda Tangan

1. Prof. Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum
2. Dr. H. Arifin Bur, S.H., M.Hum
3. Dr. R. Febrina Andarina Zaharnika, S.H., M.H

1.

2.

3.

Pekanbaru, 11 Mei 2023
Dekan Fakultas Hukum UIR

Dr. M. Musa, S.H., M.H
NIK. 950202223

ABSTRAK

Perselisihan sering muncul antara Karyawan dengan Perusahaan karena mereka memberikan hak pekerja ketika mereka berada dalam situasi yang sulit, Namun pada kenyataannya masih banyak hak karyawan yang belum diberikan oleh para pemberi kerja dengan para pekerja yakni tenaga pengajar yaitu dosen dan staff yayasan bangun insani di Kabupaten Bengkalis.

Masalah pokok dalam penelitian ini ialah, Bagaimana Peranan Mediator Terhadap Penyelesaian Permasalahan Pembayaran Upah Di Lingkungan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bengkalis? dan Apakah Faktor Penghambat Terhadap Peranan Mediator Terhadap Penyelesaian Permasalahan Pembayaran Upah Di Lingkungan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bengkalis?

Metode penelitian ini menggunakan jenis hukum sosiologis atau survey yaitu dengan terjun langsung ke lapangan. Sedangkan sifat dari penelitian ini ialah bersifat deskriptif yaitu gambaran dari sifat suatu individu, keadaan atau gejala lain dalam lingkungan masyarakat.

Dari hasil penelitian tentang peranan mediator terhadap penyelesaian permasalahan pembayaran upah di lingkungan dinas ketenagakerjaan kabupaten Bengkalis terlaksana dengan baik, dibuktikan dengan adanya perjanjian Bersama yang telah di sepakati oleh para pihak yang berselisih. Factor penghambat mediator ialah para pekerja yang belum di bayarkan upahnya tidak melaporkan kepada mediator sehingga upah mereka belum selesai hingga saat ini, dan juga tidak memberikan surat kuasa sebagai perwakilan agar dapat di selesaikan upah mereka, jadi hanya 3 orang saja yang melapor kepada pihak mediator dan hanya mereka yang upah nya telah di bayarkan oleh pihak Yayasan Bangun Insani atau Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah (STIE) Bengkalis.

Kata kunci : mediator, pekerja, pembayaran upah

ABSTRACT

Disputes often arise between workers and employers because they provide workers' rights when they are in a difficult situation. However, in reality there are still many employee rights that have not been granted by employers and workers, namely teaching staff, namely lecturers and staff of the Bangun Insani Foundation in Bengkalis Regency.

The main problem in this study is What is the Role of the Mediator in Solving Wage Payment Problems in the Bengkalis Regency Manpower Office? and What are the Inhibiting Factors Against the Role of the Mediator in Solving Wage Payment Problems in the Bengkalis Regency Manpower Office?

This research method uses a type of sociological law or survey, namely by going directly to the field. While the nature of this research is descriptive in nature, namely a description of the nature of an individual, condition or other symptoms in the community environment.

From the results of research on the role of the mediator in solving wage payment problems within the Bengkalis Regency Manpower Office, it has been carried out well, as evidenced by the existence of a Collective Agreement which has been agreed upon by the disputing parties. The inhibiting factor of the mediator is that workers whose wages have not been paid do not report to the mediator so that their wages have not been completed to date, and also do not provide a power of attorney as a representative so that their wages can be completed, so only 3 people report to the mediator and only those whose wages have been paid by the Bangun Insani Foundation or Bengkalis Sharia College of Economics (STIE).

Keywords: mediator, workers, payment of wages

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT, karena dengan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul, **“Peranan Mediator Terhadap Penyelesaian Permasalahan Pembayaran Upah Di Lingkungan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bengkalis”**. Skripsi ini dibuat dan diajukan untuk memenuhi syarat guna memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada yang teristimewa kedua orang tua saya yaitu Ayah Edy Gunawan dan mamaku tercinta Irma Susilawati. Semoga mama bangga melihat pencapaian ini. Tak lupa juga saya ucapkan terimakasih kepada kakak saya yakni Anisha, S.E yang selalu mendoakan saya, mencurahkan kasih sayangnya, serta motivasi dan nasihat baik secara moral maupun finansial kepada penulis selama ini.

Dalam kesempatan ini penulis juga mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH, M.CL., sebagai Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu di Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. M. Musa, SH, MH, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah banyak membantu penulis dalam menimba ilmu di Fakultas Hukum di Universitas Islam Riau
3. Bapak Dr. Rosyidi Hamzah, S.H.,M.H., selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan waktunya dalam

membantu pengurusan administrasi yang dibutuhkan oleh penulis pada akhirnya penulis bias melangsungkan ujian skripsi.

4. Ibu Dr. Desi Apriani, S.H.,M.H., selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan waktunya dalam membantu pengurusan administrasi yang dibutuhkan oleh penulis pada akhirnya penulis bias melangsungkan ujian skripsi.
5. Bapak S. Parman, S.H., M.H., selaku Wakil III Dekan Fakultas Hukum, Universitas Islam Riau yang telah memberikan waktunya dalam membantu pengurusan administrasi yang dibutuhkan oleh penulis hingga pada akhirnya penulis bisa melangsungkan ujian Skripsi.
6. Bapak Dr. Zulkarnaini Umar, SH., S.Ag., MIS. Selaku Ketua Departemen Hukum Perdata, Fakultas Hukum, Universitas Islam Riau yang telah memberikan waktunya untuk penulis dan memberikan masukan kepada penulis dalam pemilihan judul skripsi.
7. Bapak Prof. Dr. Thamrin S ,S.H.,M.Hum selaku pembimbing penulis yang telah meluangkan waktunya, memberikan ilmunya serta nasihat dan saran sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pendidikan yang sangat bermanfaat bagi penulis selama menjadi mahasiswi di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
9. Bapak dan Ibu Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan bantuan layanan administrasi kepada penulis.

10. Wan Arfan Hadi Fitriadi terima kasih telah mendukung dan memberikan bantuan tenaga, semangat yang selalu senantiasa memberi dorongan sehingga penulis menyelesaikan skripsi ini.

11. Kepada teman-teman saya Diah Fajrianti, Durra Harda Alifa, Anggia Wahyuni, dan adik saya Raihana Lisa Salsabila serta teman – teman angkatan 2019 yang sama – sama berjuang dalam penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini ada kekurangan baik dari segi bahasa maupun materil, penulis mengharapkan sekali kritik dan saran, yang terutama berguna dalam perbaikan dan kesempurnaan penulisan ini. Selanjutnya semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan faedah bagi pembaca semua. Aamiin Ya Rabbal Al Aamiin.

Pekanbaru, 20 November 2022

Penulis,

Dhea Arifah Amanda

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN	ii
SERTIFIKAT ORIGINALITAS PENELITIAN	iii
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI.....	iv
TANDA PERSERUJUAN SKRIPSI	v
SURAT KEPUTUSAN PENETAPAN PEMBIMBING	vi
SURAT KEPUTUSAN PENETAPAN PENGUJI	vii
BERITA ACARA PEMBIMBING SKRIPSI.....	viii
ABSTRAK	VIII
<i>ABSTRACT</i>	IX
KATA PENGANTAR.....	X
DAFTAR ISI.....	XIII
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
D. Tinjauan Pustaka	8
E. Konsep Operasional	12
F. Metode penelitian.....	13
BAB II	17
TINJAUAN UMUM.....	17
A. Tinjauan Umum Tentang Peranan Mediator.....	17

B. Tinjauan Umum Hubungan Industrial	21
C. Tinjauan Umum Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bengkalis	26
D. Profil Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Syariah Bengkalis.....	46
BAB III.....	49
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
A. Peranan Mediator Terhadap Penyelesaian Permasalahan Pembayaran Upah Di Lingkungan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bengkalis	49
B. Faktor Penghambat Terhadap Peran Mediator Terhadap Penyelesaian Permasalahan Pembayaran Upah Di Lingkungan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bengkalis.	72
BAB IV	83
PENUTUP.....	83
A. Kesimpulan	83
B. Saran.....	84
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN.....	89

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia bisnis, keduanya seperti dua sisi mata uang yang sama. Sekalipun kedua belah pihak memiliki kepentingan yang sama, terkadang muncul masalah dan konflik yang tak terhindarkan. Majikan merasa lebih baik daripada karyawan. Perselisihan sering muncul antara pekerja dan pengusaha karena mereka memberikan hak pekerja ketika mereka berada dalam situasi yang sulit. Ketika terjadi antara dua pihak, negosiasi dapat menjadi alat untuk mencapai kesepakatan antara kedua belah pihak. Hubungan industrial yang baik antara pengusaha dan pekerja merupakan faktor kunci untuk menghindari pemutusan hubungan kerja, meningkatkan kesejahteraan pekerja dan memperluas kesempatan kerja baru untuk memecahkan masalah ketenagakerjaan di Indonesia. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitannya tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja sebelum, selama, dan sesudah masa kerja, tetapi juga dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat.¹

Menurut data menunjukkan bulan Februari 2022 ada sebesar 8,40 juta penduduk yang belum mendapatkan pekerjaan atau sedang mencari kerja. Dibandingkan bulan Februari tahun lalu, jumlahnya menurun sekitar 350.000 menjadi sekitar 700 ribuan orang lebih sedikit dari Agustus tahun lalu.² Tanggung jawab nasional merupakan salah satu kunci terpenting dalam kehidupan negara,

¹Charada, U. (2017). Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. *Jurnal Wawasan Yuridika*, 1(1), 1-23.

²<https://www.bps.go.id/>, diakses 7 Maret 2022

salah satunya adalah masalah ketenagakerjaan. Kewajiban dalam Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa: “Dalam hal ini Pemerintah Republik Indonesia berkewajiban menjamin agar semua warga negara dapat bekerja sesuai dengan minat dan kemampuannya, dengan memperhatikan ketentuan UUD.”³

Dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa “Setiap orang berhak atas pekerjaan dan pengupahan dan perlakuan yang adil dan wajar dalam hubungan kerja”. Hubungan kerja adalah hubungan antara pemberi kerja dan pekerja berdasarkan kontrak kerja dan mencakup unsur hukum perburuhan, hukum pengupahan, dan hukum kontrak.⁴ Kontrak kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja memuat syarat – syarat kerja yang dapat berupa :

1. Warga Negara Indonesia
2. Pendidikan Minimal (SMA/S.1/S.2)
3. Tinggi Dan Berat Badan Proposional
4. Mampu Bekerjasama Dalam Team
5. dll

Unsur – Unsur Yang termasuk dalam perjanjian kerja adalah : ⁵

- a. Ada unsur perintah

Mengarah pada adanya pimpinan orang lain, unsur komando ini memegang peranan penting dalam suatu perjanjian kerja, karena jika

³Thamrin, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, Alaf Riau Publishing, Pekanbaru, 2017, hlm. 83

⁴Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang University ,Press, 2008, hlm. 14

⁵ *Ibid*, hlm. 15

tidak ada perintah maka tidak ada perjanjian kerja, unsur perintah adalah pekerja harus tunduk pada perintah majikan, ini berarti bahwa kedudukan pekerja dan pemberi kerja tidaklah sama, kedudukan pemberi kerja lebih tinggi dari penerima pekerjaan.

b. Adanya unsur pekerjaan

Pekerjaan yang diperjanjikan adalah pekerjaan tunduk pada kesepakatan antara pekerja dan pengusaha yang mempunyai akibat hukum berupa hak dan kewajiban.

c. Adanya unsur upah

Gaji adalah bagian penting dari hubungan kerja. Upah ini merupakan hak pekerja yang diterima dan diwakili oleh pemberi kerja dalam bentuk kompensasi, ditentukan dan dibayarkan sesuai dengan kontrak kerja.

Menurut Hartono Widodo dan Judiantoro, hubungan kerja didefinisikan sebagai penggunaan secara teratur tenaga kerja atau jasa seseorang untuk kepentingan orang lain untuk jangka waktu terbatas atau tidak terbatas. yang ditentukan oleh kontrak kerja yang disepakati. Pekerja jangka tetap diatur waktu. telah disepakati. Hubungan kerja adalah hubungan hukum antara pemberi kerja dengan karyawannya berdasarkan kontrak kerja. Hubungan kerja bersifat abstrak, sedangkan kontrak kerja bersifat konkrit dan nyata. Kontrak kerja menetapkan hubungan hukum. Dengan kata lain, hubungan kerja berdasarkan kontrak kerja ini adalah hubungan kerja. Kerjasama yang baik hanya dapat dicapai

apabila seluruh karyawan dan perusahaan secara keseluruhan memahami dan mematuhi hak dan kewajibannya masing-masing⁶

1. Syarat kontrak kerja

Kontrak kerja bersifat wajib untuk memenuhi persyaratan hukum kontrak sesuai dengan Pasal 1320 KUHPerdara, khususnya Peraturan Pemerintah No. 13 Tahun 2003. Kontrak kerja didasarkan pada :

- a. Persetujuan kedua belah pihak;
- b. Kesanggupan untuk melakukan pekerjaan;
- c. Kegiatan yang dijanjikan;
- d. Pekerjaan yang disepakati tidak melanggar kebijakan publik dan hukum yang berlaku.

Menurut undang - undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 15, Unsur-unsur hubungan kerja terdiri atas adanya pekerjaan, adanya perintah, dan adanya upah. Suatu hubungan kerja pada dasarnya meliputi:⁷

- a. Kontrak kerja adalah titik awal adanya hubungan kerja;
- b. Kewajiban pegawai yaitu melaksanakan pekerjaan dan hak pengusaha untuk bekerja;

⁶ Febrianti, L., Syafrinaldi, S., Ibnu Susilo, E., & Thamrin, S. (2021). Sistem Pengupahan Bagi Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(1), 573-593.

⁷ Danang Sunyoto, *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2013, hlm. 33

- c. Kewajiban majikan yaitu pembayaran upah kepada pekerja serta hak pekerja atas upah;
- d. Yaitu pemutusan hubungan kerja;
- e. Prosedur penyelesaian sengketa antar pihak.

Sebagai perbandingan dalam KUHPPerdata. Definisi kontrak kerja (*arbeidsoverrnkomst*) terdapat dalam Bagian 1601a. Artinya, kontrak di mana seorang karyawan berkomitmen bekerja untuk orang lain untuk jangka waktu tertentu dengan imbalan upah. Karena pemahaman tampak berdiri sendiri, yakni hanya karyawan berkomitmen terhadap majikannya, Profesor Soepomo mengatakan kontrak menjanjikan satu pihak untuk bekerja selama jangka waktu tertentu, penulis berpendapat bahwa itu harus sesuai perjanjian. Professor Subekti merujuk pengertian, kontrak ialah hubungan karyawan dengan karakteristik adanya upah. Menurut Pasal 54 undang - undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kontrak kerja tertulis sekurang-kurangnya harus memuat: ⁸

1. Nama perusahaan, alamat dan kondisi kerja;
2. Nama, jenis kelamin, usia dan alamat pekerja;
3. Jabatan atau pekerjaan;
4. Tempat kerja;
5. Jumlah gaji dan metode pembayaran;
6. Kondisi kerja, termasuk hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja;
7. Mulai dan jangka waktu kontrak kerja;

⁸ R. Subekti, Hukum Perjanjian, (Jakarta: Intermedia, 2005), h. 40.

8. Tempat dan tanggal penutupan kontrak kerja;
9. Tanda tangan para pihak dalam kontrak kerja.

Namun pada kenyataannya masih banyak hak karyawan yang belum diberikan oleh para pemberi kerja antara pekerja yakni tenaga pengajar yaitu dosen dan staff yayasan bangun insani di Kabupaten Bengkalis dari tahun 2019 hingga saat ini masih belum terselesaikan. Berdasarkan uraian penjelasan di atas, penulis melakukan penelitian dengan judul skripsi :

**“PERANAN MEDIATOR TERHADAP PENYELESAIAN
PERMASALAHAN PEMBAYARAN UPAH DI LINGKUNGAN DINAS
KETENAGAKERJAAN KABUPATEN BENGKALIS”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah di jelaskan oleh penulis, maka penulis menyimpulkan pertanyaan atas permasalahan dalam penelitian ini yang bertujuan untuk mendapatkan jawaban yaitu, Masalah pokok dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Peranan Mediator Terhadap Penyelesaian Permasalahan Pembayaran Upah Di Lingkungan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bengkalis?
2. Apakah Faktor Penghambat Terhadap Peranan Mediator Terhadap Penyelesaian Permasalahan Pembayaran Upah Di Lingkungan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bengkalis?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Pada rumusan masalah diatas teradapat beberapa tujuan dari penelitian in yang akan di capai maka Tujuan Penelitian sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui Peranan Mediator Terhadap Penyelesaian Permasalahan Pembayaran Upah Di Lingkungan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bengkalis.
- b. Untuk mengetahui Faktor Penghambat Peranan Mediator Terhadap Penyelesaian Permasalahan Pembayaran Upah Di Lingkungan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bengkalis.

2. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini yang melibatkan beberapa objek yang diharapkan dapat memberikan suatu kegunaan dalam pengaplikasian baik bagi pembaca maupun penulis. Berikut beberapa kegunaan yang di harapkan dapat didapatkan dalam penelitian ini, yaitu :

- a. Sebagai bahan masukan serta memperluas ilmu pengetahuan, khususnya yaitu berkaitan dengan penyelesaian hubungan industrial.
- b. Dalam pelaksanaannya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan ide yang bermanfaat bagi praktisi dan pekerja dalam melakukan kegiatan.

D. Tinjauan Pustaka

Untuk mengetahui penelitian ini memiliki perbedaan substansi dengan penelitian terdahulu atau sebelumnya, dengan tujuan untuk menghindari dupikasi atau plagiarisme. Terdapat karya ilmiah yang peneliti jadikan perbandingan untuk melakukan penelitian yaitu :

“Karya ilmiah yang di tulis oleh Faisal Hernanda Putra dan Purwono Sungkowo Raharjo, jurusan Ilmu Hukum, Fakultas Hukum dan Sosial, Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja pada tahun 2022, yang berjudul Mediasi Hubungan Industrial Oleh Mediator Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali. Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normative, sedangkan sifat penelitian ini yaitu prespektif, dan penelitian ini menggunakan pendekatan undang-undang dan regulasi yang berhubungan dengan isu hukum yang sedang di hadapi. Dan penelitian ini mengenai koperasi sedangkan penelitian penulis mengenai Yayasan Bangun Insani, dan lokasi penelitian ini yaitu di Kabupaten Boyolali, sedangkan penelitian penulis berlokasi di Kabupaten Bengkalis.”

Tujuan diberlakukannya undang-undang ketenagakerjaan adalah untuk menyediakan tenaga kerja dengan cara yang terbaik dan paling manusiawi, untuk mencapai pemerataan kesempatan kerja, dan untuk menyediakan pekerja dengan pekerjaan yang memenuhi kebutuhan pembangunan nasional. Hubungan kerja timbul atas dasar perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja. Undang-

undang ketenagakerjaan juga mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha yang tertuang dalam perjanjian kerja.

Perjanjian adalah kesepakatan yang terjadi ketika para pihak saling berjanji untuk melaksanakan perbuatan tertentu. Menurut Subekti, perjanjian adalah peristiwa ketika seorang atau lebih berjanji melaksanakan perjanjian atau saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.⁹ Istilah perjanjian sering juga diistilahkan dengan istilah kontrak (contracts) dan overeenkomst (dalam bahasa Belanda). Kontrak dengan perjanjian merupakan istilah yang sama karena intinya adalah adanya peristiwa para pihak yang bersepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan dan berkewajiban untuk menaati dan melaksanakannya sehingga perjanjian tersebut menimbulkan hubungan hukum yang disebut perikatan (verbintenis).

Dengan demikian, dalam kontrak atau perjanjian dapat menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak yang membuat kontrak tersebut karena itulah kontrak yang dibuat dipandang sebagai sumber hukum yang formal.¹⁰ Wiwiho Soedjono mengemukakan bahwa perjanjian kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja yang umumnya berkenaan dengan segala persyaratan yang timbal balik yang harus dipenuhi oleh para pihak.¹¹ Macam - macam perjanjian terdiri dari dua yaitu:¹²

⁹ Subekti, *Hukum Perjanjian*, Cet. XIII, Jakarta: Intermasa, 1991, hlm. 1.

¹⁰ Abdul Rasyid Saliman, Hermansyah, Ahmad Jalis, *Hukum Bisnis untuk Perusahaan: Teori dan Contoh Kasus*, Cet. XIII, Kencana, Jakarta, 2007, hlm. 49.

¹¹ R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung 1995, hlm. 63.

¹² Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang University ,Press, 2008, hlm. 19

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Kontrak Kerja Waktu Tetap (PKWT) didefinisikan sebagai kontrak kerja yang menetapkan hubungan kerja antara seorang karyawan dengan untuk jangka waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. didasarkan pada durasi atau penyelesaian posisi tertentu berdasarkan kontrak kerja. Pekerjaan yang terlibat adalah:

- a. Pekerjaan selesai atau pekerjaan yang bersifat sementara;
- b. Kerja diselesaikan dalam waktu yang tidak terlalu lama dan diharapkan selesai dalam waktu lima tahun;
- c. pekerjaan musiman; yaitu pekerjaan yang berkaitan dengan produk baru, aktivitas baru, atau produk tambahan yang masih diuji atau dipelajari.

2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Kontrak kerja tetap adalah kontrak kerja yang menetapkan hubungan kerja tetap antara pekerja dan pemberi kerja. Kontrak kerja ini dibuat untuk jangka waktu yang tidak ditentukan dan tidak dibatasi jangka waktunya. Kontrak kerja permanen mungkin memerlukan masa percobaan. Masa percobaan ini merupakan masa untuk mengevaluasi kinerja, integritas dan kompetensi pegawai.

Kontrak kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Kontrak kerja tertulis harus mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hubungan kerja diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003, Bab 9, Pasal 50 sampai dengan 66. Kontrak kerja yang dibuat antara pemberi kerja dan pekerja harus mematuhi

Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan peraturan perundang-undangan terkait lainnya. Saat menjalankan kegiatan pekerjaan, pengusaha memiliki kewajiban untuk menghormati hak semua karyawan. Hak-hak pekerja tersebut antara lain:

1. Hak untuk tanpa diskriminasi diperlakukan sama dalam bentuk apapun;
2. Hak untuk mengembangkan keterampilan kerja;
3. Hak menjalankan agama dan keyakinan;
4. Hak atas upah gaji atau penghasilan yang layak;
5. Hak atas perlindungan, perawatan, kesehatan dan keselamatan di tempat kerja.

Karena jika pekerja merasa melaksanakannya terhadap tenaga kerja berdasarkan undang - undang No. 13 Tahun 2003, Pengusaha merasa tidak terpenuhi dan diabaikan oleh pemberi kerja. , perselisihan terus menerus muncul antara pengusaha dan pekerja. Dalam hal terjadi perselisihan, ketentuan hukum Indonesia diatur dalam undang - undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja.

E. Konsep Operasional

1. Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan perburuhan meliputi litigasi, konflik kepentingan, perselisihan pemecatan, serikat pekerja rumah tangga dengan serikat pekerja, majikan dan majikan, majikan dan pekerja, atau gabungan serikat pekerja. perusahaan yang sama. Setiap bentuk sengketa memiliki cara atau tata cara penyelesaiannya sendiri-sendiri, seperti perundingan bilateral, mediasi, mediasi, arbitrase, dan penyelesaian di pengadilan hubungan industrial.

2. Pengertian Mediasi dan Ruang Lingkup

Mediasi adalah suatu cara penyelesaian sengketa melalui proses negosiasi untuk mencapai kesepakatan antara para pihak dengan bantuan seorang mediator. Seorang mediator memegang sertifikat mediasi sebagai pihak netral yang membantu para pihak dalam proses negosiasi untuk mengeksplorasi berbagai kemungkinan penyelesaian sengketa tanpa menggunakan peluang untuk mencapai keputusan atau menegakkan kesepakatan Hakim atau pihak lain. Sertifikat mediasi adalah dokumen yang menyatakan bahwa Anda telah mengikuti dan lulus pelatihan sertifikasi mediasi yang dikeluarkan oleh Mahkamah Agung atau lembaga yang diakui oleh Mahkamah Agung. Mudah dilihat bahkan untuk masyarakat umum. Pihak adalah dua atau lebih entitas yang bersengketa yang telah membawa perselisihan tersebut ke pengadilan untuk diselesaikan. , biaya perjalanan salah satu pihak berdasarkan biaya aktual, biaya pertemuan, biaya tenaga ahli, dan/atau biaya lain yang diperlukan untuk proses mediasi.

Kesepakatan mediasi adalah kesepakatan hasil mediasi berupa dokumen yang memuat klausula penyelesaian sengketa yang ditandatangani oleh para pihak dan mediator.

F. Metode penelitian

Untuk memudahkan penelitian untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif dan menjawab pertanyaan kunci yang dirumuskan. Penelitian dimaksudkan untuk mengungkap kebenaran secara sistematis, metadis, dan konsisten. Analisis dan konstruksi data yang dikumpulkan dan diproses dilakukan selama proses penelitian. Penulis mengembangkan metode penelitian sebagai berikut.

1. Jenis Penelitian

Jika dilihat dari Jenisnya, maka penelitian ini termasuk dalam golongan penelitian lapangan atau hukum sosiologis¹³. Hal itu dikarenakan penelitian dilakukan secara langsung di Kabupaten Bengkalis, dengan cara wawancara (Interview) dan Kuisisioner. Sedangkan dilihat dari sifat penelitian ini bersifat deskriptif¹⁴ Artinya suatu penelitian yang bertujuan memperoleh gambaran suatu keadaan, Yaitu menggambarkan Peranan Mediator Terhadap Penyelesaian Permasalahan Pembayaran Upah Di Lingkungan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bengkalis.

¹³ Syafrinaldi, *Buku Panduan Penulisan Skripsi Fakultas Hukum Universitas Islam Riau*, UIR Preess, 2013.

¹⁴ B. Waluyo, *penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, 2002.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan penulis lakukan di Kabupaten Bengkalis. Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bengkalis Sebagai Mediator berdasarkan Register Surat Nomor 560/Dtkt-Hij/2020/230 yang merupakan permasalahan hukum dalam hubungan industrial antara yayasan bangun insani dengan para pekerjanya.

3. Populasi dan Responden

Populasi merupakan sekumpulan objek yang akan di teliti oleh peneliti dan berdasarkan lokasi penelitian yang telah di sepakati sebagai lokasi dan objek didalamnya, sedangkan sampel merupakan target yang hendak di teliti. Rersponden ialah orang yang bersedia dijadikan sebagai subjek untuk penelitian. Yang menjadi populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah terdapat dalam tabel dibawah ini :

Tabel I.1

Populasi dan Responden

No.	Responden	Populasi	Sampel
1.	Mediator yaitu Dinas Ketenagakerjaan Bengkalis	1	1
2.	Pihak Yayasan Bangun Insani	1	1
3.	Pekerja upah yang telah dibayarkan	3	3
4.	Pekerja Yang Upahnya Belum Dibayarkan	50	25

Sumber : Olah data Juli tahun 2022

4. Sumber Data

- a. Data Primer, Data yang diperoleh dari lapangan dengan melakukan wawancara langsung yang berkaitan dengan penulisan Skripsi ini dalam hal ini adalah Perwakilan Dinas Ketenagakerjaan Bengkalis sebanyak 1 orang. Para Pekerja dari Yayasan Bangun Insani Sebanyak 3 Orang untuk upah yang telah dibayarkan. Pihak Yayasan Bangun Insani sebanyak 1 orang. Adapun kuisisioner akan penulis berikan kepada 25 orang pekerja untuk upah yang belum dibayarkan.
- b. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari buku-buku literatur yang mendukung dengan pokok masalah yang dibahas. Data Sekunder disamping buku-buku juga dapat berupa, skripsi, jurnal, surat kabar, makalah seminar dan lain-lainnya.

5. Alat Pengumpul Data

Adapun yang menjadi alat pengumpul data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membuat daftar pertanyaan kepada pihak yang menjadi responden. Dalam hal ini, Kuesioner akan diberikan kepada para pekerja yayasan bangun insani yang upahnya belum dibayarkan.

- b. Wawancara

Wawancara adalah teknik mengumpulkan data dengan cara penulis melakukan tanya jawab atau dialog langsung yang berpedoman pada

daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan kepada Pihak Mediator dari Dinas Ketenagakerjaan Bengkalis, Kepada Pihak Yayasan Bangun Insani, dan kepada para pekerja yang upahnya telah dibayarkan.

6. Analisis Data

Setelah data terkumpul, kemudian data tersebut dikelompokkan menurut jenisnya berdasarkan masalah pokok penelitian. Selanjutnya terhadap data dari hasil wawancara disajikan dalam bentuk uraian kalimat yang jelas dan sederhana serta mudah dipahami. Sedangkan data dari hasil kuesioner disajikan dalam bentuk tabel yang kemudian data dianalisis dengan menghubungkan kepada pendapat para ahli atau peraturan perundang-undangan dalam pengambilan kesimpulan dengan metode deduktif, artinya menarik kesimpulan dari hal – hal yang bersifat umum ke hal – hal yang bersifat khusus.

7. Metode Penarikan Kesimpulan

Dalam penelitian ini metode penarikan kesimpulan yang akan dilakukan oleh penulis menggunakan metode logika induktif, yaitu penelitian hukum dari suatu survei yang dilakukan untuk melakukan pengkajian system dan norma sebagai objek kajian.

BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Umum Tentang Peranan Mediator

Mediator hubungan industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat- syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan. Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja atau buruh dalam suatu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral yang terdaftar di instansi ketenagakerjaan.¹⁵

Pengertian mediasi diantara para sarjana hukum tidaklah seragam, masing-masing memberikan pengertian menurut sudut pandangnya, istilah menengahi (mediate) berasal dari bahasa latin “mediare”, yang artinya berada ditengah – tengah. Menurut Gerry Goopaster, mediasi sebagai proses negoisasi pemecahan masalah di mana pihak luar yang tidak memihak (imparsial) bekerja sama dengan pihak-pihak yang bersengketa untuk membantu mereka memperoleh kesempatan

¹⁵ Libertus Jehani, *Hak – Hak Pekerja bila di PHK* , Visimedia, Jakarta, 2006, hlm. 11

perjanjian yang memuaskan.¹⁶ Sementara menurut Mahkamah Agung mediasi pada dasarnya adalah negoisasi yang melibatkan pihak ketiga yang memiliki keahlian mengenai prosedur mediasi yang efektif, dapat membantu dalam situasi konflik untuk mengoordinasikan aktivitas mereka sehingga lebih efektif dalam proses tawar menawar.¹⁷ Sedangkan menurut Zaeni Asyhady Mediasi adalah proses negoisasi pemecahan masalah dimana pihak luar yang tidak memihak (impartial) dan netral bekerja dengan pihak yang bersengketa untuk membantu mereka memperoleh kesempatan dengan memutuskan.¹⁸ Penyelesaian sengketa atau konflik sudah mulai berkembang sehingga beralih dari penyelesaian yang disebut non litigasi, yang dikenal sebagai penyelesaian alternatif / Alternatif Dispute Resolution (ADR). Masyarakat dalam menyelesaikan suatu sengketa, perse-lisihan atau konflik dapat dilakukan berbagai macam cara untuk memperoleh kesepakatan.¹⁹

Pegawai Negeri Sipil di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dapat melakukan mediasi sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial setelah memperoleh pengangkatan dengan pemberian legitimasi sebagai

¹⁶ Syahrizal Abbas, *Mediasi Dalam Hukum Syariah, Hukum Adat dan Hukum Nasional*, kencana, Jakarta, 2011, Cet, ke-2, hlm.3

¹⁷ Nurnaningsih Amriani, *Mediasi Alternatif Penyelesaian Sengketa Perdata Di Pengadilan*, Rajawali pers, Jakarta, 2011, hlm. 28

¹⁸ Zaeni Asyhady, *Peradilan Hubungan Industrial*, Rajawali Pers, 2009, Jakarta, hlm. 56

¹⁹ Pradima, A. (2013). Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan. *DiH: Jurnal Ilmu Hukum*, 9(17), 240017.

mediator dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Adapun syarat-syarat untuk menjadi mediator, seseorang harus memenuhi persyaratan sebagai berikut²⁰:

- a. Pegawai Negeri Sipil Bidang Ketenagakerjaan;
- b. Beriman dan Bertaqwa Kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- c. Warga Negara Indonesia;
- d. Berbadan Sehat Menurut Surat Keterangan Dokter;
- e. Menguasai Peraturan Perundang-Undangan Dibidang Ketenagakerjaan;
- f. Berwibawa, Jujur, Adil dan Berkelakuan Tidak Tercela;
- g. Berpendidikan Sekurang-Kurangnya Strata Satu (S1);
- h. Memiliki Legitimasi dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Mediator wajib menyelesaikan tugasnya paling lama 30 hari sejak menerima pendaftaran penyelesaian perselisihan. Hal ini diatur dalam Pasal 15 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep.92/Men/VI/2004 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Serta Tata Kerja Mediasi. Adapun tata cara mediasi adalah sebagai berikut:

1. Adapun tata kerja mediasi yakni setelah menerima pelimpahan berkas perselisihan maka mediator harus melakukan penelitian berkas perselisihan selanjutnya melakukan sidang mediasi paling lambat 7 (tujuh) hari kerja;
2. Setelah menerima pelimpahan tugas untuk menyelesaikan perselisihan dan memanggil para pihak secara tertulis untuk menghadiri sidang dengan

²⁰Lihat Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep.92/Men/VI/2004 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Serta Tata Kerja Mediasi

mempertimbangkan waktu panggilan sehingga sidang mediasi dapat dilaksanakan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak menerima pelimpahan tugas untuk menyelesaikan perselisihan;

3. Melaksanakan sidang mediasi dengan mengupayakan penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat, mengeluarkan anjuran secara tertulis kepada para pihak apabila penyelesaian tidak mencapai kesepakatan dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama;
4. Membantu membuat perjanjian bersama secara tertulis apabila tercapai kesepakatan penyelesaian, yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator;
5. Memberitahu para pihak untuk mendaftarkan perjanjian bersama yang telah ditandatangani para pihak ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat dimana perjanjian bersama ditandatangani untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran membuat risalah pada setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Anjuran tertulis mediator memuat : ²¹
 - a. Keterangan pekerja/buruh atau keterangan serikat pekerja/serikat buruh;
 - b. Keterangan pengusaha;
 - c. Keterangan saksi/saksi ahli apabila ada;
 - d. Pertimbangan hukum dan kesimpulan mediator;
 - e. Isi anjuran.

²¹ *Ibid* Lihat Pasal 14

Dalam hal salah satu pihak atau para pihak menggunakan jasa kuasa hukum dalam sidang mediasi, maka pihak yang menggunakan jasa kuasa hukum tersebut harus tetap hadir. Dalam hal para pihak telah dipanggil dengan mempertimbangkan waktu penyelesaian ternyata pihak pemohon tidak hadir, maka permohonan tersebut dihapus dari buku perselisihan. Dalam hal para pihak telah dipanggil dengan mempertimbangkan waktu penyelesaian ternyata pihak termohon tidak hadir, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis berdasarkan data-data yang ada. Dalam hal para pihak tidak menjawab anjuran secara tertulis maka para pihak dianggap menolak anjuran, mediator mencatat dalam buku perselisihan bahwa perselisihan tidak dapat diselesaikan melalui mediasi dan melaporkan kepada pejabat yang memberi penugasan.

Dalam hal para pihak menyetujui anjuran dan menyatakannya secara tertulis, maka mediator membantu pembuatan perjanjian bersama secara tertulis selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran disetujui para pihak yang kemudian ditandatangani oleh para pihak dan mediator sebagai saksi.

B. Tinjauan Umum Hubungan Industrial

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pekerja yang terdiri dari unsur pemberi kerja, pekerja dan pemerintah yang didasarkan pada nilai – nilai pancasila. Ketiga unsur tersebut saling berkaitan dan saling melengkapi satu dengan yang lainnya.²² Menurut Suwanto, hubungan industrial adalah Sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku proses

²²Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan .

produksi barang dan/atau jasa, dimana pihak buruh dan pihak pengusaha, adalah sebagai pihak yang secara fisik terlibat langsung, sedangkan pihak pemerintah terlibat di dalam hal- hal tertentu secara tidak langsung²³.

Dalam pasal 1 angka 16 mengartikan bahwa Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja atau buruh, dan pemerintah yang berdasarkan nilai nilai Pancasila dan Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.²⁴ Menurut Lalu Husni dalam bukunya menyatakan bahwa, berdasarkan pengertian diatas jelas bahwa perselisihan hak merupakan perselisihan hukum karena perselisihan ini terjadi akibat pelanggaran kesepakatan yang telah dibuat oleh para pihak, termasuk didalamnya halhal yang sudah ditentukan dalam peraturan perusahaan dan perundangundangan yang berlaku.²⁵ Sengketa atau perselisihan pendapat dapat terjadi kapanpun dan dimanapun tanpa dibatasi ruang dan waktu selama kita hidup bermasyarakat²⁶.

Didalam perusahaan tentu setiap pekerjanya memikirkan bagaimana perusahaan ini untuk terus berkembang dan sukses , namun bukan tidak mungkin setiap perusahaan memiliki konflik tidak lain tentang perselisihan dengan hukum. Sering sekali perbedaan pendapat yang berujung pertentangan. Baik itu dialami Pengusaha maupun pengusaha dengan buruh atau pekerja . dalam undang -

²³ Zulkarnaen, A. H. (2018). Masalah rawan dalam hubungan industrial dan konsep negara kesejahteraan Indonesia. *Jurnal Hukum Mimbar Justitia*, 2(2), 806-825.

²⁴ R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm. 289.

²⁵ Nurnaningsih Amriani, *Mediasi Alternatif Penyelesaian Sengketa Perdata Di Pengadilan*, Rajawali pers, Jakarta, 2011, hlm. 28

²⁶ Harijanto, H. (2014). Analisis terhadap Alternatif Penyelesaian Sengketa (APS) Ditinjau dari Sosiologi Hukum. *JURNAL RECHTENS*, 3(2), 56-72.

undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Perselisihan hubungan industrial yang dimaksudkan adalah mengenai perbedaan pendapat yang menyebabkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan terkait hak, perselisihan kepentingan, perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam perusahaan. Jenis-Jenis Perselisihan Hubungan Industrial antara lain²⁷:

1. Perselisihan Hak

Perselisihan hak muncul akibat tidak terpenuhinya hak, serta adanya perbedaan pelaksanaan maupun penafsiran dari aturan undang-undang, kejanggalaan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja sama.

2. Perselisihan Kepentingan

Perselisihan kepentingan ini terjadi dalam hubungan kerja yang tidak memiliki kesesuaian pendapat. Terutama perihal pembuatan, perubahan syarat-syarat tertentu yang tercantum dalam perjanjian kerja atau PKB (perjanjian kerja bersama) maupun PP (peraturan perusahaan). Misalnya, kenaikan gaji, uang makan, transportasi, dan premi dana lainnya.

²⁷ www.kompas.com (diakses pada 13 Desember 2022 Jam 12.42 WIB)

3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Adanya perselisihan karena perusahaan atau pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Biasanya terjadi akibat pendapat yang tidak sesuai dalam pengakhiran hubungan kerja dari satu pihak saja. Misalnya, perbedaan hitungan pesangon yang diterima pekerja atau buruh berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan dengan peraturan perusahaan.

4. Perselisihan Antar Serikat Pekerja atau Buruh Dalam Satu Perusahaan

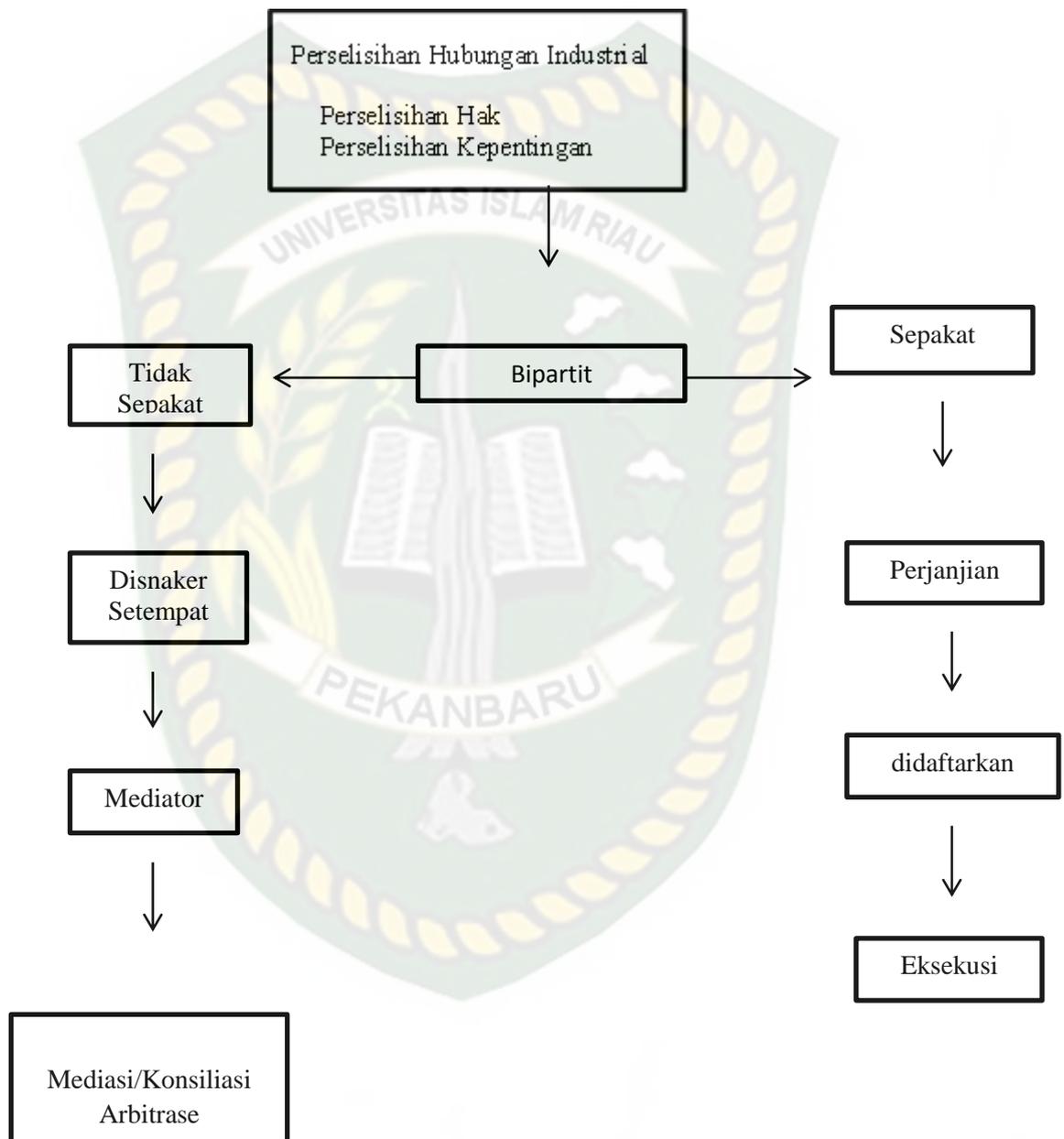
Perselisihan antar serikat pekerja maupun buruh umumnya terjadi dalam satu perusahaan yang sama. Dalam banyak kasus disebabkan oleh ketidaksepahaman tentang keanggotaan, kewajiban anggota serikat pekerja, dan pelaksanaan hak.

Adapun menurut Faizal Aditya Darmawan dalam skripsinya menggambarkan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui proses mediasi dan lainnya sebagai berikut : ²⁸

²⁸Faizal Aditya Darmawan, *Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Proses Mediasi Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial*, Prodi Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Indonesia, 2021, hlm/ 279.

Bagan.II.1

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Proses Mediasi dan Lainnya



Bagan 1 menjelaskan bahwa perselisihan hubungan industrial yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan antara Serikat Pekerja /Serikat Buruh tersebut di selesaikan dengan proses bipartit. Setelah bipartite yaitu memutuskan sepakat atau tidak sepakat, setelah sepakat membuat suatu perjanjian dan didaftarkan ke pengadilan hubungan industrial. Proses dari bipartit yang tidak sepakat dalam perundingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan permasalahan tersebut setelah itu jika tidak ada kesepakatan perundingan melalui bipartit maka dinas ketenagakerjaan setempat melakukan penyelesaian dengan cara Mediasi, Konsiliasi, Arbitase. dan menentukan putusan. Pemberi Kerja dalam melaksanakan hubungan industrial pengusaha yang biasanya disebut pemberi kerja bersama dengan perkumpulan atau organisasi para pemberi kerja yang berfungsi menghadirkan pola kemitraan, mengembangkan sumber daya manusia, menciptakan lapangan kerja baru, memperluas pola pikir pekerja dan memberikan kesejahteraan kepada pekerja secara terbuka, demokratis dan berkeadilan.

C. Tinjauan Umum Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bengkalis

Dinas Ketenagakerjaan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang tenaga kerja dan bidang perindustrian, dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah. Dinas Ketenagakerjaan mempunyai tugas membantu bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang tenaga kerja dan bidang perindustrian dan tugas pembantuan. Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten

Bengkalis beralamat di jalan Pipa Air Bersih Kecamatan Bathin Solapan Kabupaten Bengkalis Duri membawahi 5 (Lima) Unit Sub Bidang Unit Kerja:²⁹

1. Bidang Sekretariat;
2. Pembinaan Transmigrasi;
3. Penempatan Tenga Kerja & Perluasan Kesempatan Kerja;
4. Pembinaan Hubungan Industrial & Jamsostek;
5. Pelatihan Kerja & Produktifas

Adapun Visi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis adalah : Terwujudnya Tenaga Kerja Yang Handal dan Mandiri dalam Hubungan Industrial Yang Harmonis Serta Pemukiman Transmigrasi Yang Mandiri”. Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis adalah: Mewujudkan Lembaga Ketenagakerjaan yang Produktif dan Inovatif, Mewujudkan Sumberdaya Tenaga Kerja yang Sejahtera dan Mewujudkan Transmigrasi yang Mandiri.

1. Tugas dan Wewenang Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bengkalis

a. Bidang Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan tugas-tugas dibidang pengelolaan, pelayanan kesekretariatan yang meliputi pengkoordinasian, perencanaan, penyusunan program dan anggaran, pengelolaan keuangan, pelengkapan umum dan kepegawaian

²⁹ <http://disnakertransbengkalis.or.id/halaman/detail/sekretariat> (diakses Pada Tanggal 25 November 2022 Pukul 16.45 WIB)

Sekretaris dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) menyelenggarakan fungsi:³⁰

- a. Penyusunan rencana, program, evaluasi dan pelaporan;
- b. Pelaksanaan administrasi kepegawaian dan rumah tangga Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
- c. Pelaksanaan administrasi keuangan dan kelengkapan serta penataan aset;
- d. Pelaksanaan urusan surat menyurat, kearsipan dan dokumentasi dan hubungan masyarakat;
- e. Pelaksanaan urusan hukum, organisasi dan hubungan masyarakat;
- f. Pelaksanaan pengkoordinasian penyelenggaraan tugas-tugas bidang;
- g. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala.

Susunan organisasi sekretariat, terdiri dari :

- a. Sub Bagian Penyusunan Program;
- b. Sub Bagian Tata Usaha;
- c. Sub Bagian Keuangan dan Pelengkapan;
- d. Sub Bagian Penyusunan Program.

Mempunyai tugas menyiapkan bahan-bahan bimbingan, kebijakan, pedoman, dan petunjuk teknis serta layanan dibidang penyusunan program sesuai ketentuan yang berlaku;

Rincian tugas tersebut pada ayat (1) sebagai berikut :

³⁰ *ibid*

- 1) Merencanakan kegiatan Sub Bagian Penyusunan Program berdasarkan data kegiatan tahun sebelumnya dan sumber data yang ada sebagai bahan untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan; Menghimpun dan mempelajari peraturan perundang-undangan kebijakan teknis, pedoman dan petunjuk teknis serta bahan-bahan lainnya yang berhubungan dengan tugas Sub Bagian Penyusunan Program;
- 2) Mencari, mengumpulkan, menghimpun, mensistematisasikan dan mengelola data serta menganalisa data dan menginformasi yang berhubungan dengan tugas Sub Bagian Penyusunan Program sebagai kerangka acuan/pedoman penyusunan program dan anggaran kegiatan;
- 3) Menginventarisir permasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan tugas Sub Bagian Penyusunan Program serta menyiapkan bahan-bahan dalam rangka pemecahan masalah, Menyiapkan bahan penyusunan kebijaksanaan, pedoman dan petunjuk teknis di bidang penyusunan program, Melakukan koordinasi dan sinkronisasi kegiatan dengan bidang dan satuan kerja perangkat daerah terkait lainnya, Mengkoordinir penyusunan dan pembuatan Rencana Kerja Tahunan / RKT Dinas, Arah Kebijakan Umum (AKU) Rencana Kerja Satuan Kerja Perangkat Kerja Daerah (RENJA SKPD) dan Laporan Pertanggung Jawaban (LPJ), serta Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP);

- 4) Melakukan koordinasi dan konsultasi dengan instansi terkait dalam rangka peningkatan pengelolaan urusan penyusunan program, perencanaan dan anggaran;
- 5) Melakukan koordinasi dan sinkronisasi kegiatan antara apratur dan publik untuk menghindari terjadinya duplikasi kegiatan;
- 6) Menghimpun dan menyiapkan RKA serta mengkoordinir proses pembahasan dengan instansi terkait sampai menjadi DPA;
- 7) Menyusun kelengkapan administrasi, guna melaksanakan kegiatan tahunan berupa petunjuk operasional, penunjukan pejabat pelaksana teknis kegiatan dan dokumen kontrak dan menyiapkan revisi (Perubahan) DPA;
- 8) Mengupayakan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah Perubahan (APBDP) guna menampung usulan program pembangunan yang mendesak yang tidak direncanakan sebelumnya;
- 9) Memberikan saran dan pertimbangan kepada Sekretaris tentang langkah-langkah atau tindakan yang perlu diambil dibidang tugasnya;
- 10) Membuat laporan pelaksanaan kegiatan Sub Bagian Penyusunan Program sesuai dengan data yang ada berdasarkan kegiatan yang telah dilakukan untuk dipergunakan sebagai bahan masukan bagi atasan; dan
- 11) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris baik secara tertulis maupun lisan sesuai dengan bidang tugasnya dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas pada Sekretaris.

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian :

- a. Mempunyai tugas menyiapkan bahan-bahan bimbingan, kebijakan, pedoman dan petunjuk teknis serta layanandibidang Umum dan Kepegawaian sesuai dengan ketentuan yang berlaku

Uraian tugas tersebut pada ayat (1) sebagai berikut :

- 1) Merencanakan kegiatan sub bagian Umum dan Kepegawaian berdasarkan data kegiatan tahun sebelumnya dan sumber data yang ada sebagai bahan untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan;
- 2) Menghimpun dan mempelajari peraturan perundang-undangan kebijakan teknis, pedoman dan petunjuk teknis serta bahan-bahan lainnya yang berhubungan dengan tugas Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- 3) Mencari, mengumpulkan, menghimpun, mensistematisasikan dan mengolah data serta menganalisa data dan informasi yang berhubungan dengan tugas Sub Bagian Umum dan Kepegawaian sebagai kerangka acuan/pedoman penyusunan rencana kegiatan;
- 4) Menginventarisir permasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan tugas Sub Bagian Umum dan Kepegawaian serta menyiapkan bahan-bahan dalam rangka pemecahan masalah;
- 5) Mengarahkan dan mendistribusikan surat masuk dan keluar sesuai dengan kepentingan dan permasalahannya;
- 6) Meneliti usulan permintaan formasi pegawai lingkup dinas, dan menyiapkan konsep petunjuk penyusunan formasi pegawai sebagai perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan dinas;

- 7) Mengatur urusan rumah tangga dinas, menata keindahan dan kebersihan kantor, serta keamanan lingkungan kantor;
- 8) Melakukan pengelolaan perpustakaan, kearsipan dinas dan melakukan pendokumentasian kegiatan dinas;
- 9) Melakukan tugas dibidang hukum, organisasi dan tatalaksana serta hubungan masyarakat;
- 10) Memberikan saran dan pertimbangan kepada Sekretaris tentang langkah-langkah atau tindakan yang perlu diambil dibidang tugasnya;
- 11) Membuat laporan pelaksanaan kegiatan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian sesuai dengan data yang ada berdasarkan kegiatan yang telah dilakukan untuk dipergunakan sebagai bahan masukan bagi atasan;
- 12) Melaksanakan tugas lain yang diberikan Sekretaris baik secara tertulis maupun lisan sesuai dengan bidang tugasnya dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas pada Sekretariat.

Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan Mempunyai tugas menyiapkan bahan-bahan bimbingan, kebijakan, pedoman, dan petunjuk teknis serta layanan dibidang Keuangan dan Perlengkapan sesuai dengan ketentuan yang berlaku;

Uraian tugas tersebut pada ayat (1) sebagai berikut :

- 1) Merencanakan kegiatan Sub Bagian keuangan dan Perlengkapan berdasarkan data kegiatan tahun sebelumnya dan sumber data yang ada sebagai bahan untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan;

- 2) Menghimpun dan mempelajari peraturan perundang-undangan kebijakan teknis, pedoman dan petunjuk teknis serta bahan-bahan lainnya yang terhubung dengan tugas Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan;
- 3) Mencari, mengumpulkan, menghimpun, mensistematisasikan dan mengolah data serta menganalisa data dan informasi yang berhubungan dengan tugas Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan sebagai kerangka acuan/pedoman penyusunan rencana kegiatan;
- 4) Menginventarisir permasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan tugas Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan serta menyiapkan bahan-bahan dalam rangka pemecahan masalah;
- 5) Mengusulkan kepada Sekretaris tentang penunjukan Bendahara pengeluaran, pembantu bendahara pengeluaran, penyimpan barang, pengurus barang dan pembantu pengurus barang;
- 6) Melakukan pengawasan, pengendalian dan mengevaluasi terhadap kinerja Bendahara pengeluaran, pembantu bendahara pengeluaran, penyimpan barang, pengurus barang dan pembantu pengurus barang;
- 7) Menghimpun dan mempersiapkan bahan dan data untuk penyusunan rencana kebutuhan barang;
- 8) Melakukan pengawasan terhadap inventaris barang serta membuat kartu inventaris barang (KIB) dan membuat Kartu Inventaris Ruang (KIR);
- 9) Melaksanakan pengelolaan administrasi keuangan yang mencakup administrasi gaji pegawai, insentif tenaga kerja sukarela, PNS, melakukan usulan kenaikan gaji berkala serta melakukan pembukuan,

membuat laporan pertanggung jawaban (LPJ) keuangan, evaluasi dan laporan kegiatan keuangan dinas;

- 10) Mengatur perlengkapan kantor, penataan dan pengamanan aset, tindaklanjut LHP, ganti rugi serta proses administrasi perjalanan dinas pegawai sesuai petunjuk atasan;
- 11) Memberikan saran dan pertimbangan kepada Sekretaris sebagai bahan masukan untuk penentuan kebijakan lebih lanjut;
- 12) Membuat laporan hasil pelaksanaan tugas Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan Sebagai bahan pertanggungjawaban;
- 13) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris baik secara tertulis maupun lisan sesuai dengan bidang tugasnya dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas pada Sekretariat.

b. Bidang Pembinaan Transmigrasi

Bidang Transmigrasi mempunyai tugas melaksanakan pengkoordinasian dibidang transmigrasi yang meliputi Perencanaan Kawasan Transmigrasi, Pembangunan Pemukiman Transmigrasi dan Penataan Persebaran Penduduk, dan Pengembangan Masyarakat Transmigrasi.

Bidang Transmigrasi dalam menjalankan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat

(1) menyelenggarakan fungsi :

- 1) Pengkoordinasian layanan penyusunan rencana kawasan transmigrasi;
- 2) Pengkoordinasian layanan pencadangan tanah untuk kawasan transmigrasi;

- 3) Pengkoordinasian layanan pengurusan hak pengelolaan;
- 4) Pengkoordinasian layanan pembangunan satuan pemukiman di kawasan transmigrasi;
- 5) Pengkoordinasian layanan perpindahan transmigran dari Kabupaten/Kota ke Provinsi (Daerah Asli);
- 6) Pengkoordinasian layanan perpindahan transmigran dari Kabupaten/Kota ke satu pemukiman;
- 7) Pengkoordinasian layanan penempatan transmigran di satuan pemukiman.

c. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja

Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai tugas melaksanakan pengkoordinasian dibidang penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja yang meliputi penempatan tenaga kerja, perlindungan tenaga kerja luar negeri dan pengembangan dan perluasan kesempatan kerja.

Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja dalam menjalankan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi :

- 1) Pengkoordinasian pemberian dan penyebarluasan informasi pasar kerja dalam pelayanan antar kerja kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- 2) Pengkoordinasian penyuluhan dan bimbingan jabatan dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;

- 3) Pengkoordinasian perantara kerja dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat:
- 4) Pelaksanaan verifikasi penerbitan izin kepada lembaga penempatan tenaga kerja swasta;
- 5) Pelaksanaan promosi penyebarluasan informasi syarat-syarat dan mekanisme bekerja ke luar negeri kepada masyarakat;
- 6) Pengkoordinasian pendaftaran, perekrutan dan seleksi calon TKI;
- 7) Pengkoordinasian pelayanan dan verifikasi kelengkapan dokumen ketenagakerjaan calon TKI ke luar negeri;
- 8) Pengkoordinasian pelayanan penandatanganan perjanjian kerja;
- 9) Pengkoordinasian penyelesaian permasalahan TKI pra dan purna penempatan;
- 10) Pengkoordinasian pelayanan pemulangan dan kepulangan TKI;
- 11) Pelaksanaan pemberdayaan TKI purna;
- 12) Pelaksanaan penerbitan perpanjangan izin mempekerjakan tenaga kerja asing (IMTA);
- 13) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala

Susunan organisasi perluasan kesempatan kerja terdiri dari :

- 1) Seksi Penempatan Tenaga Kerja;
- 2) Seksi Perlindungan Tenaga Kerja Luar Negeri;
- 3) Seksi Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja;
- 4) Seksi Penempatan Tenaga kerja.

Adapun Bidang Penempatan Tenaga Kerja, uraian tugas tersebut sebagai berikut :

- a) Merencanakan penyediaan sumber daya manusia terkait pemberian informasi pasar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja;
- b) Mengelola penyiapan sarana dan prasarana untuk pelaksanaan pemberian informasi pasar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja;
- c) Merencanakan pemantauan dan evaluasi hasil pelaksanaan informasi pasar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja;
- d) Merencanakan penyediaan sumber daya manusia untuk jabatan pengantar kerja dan petugas antar kerja;
- e) Merencanakan penyediaan sarana dan prasarana pemberian informasi pasar kerja, penyuluhan dan bimbingan jabatan dan perantara kerja;
- f) Membuat rencana kerja tentang perantara kerja dalam pelayanan kerja;
- g) Merencanakan sumber daya manusia pemberian izin lembaga penempatan tenaga kerja swasta;
- h) Menyusun kesiapan sarana dan prasarana perizinan pemberian izin lembaga penempatan tenaga kerja swasta;
- i) Menyusun rencana pemantauan dan evaluasi lembaga penempatan tenaga kerja swasta;
- j) Menyusun kesiapan sumber daya manusia untuk pelayanan penerbitan perpanjangan IMTA;
- k) Memantau dan mengevaluasi hasil penerbitan perpanjangan IMTA;

- l) Memberikan saran dan pertimbangan kepada Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja tentang langkah-langkah atau tindakan yang diambil di bidang tugasnya;
- m) Membuat laporan hasil pelaksanaan tugas Seksi Penempatan Tenaga Kerja berdasarkan kegiatan yang telah dilakukan untuk diperlukan sebagai bahan masukan, pertimbangan dan sebagai bahan pertanggungjawaban bagi atasan dan;
- n) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang secara lisan maupun tertulis guna memperlancar pelaksanaan tugas Bidang

Seksi Perlindungan Tenaga Kerja Luar Negeri mempunyai tugas menyiapkan bahan bimbingan, melakukan bimbingan, menyiapkan pedoman dan kebijakan serta petunjuk teknis dibidang perlindungan tenaga kerja luar negeri.

Uraian tugas tersebut sebagai berikut :

- 1) Merencanakan penyiapan sumber daya manusia terkait penyebarluasan informasi syarat dan mekanisme bekerja ke luar negeri kepada masyarakat;
- 2) Menyusun kesiapan sarana dan prasarana penyebarluasan informasi syarat dan mekanisme bekerja ke luar negeri kepada masyarakat;
- 3) Memantau dan evaluasi pelaksanaan penyebarluasan informasi syarat dan mekanisme ke luar negeri kepada masyarakat;
- 4) Merencanakan penyiapan sumber daya manusia terkait pelayanan kelengkapan dokumen ketenagakerjaan calon TKI ke luar negeri;
- 5) Menyiapkan sarana dan prasarana pelayanan kelengkapan dokumen ketenagakerjaan Calon TKI ke luar negeri;

- 6) Merencanakan penyiapan sumber daya manusia terkait pelayanan penandatanganan perjanjian kerja;
- 7) Menyiapkan sumber daya manusia untuk melakukan penyelesaian masalah TKI pra dan purna penempatan;
- 8) Melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan penyelesaian permasalahan TKI pra dan purna penempatan;
- 9) Menyusun kebutuhan sumber daya manusia untuk melakukan pelayanan pemulangan dan kepulangan TKI;
- 10) Menyiapkan sarana dan prasarana pelayanan pemulangan dan kepulangan TKI;
- 11) Memantau dan mengevaluasi pelayanan pemulangan dan kepulangan TKI;
- 12) Menyiapkan sumber daya manusia untuk pemberdayaan TKI purna;
- 13) Menyiapkan sarana dan prasarana pemberdayaan TKI purna;
- 14) Memantau dan mengevaluasi pemberdayaan TKI purna;
- 15) Memberikan saran dan pertimbangan kepada Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja tentang langkah-langkah atau tindakan yang diambil di bidang tugasnya;
- 16) Membuat laporan hasil pelaksanaan tugas Seksi Perlindungan Tenaga Kerja Luar Negeri berdasarkan kegiatan yang telah dilakukan untuk diperlukan sebagai bahan masukan, pertimbangan dan sebagai bahan pertanggungjawaban bagi atasan dan;
- 17) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang secara lisan maupun tertulis guna memperlancar pelaksanaan tugas Bidang.

Seksi Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai tugas menyiapkan bahan bimbingan, melakukan bimbingan, menyiapkan pedoman dan kebijakan serta petunjuk teknis dibidang pengembangan dan perluasan kesempatan kerja. Uraian tugas tersebut sebagai berikut :

- 1) Merencanakan penyediaan sumber daya manusia untuk jabatan yang menangani tugas pengembangan dan perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- 2) Merencanakan penyediaan sarana dan prasarana pengembangan dan perluasan kesempatan kerja;
- 3) Membuat rencana kerja tentang pengembangan dan perluasan kesempatan kerja;
- 4) Memberikan saran dan pertimbangan kepada Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja tentang langkah-langkah atau tindakan yang diambil di bidang tugasnya;
- 5) Membuat laporan hasil pelaksanaan tugas Seksi Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja berdasarkan kegiatan yang telah dilakukan untuk diperlukan sebagai bahan masukan, pertimbangan dan sebagai bahan pertanggungjawaban bagi atasan dan;
- 6) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang secara lisan maupun tertulis guna memperlancar pelaksanaan tugas Bidang.

d. Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan JAMSOSTEK

Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) mempunyai tugas melaksanakan prngkoordinasian di bidang Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) yang meliputi persyaratan kerja, pengupahan dan jaminan social tenaga kerja dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) dalam menjalankan tugas sebagaimana dimaksud menyelenggarakan fungsi:

- 1) Pelaksanaan verifikasi dokumen peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama dengan ruang lingkup operasi daerah;
- 2) Pemberian Pelayanan pendaftaran perjanjian kerja bersama daerah;
- 3) Pengkoordinasian proses pengesahan dokumen peraturan perusahaan dengan ruang lingkup operasi daerah;
- 4) Pengkoordinasian pelaksanaan deteksi dini terhadap potensi perselisihan di perusahaan;
- 5) Pelaksanaan fasilitasi pembentukan dan pemberdayaan Lembaga Kerja Sama Bipartit di perusahaan;
- 6) Pengkoordinasian pelaksanaan mediasi terhadap potensi dan mediasi perselisihan di perusahaan, mogok kerja dan penutupan perusahaan.
- 7) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan Kepala Dinas.

Susunan Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja terdiri dari :

a) Seksi Persyaratan Kerja;

Seksi Persyaratan Kerja mempunyai tugas menyiapkan bahan bimbingan, melakukan bimbingan, menyiapkan pedoman dan kebijakan serta petunjuk teknis di bidang persyaratan kerja.

Uraian tugas tersebut pada ayat (1) sebagai berikut :

- 1) Menyiapkan sumber daya manusia yang memahami aturan pembuatan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja;
- 2) Menyiapkan bahan dalam rangka membentuk kelembagaan perusahaan melalui PK, PP, PKB dan Lembaga Kerjasama Bipartit;
- 3) Membuat konsep pendaftaran perjanjian kerjasama;
- 4) Memberikan saran dan pertimbangan kepada kepala bidang hubungan industrial dan jamsostek tentang langkah-langkah atau tindakan yang perlu diambil di bidang tugasnya;
- 5) Membuat laporan hasil pelaksanaan tugas seksi persyaratan kerja berdasarkan kegiatan yang telah dilakukan untuk dipergunakan sebagai bahan masukan/pertimbangan dan sebagai bahan pertanggung jawaban bagi atasan; dan Melakukan tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang secara lisan maupun tertulis guna memperlancar pelaksanaan tugas bidang.

b) Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;

Seksi pengupahan dan jamsostek mempunyai tugas menyiapkan bahan bimbingan, melakukan bimbingan, menyiapkan pedoman dan kebijakan serta

petunjuk teknis di bidang pengupahan dan jamsostek. Uraian tugas sebagai berikut

- 1) Menyiapkan SDM yang memahami ketentuan pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja;
- 2) Menyiapkan bahan pengembangan sistem pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja;
- 3) Menyiapkan penyusunan bahan penetapan upah minimum;
- 4) Menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan pengupahan jaminan sosial tenaga kerja.
- 5) Merencanakan kegiatan Seksi Pengupahan dan Jamsostek berdasarkan data kegiatan tahun sebelumnya dan sumberdata yang ada sebagai bahan untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan;
- 6) Menghimpun dan mempelajari peraturan perundang-undangan, kebijakan, pedoman dan petunjuk teknis serta ketentuan lainnya yang berhubungan dengan Seksi Pengupahan dan Jamsostek;
- 7) Mencari, mengumpulkan, menghimpun, mensistematisasikan dan mengolah data serta menganalisa data dan informasi yang berhubungan dengan tugas Seksi Pengupahan dan Jamsostek sebagai kerangka Acuan/pedoman penyusunan rencana kegiatan;
- 8) Menginventarisir permasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan tugas Seksi Pengupahan dan Jamsostek serta menyiapkan bahan-bahan dalam rangka pemecahan masalah;

- 9) Menyiapkan bahan penyusunan kebijaksanaan, pedoman dan petunjuk teknis di Bidang Pengupahan dan Jamsostek;
- 10) Melaksanakan bimbingan aplikasi pengupahan di perusahaan;
- 11) Melaksanakan pemantauan dan evaluasi yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas Seksi Pengupahan dan Jamsostek;
- 12) Memberikan saran dan pertimbangan dan pertimbangan kepada Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jamsostek tentang langkah-langkah atau tindakan yang perlu diambil dibidang tugasnya;
- 13) Membuat laporan hasil pelaksanaan tugas Seksi Pengupahan dan Jamsostek berdasarkan kegiatan yang telah dilakukan untuk dipergunakan sebagai bahan masukan/pertimbangan dan sebagai bahan pertanggung jawaban bagi atasan; dan
- 14) Melakukan tugas lain yang diberikan oleh kepala Bidang secara lisan ataupun tertulis guna memperlancar pelaksanaan tugas Bidang.

e. Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mempunyai tugas menyiapkan bahan bimbingan, melakukan bimbingan, menyiapkan pedoman dan kebijakan serta petunjuk teknis di bidang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Uraian tugas tersebut sebagai berikut :

- a) Menyiapkan sumber daya manusia yang memahami pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

- b) Menyediakan media sarana dan prasarana dalam upaya penyelesaian hubungan industrial;
- c) Melaksanakan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja, dan penutupan perusahaan;
- d) Merencanakan kegiatan seksi penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan data kegiatan tahun sebelumnya dan sumber data yang ada sebagai bahan untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan;
- e) Menghimpun dan mempelajari peraturan perundang-undangan, kebijakan, pedoman dan petunjuk teknis serta ketentuan lainnya yang berhubungan dengan Seksi penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- f) Mencari, mengumpulkan, menghimpun, mensistematisasikan dan mengolah data serta menganalisa data dan informasi yang berhubungan dengan Seksi Persyaratan Kerja dan Kelembagaan Hubungan Industrial sebagai kerangka acuan/pedoman penyusunan rencana kegiatan;
- g) Menginventarisir permasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan tugas Seksi penyelesaian perselisihan hubungan industrial serta menyiapkan bahan-bahan dalam rangka pemecahan masalah;
- h) Menyiapkan bahan penyusunan kebijaksanaan, pedoman dan petunjuk teknis di Bidang penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

- i) Memberikan saran dan pertimbangan kepada kepala bidang penyelesaian perselisihan hubungan industrial tentang langkah-langkah atau tindakan yang perlu diambil di bidang tugasnya;
- j) Membuat laporan hasil pelaksanaan tugas Seksi penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan kegiatan yang telah dilakukan untuk dipergunakan sebagai bahan masukan/pertimbangan dan sebagai bahan pertanggung jawaban bagi atasan; dan
- k) Melakukan tugas lain yang diberikan oleh kepala Bidang secara lisan maupun tertulis guna memperlancar pelaksanaan tugas bidang.

D. Profil Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Syariah Bengkalis

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Syariah Bengkalis (Islamic Economy Institute of Bengkalis, atau Al-Jami'ah Iqtisadiyah al-Islamiyah Bengkalis) merupakan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah swasta yang pertama kali di luar Pulau Jawa, mendapatkan Izin Penyelenggaraan Program Studi Akuntansi Syariah dan Program Studi Keuangan dan Perbankan Syariah (saat ini menjadi Perbankan Syariah), dari Direktorat Jenderal Pembinaan Kelembagaan Agama Islam Departemen Agama Republik Indonesia di Jakarta Nomor: Dj.II/410/2003.³¹

Sekolah ini didirikan pada tanggal 14 Oktober 2003, atas keinginan Bapak DR. H. Syamsurizal, MM. (ketika itu Bupati Bengkalis) dan juga Bapak DR. H. Sulaiman Zakaria, M.Si. (ketika itu Sekretaris Daerah). Gagasan tersebut akhirnya

³¹ <https://www.stiesyariahbengkalis.ac.id/statis-2-sejarah.html> diakses 12 januari 2023 jam 08.06 wib

direalisasikan oleh Bapak DR. H. Kasmuri Selamat dan Bapak Drs. H. Isa Selamat, MA. Berbagai upaya dan pendekatan telah dilakukan dalam memajukan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Syariah Bengkalis, sejak didirikan sampai ketika ini melahirkan 1011 alumni yang telah bekerja diberbagai sektor swasta, negeri dan perbankan di wilayah Riau khususnya serta Indonesia pada umumnya. Pemberian nama Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Syariah diberikan atas usulan dari Bapak Prof. DR. H. Arif Furqan, yang ketika itu menjabat sebagai Direktur Perguruan Tinggi Departemen Agama Republik Indonesia.

Pada awalnya dalam upaya pengembangan dan peningkatan mutu Perguruan Tinggi telah didatangkan para dosen professional yang memiliki keahlian dalam berbagai disiplin ilmu seperti Akuntansi, Ekonomi, Keuangan dan Perbankan Syariah baik dari Pekanbaru, Jakarta maupun Negara Jiran Malaysia. Diantaranya Prof. DR. Sidiq Baba (UIA), Prof. Madya DR. Zakaria Man (UIA), Prof. DR. Halim Mat Diah (UM) dan Prof. DR. Fadzim Ahmad (UM). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Syariah Bengkalis mulai dari awal berdirinya sampai saat ini telah dipimpin oleh:

1. DR. H. Kasmuri Selamat, MA. (Masa Bakti 2003-2010)
2. Nurul Amin, SE., MM. (Masa Bakti 2010-2015)
3. Khodijah Ishak, S.H.I., M.E.Sy. (Masa Bakti 2016-2020)

Adapun Visi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Syariah Bengkalis menjadi perguruan tinggi yang unggul dalam bidang ekonomi syariah di wilayah rumpun melayu. Adapun Misi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Syariah Bengkalis antara lain :

1. Melaksanakan Pendidikan dan Pengajaran yang Komprehensif Dalam Rangka Menghasilkan Sumber Daya Insani Profesional, Berkualitas, Berintegritas, Berkarakteristik Islami serta berbudaya Melayu.
2. Mengembangkan Penelitian yang Inovatif Dalam Rangka Meningkatkan Ilmu Pengetahuan dan Keahlian Khususnya Bidang Ekonomi Syariah Untuk Kemaslahatan Umat.
3. Membangun Pengabdian Masyarakat yang Proaktif Dalam Menggerakkan Aktivitas Sosial dan Ekonomi Kreatif Berdasarkan konsep Syari'ah.
4. Menjalin kerja sama dalam bidang Tri Dharma Perguruan Tinggi dalam dan luar negeri.

Adapun Tujuan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Syariah Bengkalis antara lain :

- 1) Meningkatkan Pendidikan dan Pengajaran yang Komprehensif Dalam Rangka Menghasilkan Sumber Daya Insani Profesional, Berkualitas, Berintegritas, Berkarakteristik Islami serta berbudaya Melayu.
- 2) Meningkatkan hasil Penelitian yang Inovatif Dalam Rangka Mengembangkan Ilmu Pengetahuan dan Keahlian Khususnya Bidang Ekonomi Syariah Untuk Kemaslahatan Umat.
- 3) Meningkatkan Pengabdian Masyarakat yang Proaktif Dalam Menggerakkan Aktivitas Sosial dan Ekonomi Kreatif Berdasarkan konsep Syari'ah.
- 4) Meningkatkan kerja sama dalam bidang Tri Dharma Perguruan Tinggi dengan pemangku kepentingan dalam dan luar negeri.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Peranan Mediator Terhadap Penyelesaian Permasalahan Pembayaran Upah Di Lingkungan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bengkalis

Manusia selalu berusaha untuk dapat memenuhi semua kebutuhan dan keperluan kehidupannya, baik itu keperluan sendiri ataupun keperluan untuk keluarganya, setiap manusia yang hidup mereka memiliki kebutuhan yang berbeda-beda, hak tergantung atas kemampuan masing- masing, tergantung atas penghasilan yang di dapatkannya dalam waktu tertentu setelah mereka bekerja³².

Setiap manusia jika ingin memiliki penghasilan maka mereka harus bekerja, dari bekerja mereka akan mendapatkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Pasal 88 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa :

“untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh”

Dari pasal di atas, jelas bahwa pemerintah menciptakan undang-undang ketenagakerjaan tersebut agar dapat melindungi para pekerja yang hak mereka tidak di berikan oleh perusahaan yang mana perusahaan tidak melakukan kewajibannya terhadap si pekerja, sehingga jika di sisi seperti ini si pekerja sangat merasa di rugikan karena pekerja telah bekerja dengan tekun dan memberikan

³² Thamrin, S., Febrianti, L., & Parman, S. (2019). Pemenuhan Keperluan Hidup Layak Dalam Perspektif Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (Basic Salary Concerning For Fulfillment Of Descent Life Needs For Labor In The Perspective Of Government Regulation No 78 2015 Of Republic Indonesia). *Asian Journal of Environment, History and Heritage*, 3(1).

yang terbaik untuk perusahaan namun usaha mereka tidak di hargai oleh pihak perusahaan yang mana perusahaan hanya mengambil keuntungan untuk kepentingan mereka sendiri tetapi tidak memikirkan orang yang mereka rugikan itu sendiri.

Agar dapat di jaminny hak dasar pekerja dan dapat menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun dan alasan apapun dalem menciptakan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan dan kemajuan dalam dunia bisnis usaha. Hal yang mengatur tentang penghasilan yang layak dan kebijakan pengupahan, keperluan hidup yang layak, serta memperoleh perlindungan dalam pengupahan maka Presiden menciptakan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Upah merupakan suatu masalah yang tidak pernah ada habisnya jika di perdebatkan, baik itu bagi si pekerja maupun bagi si pemberi kerja, upah perlu mendapatkan perhatian oleh semua pihak, sebab upah sangat berdampak dalam berbagai kepentingan, jika si pekerja tidak mendapatkan upah dengan yang sewajarnya dan tidak adil maka itu akan berdampak pada kehidupan pekerja dan keluarganya. Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap pekerja berhak untuk mendapatkan penghasilan yang layak bagi setiap manusia. Apabila dalam pengupahan terjadi suatu masalah dan terdapat dalam suatu perusahaan yang menunda pembayaran upah pekerjanya, maka disini lah peran mediator di gunakan oleh pihak pekerja.

Mediasi adalah penyelesaian yang dilakukan dalam perselisihan hak, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh yang hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah dan di tengahi permasalahannya oleh seorang mediator yang bersifat netral. Namun, konsiliasi ialah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan yang terjadi dalam pemutusan hubungan kerja atau perselisihan yang terjadi antar serikat pekerja yang hanya terjadi dalam satu perusahaan melalui musyawarah dan juga di tengahi oleh konsiliator yang bersifat netral.

Dalam dinas ketenagakerjaan, penyelesaian perselisihan dapat dilakukan dengan mediasi oleh seorang mediator, mediator berperan sebagai penyelesaian dalam perselisihan yang terjadi oleh pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan yang terhubungan, memenuhi syarat sebagai mediator yang telah ditetapkan oleh Menteri yang tugasnya dalam melakukan mediasi dan memiliki kewajiban untuk membuat anjuran tertulis pada para pihak yang berselisih, baik dalam menyelesaikan suatu perselisihan hak, perselisihan dalam kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh.

Penulis melakukan pengamatan melalui kuesioner terhadap pekerja Yayasan Bangun Insani, yaitu para pekerja yang upahnya belum dibayarkan tentang apakah mengetahui dengan lengkap informasi serta hak dan kewajiban

yang timbul terhadap perjanjian kerja tersebut. Hal ini terlihat dari jawaban responden pada tabel dibawah ini : ³³

Tabel III.1

Apakah Pekerja Mengetahui dan Memahami Isi Perjanjian Kerja yang Mereka Sepakati

No	Jawaban kuesioner	Jumlah Responden	Persentase
1.	Ya	10	40 %
2.	Tidak	15	60 %
Jumlah		25	100 %

Sumber : Data olah Lapangan, Desember 2022

Dapat di lihat dari hasil kuesioner dengan para pekerja bahwa hanya 10 orang yang memahami dan mengetahui isi dari perjanjian kerja, sedangkan yang 15 orang nya lagi mereka mengetahui isi dari perjanjian kerja, namun mereka tidak memahami isi dari perjanjian tersebut yang mereka tau hanya kewajiban yang harus di lakukan selama mereka bekerja di Yayasan Bangun Insani tetapi tidak memahami apa saja kewajiban yang harus di lakukan pihak Yayasan terhadap para pekerja tersebut.

Pekerja atau karyawan merupakan orang yang bekerja dengan tujuan agar mendapatkan dan menerima upah imbalan dari hasil kerjanya yang mana hasil tersebut diterima dalam bentuk apapun. Sebelum pekerja bekerja pada suatu

³³ Kuisisioner dengan Karyawan dan Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah (STIE) Bengkalis, Tanggal 6 Desember 2022

perusahaan, yang di lakukan biasanya ialah mereka membuat suatu perjanjian kerja yang dilakukan antara pekerja dengan perusahaan, yang mana perjanjian itu berisikan tentang hak dan kewajiban bagi para pekerja dan bagi si pemberi kerja, dan dalam perjanjian tersebut berisikan mana yang boleh di lakukan dan mana yang tidak boleh dilakukan oleh kedua belah pihak.

Perjanjian di buat atas dasar kehendak Bersama, perjanjian tidak bisa di buat jika adanya paksaan. Perjanjian dikatakan sah jika memenuhi syarat sahnya sebuah perjanjian yang diatur dalam pasal 1320 KUHPerdara, yaitu :

1. Kesepakatan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian;
2. Cakap hukum dalam melakukan perjanjian;
3. Adanya yang di perjanjikan;
4. Tidak bertentangan dengan norma dan hukum yang berlaku di Indonesia.

Sehingga terjalinnya suatu hubungan antara pekerja dengan Yayasan yaitu hubungan kerja, hubungan tersebut merupakan hubungan yang timbul karena adanya kepentingan bagi kedua belah pihak yaitu pekerja memiliki kepentingan agar mendapatkan penghasilan sedangkan Yayasan memiliki pekerja agar dapat berkembangnya suatu Yayasan yang di bangun tersebut.

Yayasan Lembaga Pendidikan Islam merupakan badan hukum yang menjalankan kegiatan usaha dalam bidang keagamaan, sosial, kemanusiaan dan dakwah, kenyatannya tidak di berikan hak milik namun hak guna bangunan dan hak guna pakai juga.

Dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Jelas disebutkan Hak dan Kewajiban Pekerja tersebut antara lain sebagai berikut :

34

Kewajiban Pekerja :

1. Wajib Taat Pada Aturan Perusahaan;
2. Wajib Menjaga Kerahasiaan Perusahaan;
3. Wajib Memiliki Loyalitas Yang Tinggi Pada Perusahaan Tempatnya Bekerja;

Hak – Hak Pekerja :

1. Hak Memperoleh Upah;
2. Hak Mendapatkan Kesempatan & Perlakuan yang Sama;
3. Hak Mendapatkan Pelatihan Kerja;
4. Hak Penempatan Tenaga Kerja;
5. Hak Memiliki Waktu Kerja yang Manusiawi;
6. Hak Mendapatkan Kesehatan & Keselamatan Kerja;
7. Hak Mendapatkan Kesejahteraan;
8. Hak Ikut Serta Dalam Serikat Pekerja/Buruh;
9. Hak Untuk Cuti

Kemudian, penulis mendapatkan hasil kuesioner dari para pekerja, yaitu apakah para pekerja mengetahui bagaimana cara pembayaran upah pekerja?

³⁴ Undang-undang Nomor 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan

Table III. 2

Pemahaman Para Pekerja Mengenai Tata Cara Pembayaran Upah Pekerja

No	Jawaban kuesioner	Jumlah Responden	Persentase
1.	Ya	25	100%
2.	Tidak	-	0%
Jumlah		25	100 %

Sumber : Data olah Lapangan, Desember 2022

Dapat di lihat dari hasil kuesioner diatas, bahwa seluruh karyawan mengetahui tata cara pembayaran upah para pekerja, yang mana di atur dalam Pasal 3 Perjanjian Kerja Antara Karyawan dengan Yayasan Bangun Insani, yang menyatakan bahwa :

PIHAK KEDUA menjalankan tugas dalam masa perjanjian kontrak kerja akan di berikan oleh PIHAK PERTAMA :

- a. Gaji pokok sebesar Rp.1.982.800,- per bulan yang akan di bayarkan pada akhir bulan tanggal 28 setiap bulannya;
- b. Tunjangan suami/istri 10% dari gaji pokok;
- c. Tunjangan anak 2.5% dan dikalikan jumlah anak (maksimal 2 anak)
- d. Tunjangan perumahan sebesar Rp. 200.000,-

- e. BPJS ketenagakerjaan kantor wilayah dumai dengan besar iuran 2% dari upah dibayar oleh pihak kedua dan 4,24% dari upah kerja dibayar oleh PIHAK PERTAMA
- f. Biaya yang timbul dalam perjanjian kontrak kerja ini di bebankan pada anggaran STIE Syariah Bengkalis

Dapat dilihat dari isi perjanjian yang mereka sepakati bahwa upah gaji yang diterima mereka ialah setiap bulan atau akhir bulan di tanggal 28 setiap bulannya, sehingga tidak ada yang menyatakan bahwa upah tersebut terserah Yayasan berapa bulan yang akan di bayarnya. Hadirnya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mana segala sesuatu berkaitan kuat dengan masalah tenaga kerja, munculnya Undang-Undang ini yaitu dengan tujuan untuk memberikan perlindungan hukum bagi pekerja atau ketenagakerjaan, tujuan hadirnya Undang-Undang Ketenagakerjaan, ialah :

1. Dapat melakukan pemberdayaan yang juga mendayagunakan para tenaga kerja Indonesia secara manusiawi dan optimal;
2. Dapat mewujudkan lapangan kerja yang merata dan dapat menyediakan untuk tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya dalam pembangunan secara nasional maupun daerah;
3. Memberikan perlindungan terhadap seluruh tenaga kerja di Indonesia agar terwujudnya kesejahteraan pekerja maupun anggota keluarganya.

Kontrak kerja merupakan sebuah perjanjian yang terjadi antara pekerja dengan perusahaan yang dilakukan secara tertulis maupun secara lisan, baik dalam waktu tertentu maupun dalam waktu tidak tertentu yang berisikan tentang syarat kerja, hak dan kewajiban³⁵

Dari hasil kuesioner yang dilakukan kepada para karyawan Yayasan Bangun Insani, yaitu apakah upah pekerja Yayasan Bangun Insani sudah diberikan, hasilnya:

Table III.3

Apakah Para Pekerja Yayasan Bangun Insani Sudah Mendapatkan Upah Yang Seharusnya Diterima

No	Jawaban kuesioner	Jumlah Responden	Persentase
1.	Ya	-	10%
2.	Tidak	25	90%
Jumlah		25	100 %

Sumber : Data olah Lapangan, Desember 2022

Dilihat dari hasil kuesioner bahwa, sebanyak 25 orang yang menjadi responden penulis menyatakan bahwa mereka tidak menerima upah sesuai dalam perjanjian kerja yang mereka sepakati, tetapi upah mereka tertahan oleh pihak Yayasan.

³⁵ Salim HS, Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak, Sinar Grafika, Jakarta, 2004, hlm. 4

Upah adalah aspek yang sangat sensitive pada hubungan kerja, pekerja melihat upah yaitu menganggap sebagai sumber penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya. Sedangkan secara psikologis upah dapat mewujudkan suatu kepuasan tersendiri bagi si pekerja, dan di sisi pengusaha atau pemilik perusahaan upah salah satu biaya produksi, sedangkan pemerintah melihat upah itu sendiri sebagai salah satu pihak dalam menjamin terpenuhinya kebutuhan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, meningkatkan produktivitas pekerja dan mampu meningkatkan daya beli masyarakat.

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan , Pasal 88 Ayat (1) menyatakan bahwa setiap pekerja berhak untuk mendapatkan penghasilan yang mampu untuk memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Agar dapat memenuhi maksud dan tujuan pemenuhan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan, maka pemerintah menerapkan kebijakan pengupahan dalam melindungi pekerja, yaitu :

- a) Upah minimum
- b) Upah kerja lembur
- c) Upah tidak masuk kerja karena ada halangan
- d) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan di luar pekerjaan
- e) Upah karena sedang menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- f) Bentuk dan cara pembayaran upah
- g) Denda dan potongan upah
- h) Hal yang bisa di perhitungkan dengan upah
- i) Struktur dan skala pengupahan yang proporsional

- j) Upah untuk melakukan pembayaran pesangin
- k) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Penulis melakukan wawancara kepada Pihak Yayasan Bangun Insani, yaitu Bapak H. M. Isa Selamat, M.A. “apa factor yang menjadi penghambat dalam pembayaran upah para pekerja di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Syariah Bengkalis?”

Lalu beliau menjawab, bahwa Sumber pendapatan dari Yayasan Bangun Insani selain dari Uang Pembayaran Iuran Semester dari mahasiswa juga dari Dana Hibah Bantuan Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis yang belum turun³⁶.

Sumber Dana Pendidikan Berasal dari Pemerintah Daerah Dana pendidikan dari pemerintah dan pemerintah daerah untuk satuan pendidikan diberikan dalam bentuk hibah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pembiayaan pendidikan tidak terlepas dari sumber dan penggunaan dana pendidikan. Sumber pendidikan telah diatur dalam Undang – undang No. 20 tahun 2003 pasal 47 yang bersumber dana pendidikan selain gaji pendidik dan biaya pendidikan mendapat alokasi dana 20% dari APBN dan APBD. Penggunaan dana pendidikan juga telah diatur dalam Undang - undang No.20 tahun 2003 pasal

³⁶ Wawancara dengan Direkur Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah (STIE) Bengkalis, Tanggal 6 Desember 2022

48 dan 49 tentang pengelolaan dan pengalokasian dana pendidikan yang jugadidapatkan dari APBN dan APBD.³⁷

Yayasan merupakan suatu badan hukum yang mempunyai tujuan pada bidang sosial yaitu keagamaan dan kemanusiaan. Yayasan didirikan tidak dengan begitu saja, tentunya harus memenuhi syarat - syarat yang telah ditentukan oleh undang undang. Di negara Republik Indonesia telah ada undang - undang yang mengatur mengenai Yayasan yaitu Undang - undang No 16 Tahun 2001 dan Undang - undang No 28 Tahun 2004. Pengertian yayasan menurut undang - undang yayasan No 16 Tahun 2001, Yayasan adalah suatu badan hukum yang terdiri dari kekayaan yang dipisahkan dan di dirikan untuk mencapai tujuan pada bidang-bidang sosial seperti pendidikan, keagamaan dan kemanusiaan.

Tentunya yayasan mempunyai hak dan kewajiban yang harus diterima dan dilaksanakan. Beberapa ahli mengemukakan pendapatnya mengenai pengertian yayasan, adapun beberapa pengertian yayasan yang dikemukakan oleh beberapa ahli yaitu sebagai berikut. Dalam pendirian suatu yayasan tentunya harus dapat memenuhi syarat maerial, adapun syarat material untuk pendirian yayasan yaitu adanya pemisahan terhadap kekayaan. Kekayaan yang harus dipisahkan menjadi bentuk uang dan barang. Syarat yang kedua yaitu adanya suatu tujuan yang bersifat kemanusiaan, keagamaan dan sosial. Dan syarat material yang terakhir berdirinya suatu yayasan yaitu adanya suatu organisasi yang terdiri dari pengawas,

³⁷ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional

pembina, dan pengurus. dirinya suatu yayasan harus memenuhi syarat formal. Syarat formal berdirinya suatu yayasan yaitu adanya akta otentik.

Penerapan pembiayaan daerah berdampak pada sekolah-sekolah yang negeri di daerah, sebagian besar dana yang dihimpun dari masyarakat juga dipergunakan untuk mencukupi beberapa kebutuhan-kebutuhan disekolah di antaranya yaitu menambah kesejahteraan guru dan segala hal-hal yang tidak ada kaitanya langsung dengan peningkatan mutu pendidikan. Dalam penggunaan dana pendidikan berdasarkan prinsip keadilan, efesiensi, transparansi, dan akuntabilitasi. Dana pendidikan selain gaji pendidik dan biaya kedinasan dialokasikan minimal 20% dari anggaran pendapatan dan salah satu berdirinya yayasan untuk membatu dalam rangkan mencapai tujuan Pendidikan nasional.

Kembali penulis melakukan wawancara kepada Pihak Yayasan Bangun Insani, yaitu Bapak H. M. Isa Selamat, M.A. “bagaimana tanggapan karyawan dan dosen kepada pihak Yayasan Bangun Insani mengenai penundaan pembayaran upah pekerja yang terjadi saat ini ? “

Lalu beliau menjawab, bahwa “hingga saat ini ada Sebagian dari mereka yang masih meminta atau menuntut hak mereka yang mana hak tersebut upah yang belum di bayarkan, dan ada pula yang hanya diam saja. namun pihak Yayasan juga tidak mampu untuk membayarkan upah mereka saat ini, karena factor yang menjadi penghambat dalam pembayaran upah pekerja tersebut”³⁸.

³⁸ Hasil wawancara dengan Pihak Yayasan Bangun Insani Kabupaten Bengkalis, Pada Hari Kamis 15 Desember 2022 di Yayasan Bangun Insani Kabupaten Bengkalis

Jelas di lihat dari sini bahwa pihak Yayasan Bangun Insani belum mengindahkan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia, yaitu Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, yang mana upah merupakan hak si pekerja.

Upah terdapat 2 pengertian yaitu, yang pertama ialah upah merupakan hak pekerja yang di berikan oleh perusahaan yang disebut sebagai imbalan untuk para pekerja yang dihasilkan dalam bentuk uang dan di berikan atas dasar yang ada dalam perjanjian kerja, kesepakatan ataupun peraturan perundang-undangan , juga termasuk tunjangan untuk para pekerja yang sudah melakukan pekerjaan dengan selesai. Dan yang kedua upah merupakan suatu imbalan dalam jasa ataupun pekerjaan yang sudah di kerjakan, dibayarkan atau dinilai dalam bentuk uang yang udah ditetapkan jumlahnya atas persetujuan kedua belah pihak, atau peraturan perundang-undangan dan di berikan berdasarkan perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja yang didalamnya juga termasuk tunjangan baik untuk pekerja itu sendiri ataupun juga keluarga pekerja.

Apabila para pihak menjalankan hak dan kewajiban sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Maka tidak akan timbul permasalahan yang saat ini terjadi yaitu penundaan upah yang dilakukan oleh Yayasan Bangun Insani atau Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah (STIE) Bengkalis dengan sebanyak 25 orang para pekerja yang upahnya masih belum dibayarkan, dan kepada 3 orang pekerja yang upahnya telah dibayarkan dengan melapor ke Dinas Ketenagakerjaan Bengkalis dan ditengahi pihak mediator Dinas Ketenagakerjaan Bengkalis.

Penulis melakukan wawancara kepada salah satu pekerja yang melapor ke Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bengkalis, “bagaimana bisa pihak Yayasan Bangun Insani membayarkan upah 3 para pekerja , sedangkan 25 pekerja lainnya belum di bayarkan upahnya?”

Lalu beliau menjawab, bahwa “sebelumnya kami sudah meminta hak kami kepada pihak Yayasan, yang mana hak tersebut merupakan kewajiban bagi pihak yayasan kepada para pekerja karyawan di Yayasan Bangun Insani, namun pihak Yayasan tidak mengindahkan permintaan hak kami dan hanya menjanjikan kepada para pekerja disini. Namun pihak Yayasan memberikan minimal 20% dan mereka menamakannya pinjaman sesuai kemampuan keuangan Yayasan. Sehingga kami menempuh jalur penyelesaian dengan pihak mediasi agar dapat menengahkan permasalahan kami dan agar Yayasan memberikan hak kami”.

Suatu perselisihan yang terjadi antara pekerja dengan perusahaan dapat di lakukan dengan beberapa cara penyelesaian, sebelum permasalahan tersebut di tangani oleh mediator, para pihak antara Yayasan dengan pekerja 3 orang tersebut melakukan perundingan terlebih dahulu yaitu Bipartit yang mana perundingan ini di lakukan antara pekerja dengan perusahaan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, dilakukan oleh kedua belah pihak yang berselisih dilakukan secara musyawarah untuk mencapai kata mufakat dan di selesaikan dalam waktu 30 hari sejak tanggal di mulainya perundingan. Jika dalam jangka waktu yang di tentukan salah satu pihak menolak untuk melakukan perundingan atau tidak tercapainya kesepakatan dalam perundingan tersebut maka perundingan tersebut di anggap gagal.

Bipartite yang gagal tersebut kemudian di catat oleh para pihak kepala instansi yang berwenang dalam bidang ketenagakerjaan, yaitu Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bengkalis dengan melampirkan bukti bahwa upaya bipartite telah di lakukan, bukti perundingan bipartite yang berisikan :

- a. Nama lengkap
- b. Alamat para pihak
- c. Tanggal
- d. Tempat perundingan
- e. Pokok masalah atau lasan perselisihan
- f. Pendapat kedua belah pihak
- g. Hasil perundingan
- h. Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.

Jika bukti diatas tidak di lampirkan, maka Disnaker akan mengembalikan berkas agar di lengkapi, paling lambat dalam waktu 7 hari kerja sejak tanggal di terimanya pengembalian berkas tersebut. Undang-Undang No. 2 Tahun 2020 Pasal 4 ayat (3) menyatakan bahwa instansi yang berwenang harus menawarkan kepada para pihak untuk menyelesaikan penyelesaian permasalahan melalui konsiliasi dan arbitrase. Konsiliasi dilakukan dengan tujuan untuk kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, sedangkan penyelesaian arbitrase biasanya di lakukan untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat buruh.

Sebelum melakukan mediasi, petugas Administrasi Teknik akan mencatat perkara dalam buku agenda mediasi yang berisikan tanggal pengaduan, identitas para pihak yang mengadu untuk dilakukan mediasi, jenis perselisihan dan nomor pencatatan perselisihan di disposisi oleh kasi perselisihan dengan tujuan agar dapat di tindak lanjuti oleh mediator. Selanjutnya setelah menerima pelimpahan penyelesaian dari kasi perselisihan, mediator akan segera melakukan mediasi.

Para pihak yang terlibat akan di panggil untuk menghadap mediator dengan surat panggilan mediasi yang menyatakan bahwa para pihak di harapkan datang ke sidang mediasi yang sudah di tentukan jadwalnya dan membawa bukti yang di perlukan selama mediasi berjalan. Setelah di panggil nya para pihak mediator akan melakukan sidang mediasi, dan setelah para pihak hadir akan dilakukannya musyawarah antara dua belah pihak dengan di damping oleh mediator yang bersifat netral. Mediator akan memberikan kesempatan terhadap para pihak untuk menyampaikan kronologi dari permasalahan yang sedang terjadi, dan kemudian poin gugatan yang di ajkan oleh pihak yang berselisih. Kemudian mediator juga memberikan pilihan yang akan di ambil dari keterangan kedua belah pihak dan diserahkan kembali kepada para pihak apakah menyetujui pilihan tersebut atau tidak atas opsi pilihan yang ada.

Jika pada saat sidang mediasi kedua belah pihak telah mencapai kata sepakat, selanjutnya akan di buat suatu perjanjian Bersama yang di tanda tangani oleh kedua belah pihak dan di saksikan oleh si mediator. Kemudian, perjanjian Bersama tersebut akan di daftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada

pengadilan negeri di wilayah hukum pihak yang mengadakan perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Kembali penulis melakukan wawancara kepada pekerja upah yang sudah di bayarkan, bagaimana tanggung jawab Yayasan Bangun Insani terhadap para pekerja tentang pemarsalahan pembayaran upah?

Lalu beliau menjawab, “menurut saya bahwa Yayasan bangun insani hingga saat ini belum melakukan kewajibannya sebagai pemilik Yayasan yang memiliki pekerja, yang mana seharusnya pekerja sudah bekerja untuk mengembangkan Yayasan namun pihak Yayasan belum membalas jasa para pekerja yang sudah bekerja”

Sebelum adanya Undang Undang tentang yayasan, syarat terbentuknya suatu yayasan dapat dengan akte notaris. Hal ini agar lebih mudah untuk pembuktian terhadap suatu yayasan. Adapun anggaran yang termuat pada akta diantaranya mencakup kekayaan yang dipisahkan, nama yayasan, tempat yayasan akan didirikan, tujuan didirikannya yayasan tersebut, susunan kepengurusan pada yayasan dan bagaimana cara pembubaran dan juga cara yang akan digunakan terhadap sisa kekayaan dari yayasan jika telah dibubarkan. Di Indonesia yang merupakan Negara kepulauan yang memiliki banyak pulau juga memiliki banyak lembaga-lembaga pendidikan yang bersifat pribadi yayasan, kelompok yayasan dan organisasi tertentu. Jumlah sekolah swasta yang berada di bawah naungan yayasan jumlahnya mengalahi dari jumlah sekolah negeri yang ada. Jika seluruh lembaga pendidikan yang di bawah naungan yayasan benar- benar dikelola

dengan baik, akan menghasilkan anak bangsa yang cerdas dan kompetitif. Yayasan pendidikan hadir disaat pemerintah tidak mampu menjawab kebutuhan pendidikan yang sejalan dengan jumlah penduduk warga negara Indonesia.

Kembali penulis bertanya kepada Pihak Yayasan Bangun Insani, apa upaya yang di lakukan Yayasan terhadap upah pekerja yang belum di bayarkan?

Kemudian beliau menjawab “kita dari pihak yayasan sudah memberikan pengertian dan arahan kepada Karyawan dan dosen agar bersabar, memberikan minimal 20 % dari gaji atau kita namakan pinjaman sesuai kemampuan keuangan yayasan.”³⁹

Dari hasil wawancara dari pihak Yayasan Bangun Insani ini, mereka belum juga mengindahkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, mereka masih memberikan pengertian kepada karyawan dan dosen dalam penundaan upah dan mereka memberikan upah mereka yang di sebut sebagai pinjaman sebesar 20%, jelas disini pihak pekerja sangat merasa di rugikan dan haknya tidak di berikan oleh pihak Yayasan, maka dari itu beberapa pekerja yang berani untuk angkat bicara dan melaporkan kepada pihak mediator Dinas Ketenagakerjaan, agar permasalahan ini cepat terselesaikan dan ketemu titik tengah permasalahan ini.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis terhadap pengisian kuisisioner dari para responden yakni bagaimana tanggung jawab pihak yayasan dalam

³⁹ Hasil wawancara kepada Pihak Yayasan Bangun Insani Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah (STIE) Bengkalis, Pada Tanggal 6 Desember 2022

perjanjian kerja terhadap keterlambatan pembayaran upah. Hal ini terlihat dari jawaban responden pada tabel dibawah ini : ⁴⁰

Tabel III.4

Apakah Para Pekerja Memahami Tentang Tanggung Jawab Yayasan Dalam Perjanjian Kerja Atas Keterlambatan Pembayaran Upah Para Pekerja

No	Jawaban kuesioner	Jumlah responden	Persentase
1.	Ya	10	40 %
2.	Tidak	15	60 %
Jumlah		25	100 %

Sumber olahan data desember 2022

Berdasarkan hasil kuesioner data diatas, maka dapat diketahui banyak para pekerja yang tidak paham terhadap tanggung jawab yayasan dalam perjanjian kerja mengenai keterlambatan pembayaran upah oleh Yayasan Bangun Insani atau Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah (STIE) Bengkalis. Hanya 10 responden yang paham terhadap tanggung jawab yayasan dalam perjanjian kerja mengenai keterlambatan pembayaran upah oleh Yayasan Bangun Insani atau Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah (STIE) Bengkalis sedangkan 15 responden lainnya tidak paham. Seharusnya para pekerja paham terhadap tanggung jawab yayasan dalam perjanjian kerja mengenai keterlambatan pembayaran upah mengetahui dengan lengkap informasi serta hak dan kewajiban yang timbul terhadap dasar penetapan gaji dalam perjanjian kerja antara Yayasan Bangun Insani atau Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah (STIE) Bengkalis.

⁴⁰ Kuisisioner dengan Karyawan dan Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah (STIE) Bengkalis, Tanggal 6 Desember 2022

1. Dasar Penetapan Gaji

Dasar penetapan gaji berbeda dengan upah. Nominal gaji yang diberikan perusahaan kepada para pekerjanya bakal mengacu pada banyak faktor, entah yang bersifat internal maupun eksternal.

Beberapa faktor yang menjadi pertimbangan dasar penetapan gaji, antara lain Peraturan Pemerintah (PP), bursa tenaga kerja, Upah Minimum Regional (UMR) di setiap daerah, keahlian pekerja, laba perusahaan, dan jurnal gaji sebagai beban perusahaan selama periode akuntansi tertentu.

2. Dasar Penetapan Upah

Sementara, upah secara spesifik diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam pasal 89, upah minimum diatur untuk memenuhi kebutuhan setiap individu agar mendapatkan kehidupan yang layak.

Standar upah minimum tersebut ditentukan oleh Gubernur berdasarkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi yang terdiri dari pihak pengusaha, pemerintah, serikat buruh, perguruan tinggi, dan para pakar. Selanjutnya, perusahaan harus melakukan pembayaran upah dengan alat pembayaran yang sah. Apabila pembayaran upah tidak ditentukan dalam perjanjian atau peraturan perusahaan, maka pembayaran upah dilakukan di tempat kerja atau kantor perusahaan. Para Karyawan dan Dosen selama ini hanya menunggu penjelasan dari pihak Yayasan mengenai upah yang belum juga dibayarkan, Hanya 3 orang Dosen Menghubungi Pihak Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya

disebut mediator yakni pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis terhadap pengisian kuisioner dari para responden yakni mengenai tingkat pendidikan. Hal ini terlihat dari jawaban responden pada tabel dibawah ini : ⁴¹

Tabel III.4
Mengenai Tingkat Pendidikan Responden

No	Jawaban Kuesioner	Jumlah Responden	Persentase
1.	Tamat Sekolah Menengah Atas	5	15 %
2.	Tamat Perguruan Tinggi Strata - 1	12	55 %
3.	Tamat Perguruan Tinggi Strata - 2	6	25 %
4.	Tamat Perguruan Tinggi Strata - 3	2	5 %
Jumlah		25	100 %

Berdasarkan hasil kuesioner data diatas, maka dapat diketahui para pekerja yang tamat Sekolah Menengah Atas (SMA) sebanyak 5 responden, para pekerja yang tamat Perguruan Tinggi Strata - 1 (S.1) sebanyak 12 responden, Para pekerja yang tamat Perguruan Tinggi Strata - 2 (S.2) sebanyak 6 responden, para pekerja yang tamat Perguruan Tinggi Strata - 3 (S.3) sebanyak 2 responden dapat dilihat dengan beragam tingkat pendidikan Akhir Para Dosen Dan

⁴¹Kuisioner dengan Karyawan dan Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah (STIE) Bengkalis, Tanggal 6 Desember 2022

Karyawan Para Pekerja Yayasan Bangun Insani atau Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah (STIE) Bengkalis hanya 3 orang Dosen yang melapor Ke Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bengkalis.

Kembali penulis bertanya kepada pekerja yang upah nya telah di bayarkan dan yang menghubungi pihak mediator, “Bagaimana peran Mediator dalam Melakukan Penyelesaian Keterlambatan Pembayaran Upah yang dilakukan Oleh Yayasan Bangun Insani Dalam Lingkungan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bengkalis?”⁴²

Lalu beliau menjawab, bahwa peran mediator dalam melakukan penyelesaian dalam permasalahan ini berjalan dengan lancar sehingga adanya peran mediator disini membuat permasalahan kita selesai, yang awalnya di abaikan dan sekarang telah di selesaikan dengan adanya mediator.

Untuk para pekerja yang telah melaporkan permasalahan ini kepada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bengkalis sudah berani untuk angkat bicara, sehingga akhirnya Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bengkalis sudah mengetahui tentang Pembayaran upah yang sudah lama tidak di keluarkan oleh pihak Yayasan kepada pihak pekerja. Dan mediator berperan untuk membantu dalam menengahi permasalahan yang sedang terjadi, setelah dilakukannya somasi terhadap pihak Yayasan, karena selama ini pihak Yayasan tidak pernah mencari solusi dalam menyelesaikan permasalahan ini.

⁴² Wawancara kepada Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bengkalis, Tanggal 10 November 2022

Sementara itu syarat-syarat sebagai mediator ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Perantara Hubungan Industrial adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan pembinaan dan pengembangan hubungan industrial serta penyelesaian perselisihan industrial.

B. Faktor Penghambat Terhadap Peran Mediator Terhadap Penyelesaian Permasalahan Pembayaran Upah Di Lingkungan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bengkalis.

Perselisihan yang terjadi antara para pekerja dengan pihak Yayasan tentunya perlu di selesaikan sehingga perselisihan ini tidak berlarut permasalahannya.⁴³ Mediator bertugas melakukan mediasi kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Ada pun kewajiban mediator ini diatur dalam pasal 8 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik

⁴³ Kesuma, I. N. J., & Vijayantera, I. W. A. (2020). Perundingan Bipartit Sebagai Langkah Awal Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Jurnal Hukum Saraswati (JHS)*, 2(1).

Indonesia Nomor: Kep.92/Men/VI/2004 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Serta Tata Kerja Medisi antara lain sebagai berikut :⁴⁴

- a. memanggil para pihak yang berselisih untuk dapat didengar keterangan yang diperlukan;
- b. mengatur dan memimpin mediasi;
- c. membantu membuat perjanjian bersama, apabila tercapai kesepakatan;
- d. membuat anjuran secara tertulis, apabila tidak tercapai kesepakatan penyelesaian;
- e. membuat risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- f. membuat laporan hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

Mediator mempunyai kewenangan :

1. menganjurkan kepada para pihak yang berselisih untuk berunding terlebih dahulu dengan itikad baik sebelum dilaksanakan mediasi;
2. meminta keterangan, dokumen, dan surat-surat yang berkaitan dengan perselisihan;
3. mendatangkan saksi atau saksi ahli dalam mediasi apabila diperlukan;
4. membuka buku dan meminta surat-surat yang diperlukan dari para pihak dan instansi atau lembaga terkait;
5. menerima atau menolak wakil para pihak yang berselisih apabila ternyata tidak memiliki surat kuasa.

⁴⁴Pasal 8 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep.92/Men/VI/2004 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Serta Tata Kerja Medisi.

Kemudian penulis melakukan wawancara kepada pihak Mediator, “sejauh mana tingkat keberhasilan peran mediator dalam menyelesaikan permasalahan pembayaran upah di Lingkungan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bengkalis?”⁴⁵

Lalu beliau menjawab, bahwa tingkat keberhasilan yang mediator lakukan biasanya selalu berjalan dengan lancar dan selalu mendapatkan kesepakatan oleh kedua belah pihak yang bermasalah”

Kemudian penulis bertanya kepada pihak Mediator “ apa factor penghambat dalam melakukan penyelesaian permasalahan yang terjadi antara para pekerja dengan Pihak Yayasan Bangun Insani?”

Lalu beliau menjawab, “sejauh ini yang kami lakukan berjalan dengan lancar sehingga tercapainya kesepakatan oleh kedua belah pihak dan hasilnya tercantum dalam perjanjian kerja bersama, namun yang terselesaikan hanya 3 orang saja karena hanya 3 orang tersebut yang melapor kepada pihak Mediator Hubungan Industrial, sedangkan 52 orang pekerja lagi tidak dapat dilakukan penyelesaian dalam pembayaran upah mereka, disebabkan oleh 52 orang pekerjanya tidak melaporkan kepada Pihak mediator dan mereka juga tidak memberikan surat kuasa kepada pihak yang melapor ke mediator, akibatnya upah mereka masih tertahan dan belum di selesaikan oleh pihak Yayasan Bangun Insani”

Adapun yang menjadi faktor penghambat terhadap peranan mediator dalam penyelesaian permasalahan pembayaran upah di lingkungan Dinas

⁴⁵Wawancara kepada Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bengkalis, Tanggal 10 November 2022

Ketenagakerjaan Kabupaten Bengkalis yakni para pihak yang upahnya belum dibayarkan sepenuhnya tidak mau melaporkan permasalahan tersebut kepada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bengkalis untuk dapat dilakukan mediasi.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis terhadap pengisian kuisisioner dari para responden terhadap upaya hukum yang pekerja ambil jika permasalahan pembayaran upah antara yayasan bangun insani jika belum terselesaikan.. Hal ini terlihat dari jawaban responden pada tabel dibawah ini :

Tabel III.5

Upaya Hukum Yang Pekerja Ambil Jika Permasalahan Pembayaran Upah Antara Yayasan Bangun Insani Jika Belum Terselesaikan

No.	Jawaban Kuesioner	Jumlah Responden	Persentase
1.	Upaya Lainnya, Musyawarah /Mufakat	25	100%
2.	Menggugat ke Pengadilan	-	%
Jumlah		25	100 %

Sumber olahan data Desember 2022

Berdasarkan hasil kuesioner data diatas, maka dapat diketahui banyak para pekerja yang memilih upaya lainnya, musyawarah atau mufakat terhadap upaya hukum yang pekerja ambil jika permasalahan pembayaran upah antara yayasan bangun insani jika belum terselesaikan secara lengkap informasi yang berhubungan dengan upah ,cara pembayaran upah, kecendrungan yang mungkin terjadi, terhadap penundaan pembayaran upah yang dilakukan oleh Yayasan Bangun Insani atau Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah (STIE) Bengkalis.

Sebanyak 25 responden upaya lainnya, musyawarah atau mufakat antara Karyawan dan Dosen Yayasan Bangun Insani atau Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah (STIE) Bengkalis.

Namun hanya 3 orang saja yang berani untuk menggugat ke pengadilan, selebihnya 25 orang yang lainnya hanya dengan musyawarah dan menunggu itikad baik dari Yayasan untuk memberikan hak mereka, Seharusnya para pekerja lebih berani melapor ke Dinas Ketengakerjaan Kabupaten Bengkalis karena yang dilakukan Yayasan sudah merugikan pihak pekerja.

Berdasarkan Undang - undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 16 mengartikan bahwa Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah. Dalam perusahaan tentu setiap pekerjanya memikirkan bagaimana perusahaan ini untuk terus berkembang dan sukses , namun bukan tidak mungkin setiap perusahaan memiliki konflik tidak lain tentang perselisihan dengan hukum. Sering sekali perbedaan pendapat yang berujung pertentangan.

Baik itu dialami Pengusaha maupun pengusaha dengan buruh atau pekerja dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Perselisihan hubungan industrial yang dimaksudkan adalah mengenai perbedaan pendapat yang menyebabkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan terkait hak, perselisihan kepentingan, perselisihan

mengenai pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam perusahaan.

Di sini kewenangan mediator hanya sampai di anjuran tertulis saja. Apabila para pihak sudah menyetujui kesepakatan tersebut dan di bawa ke Pengadilan Hubungan Industrial atau tidak, sudah bukan lagi urusan mediator untuk menyelesaikan perselisihan Hubungan industrial tersebut.

Tugas Mediator hanya 30 hari kerja terhitung dari menerima pelimpahan penyelesaian yang di sebut dalam Pasal 15 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial. Dalam prakteknya mediator pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis, menyelesaikan perselisihan sesuai ketentuan yang di tetapkan oleh Undang – Undang. Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagai mediator yang menyelesaikan perkara antara pekerja dengan pengusaha dapat di katakan membuahkan hasil karena dalam sidang mediasi tersebut lebih banyak dihasilkan Perjanjian Bersama.

Adapun cara - cara penyelesaian hubungan industrial antara lain dapat dilakukan beberapa hal sebagai berikut :

1. perundingan Bipartit

Perundingan bipartite merupakan perundingan yang dilakukan antara pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja yang dalam lingkungan satu perusahaan yang berselisih. Perundingan Bipartit harus diselesaikan dengan waktu paling lama 30 hari, tetapi jika dalam waktu tersebut salah satu pihak yang

berselisih menolak untuk berunding atau tidak adanya kesepakatan kedua belah pihak atau salah satu pihak maka perundingan Bipartit ini di anggap gagal.

Tetapi, jika perundingan Bipartit tersebut dinyatakan tercapai kata sepakat maka akan di buat suatu perjanjian yang disebut sebagai perjanjian Bersama yang ditanda tangani oleh para pihak. Perjanjian Bersama tersebut sifatnya mengikat dan menjadi hukum sehingga harus di laksanakan oleh kedua belah pihak yang berselisih. Dan setelah itu perjanjian Bersama tersebut wajib untuk didaftarkan ke pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak membuat perjanjian Bersama tersebut, dan jika salah satu pihak tidak melaksanakan perjanjian tersebut maka pihak yang merasa di rugikan bisa mengajukan permohonan eksekusi ke Pengadilan Hubungan Industrial.

2. Perundingan Tripartit

Perundingan tripartite merupakan perundingan yang dilakukan antara pekerja dengan pengusaha yang melibatkan pihak ketiga yang sebagai fasilitator dalam menyelesaikan suatu masalah perselisihan Hubungan Industrial, perundingan ini di lakukan jika perundingan Bipartit gagal tercapainya kesepakatan.

Perundingan Tripartit ini dapat di lakukan dengan 3 cara, yaitu :

a) mediasi

Mediasi ini dilakukan hanya dalam kasus perselisihan hak, perselisihan kepentingan, Pemutusan Hubungan Kerja atau perselisihan

antar serikat pekerja dalam satu perusahaan, melalui cara musyawarah yang di tengah oleh mediator yang bersifat netral, yang mana mediator tersebut berasal dari instansi yang bertanggung jawab atas bidang ketenagakerjaan kabupaten atau kota. Jika mediasi ini tercapainya kesepakatan maka akan dibuat kan perjanjian Bersama yang di tanda tangani oleh para pihak dan disaksikan oleh si mediator, kemudian akan di daftarkan ke pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di Wilayah Hukum para pihak yang mengadakan perjanjian Bersama dengan tujuan untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran tersebut.

Namun jika perjanjian Bersama tidak di lakukan oleh salah satu pihak maka pihak yang telah di rugikan bisa mengajukan permohonan eksekusi kepada pengadilan hubungan industrial di wilayah pengasilan perjanjian Bersama di daftarkan agar bisa melakukan penetapan eksekusi. Tetapi jika mediasi tidak tercapai kesepakatan, maka mediator akan membuat anjuran tertulis dan para pihak harus memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator agar menyetujui atau untuk menolak anjuran tertulis tersebut. Dan jika para pihak berperkara menyetujui anjuran tertulis tersebut yang dari mediator, maka dalam waktu paling lama 3 hari kerja, si mediator akan membantu para pihak untuk membuat perjanjian Bersama dan di daftarkan ke pengadilan hubungan industrial.

Jika para pihak atau salah satu pihak tidak menerima anjuran tertulis tersebut maka bisa mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial.

b) Konsiliasi

Konsiliasi ini dilakukan dengan tujuan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, PHK, dan perselisihan yang terjadi antara serikat pekerja yang dilakukan oleh konsiliator yang sifat netral dan telah terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung dalam bidang tenaga kerja. Jika dengan konsiliasi tercapainya kata sepakat maka akan di buat perjanjian Bersama dan akan di daftarkan di pengadilan Hubungan Industrial, agar mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Jika tidak tercapainya kesepakatan maka konsiliator akan mengeluarkan anjuran surat secara tertulis dan di jawab oleh para pihak apakah setuju atau tidaknya dengan anjuran tertulis tersebut, jika para pihak setuju akan di buat kan surat perjanjian Bersama dan di daftarkan di pengadilan hubungan industrial. Jika salah satu pihak tidak melaksanakan perjanjian Bersama tersebut maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi. Namun, jika para pihak atau salah satu pihak yang berselisih menolak anjuran secara tertulis tersebut maka akan dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial.

c) Arbitrase

Arbitrase merupakan perselisihan yang dilakukan di luar pengadilan hubungan industrial dengan melalui kesepakatan secara tertulis pra pihak yang berselisih agar menyerahkan penyelesaian perselisihan pada pihak arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Penyelesaian melalui arbitrase yaitu perselisihan yang terjadi antar perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.

Bermula dengan mendamaikan para pihak dan jika dapat kesepakatan maka akan di buat akta perdamaian, dan jika tidak ada kesepakatan maka akan di teruskan pemeriksaan hingga dikeluarkannya putusan. Putusan arbiter memiliki kekuatan hukum yang dapat mengikat para pihak serta bersifat akhir dan tetap. Putusan arbiter akan di daftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah arbiter tersebut di laksanakan, dan dapat diajukan fiat eksekusi di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri wilayah tempat kedudukan pihak yang harus menjalankan putusan tersebut.

Putusan arbitrase bisa di ajukan permohonan pembatalan ke Mahkamah Agung paling lama 30 hari kerja saat telah di putusan, tetapi jika perselisihan sudah di selesaikan melalui arbitrase maka tidak dapat di ajukan lagi ke pengadilan Hubungan Industrial.

3. Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial

Gugatan ke pengadilan Hubungan Industrial bisa di ajuka jika upaya tripartite yang adanya mediasi dan konsiliasi dinyatakan gagal, tetapi jika perselisihan sudah di selesaikan melalui arbitrase, karena tidak bisa di ajukan lagi ke pengadilan Hubungan Industrial. Untuk gugatan ke pengadilan Hubungan Industrial meliputi perkara tentang perselisihan hak dan perselisihan PHK, dan

tingkat pertama dan terakhir untuyk perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.

Untuk mengajukan gugatan perselisihan yang terjadi ke pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukum nya meliputi tempat pekerja bekerja, hal yang harus di perhatikan Ketika hendak mengajukan gugatan ialah :

- a. Adanya lampiran risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi;
- b. Nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak;
- c. Pokok persoalan yang menjadi perselisihan atau objek gugatan;
- d. Dokume, surat, dan jal lainnya di anggap perlu oleh penggugat.

Setelah gugatan di ajukan, maka selanjutnya akan dilakukan pemeriksaan oleh hakim dan akan di putus perkara perselisihannya.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari uraian pada bab – bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dengan adanya perjanjian kerja yang di sepakati oleh para pekerja Yayasan Bangun Insani dengan Yayasan Bangun Insani, maka dari perjanjian tersebut terdapatnya hak dan kewajiban yang harus dilakukan oleh masing-masing pihak yang melakukan perjanjian. Namun pada kenyataannya Yayasan Bangun Insani yaitu sebagai pemberi kerja tidak mengindahkan isi dari perjanjian yang mereka buat, yang mana ada sebanyak 25 orang pekerja Yayasan Bangun Insani belum menerima upah yang sesuai dengan isi perjanjian tersebut. Sehingga sebanyak 3 orang pekerja melaporkan kepada pihak Mediator Hubungan Industrial agar dapat menyelesaikan perselisihan yang terjadi, sehingga Peranan mediator dalam melakukan penyelesaian perselisihan dalam pembayaran upah antara Yayasan Bangun Insani dengan para pekerja nya yaitu Dosen dan Karyawan berjalan dan terlaksana dengan lancar dan baik, yaitu dengan adanya bukti perjanjian Bersama yang telah disepakati oleh para pihak yang berselisih.
2. Faktor penghambat peran mediator dalam menyelesaikan perselisihan yang terjadi ialah, para pekerja dengan jumlah 25 orang tersebut tidak berani untuk melaporkan kepada pihak mediator bahwa upah mereka

belum di bayarkan oleh pihak Yayasan sehingga menjadi salah satu faktor utama penghambat mediator untuk menyelesaikan keseluruhan perselisihan upah para pekerja tersebut. Kurangnya pengetahuan bagi para karyawan mengenai hak dan kewajiban yang harus di lakukan oleh kedua belah pihak membuat pekerja merasa di rugikan dengan tenaga yang sudah di berikan terhadap perusahaan namun tidak di balas jasanya. Disisi lain faktor penghambat mediator ialah yang pertama masalah waktu menjadi suatu kendala dalam satu pemanggilan pihak yang berselisih, kedua pihak karyawan atau pekerja maupun perusahaan yang berselisih yang tidak dapat hadir dengan waktu yang telah di tentukan, sehingga diberi waktu sampai 3 kali pemanggilan, dan yang terakhir penghambatnya ialah dokumen yang di mintai mediator terkadang tidak diberikan atau tidak ada contohnya, kontrak kerja nya tidak ada, Salinan SK tidak ada, dan itu merupakan faktor pennghambat dalam melakukan penyelesaian perselisihan para pihak.

B. Saran

1. Mengenai Para Pekerja Yayasan Bangun Insani atau Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah (STIE) Bengkalis untuk dapat lebih memperhatikan lagi isi perjanjian kerja antara Para Pekerja dengan Yayasan Bangun Insani atau Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah (STIE) Bengkalis, mengenai hak dan kewajiban para pihak. Bisa meminta salinan dari perjanjian kerja karena merupakan hak pekerja. Sementara untuk pihak Yayasan Bangun Insani atau Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah

(STIE) Bengkalis harus lebih terbuka kepada Para Pekerja Yayasan Bangun Insani atau Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah (STIE) Bengkalis terhadap kendala – kendala yang terjadi, terutama mengenai kendala kendala terhadap pembayaran upah antara para pekerja Yayasan Bangun Insani atau Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah (STIE) Bengkalis sehingga dapat secara bersama - sama mencari solusi terhadap permasalahan yang terjadi secara musyawarah.

2. Apabila Para Pekerja Yayasan Bangun Insani atau Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah (STIE) Bengkalis merasa dirugikan atas keputusan dari pihak Yayasan Bangun Insani atau Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah (STIE) Bengkalis mengenai permasalahan pembayaran upah oleh pihak Yayasan Bangun Insani atau Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah (STIE) Bengkalis dapat melapor ke Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bengkalis untuk dilakukan mediasi, dan para pekerja harus lebih berani lagi karena pemerintah telah mengeluarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dengan tujuan untuk memberikan perlindungan hukum kepada para pekerja yang telah di rugikan oleh atasan atau perusahaannya.

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku

- Abdul Rasyid Saliman, Hermansyah, Ahmad Jalis, Hukum Bisnis Untuk Perusahaan*, Kencana, Jakarta, 2016
- B. Waluyo, *penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, 2002.
- Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2005,
- Danang Sunyoto, *Hak Dan Kewajiban Bagi Pekerja Dan Pengusaha*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2013
- Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang University Press, Semarang, 2008
- Fajar, M & Achmad, Y, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, .2010
- Fuady Munir. *Arbitrase Nasional: Alternatif Penyelesaian Sengketa Bisnis*. Citra Aditya Bakti, Bandung, 200
- Harahap, M. Yahya. *Arbitrase*, Sinar Grafika, Jakarta, 2004
- Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Dan Diluar Pengadilan*, Raja Grafindo, Jakarta, 2004.
- Libertus Jehani, *Hak – Hak Pekerja Bila Di PHK*, Visimedia, Jakarta, 2006
- Margono Suyud, *ADR: Alternative Dispute Resolution Dan Arbitrase: Proses Pelembagaan Dan Aspek Hukum*, 2000, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2000
- Nurnaningsih Amriani, *Mediasi Alternatif Penyelesaian Sengketa Perdata Di Pengadilan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2011
- R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, Intermedia, Jakarta, 2005.
- R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1995.
- R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2003.
- Syahrizal Abbas, *Mediasi Dalam Hukum Syariah, Hukum Adat Dan Hukum Nasional*, Kencana, Jakarta, 2011
- Subekti, *Hukum Perjanjian*, Cet. XIII, Intermedia, Jakarta, 1991.

- Safa'at, Rachmad, *Advokasi Dan Alternatif Penyelesaian Sengketa: Latar Belakang, Konsep, Dan Implementasi*, Surya Pena Gemilang, Malang, 2011.
- Sarnawa, B & Isharyanto, J. E, *Hukum Ketenagakerjaan, Laboratorium Ilmu Hukum*, Yogyakarta, 2010
- Surjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Rineka Cipta, Jakarta, 2009
- Syafrinaldi, *Buku Panduan Penulisan Skripsi Fakultas Hukum Universitas Islam Riau*, UIR Preess, 2013.
- Syahrizal Abbas, *Mediasi Dalam Hukum Syariah, Hukum Adat dan Hukum Nasional*, kencana, Jakarta, 2011, Cet, ke-2, hlm.3
- Thamrin, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, Alaf Riau Publishing, Pekanbaru, 2017
- Thamrin, *Penegakan Ham Tenaga Kerja Indonesia*, Alaf Riau Publishing, Pekanbaru 2017
- Usman Rachmadi, *Mediasi Di Pengadilan Dalam Teori Dan Praktik*, Sinar Grafika, Jakarta, 2012.
- Widijowati, Rr. Dijan. *Hukum Dagang*, Ed. 1. CV. Andi Offset, Yogyakarta, 2001
- Wijaja, Gunawan. *Alternatif Penyelesaian Sengketa*, Cet. 2, Raja Grafindo, Jakarta, 2002.
- Zaeni Asyhadie, *Peradilan Hubungan Industrial*, Rajawali Pers, Jakarta, 2009

2. Jurnal Dan Skripsi

- Ahmad Hunaeni Zulkarnaen, *Masalah Rawan Dalam Hubungan Industrial Dan Konsep Negara Kesejahteraan Indonesia*, Jurnal Mimbar Justitia Vol. Ii No. 2 Edisi Juli-Desember 2022
- Akbar Pradima, *Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Luar Pengadilan*, DIH Jurnal Hukum Februari 2013, Vol. 9 No. 17. Hlm. 2
- Akbar P., *Alternative Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Luar Pengadilan*. Jurnal Ilmu Hukum, 9 (17). Tahun 2013
- Bur, A. (2010). *Hak menguasai negara merupakan prinsip dasar kewenangan negara dalam pemilikan dan penguasaan tanah (kajian Hak Pakai Khusus Atas Tanah)*.
- Charda, U. (2017). *Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004*. *Jurnal Wawasan Yuridika*, 1(1), 1-23.

Faizal Aditya Darmawan, *Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Proses Mediasi Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial*, Prodi Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Indonesia, 2021.

Febrianti, L., Syafrinaldi, S., Ibnu Susilo, E., & Thamrin, S. (2021). Sistem Pengupahan Bagi Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(1), 573-593.

Harijanto, "Analisis Terhadap Alternatif Penyelesaian Sengketa (APS) Ditinjau Dari Sosiologi Hukum," *Jurnal Rechtsens*, Volume 1, Nomor 2 (Desember 2014) : 57.

Suhandi, *Karakteristik Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Hubungan Industrial*, *Jurnal Perspektif*, Volume 22, Nomor 2, 2017.

Rakha Gusti Wardhana, *Hambatan Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial*. *Jurnal Ilmu Hukum*, 2013.

Tanti Kirana Utami, *Peran Serikat Pekerja dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutus Hubungan Kerja*. *Jurnal Wawasan Hukum* Vol. 28 No. 1. 2013

Thamrin, *Sistem Pengupahan Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, *Jurnal Ilmiah Indonesia*, Vol. 6 No. 1 2021

Ujang Charda S. *Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004*, *Jurnal Wawasan Yuridika* Vol 1 No 1 Maret 2017.

3. Peraturan Perundang-Undangan

Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945

Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang - Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang - Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh