

## PERANAN DINAS TENAGA KERJA KOTA TANJUNGBALAI TERHADAP PERSELISIHAN UPAH MINIMUM

Tengku Sari Mega<sup>1)</sup>, Mangaraja Manurung<sup>2)</sup>

<sup>1,2)</sup>Fakultas Hukum Universitas Asahan, Kisaran, Sumatera Utara

### ABSTRAK

Pekerja/Buruh mempunyai peranan dan kedudukan sebagai tulang punggung perusahaan. Untuk itu pekerja/buruh harus mendapatkan jaminan pemenuhan untuk mendapatkan haknya, pekerja harus mengikatkan dirinya dengan pengusaha yang didasarkan pada kesepakatan yang disebut dengan Perjanjian kerja, dari Perjanjian kerja tersebut terbentuklah suatu hubungan kerja. Undang-undang ketenagakerjaan merupakan norma dasar bagi pekerja dan pengusaha untuk membatasi hak dan kewajiban, misalnya saja masalah upah minimum yang menjadi hak pekerja/buruh, ternyata masih banyak pekerja/buruh di Kota Tanjungbalai yang belum memperoleh hak upahnya sesuai ketentuan yang ditetapkan Pemerintah, maka akan menimbulkan perbedaan pendapat antara pengusaha dan pekerja sehingga menjadi perselisihan; Penelitian ini adalah Penelitian Hukum Empiris. Penelitian Hukum Empiris dilakukan dengan meneliti secara langsung ke lokasi penelitian, menggunakan pendekatan undang-undang (*approach*), untuk melihat secara langsung penerapan perundang-undangan. serta melakukan wawancara kepada petugas di Kantor Dinas Tenaga Kerja dengan rumusan masalah bagaimana peranan Dinas Tenaga Kerja dalam pelaksanaan Upah Minimum oleh Perusahaan yang telah ditetapkan Gubernur di Kota Tanjungbalai dan apa saja kendala yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja dalam proses penyelesaian perselisihan Upah Minimum yang terjadi antara Perusahaan dengan pekerja. Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungbalai, telah berperan aktif dalam pembinaan dan pengawasan hak hak pekerja/buruh khususnya terkait kenaikan Upah Minimum yang ditetapkan oleh Gubernur Sumatera Utara dengan melakukan pemberitahuan dan sosialisasi kepada perusahaan, monitoring sekaligus dengan pembinaan, masih terdapat juga perusahaan yang belum melaksanakan sepenuhnya Upah Minimum Kota Tanjungbalai untuk Tahun 2020. Kendala dalam rangka pelaksanaan pengawasan dan penyelesaian perselisihan upah minimum pekerja/buruh, karena masih terbatasnya petugas Mediator hanya ada 1 (satu) orang yang bertugas di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungbalai, disamping kesadaran Pengusaha masih sangat rendah untuk melaksanakan upah minimum di Kota Tanjungbalai.

**Kata kunci :** *upah minimum, buruh, Dinas Tenaga Kerja*

### A. LatarBelakang

Dibidang perburuhan sebagaimana tecantum dalam normapasal 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 tujuannegara Indonesia<sup>1</sup>

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

---

<sup>1</sup>Undang Undang Dasar Negara Republik Indonsia 1945

kesepakatan yang ditandatangani menjadi mengikat dan menjadi panduan serta hukum bagi kedua belah pihak.

Hubungan antara buruh dan pemberi kerja dituntut adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban, Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan norma dasar bagi pekerja dan pengusaha untuk membatasi kewenangan masing-masing, misalnya saja terkait dengan masalah hak atas upah serta 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".

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.<sup>2</sup>

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. Dalam kaitan itulah, ternyata masih banyak Pekerja/Buruh di Kota Tanjungbalai yang belum memperoleh hak upahnya sesuai ketentuan yang ditetapkan Pemerintah, yang menimbulkan perbedaan pendapat antara pengusaha dan pekerja sehingga menjadi perselisihan;

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi kajian rumusan masalah dalam penulisan ini adalah :

1. Bagaimana peranan Dinas Tenaga Kerja dalam pelaksanaan Upah Minimum oleh Perusahaan yang telah ditetapkan Gubernur di Kota Tanjungbalai ?
2. Apa saja kendala yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja dalam proses penyelesaian perselisihan Upah Minimum yang terjadi antara Perusahaan dengan pekerja / buruh di Kota Tanjungbalai ?

## C. Jenis Penelitian

Jenis 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.<sup>3</sup>

Penelitian empiris juga disebut suatu bentuk *research* dimana peneliti melakukan tinjauan pada fakta sebenarnya atau menelaah keadaan real 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.<sup>4</sup>

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

<sup>2</sup>Ikhwan Fahrojih, *Hukum Perburuhan Konsepsi, Sejarah dan Jaminan Konstitusional*. 2016. Hal 29

<sup>3</sup>Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Jakarta:Sinar Grafika, 2002, hal. 15

<sup>4</sup>*Ibid.*, hal 16

dibutuhkan kemudian melakukan identifikasi persoalan yang terjadi dan tahapan berikutnya dapat memperoleh jalan atau solusi untuk menyelesaikan masalah tersebut.<sup>5</sup>

#### D. PEMBAHASAN

Keberhasilan penerapan suatu kebijakan dalam penyelenggaraan suatu kewenangan pemerintahan serta pelayanan publik kepada masyarakat adalah sangat penting demi tercapainya keadilan dan kesejahteraan masyarakat. Salah satu kebijakan yang cukup penting diterapkan adalah kebijakan pemerintah tentang pelayanan dibidang ketenagakerjaan. Pelayanan ketenagakerjaan ini merupakan kegiatan pemerintahan yang cukup penting dalam rangka mengatasi atau menyelesaikan permasalahan yang terjadi antara buruh atau karyawan atau serikat pekerja dengan majikan atau perusahaan. Kegiatan pelayanan ketenagakerjaan adalah salah satu kegiatan pemerintah yang antara lain adalah penanggulangan masalah perselisihan hubungan industrial. Adapun perselisihan hubungan industrial yang sering terjadi adalah tentang pembayaran gaji dibawah UMK yang berdampak pada PHK dan sebagainya.

#### Perselisihan upah minimum di Kota Tanjungbalai.

Sebagaimana diketahui bahwa Upah Minimum adalah bagian dari hak normatif bagi pekerja/buruh, dari hasil wawancara penulis dengan petugas Dinas Tenaga Kerja, apabila ada perselisihan mengenai hak pekerja yaitu Upah Minimum, maka Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungbalai, selalu mendorong para pihak untuk bermusyawarah dahulu, karena musyawarah merupakan sarana bagi pihak pihak yang bersengketa untuk mendiskusikan penyelesaiannya tanpa keterlibatan pihak ketiga sebagai (penengah),

Jika diperhatikan prinsip penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka musyawarah untuk mencapai mufakat merupakan penyelesaian perselisihan terbaik karena masing-masing pihak dapat langsung berbicara secara intensif dan tidak bisa dicampuri oleh pihak lain. Kemudian penyelesaian perselisihan melalui bipartit diyakini dapat menekan biaya dan menghemat

waktu. Dengan dasar itulah, dalam Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI mewajibkan para pihak melakukan upaya perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat sebelum diajukan kepada lembaga penyelesaian perselisihan.

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.

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-hak pekerja dan memberikan uang pisah atau *good will* sebagai akibat dari perselisihan PHK.

Peranan dari sebuah lembaga menjadi sangat penting apalagi lembaga tersebut merupakan lembaga yang memiliki kemampuan teknis khusus misalnya dibidang ketenagakerjaan yang dilakukan oleh dinas tenaga kerja adalah peran yang melekat pada lembaga yakni Dinas Tenaga Kerja. Oleh karena itu dalam pembahasan ini menyangkut tentang peranan dari lembaga yang diteliti yakni dinas tenaga kerja Kota Tanjungbalai. Saat ini persoalan perselisihan dalam hubungan industrial makin sering diperbincangkan, dan berbagai konflik antara pekerja dan pengusaha seringkali terjadi. Hal ini disebabkan selain masalah upah maupun masalah-masalah yang terkait dengan kesejahteraan pekerjaan atau buruh lainnya. Guna mengantisipasi konflik antara buruh dengan pengusaha sebagaimana yang diatur dalam undang-undang No 2 tahun 2004

<sup>5</sup>*Ibid.*, hal 16

tentang penyelesaian sengketa perselisihan hubungan industrial.

Sebagai Institusi yang berwenang menangani permasalahan ketenagakerjaan, maka Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungbalai memiliki peranan yang sangat strategis terutama dari sisi bidang hubungan industrial yakni bidang yang langsung bertanggung jawab dan berwenang melakukan pembinaan dan pengawasan serta penyelesaian perselisihan dalam pelaksanaan upah minimum pekerja buruh di Kota Tanjungbalai. Adapun yang menjadi tugas pokok dan fungsi Instansi Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungbalai sesuai dengan Peraturan Daerah nomor : 6 Tahun Tahun 2016 jo Peraturan Walikota Nomor : 35 Tahun 2016.

### **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 juga yang bersifat tidak tetap dengan demikian apabila dijumlahkan total penerimaan upah pekerja buruh masih dibawah ketentuan upah minimum<sup>6</sup>. 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.

Dalam melaksanakan tugas rutin monitoring pelaksanaan dan pengawasan upah minimum di perusahaan perusahaan, Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungbalai hanya memiliki Mediator 1 (satu) orang saja yang bertugas di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungbalai. 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 masih sangat rendah untuk melaksanakan upah minimum di Kota Tanjungbalai, karena masih ditemukan perusahaan yang belum melaksanakan ketentuan upah minimum terutama usaha usaha *home industry* 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 merupakan kewenangan dari Dinas Tenaga Kerja Propinsi Sumatera Utara.

### **E. Kesimpulan**

Apabila diperhatikan dari uraian yang telah dikemukakan, maka terkait dengan Peranan Dinas Tenaga Kerja Terhadap Perselisihan Upah Minimum pekerja/buruh di Kota Tanjungbalai, maka ada beberapa point penting yang bisa ditaris menjadi kesimpulan

<sup>6</sup>Aloysius Uwioyono, Siti Hajati Hoesin, Widodo Suryanodo, Melani Kiswandari, Asas-Asas Hukum Perburuhan (PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta:2014)hlm, 104

dalam Skripsi ini yaitu sebagai berikut :

1. Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungbalai, telah berperan aktif dalam pembinaan dan pengawasan hak hak pekerja/buruh khususnya terkait upah minimum. Kenaikan Upah Minimum yang ditetapkan oleh Gubernur dari hasil rekomendasi Dewan Pengupahan Kota Tanjungbalai tetap dilakukan pemberitahuan kepada perusahaan perusahaan yang ada di Kota Tanjungbalai dan sekaligus sosialisasi.
2. 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.
3. 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.
2. 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.
3. 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;

#### F. Saran

1. 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;

#### DAFTAR PUSTAKA

##### Buku Buku

- Asyhadie, *Zaini Hukum bisnis: prinsip dan pelaksanaannya di Indonesia* (PT. Raja Grafindo Persada jakarta; 2016).
- Damanik, Sehat, *Hukum Acara Perburuhan*, Dss Publishing. 2006.
- Fahrojih, Ikwah, *Hukum Perburuhan Konsepsi, Sejarah dan Jaminan Konstitusional*. 2016.

##### Perundang Undangan

Undang-undang Dasar 1945.  
Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.  
Undang-undang No 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.  
PERMEN Nomor Per.31 Men/XII/2008 Tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.  
PERMEN Nomor Per.15 Tahun 2018 Tentang Upah Minimum.  
Keputusan Gubernur Sumatera Utara nomor :

188.4/755/KPTS/2019.  
Peraturan Daerah Kota Tanjungbalai nomor :  
6 Tahun Tahun 2016.

**Internet**

<http://unok15.blogspot.com/2015/01/contoh-hak-hak-normatif-tenaga-kerja.html/> diakses pada tanggal 15 juli 2020  
<https://mabadik.wordpress.com> diakses pada tanggal 25 April 2020