

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

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 kita tahu bahwa berkembangnya suatu Negara tidak terlepas dari suatu perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja untuk menghasilkan hasil Produksi yang dapat di perjual 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.

Sehubungan dengan itu, adanya ketentuan peraturan perundang-undangan di Indonesia diliputi oleh suatu maksud dan tujuan untuk melindungi tenaga kerja yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan dari Dinas tenaga kerja dan transmigrasi. Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di dasarkan pada UU No. 3 Tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya uu pengawasan perburuhan tahun 1948 No. 23 dari Republik Indinesia untuk seluruh Indonesia Jo. 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.

Sesuai dengan itu, menurut Abdul Khakim bahwa: ¹Perlindungan tenaga kerja semata-mata bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

²Pernyataan tersebut di atas sesuai dengan tujuan dilakukannya suatu perlindungan terhadap tenaga kerja yang diatur dalam ketentuan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menentukan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;

¹ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hlm.105

² Tim Redaksi Pustaka Yustisia, *Kompilasi Hukum Ketenagakerjaan dan Jamsostek*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2010, hlm.12

- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan;
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

³Sehubungan dengan hal tersebut di atas, ketentuan Pasal 1 Angka (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memuat bahwa “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”. ⁴Menurut Ni Nyoman Sukerti bahwa: Tenaga kerja merupakan bagian dari masyarakat yang ikut dalam proses pembangunan, khususnya di lapangan produksi. Kesejahteraan tenaga kerja berupa jaminan perlindungan sosial menjadi faktor penentu bagi maju mundurnya perusahaan dalam mencapai produktivitas yang maksimal.

⁵H.R Abdussalam mengemukakan bahwa: Untuk melindungi hak-hak tenaga kerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja dalam bentuk penerapan manajemen keselamatan setiap kegiatan yang berkaitan dengan tenaga kerja. Sedangkan⁶ Lalu Husni mengemukakan bahwa: Perlindungan ini sebagai wujud pengakuan terhadap hak-hak pekerja sebagai manusia yang harus diperlakukan secara manusiawi

³ *Ibid*, hlm 10.

⁴ Ni Nyoman Sukerti dan Ni Putu Purwanti, *Pelaksanaan Sistem Pengupahan Terhadap Tenaga Kerja Wanita Pada Perusahaan Pemborong di Denpasar*, [www. hukum_online@opini.co.id](http://www.hukum_online@opini.co.id), di unduh tanggal 3 Maret 2011

⁵ H. R. Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan) Yang telah direvisi*, Cetakan Ketiga, Restu Agung, Jakarta, 2009, hlm.191.

⁶ Lalu Husni, *Pengantar: Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Edisi revisi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hlm.113.

dengan mempertimbangkan keterbatasan kemampuan fisiknya, sehingga harus diberikan waktu yang cukup untuk beristirahat.

Dalam Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945 disebutkan bahwa "setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan tersebut dipertegas dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Tenaga kerja yang berbunyi : "Tiap tenaga kerja berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Sedangkan dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa "Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan".

Maka dalam hal ini 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).

Adapun yang membuat penulis tertarik menulis judul di atas adalah penulis ingin mengetahui seberapa jauh UU No. 13 Tahun 2003 telah dilaksanakan oleh perusahaan dibawah pengawasan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi.

1.2. Perumusan Masalah

1. Bagaimana pengawasan dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi terhadap pelaksanaan UU No.13 Tahun 2003 pada perusahaan di kota Medan?
2. Bagaimana pelaksanaan UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam perusahaan di kota Medan?
3. Bagaimana prosedur mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial ke pengadilan hubungan industrial melalui peran Dinas Ketenagakerjaan?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Pelaksanaan UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dalam Perusahaan Di kota Medan.
2. Untuk Mengetahui Dinas Ketenagakerjaan Terhadap Pelaksanaan UU No.13 Tahun 2003 Pada Perusahaan Di kota Medan.
3. Untuk Mengetahui Bagaimana Proses Penyelesaian Masalah yang terjadi dalam perusahaan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis

- a. Penelitian ini untuk memenuhi satu syarat guna mencapai gelar Magister pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

- b. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu sarana penulis dalam mempraktekkan ilmu-ilmu pengetahuan (teori) yang telah penulis dapatkan selama di Institut tempat penulis belajar.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan, juga bagi dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi agar dapat lebih baik lagi dalam melakukan pengawasan di setiap perusahaan serta dapat dijadikan sebagai salah satu bahan referensi dan rujukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

1.5 Keaslian Penelitian

Penyusunan pelaporan penelitian ini adalah telah terbukti belum pernah diteliti oleh peneliti sebelumnya, Oleh karena itu, keaslian tesis ini dapat dipertanggungjawabkan dan sesuai dengan asas-asas keilmuan yang harus dijunjung tinggi yaitu kejujuran, rasional, objektif serta terbuka. Hal ini merupakan implikasi etis dari proses menemukan kebenaran ilmiah sehingga dengan demikian penelitian ini dapat dipertanggung-jawabkan kebenarannya secara ilmiah, keilmuan dan terbuka untuk kritisi yang sifatnya konstruktif (membangun).

1.6 Kerangka Teori dan Konsep

A. Kerangka Teori

Di dalam penelitian diperlukan adanya kerangka teoritis sebagaimana yang dikemukakan oleh Ronny H. Soemitro bahwa untuk memberikan landasan yang

mantap pada umumnya setiap penelitian haruslah selalu disertai dengan pemikiran-pemikiran teoritis.⁷ Kerangka teori merupakan kerangka pemikiran atau butir-butir pendapat, teori, tesis, penulis mengenai suatu kasus atau permasalahan (problem) yang menjadi bahan perbandingan bagi pembaca, yang mungkin ia setuju atau pun tidak disetujui dan merupakan masukan eksternal bagi pembaca.

Teori menempati kedudukan yang penting untuk merangkum dan memahami masalah secara lebih baik. Hal-hal yang semula tampak tersebar dan berdiri sendiri bisa disatukan dan ditunjukkan kaitannya satu sama lain secara bermakna. Teori memberikan penjelasan melalui cara mengorganisasikan dan mensistematisasikan masalah yang dibicarakannya.⁸ Menurut Kaelan M.S landasan teori pada suatu penelitian adalah merupakan dasar-dasar operasional penelitian. Landasan teori dalam suatu penelitian adalah bersifat strategis artinya memberikan realisasi pelaksanaan penelitian.⁹

Kerangka teori dalam penelitian ini disusun berdasarkan pandangan Lawrence Friedman yang mengatakan bahwa unsur-unsur sistem hukum itu terdiri dari struktur hukum (*legal structure*), substansi hukum (*legal substance*) dan budaya hukum (*legal culture*).¹⁰

Struktur hukum meliputi badan eksekutif, legislatif dan yudikatif serta lembaga-lembaga terkait, seperti Kejaksaan, Kepolisian, Pengadilan, Komisi Judisial, Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) dan lain-lain. Sedangkan

⁷ Ronny H. Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta: Penerbit Ghalia, 1982), hal. 37.

⁸ Solly Lubis, *Filsafat Ilmu dan Penelitian*, (Bandung: MandarMaju, 1994), hal. 80.

⁹ Kaelan M.S, *Metode Penelitian Kualitatif bidang Filsafat (Paradigma bagi Pengembangan Penelitian Interdisipliner Bidang Filsafat, Budaya, Sosial, Semiotika, Sastra, Hukum dan Seni)*, (Yogyakarta : Paradigma, 2005), hal. 239.

¹⁰ Lawrence Friedman, "*American Law*", (London: W.W. Norton & Company, 1984), hal. 6.

substansi hukum adalah mengenai norma, peraturan maupun undang-undang. Dalam penelitian ini yang menjadi struktur hukumnya (*legal structure*) adalah Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dan Pengadilan. Sementara substansi hukumnya (*legal substance*) adalah UU Nomor 13 Tahun 2003.

Adapun budaya hukum adalah meliputi pandangan, kebiasaan maupun perilaku dari masyarakat mengenai pemikiran nilai-nilai dan pengharapan dari sistim hukum yang berlaku, dengan perkataan lain, budaya hukum itu adalah iklim dari pemikiran sosial tentang bagaimana hukum itu diaplikasikan, dilanggar atau dilaksanakan.

Tanpa budaya hukum sistem hukum itu sendiri tidak akan berdaya, seperti ikan mati yang terkapar di keranjang, bukan seperti ikan hidup yang berenang di lautnya (*without legal culture, the legal system is inert, a dead fish lying in a basket, not a living fish swimming in its sea*).¹¹ Setiap masyarakat, negara dan komunitas mempunyai budaya hukum. Selalu ada sikap dan pendapat mengenai hukum. Hal ini tidak berarti bahwa setiap orang dalam satu komunitas memberikan pemikiran yang sama.

Banyak sub budaya dari suku-suku yang ada, agama, kaya, miskin, penjahat dan polisi mempunyai budaya yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Hukum adalah kontrol sosial dari pemerintah (*law is governmental social control*), sebagai aturan dan proses sosial yang mencoba mendorong perilaku, baik yang berguna atau mencegah perilaku yang buruk.¹² Di sisi lain kontrol

¹¹ *Ibid*, hal. 7.

¹² Donald Black, "*Behavior of Law*", (New York, San Fransisco, London: Academic Press, 1976), hal. 2.

sosial adalah jaringan atau aturan dan proses yang menyeluruh yang membawa akibat hukum terhadap perilaku tertentu, misalnya aturan umum perbuatan melawan hukum.¹³ Tidak ada cara lain untuk memahami sistem hukum selain melihat perilaku hukum yang dipengaruhi oleh aturan keputusan pemerintah atau undang-undang yang dikeluarkan oleh pejabat yang berwenang. Jika seseorang berperilaku secara khusus adalah karena diperintahkan hukum atau karena tindakan pemerintah atau pejabat lainnya atau dalam sistem hukum.

Tetapi kita juga membutuhkan kontrol sosial terhadap pemerintah, karena tidak dapat kita pungkiri, bahwa tiada kuda tanpa kekang. Begitu juga tiada penguasa dan aparaturnya yang bebas dari kontrol sosial. Semua tahu ada orang yang berwenang menyalahgunakan jabatannya, praktek suap dan KKN sering terjadi dalam tirani birokrat. Maka untuk memperbaiki harus ada kontrol yang dibangun dalam sistem. Dengan kata lain, hukum mempunyai tugas jauh mengawasi penguasa itu sendiri, kontrol yang dilakukan terhadap pengontrol. Pemikiran ini berada di balik pengawasan dan keseimbangan (*check and balance*) dan di balik Peradilan Tata Usaha Negara, Inspektur Jenderal, Auditor dan lembaga-lembaga seperti, KPK, Komisi Judisial. Kesemuanya ini harus mempunyai komitmen yang tinggi untuk memberantas segala bentuk penyalahgunaan wewenang dari pihak penguasa.

¹³ Lawrence Friedman, *Op.cit*, hal. 3.

I. Pengertian Pekerja, Pengusaha, dan Dinas Ketenagakerjaan

1. Pekerja

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain. Dalam defenisi tersebut terdapat dua unsure yaitu orang yang bekerja dan menerima upah dalam bentuk lain atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁴ Hal tersebut berbeda dengan defenisi tenaga kerja, dalam Pasal 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa, “Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Pekerja atau buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga yang bekerja di dalam hubungan kerja, dibawah perintah pemberi kerja.¹⁵ Sedangkan menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka (3) menyebutkan bahwa, “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Jadi pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang bekerja dalam hubungan kerja di bawah perintah pengusaha atau pemberi kerja dengan mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pekerja adalah orang bekerja kepada seseorang dengan perjanjian tertentu untuk mendapatkan upah dari orang yang mempekerjakan.

2. Pengusaha

¹⁴ Maimun, 2003, Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar, Jakarta; PT.Pradnya Paramita hal.13.

¹⁵ Ibid, hal.14.

Menurut ketentuan UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka (5) menyebutkan bahwa pengusaha adalah:

- a) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri,
- b) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya,
- c) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Pada prinsipnya pengusaha adalah yang menjalankan perusahaannya baik milik sendiri ataupun bukan. Sebagai pemberi kerja, pengusaha adalah seorang pengusaha dalam hubungan pekerja/buruh. Pekerja/buruh bekerja di dalam suatu hubungan kerja dengan pengusaha sebagai pemberi kerja dengan menerima upah atau imbalan kerja dalam bentuk lain. Sedangkan pengusaha dapat disimpulkan adalah orang yang mempekerjakan orang untuk dirinya dengan memberikan upah sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati kedua belah pihak.

Menurut Lalu Husni, unsur dari pekerja yakni:

1) Adanya Unsur Work atau Pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizing majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPerdara Pasal 1603a yang berbunyi : “ buruh wajib melakukan sendiri

pekerjaan, hanyalah dengan ijin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”.

2) Adanya Unsur Perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.

3) Adanya Waktu

Adanya waktu yang dimaksud adalah dalam melakukan pekerjaan harus disepakati jangka waktunya. Unsur jangka waktu dalam perjanjian kerja dapat dibuat secara tegas dalam perjanjian kerja yang dibuat misalnya untuk pekerja kontrak, sedangkan untuk pekerja tetap hal itu tidak diperlukan.

4) Adanya Upah

Menurut Pasal 1 ayat (30) UU Nomor 13 Tahun 2003, upah adalah “hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh, yang ditetapkan atau dibayarkan melalui perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau dilakukan”.

Upah memang berperan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk mendapatkan upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.

II. Syarat Kerja Antara Pekerja dan Pengusaha

Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka (15) hubungan kerja adalah hubungan antara majikan/pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah, berdasarkan ketentuan pasal 52 ayat (1) ayat (2) dan ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003; syarat sahnya hubungan kerja adalah :

1) Kesepakatan kedua belah pihak

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatnya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat, seia-sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipkerjakan.¹⁶

2) Kemampuan atau kecakapan dalam melakukan perbuatan hukum

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur 18 Tahun (Pasal 1 angka (26) UU Nomor 13 Tahun 2003).

3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Pekerjaan yang diperjanjikan adalah objek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian yang dijanjikan tidak bertentangan dengan kepentingan

¹⁶ Lalu Husai, 2003, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hal.57.

umum dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas.

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya bahwa dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut syah. Perjanjian kerja yang dibuat para pihak yang bertentangan dengan ketentuan yaitu adanya kesepakatan kedua belah pihak dengan adanya kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum dapat dibatalkan.

Syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, peraturan perundang-undangan yang berlaku merupakan syarat obyektif karena menyangkut obyek perjanjian, kalau obyek perjanjian tidak terpenuhi, maka perjanjian itu batal demi hukum artinya sejak semula perjanjian itu dianggap tidak pernah ada.¹⁷

Dengan perjanjian kerja maka akan menimbulkan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang berisi hak-hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak. Demikian pula sebaliknya kewajiban pihak yang satu merupakan hak pihak yang lainnya.¹⁸

III. Hak dan Kewajiban Para Pihak Berkaitan Dengan Hubungan Kerja

A. Hak dan Kewajiban Pekerja

1) Hak Pekerja

¹⁷ Ibid hal.58-59.

¹⁸ F.X.Djumaldji, 1997, Perjanjian Kerja, Jakarta: Bumi Aksara, hal 39.

Hak adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai kedudukan atau status seseorang. Demikian juga pekerja/buruh mempunyai statusnya itu. Adapun hak-haknya tersebut dapat dirinci sebagai berikut:

(a) Hak mendapat upah/gaji

Setiap Pekerja/buruh yang telah atau melakukan pekerjaan berhak untuk mendapatkan upah/gaji. “yang dimaksud upah adalah imbalan yang dapat berupa uang atau dapat dinilai dengan uang karena telah melakukan pekerjaan atau jasa”.¹⁹

Menurut Pasal 1 huruf (a) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981; upah adalah “suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh sendiri atau keluarga”.

(b) Hak untuk mendapat istirahat/cuti

Setiap pekerja berhak untuk mendapatkan istirahat atau cuti. Hak atas istirahat/cuti ini mempunyai arti penting yaitu untuk menghilangkan kejenuhan pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian diharapkan gairah dan semangat kerja akan tetap stabil.

(c) Hak untuk mendapatkan pengurusan, perawatan dan pengobatan

Terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja mempunyai hak untuk mendapatkan pengurusan, perawatan dan pengobatan. Perlindungan bagi pekerja yang sakit, kecelakaan, atau kematian.

¹⁹ Ibid. hal. 40.

(d) Hak untuk mendapatkan surat keterangan

Pada waktu berakhirnya hubungan kerja pekerja/buruh berhak untuk mendapatkan surat keterangan dari pengusaha tempat pekerja/buruh tersebut bekerja. Surat keterangan ini biasanya memuat keterangan yang sesungguhnya tentang macam pekerjaan, pengalaman kerja, masa kerja dan sebagainya. surat keterangan tersebut sangat penting artinya sebagai bekal kerja dalam mencari pekerjaan baru, sehingga ia diperlakukan sesuai dengan pengalaman kerjanya.²⁰

2) Kewajiban Pekerja

Kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa, yang seharusnya dilakukan oleh seorang karena kedudukan atau statusnya.²¹ Adapun kewajiban para pekerja adalah sebagai berikut:

(a) Wajib melakukan pekerjaan

Buruh/pekerja wajib melakukan pekerjaan, melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan.

(b) Wajib menaati aturan dan petunjuk pengusaha

Buruh/pekerja wajib menaati aturan dan petunjuk pengusaha, dalam melakukan pekerjaan buruh wajib menaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha. Aturan yang wajib ditaati pekerja sebaiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan sehingga menjadi jelas ruang lingkup dari petunjuk tersebut. Buruh/pekerja dalam melakukan pekerjaannya wajib untuk selalu mematuhi peraturan yang dibuat oleh pengusaha. Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003;

²⁰ Lalu Husni, *op cit*, hal.64.

²¹ Darwan Prinst, *op cit*, hal.23.

pengertian Peraturan Perusahaan adalah “peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan”.

(c) Kewajiban untuk membayar ganti rugi dan denda.

Jika buruh/pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi atau denda.

B. Hak dan Kewajiban Pengusaha

1) Hak Pengusaha

Hak pengusaha adalah suatu yang harus diberikan kepada pengusaha sebagai konsekuensi adanya tenaga kerja yang bekerja padanya atau karena kedudukannya sebagai pengusaha.

Adapun hak-hak pengusaha adalah sebagai berikut:

- (a) Pengusaha boleh menunda pembayaran tunjangan sementara tidak mampu bekerja paling lama lima hari terhitung mulai dari kecelakaan kerja itu terjadi, jika buruh yang ditimpa kecelakaan tidak dengan perantaraan perusahaan atau kalau belum memperoleh surat keterangan dokter yang menerangkan, buruh tidak dapat bekerja karena ditimpa kecelakaan (Pasal 16 UU Nomor 12 Tahun 1951).
- (b) Berhak menetapkan mulainya istirahat tahunan dengan memperhatikan kepentingan buruh (Pasal 5 ayat (1) PP Nomor 21 Tahun 1954).
- (c) Dapat memperhitungkan upah buruh selama sakit dengan suatu pembayaran yang diterima oleh buruh tersebut yang timbul dari suatu peundang-

undangan/peraturan perusahaan/suatu dana yang menyelenggarakan jaminan sosial ataupun suatu pertanggungan (Pasal 7 PP Nomor 8 Tahun 1981).

(d) Dapat menjatuhkan denda atas pelanggaran suatu hal apabila hal itu diatur secara tegas dalam suatu perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan (Pasal 20 ayat (1) PP No.8 Tahun 1981).

(e) Dapat meminta ganti rugi kepada buruh, bilamana terjadi kerusakan barang atau kerugian lainnya baik milik perusahaan maupun milik pihak ketiga oleh buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya (Pasal 23 ayat (1) PP Nomor 8 Tahun 1981).

2) Kewajiban Pengusaha

Kewajiban pengusaha adalah suatu prestasi yang harus dilakukan oleh pengusaha, bagi kepentingan tenagakerjanya.²² Adapun kewajiban pengusaha itu sebagai berikut:

(a) Kewajiban memberikan istirahat atau cuti.

Cuti adalah pihak majikan/pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat tahunan secara teratur.

(b) Kewajiban untuk mengurus perawatan dan pengobatan.

Majikan/pengusaha wajib mengurus perawatan atau pengobatan bagi pekerja yang sakit atau yang mengalami kecelakaan kerja.

²² Ibid, hal.38.

(c) Kewajiban untuk memberikan surat keterangan kerja.

Pengusaha wajib memberikan surat keterangan kerja yang diberi tanggal dan dibubuhi tanda tangan. Dalam surat keterangan tersebut dijelaskan mengenai sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya hubungan kerja (masa kerja).

(d) Kewajiban membayar upah.

Dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi seorang pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya tepat waktu. Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh atas prestasi berupa pekerjaan yang telah atau akan dilakukan oleh pekerja dan dinyatakan atau dinilai dengan uang.²³

Dalam hubungan kerja harus ada keseimbangan

Antara pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak, sehingga hubungan kerja dapat berjalan harmonis. Dalam suatu hubungan kerja yang terjadi karena perjanjian kerja tidak selamanya terjalin.

IV. Berakhirnya Hubungan Kerja Karena Perjanjian Kerja

Berdasarkan Pasal 61 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa perjanjian kerja berakhir apabila:

- (a) Pekerja meninggal dunia.
- (b) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.
- (c) Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap atau,

²³ Ibid, hal.47.

(d) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja. Adanya keadaan atau kejadian tertentu artinya keadaan atau kejadian tertentu seperti bencana alam, kerusuhan sosial, atau gangguan keamanan.

3. Pengertian Dinas Ketenagakerjaan

Dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia (Poerwadarminta 1976 : 735), peranan berasal dari kata peran, yang artinya sesuatu yang menjadi bagian atau yang memegang pimpinan terutama.

Pengertian peranan menurut Thoha (1990 : 10), dirumuskan sebagai suatu rangkaian perilaku yang teratur yang ditimbulkan karena adanya suatu jabatan tertentu atau karena adanya suatu kantor yang mudah dikenal.

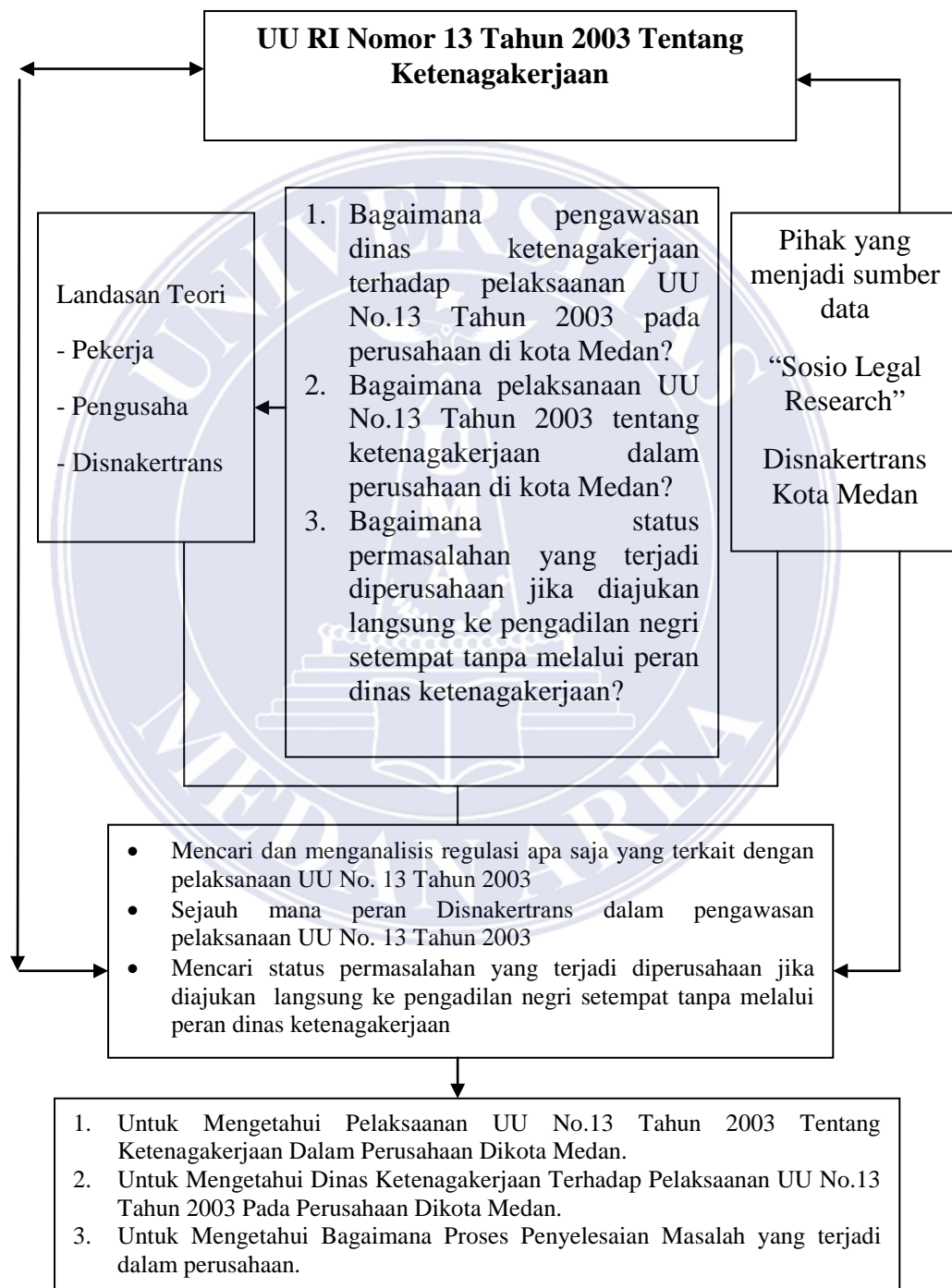
Selain itu menurut Soekanto (1990 : 10) juga memberikan pengertian mengenai peranan yaitu aspek dinamis kedudukan atau status. Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka dia telah melaksanakan suatu peranan. Jadi peranan menentukan apa yang harus diperbuat oleh seseorang sehubungan dengan posisinya dalam masyarakat.

Dari konsep pengertian di atas dapat penulis simpulkan pengertian peranan adalah sesuatu yang sudah menjadi bagian dari suatu badan yang mana badan ini dapat menjadi komando utama pada suatu kegiatan yang ada di dalam atau di luar organisasi.

Dan dalam penelitian ini, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Medan sebagai perpanjangan tangan dari Pemerintah Pusat, berperan dalam

menyelenggarakan urusan pemerintahan yang berkenaan dengan Ketenagakerjaan.

B. Kerangka Konsep



Penjelasan Kerangka Berfikir :

Peneliti mendasarkan penelitian ini pada dasar-dasar hukum yaitu:

Undang-undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang kemudian dasar-dasar hukum tersebut dijadikan sebagai landasan dalam penelitian tentang peranan Dinas Ketenagakerjaan dalam pelaksanaan UU Nomor 13 Tahun 2003. Penelitian ini mengkaji beberapa permasalahan yaitu :

1. Bagaimana pelaksanaan UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam perusahaan di kota Medan?
2. Bagaimana pengawasan dinas ketenagakerjaan terhadap pelaksanaan UU No.13 Tahun 2003 pada perusahaan di kota Medan?
3. Bagaimana status permasalahan yang terjadi diperusahaan jika diajukan langsung ke pengadilan negeri setempat tanpa melalui peran dinas ketenagakerjaan?

Adapun tujuan dari penelitian adalah:

1. Untuk Mengetahui Pelaksanaan UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dalam Perusahaan Dikota Medan.
2. Untuk Mengetahui Dinas Ketenagakerjaan Terhadap Pelaksanaan UU No.13 Tahun 2003 Pada Perusahaan Dikota Medan.
3. Untuk Mengetahui Bagaimana Proses Penyelesaian Masalah yang terjadi dalam perusahaan.

Kerangka berfikir diatas merupakan sarana untuk mencapai hasil akhir dari penelitian ini yaitu Untuk mengembangkan konsep pemikiran secara lebih logis,sistematis dan rasional dalam meneliti permasalahan terkait pelaksanaan UU Nomor 13 Tahun 2003.

Sebagai media pembelajaran metode penelitian hukum sehingga dapat menunjang kemampuan individu mahasiswa dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara, menambah pengetahuan bagi masyarakat umumnya dan bagi peneliti khususnya terhadap Dinas Ketenagakerjaan dalam pelaksanaan UU Nomor 13 Tahun 2003 di Kota Medan, dapat dijadikan acuan atau referensi untuk penelitian berikutnya serta memberi masukan kepada Dinas Ketenagakerjaan mengenai pelaksanaan UU Nomor 13 Tahun 2003 supaya dapat terlaksana dengan baik.

1.7. 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:

a) Tempat dan Waktu

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.

b) Tipe dan Jenis Penelitian

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.

c) Data dan Sumber Data

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.

Data dalam penelitian ini terdiri atas data Primer dan Sekunder yang di peroleh dengan:

1. Studi Kepustakaan, untuk mencari teori-teori dan konsep serta pendapat-pendapat penemuan pokok permasalahan
2. Studi Lapangan, dalam hal ini melakukan wawancara ke pengawas ketenagakerjaan dalam hal ini Disnaker kota Medan.

d) Metode Pendekatan

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dan naturalistik²⁴ dengan pendekatan yang bersifat Social-Legal Research,²⁵ yaitu

²⁴ Burhan Ashsofa, *Metode Penelitian Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta, 2001, hal 20

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

Dengan menyoroti hukum secara kualitatif atau natralistik ini, peneliti dapat mendekati arah perkembangan suatu masyarakat serta permasalahan yang akan timbul sebagai akibatnya. Untuk mendekatinya lebih dalam lagi, selanjutnya peneliti dapat mempertanyakan mengapa terdapat gejala yang seperti ini, apakah ada latar belakang konsep atau pandangan tertentu sehingga ada gejala atau kenyataan tertentu pada suatu masyarakat.

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.²⁶ 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.

e) Alat Pengumpul Data

Sesuai data dengan sumber data yang di gunakan dan permasalahan yang akan di teliti, maka alat pengumpul data yang di gunakan adalah:

²⁵ Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*. Raja Grafindo Persada. Jakarta, 2003, hal 42

²⁶ Robert. B. Seidman, dalam Esni Warasshi, *Pranat Hukum sebuah Sosiologis*, Suryadaru Utama, 2005, hal 11

1. Studi dokumen

Studi dokumen, yakni penelitian terhadap berbagai data sekunder yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Data sekunder tersebut terwujud dalam bentuk peraturan perundang-undangan.

2. Wawancara

Wawancara merupakan prosedur yang di rancang untuk membangkitkan pernyataan-pernyataan secara bebas,²⁷ tidak menggunakan, pola dan struktur ketat, tetapi dengan terkendali dan menggunakan pertanyaan yang semakin menfokus pada persoalan yang di angkat atau percakapan informal (depth interview)

Teknik ini di pilih dengan di latar belakang oleh suatu pemikiran bahwa masalah yang di teliti adalah masalah yang berkaitan dengan tingkat kesadaran dan motivasi subyektif informan terhadap persoalan pokok yang sedang dikaji dalam penelitian ini.

3. Observasi

Jenis observasi yang di gunakan adalah observasi tidak terstruktur. Dalam observasi harus selalu kita kaitkan dua hal yaitu informasi dan konteks, segala sesuatu terjadi dalam waktu dan tempat tertentu.

f) Analisis Data

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

²⁷ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta 1990, hal 61

Ketenagakerjaan yang ditemukan dalam penelitian ini. Semua masalah harus dicari dan menemukan sebab musabab serta pemecahannya dengan menggunakan analisis yang logis.²⁸



²⁸ Ibid, hal 53