

PERANAN DINAS TENAGA KERJA KOTA TANJUNGBALAI TERHADAP PERSELISIHAN UPAH MINIMUM

Tengku Sari Mega¹⁾, Mangaraja Manurung²⁾

¹⁾Fakultas Hukum Universitas Asahan

²⁾Fakultas Hukum Universitas Asahan

email: mrajamanurung1970@gmail.com

ABSTRAK

Hubungan antara buruh dan pemberi kerja dituntut adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban, kewenangan masing-masing, terkait ketentuan normatif lainnya dari pekerja / buruh. Menurut ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “ 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 yang telah atau akan dilakukan”.

Kata kunci: Dinas, Tenaga, Kerja, Upah, Minimum.

ABSTRACT

The relationship between labor and employer requires a balance between rights and obligations, respective authorities, related to other normative provisions of the worker / laborer. According to the provisions of Article 1 number 30 of Law No. 13 of 2003 concerning Manpower "Wages are the rights of workers / laborers that are received and expressed in the form of money as remuneration from the entrepreneur or employer to workers / laborers who are determined and paid according to a work agreement, agreement, or statutory regulations, including benefits for workers / laborers and their families for a job and / or that has been or will be done ”.

Keywords: Service, Labor, Work, Wages, Minimum.

1. PENDAHULUAN

Pembangunan Nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera adil makmur, yang merata, baik materil maupun sprituil berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.¹

Dibidang perburuhan sebagaimana tecantum dalam norma pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dinyatakan bahwa “Negara memberikan jaminan kepada setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Berdasarkan norma tersebut, maka jelaslah faktor keberhasilan ekonomi bangsa yang didukung suasana kondusifitas bidang perburuhan/ketenagakerjaan memiliki peran yang sangat positif tercapainya harapan masyarakat sesuai tujuan negara Indonesia.²

Buruh memiliki peranan dan posisi sebagai mitra bagi perusahaan. Oleh karena itu persoalan dan jaminan hak-hak buruh harus mendapatkan jaminan pemenuhannya dari perusahaan, buruh mesti membuat suatu perjanjian dalam hubungan kerjanya dengan perusahaan. Adanya hubungan kerja antara buruh dengan Pengusaha sesuai kesepakatan yang ditanda tanganinya menjadi mengikat dan menjadi panduan serta hukum bagi kedua belah pihak.

Adanya perjanjian kerja didalam Hubungan kerja dapat dikatakan sebagai alat bukti bahwa seseorang telah bekerja pada suatu unit perusahaan. Dalam hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja itu selalu ditulis ketentuan dan prosedur kerja di perjanjian yang dibuat para pihak pekerja dan pengusaha, namun dalam praktek ada juga dibuat secara lisan.³

Hubungan antara buruh dan pemberi kerja dituntut adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban, kewenangan masing-masing, terkait ketentuan normatif lainnya dari pekerja / buruh. Menurut ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “ 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 yang telah atau akan dilakukan”.

Dari pengertian diatas secara tegas telah diatur pula bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan guna mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja / buruh,

¹ Bab I Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

² Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonsia 1945.

³ Sehat Damanik, *Hukum Acara Perburuhan*, (Jakarta: Dss Publishing, 2006). Hlm, 5.

dimana bahwa kebijakan pengupahan tersebut adalah dengan menetapkan Upah Minimum.

Perusahaan-perusahaan atau badan usaha yang bergerak di Indonesia tentunya harus mengikuti dan mempedomani norma norma hukum yang berlaku dan ditetapkan oleh Negara. Sesuai ketentuan hukum jaminan perlindungan hak-hak pekerja/buruh telah dipertegas dalam konstitusi atau undang-undang maupun peraturan pelaksanaan.⁴

Peran pemerintah sangat diharapkan untuk dapat hadir ditengah tengah warga negaranya, supaya dapat terlindungi sesuai dengan harkat dan martabatnya. Kehadiran pemerintah yang dimaksudkan disini diperlukan bukan saja untuk kepentingan pekerja / buruh tetapi juga bagi dunia usaha, supaya keduanya dapat menjadi mitra yang baik dan saling menguntungkan.

Demikian juga Pemerintah Kabupaten / Kota dalam hal ini di Kota Tanjungbalai, dalam pengawasan pelaksanaan hak normatif pekerja / buruh khususnya terkait dengan upah minimum yang menjadi hak pekerja / buruh perlu dilakukan oleh instansi Tekhnis yang berwenang dibidang Ketenagakerjaan. Banyak Perusahaan maupun Industri yang mempekerjakan pekerja seperti misalnya di sektor Perikanan, Distribusi, Pelayaran, Industri pengolahan Makanan dan Minuman, Pertokoan dan jasa lainnya.

Semua unit usaha tersebut memakai jasa pekerja untuk menjalankan aktifitas Perusahaannya, dan dalam proses hubungan kerja pekerja/buruh memiliki hak yang wajib dilaksanakan oleh pihak Perusahaan atau Pengusaha. Adapun

hak pekerja buruh tersebut adalah pendapatan atau gaji sejumlah uang dari Pengusaha.

Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungbalai, sebagai instansi Teknis memiliki peran yang sangat stragis dalam melakukan pengawasan pelaksanaan hak hak pekerja/buruh oleh pengusaha tersebut, supaya kepentingan masing-masing pihak ada keseimbangan dengan demikian akan tercipta hubungan kerja yang dinamis dan berkeadilan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, kiranya cocok untuk dibahas sejauh mana pelaksanaan hak pekerja / buruh terkait Upah Minimum di Kota Tanjungbalai. Oleh karena itu untuk membahas hal tersebut penulis tertarik untuk memilih judul penulisan Penelitian ini, yaitu ***“Peranan Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungbalai Terhadap Perselisihan Upah Minimum”***.

2. METODE PENELITIAN

Metodologi menjelaskan dan menggambarkan bagaimana cara penelitian dilakukan yang tertera dan sistematis, bagaimana landasan teori tentang rancangan penelitian (*research design*) dan model yang didahului dengan rancangan percobaan atau teknik-teknik yang harus digunakan dalam pengumpulan, pengelolaan dan analisis data. Berdasarkan uraian rumusan masalah yang diangkat maka penulis menggunakan suatu metode yang digunakan dalam penyusunan Penelitian.

Research akan dilaksanakan di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungbalai, adapun hal ini penulis lakukan untuk mengetahui sejauh

⁴ Ikhwan Fahrojih, *Hukum Perburuhan Konsepsi, Sejarah Dan Jaminan Konstitusional.*, 2016. Hlm 29.

mana peranan Dinas Tenaga Kerja dalam penyelesaian perselisihan Upah Minimum Kota Tanjungbalai.

Jenis research Penelitian ini adalah menggunakan metode research yang bersifat empiris. Research hukum empiris (yuridis empiris) adalah jenis research hukum sosiologi dan dapat disebut pula dengan research lapangan, yakni melakukan kajian norma hukum yang berlaku dan bagaimana fakta dalam kenyataannya ditengah-tengah elemen masyarakat.⁵

Penelitian empiris juga disebut suatu bentuk research dimana peneliti melakukan tinjauan pada fakta sebenarnya atau menelaah keadaan riil di lingkungan masyarakat dengan tujuan memperoleh fakta dan data yang dibutuhkan kemudian melakukan identifikasi persoalan yang terjadi dan tahapan berikutnya dapat memperoleh jalan atau solusi untuk menyelesaikan masalah tersebut.⁶

Dalam research ini penulis melakukan pendekatan pada norma hukum (*approach*), pendekatan undang-undang dilakukan dengan menelaah semua norma dalam peraturan perundang-undangan khususnya berhubungan dengan konteks hukum Ketenagakerjaan khusus terkait persoalan yang diteliti dan disamping itu penelitian ini juga dengan melakukan penelitian Lapangan (*field Reseach*) yang dilakukan di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kotamadya Tanjung Balai, dimana jenis penelitian yang digunakan oleh penulis menggunakan penelitian Empiris, dalam hal ini bagaimana Keputusan menurut hukum.

Secara umum sumber data yang dibutuhkan dalam suatu penelitian hukum terarah pada data primer dan data sekunder. Adapun sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : a. Bahan hukum primer, bahan hukum yang diperoleh dari data lapangan dengan melakukan suatu metode wawancara terhadap seseorang yang berkaitan serta berhubungan langsung di dalam suatu penelitian ini. Dengan melakukan penilaian atas hasil wawancara dengan mengumpulkan beberapa orang untuk dilakukan suatu payah wawancara. b. Bahan hukum sekunder, berkaitan dengan buku-buku menjadi petunjuk dalam menyelesaikan permasalahan yang diteliti. Buku tersebut dikumpulkan dan dilakukannya suatu perbandingan dengan mengambil berupa kutipan demi memperkuat setiap narasi menemukan suatu jawaban atas ustau permasalahan hukum yang sedang dihadapi. c. Bahan hukum tersier, ialah perpaduan dari dua bahan hukum dengan melakukan suatu perseuaian demi menemukan titik permasalahan yang sedang diteliti. Ketika titik permasalahan tersebut telah ditemukan maka dilakukan solusi dari permasalahan tersebut dengan memberikan kepastian terhadap setiap data yang dimiliki.

Teknik Pengumpulan Data Dalam penelitian Penelitian ini akan digunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara, pengamatan dan hasil penelaahan sumber bahan hukum. Teknik pengumpulan data berupa wawancara dan pengamatan merupakan teknik pengumpulan data yang bersifat utama dan substansial mengingat penelitian Penelitian ini

⁵ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, ed. Sinar Grafika (Jakarta, 2002). Hlm, 15.

⁶ *Ibid.*

menggunakan metode empiris yaitu metode studi lapangan. Sedangkan teknik pengumpulan data berupa hasil penelaahan sumber bahan hukum diperlukan sebagai data penyempurna dari Penelitian ini.

Analisis Data primer maupun data sekunder yang diperoleh dalam research dianalisis dengan 2 (dua) cara yaitu: analisis data kualitatif, dengan teknik kualitatif secara deskriptif atau penelitian Penelitian ini menggunakan teknik analisa kualitatif yang bersifat inferensial.⁷ Penulis dalam melaksanakan penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif deskripsi yaitu menjelaskan dan menggambarkan serta menguraikansesuai dengan permasalahan yang erat kaitannya dengan judul dari researce ini yaitu : ***“Peran Serta Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungbalai Terhadap Perselisihan Upah Minimum Kota Tanjungbalai”***.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyelesaian Perselisihan Upah Pekerja Buruh

Kewenangan Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungbalai.

Pemerintah daerah sangat memiliki suatu peranan penting dalam memberikan suatu pelayanan kepada masyarakat Kota Tanjungbalai. dinas ketenagakerjaan Tanjungbalai telah melaksanakan suatu peranannya dalam memberikan suatu pelayanan dalam menerima segala aspirasi dalam meberikan suatu pelayanan dalam hal yang berkaitan dengan hubungan ketenagakerjaan. Dinas ketenaga kerjaan juga memberikan bentuk pengawasan bagi setiap perusahaan

dalam menjalankan suatu usahanya serta yang melibatkan pekerja dalam lingkungan dunia pekerjaan. Setiap perusahaan diwasi oleh dinas ketenaga kerjaan dalam memberikan suatu upah kepada setiap pekerja. Apabila ditemukan suatu perusahaan yang melanggar suatu ketentuan yang berkaitan tenaga kerja maka dalam hal ini pihak Dinas Tenaga Kerja dapat mengambil suatu bagian dalam melihat setiap persoalan yang terjadi.

Diantaranya masalah yang terjadi terkait pembayaran hak pekerja/buruh yang masih dibawah upah minimum Kota Tanjungbalai sehingga seringkali terjadi PHK sehingga mengakibatkan terjadilah suatu bentuk pertikain antara pekerja dengan pengusaha. Pertikaian yang terjadi tersebut perlu diatasi dan diselesaikan untuk menyelesaikan suatu persoalan tersebut. Dengan memenuhi suatu tuntutan yang diharapkan oleh pekerja yaitu pembayaran dan besaran upah kerja. Karena ketidak sesuaian yang dibayarkan oleh Pengusaha inilah, maka pihak pekerja tidak dapat menerima alasan dari pihak perusahaan sehingga mengadukannya kepada pihak yang terkait dalam hal ini yaitu dinas ketenagakerjaan.

Perselisihan upah minimum di Kota Tanjungbalai.

Sebagaimana diketahui bahwa Upah Minimum adalah bagian dari hak normatif bagi pekerja / buruh, dari hasilwawancara penulisdengan petugas Dinas TenagaKerja, apabila ada perselisihan mengenai hak pekerja yaitu Upah Minimum, maka Dinas Tenaga Kerja Kota

⁷ “[Https://Mabadik.Wordpress.Com](https://Mabadik.Wordpress.Com) Diakses Pada Tanggal 25 April 2020 Pukul 11.15 Wib.”

Tanjungbalai, selalu mendorong para pihak untuk bermusyawarah dahulu, Prinsip dalam dalam pekerjaan merupakan melaksanakan ketentuan kerja yang telah ditentukan dalam suatu perjanjian kerja. Namun setiap pelaksanaan kerja tentu akan mengalami suatu kendala dan permasalahan dikemudian hari yang terjadi antara pekerja dengan pemberi kerja. “Perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat pekerja”.⁸ Perosalan tersebut hanya dapat dilakukan melalui perselisihan hubungan industrial dimana penyelesaian persoalan yang terjadi antara pemberi kerja dengan pekerja dapat diselesaikan melalui suatu proses. Proses yang umumnya dilakukan oleh pekerja dengan pemberi kerja yaitu melalui suatu proses musyawarah. Musyawarah tersebut sebenarnya telah diatur dalam suatu ketentuan aturan hukum sebagaimana dimaksud dalam ketentuan pasal 138 yang termuat dalam ketentuan aturan hukum pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga kerjaan yaitu :

a. Para yang bertikai menceritakan secara jelas apa yang menjadi kebutuhan ataupun kemauan yang diinginkan asing-masing sehingga diketemukan suatu kesepakatan bersama, b.

Saling bernegosiasi diantara kebutuhan ataupun kepentingan dari masing-masing pihak sehingga persesuaian kebersamaan akan dapat diwujudkan. c. Para pihak memberikan suatu perspektif serta kesimpulan masing-masing pihak sehingga diambilnya suatu jalan tengah untuk menyelesaikan suatu persoalan tersebut.

Diharapkan melalui suatu penyelesaian suatu permasalahan secara kekeluargaan dapat berjalan dengan baik secara kebersamaan kepentingan asing-masing pihak yang saling membutuhkan dalam memajukan suatu visi-misi. “Perlindungan yang dimaksudkan adalah untuk menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha”.⁹ Kemudian aturan hukum juga telah mengamanatkan bahwa perdamaian perlu dan merupakan suatu wujud dalam menyelesaikan suatu persoalan yang terjadi diantara pemberi kerja dengan pekerja sebagaimana telah ditegaskan pada aturan hukum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Tenaga Kerja sebagaimana dijelaskan pada pasal 136. Maka dengan memenuhi suatu ketentuan aturan hukum yang telah berlaku mengenai suatu penyelesaian

⁸ Mangaraja Manurung, SH,MH, “Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit,” *Jurnal Pionir LPPM Universitas Asahan* 20, no. 3–2 (2018): 1–6.

⁹ Mangaraja Manurung, “Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Hubungan Kerja Antara Pekerja/Buruh Dengan Pengusaha,” *Jurnal Pionir* 2, no. 3 (2017): 1–6.

hubungan industrial maka setiap perosalan perselisihan hubungan industrial dapat teratasi.

Kemudian aturan hukum juga telah mengamanatkan bahwa perdamaian perlu dan merupakan suatu wujud dalam menyelesaikan suatu persoalan yang terjadi diantara pemberi kerja dengan pekerja sebagaimana telah ditegaskan pada aturan hukum Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 yang mengatur tentang PPHI sebagaimana termuat dalam dalam suatu pasal 3 yaitu Perselisihan yang terjadi antara pemberi kerja dan pekerja diselesaikan secara musyawarah. Dalam penyelesaian perselisihan tersebut merupakan suatu kewajiban untuk diselesaikan dengan mengedepankan kepentingan bersama. Persoalan perselisihan hubungan industrial dimediasi oleh organisasi pekerja dengan tujuan menyelesaikan suatu persoalan. Apabila persoalan tidak dicapai kata mufakat dalam bermusyawarah maka dapat dilakukan suatu payah hukum lain sebagaimana dimaksud pada ketentuan (1) pada pasal 136 yang termuat di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

2020	Adiyanto	Dewata Samudera Agung Perkasa	Damai pembuatan PB bayar Good Will
2020	Syaiful Bahri Margolang	Hotel Al Musaffa	Damai pembuatan PB bayar Good Will

Jika melihat sebagian dari data yang diperlihatkan oleh petugas Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungbalai kepada penulis, maka dapat disimpulkan bahwa persoalan upah dan hak pekerja/buruh umumnya dituntut oleh pekerja/buruh pada saat berakhirnya hubungan kerja dan mengakibatkan perselisihan. Untuk perkara yang tidak ada tindak lanjut penyelesaiannya pada Tahun 2019 ada sekitar 4 perkara, menurut petugas dibidang Hubungan Industrial, tidak adanya tindak lanjut penyelesaian perselisihan ini karena para pihak setelah dipanggil tidak pernah hadir lagi kantor Disnaker dan juga tidak membuat pemberitahuan apakah persoalan tersebut telah diselesaikan secara damai diperusahaan juga tidak ada pemberitahuan.

Tahun	Pihak Pekerja	Pihak Pengusaha	Keterangan
2019	Dorlan Wirahadi	PT. Ijs Sindicat	Pihak pekerja telah dipanggil, tetapi tidak pernah hadir
2019	SBSI Kota Tanjungbalai/kuasa pekerja	PT. Anugrah Keramat Indah	Belum ada penyelesaian oleh Mediator karena pihak pengusaha bersedia membayar hak pekerja dan memberikan uang pisah atau good will sebagai akibat dari perselisihan PHK.
2019	Sunarto	CV. Cikalang	Belum ada penyelesaian
2019	Heri Fitra	PT. Nur Amshari Sentosa Teknik	Belum ada penyelesaian
2020	Rizaldi Siagian	PT. Agrindo Surya Abadi	Damai pembuatan PB bayar Good Will

Untuk Tahun 2020, penulis memperoleh data dari petugas di Kantor Dinas Tenaga Kerja ada 3 (tiga) berkas perkara perselisihan yang masuk ke Disnaker Tanjungbalai dapat diselesaikan melalui proses Mediasi oleh Mediator dan umumnya bentuk penyelesaian masalah itu pihak pengusaha bersedia membayar hak pekerja dan memberikan uang pisah atau good will sebagai akibat dari perselisihan PHK.

Peranan Dinas Tenaga Kerja dalam Penyelesaian Perselisihan Hak Atas Upah Minimum Pekerja/Buruh di Kota Tanjungbalai

- b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang pembinaan dan penempatan tenaga kerja, hubungan industrial;
 - c. Pelaksanaan pemberian perizinan di bidang ketenagakerjaan;
 - d. Pelaksanaan bimbingan, pengendalian dan pembinaan usaha penyalur tenaga kerja sesuai peraturan perundang-undangan;
 - e. Pembinaan dan pelaksanaantugas di bidang ketenagakerjaan;
 - f. Pelaksanaan pelayanan administrasi internal dan eksternal;
 - g. Pelaksanaan tugas pembantuan dibidang ketenagakerjaan perburuhan;
 - h. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Daerah, sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya;
 - i. Pelaporan dan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas dan fungsinya kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah Kota sesuai standar yang ditetapkan.
- (3) Untuk melaksanakan tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat(1) dan (2) pasal ini, Kepala Dinas Ketenagakerjaan dibantu oleh :
- a. Secretaris;
 - b. Kepala bidang pembinaan pelatihan, ditempatkannya setiap pekerja pada kemampuannya dan diberikan peluang dalam kesempatan bekerja;
 - c. Kepala bidang hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan;
 - d. Unit pelaksana teknis dinas (UPTD);
 - e. Kelompok jabatan fungsional.

Tata Kerja Kepala Dinas

- (1) Kepala dinas memiliki suatu tata kerja yang telah ditentukan berdasarkan ketentuan aturan hukum yang berlaku dengan selalu melakukan suatu tugas dengan mengemban suatu tanggung jawab dalam melaksanakan suatu tugas dengan selalu berkordinasi dengan kepala daerah melalui perangkat daerah yaitu sekretaris daerah terhadap suatu kewajiban dengan berpedoman pada suatu prinsip koordinasi, integrasi serta implikasi dari suatu sinkronisasi pada pelaksanaan pemberdayaan sekretaris daerah.
- (2) Dilaksanakannya suatu rapat kerja dalam melakukan suatu evaluasi terhadap setiap capaian kerja yang telah ditetapkan oleh kepala daerah kepada kepala dinas yang terkait minimal itu dilaksanakan selama satu bulan sekali dalam meningkatkan suatu kinerja.
- (3) Sekretaris daerah pada saat melaksanakan suatu tugas dan kewajibannya memegang suatu tanggung jawab yang akan dilaporkan kepada setiap kepala dinas yang terkait dengan melakukan suatu hubungan terhadap setiap sup bagian.

- (4) Setiap sub bagian diberdayakan dalam peranannya masing-masing dengan mengagendakan setiap rapat dua kali sebulan dalam membahas setiap terlaksananya suatu program layanan yang langsung bertanggung jawab kepada kepala dinas yang terkait.
- (5) Setiap kepala bidang yang diberikan tugas memberdayakan setiap seksi bagian dalam membantu sub bagian dalam mencapai suatu target tugas dan memberikan suatu pelaporan kepada kepala dinas.
- (6) Setiap seksi bagian yang diberdayakan melaksanakan kegiatan rapat minimal dua kali sebulan dengan membahas setiap rencana tugas yang telah terlaksana dan akan dilaksanakan kemudian dibuat dalam sebuah laporan hasil suatu pelaksanaan tersebut.
- (7) Setiap pegawai negeri yang berada posisi jabatannya dibawah seksi bahan akan diberdayakan dalam membantu capaian yang diemban seorang kepala dinas semua pihak saling berkoordinasi terhadap kendala-kendala yang terjadi dalam pelaksanaan suatu program.
- (8) Semua laporan disimpulkan dan menjadi suatu bahan laporan dan membuat suatu evaluasi perbandingan dari setiap program kerja yang telah dibuat setiap tahunnya.

Peran Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

- (1) Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala dinas dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang persyaratan kerja, pengupahan dan jaminan sosial, kelembagaan dan organisasi pekerja dan pengusaha serta penyelesaian perselisihan.
- (2) Untuk melaksanakan tugasnya Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan mempunyai fungsi :
 - a. Verifikasi dokumen peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama;
 - b. Pemberian pelayanan pendaftaran perjanjian kerja bersama;
 - c. Koordinasi proses pengesahan dokumen peraturan perusahaan;
 - d. Pelaksanaan deteksi dini terhadap potensi perselisihan di perusahaan;
 - e. Pelaksanaan fasilitas pembentukan dan pemberdayaan Lembaga Kerja Sama Bipartit diperusahaan;
 - f. Koordinasi pelaksanaan mediasi terhadap potensi dan mediasi perselisihan diperusahaan, mogok kerja dan penutupan perusahaan;
 - g. Pembinaan dan pemberian petunjuk teknis terhadap pelaksanaan

- persyaratan kerja, pengupahan dan jaminan sosial, kelembagaan dan organisasi pekerjadan pengusaha serta penyelesaian perselisihan;
- h. Pembinaan dan penyelenggaraan pendidikan penyelesaian perselisihan bagi organisasi pekerja dan organisasi pengusaha;
- i. Penyelenggaraan persyaratan kerja, pengupahan dan jaminan sosial, kelembagaan dan organisasi pekerja dan pengusaha serta penyelesaian perselisihan sesuai ketentuandan standar yang ditetapkan;
- j. Penyelenggaraan koordinasi penyusunan rencana pembangunan jangka menengah dan tahunan bidang sesuai ketentuan dan standar yang ditetapkan;
- k. Penyelenggaraan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai bidang tugas dan fungsinya;
- l. Penyelenggaraan pemberian masukan yang perlu kepada Kepala Dinas sesuai bidang tugas dan fungsinya;
- m. Penyelenggaraan pelaporan dan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas dan fungsinya kepada kepala Dinas sesuai standar yang ditetapkan.

Tugas Dan Fungsi Kepala Seksi Kelembagaan, Organisasi

Pekerja/Pengusaha Pencegahan Dan Penyelesaian Perselisihan

1. Menyiapkan sumber daya manusia yang memahami pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
2. Meyediakan sarana dan prasarana dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
3. Melaksanakan bimbingan penyelesaian hubungan industrial secara bipartite.
4. Melaksanakan pemantauan, evaluasi pelaporan, pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan.
5. Memberikan fasilitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pemutusan hubungan kerja ditingkat perantaraan.
6. Menyiapkan dan merumuskan bahan petunjuk teknis pelaksanaannya.
7. Menyiapkan dan merumuskan bahan petunjuk teknis pelaksanaan kelembagaan organisasi pekerja dan pengusaha,
8. Melaksanakan verifikasi keanggotaan serikat pekerja serikat buruh.
9. Melaksanakan pendataan perusahaan penyedia jasa pekerja buruh.
10. Melaksanakan penetapan organisasi pengusaha dan organisasi pekerja buruh sebagai perwakilan yang duduk dalam lembaga-lembaga ketenagakerjaan kota Tanjungbalai berdasarkan hasil verifikasi.

11. Melaksanakan pencatatan Lembaga Kerja Sama Bipartit (LKS) yang telah terbentuk di Perusahaan.
12. Membentuk dan memberdayakan lembaga kerjasama bipartit dan Tripartit.
13. Melaksanakan pembinaan dan pemberdayaan organisasi pekerja/buruh dan organisasi pengusaha.
14. Melaporkan dan mempertanggung jawabkan atas pelaksanaan tugas kepada kepala bidang pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan sesuai tandar yang ditetapkan.

Perselisihan yang terjadi antara pekerja buruh dengan pengusaha terkait dengan apa yang seharusnya didapatkan seorang pekerja seperti pelaksanaan pendapatan yang harus didapatkan tidak sepenuhnya dilaksanakan oleh perusahaan-perusahaan yang ada di Kota Tanjungbalai, pihak Dinas Tenaga Kerja melalui bidang hubungan industrial selalu melakukan pembinaan ke perusahaan untuk sosialisasi serta monitoring setiap adanya peningkatan upah minimum setiap tahunnya, selain itu Dinas Tenaga Kerja melakukan pemanggilan pihak pekerja / buruh dan perusahaan terkait supaya ketentuan upah dapat disesuaikan berdasarkan “Keputusan Gubernur Sumatera Utara nomor :

188.4/755/KPTS/2019 dimana untuk Tahun 2020 upah minimum di Kota Tanjungbalai sebesar Rp.2.822.425,- (Dua juta delapan ratus dua puluh dua ribu empat ratus dua puluh lima rupiah)”¹⁰

Dari hasil wawancara penulis dengan Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungbalai, masih banyak terdapat perusahaan yang belum melaksanakan peningkatan upah minimum bagi pekerja/buruhnya, terutama hal ini terjadi di perusahaan sektor home industri atau usaha usaha skala kecil dan jumlah tenaga kerjanya juga dibawah 50 orang.¹¹

Kendala Dinas Tenaga Kerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Upah Minimum Di Kota Tanjung Balai.

Menurut Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 94 Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Besaran upah pokok dari nilai upah minimum yaitu sebesar 75 % termasuk dari besaran nilai upah pokok dan tunjangan yang bersifat tetap. Dalam praktek masih banyak ditemukan pihak perusahaan yang berkesimpulan bahwa besaran gaji pokok dan tambahan pendapatan lainnya atau biasa disebut tunjangan sama nilainya dengan upah minimum, padahal pemberian tambahan pendapatan dari pengusaha ada jugayang bersifat tidak tetap

¹⁰ Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.4/755/KPTS/2019.

¹¹ Dewi Yanti, SH, Kabid Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungbalai., 2020.

dengan demikian apabila dijumlahkan total penerimaan upah pekerja buruh masih dibawah ketentuan upah minimum.¹² Permasalahan tersebut adalah salah satu contoh yang menjadi asal mula perselisihan upah minimum yang terjadi antara pekerja buruh dengan pihak Perusahaan.

Dalam upaya memberikan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/ Buruh Yang Mengalami perselisihan untuk memperoleh Upah Minimum dengan pihak Perusahaan tersebut, misalnya Yang Mengalami Keterlambatan Dalam Pemberian Upah Pekerja/Buruh atau nilainya tidak sesuai dengan Keputusan Gubernur Sumatera Utara di Kota Tanjungbalai, Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungbalai sebagaimana disebutkan oleh Kepala Bidang Hubungan Industrial, masih mendapat kendala dilapangan, baik yang sumbernya dari Perusahaan, Pekerja/Buruh maupun dari SDM instansi itu sendiri. "Penetapan suatu upah minimum kabupaten ditetapkan oleh peraturan gubernur yang menurut suatu kelayakan dan jumlah industry yang ada, setelah dilakukannya analisa mengenai suatu keadaan perekonomian didaerah maka akan ditetapkan mengenai kelayakan upah minimum tersebut".¹³

Dalam melaksanakan tugas rutin monitoring

pelaksanaan dan pengawasan upah minimum di perusahaan perusahaan, Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungbalai hanya memiliki Mediator. Untuk itu diperlukan penambahan petugas ASN serta peningkatan kualitas SDM juga memegang peranan penting supaya memiliki kemampuan dan menguasai peraturan dibidang ketenagakerjaan.

Disamping itu masih banyak juga para Pengusaha yang tingkat kesadarannya karena masih ditemukan perusahaan yang belum melaksanakan ketentuan upah minimum terutama usaha usaha home industri dan perusahaan yang jumlah pekerjanya sangat sedikit. Selain itu dari sisi anggaran yang disediakan oleh pemerintah masih sangat terbatas, sehingga evaluasi dan monitoring pelaksanaan upah minimum oleh perusahaan perusahaan di Kota Tanjungbalai juga belum secara maksimal dapat dilakukan. Kemudian dari kalangan pekerja /buruh sendiri juga masih terdapat kelemahan yang tidak berani memberitahukan kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungbalai, untuk itu peran organisasi pekerja/buruh juga sangat diharapkan supaya lebih berani menyuarakan aspirasi para pekerja sebagai anggota Serikat Pekerja/Buruh kepada Dinas Tenaga Kerja untuk dilakukan tindak lanjut kepada bidang pengawasan yang saat ini sudah

¹² Aloysius Uwioyono, Siti Hajati Hoesin, Widodo Suryanodo, Melani Kiswandari, *Asas-Asas Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014). Hlm, 104.

¹³ Mangaraja Manurung Suhairi, Bahmid, "Aspek Hukum Penetapan Upah Minimum Kabupaten Batubara," *Jurnal Citra Justicia* 20, no. 2 (2018): 1-8.

merupakan kewenangan dari Dinas Tenaga Kerja Propinsi Sumatera Utara.

4. KESIMPULAN

Apabila diperhatikan dari uraian yang telah dikemukakan, maka terkait dengan pekerja/buruh di Kota Tanjungbalai, maka ada beberapa point penting yang bisa ditaris menjadi kesimpulan dalam Penelitian ini yaitu sebagai berikut : Tuntutan pekerja/buruh atas perselisihan hak upahnya umumnya baru muncul pada saat terjadinya perselisihan, pihak Dinas Tenaga Kerja melakukan Mediasi dan terdapat 3 perkara yang dapat diselesaikan secara damai di Tahun 2020, sementara untuk Tahun 2019 masih ada 4 perkara yang belum ada penyelesaian karena pihak pihak tidak pernah hadir ketika dipanggil ke kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungbalai.

Menurut penulis peranan Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungbalai ini masih harus ditingkatkan, sebab persoalan upah sebagai hak normatif pekerja/buruh pihak pengusaha masih ditemukan banyak yang melakukannya dibawah standart minimum, padahal masa kerja pekerja/buruh sudah lebih dari satu tahun bahkan ada yang sudah diatas 5 (lima) Tahun. Sebagaimana diketahui bahwa upah minimum itu sendiri hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang masa kerjanya dibawah satu tahun, sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor : 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungbalai masih banyak mendapat kendala dalam rangka pelaksanaan pengawasan dan

penyelesaian perselisihan hubungan industrial terkait dengan hak upah minimum pekerja/buruh, hal ini terjadi karena masih terbatasnya petugas dari Dinas Tenaga Kerja misalnya tentang Mediator hanya ada 1 (satu) orang yang bertugas di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungbalai, disamping itu masih banyak juga para Perusahaan yang tingkat kesadarannya masih sangat rendah untuk melaksanakan upah minimum di Kota Tanjungbalai.

Dari kalangan pekerja/buruh sendiri juga masih terdapat kelemahan yang tidak berani memberitahukan kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungbalai, untuk itu peran orgaanisasi pekerja/buruh juga sangat diharapkan supaya lebih berani menyuarakan aspirasi para pekerja sebagai anggota Serikat Pekerja/Buruh kepada Dinas Tenaga Kerja untuk dilakukan tindak lanjut kepada bidang pengawasan yang saat ini sudah merupakan kewenangan dari Dinas Tenaga Kerja Propinsi Sumatera Utara.

Upah termasuk hak normatif pekerja/buruh yang wajib dilaksanakan oleh pengusaha, oleh karena itu hendaknya instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungbalai dapat lebih gencar melakukan sosialisasi dan pengawasan pelaksanaan upah minimum kepada Perusahaan perusahaan yang ada di Kota Tanjungbalai, hal ini supaya upah sebagai hak normatif pekerja/buruh dapat dilaksanakan

oleh Perusahaan dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu;

Pihak Serikat Pekerja/Serikat Buruh juga peran sertanya harus bisa lebih aktif menyuarakan kepentingan anggotanya, apabila ada hak upahnya yang tidak dilaksanakan sesuai oleh Pengusaha supaya dapat berunding dengan pihak Pengusaha secara bipartit, karena penyelesaian yang terbaik itu adalah mengedepankan musyawarah untuk mufakat. Sehingga diharapkan ada penyelesaian yang saling menguntungkan bagi pekerja/buruh maupun bagi pengusaha.

Dalam pelaksanaan pengawasan upah minimum (UMK) ternyata masih banyak perusahaan di Kota Tanjungbalai yang tidak melaksanakan upah minimum sesuai dengan Keputusan Gubernur Sumatera Utara untuk Tahun 2020, untuk itu disarankan kepada Dinas Tenaga Kerja supaya dapat menindak lanjuti persoalan pembayaran Upah minimum yang tidak sesuai ketentuan tersebut dengan melakukan pemanggilan dan melakukan kerjasama dengan UPT Pengawasan dari Dinas Tenaga Kerja Propinsi Sumatera Utara, supaya membuat nota pengawasan sehingga dapat ditindak lanjuti oleh pekerja/buruh apabila ada perusahaan nakal yang membayar upah pekerja/buruhnya masih dibawah ketentuan UMK. Jika perlu dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial maupun dilakukan penyidikan oleh PPNS, guna dilanjutkan

penyelesaian secara pidana ketenagakerjaan;

5. DAFTAR PUSTAKA

Buku

Aloysius Uwioyono, Siti Hajati Hoesin, Widodo Suryanodo, Melani Kiswandari. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014.

Bambang Waluyo. *Penelitian Hukum Dalam Praktek*. Edited by Sinar Grafika. Jakarta, 2002.

Ikhwan Fahrojih. *Hukum Perburuhan Konsepsi, Sejarah Dan Jaminan Konstitusional.*, 2016.

Mangaraja Manurung. "Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit." *Jurnal Pionir LPPM Universitas Asahan* 20, no. 3–2 (2018): 1–6.

Manurung, Mangaraja. "Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Hubungan Kerja Antara Pekerja/Buruh Dengan Pengusaha." *Jurnal Pionir* 2, no. 3 (2017): 1–6.

Sehat Damanik. *Hukum Acara Perburuhan.*, Jakarta: Dss Publishing, 2006.

Suhairi, Bahmid, Mangaraja Manurung. "Aspek Hukum Penetapan Upah Minimum Kabupaten Batubara." *Jurnal Citra Justicia* 20, no. 2 (2018): 1–8.

Bab I Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Dewi Yanti, SH, Kabid Hubungan

*Industrial Dinas Tenaga Kerja
Kota Tanjungbalai., 2020.*

[Https://Mabadik.Wordpress.Com](https://Mabadik.Wordpress.Com)
Diakses Pada Tanggal 25 April
2020 Pukul 11.15 Wib.

*Keputusan Gubernur Sumatera
Utara Nomor :
188.4/755/KPTS/2019.*

*Undang-Undang Dasar Negara
Republik Indonsia 1945.*