



## **Pelaksanaan Tugas Dan Wewenang Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kota Medan**

### ***Implementation of Duties and Powers of the Medan City Manpower and Transmigration Office Under Supervision***

**Rolando Marpaung<sup>1)</sup>, Jaminuddin Marbun<sup>2)</sup> & Muaz Zul<sup>3)</sup>**

1) Program Pasca Sarjana, Magister Ilmu Hukum, Universitas Medan Area, Indonesia

2) Fakultas Hukum Universitas Dharma Agung, Indonesia

3) Fakultas Hukum Universitas Medan Area, Indonesia

[rolandopaunk@yahoo.com](mailto:rolandopaunk@yahoo.com)

#### **Abstrak**

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan untuk mengawasi ditaatinya peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan dari Dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi kota Medan yang juga berlandaskan pada bab XIV UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. metode penelitian yang digunakan ialah kualitatif dan naturalistik. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan banyak pekerja di kota Medan yang belum menerima hak normatif sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diantaranya tidak dibayarnya upah sesuai dengan upah minimum, pemutusan hubungan kerja (PHK) serta pembayaran upah lembur yang tidak sesuai dengan ketentuan oleh pengusaha. Para pekerja tersebut merasa tidak dilindungi haknya oleh pemerintah khususnya Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi sebagai dinas bidang ketenagakerjaan.

**Kata Kunci** : Pengawasan, Ketenagakerjaan, Undang-undang no.13 tahun 2003.

#### **Abstract**

*Labour inspection is done to monitor compliance with labor legislation that is operationally carried out by labor inspectors from the Department of manpower and transmigration of Medan which is also based on chapter XIV of Law No. 13 Year 2003 on Manpower. This study used qualitative research methods and naturalistic. Based on the results of the study found many workers in the city of Medan who have not received the basic rights in accordance with Law No. 13 Year 2003 on Manpower including non-payment of wages according to the minimum wage, termination of employment (FLE) and payment of overtime pay that does not comply with the provisions by employers. These workers feel their rights are not protected by the government, particularly the Department of Manpower and Transmigration as official employment field.*

**Keywords** : Supervision, Employment, Law No. 13 Year 2003 on Employment.

**How to Cite**: Rolando Marpaung, Jaminuddin Marbun & Muaz Zul. Pelaksanaan Tugas Dan Wewenang Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kota Medan ARBITER: Jurnal Ilmiah Magister Hukum. 2(1) 2020: 50-61

\*E-mail: [ronaldo@gmail.com](mailto:ronaldo@gmail.com)

ISSN

## **PENDAHULUAN**

Pengawasan terhadap perlindungan tenaga kerja merupakan suatu tugas yang harus dilaksanakan dengan baik oleh Pemerintah Pengawas Ketenagakerjaan dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi karena berkembangnya suatu negara tidak terlepas dari suatu perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja untuk menghasilkan hasil Produksi yang dijual belikan sebagai salah satu wujud untuk perkembangan ekonomi. Masalah Ketenagakerjaan dari waktu ke waktu makin luas dan kompleks karena beberapa perusahaan yang tidak menjalankan Peraturan Ketenagakerjaan belum diberikan tindakan/sanksi yang tegas oleh Pemerintah Pengawas Ketenagakerjaan sehingga di beberapa waktu terjadi pro dan kontra antara pengusaha dengan pekerja yaitu penuntutan hak normatif oleh pekerja kepada pengusaha yang belum dijalankan sesuai Peraturan Undang-undang. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 03/Men/1984 tentang pengawasan ketenagakerjaan juga tercantum dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan Bab. XIV yang berhubungan dengan pengawasan dan juga UU No. 20 Tahun 2003 tentang pengesahan konvensi ILO.

Banyak pelanggaran yang terjadi dalam pelaksanaan UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan oleh pengusaha antara lain: pembayaran upah yang tidak sesuai dengan upah minimum, pemutusan hubungan kerja sepihak dan tidak diberikannya jaminan sosial tenaga kerja. Maka daripada itu Dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi sangat diperlukan untuk mengawasi pelaksanaan UU tersebut dengan tanpa berpihak kepada siapapun. Maka pemerintah/ pengawas ketenagakerjaan memegang peranan dalam menjalankan dan mengawasi pelaksanaan UU No. 13 Tahun 2003 serta memiliki wewenang dalam penyidikan atas pelanggaran ketenagakerjaan di setiap perusahaan. Pemerintah /pengawas ketenagakerjaan yang dimaksud dalam hal ini adalah Dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi baik di tingkat kabupaten/kota, provinsi maupun pusat. Penulis telah meneliti pengawasan pelaksanaan UU No.13 Tahun 2003 di Dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi kota Medan yang diulas dalam penulisan penelitian yang berjudul "pelaksanaan tugas dan wewenang dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi kota Medan dalam pengawasan terhadap perusahaan dihubungkan Dengan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Di Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kota Medan)".

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menyangkut "Pelaksanaan Tugas dan Wewenang Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kota Medan Dalam Pengawasan Terhadap Perusahaan Dihubungkan Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", untuk itu dalam penelitian proposal tesis ini, penulis menentukan:

Lokasi Penelitian dilakukan di kantor Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi kota Medan yang melakukan pembinaan, pengaturan dan pengawasan terhadap kegiatan pelaku usaha. Penelitian ini akan dilakukan pada bulan Juni 2016.

Penelitian ini membutuhkan data yang akurat, baik data Primer maupun data sekunder, yaitu dengan melakukan penelitian perpustakaan atau studi dokumen dan juga melakukan penelitian di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Medan

terkait pelaksanaan tugas dan wewenangnya dalam pengawasan yang dihubungkan dengan Undang-Undang no 13 tahun 2003 Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang bersifat sosiologis empiris.

Dalam penelitian kualitatif yang bersifat sosiologis empiris biasanya tidak diperlukan populasi dan sampel, tapi informan atau *key informan*. Metode kualitatif tidak membutuhkan sampling random (acak) dan tidak menggunakan sampel dan populasi yang banyak. Sampel biasanya sedikit dan dipilih menurut tujuan penelitian.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dan naturalistic dengan pendekatan yang bersifat Social-Legal Research (Sunggono, 2003: 42), yaitu penelitian mengenai proses bekerjanya hukum dalam masyarakat. Dipilihnya metode dan pendekatan ini, karena hukum ini merupakan suatu institusi yang riil yang maknanya dapat di simpulkan dari gejala-gejala sosial yang nampak di lapangan. Dalam setiap penelitian berpegang pada paradigma tertentu. Paradigma menurut Robert B. Seidman menyatakan bahwa tindakan apapun yang akan di ambil baik oleh pemegang peran, lembaga-lembaga pelaksana maupun pembuat Undang-undang selalu berada dalam lingkup kompleksitas kekuatan-kekuatan sosial, budaya, ekonomi dan politik. Jadi paradigma dalam konteks pelaksanaan penelitian, memberi gambaran pada kita mengenai apa yang dianggap mungkin dan sah untuk di lakukan, apa yang dapat diterima akal sehat.

Teknik yang di pergunakan untuk menganalisis data yang di peroleh dalam penelitian ini adalah Teknik kualitatif. Teknik Kualitatif di pergunakan untuk menyajikan data berupa informasi, pendapat dan analisis Hukum Ketenagakerjaan yang ditemukan dalam penelitian ini. Semua masalah harus dicari dan menemukan sebab musabab serta pemecahannya dengan menggunakan analisis yang logis (Warasshi, 2005:11).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan Terhadap Pelaksanaan Uu No.13 Tahun 2003 Pada Perusahaan Di Kota Medan**

Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan didasarkan pada UU No. 3 Tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya UU pengawasan perburuhan Tahun 1948 No. 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 03/Men/1984 tentang pengawasan ketenagakerjaan juga tercantum dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab XIV yang berhubungan dengan Pengawasan dan juga UU No. 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO serta No. 81 Tahun 1947 mengenai Pengawasan ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan. Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan untuk mengawasi ditaatinya peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, yang secara operasional dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan. Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per.03/Men/1984 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu, pelaksanaan pengawasan bertujuan:

- a. Mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- b. Mengumpulkan bahan-bahan keterangan dalam penyempurnaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang baru.

## **Gambaran Umum dan Prosedur Pengawasan Ketenagakerjaan**

Sesuai Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang No. 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan, guna pengawasan perburuahan adalah (Darwan, 1994: 105):

- a. Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan perburuahan pada khususnya.
- b. Mengumpulkan bahan keterangan tentang soal hubungan kerja dan keadaan perburuahan dalam arti yang seluas-luasnya, guna membuat undang-undang dan peraturan perburuahan.
- c. Menjalankan pekerjaan lainnya yang diserahkan kepadanya dengan undang-undang dan peraturan lainnya.

Dalam menjalankan tugas dan wewenangnya, Pengawas Ketenagakerjaan, wajib : a. merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan; b. tidak menyalahgunakan kewenangannya

Prosedur Pengawasan Ketenagakerjaan, Objek pengawasan ketenagakerjaan adalah perusahaan yang berbadan hukum atau tidak yang memperkerjakan tenaga kerja baik milik swasta atau milik negara termasuk keadaan tenaga kerja, kondisi kerja dan objek-objek teknis atau peralatan produksi lainnya. Pemeriksaan adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan pengawas ketenagakerjaan pada perusahaan untuk mencocokkan keadaan sebenarnya dari objek pengawasan ketenagakerjaan dengan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dalam rangka tindakan korektif berdasarkan prosedur dan metode yang telah ditetapkan. Akte pengawas ketenagakerjaan adalah buku data perusahaan yang memuat keadaan ketenagakerjaan yang dapat dipergunakan untuk mencatat hasil-hasil pemeriksaan dan syarat-syarat perbaikan atas penyimpangan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan. Pemeriksaan pertama adalah pemeriksaan yang dilakukan pada perusahaan yang baru atau belum pernah diperiksa.

Pemeriksaan berkala adalah pemeriksaan yang dilakukan secara periodik sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan, untuk mengetahui perbaikan-perbaikan yang dilakukan oleh perusahaan atas penyimpangan yang ditemui dalam pemeriksaan terdahulu dan atau perubahan yang terjadi. Pemeriksaan ulang adalah pemeriksaan kembali yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan yang lebih senior atas perintah pimpinan unit kerja karena hasil pemeriksaan terdahulu diragukan kebenarannya. Pengujian adalah kegiatan penilaian suatu objek pengawasan ketenagakerjaan. Pemeriksaan khusus adalah pemeriksaan yang dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan pada suatu perusahaan karena adanya kasus ketenagakerjaan yang bersifat khusus. Penyidikan adalah serangkaian kegiatan tindakan pengawas ketenagakerjaan selaku penyidik PNS menurut cara yang diatur dalam kitab UU Hukum Acara Pidana (UU No. 8 Tahun 1981). Tindakan preventif adalah kegiatan yang dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam rangka pembinaan kepada pekerja atau pengusaha agar memahami peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dan cara pelaksanaannya yang efektif.

## **Penerapan UU No.13 Tahun 2003 dalam hal Pengawasan Ketenagakerjaan Oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan**

Tujuan akhir pengaturan hak dan kewajiban adalah untuk kelangsungan hidup perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan semua pihak atas dasar peningkatan produktivitas dan kinerja perusahaan. Untuk dapat mencapai kinerja tersebut maka mutlak diperlukan adanya kondisi ketenangan bekerja (*industrial peace*) (Suwanto, 2003: 57). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Penulis di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Medan, sering terjadi pelanggaran terkait Pelaksanaan UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang melanggar hak-hak normatif yaitu:

Adanya upah minimum Kabupaten/Kota yang ditetapkan oleh Gubernur adalah hasil saran dan pertimbangan dari dewan pengupahan Kabupaten/Kota kepada Bupati/Walikota, kemudian Bupati/Walikota merekomendasikan kepada Gubernur untuk menetapkan upah minimum Kabupaten/Kota.

Upah Minimum Provinsi ini menjadi standar minimum yang digunakan para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pegawai, karyawan atau buruh di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Dalam penelitian ini upah minimum Kota Medan tahun 2016 adalah sebesar Rp. 2.271.255,- naik 11,5% dari upah minimum di tahun 2015 yaitu sebesar Rp.2.031.000,-. Berdasarkan ketentuan Pasal 15 Permenakertrans No. 7 tahun 2013 jo Pasal 90 ayat 1, dinyatakan bahwa "Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89". Tetapi dalam praktek dilapangan khususnya dalam penelitian ini di Kota Medan, masih banyak pelaku usaha yang membayar upah di bawah ketentuan UMR dengan dalih usaha skala kecil sehingga tidak sanggup bila membayar sesuai ketentuan UMP yang berlaku. Lebih lanjut, Pengusaha dapat dikenakan sanksi pidana sebagaimana diatur dalam Pasal 185 ayat (1) yang berbunyi: "Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 143 dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000 (empat ratus juta rupiah)."

Ketentuan Pasal 185 ayat (1) pernah diterapkan dalam sebuah perkara Pidana di Pengadilan Negeri Surabaya yang berlanjut hingga kasasi ke Mahkamah Agung dengan Nomor perkara Kasasi No.: 867 K/Pid.Sus/2012 dimana hakim kasasi dalam putusannya menghukum Pengusaha dengan hukuman minimal yakni selama 1 (satu) tahun dan denda Rp. 100.000.000 (seratus juta rupiah). Kasus ini hendaknya menjadi pesan buat para pengusaha, agar benar-benar menerapkan system pengupahan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Lembur atau *overtime*, kadang seperti sisi permukaan uang logam, diinginkan saat ingin mengejar target produksi, namun disisi lainnya dalam jumlah tertentu juga bisa menjadi indikator rendahnya volume produksi saat jam kerja normal. Apapun latar belakangnya, seorang manager mutlak harus mengetahui regulasi atau ketentuan yang mengatur tentang mekanisme pelaksanaan hingga perhitungan nominal upah lebur yang

harus dibayarkan. Saya akan lebih banyak memberikan sudut pandang normatif yang menjadi pegangan bagi semua pihak terkait.

Wewenang yang diberikan kepada pengawas ketenagakerjaan sebagai penyidik sebagaimana dituliskan dalam pasal 182 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- a. Melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- b. Melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- c. Meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- d. Melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- e. Melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- f. Meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; dan
- g. Menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.

### **Pelaksanaan UU no. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dalam Perusahaan di Kota Medan**

#### **a. Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan**

Mengingat pendapat para ahli dapat dipergunakan sebagai landasan untuk memecahkan masalah-masalah perburuhan, baik langsung maupun tidak langsung (Khakim, 2003). Secara sosiologis pekerja/buruh tidak bebas Karena kurang lowongan pekerjaan, sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup yang lain, selain tenaganya kadang-kadang terpaksa menerima hubungan kerja dengan majikan meskipun memberatkan bagi pekerja/buruh itu sendiri. Lebih-lebih saat sekarang ini dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan lapangan kerja yang tersedia (Zainal Asikin, 1993: 5). Menurut pendapat Abdul Khakim jika ada penambahan agama termasuk sebagai sumber hukum ketenagakerjaan, mengingat terdapatnya kemungkinan adanya pemecahan masalah ketenagakerjaan melalui pendekatan ajaran agama yang dianutnya.

#### **b. Pihak-pihak dalam Perjanjian Ketenagakerjaan**

- 1) Buruh/Pekerja
- 2) Pengusaha/ pemberi kerja
- 3) Organisasi pekerja/ buruh
- 4) Organisasi pengusaha
- 5) Pemerintah/ penguasa

Secara garis besar pemerintah sebagai penguasa memiliki sebuah fungsi pengawasan, dimana pengawasan terhadap pekerja di bidang ketenagakerjaan dilakukan oleh Depnaker. Secara normatif pengawasan perburuhan dalam Undang-Undang Nomor

23 Tahun 1948 jo. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan perburuhan. Dalam undang-undang ini pengawas perburuhan yang merupakan penyidik pegawai negeri sipil.

### **Perlindungan yang dilaksanakan Dinas Ketenakerjaan kota Medan Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003**

Perlindungan tenaga kerja sangat mendapat perhatian dalam Hukum Ketenagakerjaan. Beberapa pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diantaranya mengatur salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan (Pasal 4 huruf c). Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 6). Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6). Setiap tenaga kerja berhak memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11). Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 ayat (3)). Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31).

Sedangkan mengenai pihak-pihak dalam pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai berikut:

#### **1. Kewajiban Pengusaha**

Pengusaha wajib menunjukkan dan menjelaskan hal-hal tentang kondisi dan bahaya yang dapat timbul dilingkungan kerja, semua alat pengaman dan pelindung yang digunakan, cara dan sikap yang aman dalam melakukan pekerjaan. memeriksakan kesehatan, baik fisik maupun mental pekerja yang bersangkutan.

#### **2. Terhadap pekerja/buruh yang telah atau sedang dipekerjakan:**

- a. Menyediakan secara cuma-cuma semua alat perlindungan diri yang diwajibkan untuk tempat kerja yang bersangkutan bagi seluruh pekerja/buruh.
- b. Memasang gambar dan Undang-Undang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta bahan pembinaan lainnya di tempat kerja sesuai petunjuk pegawai pengawas atau ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).
- c. Melaporkan setiap peristiwa kecelakaan kerja termasuk peledakan, kebakaran dan penyakit akibat kerja yang terjadi di tempat kerja kepada Kantor Departement Tenaga Kerja.
- d. Membayar biaya pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ke Kantor Pembendaharaan Negara setempat setelah mendapat penetapan besarnya biaya oleh Kantor Wilayah Departement Tenaga Kerja setempat.
- e. Menaati semua persyaratan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), baik yang diatur dalam undang-undang maupun yang ditetapkan oleh pegawai pengawas.

#### **3. Kewajiban dan Hak Pekerja/Buruh**

#### **4. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)**

## 5. Dasar Hukum

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Kesehatan; Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial; Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2012 Tentang Penerima Bantuan Iuran Jaminan Kesehatan; Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2013 Tentang Jaminan Kesehatan.

## 6. Prosedur Mengajukan Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial Ke Pengadilan Hubungan Industrial Melalui Peran Dinas Ketenagakerjaan

### a. Hubungan Industrial Menurut Undang-Undang

Tujuan hubungan industrial adalah untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja dan pengusaha, tujuan ini saling berkaitan dan terkait satu dengan lainnya yang berarti bahwa pengurangan terhadap yang satu akan mempengaruhi yang lain. Untuk mencapai produktivitas yang diinginkan, semua pihak yang terlibat dalam proses produksi terutama pengusaha, perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kunci dari hubungan industrial yang dinamis dan aman menurut Sri Kusumastuti Rahayu dkk (Kusumastuti, 2002: 9) adalah komunikasi.

### b. Prinsip Dalam Hubungan Industrial

Berdasarkan teori pola hubungan antara buruh dan pengusaha dari Rey Narets dan A.G. Nagelkerke dalam Aloysius Uwiyono (Aloysius Uwiyono, 2001: 223) dikenal ada tiga pola hubungan, yakni (1) pola hubungan yang harmonis (*harmonie model*), (2) pola hubungan yang bersifat permusuhan (*conflict model*), dan pola hubungan koalisi (*coalitie model*).

## 7. Bentuk-bentuk perjanjian dalam hubungan industrial

## 8. Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Faktor pendukung utama dalam membangun komunikasi adalah interaksi yang positif antara pekerja dan pengusaha. Jika interaksi ini dapat dipelihara, akan membantu menciptakan saling pengertian, pemahaman dan kepercayaan yang pada akhirnya akan menciptakan hubungan industrial yang damai di tempat kerja. Dengan cara ini, menurut pandangan akan mendorong terciptanya hubungan kemitraan antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang saling membutuhkan satu sama lain (Charles, 1973: 240).

## 9. Pengertian Dan Jenis Perundingan

Menyerahkan perwujudan hak-hak normatif pekerja/buruh kepada pekerja perorangan/buruh hanya melalui pengadaan perjanjian kerja perorangan akan menyebabkan pekerja/buruh berada dalam posisi tidak berdaya menghadapi pemberi kerja. Fiksi yang menyatakan adanya kesamaan derajat di mata hukum dalam mengadakan perjanjian kerja (pasal 1601a KUHPerduta) justru mengatakan bahwa setelah mengadakan perjanjian kerja, maka pekerja/buruh berada di bawah perintah pemberi kerja. Jadi hak memperoleh standar hak normatif hanya dapat diperoleh melalui politik yang berupa hak berserikat dalam hal ini hak mendirikan serikat pekerja/serikat buruh dan hak untuk diterima berunding secara kolektif (Rajagukguk, 2002: 28-29).

Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan



industrial. (Pasal 1 ayat (10) UU NO 2 Tahun 2004). Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut 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. (Pasal 1 ayat (11) UU NO 2 Tahun 2004).

H.P. Rajagukguk menyebut bahwa perselisihan hak merupakan perselisihan kolektif atau perseorangan dengan majikan atau serikat majikan dengan serikat buruh atau buruh perseorangan mengenai perjanjian kerja. Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. (Pasal 1 ayat (12) UU NO 2 Tahun 2004).

Dari hasil penelitian penulis di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Medan diperoleh data jumlah mediator yang ada di dinas tersebut berjumlah 12 (dua belas) orang.

#### 10. Syarat - Syarat Yang Harus Dilalui Sebelum Mengajukan Gugatan

HIR atau RBg hanya mengatur mengenai cara mengajukan gugatan, sedangkan persyaratan mengenai isi dari gugatan tidak ada ketentuannya. Kekurangan ini diatasi oleh adanya Pasal 119 HIR/Pasal 143 RBg yang memberi wewenang kepada Ketua Pengadilan Negeri untuk member nasehat dan bantuan kepada pihak penggugat dalam mengajukan gugatan (Sudikno, 1998).

Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.

Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas.

#### 11. Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan Pengadilan Khusus yang berada pada lingkungan pradilan umum, dan Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial dijelaskan dalam Pasal 57 UU NO.2 Tahun 2004 sebagai berikut :

“Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam Undang-Undang ini.”

Adapun secara ringkas prosedur berperkara di Pengadilan Hubungan Industrial dapat penulis simpulkan sebagai berikut :

a. Pengajuan Gugatan

- 1) Ditulis dalam bahasa Indonesia
- 2) Mencantumkan Tempat dimana surat permohonan gugatan dibuat.
- 3) Mencantumkan tanggal pembuatan surat gugatan
- 4) Diajukan dalam 8 (Delapan ) Sebagian PHI ada yang minta hanya 6 (Rnam) Rangkap
- 5) Jenis Perkara (Perselisihan Hak/Perselisihan PHK,Perselisihan Kepentingan atau Antar SP )
- 6) Ditanda tangani oleh Penggugat/Kuasa Hukumnya diatas Meterai Rp.6.000,-( enam ribu rupiah)
- 7) Identitas Para Pihak yang berperkara

Identitas Kuasa hukum apabila Menggunakan Kuasa Hukum

Posita (Dalil-dalil yang digunakan dalam surat gugatan yang merupakan dasar atau alasan dari adanya suatu tuntutan dari pihak Penggugat),tentang Objek Perkara,Fakta Hukum,Kualifikasi Perbuatan tergugat,Uraian kerugian,serta bunga dan Denda atas perbuatan Tergugat. Petitum (Tuntutan pokok dari Penggugat yang dimohonkan oleh Penggugat kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri agar Tergugat dihukum sesuai dengan Petitum,yang diajukan oleh Penggugat.

b. Pendaftaran

Surat Kuasa Rangkap 4 (empat) dan Surat gugatan Rangkap 8 (delapan) didaftarkan di Panitera Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri diwilayah Hukum masing-masing Penggugat; (Surat Kuasa Perlu apabila menggunakan Kuasa Hukum). Surat Gugatan harus dilampiri Anjuran ( Risalah Penyelesaian melalui Mediasi atau Konsiliasi). Registrasi sesuai dengan Perkara.

c. Pemeriksaan Prapersidangan/ syarat-syarat Formil

Sebelum Pemeriksaan Pokok Perkara oleh Majelis Hakim,maka terlebih dahulu majelis Hakim memeriksa gugatan dan syarat-syarat formil dari Penggugat, apabila terdapat kekurangan maka Hakim meminta untuk menyempurnakan Gugatan dan melengkapi kekurangan syarat-syarat yang dimaksud.

Syarat-syarat Formil yang harus dilengkapi oleh Pekerja/Serikat Pekerja apabila menggunakan Pengurus Serikat Pekerja sebagai Kuasa Hukum dari Pekerja/ Penggugat adalah:

- 1) Surat Keputusan Pengangkatan sebagai Pengurus Organisasi dari Perangkat Organisasi Pekerja yang bersangkutan.
- 2) Kartu Tanda Anggota Serikat Pekerja yang bersangkutan.( Penggugat/Pekerja dan Pengurus Serikat Pekerja yang menjadi Kuasa Hukumnya)
- 3) Bukti Pencatatan Serikat Pekerja dari Dinas Tenaga Kerja sesuai Perangkat Organisasi yang bersangkutan. (Pengurus Serikat Pekerja didalam Perusahaan,Pengurus Cabang ditingkat Kabupaten/Kota dan selanjutnya)
- 4) Surat Kuasa Khusus yang asli sebagaimana yang didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial.

d. Pemeriksaan Persidangan

Setelah kedua belah pihak hadir pada persidangan yang ditetapkan, maka Majelis Hakim membuka sidang dan menyatakan terbuka untuk umum, dan selanjutnya Majelis Hakim memberi Nasehat dan menganjurkan terlebih dahulu agar kedua belah pihak melakukan Perdamaian. Apabila kedua belah Pihak tetap pada pendiriannya untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan melalui Majelis Hakim, maka proses pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan Pembacaan Gugatan oleh Penggugat, namun dalam prakteknya pembacaan gugatan jarang dilakukan apabila kedua belah pihak sepakat bahwa Gugatan dianggap telah dibacakan.

Jawaban dari Tergugat merupakan bantahan-bantahan atas gugatan dari Penggugat, yang bertujuan meyakinkan Majelis Hakim bahwa apa yang dituduhkan atau yang digugat oleh Penggugat kepada Tergugat adalah tidak benar sehingga dalil-dalil gugatan dari penggugat tidak dapat diterima atau gugatannya ditolak. Replik merupakan jawaban balasan Penggugat terhadap jawaban Tergugat yang isinya bantahan-bantahan atas dalil-dalil jawaban dari Tergugat sehingga Gugatan semakin Kuat dan dapat diterima oleh Majelis Hakim. Yang perlu harus diingat dalam jawab menjawab didalam perkara disidang Pengadilan adalah setiap yang dianggap tidak benar harus dibantah, karena apabila dalil Jawaban Tergugat tidak dibantah maka Dalil tersebut dianggap benar oleh Majelis Hakim, maka gugatan penggugat yang menjadi lemah bahkan tidak dapat diterima atau gugatan ditolak. Duplik adalah jawaban kedua dari Tergugat yang merupakan bantahan-bantahan atas Replik dari Penggugat yang bertujuan menguatkan Jawaban Tergugat agar gugatan Penggugat tidak diterima atau ditolak oleh Majelis Hakim.

Pembuktian adalah Penyajian alat-alat bukti yang sah menurut Hukum kepada Majelis hakim yang memeriksa suatu Perkara yang bertujuan untuk meyakinkan Hakim tentang suatu peristiwa atas dalil-dalil yang diutarakan didalam Gugatan Penggugat maupun didalam Jawaban Tergugat.

Pengambilan Putusan oleh Majelis Hakim Dalam Pengadilan Hubungan Industrial diatur dalam Pasal 100 s/d 104 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Demikian tata cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mulai dari Perundingan Bipartit, Mediasi dan Pengadilan Hubungan Industrial secara ringkas sesuai UU No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

## **SIMPULAN**

Pengawasan yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Medan mengacu pada Bab XIV Pasal 176 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu pengawasan dari Disnaker dan pengawasan dari luar Disnaker, dimana melalui pengawasan yang dilakukan masih ditemukan dari hasil penelitian di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Medan ada kurang lebih 20% dari 2495 perusahaan yang terdaftar pada tahun 2013-2015 yang melakukan pelanggaran terhadap UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu pembayaran upah tidak sesuai dengan upah minimum kota Medan tahun 2016 yaitu sebesar Rp. 2.271.255,- dan upah kerja lembur tidak dibayar sesuai ketentuan.

Prosedur mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial yaitu dengan melakukan perundingan bipartit antara pekerja/serikat pekerja dengan pihak pengusaha dan apabila tidak tercapai maka yang merasa dirugikan melimpahkan permasalahannya kepada Dinas tenaga kerja dan transmigrasi setempat untuk melakukan perundingan yang disebut mediasi. Apabila perundingan mediasi gagal maka mediator dari dinas tenaga kerja setempat membuat risalah perundingan mediasi yang biasa disebut anjuran. Secara ringkas prosedur berperkara di Pengadilan Hubungan Industrial, yaitu: pengajuan gugatan, pendaftaran, pemeriksaan prapersediaan, dan pemeriksaan persidangan (pokok perkara).

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdussalam. (2009). Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan) Yang telah direvisi. Jakarta: Restu Agung.
- Agusmidah. (2010). Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Medan: USU Pres.
- Anonim. (1991). Petunjuk praktis keselamatan dan kesehatan kerja. Jakarta: Agung.
- Ashsofa, Burhan. (2001). Metode Penelitian Hukum. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Asikin, dkk. 1997. Dasar-dasar Hukum Perburuhan. Jakarta: Raja Grafindo.
- Black, Donald. (1976). Behavior of Law. London: Academic press.
- Black, Hendri Campbell. (1990). Black's Law Dictionary. USA: West Publicing, Co.
- Budiono, Abdul Rachmad. (1995). Hukum Perburuhan di Indonesia. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Drake, Charles D. (1973). Labour Law, London: Sweet & Maxwell United,
- F. X. Djumialdji. (2001). Perjanjian Kerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Friedman, Lawrence. (1984). American law. London: W.W. Norton & Company.
- Hakim, Abdul. (2003). Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Husni, Lalu. (2004). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Husni. (2003). Lalu, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta: Raja Grafindo.
- Kaelan M.S. (2005). Metode Penelitian Kualitatif bidang Filsafat (Paradigma bagi Pengembangan Penelitian Interdisipliner Bidang Filsafat, Budaya, Sosial, Semiotika, Sastra, Hukum dan Seni). Yogyakarta: Paradigma.
- Khakim, Abdul. (2003). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003, Jakarta: Citra Aditya Bakti.
- Manurung, H., (2013). Kondisi Ketenagakerjaan di Provinsi Sumatera Utara Tahun 2008 & 2012, Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area, 1 (1): 50-55
- Mertokusumo, Sudikno. 1998. Hukum Acara Perdata, Yogyakarta Liberty.
- Prints, Darwan. (1994). Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Raharjo, Satjipto. (1996). Ilmu Hukum. Bandung: PT. Citra aditya Bakti.
- Soepomo, Imam. (2003). Pengantar Hukum Perburuhan, Jakarta: Djambatan.
- Sunggono, bambang. (2003). Metode Penelitian Hukum, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Tim Redaksi Pustaka Yustisia. (2010).Kompilasi Hukum Ketenagakerjaan dan Jamsostek, Pustaka Yustisia, Yogyakarta.
- Uwiyono, Aloysius. (2001). Hak Mogok di Indonesia, Jakarta: UI Press.

### **Peraturan Perundang-undangan**

- KEPRES RI Nomor 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan.
- Kumpulan Peraturan Ketenagakerjaan di Bidang Kesepakatan, Pemnutusan, Perlindungan, Perselisihan Industrial, dan Perjanjian Tenaga Kerja, Jakarta: CV. Myda Jakarta, 2001
- Subekti, R & Tjitrot Sudibio, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Jakarta: PT. Pradnya Paramita, 2001
- Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Bandung: CV. Utomo, 2004
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Undang Undang Ketenagakerjaan. Penerbit Karina. Surabaya