

BAB II

PENGAWASAN DINAS KETENAGAKERJAAN TERHADAP PELAKSANAAN UU NO.13 TAHUN 2003 PADA PERUSAHAAN DI KOTA MEDAN

2.1. Pengertian dan Dasar Hukum Pengawasan Ketenagakerjaan

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:

1. Mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
2. Memberi penerangan teknis serta nasehat kepada pengusaha atau pengurus dan atau tenaga kerja tentang hal-hal yang dapat menjamin pelaksanaan efektif daripada Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan tentang hubungan kerja dan keadaan ketenagakerjaan dalam arti yang luas.

3. Mengumpulkan bahan-bahan keterangan guna pembentukan dan penyempurnaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang baru.

Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan pada dasarnya mengatur berbagai norma yang mencakup norma pelatihan, norma penempatan, norma kerja, norma keselamatan dan kesehatan kerja, dan norma hubungan kerja. Sementara itu dari seluruh norma ketenagakerjaan tersebut diberlakukan bagi objek pengawasan ketenagakerjaan yang meliputi antara lain perusahaan, pekerja, mesin, peralatan, pesawat, bahan instalasi dan lingkungan kerja

Pengertian-pengertian

- a. Pengawasan Ketenagakerjaan adalah suatu kegiatan pengawasan terhadap pelaksanaan penerapan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan berdasarkan suatu kesisteman.
- b. Pengawas ketenagakerjaan adalah PNS pada pemerintah pusat, propinsi, kabupaten/kota, diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh yang ditetapkan oleh menteri Tenaga Kerja untuk melaksanakan pengawasan terhadap ditaatinya peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
- c. Pengawas ketenagakerjaan spesialis adalah Pengawas Ketenagakerjaan yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh yang ditetapkan oleh menteri Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuk untuk

melakukan pengujian terhadap objek pengawasan norma ketenagakerjaan maupun norma keselamatan dan kesehatan kerja sesuai spesialisnya.

- d. Tenaga kerja adalah setiap laki-laki atau perempuan yang sedang dalam atau akan melakukan pekerjaan baik di dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.
- e. Pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang bekerja didalam hubungan kerja pada pengusaha atau majikan dengan menerima upah.
- f. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, yang memperkerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak, milik perseorangan, persekutuan atau badan hukum baik milik swasta atau milik negara.
- g. Pengusaha adalah:
 1. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan perusahaan milik sendiri.
 2. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan milik sendiri.
 3. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

2.2. Gambaran Umum dan Prosedur Pengawasan Ketenagakerjaan

Ada banyak referensi mengenai pengertian pengawas ketenagakerjaan baik yang disampaikan para ahli maupun yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan. Dalam peraturan perundang-undangan yang menuliskan pengertian tentang pengawas ketenagakerjaan dapat kita lihat dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menuliskan bahwa yang dimaksud dengan pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan. Pengertian ini merupakan pengertian yang juga digunakan di semua peraturan yang mengatur tentang pengawasan ketenagakerjaan sehingga pengertian ini merupakan pengertian yang baku dalam mendefinisikan pengawasan ketenagakerjaan.

Sesuai Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang No. 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan, guna pengawasan perburuhan adalah:²⁹

1. Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan perburuhan pada khususnya.
2. Mengumpulkan bahan keterangan tentang soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya, guna membuat undang-undang dan peraturan perburuhan.
3. Menjalankan pekerjaan lainnya yang diserahkan kepadanya dengan undang-undang dan peraturan lainnya.

²⁹ Darwan Prints, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1994, hal. 105

Dalam rangka memenuhi kebutuhan Pengawas Ketenagakerjaan dilakukan pengadaan Pengawas Ketenagakerjaan. Pengadaan Pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud, dilaksanakan melalui :

- a. Pengadaan Pegawai Negeri Sipil baru sebagai Pengawas Ketenagakerjaan
- b. Pendayagunaan Pegawai Negeri Sipil menjadi Pengawas Ketenagakerjaan

Pengadaan Pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Menteri menetapkan Rencana Kebutuhan Pengawas Ketenagakerjaan secara nasional. Penetapan Rencana Kebutuhan Pengawas Ketenagakerjaan secara nasional sebagaimana dimaksud dilaksanakan paling lama 1 (satu) tahun sejak ditetapkannya Peraturan Presiden ini dan disesuaikan secara berkala 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun. Ketentuan lebih lanjut mengenai Rencana Kebutuhan Pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud diatur oleh Menteri.

Dalam rangka memenuhi Pengawas Ketenagakerjaan yang berdaya guna dan berhasil guna dilakukan peningkatan kualitas Pengawas Ketenagakerjaan. Peningkatan kualitas Pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat melakukan pembinaan fungsional.

Pengawas Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pengawas Ketenaga kerjaan bertugas melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan. Selain tugas melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan, Pengawas Ketenagakerjaan juga diberikan kewenangan sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam menjalankan tugas dan wewenangnya, Pengawas Ketenagakerjaan wajib :

- a. merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan
- b. tidak menyalahgunakan kewenangannya

Prosedur Pengawasan Ketenagakerjaan

- 1) 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.
- 2) 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.
- 3) 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.

- 4) Pemeriksaan pertama adalah pemeriksaan yang dilakukan pada perusahaan yang baru atau belum pernah diperiksa.
- 5) 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.
- 6) Pemeriksaan ulang adalah pemeriksaan kembali yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan yang lebih senior atas perintah pimpinan unit kerja karena hasil pemeriksaan terdahulu diragukan kebenarannya.
- 7) Pengujian adalah kegiatan penilaian suatu objek pengawasan ketenagakerjaan.
- 8) Pemeriksaan khusus adalah pemeriksaan yang dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan pada suatu perusahaan karena adanya kasus ketenagakerjaan yang bersifat khusus.
- 9) 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).
- 10) 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.

- 11) Tindakan represif non justitia adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan dalam bentuk pemberian peringatan berupa nota pemeriksaan agar temuan pelanggaran dapat diperbaiki dan dilaksanakan oleh pengusaha.
- 12) Tindakan represif justitia adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan selaku PPNS dalam bentuk penindakan upaya paksa terhadap pengusaha melalui proses peradilan akibat dari tidak dilaksanakannya peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan oleh pengusaha.

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

Ketenagakerjaan merupakan masalah ketatanegaraan yang tak henti-hentinya diperdebatkan bahkan dari hari ke hari atau bulan kebulan terus mengisi lembaran-lembaran perjalanan kehidupan bangsa Indonesia ini. Jika diperhatikan masalahnya sudah mendekati kebobrokan, yang berujung pada krisis kepercayaan sehingga pihak manapun tidak berdaya mengatasinya baru sebatas retorika belaka. Kasus-kasus ketenagakerjaan itu merebak memenuhi tanah air ini seperti pemogokan tenaga kerja karena rendahnya upah yang diberikan oleh perusahaan, PHK yang dilakukan oleh perusahaan dengan alasan efisiensi pekerjaan tanpa adanya pesangon, penyekapan tenaga kerja sampai berhari-hari yang akan dikirim keluar negeri tanpa diberi makan atau kebutuhan sehari-hari, penipuan calon-calon tenaga kerja dengan membayar sejumlah uang administrasi jutaan rupiah oleh perusahaan fiktif. Disamping itu, ada kasus tenaga kerja yang sampai

meninggal dan diperkosa bahkan dibunuh oleh majikannya dalam menuntut haknya. Tenaga kerja/buruh diperlakukan secara senonoh karena dianggap sebagai budak yang dapat diperlakukan semaunya. 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*).³⁰

Berbagai macam permasalahan ketenagakerjaan yang muncul kepermukaan dewasa ini, sebagian besar masih didominasi oleh permasalahan pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan secara umum disamping permasalahan sumber daya manusia Indonesia yang minim kualitasnya. Dalam hal ini, di berbagai media baik elektronik maupun cetak tak jarang kita saksikan permasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan, seperti: terjadinya pemogokan dan unjuk rasa buruh/pekerja yang bermuara dari sistem pengupahan dan imbalan kerja yang tidak layak seperti penetapan upah yang tidak memenuhi standard kebutuhan hidup minimum, penggunaan tenaga kerja secara kontrak, tidak berlakunya Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) bagi para tenaga kerja, pelanggaran terhadap ketentuan upah minimum, pemutusan kerja sepihak oleh pihak pengusaha, pendistribusian tenaga kerja yang tidak seimbang antara tenaga kerja lokal dengan tenaga kerja pendatang sering menimbulkan gejala-gejolak, sering terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit karena pengetahuan dan kesadaran yang kurang dari pengusaha dan

³⁰ Suwanto, *Hubungan Industrial Dalam Praktek*, (Jakarta: Assosiasi Hubungan Industrial Indonesia, 2003), Hal 57

pekerja tentang syarat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan lain sebagainya. Kita mengetahui bahwa antara tenaga kerja dan pengusaha merupakan dua faktor yang tak dapat dipisahkan satu sama lain. Dengan terjadinya sinergi kedua faktor itu baru suatu perusahaan akan berjalan dengan baik. Begitu pula sebaliknya, seahli apapun tenaga kerja tanpa adanya perusahaan hanya akan melahirkan produk pengangguran. Disisi lain, pengusaha sebagai empunya perusahaan berada pada posisi yang sangat kuat sebab didukung modal yang besar. Sedangkan tenaga kerja hanya bermodalkan keahlian, intelektual, dan tenaga kerja pada posisi yang sangat lemah. Hal ini sering digunakan oleh pengusaha-pengusaha berbuat semena-mena terhadap karyawannya dalam mendapatkan hak-haknya seperti hak upah yang layak, hak mendapatkan pesangon, hak istirahat, hak cuti seperti cuti tahunan, cuti hamil, dan lain-lain.

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:

a. Upah di bawah standar Upah Minimum Kota Medan

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 jasanya telah atau akan dilakukan.

Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman, sedangkan Upah Minimum Provinsi (UMP) adalah Upah Minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di satu provinsi. Dalam hal gubernur menetapkan upah minimum adalah berdasarkan atas saran dan pertimbangan dari Dewan Pengupahan yang anggotanya terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja serikat buruh, perguruan tinggi dan pakar.³¹

Selain upah minimum provinsi ada lagi upah minimum sektoral (UMSP) Provinsi di Sumatera Utara yang besarnya 5%-10% di atas UMP yang terdiri dari 5 (lima) sektor dan 51 subsektor.³²

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.³³

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

³¹ Pasal 23 KEPRES RI Nomor 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan.

³² Pasal 89 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

³³ Pasal 89 ayat (3) UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 38 KEPRES 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan

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. Ironisnya banyak pekerja yang juga menerima ketentuan tersebut, mengingat sulitnya mencari pekerjaan, terlebih itu pekerjaan yang bersifat tetap dan pada perusahaan besar. Padahal bila Pengusaha melanggar ketentuan Pasal 90 ayat (1) tersebut, menurut ketentuan Pasal 185 ayat (2) Pengusaha diklasifikasikan telah melakukan tindak pidana kejahatan. 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.

b. Pembayaran upah lembur tidak sesuai dengan ketentuan

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.

2.4. Ketentuan Jam kerja lembur

Pengertian waktu kerja lembur mengacu pada Pasal 1 Kep-102/MEN/VI/2004, adalah :

- a. Waktu kerja yang melebihi 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam seminggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu.
- b. Waktu kerja 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu
- c. Waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.

Namun tidak berlaku bagi pekerja yang termasuk golongan jabatan tertentu yaitu tidak berhak atas upah kerja lembur alasannya karena pekerja tersebut mendapatkan upah yang tinggi. Pekerja yang termasuk golongan jabatan tertentu tersebut memiliki tanggung jawab sebagai pemikir, perencana, pelaksana dan pengendali jalannya perusahaan dimana waktu kerjanya tidak dapat dibatasi menurut waktu kerja yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan peraturan undang-undang yang berlaku.

Pemerintah memberikan batasan maksimal bagi perusahaan dalam menginstruksikan karyawan dalam melakukan kerja lembur, batasan ini yaitu ;

1. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
2. Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi.

Syarat melakukan kerja lembur, antara lain ; (1) Ada perintah tertulis, (2) Pekerja setuju untuk melaksanakan kerja lembur, (3) Adanya rincian pelaksanaan kerja lembur, (4) Adanya bukti tanda tangan kedua belah pihak.

Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh selama waktu kerja lembur berkewajiban : (1) membayar upah kerja lembur; memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya; memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih. (2) Pemberian makan dan minum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c tidak boleh diganti dengan uang.

2.5. Mekanisme Perhitungan Upah Lembur

Teknis perhitungan upah lembur ini mengacu pada Keputusan Menteri No. 102/MEN/VI/2004, yaitu waktu kerja lembur dan upah kerja lembur memiliki ketentuan sebagai berikut:

1. Perhitungan Upah Lembur didasarkan pada upah bulanan
2. Cara Menghitung upah sejam adalah $1/173 \times$ upah sebulan

Pasal 11 KEP.102/MEN/VI/2004, menyatakan :

1. Apabila kerja lebur dilakukan pada hari kerja maka upah lembur jam kerja pertama dibayar 1.5 x upah sejam, untuk setiap jam kerja lembur berikutnya dibayar sebesar 2 x upah sejam
2. Bila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu 6 hari kerja dan 40 jam seminggu maka upah lembur untuk 7 jam kerja pertama dibayar 2x upah sejam dan jam ke 8 dibayar 3x upah sejam dan jam ke 9 dan ke 10 dibayar 4x upah sejam.

Kalau hari libur resmi jatuh pada kerja terpendek maka upah lembur 5 jam pertama dibayar 2x upah sejam dan jam ke 6 dibayar 3x upah sejam dan upah lembur ke 7 dan ke 8 dibayar 4 x upah sejam

3. Bila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 hari kerja dan 40 jam seminggu maka perhitungan upah kerja lembur untuk 8 jam kerja pertama dibayar 2x upah sejam, jam kerja ke 9 dibayar 3x upah sejam dan jam kerja ke 10 dan ke 11 dibayar 4x upah sejam.

Dasar perhitungan upah lembur merupakan upah pokok ditambah tunjangan tetap. Tetapi jika komponen upah keseluruhan terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap dimana upah pokok ditambah tunjangan tetap kurang dari 75% maka dasar perhitungan upah lembur adalah 75% dari jumlah secara keseluruhan.

Dalam melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan UU No. 13 tahun 2003, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi kota Medan memiliki jumlah pengawas yang terdaftar yaitu sebanyak 13 orang, yang mengacu pada Bab XIV UU No. 13 tahun 2003 yaitu dalam pasal-pasal sebagai berikut:

Pasal 176

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Pasal 177

Pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 176 ditetapkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 178

(1) Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota.

(2) Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat

(1) diatur dengan Keputusan Presiden.

Pasal 179

(1) Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 178 pada pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota wajib menyampaikan laporan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan kepada Menteri.

(2) Tata cara penyampaian laporan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Pasal 180

Ketentuan mengenai persyaratan penunjukan, hak dan kewajiban, serta wewenang pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 176 sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 181

Pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 176 wajib :

- a. merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan;
- b. tidak menyalahgunakan kewenangannya.

Sebagai langkah preventif bagi tenaga kerja, maka pemerintah harus mengambil sebuah kebijakan untuk menjamin pelaksanaan perundang-undangan tersebut. Dalam kondisi seperti ini maka pengawasan merupakan langkah logis untuk mencegah segala kemungkinan-kemungkinan yang tidak diinginkan, melalui pengawasan diharapkan pelaksanaan perundang-undangan ketenagakerjaan dapat dipatuhi dan dilaksanakan oleh setiap pihak. Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan

peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Karena pentingnya fungsi pengawasan ini maka pengawasan diatur secara tegas dan khusus dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia seperti Undang-Undang No. 23 tahun 1948 jo Undang-Undang No. 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan, Undang-Undang No. 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 81 Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan dan beberapa peraturan lainnya seperti Peraturan Presiden No. 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 09 Tahun 2005 tentang Tata Cara Penyampaian Laporan Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan.

Dalam Undang-Undang No. 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan terkandung diktum-diktum tentang pengawasan yang dapat dikemukakan sebagai berikut:³⁴

- 1) Menteri yang disertai urusan perburuhan atau pegawai yang ditunjuk olehnya, menunjuk pegawai yang diberi kewajiban menjalankan pengawasan perburuhan.
- 2) Pegawai yang dimaksud diatas beserta para pegawai pembantunya dalam melakukan kewajiban pengawasan terhadap para tenaga kerja yang menjadi wewenangnya, berhak memasuki semua tempat dimana dijalankan atau biasa dijalankan pekerjaan atau dapat disangka bahwa di tempat itu dijalankan pekerjaan dan juga segala rumah yang disewakan

³⁴ G. Kartasapoetra, R.G. Kartasapoetra SH, Ir. A.G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Jakarta: PT. Bina Aksara, 1986, hal.232

atau dipergunakan oleh pengusaha atau wakilnya untuk perumahan atau perawatan buruh.

- 3) Andaikata pada waktu menjalankan tugas kewajiban seperti diatas ternyata mereka ditolak oleh pihak pengusaha, sehingga pelaksanaan tugas kewajibannya menjadi terhalang atau memungkinkan tidak dapat dilaksanakan, maka para pegawai tersebut dapat meminta bantuan alat kekuasaan Negara c.q Polisi R.I untuk memasuki perusahaan yang bersangkutan dan selanjutnya melaksanakan tugas kewajiban dengan seksama.
- 4) Para pegawai yang dimaksud, dapat meminta dari pengusaha atau wakilnya atau petugas perusahaan yang ditunjuk yang berkompeten dan demikian pula semua buruh yang bekerja dalam perusahaan yang bersangkutan dalam batas-batas waktu yang memungkinkan, semua keterangan dan data yang sejelas-jelasnya, baik dengan lisan maupun dengan tulisan yang dipandang perlu olehnya guna memperoleh pendapat yang pasti tentang hubungan kerja beserta keadaan perburuhan pada umumnya diperusahaan yang bersangkutan pada waktu itu dan/atau pada waktu yang telah lampau.
- 5) Para pegawai pemerintah tersebut diatas, berhak menanyai dan mengadakan wawancara dengan para buruh tanpa dihadirinya oleh pihak atau orang ketiga (pihak pengusaha). Dalam menjalankan tugas kewajibannya itu, pihak pegawai yang bersangkutan diwajibkan berhubungan dengan Organisasi Buruh yang bersangkutan. Pegawai

pemerintah yang bergerak dalam bidang pengawasan tenaga kerja dalam pelaksanaan tugas kewajibannya ini, demi untuk kelancaran pelaksanaan tugasnya maupun untuk penghargaan kepada pihak pengusaha, wajib dibantu oleh pihak pengusaha atau wakilnya atau orang yang ditunjuk oleh pihak pengusaha sebagai pengantar dalam hal memperoleh keterangan pada waktu diadakan pemeriksaan dalam perusahaan yang bersangkutan.

- 6) Para pegawai beserta para pegawai pembantunya, diluar jabatannya wajib merahasiakan segala keterangan tentang rahasia diperusahaan yang diperolehnya sehubungan dengan pelaksanaan tugas pengawasan dan pemeriksaan yang telah dilakukannya.

Hal-hal tersebut diatas juga diadopsi dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sebagaimana tertulis pada pasal 181 yang berbunyi: “Pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana dimaksud dalam pasal 176 wajib :

- a. merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan;
- b. tidak menyalahgunakan wewenangnya.

Pengawasan Ketenagakerjaan dalam UU ini lebih luas lagi, bukan hanya mengontrol implementasi aturan-aturan ketenagakerjaan tetapi juga untuk mengumpulkan informasi mengenai kebutuhan-kebutuhan para pekerja sebagai dasar bagi pembentukan peraturan-peraturan yang baru.³⁵

Unit kerja pelaksana pengawasan ketenagakerjaan adalah unit kerja yang dibentuk berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang

³⁵ Agusmidah, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Medan: USU Pres, 2010, hal.77

menjalankan tugas dan fungsi di bidang pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya dibidang ketenagakerjaan. Unit kerja pelaksana pengawasan ketenagakerjaan dibentuk bersarkan pembagian wilayah kerjanya masing-masing sehingga unit kerja pelaksana pengawasan ketenagakerjaan dapat dibagi menjadi 2 (dua) bagian yaitu :

- a) Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pusat adalah unit kerja pelaksana yang menjalankan tugas dan fungsi pengawasan ketenagakerjaan pada Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- b) Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan kabupaten/kota atau provinsi adalah unit kerja pelaksana yang menjalankan tugas dan fungsi di bidang pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya dibidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota atau provinsi.

Unit kerja pelaksana pengawasan ketenagakerjaan mempunyai dua kewajiban yaitu:

1. Wajib menyampaikan laporan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, khusus bagi unit kerja pada pemerintahan provinsi dan kabupaten/kota.
2. Wajib merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan dan tidak menyalahgunakan kewenangannya.

Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat dan pemerintah daerah harus dilaksanakan secara terkoordinasi. Koordinasi antar unit kerja tersebut dilaksanakan melalui koordinasi tingkat nasional dan koordinasi tingkat provinsi. Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat menyelenggarakan Rapat Koordinasi Tingkat Nasional yang dihadiri oleh seluruh unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota, sekurang-kurangnya 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun. Dalam rapat koordinasi tingkat nasional tersebut, unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat, dapat mengikutsertakan instansi pemerintah terkait dan/atau pihak lain yang dipandang perlu. Dan hasil rapat koordinasi tingkat nasional tersebut menjadi pedoman pelaksanaan koordinasi tingkat provinsi. Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Provinsi menyelenggarakan rapat Koordinasi Tingkat Provinsi yang dihadiri seluruh unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Kabupaten/Kota di Provinsi yang bersangkutan, sekurang-kurangnya 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun. Seterusnya hasil rapat koordinasi tingkat provinsi tersebut menjadi pedoman pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan oleh unit kerja

pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Kabupaten/Kota. Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Kabupaten/ Kota dapat melaksanakan rapat kerja teknis operasional. Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan yang dilaksanakan mulai dari daerah kabupaten/kota, provinsi dan pusat harus dilaksanakan dengan semangat refleksi dan koreksi yang mana dapat dilakukan dengan memberikan laporan hasil pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan kepada pimpinan masing-masing sesuai hierarki yang diatur perundang-undangan. Hasil pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota dilaporkan kepada Bupati/Walikota. Bupati/Walikota melaporkan hasil pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di wilayahnya kepada Gubernur. Hasil pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di Provinsi dilaporkan kepada Gubernur. Gubernur melaporkan hasil pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di wilayahnya kepada Menteri dengan tembusan kepada Menteri Dalam Negeri. Menteri melaporkan hasil pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan secara nasional kepada Presiden.

2.6.Wewenang Penyidikan

Penyidikan merupakan suatu rangkaian proses pemeriksaan yang dilakukan oleh penyidik untuk mencari atau menelusuri indikasi suatu pelanggaran tindak pidana peraturan perundang-undangan. Pengawas ketenagakerjaan diberikan wewenang penyidikan sebagai penyidik pegawai negeri sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku khususnya

dalam penyidikan terhadap pelanggaran perundang-undangan atau peraturan lainnya yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.

Wewenang penyidikan merupakan senjata utama bagi pengawas ketenagakerjaan untuk menindak pelanggaran-pelanggaran ketenagakerjaan sehingga pengawas ketenagakerjaan diberikan akses yang lebih untuk masuk ke dalam suatu perusahaan sebagai bentuk konkret dalam pengawasan ketenagakerjaan.

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

- 1) Melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- 2) Melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- 3) Meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- 4) Melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- 5) Melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- 6) Meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; dan

- 7) Menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.

