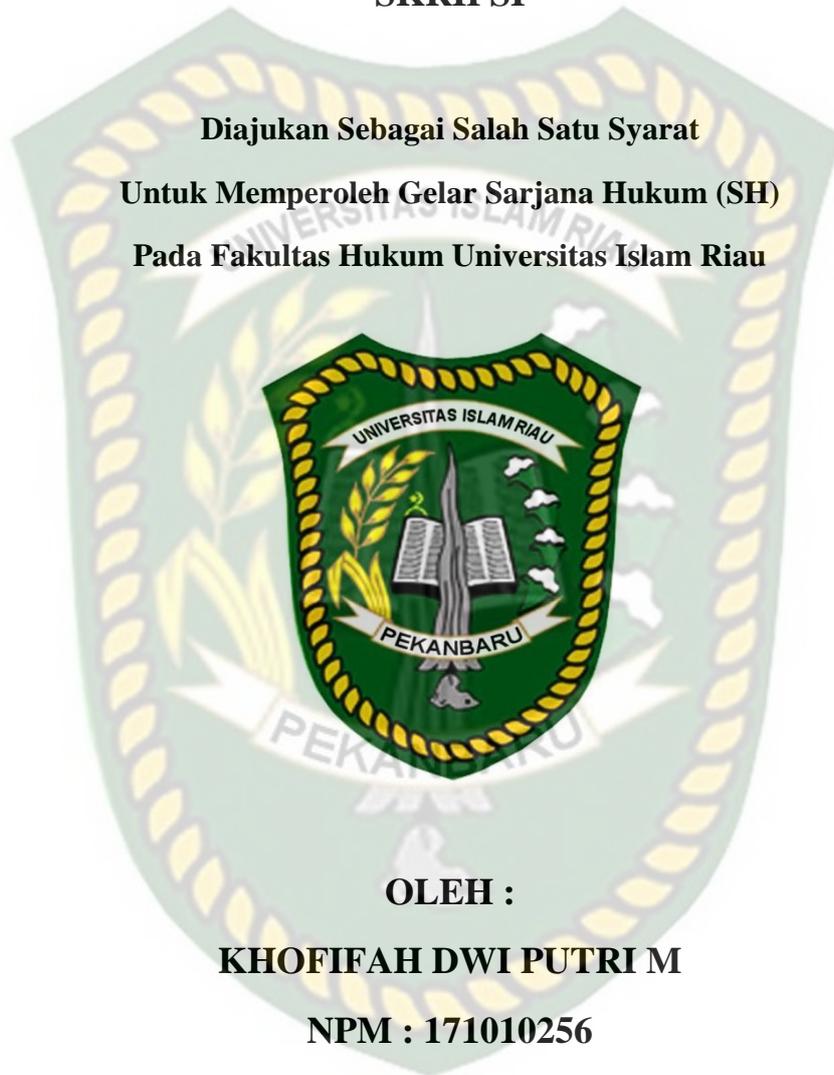


**PENYELESAIAN SENGKETA UPAH PEKERJA PADA PT.
SAYAP MAS ABADI MELALUI MEDIASI DI DINAS TENAGA
KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI RIAU**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (SH)
Pada Fakultas Hukum Universitas Islam Riau**



OLEH :

KHOFIFAH DWI PUTRI M

NPM : 171010256

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2021

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang betanda tangan dibawah ini :

Nama : Khofifah Dwi Putri M

NPM : 171010256

Tempat/Tanggal Lahir : Padang, 28 Januari 2000

Program Studi/Jurusan : Ilmu Hukum/Hukum Bisnis

Judul : Penyelesaian Sengketa Upah Pekerja Pada PT. Sayap Mas Abadi Melalui Mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya sendiri, orisinil dan tidak dibuatkan oleh orang lain, sepengetahuan saya belum pernah ditulis oleh orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini merupakan hasil orang lain atau mencontek atau menjiplak hasil skripsi/karya ilmiah orang lain (plagiat), maka saya bersedia gelar Sarjana Hukum (S1) yang telah saya peroleh di batalkan.

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

Pekanbaru, 16 JUNI 2021

Yang menyatakan



Khofifah Dwi Putri M

Sertifikat

FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU



ORIGINALITAS PENELITIAN

Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

MENYATAKAN BAHWA :

Khofifah Dwi Putri M

171010256

Dengan Judul :

Penyelesaian Sengketa Upah Pekerja Pada PT. Sayap Mas Abadi Melalui Mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

Telah Lolos Similarity sebesar Maksimal 30%

Pekanbaru, 11 Juni 2021

Dekan Bidang Akademik

Hukum Islam Riau



Mengetahui dan Menyetujui
Dekan Bidang Akademik
Hukum Islam Riau
Hamzah, S.H., M.H.



No. Reg : 734/V/UPM FH UIR 2021

Paper ID : 1604434780/30 %



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, 28284, Riau
Telp : (0761) 72127, Fax : (0761) 674834 – 72127
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 BIMBINGAN SKRIPSI

Telah Dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap :

Nama : Khofifah Dwi Putri M
NPM : 171010256
Fakultas : Hukum
Program Studi : Ilmu Hukum
Jurusan : Hukum Bisnis
Pembimbing I : Prof. Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum
Judul Skripsi : Penyelesaian Sengketa Upah Pekerja Pada PT. Sayap Mas Abadi Melalui Mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

Dengan perincian sebagai berikut

Tanggal	Berita Bimbingan	Paraf
		Pembimbing
10-05-2021	- perbaiki daftar isi dengan spasi 1,5 - perbaiki abstrak dan tambahkan pembahasannya - Buat daftar singkatan	
17-05-2021	-Tambah jurnal dan tulisan pembimbing -Nama dalam wawancara tidak perlu memakai title	
17-05-2021	-Perbaiki tabel -Pada rumusan masalah, kesimpulan dan saran harus saling berhubungan	



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, 28284, Riau
Telp : (0761) 72127, Fax : (0761) 674834 – 72127
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

24-05-2021	Acc pembimbing dan dapat dilanjutkan untuk turnitin	
------------	---	---

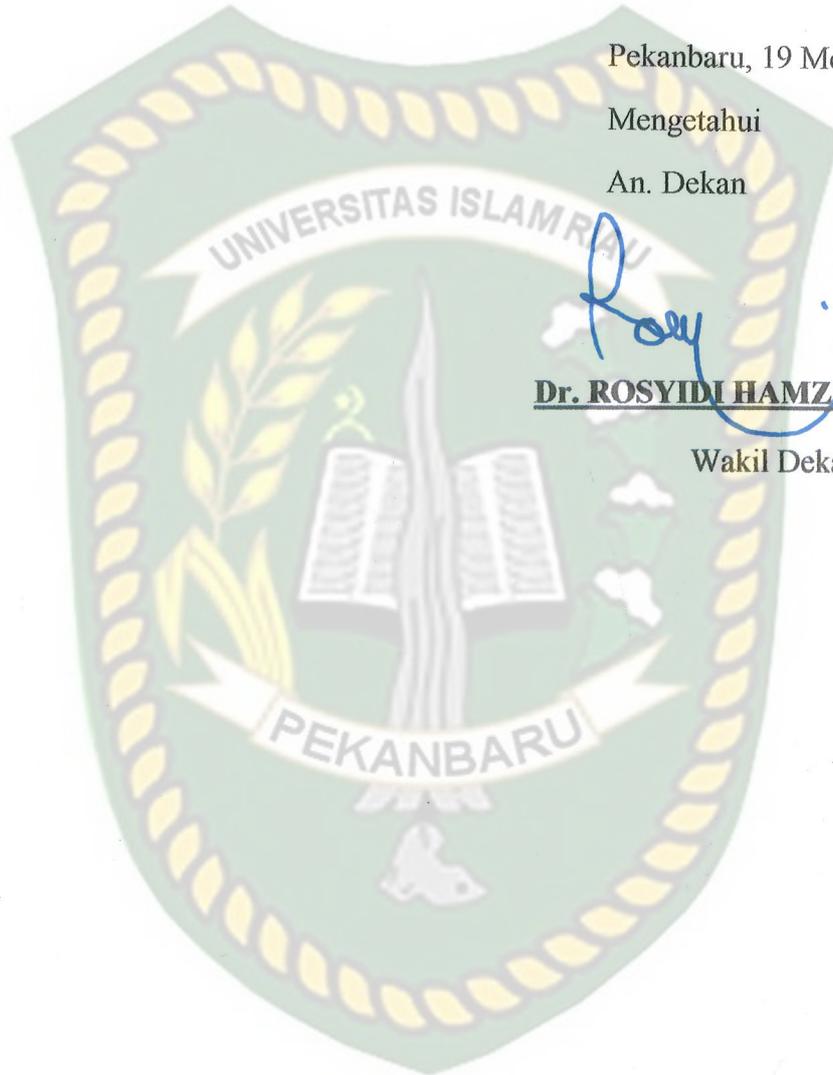
Pekanbaru, 19 Mei 2020

Mengetahui

An. Dekan


Dr. ROSYIDI HAMZAH S.H., M.H

Wakil Dekan I





UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jalan Kaharudin Nasution No. 113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru Riau
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674834, 721 27

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

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENYELESAIAN SENGKETA UPAH PEKERJA PADA PT. SAYAP MAS ABADI
MELALUI MEDIASI DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
PROVINSI RIAU**

KHOFIFAH DWI PUTRI M

171010256

Telah Diperiksa Dan Disetujui Oleh Dosen Pembimbing

Pembimbing

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

Mengetahui,

Dekan



Dr. Admiral, S.H., M.H.

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 254 /Kpts/FH/2021
TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

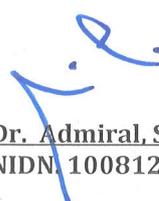
- Menimbang**
1. Bahwa untuk membantu mahasiswa dalam menyusun skripsi yang lebih berkualitas , perlu ditunjuk pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut
 2. Bahwa penetapan dosen sebagai pembimbing yang ditetapkan dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai pembimbing.
- Mengingat**
1. Undang-Undang Nomor : 20 tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional
 2. UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Besar
 3. UU Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
 4. PP 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. SK. BAN-PT Nomor 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
 8. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 9. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 112/UIR/Kpts/2016

MEMUTUSKAN

- Menetapkan**
1. Menunjuk
Nama : **Prof. Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum**
NIP/NPK : **19540926 1983031002**
Pangkat/Jabatan : **Pembina Utama Madya/ IV/d**
Jabatan Fungsional : **Guru Besar**
Sebagai Dosen Pembimbing Mahasiswa
Nama : **Khofifah Dwi Putri M**
NPM : **17 10 10 256**
Prodi / Departemen : **Ilmu Hukum / Hukum Bisnis**
Judul skripsi : **Penyelesaian Sengketa Upah Pekerja pada PT. Sayap Mas Abadi melalui Mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.**
 2. Tugas-tugas pembimbing dan adalah berpedoman kepada SK. 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 semenjak ditetapkan, jika ternyata terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada tanggal : 8 April 2021
Dekan


Dr. Admiral, S.H., M.H
NIDN 1008128103

Tembusan : Disampaikan kepada :

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

NOMOR : 345 /KPTS/FH-UIR/2021
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 di tetapkan tim penguji dalam Surat Keputusan Dekan.
 2. Bahwa nama-nama tersebut di bawah ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai penguji.

- Mengingat :
1. Undang-undang Nomor : 20 Tahun 2003
 2. Undang-undang Nomor : 14 Tahun 2005
 3. Peraturan Pemerintah Nomor : 30 Tahun 1990
 4. Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional :
 - a. Nomor : 232/U/2000
 - b. Nomor : 234/U/2000
 - c. Nomor : 176/U/2001
 - 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 2009
 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 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam No.080/UIR/KPTS/2017

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
1. Tim Penguji Komprehensif Skripsi Mahasiswa :
N a m a : Khofifah Dwi Putri. M
N.P.M. : 171010256
Program Studi : Ilmu Hukum
Judul Skripsi : Penyelesaian Sengketa Upah Pekerja Pada PT. Sayap Mas Abadi Melalui Mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

Dengan susunan tim penguji terdiridari

- Prof. Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum : Ketua merangkap penguji materi skripsi
Dr. Admiral, S.H., M.H : Anggota merangkap penguji sistimatika
Raja Febrina Andarina Z, S.H., M.H : Anggota merangkap penguji methodologi
Esy Kurniasih, S.H., M.H : Notulis

2. Laporan hasil ujian serta berita acara ujian telah 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.



Dr. Admiral, S.H., M.H
NIDN 1008128103

Tembusan disampaikan kepada :

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



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 : 345/KPTS/FH-UIR/2021 Tanggal 18 Juni 2021**, pada hari ini **Rabu, 23 Juni 2021** telah dilaksanakan Ujian Skripsi Program Studi (S1) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, atas nama :

Nama : Khofifah Dwi Putri. M
N P M : 171010256
Program Study : Ilmu Hukum
Judul Skripsi : Penyelesaian Sengketa Upah Pekerja Pada PT. Sayap Mas Abadi Melalui Mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.
Tanggal Ujian : 23 Juni 2021
Waktu Ujian : 10.00 - 11.00 WIB
Tempat Ujian : Dilaksanakan secara Daring
IPK : 3.62
Predikat Kelulusan : Sangat Memuaskan

Dosen Penguji

Tanda Tangan

- | | |
|---------------------------------------|----------|
| 1. Prof. Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum | 1. Hadir |
| 2. Dr. Admiral, S.H., M.H | 2. Hadir |
| 3. Raja Febrina Andarina Z, S.H., M.H | 3. Hadir |

Notulen

- | | |
|-----------------------------|----------|
| 4. Esy Kurniasih, S.H., M.H | 4. Hadir |
|-----------------------------|----------|



Pekanbaru, 23 Juni 2021
Dekan Fakultas Hukum UIR

Dr. Admiral, S.H., M.H
NIK. 080102332

ABSTRAK

Hak pekerja seringkali tidak terpenuhi, sehingga dapat menimbulkan perselisihan atau sengketa, salah satunya yaitu sengketa upah pekerja. Penyelesaian sengketa upah pekerja melalui mediasi diatur dalam Undang-Undang No.2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), yang mana lembaga ketenagakerjaanlah yang memiliki wewenang untuk menyelesaikan perselesihan antara pekerja dengan pengusaha.

Masalah pokok yang penulis teliti terkait dengan Bagaimana Penyelesaian Sengketa Upah Pekerja pada PT. Sayap Mas Abadi melalui Mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dan Apa saja kendala-kendala yang dihadapi dalam menyelesaikan sengketa Upah Pekerja pada PT. Sayap Mas Abadi melalui Mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

Metode penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah observasi (*observational research*), dengan mengadakan survei secara langsung ke lapangan guna mendapatkan data, sedangkan sifat dari penelitian ini adalah diskripsi analitis yaitu penulis mencoba untuk memberikan gambaran dari suatu kenyataan secara lengkap, rinci, dan jelas terkait penyelesaian sengketa upah pekerja melalui mediasi yang diselesaikan oleh Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

Hasil dari penelitian yang penulis dapatkan yaitu : 1. Penyelesaian sengketa upah pekerja melalui mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau yang dilakukan dengan upaya penyelesaian dengan perundingan bipartit yang memiliki 3 (tiga) tahap seperti tahap persiapan perundingan bipartit, tahap pelaksanaan perundingan bipartit, serta tahap setelah perundingan bipartit, apabila terjadi kegagalan atau tidak tercapainya kesepakatan maka dilakukanlah tahapan penyelesaian sengketa secara mediasi yang memiliki beberapa prosedur seperti pemanggilan para pihak, melaksanakan sidang mediasi, serta hasil perjanjian bersama setelah tercapainya kesepakatan. 2. Kendala-kendala yang dihadapi dalam menyelesaikan sengketa Upah Pekerja pada PT. Sayap Mas Abadi melalui Mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau yaitu mengenai sistem pembayaran upah, mekanisme pemanggilan para pihak, kurangnya kerjasama antara para pihak pekerja dengan pengusaha, kurangnya komunikasi antara para pihak pekerja dengan pengusaha.

Kata Kunci : Penyelesaian sengketa Upah, Pekerja, Mediasi

ABSTRACT

Workers' rights are often not fulfilled, which can lead to disputes or disputes, one of which is disputes over workers' wages. Settlement of worker wage disputes through mediation is regulated in Law No.2 of 2004 concerning the Settlement of Industrial Relations Disputes (PPHI), in which labor agencies have the authority to resolve disputes between workers and employers.

The main problem that the author examined is related to How to Settle Worker Wages at PT. Sayap Mas Abadi through Mediation at the Department of Manpower and Transmigration of Riau Province and What are the obstacles faced in resolving Worker Wage disputes at PT. Sayap Mas Abadi through Mediation at the Manpower and Transmigration Office of Riau Province.

The research method that the author uses in this research is observational research, by conducting a survey directly into the field to obtain data, while the nature of this research is an analytical description in which the author tries to provide a complete, detailed, and clear picture of a reality. related to the settlement of worker wage disputes through mediation which is resolved by the Industrial Relations Mediator of the Department of Manpower and Transmigration of Riau Province.

The results of the research that the authors get are: 1. Settlement of worker wage disputes through mediation at the Department of Manpower and Transmigration of Riau Province which is carried out by means of settlement with bipartite negotiations which have 3 (three) stages such as the preparation stage for bipartite negotiations, the implementation stage of bipartite negotiations, as well as the stage after bipartite negotiations, in the event of failure or failure to reach an agreement, a mediation dispute settlement stage is carried out which has several procedures such as calling the parties, conducting mediation sessions, as well as the results of the collective agreement after the agreement is reached. 2. Constraints faced in resolving Worker Wage disputes at PT. Sayap Mas Abadi through Mediation at the Department of Manpower and Transmigration of Riau Province, namely regarding the wage payment system, the mechanism for calling the parties, the lack of cooperation between workers and employers, lack of communication between workers and employers.

Keywords: Wage dispute resolution, workers, mediation

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, karena berkat limpahan rahmat-Nya penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Penyelesaian Sengketa Upah Pekerja pada PT. Sayap Mas Abadi melalui Mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau”** sebagai tugas akhir dalam memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana hukum pada Fakultas Hukum Universitas Islam Riau. Penghargaan dan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada kedua orang tua saya yaitu papa saya Mursyid dan mama saya Midiawati serta abang saya Arief Kurniawan yang telah memberikan semangat, doa, serta arahan dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwasannya dalam penulisan skripsi ini, tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan, arahan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini, terutama kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Syafrinaldi, S.H., MCL, selaku Rektor pada Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. Admiral, S.H., M.H, Selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
3. Bapak Rahdiansyah, S.H., M.H, Selaku ketua Departemen Hukum Bisnis Fakultas hukum Universitas Islam Riau.
4. Bapak Prof. Dr. Thamrin S S.H.,M.Hum, selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan, dan tambahan ilmu, serta memberikan solusi atas hambatan dalam penulisan skripsi ini.

5. Seluruh Bapak/Ibu dosen Fakultas Hukum Univeritas Islam Riau yang telah memberikan pengetahuan serta ilmu yang sangat bermanfaat selama masa perkuliahan.
6. Bapak Sadri S.Sos, Selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, yang telah memberikan saya izin dalam melakukan penelitian di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.
7. Bapak AM Pohan S.H.,M.H, Selaku Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, yang telah bersedia untuk penulis mintai keterangan dalam bentuk wawancara mengenai penyelesaian sengketa upah pekerja melalui mediasi.
8. Ibu Rita Yuliani S.H.,M.T, Selaku Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, yang telah memberikan informasi terkait judul yang penulis ambil.
9. Ibu Dian Novita S.Sos, selaku Kepala Penyelenggara Hubungan Industrial, yang telah memberikan penulis data-data mengenai PT. Sayap Mas Abadi.
10. Kepada seluruh Staff Tata Usaha Fakultas Hukum UIR, staff perpustakaan dan staff lain yang tak bisa penulis sebutkan satu persatu, penulis mengucapkan terimakasih atas segala bantuan yang diberikan kepada penulis selama pengurusan skripsi ini.
11. Teman terbaik saya, Aurelly Zulkhintania S.H, Yang telah menemani saya dalam melakukan penelitian di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau serta membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini dan Chindy Maria

Rohani S S.H, yang telah memberikan saran serta bantuan dalam penulisan skripsi ini.

12. Adik sepupu saya, Zahra Zakia Muharomah dan Ashilah Ramadhani yang telah menemani dan membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, baik dari segi bahasa maupun materi. Untuk itu penulis mengharapkan berbagai saran dan kritik dari semua pihak yang merupakan masukan sangat berguna bagi penulis. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna bagi semua pihak.

Pekanbaru, 29 April 2021

Khofifah Dwi Putri M

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN.....	ii
SERTIFIKAT ORIGINALITAS PENELITIAN.....	iii
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI.....	iv
BERITA ACARA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	v
SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKAN PEMBIMBING.....	vi
SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKAN DOSEN PENGUJI.....	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR SINGKATAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	16
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	16
D. Tinjauan Pustaka.....	17
E. Konsep Oprasional.....	28
F. Metode Penelitian.....	31

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Penyelesaian Sengketa Melalui Mediasi.....	35
1. Penyelesaian Sengketa.....	35
2. Mediasi.....	36
a. Pengertian Mediasi.....	36
b. Tujuan dan Manfaat Mediasi.....	38
c. Unsur-unsur Mediasi.....	41
B. Tinjauan Umum Tentang Upah dan Pekerja.....	50
1. Upah.....	42
a. Pengertian Upah.....	42
b. Sistem Pengupahan.....	44
c. Perlindungan Upah.....	47
2. Pekerja.....	50
a. Pengertian Perkerja.....	50
b. Hak dan Kewajiban Perkerja.....	54
C. Tinjauan Umum Tentang Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.....	56
1. Sejarah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.....	56
2. Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.....	59
3. Kedudukan,tugas,fungsi.....	60
a. Kedudukan.....	60
b. Tugas dan Fungsi.....	60
4. Struktur Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.....	61
5. Struktur Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi.....	63

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Penyelesaian Sengketa Upah Pekerja pada PT. Sayap Mas Abadi melalui Mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.....	65
a. Gambaran umum PT. Sayap Mas Abadi.....	65
b. Hak Pekerja.....	66
1. Hak Pekerja Menurut Undang-Undang.....	66
2. Hak Pekerja di PT. Sayap Mas Abadi.....	68
c. Prosedur Penyelesaian Sengketa di Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Provinsi riau.....	72
1. Penyelesaian sengketa berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Peselisihan Hubungan Industrial.....	73
2. Penyelesaian Sengketa di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Ria.....	75
B. Kendala-kendala yang dihadapi dalam menyelesaikan sengketa Upah Pekerja pada PT. Sayap Mas Abadi melalui Mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.....	84

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan.....	91
B. Saran.....	92

DAFTAR

PUSTAKA.....	94
---------------------	-----------

LAMPIRAN.....	97
----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Populasi dan Sampel Dalam Penelitian.....	33
Tabel 3.1 Jangka Waktu Kerja dan Upah Pekerja PT. Sayap Mas Abadi.....	69
Tabel 3.2 Daftar Pekerja yang belum menerima Upah.....	86
Tabel 3.3 Domisili Pekerja dan Jabatan Kerja PT. Sayap Mas Abadi.....	88



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Struktur Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja.....	64
Gambar 3.1 Prosedur Penyelesaian Sengketa Menurut UU No. 2 Tahun 2004 Tentang PPHI.....	73



DAFTAR SINGKATAN

1. ADR : Alternative Dispute Resolution
2. BW : Burgerlijk Wetboek
3. DISNAKERTRANS : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
4. DPD : Dewan Pengupahan Daerah
5. HIR : Herzien Indonesis Reglement
6. HRD : Human Resources Development
7. JKK : Jaminan Keselamatan Kerja
8. JAMSOSTEK : Jaminan Sosial Tenaga Kerja
9. K3 : Kesehatan dan Keselamatan Kerja
10. KHL : Kebutuhan Hidup Layak
11. KHM : Kebutuhan Hidup Minimum
12. KANWIL : Kantor Wilayah
13. KBBI : Kamus Besar Bahasa Indonesia
14. KUHD : Kitab Undang-undang Hukum Dagang
15. KUHPer : Kitab Undang-undang Hukum Perdata
16. MAPS : Mekanisme Alternatif Penyelesaian
Sengketa
17. MA : Mahkamah Agung
18. PT : Perseroan Terbatas
19. PP : Peraturan Pemerintah
20. PHK : Pemutusan Hubungan Kerja
21. PHI : Pengadilan Hubungan Industrial

- 
22. PPS : Pilihan Penyelesaian Sengketa
 23. PKWT : Perjanjian Kerja Waktu Tentu
 24. PKWTT : Perjanjian Kerja Waktu Tak Tentu
 25. PERMA : Peraturan Mahkamah Agung
 26. PERMENAKER : Peraturan Menteri Ketenagakerjaan
 27. RBg : Rechtsreglement Buitengewesten
 28. SDM : Sumber Daya Manusia
 29. SEKDA : Sekretaris Daerah
 30. SEMA : Surat Edaran Mahkamah Agung
 31. THR : Tunjangan Hari Raya
 32. UMR : Upah Minimum Regional
 33. UMP : Upah Minimum Provinsi
 34. UMK : Upah Minimum Kab/kota
 35. UU : Undang-undang
 36. UUPT : Undang-undang Perseroan Terbatas
 37. UUPPHI : Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berbicara mengenai persoalan upah, hal ini tidak terlepas dari adanya pekerja. Dengan pekerjaan seseorang akan dapat mempertahankan hidup dan kehidupan, karena mempertahankan hidup dan kehidupan merupakan bagian dari Hak Asasi manusia. Begitu pula untuk menentukan pilihan terhadap pekerjaan sesuai dengan pilihannya, Pasal 38 ayat (2) Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (HAM) menyebutkan bahwa “setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil”. Sedangkan pemerintah wajib dan bertanggung jawab menghormati, melindungi, menegakkan dan memajukan Hak Asasi manusia (HAM), yang diatur dalam undang-undang, peraturan perundang-undangan lain, dan hukum internasional tentang hak asasi manusia yang diterima oleh negara Republik Indonesia. Bentuk kewajiban dan pemerintah, meliputi langkah implementasi pertahanan keamanan negara dan bidang lainnya (pasal 71 dan 72 Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi manusia (HAM)) (Thamrin, 2018, hal. 12). Upah diperoleh setelah adanya kegiatan bekerja, sedangkan kegiatan bekerja harus berdasarkan adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja dalam bahasa Belanda disebut *arbeidsovereenkomst*, pasal 1601 KUHPerdata memberikan pengertian “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (siburuh), mengikatkan dirinya untuk dibawa perintah pihak yang lain, simajikan untuk sewaktu-waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima

upah” . Menurut Undang-undang 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada pasal 1 angka 14, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak (Kusni, 2010, hal. 64). Sehingga dalam melaksanakan suatu perjanjian kerja, haruslah memuat secara jelas hak dan kewajiban dari para pihak, dan bersifat mengikat kedua belah pihak, sesuai dengan asas dasar dalam hukum perdata, yang tertuang dalam pasal 1338 ayat 1 BW, yang dikenal dengan “Pacta Sunt Servanda” yang menyatakan bahwa semua kontrak (perjanjian) yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Sehingga jika salah satu pihak melanggar isi dari perjanjian atau kontrak, Pelanggar kontrak dapat dikenakan gugatan ganti-rugi berdasarkan Pasal 1365 KUHPerdata sebagai dasar gugatan wanprestasi, sebagai suatu “kontrak sosial”.

Dalam pasal 1365 KUHPerdata, dijelaskan bahwasannya “Tiap perbuatan yang melanggar hukum dan membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang menimbulkan kerugian itu karena kesalahannya untuk menggantikan kerugian tersebut”. Namun yang menjadi permasalahan yang sering terjadi di Indonesia, banyak para pihak yang melanggar perjanjian, tidak bertanggung jawab akan hal tersebut, yang berakibat berujung pada pengadilan, padahal proses pengadilan merupakan jalan terakhir yang dapat di tempuh, sehingga dapat memberikan rasa keadilan untuk kedua belah pihak, pihak yang dimaksud dalam hal ini adalah sipekerja dengan pengusaha.

Istilah pekerja atau buruh sangat populer dalam dunia perburuhan atau ketenagakerjaan, dalam perkembangan hukum diindonesia istilah buruh

diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja dikarenakan istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berda dibawah pihak lain yakni majikan. Pada pasal 1 angka 4 undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun, dalam hal ini yang memberikan upah atau imbalan tersebut adalah pengusaha. (Kusni, 2010, hal. 44-45).

Dalam prakteknya pemberian upah atau imbalan terhadap pekerja sering kali tidak sesuai dengan apa yang mereka kerjakan, dan menimbulkan rasa ketidakadilan. Regulasi pengupahan pada dasarnya terdiri dari dua bagian besar, yaitu:

- a. Regulasi terkait mekanisme penetapan upah
- b. Regulasi terkait perlindungan upah.

Regulasi terkait dengan mekanisme penetapan upah dalm UU No. 13 Tahn 2003, tentang KetenagaKerjaan, secara sistematikannya sebagai berikut:

- a. Pendapatan upah minimum di tingkat Provinsi dan Kabupaten / Kota (Pasal 88 UU No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan).
- b. Penetapan upah melalui kesepakatan/perundingan kolektif (pasal 91 UU No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan).
- c. Penetapan struktur dan Skala Upah (Pasal 92 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan).
- d. Peninjauan upah secara berkala (Pasal 92 ayat 2 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)

Sedangkan regulasi terkait perlindungan upah diatur dalam pasal 88 ayat 2 UU No. 13 Tahun 2003, tentang ketenagakerjaan yang berbunyi “Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh” (Thamrin S, Lidia Febrianti & S. Parman, 2019, hal. 60-61).

Istilah adil atau keadilan, memang sangat sulit untuk di dapatkan karena menyangkut individual masing-masing pihak yang merasakannya. Kata “keadilan” dalam bahasa Inggris adalah “justice” yang berasal dari bahasa latin “iustitia”. Sedangkan kata “adil” dalam bahasa Indonesia bahasa Arab “al ‘adl” yang artinya sesuatu yang baik, sikap yang tidak memihak, penjagaan hak-hak seseorang dan cara yang tepat dalam mengambil keputusan. Untuk menggambarkan keadilan juga digunakan kata-kata yang lain (sinonim) seperti qisth, hukum, dan sebagainya. Keadilan selalu dijadikan sebuah nilai ideal dalam pembuatan maupun pelaksanaan hukum, meskipun sebagai konsep yang abstrak keadilan seringkali dipahami tanpa batasan yang jelas. Perkembangan pemikiran hukum islam pun tidak dapat dilepaskan dari konsepsi keadilan. Diskursus mengenai keadilan dapat dilacak pada sumber-sumber hukum islam, seperti Al-quran dan hadis (Thamrin, Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia, 2019, hal. 47). Aristoteles merupakan seorang filosof pertama kali yang merumuskan arti keadilan. Ia mengatakan bahwa keadilan adalah memberikan kepada setiap orang apa yang menjadi haknya. Sehingga karena pada akhirnya keadilan itu bersifat abstrak, maka perlu adanya suatu peraturan perundang-undang untuk mengatur hak dan kewajiban setiap masyarakat di indonesia, termasuk dalam hal

menyelesaikan berbagai sengketa yang ada, baik dalam ruang lingkup hukum perdata, hukum pidana, maupun hukum bisnis.

Ada berbagai macam cara untuk memperoleh kesepakatan dalam menyelesaikan sengketa yang dihadapi. Dalam perkembangannya, masyarakat yang semakin maju mulai meninggalkan cara-cara lama (yang merupakan kebiasaan) dan beralih ke cara-cara hukum (yuridis). Dengan demikian, masyarakat secara berangsur-angsur mulai menggunakan cara penyelesaian sengketa yang diakui oleh pemerintah. Cara penyelesaian sengketa yang selama ini dikenal ialah cara penyelesaian secara yuridis dan nonyuridis, dan ada pula yang menyebutnya cara melalui pengadilan dan tidak melalui pengadilan. Penyebutan cara yuridis, nonyuridis, cara melalui pengadilan, dan tidak melalui pengadilan itu pada prinsipnya sama saja, tergantung dari sudut mana ditinjaunya.

Cara penyelesaian sengketa secara yuridis dan nonyuridis dikemukakan oleh Ronny Hanitijo Soemitro dengan meninjaunya dari sudut sifatnya. Kedua cara penyelesaian perselisihan itu oleh Soemitro dirinci lagi ke dalam 20 (dua puluh) bentuk/kategori, yang kemudian dikelompokkan lagi ke dalam 6 (enam) subkategori/kelompok. Keenam subkategori/kelompok tersebut ialah:

1. Penyelesaian secara sepihak.
2. Dikelola sendiri.
3. Prayuridis.
4. Yuridis normatif.
5. Yuridis politis.
6. Penyelesaian secara kekerasan

Berikut ini uraian secara ringkas dari keenam kelompok cara penyelesaian sengketa tersebut.

1. Penyelesaian secara Sepihak

Bentuk penyelesaian perselisihan secara sepihak ini terdiri dari:

- a. Penyerahan.
- b. Menghindari diri, melarikan diri, mengundurkan diri.
- c. Penyerahan sementara, penundaan reaksi, reaksi menunggu dulu.

Dalam subkategori/kelompok ini, dengan bentuk penyerahan, suatu konflik berakhir atau diakhiri karena salah satu pihak (umumnya pihak yang lemah atau yang rendah tingkatannya) mengalah pada situasi yang tidak menguntungkan. Demikian pula apabila pihak yang paling lemah ini memperoleh kesempatan untuk menghindarkan diri dari kekuasaan pihak yang kuat (bentuk penyelesaian dalam butir b dari kelompok penyelesaian secara sepihak), masalah konflik akan hilang.

Memisahkan diri, perceraian, mencari tempat tinggal lain, mengasingkan diri, merupakan reaksi supaya konflik yang terjadi tidak menimbulkan akibat yang menyakitkan.

Bentuk penyerahan hanya bersifat sementara apabila pihak yang lemah tidak dapat menghindarkan diri dari pihak yang kuat (bentuk penyelesaian perselisihan butir c) (Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, 2014)

2. Dikelola Sendiri

Dalam kelompok ini, penyelesaian konflik ditandai dengan kesamaan tingkat dari kedua belah pihak dalam menyelesaikan konflik tersebut. Di sini tidak

ada pihak atau instansi ke tiga yang perlu diminta bantuannya, sehingga memberikan kebebasan kepada para pihak untuk menyelesaikan konflik. Akan tetapi, cara ini biasanya memerlukan banyak pengorbanan dari mereka.

Bentuk penyelesaian perselisihan yang termasuk dalam kelompok ini adalah:

- a. Perundingan.
- b. Kesepakatan.
- c. Dengan cara undian

Penyelesaian dalam bentuk perundingan ada 2 (dua) macam, yaitu:

1. Perundingan yang bertujuan untuk mencapai suatu penyelesaian konflik atas dasar kesepakatan bersama.
2. Perundingan di mana para pihak yang berusaha memperoleh manfaat sebanyak mungkin dari penyelesaian yang diusulkan.

Cara penyelesaian sengketa dalam bentuk perundingan dan kesepakatan banyak dilakukan dalam bidang perdagangan/bisnis. Pada penyelesaian dengan cara menggunakan undian, para pihak sepakat menetapkan untuk menentukan hasilnya oleh suatu badan yang bersifat pribadi dengan cara undian.

3. Prayuridis

Bentuk-bentuk penyelesaian konflik yang termasuk dalam kelompok ini menurut Soemitro ialah:

- a. Lembaga pengaduan.
- b. Perdamaian.
- c. Musyawarah.

d. Penyelesaian dengan pihak penengah.

Ciri penyelesaian konflik yang termasuk kategori prayuridis ini ialah adanya pihak ketiga yang dapat berupa suatu instansi yang terlibat (atas prakarsa para pihak) dalam penyelesaian konflik (terutama dalam bentuk lembaga pengaduan dan penyelesaian dengan pihak penengah) (Bram, 2011, hal. 3).

4. Yuridis Normatif

Yang termasuk bentuk penyelesaian dalam kelompok ini, ialah:

- a. Arbitrase.
- b. Proses singkat.
- c. Sidang pengadilan
- d. Proses perdata, proses administratif.
- e. Proses pidana.

Kategori ini terdiri dari semua bentuk pemerantaraan hukum dalam penyelesaian konflik. Prakarsa atau kehendak untuk melakukan perantaraan diajukan oleh salah satu pihak yang bersengketa, kemudian segera setelah hakim menyatakan menerima perkara ini, putusannya akan berada di tangan hakim tersebut. Para pihak tidak lagi menguasai konflik di antara mereka secara keseluruhan, kecuali apabila hakim mengusulkan untuk mengadakan perdamaian

5. Yuridis Politis

Bentuk-bentuk penyelesaian konflik yang termasuk dalam kelompok yuridis politis ini ialah:

- a. Penyelesaian melalui saluran pemerintah.
- b. Pembentukan keputusan legislatif.

c. Tindakan politik dan aksi sosial.

d. Bertahap tanpa kekerasan (Bram, 2011, hal. 1-5).

Dalam kelompok ini, penyelesaian konflik beralih dari ruang sidang pengadilan ke tengah-tengah kancah pertentangan dalam proses pembentukan keputusan pemerintah dan keputusan politik. Pembentukan keputusan pemerintah dan keputusan legislatif sama-sama merupakan proses hukum yang bersifat sangat terkait pada peraturan-peraturan sehingga dapat disebut sebagai penyelesaian konflik dengan bentuk politik.

6. Penyelesaian dengan Penggunaan Kekerasan

Kekerasan juga merupakan salah satu cara penyelesaian konflik, di mana salah satu pihak mencoba menyelesaikan suatu konflik terhadap pihak yang lain dengan menggunakan sarana fisik.

Penyelesaian konflik dengan kekerasan ini masih bisa dipertimbangkan atau bahkan diperdebatkan, apakah bisa benar-benar menyelesaikan atau mengakhiri konflik, meskipun pihak yang menggunakan kekerasan mungkin juga mengajukan alasan bahwa cara ini merupakan satu-satunya jalan keluar yang dapat ditempuh. Penyelesaian sengketa yang tidak melalui pengadilan sering disebut sebagai Alternative Dispute Resolution (ADR) atau penyelesaian sengketa alternatif. Cara penyelesaian sengketa alternatif akhir-akhir ini sering mendapatkan perhatian dari berbagai kalangan, terutama yang berada dalam dunia bisnis, sebagai cara penyelesaian perselisihan yang perlu dikembangkan untuk mengatasi kemacetan penyelesaian melalui pengadilan. ADR terdiri dari cara-cara berikut ini:

1. Konsiliasi

Konsiliasi adalah suatu penyelesaian di mana para pihak berupaya aktif mencari penyelesaian dengan bantuan pihak ke tiga. Konsiliasi diperlukan apabila para pihak yang bersengketa tidak mampu menyelesaikan sendiri perselisihannya. Hal ini menyebabkan istilah konsiliasi sering diartikan sama dengan mediasi, padahal penyelesaian sengketa dengan konsiliasi lebih mengacu kepada cara penyelesaian sengketa melalui konsensus di antara para pihak, sedangkan pihak ke tiga hanya bertindak netral, berperan secara aktif maupun tidak aktif.

2. Negosiasi

Menurut Gary Goodpaster, negosiasi merupakan proses konsensus yang digunakan para pihak untuk memperoleh kesepakatan di antara mereka (Bram, 2011, hal. 7).

3. Mediasi

Mediasi adalah proses negosiasi pemecahan masalah di mana pihak luar yang tidak memihak (*impartial*) dan netral bekerja sama dengan pihak yang bersengketa untuk membantu mereka memperoleh kesepakatan dengan memutuskan (Bram, 2011, hal. 11).

Dalam hal ini penulis lebih menekankan pada penyelesaian sengketa dengan cara mediasi. Proses penyelesaian sengketa pada mulanya berawal dari salah satu pihak yang tidak memenuhi janji atau kewajibannya, dan pada umumnya suatu sengketa akan berujung pada pengadilan, padahal dapat diselesaikan secara baik-baik. Apabila sengketa telah didaftarkan ke pengadilan tingkat pertama yaitu pengadilan negeri, berdasarkan Peraturan Mahkamah Agung

no 1 tahun 2016 tentang prosedur mediasi dipengadilan, wajib terlebih dahulu perkara diselesaikan melalui prosedur mediasi, disamping mediasi merupakan salah satu proses penyelesaian sengketa yang lebih cepat dan murah, prosedur mediasi mendorong para pihak untuk menempuh proses perdamaian sesuai dengan pasal 130 HIR (*Herziene Inlandsch Reglemen*) maupun pasal 4 RBg (*Rechtsreglement voor de Buitengewesten*) yang mengatur tentang lembaga perdamaian dan mewajibkan hakim untuk terlebih dahulu mendamaikan para pihak yang berperkara sebelum perkaranya diperiksa, Hal ini juga berlaku dalam sengketa pengupahan.

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan perselisihan antara pengusaha atau sekelompok pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh atas perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan hubungan industrial. perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Sehingga proses penyelesaian sengketa antara pekerja dan pengusaha diselesaikan dengan cara perundingan Bipartit yang diatur dalam pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER. 31/MEN/XII/2008 yang menyatakan bahwa “Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam satu perusahaan”. Apabila setelah dilakukannya perundingan bipartit tetapi tidak menemukan kesepakatan bersama maka dapat diajukannya permohonan penyelesaian sengketa dengan cara mediasi di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau.

Instansi yang berwenang menyelesaikan perselisihan antara pekerja dan pengusaha melalui mediasi adalah mediator hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Pasal 2 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2004 tentang Pengangkatan dan Penghapusan Hubungan Industrial Broker dan Tata Mediasi Kerja yang menyatakan bahwa untuk menjadi mediator, seseorang harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b. warga negara Indonesia;
- c. pegawai negeri sipil pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan;
- d. berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
- e. menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;
- f. berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan tidak tercela;
- g. berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1);
- h. memiliki sertifikat kompetensi; dan
- i. memiliki surat keputusan pengangkatan dari Menteri.

Masalah pengupahan diatur secara jelas dalam undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dimana berdasarkan pasal 1 angka 30 dijelaskan “upah adalah hak pekerja yang dibayarkan oleh pengusaha atau pemberi kerja sebagai imbalan atas suatu pekerjaan yang telah atau akan dilakukan”. upah merupakan hak pekerja sehingga jika terjadi kendala dalam pembayaran upah atau upah tersebut tidak dibayarkan maka perselisihan antara perusahaan dengan pekerja termasuk perselisihan hak. Perselisihan hak adalah perselisihan yang

timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Hutomo, 2019).

Sengketa pembayaran upah yang menjadi pokok pembahasan dalam penelitian ini adalah terkait dengan PT. Sayap Mas Abadi, yang bergerak dibidang Jasa Pembersihan Lahan, *Heavy Equipment, Logging, Transportation*. PT. Sayap Mas Abadi ini sama seperti perusahaan Outsourcing lainnya, yang dimaksud dengan perusahaan Outsourcing adalah pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia atau pegerah tenaga kerja ini berarti ada perusahaan yang secara khusus melatih atau mempersiapkan, menyediakan, mempekerjakan tenaga kerja untuk kepentingan perusahaan lain. Perusahaan inilah mempunyai hubungan kerja secara langsung kepada burh atau pekerja yang dipekerjakan.

Dalam hukum ketenagakerjaan jenis perjanjian kerja dibedakan atas :

1. Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu, yaitu perjanjian kerja anatar pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Selanjutnya disebut PKWT.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap. Selanjutnya disebut PKWTT.

Dari apa yang tersebut di atas dapat dikatakan bahwa perjanjian kerja waktu tidak tertentu terjadi karena hal-hal sebagai berikut:

- a. PKWT tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin.
- b. PKWT tidak dibuat untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
 - 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
 - 2) Pekerjaan yang diperkirakan dapat diselesaikan dalam waktu yang tidak terlalu lama, paling lama 3 (tiga) tahun.
 - 3) Pekerjaan yang bersifat musiman.
 - 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- c. PKWT diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- d. PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu diadakan untuk jangka waktu lebih dari 2 tahun dan diperpanjang lebih dari 1 tahun.
- e. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang PKWT, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut berakhir tidak memberikan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- f. Pembaharuan PKWT diadakan tidak melebihi masa tenggang waktu 30 (tigapuluh) hari berakhirnya PKWT yang lama. PKWT diadakan lebih dari 1 (satu) kali dan lebih dari 2 (dua) tahun (Shalihah, 2017, hal. 151).

Selain itu perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
3. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Dalam Penjelasan Pasal 59 ayat (2), yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap dalam ayat ini adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman (Manurung, 2017, hal. 3). Sedangkan Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja, di mana pegawai dan pekerja memiliki hubungan kerja yang bersifat tetap. Lain halnya dengan PKWT yang mana pekerjaannya sering disebut sebagai karyawan kontrak (Utami, 2018).

Sebenarnya tidak ada larangan hukum bagi perusahaan untuk menerapkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), karena semua itu sudah diatur secara jelas dan tegas oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal yang menimbulkan permasalahan adalah banyaknya terjadi pelanggaran dalam penerapan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Dimana banyak terjadi penyimpangan terhadap pelaksanaan aturan Perjanjian

Kerja Waktu Tertentu (PKWT), atau dengan kata lain Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilaksanakan tidak sesuai atau bahkan tidak mengacu kepada aturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Manurung, 2017, hal. 2).

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perlu diuraikan secara jelas bagaimana aturan hukum penyelesaian sengketa upah pekerja diindonesia dan penyelesaian sengketa melalui mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Penyelesaian Sengketa Upah Pekerja pada PT. Sayap Mas Abadi melalui Mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau?
2. Apa saja kendala-kendala yang dihadapi dalam menyelesaikan sengketa Upah Pekerja pada PT. Sayap Mas Abadi melalui Mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas adapun tujuan dari penelitian ini ialah :

1. Untuk mengetahui bagaimana aturan hukum dalam penyelesaian sengketa upah pekerja di Indonesia.

2. Untuk mengetahui bagaimana Penyelesaian Sengketa Upah Pekerja pada PT. Sayap Mas Abadi melalui Mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

Sedangkan manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan penulis khususnya mengenai hukum bisnis terutama tentang penyelesaian sengketa upah pekerja.
2. Untuk dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa atau bagi setiap orang yang memiliki keinginan untuk memahami dan meneliti lebih lanjut mengenai masalah ini.

D. Tinjauan Pustaka

1. Teori Tentang penyelesaian sengketa

Secara yuridis, sebagaimana tercantum dalam Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, Alternatif Penyelesaian Sengketa merupakan “lembaga penyelesaian sengketa atau beda pendapat melalui prosedur yang disepakati para pihak, yakni penyelesaian di luar pengadilan dengan cara konsultasi, negosiasi, mediasi, konsiliasi, atau penilaian ahli.” Ada beberapa pertimbangan yang biasanya akan diperhatikan dalam memilih salah satu dari mekanisme-mekanisme penyelesaian sengketa, termasuk hukum yang mengatur serta penerapan dari keduanya. Sebagaimana pendapat dari Lawrence Friedmann, hukum adalah suatu sistem yang terdiri dari seperangkat kaidah (legal substance), dan juga keseluruhan proses hukum yang mencakup struktur hukum (legal structure), serta budaya

hukum (legal culture). Ketiga komponen sistem hukum tersebut akan mempengaruhi pilihan para pelaku bisnis mengenai mekanisme penyelesaian sengketa yang akan digunakan saat mereka menghadapi sengketa (Albar, 2019, hal. 21).

Dalam Kamus Hukum, membedakan antara Alternatif Penyelesaian Sengketa dengan ADR sebagai berikut: Alternatif Penyelesaian Sengketa adalah Suatu pilihan penyelesaian sengketa yang dipilih melalui prosedur yang disepakati oleh para pihak yang bersengketa, sedangkan penyelesaian di luar pengadilan dapat dilakukan melalui beberapa pilihan yang disepakati oleh para pihak yang dapat dilakukan melalui konsultasi, negosiasi, mediasi, atau dengan menggunakan penilaian ahli.

ADR adalah Suatu konsep yang meliputi berbagai bentuk pilihan penyelesaian sengketa selain proses peradilan yaitu melalui cara-cara yang sah menurut hukum, baik berdasarkan pendekatan consensus atau tidak. Alternative Dispute Resolution yang selanjutnya disingkat ADR yang merupakan istilah asing. Dalam Bahasa Indonesia dikenal dengan beberapa istilah seperti, Pilihan Penyelesaian Sengketa (PPS), Mekanisme Alternatif Penyelesaian Sengketa (MAPS), pilihan penyelesaian sengketa diluar pengadilan, dan mekanisme penyelesaian sengketa secara kooperatif.

Sengketa yang dapat diselesaikan melalui Alternatif Penyelesaian Sengketa pada umumnya adalah sengketa bidang perdata. Penyelesaian sengketa atau beda pendapat tersebut dilakukan secara langsung oleh para pihak dalam waktu 14 hari dan hasilnya dituangkan dalam bentuk tertulis (Pasal 6 angka 2).

Jika penyelesaian yang dimaksud oleh Pasal 6 angka (2) tidak tercapai, maka atas kesepakatan tertulis para pihak, sengketa atau beda pendapat tersebut diselesaikan melalui bantuan seorang atau lebih penasehat ahli (Pasal 6 angka 3). Apabila dalam waktu 14 hari dengan bantuan seorang ahli atau mediator tidak tercapai kata sepakat, maka dapat menghubungi lembaga arbitrase atau lembaga Alternatif Penyelesaian Sengketa untuk menunjuk seorang mediator (Pasal 6 angka 4) (Syafriada, 2020, hal. 6-7).

2. Teori Tentang upah

Kebijakan pemerintah terhadap upah pekerja diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Kebijakan tersebut diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 88 yang berbunyi : “Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Selanjutnya pengaturan mengenai upah diatur dalam pasal 1 angka 30 dimana dijelaskan upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

Upah dapat diartikan sebagai salah satu imbalan yang diterima oleh seseorang yang telah melakukan kegiatan atau pekerjaan. Kaitannya dengan bidang ketenagakerjaan, pengertian pengupahan adalah imbalan yang diterima pekerja atas jasa kerja yang diberikannya dalam proses memproduksi barang atau jasa diperusahaan. Dengan demikian, maka pengusaha dan pekerja adalah 2 pihak yang paling berkepentingan dengan hal-hal yang berkaitan dengan pengupahan (Mulyani, Kurniasari, & Much. Saleh Buchari, 2006, hal. 89). Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang meliputi :

- a. upah minimum;
- b. upah kerja lembur;
- c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- e. bentuk dan cara pembayaran upah;
- f. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- g. upah untuk pembayaran pesangon (Azhar, 2015, hal. 88).

Seorang pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi setiap kelompok pekerja. Pengusaha juga harus melakukan peninjauan secara berkala dengan memperhatikan kemampuan dan produktivitas perusahaan. Upah tidak akan dibayar jika pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaannya. Pengecualian, antara lain, adalah:

- a. pekerja/buruh dalam keadaan sakit;

- b. Keluhan yang dialami pekerja perempuan pada hari pertama dan kedua waktu menstruasi;
- c. pekerja/buruh yang menikah (3 hari), anaknya laki-laki/perempuan menikah, sunatan bagi anak laki-lakinya, pembaptisan bagi anak laki-laki/perempuan, isteri melahirkan atau mengalami keguguran, kematian suami/isteri anak/orangtua/mertua dari pekerja (2 hari untuk setiap kejadian), kematian anggota keluarga yang tinggal di dalam rumah yang sama (1 hari);
- d. pekerja/buruh sedang melakukan kewajiban (tugas) negara;
- e. pekerja/buruh melakukan kewajiban agama.

Permintaan pembayaran upah para pekerja dan pembayaran lainnya kadaluarsa setelah dua tahun (Suwanto, 2003, hal. 21-22). Sedangkan berdasarkan pasal 1 ayat (1) PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang pengupahan, menjelaskan bahwa upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut surat perjanjian kerja, kesepakatan dan peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh serta keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan (PP Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan).

3. Teori Tentang pekerja

Pekerja/buruh menurut ketentuan umum angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan menyebutkan yaitu “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Menurut Kamus

Besar Bahasa Indonesia (KBBI) pekerja/buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah pekerja. Sementara itu Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja juga memberikan pengertian yang sama dari definisi pekerja/buruh yaitu “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Pekerja/buruh berupa orang-orang yang bekerja pada suatu tempat, pekerja tersebut harus tunduk kepada perintah dan peraturan kerja yang diadakan oleh pengusaha (majikan) yang bertanggung jawab atas lingkungan perusahaannya yang kemudian atas pekerjaannya pekerja tersebut akan memperoleh upah dan atau jaminan hidup lainnya yang layak. Hal ini didasarkan karena adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha (majikan).

Menurut seorang pakar hukum perburuhan Imam Soerpomo memberikan batasan mengenai hubungan kerja adalah: Suatu hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan, hubungan kerja hendak menunjukkan kedudukan kedua pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh terhadap majikan serta hak-hak dan kewajiban- kewajiban majikan terhadap buruh. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang berdasarkan suatu perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan yang harus dikerjakan selama pekerja/buruh bekerja, mendapatkan upah atas pekerjaan yang telah dikerjakannya, dan adanya suatu perintah dari pemberi kerja/ pengusaha/ majikan. Perjanjian kerja yang dibuat dapat berupa perjanjian tertulis maupun perjanjian lisan. Adanya perjanjian kerja maka secara tidak langsung

timbul suatu ikatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Sehingga adanya ikatan perjanjian kerja inilah yang akan menimbulkan hubungan kerja.

Syarat sahnya perjanjian kerja termuat di dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mana apabila perjanjian tersebut dibuat dengan bertentangan dengan syarat tersebut diatas maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan dan batal demi hukum (Vina, 2016, hal. 4-5). Menurut Dr.A.Hamzah SH menyatakan bahwa tenaga kerja ialah meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi tenaga kerja itu sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran. Sedangkan Menurut Dr. Payaman dikutip A.Hamzah (1990) menyatakan bahwa tenaga kerja ialah (man power) yaitu produk yang sudah atau sedang bekerja. Atau sedang mencari pekerjaan , serta yang sedang melaksanakan pekerjaan lain. Seperti bersekolah, ibu rumah tangga. Secara praktis, tenaga kerja terdiri atas dua hal, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja:

- a) angkatan kerja (labour force) terdiri atas golongan yang bekerja dan golongan penganggur atau sedang mencari kerja;
- b) kelompok yang bukan angkatan kerja terdiri atas golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga, dan golonganlain lain atau menerima penghasilan dari pihak lain, seperti pensiunan dll (Bitar, 2020).

4. Teori Tentang Perseroan Terbatas (PT)

UU Nomor 40 Tahun 2007 tentang perseroan terbatas yang mulai berlaku sejak 16 Agustus 2007 menggantikan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1995 yang

mulai berlaku sejak 7 Maret 1996 dan diatur dalam Pasal 36 KUHD menjadi Pasal 56 dan segala perubahannya.. Dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1971 itu diubah sistem hak suara pemegang saham dan undang-undang. Definisi perseroan terbatas terdiri dari dua kata yaitu perseroan terbatas. Perusahaan adalah modal saham PT yang terdiri dari seros atau saham. Kata terbatas mengacu pada pemilik yang luasnya terbatas pada nilai nominal semua saham yang dimilikinya (Asikin & Suhartana, 2016, hal. 51).

Berdasarkan Pasal 1 UU No. 40 Tahun 2007 Mendefinisikan Perseroan Terbatas adalah “badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham, dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya”.

Dari pengertian tersebut, untuk dapat disebut sebagai perusahaan PT menurut Undang-Undang Perseroan Terbatas harus memenuhi unsur-unsur seperti badan hukum, yaitu persekutuan modal, didirikan atas dasar perjanjian, melakukan kegiatan komersial, penyertaan saham, dan memenuhi persyaratan yang diatur dalam Undang-Undang dan Peraturan Perseroan. Eksekutif.

PT yang diatur dalam Pasal 1 butir 1 UUPT adalah “badan hukum yang didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya dibagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam Undang-Undang Perseroan Terbatas dan Peraturan Pelaksananya”.

Dari penjelasan diatas, maka perseroan terbatas memiliki karakter, sebagai berikut :

- a. Dalam Pasal 3 UUPT, pemegang saham PT tidak secara pribadi bertanggung jawab atas partisipasi yang dilakukan atas nama PT, juga tidak bertanggung jawab atas kerugian keterampilan yang melebihi nilai saham yang mereka ambil.
 - b. Ketentuan ini tidak berlaku jika:
 - i. Persyaratan PT sebagai badan hukum tidak terpenuhi
 - ii. Para pemegang saham yang bersangkutan (baik langsung maupun tidak langsung) dengan itikad buruk menggunakan PT hanya untuk keuntungan pribadi.
 - iii. Para pemegang saham terkait, terlibat dalam tindakan ilegal yang dilakukan oleh perusahaan PT, atau
 - iv. Pada Pasal 3 ayat 2 UUPT Para pemegang saham terkait (baik langsung maupun tidak langsung) menggunakan aset PT secara ilegal sehingga aset PT tidak mencukupi untuk melunasi utang PT. (Asikin & Suhartana, 2016, hal. 52).
5. Teori Tentang mediasi

Salah satu usaha untuk mengurangi penumpukan perkara di pengadilan, pada tanggal 11 September 2003, mahkamah agung republik indonesia telah mengeluarkan peraturan mahkamah agung republik indonesia (PERMA) No 2 tahun 2003 yang telah direvisi dengan PERMA Nomor 1 tahun 2008 tentang Prosedur Mediasi di pengadilan, yang pada pokoknya mengatur mengenai mediasi yang yang diintegrasikan kedalam lembaga peradilan. (MEMI, 2017, hal. 8) Menurut pasal 1 angka 1 PERMA No 1 tahun 2016 tentang prosedur mediasi

dipengadilan, dimana dijelaskan pengertian mediasi adalah cara penyelesaian sengketa melalui proses perundingan untuk memperoleh kesepakatan para pihak dengan dibantu oleh mediator (PERMA no 1 tahun 2016 tentang prosedur mediasi di pengadilan, hal. 3).

Mediasi adalah proses negosiasi pemecahan masalah di mana pihak luar yang tidak memihak (*impartial*) dan netral bekerja sama dengan pihak yang bersengketa untuk membantu mereka memperoleh kesepakatan dengan memutuskan. Sedangkan menurut Ahmad Santosa dan Anton L.P. Hutapea, mediasi adalah negosiasi yang dihadiri oleh pihak ke tiga netral yang tidak memiliki kewenangan untuk memutuskan. Pihak ke tiga yang disebut sebagai mediator berfungsi untuk membantu para pihak yang berselisih untuk menyediakan fasilitas bagi pihak-pihak di dalam negosiasi untuk mencapai kesepakatan (Bram, 2011, hal. 11).

6. Profil Mengenai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

Sebelum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dibentuk. Pada awalnya Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan merupakan dinas yang berdiri sendiri-sendiri, Dinas Tenaga Kerja dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2001 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tatakerja Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau yang sebelumnya merupakan Kantor Wilayah (Kanwil) Tenaga Kerja. Sedangkan Dinas Transmigrasi dan Kependudukan dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 20 Tahun 2001 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata kerja Dinas Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau, dimana sebelumnya Transmigrasi

merupakan Kantor Wilayah (Kanwil) Transmigrasi sedangkan Kependudukan merupakan salah satu Bidang yang ada di Biro Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Riau.

Pembentukan Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau, berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 9 Tahun 2008 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Riau. Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan mempunyai tugas menyelenggarakan otonomi daerah, tugas desentralisasi, dan tugas pembantuan dibidang Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan.

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau, sebelumnya merupakan Dinas tenaga kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau. Pada tahun 2017 menjadi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui SEKDA. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan. Untuk melaksanakan tugas pokok Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan pada Sekretariat, Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja, Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja, Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, dan Bidang Ketrasmigrasian;
- b. Pelaksanaan kebijakan pada Sekretariat, Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja, Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja, Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, dan Bidang Ketrasmigrasian;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pada Sekretariat, Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja, Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja, Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, dan Bidang Ketrasmigrasian;
- d. Pelaksanaan administrasi pada Sekretariat, Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja, Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja, Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, dan Bidang Ketrasmigrasian; dan Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya (admindns, 2020).

E. Konsep Operasional

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam menafsirkan judul yang telah penulis paparkan, maka penulis akan memberi batasan sebagai berikut:

1. Penyelesaian sengketa menurut Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, Alternatif Penyelesaian Sengketa merupakan “lembaga penyelesaian sengketa atau beda pendapat melalui prosedur yang disepakati para pihak, yakni penyelesaian di luar pengadilan dengan cara konsultasi, negosiasi, mediasi,

konsiliasi, atau penilaian ahli.”. (Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa). penyelesaian sengketa yang dimaksud oleh penulis dalam penelitian ini adalah Penyelesaian Sengketa Upah Pekerja pada PT. Sayap Mas Abadi melalui Mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

2. Upah menurut pasal 1 angka 30 dimana dijelaskan upah adalah “hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan” (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Dalam penelitian ini penulis menitikberatkan terhadap pembayaran upah pekerja pada PT. Sayap Mas Abadi.
3. Pekerja menurut ketentuan umum angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ang menyebutkan yaitu “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain” (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Pekerja yang dimaksud penulis dalam penelitian ini adalah pekerja pada PT. Sayap Mas Abadi.
4. Mediasi menurut Pasal 1 angka 1 PERMA No 1 tahun 2016 Tentang prosedur mediasi dipengadilan, dimana dijelaskan pengertian mediasi adalah “cara penyelesaian sengketa melalui proses perundingan untuk memperoleh kesepakatan para pihak dengan dibantu oleh mediator”

(PERMA no 1 tahun 2016 tentang prosedur mediasi di pengadilan). Dalam penelitian ini penulis memfokuskan pada penyelesaian sengketa melalui mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau antara pekerja dengan PT. Sayap Mas Abadi.

5. Dinas Tenaga Kerja Provinsi Dan Transmigrasi Provinsi Riau, guna mengatur kelancaran hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha diperlukan suatu wadah yang didalamnya terdapat peraturan yang mengikat dan membatasi antara hak dan kewajiban pengusaha atau pemberi kerja, hak dan kewajiban pekerja. Atas dasar inilah pemerintah ikut turut campur tangan didalam bidang perburuhan dengan mendirikan suatu badan atau dinas yaitu dinas tenaga kerja dan transmigrasi RI (Disnakertrasns) yang mengatur tentang ketenagakerjaan serta pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan ditekankan pada usaha-usaha peningkatan kesejahteraan tenaga kerja melalui perbaikan sistem pengupahan, perluasan program jaminan sosial tenaga kerja, perbaikan syarat-syarat kerja dan kondisi lingkungan serta penegakan pelaksanaan peraturan tenaga kerja didalam perkembangan perekonomian dewasa ini. Dinas tenaga kerja Pekanbaru dibentuk berdasarkan peraturan daerah Nomor 08 tahun 2008 tentang perubahan peraturan daerah kota Pekanbaru Nomor 04 tahun 2001 tentang pembentukan susunan organisasi dan tata kerja dinas – dinas di lingkungan pemerintah kota Pekanbaru.

F. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut :

1. Jenis dan sifat penelitian

Berdasarkan pada jenis penelitiannya maka penelitian ini dapat dikelompokkan kedalam penelitian *observational research* atau survei, artinya suatu penelitian yang dilakukan penulis secara langsung turun kelapangan untuk memperoleh informasi dan data yang berkaitan dengan penelitian ini. Penelitian survei merupakan penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan wawancara sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun & Effendi, 1987, hal. 3)

Apabila dipandang dari sifat penelitian ini adalah deskriptif analitis yaitu penulis mencoba untuk memberikan gambaran dari suatu kenyataan secara lengkap, rinci, dan jelas terkait dengan Penyelesaian Sengketa Upah Pekerja pada PT. Sayap Mas Abadi melalui Mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

2. Lokasi dan waktu penelitian

Penelitian ini penulis lakukan di kota pekanbaru tepatnya di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau yang terletak pada Jalan Pepaya No. 57-59 Jadirejo, Kec. Sukajadi Kota pekanbaru,Riau 28121. Adapun yang menjadi alasan penulis melakukan penelitian dikarenakan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau pada bidang hubungan industrial sebagai mediator dalam menyelesaikan sengketa upah pekerja melalui mediasi.

3. Populasi dan sampel

Populasi adalah keseluruhan atau himpunan objek dengan ciri yang sama. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini yaitu Pejabat Fungsional Mediator Dinas tenaga kerja Provinsi Riau sebanyak 3 (tiga) orang dan Pekerja pada PT. Sayap Mas Abadi

Sampel adalah himpunan bagian atau sebagian dari populasi. Karena jumlah populasi yang cukup besar, maka penulis mengambil sampel dalam penelitian ini untuk menghemat waktu, biaya, tenaga. Maka responden ditentukan dengan *Metode Purposive Sampling* yaitu sampel yang dipilih berdasarkan pertimbangan atau penelitian subyektif dari penelitian, jadi dalam hal ini penelitian menentukan sendiri responden mana yang dianggap dapat mewakili populasi. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini :

Tabel 1.1

Jumlah Populasi dan Sampel Dalam Penelitian

NO	Responden	Populasi	Sampel	Persentase
1	Kepala Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau	1	0	100 %
2	Pejabat Fungsional Mediator Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau	8	3	37%
3	Pekerja PT. Sayap Mas Abadi	10	3	30%
	JUMLAH	19	6	

Sumber Data : Dinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Riau

4. Data dan sumber data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh penulis langsung dari responden tentang Penyelesaian sengketa upah pekerja pada PT. Sayap Mas Abadi melalui mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.
- b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh penulis langsung dari buku-buku, undang-undang dan pendapat para ahli serta literatur-literatur yang berkaitan dengan penelitian penulis.

5. Alat pengumpulan data

a. Wawancara

Yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara langsung kepada responden untuk memperoleh data yang sesuai dengan masalah yang diteliti (Syafrinaldi, Buku panduan penulisan skripsi, 2017, hal. 20) .Dalam hal ini penulis menanyakan langsung secara lisan kepada pejabat mediator bidang hubungan industrial dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi riau dan 3 (tiga) orang pekerja PT. Sayap Mas Abadi.

b. Studi kepustakaan

Yaitu pengumpulan data yang dilaksanakan oleh penulis dengan melakukan penelaahan terhadap berbagai literatur seperti buku, jurnal, artikel yang terkait erat dengan penyelesaian sengketa upah pekerja melalui mediasi

6. Analisis data

Data yang diperoleh dari responden nantinya akan diolah dengan cara mengelompokkan data tersebut berdasarkan dari hasil penelitian yang diperoleh, melalui penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan disusun menjadi satu secara sistematis sehingga saling melengkapi, dan dikaitkan.

7. Metode penarikan kesimpulan

Metode penarikan kesimpulan yang digunakan adalah metode induktif. Metode induktif merupakan penarikan kesimpulan dari hal khusus ke umum.

BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Umum Tentang Penyelesaian Sengketa Melalui Mediasi

1. Penyelesaian sengketa

Penyelesaian sengketa yang biasa digunakan bagi para pihak yang bersengketa salah satu cara dilakukan melalui mediasi yang merupakan cara pemecahan masalah dengan tujuan untuk mencapai kesepakatan para pihak yang bersengketa sesuai dengan apa yang diharapkan tanpa adanya pihak yang dirugikan, melalui pihak penengah yang juga merupakan penasehat bagi para pihak tersebut yang lazimnya disebut dengan mediator, dan dilakukan di luar pengadilan (non litigasi). penyelesaian sengketa di luar pengadilan ini merupakan alternatif yang dapat dipilih dalam penyelesaian sengketa yang muncul akibat berkembangnya konflik yang ada. Cara inipun terus berkembang di berbagai Negara belahan dunia yang akhirnya sampai di Indonesia juga berkembang pesat seiring dengan perkembangan teknologi yang terus merambat dalam kehidupan masyarakat. Dengan adanya kemudahan dan keuntungan yang dapat dirasakan para pihak yang bersengketa tentunya akan diminati oleh para pencari keadilan. Dalam Pasal 1 angka (10) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan alternatif Penyelesaian Sengketa, bahwa “alternatif penyelesaian sengketa adalah lembaga penyelesaian sengketa atau beda pendapat melalui prosedur yang disepakati para pihak, yakni penyelesaian di luar pengadilan dengan cara konsultasi, negosiasi, mediasi, konsilisasi, atau penilaian ahli”.

Secara umum pranata penyelesaian sengketa alternatif dapat digolongkan ke dalam :

1. Mediasi
2. Konsiliasi
3. Arbitrase (Fitriani, 2020, hal. 3-4)

Berdasarkan Pasal 1 ayat (10) Undang-Undang Nomor 30 tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif penyelesaian sengketa yang menyatakan bahwa “Alternatif Penyelesaian Sengketa adalah lembaga penyelesaian sengketa atau beda pendapat melalui prosedur yang disepakati para pihak, yakni penyelesaian di luar pengadilan dengan cara konsultasi, negosiasi, mediasi, konsiliasi, atau penilaian ahli” (Undang-Undang Nomor 30 tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif penyelesaian sengketa).

2. Mediasi

a. Pengertian Mediasi

Secara etimologi, istilah mediasi berasal dari bahasa latin, *mediare* yang berarti berada di tengah. Makna ini menunjukkan pada peran yang ditampilkan pihak ketiga sebagai mediator dalam menjalankan tugasnya menengahi dan menyelesaikan sengketa antara para pihak. Berada di tengah juga bermakna mediator harus berada pada posisi netral dan tidak memihak dalam menyelesaikan sengketa. Mediator harus mampu menjaga kepentingan para pihak yang bersengketa secara adil dan sama, sehingga menumbuhkan kepercayaan (*trust*) dari para pihak yang bersengketa. Penjelasan mediasi dari sisi kebahasaan (etimologi) lebih menekankan pada keberadaan pihak ketiga yang menjembatani

para pihak bersengketa untuk menyelesaikan perselisihannya. Mediator berada pada posisi di tengah dan netral antara para pihak yang bersengketa, dan mengupayakan menemukan sejumlah kesepakatan sehingga mencapai hasil yang memuaskan para pihak yang bersengketa. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata mediasi diberi arti sebagai proses pengikutsertaan pihak ketiga dalam penyelesaian suatu perselisihan sebagai penasihat. Pengertian yang diberikan Kamus Besar Bahasa Indonesia mengandung tiga unsur penting. Pertama, mediasi merupakan proses penyelesaian perselisihan atau sengketa yang terjadi antara dua pihak atau lebih. Kedua, pihak yang terlibat dalam penyelesaian sengketa adalah pihak-pihak yang berasal dari luar pihak yang bersengketa. Ketiga, pihak yang terlibat dalam penyelesaian sengketa tersebut bertindak sebagai penasihat dan tidak memiliki kewenangan apa-apa dalam pengambilan keputusan.

Pengertian mediasi secara terminologi dapat dilihat dalam Peraturan Mahkamah Agung Nomor 01 Tahun 2008 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan, “mediasi adalah cara penyelesaian sengketa melalui proses perundingan untuk memperoleh kesepakatan para pihak dengan dibantu oleh mediator. Mediator adalah pihak netral yang membantu para pihak dalam proses perundingan guna mencari berbagai kemungkinan penyelesaian sengketa tanpa menggunakan cara memutus dan memaksakan sebuah penyelesaian” (Peraturan Mahkamah Agung Nomor 01 Tahun 2008 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan). Tetapi, banyak para ahli juga mengungkapkan pengertian mediasi di antaranya Prof. Takdir Rahmadi yang mengatakan bahwa mediasi adalah suatu proses penyelesaian sengketa antara dua pihak atau lebih melalui perundingan

atau cara mufakat dengan bantuan pihak netral yang tidak memiliki kewenangan memutus. Pihak mediator tersebut disebut mediator dengan tugas memberikan bantuan prosedural dan substansial.

Dengan demikian, dari definisi atau pengertian mediasi ini dapat diidentifikasi unsur-unsur esensial mediasi, yaitu :

1. Mediasi merupakan cara penyelesaian sengketa melalui perundingan berdasarkan pendekatan mufakat atau konsensus para pihak;
2. Para pihak meminta bantuan pihak lain yang bersifat tidak memihak yaitu mediator;
3. Mediator tidak memiliki kewenangan memutus, tetapi hanya membantu para pihak yang bersengketa dalam mencari penyelesaian yang dapat diterima para pihak.

b. Tujuan dan Manfaat Mediasi

Mediasi merupakan salah satu bentuk dari alternatif penyelesaian sengketa di luar pengadilan. Tujuan dilakukan mediasi adalah menyelesaikan sengketa antara para pihak dengan melibatkan pihak ketiga yang netral dan imparial. Mediasi dapat mengantarkan para pihak pada perwujudan kesepakatan damai yang permanen dan lestari, mengingat penyelesaian sengketa melalui mediasi menempatkan kedua belah pihak pada posisi yang sama, tidak ada pihak yang dimenangkan atau pihak yang dikalahkan (win-win solution). Dalam mediasi para pihak yang bersengketa pro aktif dan memiliki kewenangan penuh dalam pengambilan keputusan. Mediator tidak memiliki kewenangan dalam

pengambilan keputusan, tetapi ia hanya membantu para pihak dalam menjaga proses mediasi guna mewujudkan kesepakatan damai mereka. Penyelesaian sengketa melalui jalur mediasi sangat dirasakan manfaatnya, karena para pihak telah mencapai kesepakatan yang mengakhiri persengketaan mereka secara adil dan saling menguntungkan. Bahkan dalam mediasi yang gagal pun, dimana para pihak belum mencapai kesepakatan, sebenarnya juga telah dirasakan manfaatnya. Kesiediaan para pihak bertemu dalam suatu proses mediasi, paling tidak telah mampu mengklarifikasikan akar persengketaan dan mempersempit perselisihan di antara mereka. Hal ini menunjukkan adanya keinginan para pihak untuk menyelesaikan sengketa, namun mereka belum menemukan format tepat yang dapat disepakati oleh kedua belah pihak.

Penyelesaian sengketa memang sulit dilakukan, namun bukan berarti tidak mungkin diwujudkan dalam kenyataan. Modal utama penyelesaian sengketa adalah keinginan dan itikad baik para pihak dalam mengakhiri persengketaan mereka. Keinginan dan itikad baik ini, kadang-kadang memerlukan bantuan pihak ketiga dalam perwujudannya. Mediasi merupakan salah satu bentuk penyelesaian sengketa yang melibatkan pihak ketiga. Mediasi dapat memberikan sejumlah keuntungan antara lain:

1. Mediasi diharapkan dapat menyelesaikan sengketa secara cepat dan relatif murah dibandingkan dengan membawa perselisihan tersebut ke pengadilan atau ke lembaga arbitrase.

2. Mediasi akan memfokuskan perhatian para pihak pada kepentingan mereka secara nyata dan pada kebutuhan emosi atau psikologis mereka, sehingga mediasi bukan hanya tertuju pada hak-hak hukumnya.
3. Mediasi memberikan kesempatan para pihak untuk berpartisipasi secara langsung dan secara informal dalam menyelesaikan perselisihan mereka.
4. Mediasi memberikan para pihak kemampuan untuk melakukan kontrol terhadap proses dan hasilnya.
5. Mediasi dapat mengubah hasil, yang dalam litigasi dan arbitrase sulit diprediksi, dengan suatu kepastian melalui suatu konsensus.
6. Mediasi memberikan hasil yang tahan uji dan akan mampu menciptakan saling pengertian yang lebih baik di antara para pihak yang bersengketa karena mereka sendiri yang memutuskannya.
7. Mediasi mampu menghilangkan konflik atau permusuhan yang hampir selalu mengiringi setiap putusan yang bersifat memaksa yang dijatuhkan oleh hakim di pengadilan atau arbiter pada lembaga arbitrase (Suparman, 2011).

Dalam kaitan dengan keuntungan mediasi, para pihak dapat mempertanyakan pada diri mereka masing-masing apakah mereka dapat hidup dengan hasil yang dicapai melalui mediasi (meskipun mengecewakan atau lebih buruk daripada hal yang diharapkan). Bila direnungkan lebih dalam bahwa hasil kesepakatan yang diperoleh melalui jalur mediasi jauh lebih baik lagi, bila dibandingkan dengan para pihak terus menerus berada dalam persengketaan yang tidak pernah selesai, meskipun kesepakatan tersebut tidak seluruhnya

mengakomodasikan keinginan para pihak. Pernyataan win-win solution pada mediasi, umumnya datang bukan dari istilah penyelesaian itu sendiri, tetapi dari kenyataan bahwa hasil penyelesaian memungkinkan kedua belah pihak meletakkan perselisihan di belakang mereka. Pertemuan secara terpisah dengan para pihak dapat lebih meyakinkan pihak yang lemah akan posisi mereka, sehingga mediator dapat berupaya mengatasinya melalui saran dan pendekatan yang dapat melancarkan proses penyelesaian sengketa. Proses mediasi dan keahlian mediator menjadi sangat penting dalam kaitannya dengan pencegahan dan penyalahgunaan kekuasaan.

c. Unsur-Unsur Mediasi

Berawal dari ketidakpuasan akan proses pengadilan yang memakan waktu relatif lama, biaya yang mahal, dan rasa ketidakpuasan pihak yang merasa sebagai pihak yang kalah, dikembangkan mediasi sebagai salah satu cara penyelesaian sengketa di luar pengadilan. Penerapan mediasi diberbagai negara secara umum mengandung unsurunsur:

1. Sebuah proses sengketa berdasarkan perundingan.
2. Adanya pihak ketiga yang bersifat netral yang disebut sebagai mediator (penengah) terlibat dan diterima oleh para pihak yang bersengketa di dalam perundingan itu.
3. Mediator tersebut bertugas membantu para pihak yang bersengketa untuk mencari penyelesaian atas masalah-masalah sengketa

4. Mediator tidak mempunyai kewenangan membuat putusan selama proses perundingan berlangsung.

Mempunyai tujuan untuk mencapai atau menghasilkan kesepakatan yang dapat diterima para pihak yang bersengketa guna mengakhiri sengketa (Abd Latip, 2018, hal. 69-72).

B. Tinjauan Umum Tentang Upah dan Pekerja

1. Upah

a. Pengertian Upah

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-undang No. 13 tahun 2003, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah juga diatur didalam Pasal 1 ayat (1) PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang pengupahan, menjelaskan bahwa upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan dan peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh serta keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan

Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 31 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Berdasarkan ketentuan Pasal 88 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang cipta kerja, dijelaskan bahwa Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Kebijakan pengupahan juga diatur pada pasal 88 ayat (3) Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang cipta kerja yang menyatakan bahwa Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:

- a. upah minimum;
- b. struktur dan skala upah;
- c. upah kerja lembur;

- d. upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
- e. bentuk dan cara pembayaran upah;
- f. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan
- g. upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Dasar dari pemberian upah adalah waktu kerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 77 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dijelaskan bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Adapun ketentuan waktu kerja diatur dalam Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, yaitu :

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri (Budiono, 2011).

b. Sistem Pengupahan

Sistem pengupahan disuatu negara biasanya didasarkan kepada falsafah atau teori yang dianut oleh negara itu. Sistem pengupahan diIndonesia pada

umumnya didasarkan kepada tiga fungsi upah (Payaman Simanjuntak 1998 : 129), yaitu :

- a. Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya,
- b. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang dan
- c. Menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja.

Upah pada dasarnya merupakan sumber utama penghasilan seseorang, maka upah harus cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan dan keluarganya. Definisi penghasilan atau imbalan yang diterima karyawan atau pekerja, menurut Sonny Sumarsono, ada empat (2003 : 140), yaitu :

- a. Upah atau gaji dalam bentuk uang,
- b. Tunjangan dalam bentuk natura,
- c. Fringe Benefit
- d. Kondisi Lingkungan Kerja.

Pemberian upah kepada tenaga kerja dalam suatu kegiatan produksi pada dasarnya merupakan imbalan/balas jasa dari para produsen kepada tenaga kerja atas prestasinya yang telah disumbangkan dalam kegiatan produksi.

Upah tenaga kerja yang diberikan tergantung pada:

1. Biaya keperluan hidup minimum pekerja dan keluarganya
2. Peraturan undang -undang yang mengikat tentang upah minimum pekerja (UMR).
3. Produktivitas marginal tenaga kerja.

4. Tekanan yang dapat diberikan oleh serikat buruh dan serikat pengusaha.
5. Perbedaan jenis pekerjaan.

Upah yang diberikan oleh para pengusaha secara teoritis dianggap sebagai harga daritenaga yang dikorbankan pekerja untuk kepentingan produksi. Sehubungan dengan hal itu maka upah yang diterima pekerja dapat dibedakan dua macam yaitu:

1. Upah Nominal, yaitu sejumlah upah yang dinyatakan dalam bentuk uang yang diterima secara rutin oleh para pekerja.
2. Upah Riil, adalah kemampuan upah nominal yang diterima oleh para pekerja jika ditukarkan dengan barang dan jasa, yang diukur berdasarkan banyaknya barang dan jasa yang amp didapatkan dari pertukaran tersebut (Sutedi, 2011).

Upah Minimum Regional adalah suatuupah minimum yang digunakan oleh para pelaku pengusaha untuk memberikan upah dalam bentuk uang kepada pekerja/buruh, didalam lingkungan usaha atau kerjanya. Pemerintah mengatur pengupahan melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 05/Men/1989 tanggal 29 Mei 1989 tentang Upah Minimum. Penetapan upah dilaksanakan setiap tahun melalui proses yang panjang. Mula-mula Dewan Pengupahan Daerah (DPD) yang terdiri dari akademisi, mengadakan rapat, membentuk kepanitiaan dan turun ke lapangan mencari tahu sejumlah kebutuhan yang dibutuhkan oleh pegawai, karyawan dan buruh. Setelah survei disejumlah kota dalam propinsi tersebut yang dianggap representatif, diperoleh angka Kebutuhan Hidup

Layak (KHL) dulu disebut Kebutuhan Hidup Minimum (KHM). Berdasarkan KHL, DPD mengusulkan upah minimum regional (UMR) kepada Gubernur untuk disahkan. Komponen kebutuhan hidup layak digunakan sebagai dasar penentuan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup pekerja lajah. Saat ini UMR juga dikenal dengan istilah Upah Minimum Propinsi (UMP) karena ruang cakupnya biasanya hanya meliputi suatu propinsi. Selain itu setelah berlaku penuh, dikenal juga istilah Upah Minimum Kota/Kabupaten(UMK) (Veronika Nugraheni Sri Lestari, 2017, hal. 146-147).

c. Perlindungan Upah

Berdasarkan ketentuan PP Nomor 36 Tahun 2021 Tentang pengupahan upah yaitu hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut surat perjanjian kerja, kesepakatan dan peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh serta keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan.

Adapun bentuk kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh diatur dalam PP Nomor 36 Tahun 2021 Tentang pengupahan, terdiri atas:

- a) Upah kerja lembur
- b) Upah pekerja/buruh tidak masuk kerja karena berhalangan dan/ tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu

Bentuk perlindungan upah yang pertama adalah upah kerja lembur pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 39 yang menjelaskan bahwa upah kerja lembur wajib dibayarkan oleh pengusaha

yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja, pada istirahat mingguan, atau pada hari libur resmi sebagai kompensasi kepada pekerja/buruh yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Keputusan Menteri yang dimaksud adalah Kepmenakertrans No. KEP•102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 Kepmenakertrans No. KEP. 102/MEN/VI/2004, waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari mingguan dan/atau pada hari libur resmi yang resmi ditetapkan pemerintah.

Bentuk perlindungan upah yang kedua Upah pekerja/buruh tidak masuk kerja karena berhalangan dan/ tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu yang diatur dalam Pasal 40 yang menjelaskan bahwa :

1. Upah tidak dibayarkan apabila pekerja/buruh tidak masuk kerja atau tidak melakukan pekerjaan
2. Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku dan pengusaha wajib membayar upah jika pekerja/buruh :
 - a. Berhalangan
 - b. Melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya
 - c. Menjalankan hak waktu istirahat atau cutinya atau

- d. Bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya karena kesalahan pengusaha sendiri atau kendala yang seharusnya dapat dihindari pengusaha.

Pekerja/buruh mendapatkan dispensasi pembayaran upah dengan alasan yang diatur dalam Pasal 40 ayat (3),(4) dan (5) PP Nomor 36 Tahun 2021 Tentang pengupahan yaitu :

1. Alasan pekerja/buruh tidak masuk kerja/tidak melakukan pekerjaan karena berhalangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a meliputi :
 - a. Pekerja/buruh psakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan
 - b. Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya, sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan
 - c. Pekerja/buruh tidak masuk berkerja karena
 1. Menikah
 2. Menikahkan anaknya
 3. Menghitankan anaknya
 4. Membaptiskan anaknya
 5. Istri melahirkan atau keguguran kandungan
 6. Suami,istri,orangtua,mertua,anak,dan menantu meninggal dunia
 7. Anggota keluarga selain sebagaimana dimaksud pada angka 6 yang tinggal dalam 1 (satu) rumah meninggal dunia
2. Alasan pekerja/buruh tidak msasuk kerja/tidak melakukan pekerjaan karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b meliputi :

- a. Menjalankan kewajiban terhadap negara
 - b. Menjalankan kewajiban ibadah yang diperintahkan agamanya
 - c. Melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atau persetujuan pengusaha dan dapat dibuktikan dengan adanya pemberitahuan tertulis
 - d. Melaksanakan tugas pendidikan dan/atau pelatihan dari perusahaan.
3. Alasan pekerja/buruh tidak masuk kerja/tidak melakukan pekerjaan karena menjalankan hak waktu istirahat atau cutinya sebagaimana yang dimaksud pada ayat (2) huruf c apabila pekerja/buruh melaksanakan :
- a. Hak istirahat mingguan
 - b. Cuti tahunan
 - c. Istirahat panjang
 - d. Istirahat sebelum dan sesudah melahirkan
 - e. Istirahat karena mengalami keguguran kandungan (PP Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan).

2. Pekerja

a) Pengertian Pekerja

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam definisi tersebut terdapat dua unsur yaitu unsur orang yang bekerja dan unsur menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hal ini berbeda dengan definisi tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk

memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Pengertian tenaga mencakup pekerja/buruh, pegawai negeri, tentara, orang yang sedang mencari pekerjaan, orang-orang yang berprofesi bebas seperti pengacara, dokter, pedagang, penjahit, dan lain-lain. Masing-masing profesi tersebut berbeda satu dengan yang lain walaupun semuanya termasuk dalam kategori tenaga kerja. Hal ini karena hubungan hukum dan peraturan yang mengaturnya juga berlainan. Bagi pekerja/buruh hubungan hukum dengan pemberi kerja bersifat keperdataan yaitu dibuat diantara para pihak yang mempunyai kedudukan perdata. Hubungan hukum antara kedua pihak selain diatur dalam perjanjian kerja yang mereka tanda tangani (hukum otonom) juga diatur dalam peraturan Perundang-undangan yang dibuat oleh instansi lembaga yang berwenang untuk itu (hukum heteronom). Bagi pegawai negeri sipil dan tentara, hubungan hukum dan antara mereka dengan pemerintah didasarkan pada hukum publik yang bersifat heteronom.

Pekerja/buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, di bawah perintah pemberi kerja (bisa perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya) dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk tertentu. Dengan kata lain tenaga kerja disebut sebagai pekerja/buruh bila ia melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja dan di bawah perintah orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain tetapi tidak berada di dalam hubungan kerja seperti misalnya tukang semir sepatu atau tukang potong rambut, bukan merupakan pekerja/buruh.

Istilah pekerja dan buruh secara yuridis sebenarnya adalah sama dan tidak ada perbedaan diantara keduanya. Kedua kata tersebut dipergunakan dan digabungkan menjadi "pekerja/buruh" dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk menyesuaikan dengan istilah "serikat pekerja/ serikat buruh" yang terdapat dalam UU. No. 21 Tahun 2000 yang telah diundangkan sebelumnya. Pada zaman Hindia Belanda istilah buruh hanya diperuntukkan bagi orang-orang yang melakukan pekerjaan tangan atau pekerjaan kasar seperti kuli, tukang, mandor, dan lain-lain yang di dunia barat dikenal dengan istilah blue collar. Orang yang melakukan pekerjaan halus terutama yang mempunyai pangkat Belanda dinamakan pegawai dan diberi kedudukan sebagai priyayi yang di dunia barat dikenal dengan istilah white collar. Perbedaan kedua istilah ini bisa kita lihat dalam KUH Perdata buku III afdeling 4 yang hanya mengatur soal pelayan dan tukang. Baru pada tanggal 1 Januari 1927 istilah pekerja/buruh halus dan kasar tidak dibedakan dalam buku III bab 7A KUH Perdata diberlakukan bilamana bekerja pada pengusaha atau majikan Eropa dan melakukan peinaan-pekerjaan yang biasanya dilakukan oleh pekerja/buruh Eropa, sedang apabila bekerja sebagai pelayan dan pekerja yang berlaku adalah bab 7 bagian 5 buku III KUH Perdata.

Pembedaan perlakuan peraturan tersebut menunjukkan bahwa KUH Perdata bersifat diskriminatif terhadap pekerja/buruh Indonesia. Guna menghilangkan diskriminasi tersebut maka setelah kemerdekaan, Mahkamah Agung mengeluarkan Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) No. 3 Tahun 1963 yang menegaskan penggunaan bab 7A buku III KUH Perdata sebagai pedoman

dalam hubungan kerja antara pengusaha/majikan dengan pekerja/ buruh bagi seluruh warga negara Indonesia.

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak membedakan antara pekerja/buruh halus (white collar) dengan pekerja/buruh kasar (blue cryilar). Perbedaan pekerjaiburuh dalam Undang-Undang ini hanya didasarkan pada jenis kelamin (pekerja/buruh perempuan dan laki-laki) dan usia (pekerja buruh anak). Perbedaan ini dilakukan bukan dalam rangka diskriminatif tetapi untuk melindungi pekerja/buruh yang lemah daya tahan tubuhnya dan untuk menjaga norma-norma kesusilaan (Rahayu, 2019, hal. 22-24).

Dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek, pengertian pekerja diperluas yakni termasuk :

1. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak.
2. Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan.
3. Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan (Undang-Undang No. 3 tahun 1992 Tentang JAMSOSTEK).

Memperhatikan uraian tersebut, jelaslah bahwa hanya tenaga kerja yang sudah bekerja yang dapat disebut sebagai pekerja/buruh. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 angka 3 memberikan pengertian tentang pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian ini agak umum namun

maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.

Jadi berdasarkan pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa buruh atau pekerja adalah setiap tenaga kerja yang sudah bekerja pada sektor formal maupun non formal dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.

b) Hak dan Kewajiban Pekerja

Berkaitan dengan hak, maka Pekerja/Buruh mempunyai beberapa hak, antara lain adalah sebagai berikut :

- a. Hak atas pekerjaan merupakan salah satu hak azasi manusia seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia pasal 27 ayat 2 yang menyatakan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”.
- b. Hak atas upah yang adil Hak ini merupakan hak yang sudah seharusnya diterima oleh pekerja sejak ia melakukan perjanjian kerja dan mengikatkan diri kepada pengusaha (majikan) atau pun kepada suatu perusahaan dan juga dapat dituntut oleh pekerja tersebut dengan alasan aturan hukum yang sudah mengaturnya yaitu pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- c. Hak untuk berserikat dan berkumpul Untuk bisa memperjuangkan kepentingan dan hak nya sebagai pekerja/buruh maka ia harus diakui dan dijamin haknya untuk berserikat dan berkumpul dengan tujuan

memperjuangkan keadilan dalam hak yang harus diterimanya. hal ini dialaskan pada pasal 104 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

- d. Hak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja Berdasarkan Pasal 86 (1) huruf a Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Setiap Pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja”. Pekerja dalam melakukan kewajibannya juga harus mendapatkan jaminan kesehatan dan juga keamanan selama melakukan pekerjaann yang digelutinya. Terutama dituntut kepada perusahaan yang bergerak dalam bidang kegiatan yang penuh resiko.
- e. Hak untuk diperlakukan secara sama Berdasarkan Pasal 6 UndangUndang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Artinya tidak boleh ada diskriminasi antar pekerja/buruh yang satu dengan yang lainnya. Terutama pada pekerja/buruh yang disabilitas ataupun dibedakan karena faktor kulit, jenis kelamin, suku, ras, dan agama baik yang diperlakukan tidak sama dalam sikap, jabatan, gaji dan sebagainya.
- f. Hak memperoleh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Termuat di dalam pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa

“setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”.

- g. Hak atas kebebasan suara hati Pekerja/buruh tidak boleh dipaksa untuk melakukan suatu pekerjaan ataupun tindakan tertentu yang diluar lingkup pekerjaannya yang dianggapnya tidak baik sekalipun itu baik menurut perusahaan tempatnya bekerja. Adapun kewajiban pekerja/buruh antara lain seperti melakukan pekerjaan patuh terhadap petunjuk dari seorang pemberi kerja atau majikan, disamping itu pekerja/buruh wajib menjaga rahasia perusahaan dan juga berdasarkan pasal 167 Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja/buruh wajib bekerja sampai batas waktu usia yang ditentukan oleh perusahaan dan pasal 168 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pekerja/buruh harus bekerja, tidak boleh mangkir dari pekerjaan selama 5 hari berturut-turut tanpa alasan yang jelas dan tertulis (Vina, 2016, hal. 5-6).

C. Tinjauan Umum Tentang Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

1. Sejarah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

Pada awalnya Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan merupakan dinas yang berdiri sendiri-sendiri, Dinas Tenaga Kerja dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2001 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tatakerja Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau yang sebelumnya merupakan Kantor Wilayah (Kanwil) Tenaga Kerja. Sedangkan

Dinas Transmigrasi dan Kependudukan dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 20 Tahun 2001 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata kerja Dinas Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau, dimana sebelumnya Transmigrasi merupakan Kantor Wilayah (Kanwil) Transmigrasi sedangkan Kependudukan merupakan salah satu Bidang yang ada di Biro Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Riau.

Pembentukan Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau, berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 9 Tahun 2008 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Riau. Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan mempunyai tugas menyelenggarakan otonomi daerah, tugas desentralisasi, dan tugas pembantuan dibidang Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan.

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau, sebelumnya merupakan Dinas tenaga kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau. Pada tahun 2017 menjadi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui SEKDA. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas

pembantuan. Untuk melaksanakan tugas pokok Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan pada Sekretariat, Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja, Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja, Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, dan Bidang Ketransmigrasian;
- b. Pelaksanaan kebijakan pada Sekretariat, Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja, Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja, Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, dan Bidang Ketransmigrasian;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pada Sekretariat, Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja, Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja, Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, dan Bidang Ketransmigrasian;
- d. Pelaksanaan administrasi pada Sekretariat, Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja, Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja, Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, dan Bidang Ketransmigrasian; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya.

2. Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

VISI :

“Terwujudnya Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian yang Profesional, Produktif, Mandiri, Sejahtera dan Berdaya Saing Tinggi serta Administrasi yang Tertib”.

MISI :

1. Mewujudkan Sumber Daya Insani Riau yang Berdaya Saing Tinggi
2. Mewujudkan Pembangunan Ketenagakerjaan Melalui Perluasan Lapangan Kerja, Penempatan Tenaga Kerja dan Peningkatan Kesempatan Kerja.
3. Mewujudkan Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja.
4. Mewujudkan Kesejahteraan Pekerja dan Perlindungan Tenaga Kerja dalam Segala Aspek.
5. Mewujudkan Terlaksananya Hubungan Industrial yang Dinamis dan Dialogis.
6. Mewujudkan Peningkatan Jaringan Kemitraan dalam Rangka Pencegahan dan Penyelesaian berbagai Permasalahan Tenaga Kerja.
7. Mewujudkan Pengawasan Norma Ketenagakerjaan, Kesehatan Keselamatan Kerja dalam upaya Penegakan Hukum menuju Terciptanya Iklim Investasi yang Kondusif.
8. Mewujudkan Kualitas SDM Transmigran, Penyebaran Perpindahan Penduduk dan Mengembangkan Masyarakat Transmigrasi serta

Masyarakat di sekitar Kawasan Transmigrasi serta berkelanjutan menuju Desa Maju, Mandiri dan Produktif.

3. Kedudukan, tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Provinsi Riau

a. Kedudukan

Dinas tenaga kerja dan transmigrasi merupakan unsur pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah. Dinas tenaga kerja dan transmigrasi sebagaimana yang dimaksud dipimpin oleh kepala dinas tenaga kerja dan transmigrasi yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah, yang berlokasi Jl. Pepaya No. 57-59 Jadirejo, Kec. Sukajadi Kota pekanbaru,Riau 28121

b. Tugas dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Gubernur Riau No. 71 tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi riau, yang terdapat pada pasal 3 yang menyatakan bahwa :

- 1) Dinas tenaga kerja dan transmigrasi sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 2, mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah.
- 2) Dinas tenaga kerja dan transmigrasi dalam melaksanakan tugas sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi :

- a. rumusan kebijakan pada sekretariat, bidang pelatihan, dan penempatan tenaga kerja, bidang hubungan industrial dan persyaratan kerja, bidang pengawasan ketenagakerjaan, dan bidang ketransmigrasian.
- b. pelaksanaan kebijakan pada sekretariat, bidang pelatihan, dan penempatan tenaga kerja, bidang hubungan industrial dan persyaratan kerja, bidang pengawasan ketenagakerjaan, dan bidang ketransmigrasian.
- c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pada sekretariat, bidang pelatihan, dan penempatan tenaga kerja, bidang hubungan industrial dan persyaratan kerja, bidang pengawasan ketenagakerjaan, dan bidang ketransmigrasian.
- d. pelaksanaan administrasi pada sekretariat, bidang pelatihan, dan penempatan tenaga kerja, bidang hubungan industrial dan persyaratan kerja, bidang pengawasan ketenagakerjaan, dan bidang ketransmigrasian
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya.

4. Struktur Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

Susunan Organisasi Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan, terdiri dari :

- a. Kepala Dinas.
- b. Sekretariat, terdiri dari:

1. Subbagian Perencanaan Program;
 2. Subbagian Keuangan dan Perlengkapan;
 3. Subbagian Umum.
- c. Bidang Penempatan Tenaga Kerja, terdiri dari :
1. Seksi Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja;
 2. Seksi Penempatan dan Pemagangan Tenaga Kerja;
 3. Seksi Informasi dan Perluasan Kerja.
- d. Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja, terdiri dari:
1. Seksi Persyaratan kerja;
 2. Seksi Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial;
 3. Seksi Lembaga Hubungan Industrial.
- e. Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, terdiri dari:
1. Seksi Pengawasan Norma Ketenagakerjaan;
 2. Seksi Pengawasan Keselamatan/Kesehatan Kerja;
 3. Seksi Penegakan Hukum Ketenagakerjaan.
- f. Bidang Pengembangan Permukiman dan Penempatan Transmigrasi, terdiri dari:
1. Seksi Penyediaan dan Sertifikasi Tanah Transmigrasi;
 2. Seksi Penyiapan Sarana dan Prasarana Transmigrasi;
 3. Seksi Pengerahan dan Penempatan Transmigrasi.
- g. Bidang Pemberdayaan dan Pembinaan Masyarakat Kawasan Transmigrasi, terdiri dari:
1. Seksi Pembinaan Sosial Budaya Transmigrasi;
 2. Seksi Pembinaan Ekonomi Transmigrasi;

3. Seksi Pembinaan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi.

h. Bidang Kependudukan, terdiri dari:

1. Seksi Pendaftaran Penduduk dan Pencatatan Sipil;
2. Seksi Pengelolaan Sistem Informasi Administrasi Kependudukan;
3. Seksi Perkembangan dan Penyerasian Kebijakan Kependudukan (Peraturan Daerah Provinsi Riau No. 2 tahun 2014 Tentang Organisasi Dinas Daerah Provinsi Riau).

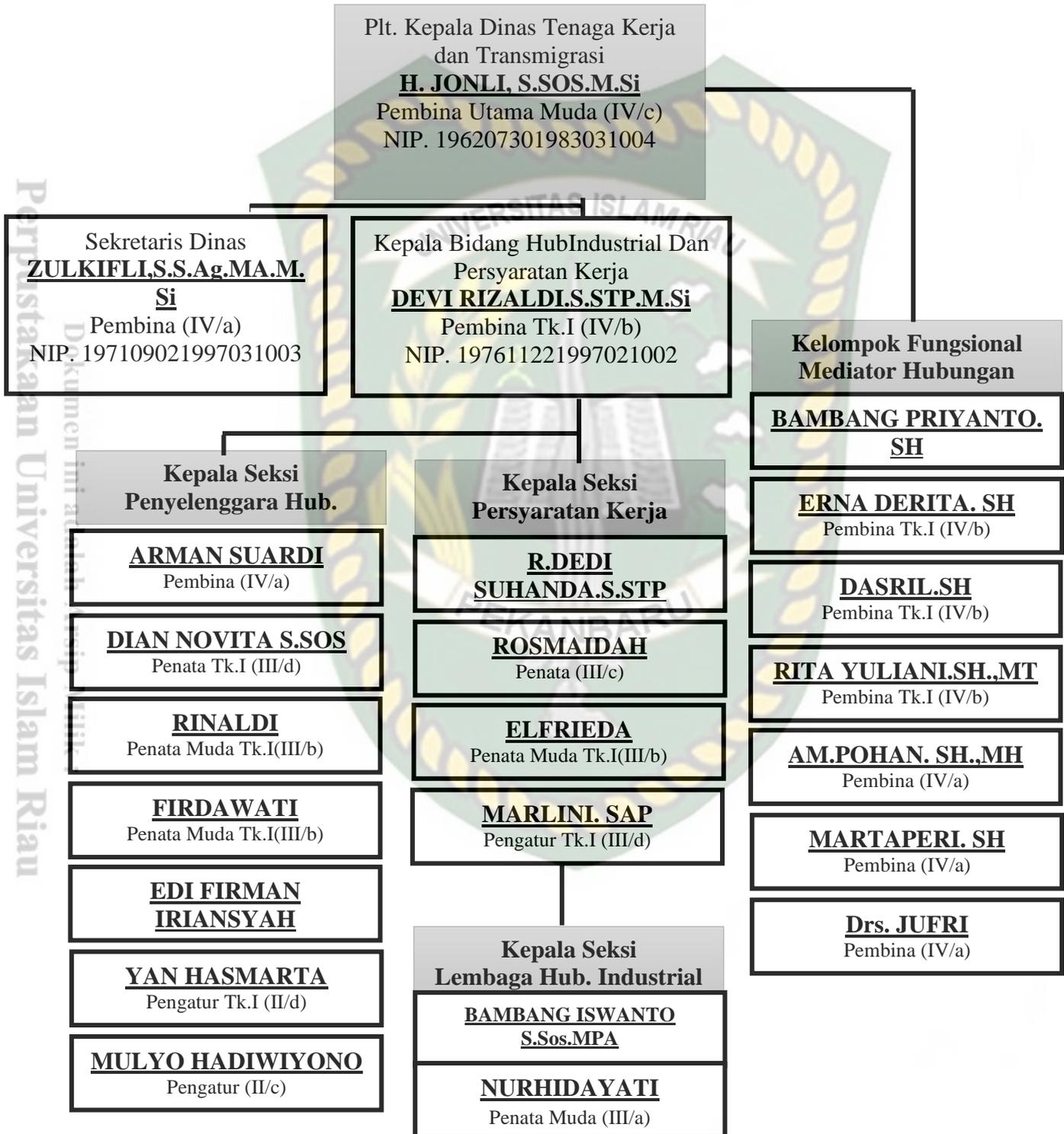
5. Struktur Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi

Pada dinas tenaga kerja memiliki bidang hubungan industrial dan persyaratan kerja yang berfungsi sebagai berikut :

- 1) penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja;
- 2) penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja;
- 3) penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi; dan
- 4) pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya dan memiliki, dapat diketahui dengan jelas dari struktur organisasi berikut ini, Gambar 2.1 :

Gambar 2.1

Struktur Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja



Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Penyelesaian Sengketa Upah Pekerja pada PT. Sayap Mas Abadi melalui Mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

Permasalahan yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha/ pemberi kerja pada umumnya disebabkan adanya hak-hak pekerja yang tidak terpenuhi seperti hak atas jaminan sosial dan keselamatan kerja, hak untuk menerima upah yang layak, hak untuk menerima Tunjangan Hari Raya (THR), hak atas pembatasan waktu kerja, istirahat, cuti dan libur, hak membuat perjanjian kerja bersama, hak karyawan perempuan cuti haid dan melahirkan, hak atas perlindungan keputusan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang tidak adil. Dalam hal ini penulis menitikberatkan pada permasalahan upah pekerja pada PT. Sayap Mas Abadi melalui mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Gambaran umum PT. Sayap Mas Abadi

PT. Sayap Mas Abadi yang bergerak dibidang Jasa Pembersihan Lahan, *Heavy Equipment, Logging, Transportation*. PT. Sayap Mas Abadi ini sama seperti perusahaan Outsourcing lainnya, Perusahaan ini telah berdiri sejak tahun 2016, yang berkedudukan di Jl. Mutiara Blok A-03, Padang Bulan Pekanbaru dan memiliki karyawan sejumlah 200 (dua ratus), yang sebagian besar pekerjanya berasal dari Riau dan beberapa diantaranya berasal dari Sumatera Utara, Lampung dan Jawa. Para pekerja ini memiliki jabatan yang berbeda-beda seperti

pengawasan lapangan, bagian administrasi, supir, operator, helper/kernet alat berat, mekanik las dan lain-lain.

2. Hak pekerja

a. Hak pekerja menurut Undang-Undang

Hak pekerja diatur dalam Pasal 88 ayat (2) UU Nomor 11 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja disebutkan Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Adapun hak-hak pekerja yang diatur, antara lain:

1) Hak Memperoleh Upah

Gaji atau upah merupakan hal yang paling mendasar dari hak karyawan. Hak memperoleh gaji atau upah juga sudah tertuang dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pada pasal 1 ayat 30 yang berbunyi “Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”. Dan juga terdapat didalam pasal 88A ayat (2) UU Nomor 11 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja yaitu Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.

2) Hak Mendapatkan Pelatihan Tenaga Kerja

Untuk sebagian orang, bekerja tidak hanya mendapatkan penghasilan tetap saja. Akan tetapi juga untuk menambah dan meningkatkan pengetahuan. Maka dari itu karyawan juga memiliki hak untuk mendapatkan pelatihan kerja seperti yang dikatakan pada Pasal 69 ayat (1) UU Nomor 11 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja yang berbunyi:

“Pelatihan tenaga kerja konstruksi diselenggarakan dengan metode pelatihan kerja yang relevan, efektif, dan efisien sesuai dengan Standar Kompetensi Kerja”.

3) Hak Penempatan Tenaga Kerja

Pada Pasal 37 ayat (1) UU Nomor 11 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja disebutkan :

“Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) terdiri atas:

- a. instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; dan
- b. lembaga penempatan tenaga kerja swasta.”

4) Hak memiliki waktu kerja yang sesuai

Hak-hak pekerja di PT. Sayap Mas Abadi merujuk pada UU Nomor 11 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja diantaranya yaitu:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima)hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

5) Hak Mendapatkan Kesehatan & Keselamatan Kerja

Seperti yang tertuang pada UU Nomor 11 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja Pasal 82, yang mengatakan bahwa Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, jaminan kematian; dan jaminan kehilangan pekerjaan.

6) Hak Untuk Cuti

Selain peraturan dalam waktu kerja, peraturan tentang hak karyawan dalam mengambil cuti juga sudah tertulis pada UU Nomor 11 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja. Pada Pasal 79 tertulis bahwa pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti pada pekerja/buruh. Untuk jumlah cuti yang diberikan oleh perusahaan sekurang kurangnya 12 hari kerja setelah karyawan yang bersangkutan bekerja selama 1 tahun secara terus menerus. Sedangkan bagi karyawan wanita, ada peraturan yang mengatur tentang cuti menstruasi yang mana bila karyawan perempuan tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Apabila karyawan wanita yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahu kan kepada pengusaha.

b. Hak pekerja di PT. Sayap Mas Abadi

1) Hak Memperoleh Upah

Sistem pembayaran upah pada PT. Sayap Mas Abadi diberikan sesuai dengan perjanjian kerja yang dilakukan selama jangka waktu yang telah ditentukan berdasarkan tabel data berikut:

Tabel 3.1

Jangka Waktu Kerja dan Upah Pekerja PT. Sayap Mas Abadi

NO	Nama Pekerja	Masa Kerja		Upah yang belum dibayarkan
		Dimulai	Berakhir	
1	Dadang Purnama	11-06-2018	15-06-2020	Rp.14.500.000
2	M. Afani	13-07-2019	15-06-2020	Rp.10.200.000
3	Supriadin	19-08-2019	15-06-2020	Rp.11.402.543
4	Taufik Hidayat	06-08-2019	15-06-2020	Rp.13.700.000

Sumber Data : Dinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Riau

Berdasarkan tabel diatas dikarenakan PT. Sayap Mas Abadi mengalami kebangkrutan pihak HRD mengambil kebijakan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Kepada Tujuh Puluh (70) karyawan dan sepuluh (10) karyawan diantaranya belum dibayarkannya sisa upah yang seharusnya diterima pekerja, dalam hal ini penulis mengambil sampel sebanyak tiga (3) orang. Sesuai dengan Pasal 156 ayat (1) yang menyatakan bahwa “dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”.

2) Hak atas jaminan sosial dan K3 (Keselamatan serta Kesehatan Kerja)

Setiap karyawan berhak memperoleh jaminan sosial yang berisi kecelakaan kerja, kematian, hari tua, dan pemeliharaan kesehatan serta K3 (keselamatan serta keselamatan kerja). Terkait hal tersebut sudah dijamin oleh Di PT. Sayap Mas

Abadi sendiri sesuai dengan PP No. 44 tahun 2015 tentang penyelenggaraan program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian berupa uang tunai dan atau pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pekerja yang mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Jaminan kecelakaan kerja (JKK) memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan pada saat dimulai berangkat bekerja sampai tiba kembali dirumah atau menderita penyakit akibat hubungan kerja. Iuran untuk program JKK inisepenuhnya dibayarkan oleh perusahaan. Perincian besarnya iuran berdasarkan kelompok jenis dan tingkat resiko Sebagai berikut :

- a. Kelompok I (tingkat resiko sangat rendah) = Premi sebesar 0,24% x upah kerja sebulan
- b. Kelompok II (tingkat resiko rendah) = Premi sebesar 0,54% x upah kerja sebulan
- c. Kelompok III (tingkat resiko sedang) = Premi sebesar 0,89% x upah kerja sebulan
- d. Kelompok IV (tingkat resiko tinggi) = Premi sebesar 1,27% x upah kerja sebulan
- e. Kelompok V (tingkat resiko sangat tinggi) = Premi sebesar 1,74% x upah kerja sebulan.

3) Hak untuk menerima Tunjangan Hari Raya (THR)

PT. Sayap Mas Abadi telah memnuhi kewajibannya untuk membayarkan THR kepada karyawan, akan tetapi untuk besar jumlah THR yang di terima tiap

karyawan berbeda-beda. Untuk karyawan mendapatkan THR sesuai dengan Pasal 3 ayat (1) PERMENAKER No. 6 tahun 2016 yang menyatakan bahwa:

1. pekerja atau buruh yang telah mempunyai masa kerja 12 bulan secara terus menerus atau lebih sebesar 1(satu) bulan upah.,
2. pekerja atau buruh yang mempunyai masa kerja satu bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 bulan diberikan secara proporsional dengan masa kerja yakni dengan perhitungan masa kerja/12 X 1 bulan upah.

Sehingga bagi pekerja PT. Sayap Mas Abadi memiliki masa kerja 12 bulan secara terus menerus mendapatkan THR sebesar gaji pokok selama 1 bulan yaitu Rp. 3.500.000, sedangkan bagi pekerja yang masa kerjanya kurang dari 12 bulan sebagai contoh Supriadi dengan masa kerja selama 10 bulan, sehingga masa kerja $10 \text{ bulan} \div 12 \text{ bulan} \times \text{Rp. } 3.500.000 = \text{Rp. } 2.917.000$, dan diberikan menjelang hari raya Idul Fitri. Meskipun tidak semua pekerja beragama islam pengusaha tetap memberikan hak THR tersebut kepada semua pekerja sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per.104/MEN/1994 tentang tunjangan hari raya keagamaan.

- 4) Hak atas perlindungan keputusan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang tidak adil

Bila perusahaan jatuh pailit maka pengusaha dapat menjadikan hal tersebut sebagai alasan untuk mem-PHK pekerja seperti halnya PT. Sayap Mas Abadi dengan syarat setiap pekerja yang di PHK diberikan pesangon 1 kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja, dan penggantian hak. Pemerintah telah melindungi

para tenaga kerja dari pemutusan hubungan kerja yang tidak jelas (Wijayanti, 2014, hal. 169).

Jika perusahaan mem-PHK secara tidak adil maka pekerja dapat protes ke Dinas Ketenagakerjaan seperti yang dilakukan oleh Para pekerja pada PT. Sayap Mas Abadi yang mengajukan pengaduan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau tentang skema pembayaran sisa kerja pada tanggal 29 Desember 2020 dimana para pengusaha PT. Sayap Mas Abadi telah mencoba menyelesaikan persoalan ketenagakerjaan yang mana mereka telah bekerja sesuai dengan kesepakatan namun PT. Sayap Mas Abadi mengalami kepailitan dan belum secara penuh membayar upah pekerja oleh sebab itu para pekerja PT. Sayap Mas Abadi melalui kuasa hukumnya berdasarkan surat kuasa khusus Nomor : 135/SK-ABS/IX/2020 tertanggal 08 September 2020 memberikan surat somasi (teguran) sebanyak 2(dua) kali berdsarkan tanda terima surat pada tanggal 08 Oktober 2020 dan berdasarkan tanda terima surat somasi kedua tanggal 12 Oktober 2020 melalui kantor Advokat dan konsultan hukum Abu Bakar Sidik SH.,MH dan para mitra. Namun pihak PT. Sayap Mas Abadi tidak pernah mengindahkan dan membuat alasan-alasan yang tidak jelas serta ingin lari dari tanggung jawab untuk menyelesaikan kewajibannya terhadap pekerja. Sehingga diajukannya pengaduan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

3. Prosedur Penyelesaian Sengketa di Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Provinsi riau

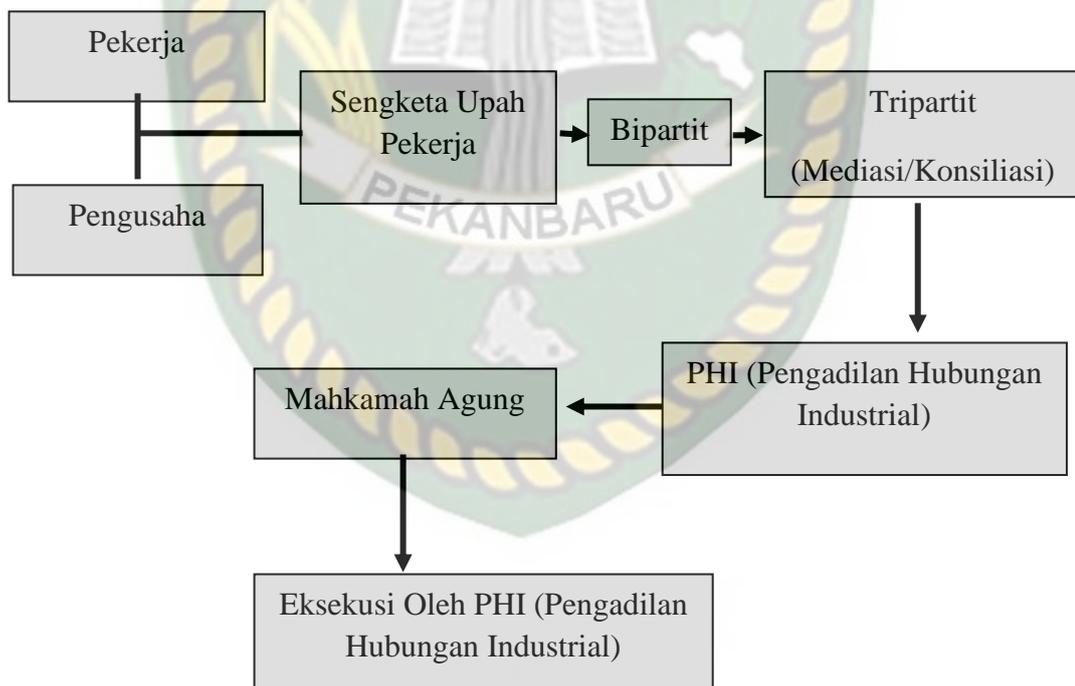
Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, dengan metode wawancara dengan Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan

Transmigrasi Provinsi Riau, penyelesaian sengketa antara pekerja dengan pengusaha merujuk pada Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Peselisihan Hubungan Industrial dan penyelesaian sengketa di PT. Sayap Mas Abadi.

a. Penyelesaian sengketa berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Peselisihan Hubungan Industrial

Gambar 3.1

Prosedur Penyelesaian Sengketa Menurut UU No. 2 Tahun 2004 Tentang PPHI



Sumber Data : Dinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Riau

Penjelasan :

a) Proses pertama yaitu Bipartit

Proses pertama yang harus dilakukan ketika ada perselisihan adalah melakukan Perundingan Bipartit. Penyelesaian perselisihan bipartit berarti penyelesaian hubungan industrial antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha secara intern di dalam lingkungan perusahaan tanpa melibatkan pihak ketiga. Hal ini wajib dilakukan oleh pengusaha maupun pekerja di dalam mereka menyelesaikan perselisihan.

b) Proses Kedua yaitu Tripartit

Jika proses Bipartit tidak menemukan kata damai, maka langkah selanjutnya yang perlu ditempuh adalah proses tripartit. Secara umum, proses Tripartit ini ada 3 pilihan yaitu mediasi, konsiliasi dan arbitasi.

1) Mediasi

Dalam UUPPHI disebutkan bahwa mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator netral.

2) Konsiliasi

Definisi konsiliasi menurut UUPPHI adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antara serikat perkerja hanya dalam satu perusahaan

melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsoliator resmi.

3) Arbitrasi

UUPPHI telah mengintrodusir Arbitrase sebagai media penyelesaian perselisihan yang meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dan pengusaha di dalam suatu perusahaan, di luar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

c) **Proses Ketiga yaitu Peradilan**

Proses selanjutnya ketika Mediasi dan Konsiliasi tidak menemui kata damai adalah Peradilan. Proses Peradilan ini dapat terdiri dari 2 tahapan, yaitu :

- a) Tingkat Pertama (dan Terakhir) di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)
- b) Tingkat Terakhir di Mahkamah Agung (MA)

B. Penyelesaian Sengketa di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

Berdasarkan penelitian yang menggunakan metode wawancara oleh penulis kepada Mediator Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, bahwa perselisihan yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha di PT. Sayap Mas Abadi diselesaikan melalui mediasi, akan tetapi sebelum dilakukannya mediasi terlebih dahulu dilakukan upaya bipartit.

Menurut narasumber, penyelesaian perselisihan melalui upaya bipartit adalah penyelesaian yang terbaik dibanding cara penyelesaian yang lainnya, sebab penyelesaian perselisihan melalui upaya bipartit adalah penyelesaian yang dilakukan oleh para pihak pada tingkat perusahaan secara musyawarah untuk mencapai mufakat tanpa campur tangan pihak lain, sehingga mendapatkan hasil yang menguntungkan bagi pihak pengusaha dan pekerja. Dapat dikatakan bahwa penyelesaian bipartit tersebut menguntungkan para pihak yaitu pengusaha dan pekerja karena dalam penyelesaian bipartit tersebut tidak ada pihak ketiga di luar perusahaan yang mengetahui jika terjadi perselisihan agar menjadi suatu barang. nama pemilik bisnis dan pekerja dipertahankan. Jika sengketa diselesaikan melalui lembaga lain atau bahkan dibawa ke pengadilan akan memakan waktu lama dan memakan biaya yang tidak sedikit, ditambah nama perusahaan juga akan berdampak buruk di mata masyarakat.

Dalam mekanisme penyelesaian sengketa pada PT. Sayap Mas Abadi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, ada beberapa tahapan yaitu :

1. Perundingan Bipartit

a) Tahap persiapan perundingan bipartit

Hal-hal yang perlu dipersiapkan pihak pengusaha dan pekerja sebelum melakukan perundingan secara bipartit yaitu penguasaan atas peristiwa yang terjadi, dasar hukum yang jelas untuk menguatkan tuntutan dan strategi untuk memenangkan perundingan. Dalam hal ini pokok permasalahan yang terjadi yaitu pekerja menuntut bahwa tidak pernah menerima gaji sejak awal bekerja. Padahal pekerja sudah bekerja hampir 2

tahun. Dalam tahap ini pihak dari PT. Sayap Mas Abadi menunjuk Deddy Harmanto ST, selaku Kepala HRD PT. Sayap Mas Abadi untuk dapat mewakili perusahaan dalam menyelesaikan perselisihan sengketa upah pekerja di PT. Sayap Mas Abadi dan bertugas untuk mengumpulkan fakta-fakta tentang peristiwa yang terjadi.

b) Tahap pelaksanaan perundingan bipartit

Berdasarkan keterangan narasumber, apabila permintaan berunding oleh salah satu pihak disetujui oleh pihak pekerja lain, maka selanjutnya menentukan hari , tanggal, dan jam perundingan, setelah itu perundingan dapat dilakukan.

Berdasarkan Pasal 3 angka (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan bahwa penyelesaian perselisihan melalui upaya bipartit harus diselesaikan paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Tahapan perundingan bipartit ini sekurang-kurangnya memuat :

- a Nama lengkap dan alamat para pihak
- b Tanggal dan tempat perundingan
- c Pokok permasalahan
- d Pendapat dari para pihak
- e Kesimpulan atau hasil dari perundingan

f Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan (Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

c) Tahapan setelah perundingan bipartit

Dalam hal ini ada 2 (dua) kemungkinan yang terjadi setelah dilakukannya perundingan bipartit yaitu :

1. Perundingan bipartit tercapai kesepakatan

Jika kesepakatan perundingan bipartit tercapai, maka pengusaha dan pekerja harus membuat perjanjian bersama yang ditandatangani pengusaha dan pekerja, maka kesepakatan tersebut mengikat bagi kedua belah pihak sehingga harus dilaksanakan.

2. Perundingan bipartit gagal

Dalam hal perundingan bipartit jika gagal atau tidak tercapainya kesepakatan, antara pekerja dan pengusaha maka mengacu kepada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial yaitu, para pihak atau salah satu pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti-bukti bahwa upaya penyelesaian melalui upaya bipartit pada tingkat perusahaan telah dilakukan tetapi gagal.

Dalam hal ini pengusaha dan pkerja tidak menetapkan pilihannya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian sengketa tersebut kepada mediator untuk

diselesaikan melalui mediasi. Akan tetapi setelah dilakukannya perundingan bipartit masih belum tercapai kesepakatan antara kedua belah pihak yaitu pengusaha dan pekerja PT. Sayap Mas Abadi dalam hal ini dilanjutkanlah dengan upaya penyelesaian secara mediasi.

2. Mediasi

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial, apabila sudah dilakukannya perundingan bipartit tetapi masih gagal atau tidak tercapainya kesepakatan makanya akan diselesaikan dengan cara mediasi, pada pasal 1 ayat (11) menjelaskan bahwa “mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral”. Dan menunjuk mediator sebagai pihak ketiga untuk menengahi perselesihan ini, mediator disini yaitu AM Pohan, S.H.,M.H selaku mediator hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor : 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata kerja Mediasi, untuk menjadi Mediator harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
- b. Warga negara Indonesia

- c. Pegawai negeri sipil pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan
- d. Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter
- e. Menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;
- f. Berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan tidak tercela
- g. Berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1)
- h. Memiliki sertifikat kompetensi
- i. Memiliki surat keputusan pengangkatan dari Menteri (Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No.17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi).

Tahapan mediasi dalam menyelesaikan sengketa upah pekerja pada PT.

Sayap Mas Abadi yaitu :

1. Pemanggilan para pihak

Menurut narasumber yaitu AM Pohan S.H.,M.H selaku Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, memanggil pengusaha dan pekerja untuk melakukan penelitian tentang duduk perkara perselisihan yang terjadi pada PT. Sayap Mas Abadi. Dan menyiapkan pemanggilan secara tertulis kepada para pihak untuk hadir dengan mempertimbangkan waktu panggilan secara patut sehingga sidang Mediasi dapat dilaksanakan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak menerima pelimpahan tugas untuk menyelesaikan perselisihan.

2. Melaksanakan sidang mediasi

Sidang mediasi dilakukan di ruang sidang mediasi hubungan industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, sidang mediasi ini mngupayakan penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat. Dan mengeluarkan anjuran secara tertulis kepada para pihak apabila penyelesaian tidak mencapai kesepakatan dalam waktu paling lama 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang Mediasi pertama, serta membantu membuat perjanjian bersama secara tertulis apabila tercapai kesepakatan penyelesaian, yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh Mediator, dalam hal ini penyelesaian melalui mediasi harus selesai dalam waktu 30 hari kerja sejak diterimanya pelimpahan penyelesaian perselisihan. Dan pada akhirnya para pihak yaitu pekerja dan pengusaha PT. Sayap Mas Abadi sepakat untuk menyelesaikan permasalahan ini dengan dibuatkannya perjanjian bersama dan ditandatangani oleh perwakilan masing-masing pihak yang bersengketa.

3. Hasil Perjanjian Bersama

Berdasarkan hasil risalah perjanjian bersama yang telah dikeluarkan oleh pihak mediator hubungan industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, yang telah ditandatangani oleh perwakilan masing-masing pihak yang bersengketa yaitu pekerja dan pengusaha PT. Sayap Mas Abadi, telah tercapai kesepakatan sebagai berikut :

- a. Bahwa Para Pihak sepakat mengakhiri hubungan kerja (PHK) terhitung akhir bulan September 2020

- b. Bahwa Para Pihak sepakat besaran nilai kekurangan upah atau sisa upah yang belum dibayarkan oleh Pihak Pertama dan belum diterima Pihak Kedua secara keseluruhan adalah berjumlah sebesar Rp. 107.065.000.- (seratus tujuh juta enam puluh lima ribu rupiah).
- c. Bahwa pelaksanaan pembayaran sejumlah uang oleh Pihak Pertama kepada Pihak Kedua tersebut pada poin 1 diatas akan dilakukan dalam 4 (empat) tahapan sebagai berikut :
- i. Tahap I : Sebesar Rp.40.000.000,- dibayarkan pada tanggal 01 maret 2021
 - ii. Tahap II : Sebesar Rp. 22.355.000,- dibayarkan pada tanggal 25 maret 2021
 - iii. Tahap III : Sebesar Rp. 22.355.000,- dibayarkan pada tanggal 25 april 2021
 - iv. Tahap IV : Sebesar Rp. 22.355.000,- dibayarkan pada tanggal 25 mei 2021
- d. Bahwa pembayaran tahap I sebesar Rp.40.000.000,- (empat puluh juta rupiah) dilaksanakan secara tunai pada tanggal 01 maret 2021 dan pembayaran selajutnya Tahap II,III dan tahap IV dilakukan melalui transfer Bank.
- e. Bahwa dengan dibayarkan uang sejumlah tersebut diatas oleh Pihak Pertama kepada Pihak Kedua secara keseluruhan, perjanjian bersama ini serta merta dapat menjadi kwitansi sebagai bukti hukum sah atas pembayaran sejumlah uang pada poin 2 tersebut diatas.

- f. Bahwa dengan ditandatangani perjanjina bersama ini oleh Pihak pertama dan dilaksanakannya pembayaran uang sejumlah poin 2 dan/atau sesuai tahapan pada poin 3 huruf d, maka penyelesaian hak dan kewajiban atas pengakhiran hubungan kerja antara pihak pertama dan pihak kedua telah selesai secara menyeluruh dan tuntas dan para pihak tidak akan mengajukan tuntutan hukum apapun dan dalam bentuk apapun lagi dikemudian hari sehubungan dengan pengakhiran hubungan kerja yang dimaksudkan.
- g. Bahwa bilamana pihak pertama mengingkari untuk melaksanakan kewajibannya membayar hak pihak kedua sesuai tahapan pada poin 3 tersebut diatas dan/atau melewati batas waktu paling lama akhir bulan mei 2021, maka untuk kepastian hukum dijalankannya perjanjian ini para pihak sepakat memilih kedudukan (domisili) hukum yang tetap dikantor Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru
- h. Bahwa perjanjian bersama ini diuat dan ditandatangani para pihak rangkap 2 asli bermaterai, yang masing-masing bunyinya sama serta mempunyai kekuatan hukum yang sama serta disaksikan oleh Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

Berdasarkan hasil penelitian tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa penyelesaian sengketa upah pekerja pada PT. Sayap Mas Abadi sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu melalui upaya bipartit dengan mekanisme

penyelesaian secara 3 tahap yaitu tahap persiapan perundingan bipartit, tahap pelaksanaan perundingan bipartit, dan tahap setelah selesai perundingan bipartit, akan tetapi setelah dilakukannya perundingan bipartit masih belum tercapai kesepakatan antara kedua pihak maka dilanjutkanlah upaya penyelesaian secara mediasi dengan 3 tahapam yaitu pemanggilan para pihak, melakukan sidang mediasi, dan adanya hasil perjanjian bersama yang telah disepakati dan ditandatangani kedua belah pihak yang bersengketa.

B. Kendala-kendala yang dihadapi dalam menyelesaikan sengketa Upah Pekerja pada PT. SAYAP MAS ABADI melalui Mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

Penyelesaian sengketa yang lakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dalam hal ini adalah Mediator Hubungan Industrial, yang diatur dalam Pasal 12 Undang-Undang No.2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dijelaskan bahwa 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/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Adapun kendala-kendala yang dihadapi oleh mediator hubungan industrial dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi Riau sebagai berikut:

1. Mengenai sistem pembayaran upah

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau bagian Hubungan Industrial, Senin tanggal 1 maret 2021 bertempat dikantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau Jl. Pepaya nomor 57-59 Pekanbaru berdasarkan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan *jo* Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI yang telah diadakan perundingan mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial tentang PHK antara Dedi Harmanto ST, dalam jabatannya selaku kepala HRD PT. Sayap Mas Abadi, beralamat di Jl. Riau No. 8 RT/RW. 04/07 Kel. Tampan, Kec. Payung Sekaki, Pekanbaru, berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 12 januari 2021, berintindak selaku kuasa mewakili kepentingan hukum PT. Sayap Mas Abadi, yang dalam hal ini diwakili oleh Nuralisyah selaku Direktur PT. Sayap Mas Abadi,beralamat di Jl. Abdul hamid, gang bundes RT/RW. 02/01 Kel. Wonosari, Kab. Bengkalis, prov. Riau untuk selanjutnya disebut sebagai pihak pertama, selanjutnya dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut:

Tabel 3.2

Daftar Pekerja Yang Belum Menerima Upah pada PT. Sayap Mas Abadi

NO	Nama Pekerja	Jabatan
1	Dadang Purnama	Eks.karyawan/Mek. Las PT. Sayap Mas Abadi
2	Hairul	Eks.karyawan/Supir Fuso PT. Sayap Mas Abadi
3	M. Afani	Eks.karyawan/Supir Fuso PT. Sayap Mas Abadi
4	Meximilian Colbe S	Eks.karyawan/Operator PT. Sayap Mas Abadi
5	Henry	Eks.karyawan/Tkg. Ukur PT. Sayap Mas Abadi
6	Supriadin	Eks.karyawan/Operator PT. Sayap Mas Abadi
7	Deden Syarifudin	Eks.karyawan/Gudang PT. Sayap Mas Abadi
8	Taufik Hidayat	Eks.karyawan/Tkg. Ukur PT. Sayap Mas Abadi
9	Andi Sulpiani	Eks.karyawan/TM Camp PT. Sayap Mas Abadi
10	Indra Kusuma	Eks.karyawan/Olimen PT. Sayap Mas Abadi

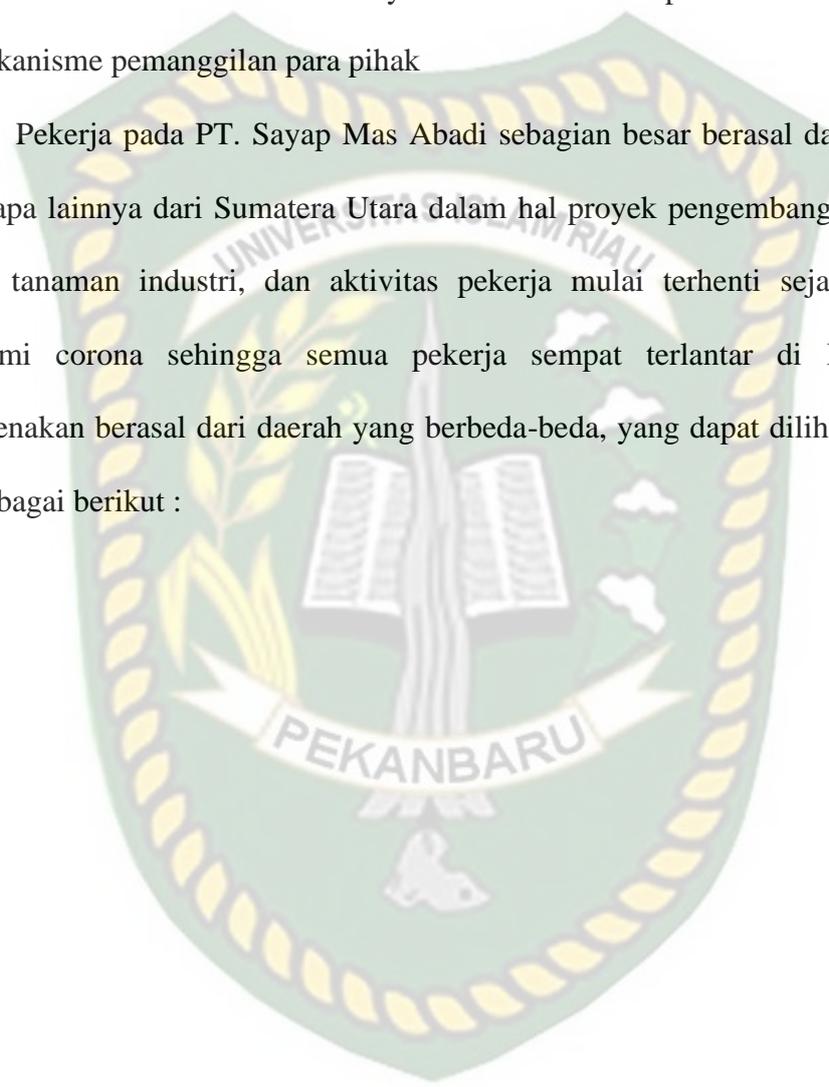
Sumber Data : Dinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Riau

Dalam hal ini diwakili oleh Kuasa Hukumnya : Abu Bakar Sidik SH.,MH dan para mitra Advokat dan Konsultan Hukum beralamat di Jl. Rawa mangun No. 02 Simpang Lima Labersa, Pekanbaru berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 08 september 2020 yang selanjutnya disebutkan Pihak Kedua. Adapun besaran nilai kekurangan upah atau sisa upah yang belum dibayarkan oleh pihak pertama dan

belum diterima pihak kedua secara keseluruhan adalah berjumlah sebesar Rp. 107.065.000 (Seratus tujuh juta enam puluh lima ribu rupiah) yang tidak dibayarkan secara lunas namun dibayarkan secara bertahap.

2. Mekanisme pemanggilan para pihak

Pekerja pada PT. Sayap Mas Abadi sebagian besar berasal dari Riau dan beberapa lainnya dari Sumatera Utara dalam hal proyek pengembangan kawasan hutan tanaman industri, dan aktivitas pekerja mulai terhenti sejak mulainya pandemi corona sehingga semua pekerja sempat terlantar di Kalimantan. Dikarenakan berasal dari daerah yang berbeda-beda, yang dapat dilihat dari tabel 3.3 sebagai berikut :



Tabel 3.3**Domisili Pekerja dan Jabatan Kerja pada PT. Sayap Mas Abadi**

NO	Nama Pekerja	Jabatan	Alamat
1	Dadang Purnama	Eks.karyawan/Mek. Las PT. Sayap Mas Abadi	Jl.mesjid taqwa kel. Barang melintang, kec. P. Merbau,meranti
2	Hairul	Eks.karyawan/Supir Fuso PT. Sayap Mas Abadi	Jl. Pengadaan, Kel pengadaan Kec. Karangan, kutai timur
3	M. Afani	Eks.karyawan/Supir Fuso PT. Sayap Mas Abadi	Desa giti, kel. Giti, kec. Kabun,ROHUL
4	Meximilian Colbe S	Eks.karyawan/Operator PT. Sayap Mas Abadi	Amborgang kec. Porsea, toba samosir
5	Henry	Eks.karyawan/Tkg. Ukur PT. Sayap Mas Abadi	Jl. Pengadaan, kel. Mukti lestari, kec karangan, kutai timur
6	Supriadin	Eks.karyawan/Operator PT. Sayap Mas Abadi	Jl. Nangka, kel. Mukti lestari, kec karangan, kutai timur
7	Deden Syarifudin	Eks.karyawan/Gudang PT. Sayap Mas Abadi	Jl. Jeruk, kel mukti lestari, kec. Karangan, kutai timur
8	Taufik Hidayat	Eks.karyawan/Tkg. Ukur PT. Sayap Mas Abadi	Jl.mesjid taqwa kel. Barang melintang, kec. P. Merbau,meranti
9	Andi Sulpiani	Eks.karyawan/TM Camp PT. Sayap Mas Abadi	Desa huko kec. Pomalaa, kab. Kolaka, Prov. Sulteng
10	Indra Kusuma	Eks.karyawan/Olimen PT. Sayap Mas Abadi	Jl. Jeruk, kel mukti lestari, kec. Karangan, kutai timur

Sumber Data : Dinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Riau

Sehingga dalam hal pemanggilan para pihak untuk melakukan proses mediasi terdapat kesulitan dikarenakan asal dari para pekerja yang berbeda-beda dan untuk mendengar keterangan dari para pekerja maka pihak dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau melakukan pemanggilan secara Video Call, namun secara teknis hal tersebut kurang efektif dikarenakan keterangan yang disampaikan oleh pekerja tidak secara detail dan menyeluruh terkait kasus yang sedang ditangani.

3. Kurangnya kerjasama antara pihak pekerja dengan pengusaha

Kurangnya kerjasama yang baik antara pihak pengusaha dan pekerja dapat menghambat dalam penyelesaian sengketa hak-hak pekerja di PT. Sayap Mas Abadi. Yang mana pekerja telah memiliki itikad baik untuk mengingatkan terkait upah pekerja yang belum terbayarkan dengan memberikan somasi sebanyak 2 kali namun pihak perusahaan tidak mengindahkan dan tidak memberikan respon terhadap permintaan pekerja. Kendala yang seperti ini akan menyebabkan penyelesaian sengketa menjadi tidak maksimal dalam hal kekompakan antar pekerja dan pengusaha saat penyelesaian sengketa berlangsung.

4. Kurangnya komunikasi antara pihak pekerja dengan pengusaha

Komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam menciptakan hubungan baik antara pihak pengusaha dan pekerja. Tanpa komunikasi yang rutin dan lancar dari pihak pengusaha dan pekerja akan menimbulkan hubungan kerja yang kurang harmonis dan dapat menghambat proses penyelesaian sengketa. Seperti halnya pada PT. Sayap Mas Abadi dengan pekerja dimana pekerja yang pada tanggal 15 Juni 2020 telah mengakhiri masa kerja dan pihak pekerja mulai

kembali ke daerahnya masing-masing setelah mereka menduduki kantor perwakilan tersebut di Samarinda. Disebabkan pekerja yang berasal dari daerah yang berbeda-beda pengusahaan mengalami kesulitan menghubungi para pihak.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

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

1. Penyelesaian sengketa upah pekerja pada PT. Sayap Mas Abadi sudah sesuai dengan Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu melalui upaya bipartit dengan mekanisme penyelesaian secara 3 tahap yaitu tahap persiapan perundingan bipartit, tahap pelaksanaan perundingan bipartit, dan tahap setelah selesai perundingan bipartit, akan tetapi setelah dilakukannya perundingan bipartit masih belum tercapai kesepakatan antara kedua pihak maka dilanjutkanlah upaya penyelesaian secara mediasi dengan 3 tahapam yaitu pemanggilan para pihak, melakukan sidang mediasi, dan adanya hasil perjanjian bersama yang telah disepakati dan ditandatangani kedua belah pihak yang bersengketa.
2. Terdapat 2 kendala yang dihadapi dalam penyelesaian sengketa upah pekerja pada PT. Sayap Mas Abadi yang pertama yaitu Mengenai sistem pembayaran upah yang mana dalam hal ini para pekerjalah yang merasa di rugikan akan tetapi setelah dikeluarkannya perjanjian bersama tercapailah kesepakatan antara kedua belah pihak yang bersengketa yaitu dengan melakukan pembayaran upah secara bertahap sampai akhir Mei 2021.yang

kedua mengenai mekanisme pemanggilan para pihak yang terjadi kendala karena asal dari para pekerja berbeda-beda Sehingga dalam hal pemanggilan para pihak untuk melakukan proses mediasi terdapat kesulitan dikarenakan asal dari para pekerja yang berbeda-beda dan untuk mendengar keterangan dari para pekerja maka pihak dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau melakukan pemanggilan secara Video Call, namun secara teknis hal tersebut kurang efektif dikarenakan keterangan yang disampaikan oleh pekerja tidak secara detail dan menyeluruh terkait kasus yang sedang ditangani. Yang ketiga kurangnya kerjasama antara dua belah pihak yang mana hal ini akan menghambat dan memperlambat untuk menyelesaikan sengketa antara pekerja dan pengusaha. Serta yang terakhir Kurangnya komunikasi antara pihak pekerja dengan pengusaha yang mana Komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam menciptakan hubungan baik antara pihak pengusaha dan pekerja. Tanpa komunikasi yang rutin dan lancar dari pihak pengusaha dan pekerja akan menimbulkan hubungan kerja yang kurang harmonis dan dapat menghambat proses penyelesaian sengketa.

B. Saran

1. Bagi pihak PT. Sayap Mas Abadi hendaknya dapat melaksanakan hak-hak normatif pekerja seperti membayarkan upah dan mengeluarkan Tunjangan Hari Raya (THR) sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2013 agar tidak terjadi sengketa antara pihak pengusaha dengan pekerja dan agar keharmonisan hubungan industrial tetap terjaga.

2. Bagi Pekerja atau Buruh Hendaknya bagi pihak pekerja atau buruh juga harus memahami kewajibannya sesuai dengan arahan pihak pengusaha demi menjunjung keberhasilan dan kemajuan perusahaan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Asikin, Z., & Suhartana, W. *Pengantar Hukum Perusahaan*. Depok: Prenamedia Group, 2016
- Azhar, M. *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*. Semarang: Universitas Diponegoro, 2015.
- Jehani, L. *Hak-Hak Pekerja Bila Di PHK*. Tangerang: Visimedia, 2012.
- Kusni, L. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2010.
- MEMI, C. *Arbitrase Komersial Internasional*. Jakarta timur: sinar grafika, 2017.
- Rahayu, D. *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2019.
- Syafrinaldi, *Buku Panduan Penulisan Skripsi*. Pekanbaru: UIR Press, 2017.
- Suwarto, (2003). *Undang-Undang ketenagakerjaan*. Jakarta: Departemen Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Indonesia.
- Suparman, S, *Hukum Acara Peradilan Hubungan Industrial*. Jakarta: Jala Permata Aksara, 2011.
- Sutedi, A. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2011.
- Thamrin S. *Penegakan HAM Tenaga Kerja Indonesia*. Pekanbaru: Alaf Riau Publishing, hal 12, 2018.
- Thamrin S. *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia*. Pekanbaru: Alaf Riau Publishing, hal 47, 2019.
- Thamrin S, Lidia Febrianti & S. Parman. *Pemenuhan Keperluan Hidup Layak Dlam Perspektif Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan*. Asian Journal Of Enviroment, History and Heritage, hal 60-61, 2019.
- Wijayanti, A, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2014.

B. Jurnal

- Abd Latip, L. A. *Mediasi Sebagai Penyelesaian Permasalahan Tenaga Kerja*. Kompetensi, 69-72, 2018.

- Albar, A. A. *Dinamika Mekanisme Alternatif Penyelesaian Sengketa Dalam Konteks Hukum Bisnis Internasional*. Otentik's: Jurnal Hukum Kenotariatan, hal 21, 2019.
- Bram, D. A. *Penyelesaian Sengketa Bisnis Melalui Mediasi*. Jakarta Selatan: Pusat Kajian Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Pancasila (PKIH RHUP) 2011.
- Fitriani, R. *Penyelesaian Sengketa Lahan Hutan Melalui Proses Mediasi di Kabupaten Siak*. Jurnal Ilmu Hukum, hal 3-4, 2020.
- Manurung, M. *Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Hubungan Kerja Antara Pekerja/buruh dengan Pengusaha*. Jurnal Pionir LPPN Universitas Asahan, hal 2-3, 2017.
- Mulyani, L. Kurniasari, T. W., & Much. Saleh Buchari, B. *Perlindungan Hukum & Sosial Terhadap Pekerja Sektor Informal*. Jakarta Selatan: LIPI Press, Anggota IKAPI, 2016.
- Syafrida. *Alternatif Penyelesaian Sengketa sebagai Solusi Mewujudkan Asas Pemeriksaan Perkara*. Jurnal Salam, hal 6-7, 2020.
- Shalihah, Fithriatus. *Perjanjian Kerja Waktu Tentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Prespektif HAM*, UIR Law Review, hal 152, 2017
- Veronika Nugraheni Sri Lestari, D. C. *Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam*, hal 146-147, 2017.
- Vina, G. *Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Hal Pemberian Upah Oleh Perusahaan Yang Terkena Putusan Pailit*. Fakultas Hukum, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, hal 5-6 2016

C. Website

- admindns. *Tentang Kami*. Diambil kembali dari Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau: <https://disnakertrans.riau.go.id/webnaker/> hari minggu, 21 maret 2021 Jam 18:16 WIB
- Bitar. *Tenaga Kerja*. Diambil kembali dari GuruPendidikan.com: <https://www.gurupendidikan.co.id/pengertian-tenaga-kerja/> hari minggu, 21 maret 2021 Jam 16:04 WIB
- Hutomo, D. *Titel dan substansi gugatan PHI, mana yang terpenting?* Diambil kembali dari HukumOnline.com: <https://m.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt5c4ea1dc3e3b6/titel-dan->

[substansi-gugatan-phi--mana-yang-terpenting/](#) hari rabu, 7 april 2021 Jam 14:03 WIB

Utami, N. W. *ketahui lebih dalam perbedaan PKWT dengan PKWTT*. Diambil kembali dari sleekr: <https://sleekr.co/blog/ketahui-lebih-dalam-perbedaan-pkwt-dengan-pkwtt/> hari kamis, 4 februari 2021 Jam 10:16 WIB

D.Undang-Undang

Peraturan Daerah Provinsi Riau No. 2 tahun 2014 Tentang Organisasi Dinas Daerah Provinsi Riau. (t.thn.).

Peraturan Pemerintah RI Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

Peraturan Mahkamah Agung Nomor 01 Tahun 2008 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No.17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi.

PERMA no 1 tahun 2016 tentang prosedur mediasi di pengadilan.

Peraturan Daerah Provinsi Riau No. 2 tahun 2014 Tentang Organisasi Dinas Daerah Provinsi Riau.

Peraturan Mahkamah Agung Nomor 01 Tahun 2008 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No.17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi.
PERMA no 1 tahun 2016 tentang prosedur mediasi di pengadilan

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

Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Undang-Undang No. 3 tahun 1992 Tentang JAMSOSTEK.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 30 tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif penyelesaian sengketa.