



**PELAKSANAAN TUGAS PENGAWAS KETENAGAKERJAAN DALAM
BIDANG UPAH**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Persyaratan Dalam Penyelesaian Studi Sarjana
Pada Bagian Hukum Acara Program Studi Ilmu Hukum

OLEH :

**ADRIAN
B 111 03 868 -1**

No. P. H. U.	130308
	F. Mutkum' UH
	1 (satu) GTP
	Hadrah
No. P. H. U.	37794

PROGRAM KEKHUSUSSAN PRAKTIKI HUKUM

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2008**

HALAMAN JUDUL

**PELAKSANAAN TUGAS PENGAWAS KETENAGAKERJAAN DALAM
BIDANG UPAH**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Persyaratan Dalam Penyelesaian Studi Sarjana
Pada Bagian Hukum Acara Program Studi Ilmu Hukum**

OLEH :

**ADRIAN
B 111 03 868 -1**

PROGRAM KEKHUSUSSAN PRAKTISI HUKUM

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2008**

PENGESAHAN SKRIPSI

PELAKSANAAN TUGAS PENGAWAS KETENAGAKERJAAAN DALAM BIDANG UPAH

Disusun dan diajukan Oleh :

ADRIAN
B 11103 868-1

Telah dipertahankan dihadapan panitia ujian skripsi yang dibentuk dalam rangka Penyelesaian studi program sarjana (S1) program Kekhususan (PK) Praktisi Hukum Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin Pada Hari Jum'at 22 Februari 2008 Dan dinyatakan diterima

Panitia Ujian

Ketua

Dr. Muh. Djafar Saidi, SH.MH
NIP. 130 937 009

Sekretaris

Ariani Arifin, SH.MH
NIP. 132 319 476

A.n. Dekan
Pembantu Dekan I,


Prof. Dr. Muh. Guntur, SH.MH
NIP. 131 876 817

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Diterangkan bahwa skripsi mahasiswa :

Nama : Adrian

Nomor Pokok : B111 03 868-1

Judul : **Pelaksanaan Tugas Pengawas Ketenagakerjaan
Dalam Bidang Upah**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam ujian skripsi.

Makassar, 2008

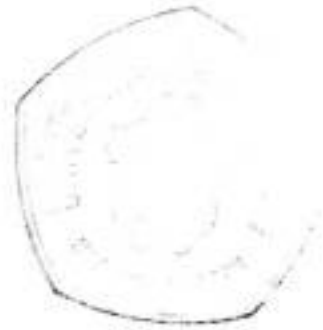
Pembimbing I


Dr. Anshori Ilvas, SH.MH
NIP. 131 475 303

Pembimbing II


Hamzah Halim, SH., MH
NIP. 132240356

PERSETUJUAN MENEMPUH UJIAN SKRIPSI



Diterangkan bahwa skripsi mahasiswa :

Nama : Adrian

Nomor Pokok : B111 03 868-1

Judul : **Pelaksanaan Tugas Pengawas Ketenagakerjaan
Dalam Bidang Upah**

Memenuhi syarat untuk diajukan dalam ujian skripsi sebagai akhir program studi.

Makassar,2008

A.n. Dekan
Pymt. Pembantu Dekan
I

Dr. Anshori Ilvas, SH.MH
NIP. 131 475 303

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat ALLAH SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan Magfirah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul " PELAKSANAAN TUGAS PENGAWAS KETENAGAKERJAAN DALAM BIDANG UPAH ".

Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan studi program sarjana pada Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin oleh sebab itu berbagai usaha, jeri payah dan pengorbanan yang berhubungan dengan karya tulis ini dapat terwujud dalam bentuknya yang sekarang ini.

Menyadari akan segala keterbatasan selaku manusia biasa tentunya karya ini masih memiliki banyak kelemahan baik isi maupun tulisan, untuk itu dengan segala keikhlasan penulis menerima kritikan maupun saran demi kesemournaan skripsi ini. Sesungguhnya kemauan untuk mengutarakan akan sesuatu yang begitu menyentuh lubuk hati yang terdalam, terkadang tidak ada kata yang dapat teruntai, tiada nada yang manpu mengalunkan instrumen- instrumen kecuali ucapan terima kasih sekedar penjelmaan dari segalanya.

Untuk itulah penulis dengan segala ketulusan hati menyampaikan terima kasih yang seikhlasnya kepada semua pihak yang turut memberi andil serta semua bantuan dalam penyelesaian studi penulis. Melalui kesempatan ini, penulis dengan penuh kerendahan hati mengucapkan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua tercinta Ayahanda H. RUSMIN SALEH dan ibunda Hj. GERHANI yang telah membesarkan, membimbing, mendidik, dan memberikan dukungan baik moril maupun materil, serta dukungan dari

Kakak- kakakku dan semua keluarga lainnya yang telah banyak memberi bantuan disertai harapan dan Do'a yang tiada henti-hentinya.

1. Bapak Dr. Anshori Ilyas SH,MH. Selaku pembimbing I dan Bapak Hamzah Halim SH,MH. Selaku pembimbing II yang dengan kerelaan dan keikhlasan telah membimbing penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. H.M. Arfin Hamid, S.H,M.H dan Bapak Kaisaruddin, S.H,M.H selaku Ketua dan Sekretaris program Regular Sore Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.
3. Bapak DR. H. Andi Abu Ayyub Saleh, S.H,M.H yang telah membina, memberikan bantuan dan dukungan moral.
4. Para Guru Besar dan Dosen serta staf administrasi yang telah membina penulis dan senantiasa melayani penulis selama menuntut ilmu di Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.
5. Bapak Giawan Lussa, S.H,M.Hum yang telah memberikan bantuan selama penulis melakukan penelitian.
7. Alangkah indahny hidup ini bila disikapi dengan bijak, dijalani dengan sabar, dihadapi dengan senyuman. Thanks for all seperjuangan angkatan 2003 utamanya, Faizal, S.H, Hendra, S.H, Buyung,S.H, Dwi Salistiawan, Iwan Nasir, Edy Juebang, Agus Zalim, Ardianto Rongre, Mulyadi, Isper, Antho NTI.
9. Rekan-rekan seperjuangan angkatan 2003 utamanya anak-anak KKN posko Rappocini angkatan XIV dan rekan-rekan yang lain yang tidak dapat disebutkan satu demi satu yang senantiasa membantu penulis baik selama dalam perkuliahan sehingga selesainya skripsi ini.

Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang membutuhkannya kelak. Akhirnya semoga jasa dan perbaikan dari berbagai pihak mendapat balasan dari ALLAH SWT. Serta penulis diberikan Rakhmat dan Petunjuknya untuk langkah-langkah selanjutnya.

Makassar,2008

ADRIAN.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
LEMBAR PERSETUJUAN UNTUK MENEMPUH UJIAN SKRIPSI.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	ix
ABSTRAK.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A.Latar Belakang Masalah	1
B.Rumusan Masalah	5
C.Tujuan dan Kegunaan Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Pengertian	7
B. Ruang Lingkup Hukum Ketenagakerjaan	9
C. Syarat-syarat Pegawai Negeri Sipil Dalam Menjalankan Tugasnya..	12
D. Pelaksanaan Tugas Pengawas Ketenagakerjaan	16
E. Fungsi Pengawas Ketenagakerjaan.....	18
F. Kewenangan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan	21

G. Tahapan Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan	26
H. Kewajiban dan Larangan bagi pengawas	34
J. Ketenagakerjaan Evaluasi	35
BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Lokasi Penelitian	35
B. Jenis Pengumpulan Data	35
C. Teknik Pengumpulan Data	36
D. Analisis Data	37
BAB IV PEMBAHASAN	38
A. Pelaksanaan Tugas Pengawas Ketenagakerjaan	
Dalam Bidang Upah	38
B. Pelaksanaan Norma Penupahan	48
C. Pelaksanaan Tugas Pengawas	53
BAB V PENUTUP	59
A. Kesimpulan	59
B. Saran	59
Daftar Pustaka	61
LAMPIRAN	

ABSTRAK

ADRIAN (B11103868-1), judul skripsi **PELAKSANAAN TUGAS PENGAWAS KETENAGAKERJAAN DALAM BIDANG UPAH**, dibimbing oleh **ANSHORI ILYAS** selaku pembimbing I dan **HAMZAH HALIM** selaku pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tugas pengawas ketenagakerjaan dalam bidang upah, serta untuk mengetahui tugas pengawas ketenagakerjaan dalam bidang upah.

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja Propinsi Sulawesi Selatan dan PT.INDOFOOD SUKSES MAKMUR di Makassar dengan menggunakan teknik observasi dan wawancara di kantor tersebut. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis data kualitatif.

Temuan yang diperoleh dari penelitian ini antara lain (1) Pelaksanaan tugas pengawas dalam bidang upah di PT.INDOFOOD SUKSES MAKMUR sudah efektif karena sejauh ini tidak pernah ditemukan adanya pelanggaran. Kegiatan yang dilakukan pengawas ketenagakerjaan dalam pelaksanaan tugas pengawasan yaitu memberikan penyuluhan masalah undang-undang ketenagakerjaan dan berkunjung melakukan pemeriksaan khusus mengenai upah tersebut sehingga meminimalisir terjadinya pelanggaran. (2) Kendala-kendala yang dihadapi oleh pengawas ketenagakerjaan dalam pelaksanaan tugas pengawas ketenagakerjaan dalam bidang upah yaitu kurangnya pegawai pengawas ketenagakerjaan di tingkat provinsi Sementara wilayah kerjanya cukup luas dan kekurangan pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam hal ini juga menyangkut masalah kuantitas dan kualitas.

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu perusahaan proses hubungan antara pengusaha dengan pekerja, kerap kali terjadi suatu peristiwa tindak pidana yang antara lain menyangkut upah buruh yang seharusnya dibayarkan oleh pengusaha namun ternyata pembayaran upah dimaksud biasanya berada di bawah ketentuan upah yang berlaku atau tidak sesuai dengan standar upah yang ditetapkan pemerintah.

Gambaran tentang peristiwa pidana dalam suatu perusahaan di Sulawesi selatan ini dapat dilihat dalam laporan tahunan sumber pengawasan ketenagakerjaan dinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Sulawesi selatan tahun 2006, dari hasil pemeriksaan yang dilakukan pada tahun 2006 di 184 perusahaan di 23 kabupaten/ kota ditemukan 171 pelanggaran Undang- undang, diantaranya merupakan pelanggaran terhadap ketentuan upah. Hal tersebut seharusnya tidak perlu terjadi apabila seorang pengawas ketenagakerjaan yang diberi kewenangan untuk melakukan pembinaan dan penegakan hukum ketenagakerjaan memahami dan menjalankan fungsinya dengan baik.

Agar Pelaksanaan fungsi penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan dapat berjalan dengan baik, maka seorang pengawas ketenagakerjaan kemudian dapat ditunjuk dan diangkat sebagai penyidik. Orang yang melakukan penyidikan terhadap pelaku pelanggaran perundang-undangan ketenagakerjaan adalah pengawas ketenagakerjaan yang di tunjuk dan / atau diangkat sebagai PPNS bukan dari pejabat polisi melainkan pejabat pegawai negeri sipil tertentu yang diberi wewenang khusus oleh undang-undang untuk melakukan penyidikan.

Kegiatan penyidikan di bidang ketenagakerjaan di laksanakan setelah di ketahui bahwa suatu peristiwa yang terjadi merupakan tindakan pidana. Suatu peristiwa dan/atau tindak pidana ketenagakerjaan dapat di ketahui melalui :

1. Laporan
2. Pengaduan
3. Tertangkap tangan

Berdasarkan KUHAP tahun 1981 sebagaimana disebutkan dalam lampiran surat keputusan Kapolri No. POL: Skep/ 1205/ IX/ tanggal: 11 September 2000. tentang petunjuk Pelaksanaan dan petunjuk administrasi proses penyidikan tindak pidana oleh PolRI.

Apabila diantara ketiga hal tersebut di atas terjadi, maka langkah awal yang dilakukan adalah melalui upaya klarifikasi pembinaan. Dalam hal upaya pembinaan yang di lakukan tidak membawa hasil, maka langkah selanjutnya dapat ditingkatkan menjadi tindakan proyustisia atau penyidikan, demi kepastian hukum apabila proses penyidikan dalam perkara ketenagakerjaan hentikan dengan alasan pembinaan karena tersangka mengakui kesalahannya, karena alasan - alasan tersebut tidak mengacu pada KUHAP tidak dapat di hentikan apabila tanpa alasan yang berdasarkan undang-undang atau karena kekeliruan mengenai orangnya atau hukum yang di terapkan dalam undang-undang.

Selanjutnya, mengenai KUHAP UU No. 8 tahun 1981 dan dasar hukum dilihat pada penyidikan UU No. 13 tahun 2003 tindakan Refresif yustisial ini di dahului dengan pembuatan laporan kejadian yang di tanda tangani oleh pelapor dan penyidik. Umumnya yang bertindak sebagai pelapor adalah pengawai pengawas yang melakukan klarifikasi atau melakukan pembinaan atau pegawai pengawas yang melakukan pemeriksaan. Penindakan adalah setiap tindakan hukum yang di lakukan oleh Penyidik terhadap orang maupun benda/barang yang ada hubungannya dengan tindak pidana yang terjadi.

Penindakan dalam sistem pengawasan ketengakerjaan, meliputi: pemanggilan tersangka saksi, penyitaan. Pemeriksaan merupakan kegiatan untuk mendapatkan keterangan, kejelasan dan keidentikan tersangka dan/atau saksi/atau barang bukti maupun unsur-unsur tindak pidana yang telah terjadi sehingga kedudukan atau peranan seseorang maupun barang bukti di dalam tindak pidana tersebut menjadi jelas dan dituangkan di dalam berita acara pemeriksaan di sini meliputi: pemeriksaan tersangka, pemeriksaan saksi, pemeriksaan ahli, pemeriksaan barang bukti (dokumen, dan sebagai berikut). Merupakan kegiatan akhir dari proses penyidikan tindak pidana yang dilakukan oleh penyidik, meliputi : pembuatan resume, penyusunan berkas perkara, pemberkasan, penyerahan berkas perkara, berikut penyerahan tanggung jawab atas tersangka dan barang buktinya kepada penuntut umum melalui kepolisian setempat.

Prof. Moeljatno, (2002 :1) yang menyatakan bahwa :

“ Hukum Pidana adalah bagian daripada keseluruhan hukum yang berlaku di suatu negara, yang mengadakan dasar-dasar dan aturan-aturan untuk menentukan kapan dan dalam hal-hal apa kepada mereka yang telah melanggar larangan-larangan itu dapat dikenakan atau dijatuhi pidana sebagaimana yang telah diancamkan.”

Pembangunan bidang ketenagakerjaan melalui Dirjen pembinaan pengawasan ketenagakerjaan Departemen tenaga kerja dan transmigrasi dan berdasarkan aturan hukum setidaknya dapat dikelompokkan ke dalam

3 (tiga) dimensi, yaitu pengembangan pengetahuan dan keterampilan tenaga kerja, pendayagunaan tenaga kerja dan peningkatan kualitas hidup tenaga kerja.

Dalam tatanan penyelenggaraan ke-tiga dimensi tersebut di atas kemudian dirumuskan ke dalam serangkaian peraturan perundang-undangan yang selanjutnya dikenal dengan Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Guna menjamin terlaksananya perundang-undangan tersebut, maka perlu ada suatu sistem pengawasan pelaksanaan perundang-undangan ketenagakerjaan. Untuk itu, dibentuklah suatu institusi pengawasan ketenagakerjaan yang bertujuan menjamin penegakan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.

Dari uraian latar belakang di atas, penulis tertarik untuk mengetahui dan mengkaji lebih lanjut dalam suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi dengan judul : "**Pelaksanaan Tugas Pengawas Ketenagakerjaan Dalam bidang Upah** "

B. Rumusan Masalah

Berkaitan dengan uraian tersebut di atas dan untuk membatasi pokok kajian, maka penulis mengidentifikasi beberapa permasalahan yang akan dibahas dengan rumusan masalah sebagai berikut :

- a. Bagaimanakah pelaksanaan tugas pengawas ketenagakerjaan dalam bidang upah?
- b. Kendala-kendala apakah yang di hadapi oleh pengawas ketenagakerjaan dalam pelaksanaan tugas pengawas ketenagakerjaan dalam bidang upah?

C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

Tujuan penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui :

- a. Mengetahui tugas pengawas ketenagakerjaan dalam bidang upah.
- b. Mengetahui kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas pengawas ketenagakerjaan dalam bidang upah.

Ada dua kegunaan dari penelitian ini, yaitu :

1. Kegunaan Teoritis

Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan sebagai bahan acuan juga sebagai sumbangan berharga bagi pengembangan ilmu hukum khususnya Hukum Acara Pidana serta menambah pengetahuan dalam menunjang pengembangan ilmu bagi penulis sendiri.

2. Kegunaan Praktis

- a. Diharapkan dapat memberikan kejelasan mengenai pelaksanaan tugas pengawas ketenagakerjaan dalam bidang upah sebagaimana

yang diatur oleh undang-undang No. 13/2003 tentang ketenagakerjaan.

- b. Diharapkan dapat memberikan masukan bagi pengawas ketenagakerjaan agar lebih memperhatikan tugasnya berdasarkan undang-undang yang berlaku.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian

1 Pengertian pelaksanaan

Pelaksanaan adalah perihal (perbuatan, usaha dsb) melaksanakan rancangan, dsb). Perihal adalah keadaan, hal, peristiwa, kejadian, tentang hal, mengenai, menurut kamus umum bahasa Indonesia Oleh **W.J.S.Poerwadarminta** (1976:740) Adapun pengertian dari keadaan adalah segala yang terdapat (terjadi) pada sesuatu peristiwa (masa dsb)

2 Pengertian Tugas

Tugas menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, W.J.S Poerwadarminta (1976 : 1094) adalah sesuatu yang wajib di kerjakan atau yang di tentukan untuk di lakukan, suruhan (perintah) untuk melakukan sesuatu.

3 Pengertian pengawas

Pengawas Menurut Kamus besar bahasa Indonesia oleh **W.J.S. Poerwadarminta**,(1976:717) adalah Orang yang mengawasi sesuatu pekerjaan atau urusan yang bertujuan untuk melakukan pengawasan terhadap Pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam menerapkan hukum secara tepat sehingga akan terhindar dari kemungkinan kesalahan.

4. Pengertian ketenagakerjaan

Istilah ketenagakerjaan dibentuk dari kata dasar tenaga dan kerja. Tenaga artinya kekuatan badan. Sedangkan kata kerja artinya sesuatu yang dilakukan. Selain itu, kata kerja juga berarti perbuatan melakukan sesuatu misalnya dalam hal terjadi peristiwa dimana upah lembur pekerja / buruh tidak dibayar maka penyelesaiannya menyangkut aspek perdata dan aspek pidana. Adapun pengertian ketenagakerjaan menurut Undang-undang No.13 Tahun 2003.

adalah peraturan yang mengatur hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha termasuk di dalamnya adalah proses-proses dan keputusan-keputusan yang dikeluarkan untuk merealisasikan hubungan tersebut menjadi kenyataan.

Istilah "buruh" yang sebenarnya merupakan istilah teknis biasa saja yaitu tenaga kerja yang bekerja pada orang lain dengan mendapatkan upah, telah berkembang menjadi istilah yang melekat padanya hal-hal yang kurang menguntungkan, seperti :

- a. Dengan adanya kata buruh berarti adanya kata "majikan" yakni tergambar antara buruh dan majikan terdapat hubungan yang tidak setingkat dan terdapat polarisasi yang merupakan dua kelas yang berbeda kepentingan.
- b. Dengan mendengar kata buruh seolah terbayang dalam pikiran bahwa yang bekerja hanya mengandalkan otot.

Adapun dasar hukum keselamatan dan kesehatan kerja, adalah :

- (a) Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja.
- (b) Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja Beserta Peraturan Pelaksanaannya.

4 Pengertian upah

Upah ialah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau bayaran tenaga yang sudah dipakai untuk mengerjakan sesuatu (seperti gaji, persen, uang sirih, dsb)

Upah, sesungguhnya mempunyai korelasi yang positif dengan produktifitas upah yang di terima akan di gunakan oleh pekerja untuk memenuhi kebutuhan dan biaya kesehatan. Selain itu, upah tersebut juga di gunakan untuk memenuhi yang lain baik yang sifatnya fisik maupun yang non fisik. Apabila pekerja memperoleh rendah maka pekerja tersebut tidak mampu untuk memenuhi kebutuhan kesehatan yang memadai. Lebih lanjut kekurangan gizi dan tingkat kesehatan mengakibatkan unjuk kerja pekerja menjadi rendah dan kurang produktif. Pengupah kerja juga merupakan salah satu komponen pendapatan masyarakat merupakan cerminan kekuatan daya beli atau purchasing power yang turut roda ekonomi melalui pembelian berbagai barang konsumsi yang terkait.

Untuk melaksanakan

B. Ruang Lingkup Hukum Ketenagakerjaan

Merujuk pada Pasal 1 butir 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengertian ketenagakerjaan, maka dapat disimpulkan bahwa ruang lingkup hukum ketenagakerjaan mencakup segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa depan kerja.

Selanjutnya merujuk pada Pasal 2 UU No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja, ruang lingkup hukum ketenagakerjaan mencakup segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara dalam wilayah kekuasaan hukum RI. Dari Pasal 1 butir 1 UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan menurut Pasal 2 UU No.1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja, dan sebagaimana yang diatur didalam Konvensi ILO No.81 tahun 1947 Pasal 13 ayat (2) ; Hak dan kewenangan pengawas ketenagakerjaan berwenang memberi perintah untuk membuat atau menyuruh dibuatnya perubahan atas instalasi atau bangunan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan ketentuan hukum tentang kesehatan dan keselamatan pekerja/buruh, dari pendekatan yuridis yang telah dikemukakan dapat disarikan bahwa sistem pengawasan ketenagakerjaan meliputi :

1. Kelembagaan pengawasan ketenagakerjaan

2. Personil pengawasan ketenagakerjaan
3. Operasional pengawasan ketenagakerjaan
4. Administrasi pengawasan ketenagakerjaan

Ad 1. Kelembagaan pengawasan ketenagakerjaan tentang kelembagaan pengawasan ketenagakerjaan dapat dilihat didalam Pasal 178 UU no 13 2003 :

"Pengawasan ketenagakerjaan di laksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi dan pemerintah kab/kota"

KILO No 81 tahun 1947

a. Pasal 4 : "sejauh praktek-praktek administrative anggota memungkinkan, pengawasan ketenagakerjaan harus berada di bawah pengawasan dan kendali pemerintah pusat"

Selanjutnya Pasal 11 ayat 1 : "pihak yang berwenang menerapkan pengaturan yang di perlukan agar pengawas ketenagakerjaan dapat memiliki kantor lokal yang di lengkapi dengan perlengkapan yang memadai sesuai dengan persyaratan pekerjaan dan dapat di pakai oleh semua orang yang terkait."

Ad 2. Personil / Aparatur Pengawasan Ketenagakerjaan

Pasal 2 ayat(1) UU no 3 thn 1951 : Menteri perburuhan atau pegawai yang ditunjuk olehnya menunjuk pegawai-pegawai yang diberi kewajiban menjalankan pengawasan perburuhan"

Selanjutnya dalam Pasal 1 ayat (5) UU No.1 Tahun 1970 : "pegawai pengawas ialah pegawai teknis berkeahlian khusus dari departemen tenaga kerja.

Lebih lanjut dalam UU No. 13 Pasal 176 :

- a. " Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dari independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan ".
- b. Pasal 177 : "pegawai pengawas ketenagakerjaan ditetapkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk."

Hal yang sama juga diatur didalam Pasal 6 KIRO No. 81 Tahun 1947 :

"Pegawai pengawas harus terdiri dari pegawai negeri sipil yang status dan kondisi pekerjaannya sedemikian rupa sehingga ada jaminan keberlangsungan pekerjaan dan kemandirian dari perubahan pemerintahan dan pengaruh luar yang tidak patut."

Khususnya mengenai Pengawas Ketenagakerjaan Sebagai Penyidik dapat dilihat dalam ketentuan sebagai berikut :

1.UU No.8 Tahun 1981 tentang KUHAP:

a. Pasal 1 Butir 1 : "Penyidik adalah pejabat polisi Negara RI atau pejabat pegawai negeri sipil tertentu yang diberi wewenang khusus oleh undang-undang untuk melakukan penyidikan."

b. Pasal 6 ayat 1 : penyidik adalah:

a. Pejabat polisi Negara RI:

b. Pejabat pegawai negeri sipil tertentu yang diberi wewenang khusus oleh undang-undang.

Agar pelaksanaan tugas dan tanggungjawab PNS dapat berjalan dengan baik, maka dibuatlah suatu persyaratan mengenai tugasnya yang ditetapkan dalam peraturan nasional.

C. Syarat-Syarat Pegawai Negeri Sipil Untuk Dapat Menjadi Pengawas Ketenagakerjaan

Agar pengawasan ketenagakerjaan dapat terarah dengan baik, maka dibentuklah syarat-syarat pegawai Negeri Sipil yang ditetapkan dalam peraturan nasional, penerimaan pengawas ketenagakerjaan harus dilaksanakan semata-mata berdasarkan persyaratan untuk menjalankan tugasnya .

Ayat (2) ; " Cara untuk menilai persyaratan tersebut di atas ditetapkan oleh pihak yang berwenang " .

Ayat (3) ; " Pengawas ketenagakerjaan harus dilatih dengan pelatihan yang sesuai untuk menjalankan tugasnya " .

Implementasi dari ketentuan tersebut kemudian ditetapkan sejumlah persyaratan untuk ditunjuk atau ditetapkan sebagai pengawas ketenagakerjaan sebagaimana tersebut dalam permenaker RI. No.03/Men/1984 tentang syarat-syarat ditunjuknya pengawas umum, antara lain:

1. Pasal 6 ayat (1) ; untuk dapat ditunjuk sebagai pengawas umum harus memenuhi syarat :
 - a. Pegawai pada dinas yang membidangi ketenagakerjaan.
 - b. Berpendidikan serendah-rendahnya S1.
 - c. Telah mengikuti Diklat pengawasan ketenagakerjaan.

2. Pasal 6 ayat (2) ; untuk dapat ditunjuk sebagai pengawas spesialis harus memenuhi syarat ;
 - a. Telah menjabat sebagai pegawai pengawas umum sekurang-kurangnya 4 tahun.
 - b. Mempunyai keahlian khusus.
 - c. Telah mengikuti diklat sebagai pengawas spesialis.

Selanjutnya mengenai Hak dan Kewenangan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dapat dilihat dalam ketentuan aturan, sebagai berikut :

1. Menurut UU No. 3 Tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya UU pengawasan perburuhan No. 23 tahun 1948 dari RI untuk seluruh Indonesia.
 - a. Pasal 2 ayat (2) ; berhak memasuki semua tempat-tempat di mana dijalankan atau biasa dijalankan pekerjaan atau dapat disangka bahwa di situ dijalankan pekerjaan dan juga segala rumah yang disewakan atau dipergunakan oleh majikan atau wakilnya untuk perumahan atau perawatan buruh.
 - b. Pasal 2 ayat (3) ; jika pegawai pengawas ketenagakerjaan ditolak untuk memasuki tempat-tempat yang dimaksud dalam ayat (2) di atas, maka mereka memasukinya, jika perlu dengan bantuan polisi negara. (dalam arti kata polisi negara termasuk kekuatan tentara).

- c. Pasal 3 ayat (3) ; berhak menayai buruh dengan tidak dihindari oleh orang ketiga.
2. Selanjutnya Menurut konvensi ILO No. 81 Tahun 1947 tentang pengawasan perburuhan di industri dan perdagangan.
- a. Pasal 13 ayat (1) ; berwenang mengambil langkah-langkah dengan maksud memperbaiki penyimpangan yang ditemui di bangunan, tata letak atau metode kerja yang mungkin dapat mengancam kesehatan dan keselamatan pekerja.
 - b. Pasal 13 ayat (2) ; Berwenang memberi perintah untuk membuat atau menyuruh dibuatnya :
 - 1. Perubahan atas instalasi atau bangunan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan ketentuan hukum tentang kesehatan dan keselamatan perkerja;/buruh.
 - 2. Tindakan segera bila ada ancaman yang membahayakan kesehatan dan keselamatan pekerja/buruh.
 - c. Pasal 17 ayat (2) ; Pengawas ketenagakerjaan memiliki kewenangan memberikan peringatan dan nasihat daripada memulai atau mengarahkan tuntutan.
2. Menurut Permenaker No. 03 Tahun 1984 tentang fungsi pengawasan ketenagakerjaan.

- a. Pasal 8, pegawai pengawas umum berwenang :
1. Memasuki tempat kerja.
 2. Meminta keterangan, baik lisan maupun tertulis kepada pengusaha atau pengurus dan/atau tenaga kerja atau serikat buruh / serikat pekerja tanpa dihindari oleh ketiga.
 3. Menjaga, membantu dan memerintahkan pengusaha atau pengurus dan/atau tenaga kerja.
 4. Menyelidiki keadaan ketenagakerjaan yang belum jelas dan/atau tidak diatur dalam peraturan perundang-undangan.
- b. Pasal 11 ; Pegawai pengawas spesialis berwenang :
1. Memasuki tempat kerja.
 2. Meminta keterangan baik lisan maupun tertulis kepada pengusaha atau pengurus dan/atau tenaga kerja atau serikat pekerja/serikat buruh tanpa dihindari oleh pihak ketiga
 3. Menjaga, membantu dan memerintahkan pengusaha atau pengurus dan/atau tenaga kerja agar menaati peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
 4. Memberikan peringatan atau teguran terhadap penyimpangan peraturan perundang-undangan yang telah ditentukan.
 5. Melakukan pengujian teknik persyaratan K3.
 6. Menetapkan dan menyelesaikan masalah kecelakaan kerja yang berhubungan dengan hubungan kerja.
 7. Memanggil pengusaha atau pengurus dan/atau tenaga kerja atau serikat buruh/serikat pekerja.
 8. Membuat berita acara setiap pelanggaran.

9. Melarang pemakaian atau penggunaan bahan/alat pesawat yang berbahaya.
10. Meminta bantuan polisi apabila ditolak memasuki perusahaan atau tempat kerja atau pihak-pihak yang dipanggil tidak memenuhi panggilan.

Disamping memiliki hak dan kewenangan, pegawai pengawas ketenagakerjaan juga memiliki beberapa kewajiban dan larangan, agar dapat melaksanakan perannya dengan baik sebagai pengawas ketenagakerjaan.

D. Pelaksanaan tugas pengawas ketenagakerjaan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, (2002 : 854):

“ untuk melakukan pengawasan terhadap Pelaksanaan peraturan perundang–undangan ketenagakerjaan, dan adapun kelembagaan pengawasan ketenagakerjaan adalah unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, propinsi, dan kab. / kota”. Operasional pengawasan ketenagakerjaan sejak perencanaan, pemeriksaan sampai dengan tindakan pro justisia. Termasuk pula di dalamnya keseluruhan kegiatan administrasi yang di maksudkan untuk menunjang operasional pengawasan ketenagakerjaan.



Selanjutnya Perencanaan pengawasan ketenagakerjaan dapat di kelompokkan ke dalam dua , menurut Buku Pedoman Pengawasan Ketenagakerjaan, Subdin Pengawasan Ketenagakerjaan 2006, Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Propinsi Sulawesi Selatan, yaitu :

1. Perencanaan kelembagaan.
2. Perencanaan individu.

Ad 1. Perencanaan Kelembagaan.

Perencanaan kelembagaan dimaksudkan adalah perencanaan yang di susun oleh unit kerja pengawasan ketenagakerjaan yang merupakan refleksi Pelaksanaan fungsi pengawasan ketenagakerjaan, yaitu meliputi rencana penegakan hukum, rencana pembinaan dan rencana pengembangan.

Perencanaan kelembagaan, hendaknya di buat untuk jangka waktu 1 (satu) bulan dan 1 (satu) tahun. Untuk jangka waktu menengah dapat di buat untuk jangka waktu 5 (lima) sampai 10 (sepuluh) tahun. Serta jangka panjang dapat di buat untuk jangka waktu 10 (sepuluh) sampai dengan 25 (dua puluh lima) tahun.

Ad. 2 Perencanaan Individu

Menurut Buku Pedoman Pengawasan Ketenagakerjaan, Subdin Pengawasan Ketenagakerjaan 2006, Dinas Tenaga Kerja Dan

Transmigrasi Propinsi Sulawesi Selatan, Perencanaan individu dimaksudkan adalah :

perencanaan yang dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan secara perorangan. Dalam praktek selama ini lebih dikenal dengan rencana kerja perorangan.

Rencana kerja perorangan juga merupakan refleksi pelaksanaan fungsi pengawasan ketenagakerjaan. Namun demikian, umumnya rencana kerja yang disusun hanya mencakup 2 (dua) hal, yakni fungsi penegakan hukum dan fungsi pembinaan. Khusus menyangkut fungsi penegakan hukum. Dewasa ini setiap pegawai pengawas ketenagakerjaan dibebankan melakukan pemeriksaan sedikitnya 8 (delapan) perusahaan dalam 1 (satu) bulan. Pemeriksaan tersebut bersifat menyeluruh dan tuntas, tetapi bila ditinjau dari sejarah pengawasan ketenagakerjaan, pada tahun 1923 di Berlin yang memasukkan prinsip-prinsip dasar pengawasan ketenagakerjaan dan telah memberikan kewenangan hukum kepada pengawas, namun belum memiliki kesisteman yang baik, karena masih terjadi beberapa kasus yang memperlmasalahkan upah minimum buruh yang seharusnya dibayarkan oleh pengusaha namun ternyata pembayaran upah dimaksud biasanya berada dibawah ketentuan upah minimum yang berlaku.

E. Fungsi pengawas ketenagakerjaan

Adapun mengenai fungsi pengawas ketenagakerjaan, yaitu meliputi rencana penegakan hukum, rencana pembinaan dan rencana pengembangan, yang mengacu pada ketentuan hukum sebagai berikut :

1. Penjelasan Pasal 16 UU No. 14 tahun 1969 tentang peraturan peraturan pengawas mengenai tenaga kerja.
 - a. Mengawasi Pelaksanaan ketentuan-ketentuan hukum mengenai ketenagakerjaan.
 - b. Memberi penerangan teknis serta nasehat-nasehat kepada pengusaha dan tenaga kerja tentang hal-hal yang dapat menjamin Pelaksanaan efektif dari peraturan-peraturan ketenagakerjaan.
 - c. Melaporkan kepada yang berwenang tentang kecurangan dan penyelewengan dalam bidang ketenagakerjaan yang tidak jelas di atur dalam peraturan perundang-undangan.
2. Pasal 1 ayat (1) UU No. 3 tahun 1951 tentang fungsi pengawas ketenagakerjaan.
 - a. Mengawasi Pelaksanaan peraturan-peraturan ketenagakerjaan.
 - b. Mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang hubungan katenagakerjaan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat undang-undang dan peraturan-peraturan lainnya.

- c. Menjalankan pekerjaan yang lainnya yang di serahkan kepadanya dengan UU atau peraturan lainnya.
3. Pasal 3 konvensi ILO No. 81 1947 tentang fungsi pengawasan ketenagakerjaan.
- a. Untuk menjamin penegakan hukum mengenai kondisi kerja dan perlindungan tenaga kerja dan peraturan yang menyangkut waktu kerja, pengupahan, keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan, penggunaan tenaga kerja anak dan orang muda serta masalah-masalah lain yang terkait sepanjang pengawasan tersebut,

Lebih khusus lagi fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan dapat dilihat di dalam :

Pasal 1 Undang-undang No. 3 Tahun 1951 tentang fungsi pengawasan ketenagakerjaan yang menyebutkan, bahwa :

Pengawasan Perburuhan diadakan guna : Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan khususnya.

Selanjutnya mengenai mekanisme penyelesaian masalah ketenagakerjaan, dapat dilihat dalam Pasal 136 sebagai berikut :

- (1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib di laksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.

(2) Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana di maksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisian hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisian hubungan industrial yang di atur dengan undang-undang

Selanjutnya menurut **Radisman f.s. Sumbayak**(1985:35) bahwa :

Unsur yang menunjang berfungsinya hukum adalah penegak hukum yang mempunyai hak dan kewajiban, yakni menegakkan (dalam arti memperlancar hukum) serta mengawasinya, yang apabila di langgar akan di kenakan sanksi.

Karena itu, sudah sewajarnya jika aparat penegak ini yang memberi teladan atau contoh yang baik atas kepatuhan hukum, serta respek terhadapnya. Untuk mencapai tujuan ini, maka para personalnya harus memiliki ketahanan mental yang tangguh agar tercipta kepemimpinan yang berwibawa. Bila tidak demikian, maka masyarakat akan bersikap sinis yang menyebabkan merosotnya wibawa hukum, dan ada kecenderungan warga masyarakat tidak menaati hukum.

Adapun mengenai hak dan kewenangan pegawai pengawas ketenagakerjaan, agar dapat melakukan tugasnya dengan baik, yang dapat dilihat dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No.03/Men/1984 tentang pengawasan ketenagakerjaan terpadu, yang tujuannya dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai pengawas ketenagakerjaan, sehingga pelayanan public melalui penegakan hukum dibidang ketenagakerjaan akan semakin baik.

F. Kewenangan pegawai pengawas ketenagakerjaan

Mengenai kewenangan pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat dilihat dalam ketentuan, sebagai berikut :

1. Pasal 2 UU No.3 Tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya UU pengawasan perburuhan tahun 1948 No. 23 dari Ri untuk sebuah industri.

Ayat (2) :

- a. Memasuki semua tempat kerja
- b. Menanyai buruh tanpa dihadiri pihak ke – tiga.

Ayat (3) : Meminta bantuan polisi (termasuk tentara) bila diperlukan.

1. Pasal 5 ayat (1) UU No.1 Tahun 1970:

Melaksanakan pengawasan langsung.

3. Pasal 8 dan Pasal 9 Permenaker No. 03 Tahun 1984 tentang pengawasan

ketenagakerjaan terpadu.

- a. Memasuki tempat kerja
- b. Meminta keterangan dengan lisan atau tulisan
- c. Memberi peringatan atau teguran
- d. Meminta bantuan polisi
- e. Melakukan pengujian teknik
- f. Melakukan pemanggilan
- g. Membuat berita acara

- h. Melarang pemakaian atau penggunaan bahan dan alat yang berbahaya
 - i. Melaksanakan penyidikan.
4. Pasal 12, 13 dan Pasal 17 ayat (2) KULO No. 81 Tahun 1947 tentang pengawasan perburuhan di industri dan perdagangan.
- a. Memasuki tempat kerja
 - b. Memeriksa pengusaha dan pekerja
 - c. Memeriksa dan menyalin dokumen
 - d. Memerintahkan merubah instalasi atau bangunan
 - e. Memberi peringatan nasihat

Khusus kewenangan pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagai penyidik dapat dilihat dalam ketentuan, sebagai berikut :

- a. Pasal 7 ayat (2) UU No.8 Tahun 1981 tentang KUHAP
Mempunyai kewenangan sesuai dengan UU yang menjadi dasar hukum
- b. Pasal 182 ayat (2) UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
 - 1. Memeriksa laporan
 - 2. Memeriksa tersangka
 - 3. Meminta keterangan dan barang bukti
 - 4. Memeriksa surat dan/atau dokumen
 - 5. Meminta bantuan ahli
 - 6. Menghentikan penyidikan bila tidak cukup bukti.

c. Kepmen Kehakiman No,M.04.pw.07.03 Tahun 1984 tentang Wewenang PPNS, pasal 2 :

- 1) Mengawasi Pelaksanaan peraturan perundang – undangan ketenagakerjaan.
- 2) Memberi penerangan Teknis serta nasihat kepada pengusaha atau pengurus dan / atau tenaga kerja tentang hal – hal yang dapat menjamin Pelaksanaan efektif dari pada peraturan perundang – undangan ketenagakerjaan.
- 3) Mengumpulkan bahan – bahan keterangan tentang hubungan kerja dan keadaan ketenagakerjaan dalam arti yang luas guna pembentukan dan penyempurnaan peraturan perundang – undangan ketenagakerjaan.

Dan wewenang PPNS No, M.04.pw.07.03 Tahun 1984 tentang hak dan kewenangan pegawai pengawai ketenagakerjaan.

1. Menerima laporan
2. Melakukan pemeriksaan di tempat (tindakan pertama)
3. Menyuruh berhenti dan menahan tanda pengenal seseorang
4. Melakukan penyitaan benda atau surat
5. Mengambil sidik jari dan potret seseorang
- 6 Melakukan pemanggilan

7. Mendatangkan ahli
8. Menghentikan penyidikan
9. Tindakan lain menurut hukum (tidak berwenang lakukan penangkapan dan penahanan)

Selanjutnya tentang kewajiban Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dapat dilihat dalam ketentuan sebagai berikut :

- a. Pasal 5 UU No.3 Tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya UU pengawasan perburuhan No. 23 tahun 1948 dari Ri untuk seluruh Indonesia.

Merahasiakan segala keterangan tentang rahasia-rahasia di dalam suatu perusahaan.

- b. Pasal 9 Permenaker No. 03/ men/ 1984 tentang hak dan kewenangan pegawai pengawas ketenagakerjaan.

1. Melakukan pemeriksaan pertama dan kontrol
2. Memberikan bimbingan, pembinaan dan penyuluhan
3. Merahasiakan hal yang perlu di rahasiakan
4. Mencatat hasil pemeriksaan dalam buku akte pengawasa ketenagakerjaan
5. Membuat laporan

Adapun dasar Hukum Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

1. UU No.3 tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya UU Pengawasan Perburuhan tahun 1948 No. 23 dari RI untuk seluruh Indonesia
2. UU No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
3. UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
4. Permenaker RI. No.03/men/1984 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu
5. ILO Convention No. 81 *Concerning The labour inspection in industry and commerce* (Diratifikasi dengan UU No. Tahun 2003)

Selanjutnya Tujuan Pengawas Ketenagakerjaan adalah, sebagai berikut :

Agar perundang-undangan ketenagakerjaan di laksanakan secara benar

Agar hak dan kewajiban pemangku kepentingan di bidang ketenagakerjaan

Mewujudkan iklim hubungan industrial yang harmonis

Agar tujuan pembangunan di bidang ketenagakerjaan dapat tercapai.

Dalam menjalankan fungsinya, pegawai pengawas ketenagakerjaan mempunyai beberapa tahapan pelaksanaan tugas, yang meliputi beberapa kegiatan sehubungan dengan fungsinya sebagai pengawas ketenagakerjaan.

G. Tahapan Pelaksanaan Pengawas Ketenagakerjaan

Bersumber dari buku panduan operasional pengawasan ketenagakerjaan Subdin pengawas ketenagakerjaan Dinas tenaga kerja

dan transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan (thn 2006) bahwa pelaksanaan pengawas ketenagakerjaan meliputi kegiatan :

1. Sosialisasi
2. Pemeriksaan
3. Penindakan
4. Pelaporan

Ad. 1. Sosialisasi

Dimaksud dengan sosialisasi disini adalah upaya penyebarluasan perundang-undangan ketenagakerjaan yang meliputi pemberitahuan tentang adanya peraturan ketenagakerjaan, pengenalan substansi yang diatur serta cara pelaksanaannya.

Ad. 2. Pemeriksaan atau Pengujian

Umumnya, aturan ini dibuat untuk Pelaksanaan fungsi pengawasan ketenagakerjaan yakni, fungsi penegakan hukum dan fungsi pembinaan. Dalam operasional pengawasan ketenagakerjaan, pemeriksaan atau pengujian dapat dibedakan atas 4 (empat), menurut Buku Panduan Operasional Pengawasan Ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Propinsi Sulawesi Selatan, Subdin Pengawasan Ketenagakerjaan 2006, yaitu :

a. Pemeriksaan Pertama

Adalah merupakan pemeriksaan yang dilakukan untuk pertamakalinya terhadap sebuah obyek pengawasan (ketenagakerjaan perusahaan atau obyek lainnya), mencakup perusahaan yang baru didirikan atau perusahaan yang sudah lama berdiri Tetapi baru untuk pertama kali dilakukan pemeriksaan.

b. Pemeriksaan Berkala

Adalah merupakan pemeriksaan yang dilakukan secara berkala terhadap perusahaan atau obyek lainnya dengan maksud melakukan kontrol. Umumnya pemeriksaan berkala ini dilakukan paling sedikit setiap setahun sekali untuk melakukan evaluasi terhadap hasil pemeriksaan yang telah dilakukan sebelumnya.

c. Pemeriksaan ulang

Dimaksudkan adalah pemeriksaan yang dilakukan terhadap perusahaan atau obyek lainnya yang sebelumnya telah di periksa, namun di pandang belum lengkap atau di pandang terdapat kekeliruan di dalamnya. Pemeriksaan ini sesungguhnya merupakan pemeriksaan bersifat korektif terhadap pemeriksaan sebelumnya untuk mendapatkan hasil yang benar dan obyektif.

d. Pemeriksaan khusus

Pemeriksaan khusus dilakukan terkait dengan adanya kasus tertentu, baik itu menyangkut norma kerja maupun menyangkut norma keselamatan dan kesehatan kerja sebuah kasus dapat diketahui melalui temuan pegawai pengawas, pengaduan maupun laporan.

Ad 3. Penindakan.

Penindakan merupakan langkah lanjutan dari pemeriksaan yang telah dilakukan, terutama terkait dengan adanya temuan pelanggaran dalam Pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Ad 4. Pelaporan

Dalam operasional pengawasan ketenagakerjaan, pelaporan memiliki arti yang sangat penting. Arti penting dari pelaporan ini tidak saja sebagai bahan evaluasi, tetapi juga bermanfaat dalam pengembangan pengawasan ketenagakerjaan khususnya, maupun ketenagakerjaan umumnya.

Selanjutnya beberapa pakar mengemukakan pengertian tentang Hukum Ketenagakerjaan salah-satunya adalah **Darwan Prints**, (thn 2003, hal 1) yang menyatakan, bahwa :

"Hukum Ketenagakerjaan adalah sekumpulan peraturan yang mengatur hubungan hukum antara pekerja/organisasi pekerja dengan

majikan atau pengusaha/organisasi majikan dan pemerintah. Termasuk di dalamnya adalah proses-proses dan keputusan-keputusan yang dikeluarkan untuk merealisasikan hubungan tersebut menjadi kenyataan”.

Pasal 1 butir 32 UU No. 13 Tahun 2003 tentang

“Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Sedangkan pada Pasal 1 huruf d Permenaker No. 03/Men/1984 mengemukakan bahwa Pengawas ketenagakerjaan adalah suatu sistem pengawasan Pelaksanaan pengaturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Ditjen PPK Depnakertrans RI memberikan pengertian bahwa pengawas ketenagakerjaan adalah suatu sistem yang menjamin terlaksananya peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.”

Selanjutnya mengenai ketentuan peraturan Perundang-undangan yang mengatur tentang ketenagakerjaan di Indonesia adalah, sebagai berikut :

- 1) Undang-undang
- 2) Peraturan pemerintah pengganti undang-undang
- 3) Peraturan pemerintah
- 4) Keputusan presiden
- 5) Peraturan menteri dan keputusan menteri
- 6) Peraturan daerah
- 7) (KUH-Perdata)
- 8) (KUH-Dagang)

Hal-hal yang diatur dalam Undang-undang No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, antara lain :

1. Landasan, asas, dan tujuan pembangunan ketenagakerjaan;
2. Perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan;
3. Pemberian kesempatan dan perlakuan yang sama bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh.
4. Pelatihan kerja yang diarahkan untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan serta keahlian tenaga kerja guna meningkatkan produktivitas kerja dan produktivitas perusahaan.

Selanjutnya perihal Berlakunya Peraturan Menteri dan/atau Keputusan Menteri Saat ini mengacu kepada Pasal 7 undang-undang No. 10 tahun 2004 tentang pembentukan peraturan perundang-undangan. Ayat (1) :
Jenis dan hierarki peraturan perundang-undangan adalah sebagai berikut:

- b. Undang-Undang Dasar 1945
- c. Undang-Undang/Perpu
- d. PP
- e. Perpres
- f. Peraturan Daerah

Ayat (4) " Jenis peraturan perundang-undangan selain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diakui keberadaannya dan mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang diperintahkan oleh perundang-undangan yang lebih tinggi.

Penjelasan : jenis peraturan perundang-undangan selain dalam ketentuan ini, antara lain peraturan yang dikeluarkan oleh MPR dan DPR, DPD, MA,

MK, BPK, BI, Menteri, Kepala Badan, Lembaga atau Komisi yang setingkat yang dibentuk oleh undang-undang atau atas perintah undang-undang, DPRD Propinsi, Gubernur, DPRD Kabupaten/Kota, Bupati/Wali Kota, Kepala Desa atau setingkat ”.

Selanjutnya Mengenai Pembidangan Hukum Yang Mengatur Tentang Ketenagakerjaan dapat dikelompokkan menurut :

- a. Menurut sifatnya : Bersifat publik dan privat
- b. Menurut waktu yang di atur : Sebelum, selama dan sesudah masa kerja
- c. Menurut substansi yang di atur : Pengembangan tenaga kerja, Pendayagunaan tenaga kerja dan peningkatan kualitas hidup tenaga kerja.
- d. Menurut struktur formal : Pelatihan kerja, Penempatan tenaga kerja, Perluasan kesempatan kerja, Penggunaan tenaga kerja asing, Hubungan kerja, Perlindungan pengupahan dan kesejahteraan, Hubungan industrial, PHK, Pembinaan, Pengawasan dan Penyidikan.

Selanjutnya Berdasarkan Sifatnya, maka ketentuan Hukum yang mengatur ketenagakerjaan dapat dibedakan, sebagai berikut :

a. Bersifat Privat (Perdata) :

Mengatur kepentingan antar individu atau orang perseorangan.

b. Bersifat Publik (Pidana) :

Dalam hal tertentu negara atau pemerintah campur tangan pemerintah serta adanya sanksi pidana.

Sifat Privat dan Publik Hukum Ketenagakerjaan

Dalam pengawasan ketenagakerjaan, bila terjadi penyelesaian sengketa sering kali sebuah peristiwa meliputi 2 wujud prifat dan publik di dalamnya

Contoh :

Dalam hal terjadi peristiwa dimana upah lembur pekerja tidak dibayar, maka penyelesaiannya menyangkut aspek perdata dan aspek pidana.

Pasal 187 ayat (1) aspek perdata dari kasus upah buruh dapat dijelaskan sebagai berikut, bahwa menyangkut tuntutan terhadap jumlah yang harus dibayarkan pengusaha kepada pekerja yang telah membahas gaji lembur adalah merupakan aspek perdata yang harus dituntut oleh pihak yang dirugikan, dalam hal ini pekerja adapun aspek pidananya adalah terkait, Pelaksanaan Pasal 78 ayat (2) undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang oleh Pasal 187 ayat (1) undang-undang tersebut seharusnya pengusaha yang

tidak membayar upah lembur dapat dikenakan sanksi pidana. Berlakunya UU Ketenagakerjaan telah mengakibatkan ketentuan-ketentuan dalam KUH-Perdata menjadi tidak berlaku.

Namun demikian, masih terdapat ketentuan data KUH-Perdata yang masih bisa diberlakukan, yaitu : *Wanprestasi (cedera janji) dan Perbuatan melawan hukum.*

Wanprestasi, diatur dalam Pasal 1243 KUH-Perdata yang menyebutkan cedera janji telah terjadi apabila salah satu pihak tetap melakukan tindakan yang melanggar isi kesepakatan.

Perbuatan melawan hukum, diatur dalam Pasal 1365 KUH-Perdata. Didasarkan pada adanya tindakan yang bertentangan dengan hukum yang tidak diatur dalam perjanjian.

Wanprestasi ataupun perbuatan melawan hukum hanya dapat digugat ke pengadilan apabila tindakan tersebut menimbulkan kerugian. Adanya kerugian merupakan dasar bagi pihak yang dirugikan untuk mengajukan gugatan.

Dalam hal ini, gugatan perdata tidak boleh dicampuradukan dengan obyek perkara perburuhan. Yang bisa digugat secara perdata adalah hal-hal yang tidak termasuk dalam hubungan kerja.

Aspek Pidana Dalam Hukum Ketenagakerjaan

Pembahasan mengenai aspek pidana hukum ketenagakerjaan dalam penerapannya patut memperhatikan adanya perbedaan antara hukum pidana umum (*lex generalis*) dan hukum pidana khusus (*lex specialis*).

Zainal Abidin Farid (thn 1995, hal 18) mengemukakan bahwa : Hukum Pidana Umum ialah hukum pidana yang dapat diperlakukan terhadap setiap orang pada umumnya. Sedangkan Hukum Pidana Khusus diperuntukkan bagi orang-orang tertentu saja, misalnya anggota-anggota angkatan perang atau anggota-anggota angkatan bersenjata.

Dalam operasional pengawas ketenagakerjaan dibentuk tim pengawas ketenagakerjaan yang pemeriksaannya secara khusus. Dilakukan terkait dengan adanya kasus tertentu, baik itu menyangkut norma kerja maupun menyangkut norma keselamatan kerja.

Selain memiliki hak dan kewenangan, pegawai pengawas ketenagakerjaan juga memiliki beberapa kewajiban dan larangan, agar dapat melaksanakan perannya dengan baik sebagai pengawas ketenagakerjaan.

H. Kewajiban dan larangan bagi pengawas ketenagakerjaan

Adapun mengenai kewajiban dan larangan bagi pengawas ketenagakerjaan adalah, dapat dilihat dalam ketentuan sebagai berikut :

1. Menurut UU No. 3 tahun 1951 pernyataan berlakunya UU pengawasan perburuhan No. 23 tahun 1948 dari RI untuk seluruh Indonesia.

- a. Pasal 3 ayat (3) ; Dalam menjalankan tugas-tugasnya pegawai pengawas diwajibkan berhubungan dengan organisasi buruh yang bersangkutan.
 - b. Pasal 5 ; Pegawai pengawas wajib merahasiakan segala keterangan tentang rahasia-rahasia di dalam suatu perusahaan yang didapatnya berhubungan dengan jabatannya.
2. Menurut Konvensi ILO No. 81 Tahun 1947 tentang fungsi pengawasan ketenagakerjaan.
- a. Pasal 12 ayat (2) ; Pada saat kunjungan pengawasan, pengawas harus memberitahukan pengusaha atau wakilnya tentang kehadirannya, kecuali bila pengawas tersebut mempertimbangkan bahwa pemberitahuan itu akan merugikan pelaksanaan tugasnya.
 - b. Pasal 15 ; Berdasarkan ketentuan pengecualian sebagaimana di atur dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan nasional, pengawas ketenagakerjaan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi penelitian

Guna memperoleh data yang dapat mendukung tercapainya hasil dalam penulisan skripsi dengan judul Pelaksanaan Tugas Pengawas Ketenagakerjaan Dalam Bidang Upah, maka penulis mengawali dengan mengadakan penelitian. Akan tetapi sebelum Pelaksanaan suatu penelitian terlebih dahulu penulis memaparkan apa yang menjadi subjek dan objek penelitian yang berkaitan dengan pokok-pokok pembahasan nantinya.

Subjek penelitian adalah sumber tempat memperoleh keterangan penelitian atau lebih tepatnya adalah seseorang atau sesuatu mengenainya diperoleh keterangan tentang objek penelitian. Karena yang menjadi objek penelitian di sini adalah Pelaksanaan tugas pengawasan ketenagakerjaan dalam bidang upah. maka yang menjadi subjek penelitian adalah seorang yang berprofesi sebagai pengawas ketenagakerjaan. Orang yang dimaksud di sini, adalah orang atau pegawai pengawas ketenagakerjaan di lingkungan Disnakertrans Sulawesi selatan. Instansi atau lembaga yang dimaksud adalah Disnakertrans pusat , sedangkan lokasi penelitiannya adalah Disnakertrans Sulawesi selatan dan PT INDOFOOD SUKSES MAKMUR, di Makassar.

B. Jenis dan sumber data

Jenis dan sumber data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut :

a. Data primer

Data yang di peroleh langsung dari sumber pertama, yakni para aparat penyidik, dan pegawai pengawas ketenagakerjaan. Pengambilan data yang di peroleh dengan cara meminta keterangan dan pengambilan dari pihak terkait dalam hal ini berkaitan dengan permasalahan yang dibahas dalam skripsi ini.

b. Data sekunder

Data yang di peroleh dari penelitian kepustakaan atau library research, yang terdiri dari data pembanding yang di peroleh selain dari data primer.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data di lakukan dengan beberapa cara, yaitu :

a. Studi kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan upaya dalam mencari data sekunder antara lain melalui berbagai peraturan perundang-undangan, teori-teori, tulisan – tulisan ilmiah dan pendapat – pendapat dari para pakar hukum dalam berbagai media tulisan.

b. Studi lapangan

Dalam hal ini penulis melakukan wawancara dengan para pihak yang berkaitan langsung maupun tidak langsung dengan materi penelitian dan juga melakukan diskusi – diskusi kecil dengan pihak – pihak yang memiliki pengetahuan dan pemahaman lebih banyak tentang materi penelitian untuk lebih membuka wawasan dan pengetahuan penulis seperti pihak – pihak dinas tenaga kerja dan transmigrasi dan dinas tenaga kerja kota madya serta dengan para pengusaha dan pengurus serikat buruh/ pekerja.

D. Analisis Data

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan metode penelitian deskriptif analisis yaitu menganalisa data yang di peroleh dari studi lapangan dan kepustakaan dengan cara menjelaskan dan menggambarkan kenyataan –kenyataan obyek penelitian dari hasil penelitian di lapangan atau lebih jelasnya melalui metode ini penulis akan memberikan gambaran tentang pelaksanaan tugas pengawas ketenagakerjaan dalam bidang upah.

Pendekatan yang di lakukan adalah yuridis sosiologis yaitu dengan melakukan penjabaran atas fakta – fakta yang ada sebagai hasil dari penelitian. Dalam pendekatan normatif ini, penelitian di lakukan terhadap

norma – norma hukum yang memiliki permasalahan dengan yang akan di teliti. Pendekatan semacam ini di lakukan dalam meneliti aktifitas bantuan hukum yang di lakukan baik dari segi sosiologis dan yuridis yang menunjang aktifitas tersebut.

BAB 1V

PEMBAHASAN

A. pelaksanaan Tugas Pengawas Ketenagakerjaan Dalam Bidang Upah

Pengertian upah berdasarkan Pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, 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 jasa yang telah atau akan dilakukan.

Pengertian upah berdasarkan PP No.8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, adalah :

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 yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha

dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.

Secara keseluruhan dimaksudkan di sini tidak termasuk upah lembur. Pada pokoknya sistem ini didasarkan atas prestasi seseorang buruh atau dengan perkataan lain bahwa upah itu tidak lagi dipengaruhi oleh tunjangan-tunjangan yang tidak ada hubungannya dengan prestasi kerja. Pembayaran upah pada prinsipnya harus diberikan dalam bentuk uang, namun demikian dalam peraturan pemerintah ini tidak mengurangi kemungkinan pemberian sebagian upah dalam bentuk barang yang jumlahnya dibatasi. Peraturan pemerintah ini pada pokoknya mengatur perlindungan upah secara umum yang berpangkal tolak kepada fungsi upah yang harus mampu menjamin kelangsungan hidup bagi buruh dan keluarganya. Untuk menuju kearah pengupahan yang layak bagi buruh perlu ada pengaturan upah minimum tetapi mengingat sifat kekhususannya belum diatur dalam peraturan pemerintah ini.

Untuk menuju kearah sistem pembayaran upah bersih, maka upah harus dibayar dalam bentuk uang. Prinsip tersebut diharapkan bahwa buruh akan dapat menggunakan upahnya secara bebas sesuai dengan keinginannya dan kebutuhannya. Penerapan prinsip tersebut sekali-kali tidak mengurangi kemungkinan untuk memberikan sebagian upahnya dalam bentuk lain.

Bentuk lain adalah hasil produksi atau barang yang mempunyai nilai ekonomi bagi buruh

Kebijakan pengupahan ini ditempuh pemerintah dalam rangka memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh.

a. Upah minimum

Kebijakan upah minimum dimaksudkan sebagai jaringan pengamanan dalam rangka perlindungan bagi tenaga kerja. Tekanan-tekanan tersebut akibat dari keprihatinan kondisi perburuhan di negeri kita. Disamping itu, secara politis, paling prinsip dalam kebijakan upah minimum adalah sebagai upaya mewujudkan penghasilan yang layak bagi pekerja/buruh, dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh tanpa mengabaikan peningkatan produktivitas dan kemajuan perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya. Lebih spesifik lagi bahwa kebijakan upah minimum dimaksudkan sebagai upaya perlindungan terhadap para pekerja/buruh yang berpendidikan rendah, tidak mempunyai pengalaman, masa kerja dibawah satu tahun, dan lajang/belum berkeluarga. Tujuannya untuk mencegah kesewenang-wenangan pengusaha, selaku pemberi upah dalam memberikan upah kepada pekerja/buruh yang masuk bekerja. Secara teknis dasar hukum pengaturan hukum minimum adalah peraturan Menteri tenaga kerja Nomor PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum, yang disempurnakan dengan keputusan Menteri tenaga kerja dan

transmigrasi Nomor PER-226/MEN/2000 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-17/MEN/VIII/2005. pengertian upah minimum menurut Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Jadi, jelas tunjangan-tunjangan yang bersifat tidak tetap tidak boleh dimasukkan ke dalam upah minimum

b. Upah Kerja Lembur

Upah kerja lembur merupakan kewajiban bagi pengusaha untuk membayarkannya kepada pekerja/buruh yang telah bekerja melebihi ketentuan waktu kerja yang telah disepakati. Artinya, pengusaha wajib membayar upah kerja lembur apabila pekerja/buruh melakukan pekerjaan melebihi waktu kerja wajib.

Dasar hukum pengaturan upah kerja lembur adalah Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-102/MEN/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

c. Upah Tidak Masuk Kerja karena Berhalangan

Upah ini diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh yang tidak masuk kerja karena berhalangan akibat sakit atau haid sebagaimana diatur dalam pasal 93 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

d. Upah Tidak Masuk Kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya

Upah ini di berikan oleh pengusaha kepada pekerja/ buruh yang tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, sebagaimana di atur dalam Psl 93 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

e. Upah karena Menjalankan Hak Waktu Istirahat Kerja

Upah ini di berikan oleh pengusaha kepada pekerja/ buruh yang tidak masuk kerja . Karena pekerja melaksanakan hak waktu istirahat kerja, sebagaimana diatur Dalam Pasal 93 ayat (2) UU No 13 Thn 2003 tentang Ketenagakerjaan.

f. Bentuk dan Cara Pembayaran Upah

Secara yuridis bentuk upah adalah berupa uang dengan proporsi minimal 75% upah pokok dari keseluruhan jumlah upah pokok dan tunjangan tetap. Sedangkan cara pembayaran upah di lakukan atas kesepakatan para pihak yang dituang ke dalam perjanjian kerja, dalam waktu dan tempat tertentu. Dengan catatan:

a. Apabila ada keterlambatan pembayaran upah, pengusaha dapat di kenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah (pasal 95 ayat (1) dan ayat (2)

Undang- Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

b. Apabila ada perubahan tempat pembayaran upah, pengusaha wajib memberitahukan terlebih dahulu kepada pekerja/ buruh.

g. Struktur dan Skala Pengupahan yang Proporsional

Penyusunan struktur dan skala upah dimaksudkan sebagai pedoman penetapan upah sehingga terdapat kepastian upah bagi setiap pekerja/buruh, serta untuk mengurangi kesenjangan antara upah terendah dan tertinggi di perusahaan yang bersangkutan, kebijakan ini masih bersifat fakultatif sehingga pengusaha dapat melaksanakan secara sukarela. Kalaupun tidak melaksanakan, tidak ada sanksi hukumnya.

Pasal 92 ayat (1) Undang- Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi : "Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi ".

Dalam Pasal tersebut memang tidak ada kata wajib sehingga tidak mengikat untuk di laksanakan. Kendati pun demikian, secara teknis pengaturan tentang struktur dan skala upah telah di keluarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No KEP- 49/ MEN/ 1V/ 2004. Minimal Kepmen tersebut dapat menjadi alat Bantu administrasi dan alat Kebijakan pengupahan bagi

perusahaan-perusahaan yang belum memiliki struktur dan skala upah yang standar.

h. Upah untuk Pembayaran Pesangon

Di sinilah letak keunikan ketentuan upah dalam sistem hukum ketenagakerjaan, tidak ada keseragaman defisi untuk semua kebutuhan. Ada yang khusus untuk perhitungan pesangon, ada yang khusus untuk kebutuhan lain, seperti untuk perhitungan upah lembur, untuk pajak penghasilan, dan sebagainya.

Khusus untuk perhitungan uang pesangon diatur dalam Pasal 157 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu sebagai berikut :

- a. Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 (tiga puluh) kali penghasilan sehari (ayat 2));
- b. Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/borongon atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata perhari selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota (ayat 3));

c. Dalam hal penghasilan pekerja/buruh tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir (ayat 4)).

i. Upah untuk Perhitungan Pajak Penghasilan

Upah untuk perhitungan pajak penghasilan telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2001 tentang Pajak Penghasilan yang diterima oleh pekerja sampai dengan sebesar upah minimum provinsi atau upah minimum kabupaten/kota.

Kebijakan upah minimum secara normatif merupakan jaring pengaman bagi pekerja/buruh yang masih menerima upah di bawah ketentuan upah minimum. Kebijakan upah minimum sampai saat ini belum berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan pendapatan kaum pekerja/buruh. Apalagi dalam situasi krisis ekonomi, yang membuat pemenuhan kebutuhan hidup menjadi semakin berat. Akibatnya, pengusaha terpaksa melakukan restrukturisasi manajemen perusahaan, yang salah satunya berimplikasi terhadap pengurangan tenaga kerja.

Dalam rangka meningkatkan taraf hidup golongan penerima upah terendah, yang bertujuan untuk pemerataan pendapatan dalam mewujudkan keadilan social. Intinya tujuan peraturan upah minimum adalah untuk meningkatkan

upah para pekerja/buruh yang masih berpendapatan di bawah upah minimum. Pada sector industri padat karya, penafsiran terhadap fungsi upah minimum cenderung merugikan para pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja lebih dari satu tahun, telah berkeluarga, serta memiliki jabatan tertentu di semua level. Para pekerja/buruh tersebut masih menerima upah yang besarnya sama dengan upah minimum. Begitu pula terhadap pekerja/buruh yang mempunyai keahlian tertentu atau yang berprestasi, tidak memiliki perbedaan upah secara nyata jika dibandingkan dengan upah rata-rata pekerja/buruh pada umumnya.

Inilah yang di sebut sebagai kebijakan upah sundulan yang tidak memacu produktivitas kerja, di mana penerapan upah minimum berikutan upah sundulan terhadap status pekerja/buruh tetap saja masih terjadi masalah, apalagi jika dengan pekerja/buruh borongan dan harian.

Secara yuridis, jika mengacu pada asas perlindungan tenaga kerja bahwa semua ketentuan ketenagakerjaan berlaku terhadap semua pekerja tanpa membedakan statusnya (Pasal 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-06/MEN/1985), maka penerapan upah minimum dan upah sundulan seharusnya berlaku secara proporsional terhadap pekerja/buruh borongan dan harian. Tentu dalam penerapannya perlu pendekatan-pendekatan terpadu antara aspek yuridis dan aspek ekonomis,

melalui perhitungan matematis secara proporsional. Dengan cara demikian, fungsi upah minimum dapat dilaksanakan dengan tetap menjamin dan mendorong adanya peningkatan produktivitas kerja di setiap perusahaan.

Bagaimana keterkaitan upah minimum dengan upah harian dan upah borongan ? Untuk menjawab ini, maka harus kembali pada pengertian upah minimum (Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999), yang menyebutkan bahwa upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Dalam pengertian ini memang tidak menyebut jenis upah, apa itu upah tetap, upah harian, atau upah borongan. Hal ini secara implicit berarti segala jenis atau bentuk upah apapun namanya harus tunduk pada ketentuan upah minimum, yang merupakan upah bulanan terendah yang harus diterima oleh pekerja/buruh.

Dengan demikian, keterkaitan upah minimum dengan upah harian dan upah borongan sangat erat, mengingat ketentuan upah minimum secara hukum menjadi acuan terhadap Pelaksanaan perhitungan upah harian dan upah borongan. Konkretnya, baik perhitungan upah harian maupun upah borongan dalam sebulan tidak boleh kurang dari nilai upah minimum yang telah ditetapkan Pemerintah.



Contoh perhitungannya adalah :

- Asumsi Upah Minimum Provinsi (UMP) sebesar Rp 600.000,00/bulan
- Bagaimana menentukan perhitungan upah harian dan upah borongannya ?

Jawab :

1. Perhitungan upah harian = $UMP : 25$ (apabila dalam perusahaan tersebut waktu kerjanya adalah enam (6) hari kerja dalam seminggu) atau $UMP : 21$ (apabila dalam perusahaan tersebut waktu kerjanya adalah lima (5) hari, berarti :

- $Rp\ 600.000,00 : 25 = Rp\ 24.000,00$ (bagi yang bekerja 6 hari dalam 1 minggu)

- $Rp\ 600.000,00 : 21 = Rp\ 28.571,42$ (bagi yang bekerja 5 hari dalam 1 minggu)

- Jadi upah harian bagi pekerja/buruh dengan jam kerja biasa minimal sebesar tersebut di atas.

- Angka pembagi 25 dan 21 adalah berdasarkan pada peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.Per.01 Tahun 1990 tentang Upah Minimum.

2. Perhitungan upah borongan

a. Si A bekerja dengan upah borongan, selama 12 bulan terakhir ia menerima upah sebesar Rp 9.750.000,00.

b. Si B bekerja dengan upah borongan, selama 4 bulan ia menerima upah sebesar Rp 2.150.000,00.

Jadi, upah per bulan berdasarkan hasil upah borongan untuk :

- A adalah $\text{Rp } 9.750.000,00 : 12 = \text{Rp } 812.500,00$
- B adalah $2.150.000,00 : 4 = \text{Rp } 537.500,00$

Secara hukum, maka untuk perhitungan si A bisa langsung dipergunakan karena nilainya di atas UMP. Sedangkan untuk perhitungan si B tidak boleh dipergunakan karena nilainya di bawah UMP sehingga untuk upah perbulan si B tetap menggunakan angka Rp 600.000,00 (ketentuan UMP)

B. Pelaksanaan Norma Pengupahan

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) , pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi :

- a. Upah minimum
- b. Upah kerja lembur
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan

- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah
- g. Denda dan potongan upah
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
- j. Upah untuk pembayaran pesangon
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Kemudian ditambahkan oleh **M.Thamrin**, pengurus SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia) PT. INDOFOOD SUKSES MAKMUR Makassar bahwa, nilai upah tertinggi/terendah tergantung dari total penghasilan gaji di atas gaji UMP yang berlaku kalau di total keseluruhan. Untuk upah terendah mengacu ke UMP yang baru yang lain mengikat gaji berkala dan cara perhitungan upah dilakukan bulanan dan cara pembayaran upah melalui Rekening Bank.

Mengenai Penjelasan di atas **Raja Faizal** (Ketua SPSI PT. INDOFOOD SUKSES MAKMUR MAKASSAR, wawancara tanggal 4 Oktober 2007) mengatakan bahwa :

Dalam Pelaksanaan Perundang-undangan ketenagakerjaan, perusahaan pernah di kunjungi oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan. Dalam kunjungan yang dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan, kegiatan yang dilakukan memberikan penyuluhan masalah Undang-undang ketenagakerjaan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Dalam pelaksanaan upah ada pegawai pengawas yang berkunjung guna melakukan pemeriksaan khusus mengenai upah tersebut dan dalam pemeriksaan upah dimaksud, tidak pernah ditemukan adanya pelanggaran.

Dan adapun kunjungan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan dilaksanakan tiap tahun di PT. INDOFOOD SUKSES MAKMUR Makassar, dalam setiap kunjungan yang dilakukan minimal 2 orang, dari kunjungan yang telah dilakukan tindakan lanjutan yang dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan memberikan penyuluhan terhadap aturan-aturan yang baru. Perusahaan ini mendapatkan nota pemeriksaan dari hasil kunjungan pegawai pengawas ketenagakerjaan dan pegawai pengawas ketenagakerjaan yang berkunjung ada yang memiliki pengetahuan terkait dengan tugasnya sesuai dengan yang dibutuhkan. Dan adapun mengenai

waktu kerja, hari kerja dilaksanakan dalam satu minggu harus 40 jam kerja, kalau lebih dianggap lembur dan hari kerja dilaksanakan 6 hari kerja/seminggu, 1 hari 5 jam kerja. Pekerjaan dilakukan dengan sistim shift yang terdiri dari 3, dan perusahaan memberlakukan kerja lembur. Dalam hal pekerjaan memberlakukan lembur, perusahaan menghitung upah lembur karyawan, sesuai dengan aturan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-102/MEN/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan upah kerja lembur. Dalam hal kerja lembur, dilaksanakan berdasarkan perintah management yang terlebih dahulu meminta persetujuan karyawan yang bersangkutan. Tujuan dilaksanakannya sistim kerja lembur adalah untuk meningkatkan produktivitas barang dalam perusahaan.

Dan adapun cara perhitungan upah kerja lembur menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP-102/MEN/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur menurut Pasal 11 :

- a. Apabila lembur dilakukan pada hari kerja :
 1. Untuk jam kerja lembur pertama harus di bayar upah sebesar 1,5 (satu setengah) kali upah satu jam;
 2. Untuk setiap jam kerja lembur berikut harus dibayar upah sebesar 2 (dua) kali upah satu jam.

- b. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 hari kerja 40 jam dalam seminggu, maka perhitungannya :
1. Untuk 7 jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah satu jam, dan jam ke-8 dibayar 3 (tiga) kali upah satu jam, dan jam ke-9 dan ke-10 dibayar 4 (empat) kali upah satu jam.
 2. Apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek perhitungan upah lembur 5 jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah satu jam, jam ke-6 dibayar 3 (tiga) kali upah satu jam, jam ke-7 dan ke-8 dibayar 4 (empat) kali upah satu jam.
- c. Apabila hari 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 pertama dibayar 2 (dua) kali upah satu jam, jam ke-9 dibayar 3 (tiga) kali upah satu jam, dan jam ke-10 dibayar 4 (empat) kali upah satu jam.

Menurut Pasal 12:

Bagi perusahaan yang telah melaksanakan dasar perhitungan upah lembur yang nilainya lebih baik dari keputusan menteri ini, maka perhitungan upah lembur tersebut tetap berlaku.

Menurut Pasal 13

- 1) Dalam hal terjadinya perbedaan perhitungan tentang besarnya upah lembur, maka yang berwenang menetapkan besarnya upah lembur adalah pengawas ketenagakerjaan kab/kota
- 2) Apabila salah satu pihak tidak dapat menerima penetapan pengawas ketenagakerjaan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1), maka dapat meminta penetapan ulang kepada pengawas ketenagakerjaan di provinsi
- 3) Dalam hal terjadinya perbedaan perhitungan tentang upah lembur pada perusahaan yang meliputi lebih dari 1(satu) kab/kota dalam satu provinsi yang sama, maka yang berwenang menetapkan besarnya upah lembur adalah pengawas ketenagakerjaan provinsi
- 4) Apabila salah satu pihak tidak dapat menerima penetapan pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) dapat meminta penetapan ulang kepada pengawas ketenagakerjaan di departemen tenaga kerja dan transmigrasi

Menurut Pasal 14

Dalam hal terjadi perbedaan perhitungan tentang besarnya upah lembur pada perusahaan yang meliputi lebih dari 1(satu) provinsi, maka yang

berwenang menetapkan besarnya upah lembur adalah pengawas ketenagakerjaan di departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Menurut Pasal 15

Dengan ditetapkannya keputusan ini, Maka Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP- 72/ MEN / 1984 tentang Dasar Perhitungan Upah Lembur Keputusan Tenaga Nomor KEP-608/ ttg pnyimpangan dan waktu istirahat bagi perusahaan- perusahaan yang mempekerjakan pekerja 9 jam sehari dan 54 jam seminggu, dan peraturan menteri tenaga kerja republik Indonesia Nomor PER-06/MRN/1993 tentang waktu kerja 5 hari seminggu dan 8 jam sehari, dinyatakan tidak berlaku lagi.

C. Pelaksanaan Tugas Pengawas

Dalam rangka penegakan hukum ketenagakerjaan Pelaksanaan tugas pengawas sangat strategis dan penting. Oleh sebab itu, pegawai ini harus memahami arti, tugas, dan kewenangannya dalam mengawasi pelaksanaan seluruh peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Prinsipnya ia bertanggung jawab untuk menilai, apakah peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, pegawai pengawas ketenagakerjaan wajib melakukan pembinaan. Memang pelaksanaan tugas penting pegawai tersebut diarahkan pada usaha-usaha preventif edukatif sehingga tindakan refresif merupakan alternative terakhir. Pengawasan Pelaksanaan upah

adalah salah satu dari sekian banyak tugas penting yang wajib dilaksanakan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan, baik di tingkat provinsi maupun di kabupaten/kota.

Pengawasan atas Pelaksanaan upah terbagi menjadi dua, yaitu pengawasan Pelaksanaan upah pada umumnya dan pengawasan Pelaksanaan upah minimum.

1. Pengawasan Pelaksanaan upah minimum

Pengawasan atas pelaksanaan upah pada umumnya menjadi kewenangan Kabupaten/Kota, yang secara teknis dilaksanakan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Dasar hukum pengawasan pelaksanaan upah pada umumnya adalah Pasal 93 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, dan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 130-67 Tahun 2002 tentang Pengakuan Kewenangan Kabupaten dan Kota. Hanya persoalannya jika terjadi pelanggaran atas Pasal 95 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menurut penulis masih terdapat cela karena tidak adanya sanksi secara tegas dalam Undang-undang ini. Jadi, yang diatur baru sanksi atas pelanggaran Pasal 93 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sedangkan Pasal 95 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak ada sanksinya. Padahal, dalam praktik di lapangan, bisa terjadi

pengusaha tidak membayar denda atas keterlambatan pembayaran upah, bahkan tidak saja dendanya, tetapi juga upah yang menjadi dasar pengenaan denda itu. Contoh kasus di sektor perkayuan dan kehutanan di Samarinda, Kalimantan Timur, yang sempat terkatung-katung penyelesaiannya sejak Tahun 2002, dan ini dapat menjadi preseden buruk dalam penegakan hukum ketenagakerjaan di tanah air.

Adapun pengaturan sanksi atas pelanggaran Pasal 95 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berupa sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah), dan tindakan pelanggaran atas pasal ini digolongkan sebagai tindak pidana pelanggaran (Pasal 186 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Guna membantu kelancaran pengawasan oleh aparat pemerintah atas pelaksanaan upah memerlukan adanya dukungan para pihak terkait, khususnya dari pekerja/buruh, pengurus serikat pekerja/serikat buruh, dan lembaga swadaya masyarakat. Jika dukungan ini (minimal informasi pengaduan) tidak ada atau kurang, sulit kiranya pemerintah mengambil tindakan. Karena dasar pemerintah mengambil tindakan, salah satunya adalah pengaduan atau informasi dari pihak-pihak terkait.

2. Pengawasan pelaksanaan upah minimum

Penetapan dan pengawasan atas pelaksanaan upah minimum berada pada pemerintah Provinsi, yang secara teknis dilaksanakan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan Provinsi. Namun, dalam implementasi di lapangan menurut penulis masih terdapat beberapa kendala sehingga perlu dicarikan solusi.

Kendala-kendala tersebut, antara lain :

- Kurangnya pegawai pengawas ketenagakerjaan di tingkat provinsi sementara wilayah kerjanya cukup luas. Saat ini jumlah pegawai pengawas ketenagakerjaan se Sulsel adalah 48 orang. Di samping itu, terdapat 10 yang tidak menjadi pegawai pengawas, sedangkan jumlah perusahaan telah mencapai kurang lebih 12.000 buah dengan jumlah tenaga kerja mencapai kurang lebih 15.000 jiwa.

Kekurangan pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam hal ini menyangkut masalah kuantitas dan kualitas. Kendala ini timbul salah satunya karena adanya perubahan sistem pemerintahan yang sentralistik menjadi desentralisasi sehingga kewenangan lebih banyak dan bertumpu pada pemerintahan kabupaten/kota sendiri belum memiliki pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam kuantitas dan kualitas yang memadai, serta belum merespons perubahan kebijakan ketenagakerjaan sesuai dengan perkembangan yang ada. Di samping itu, adanya pemekaran wilayah

kabupaten/kota juga banyak membutuhkan pegawai pegawai pengawas ketenagakerjaan, terlebih pada wilayah yang padat industri. Akibatnya, ada beberapa pegawai instansi ketenagakerjaan yang memiliki keahlian pengawasan ditarik ke kabupaten/kota lain sehingga di tingkat provinsi semakin kekurangan.

Untuk mengatasi kendala ini, barangkali pemerintah perlu segera melakukan inventarisasi kekurangan pegawai pengawas ketenagakerjaan, baik di tingkat provinsi maupun di kabupaten/kota, dan selanjutnya memenuhi kebutuhan dengan melaksanakan pelatihan sebagaimana yang pernah dilaksanakan pada tahun-tahun sebelumnya. Sesuai dengan prinsip pelaksanaan otonomi daerah adalah pemberdayaan rakyat, maka dalam kaitan ini pengawasan ketenagakerjaan sebagai pilar penegakan hukum ketenagakerjaan harus meningkat, baik kuantitas maupun kualitasnya. Jangan sampai terjadi sebaliknya. Hal ini memang merupakan tantangan tugas bagi para bupati/walikota sehingga perlu menempatkan aparat pengawas ketenagakerjaan yang benar-benar memiliki kapasitas dan kompetensi.

Kemudian ditambahkan oleh **Giawan Lussa, SH.M.Hum** (bagian pengawas ketenagakerjaan provinsi Sul-Sel, wawancara tanggal 4 Oktober 2007) bahwa :

Agar pengawasan terhadap pelaksanaan upah minimum dapat berjalan dengan baik, maka penting untuk segera melakukan rekrutment pegawai pengawas yang baru. Selain itu, maka sebaiknya setiap pemerintah Kab/Kota hendaknya tidak terlalu terpaku pada persoalan pembagian kewenangan sebagaimana diatur dalam Kepmendagri No. 130-67 Tahun 2002, ada baiknya guna kepentingan perlindungan bagi tenaga kerja, maka pendekatan fungsional lebih dihadapkan, sehingga kerjasama dan koordinasi dengan pegawai pengawas di Propinsi diintensifkan, dengan demikian, keterlibatan pegawai pengawas Propinsi dalam membantu Kab/Kota melaksanakan pengawasan pelaksanaan ketentuan upah minimum, mewujudkan pelaksanaan perlindungan ketenagakerjaan dibidang pengupahan. bisa saja tidak didukung penuh. Jadi, di sini tetap memerlukan dukungan bupati/walikota dan instansi yang membidangi ketenagakerjaan di kabupaten/kota.

Secara yuridis upah minimum berlaku dan wajib dilaksanakan oleh semua perusahaan, baik perusahaan milik swasta maupun milik Negara, bahkan usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain. Apabila pengusaha melanggar ketentuan upah minimum, kepadanya dapat dijatuhkan sanksi dengan mengacu Pasal 185

Undang-Undang No 13 Thn 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu berupa sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/ atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta) rupiah dan paling banyak Rp 400.000.000.00 (empat ratus juta) rupiah, dan tindakan pelanggaran atas Pasal ini digolongkan sebagai tindak pidana kejahatan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan


Berdasarkan uraian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis mencoba menyimpulkan hasil penelitian yang mencakup beberapa hal, yaitu :

1. Pelaksanaan tugas pengawas ketenagakerjaan dalam bidang upah PT.INDOFOOD SUKSES MAKMUR sudah efektif karena sejauh ini tidak pernah ditemukan adanya pelanggaran. Kegiatan yang dilakukan pengawas ketenagakerjaan dalam pelaksanaan tugas pengawasan yaitu memberikan penyuluhan masalah undang-undang ketenagakerjaan dan berkunjung melakukan pemeriksaan khusus mengenai upah tersebut sehingga meminimalisir terjadinya pelanggaran.
2. Kendala-kendala yang dihadapi oleh pengawas ketenagakerjaan dalam pelaksanaan tugas pengawas ketenagakerjaan dalam bidang upah tidak ada, hanya kurangnya pegawai pengawas ketenagakerjaan ditingkat provinsi sementara wilayah kerjanya cukup luas dan kekurangan pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam hal ini juga menyangkut masalah kuantitas dan kualitas.

B. Saran

Dari apa yang disimpulkan di atas, maka penulis mencoba memberikan saran yang sekiranya dapat menjadi masukan yang khususnya berkaitan dengan Pelaksanaan Tugas Pengawas Ketenagakerjaan Dalam Bidang Upah yaitu :

1. Dalam pelaksanaan tugas pengawas ketenagakerjaan perlu ditingkatkan lagi kunjungan dalam pemeriksaan serta rutin memberikan penyuluhan terhadap aturan-aturan yang baru walaupun tidak ditemukan adanya pelanggaran selama ini karena tidak menutup kemungkinan akan adanya pelanggaran yang dilakukan.
2. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang baru diatur sanksi atas pelanggaran Pasal 93 ayat (2), sedangkan Pasal 95 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak ada sanksinya. Maka, untuk lebih efektifnya pemerintah harus segera membuat sanksi dari Pasal 95 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Untuk mengatasi kekurangan pegawai pengawas ketenagakerjaan baik ditingkat provinsi maupun di kabupaten/kota pemerintah perlu segera melakukan rekuirtment baru, bila perlu kewenangan perujukan dan



pengangkatan pegawai pengawas dilimpahkan kepada Gubernur dan/atau Bupati/Walikota, tidak lagi oleh Menteri Tenaga Kerja.

Di samping itu program pelatihan dalam rangka peningkatan kualitas pegawai pengawas perlu lebih diintensifkan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Uwiyono, Maret 2001, *Serikat Pekerja dan Penigkatan Hak-hak Asasi Manusia dan Standard Ketenagakerjaan*, Jurnal Studi Indonesia Vol. 10 No.1
- Adiningsih, Neni Utami. 2003. *Hari Menentang Pekerja Anak Internasional*, Suara Pembaruan . 12 Juni 2003
- Agusmidah, 2001, *Fungsi Pengawasan Pemerintah Bagi Perlindungan Buruh Perempuan di PT.Industri*
- Al-Zastrouw NG, *Problema Sosial Buruh*, Harian Mimbar Umum, 25 Februari 1997.
- Anonim, 2004, *Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial 2004*, Jakarta, Sinar Grafika
- Badan Penerbit Buku *Hubungan Industrial Pancasila dan serba Aspek Ketenagakerjaan*, 1987
- Baridwan Zaki, *Sistem Akuntansi Penyusunan Prosedur dan Metode*, Edisi III, YKPN-Yogyakarta, 1985.
- Basani, S.H., *Undang-undang tentang Ketenagakerjaan*, Biro Hukum Departemen Tenaga Kerja, Jakarta
- Departemen Luar Negeri R.I. Keppres No.108 tahun 2003 tentang *Organisasi Perwakilan R.I di luar negeri*, Jakarta 2003.
- Departemen Pendidikan SM FEUI, periode 1995-1996 " *Diktat Hukum Perburuhan* "
- Farid, Abidin, Zainal. 1995, *Hukum Pidana 1*. Jakarta. Sinar Grafika.
- G. Kartasapoetra, Rience G. Widyaningsih, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Penerbit Armico Bandung, 1982.
- Harnanto, *Sistem Akuntansi survai dan Teknik Analisa*, Edisi I BPFE-Yogyakarta, 1987

- Hemasari, 1999, *Perdebatan Tentang Isu Perburuhan Dalam WTO : Dilema Perjuangan Buruh Dunia*, Makalah Dalam Semiloka Tentang Sosialisasi Tentang WTO, diselenggarakan oleh INFID dan KPA, Bandung 18-19 November 1999.
- Imam Soepomo, 1995, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Cet XI, Jakarta.
- , 1987, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Cet XI, Jakarta.
- Jusuf Amir Abadu, Tambunan Rudi M., *Sistem Informasi Akuntansi*, Edisi IV, Salemba Empat, 1996
- Ketenagakerjaan, Pusat Informasi. 2002. *Profil Sumber Daya Manusia Indonesia (The Human Resource Indonesia)*, Departemen Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI. Jakarta.2002
- Modul Dasar-dasar Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan 1998/1999.
- Moeljatno, 2002, *Asas-Asas Hukum Pidana*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Nachrowi, Nachrowi D. dkk. 1997. *Masalah Pekerja Anak Dalam Perekonomian Global*. Dalam buku Widjojo. Tahun, Pembangunan Nasional : Teori, Kebijakan dan Pelaksanaan. FEUI.1997
- , dan Salahuddin A. Muhidin. 1997a. *Pekerja Anak dan Industrialisasi*. Prisma no.2. Jakarta.
- Samsul, Mustofa, *Sistem Akuntansi Pendekatan Manajerial*, Edisi II, Liberty, Yogyakarta, 1992
- Statistik, Badan Pusat.2000. *Penduduk Indonesia, Hasil Sensus Penduduk Tahun 2000* . Badan Pusat Statistik.
- Sumbayak. 1985, *Beberapa Pemikiran Kearah Pemantapan Penegakan Hukum*.

Sutan Makmur Muins dan Muins dan H. Aziz Rifai " *Kajian Evaluasi Atase Ketenagakerjaan* ". Pusat Litbang Ketenagakerjaan. Depnakertrans, Jakarta 2004

Tunggal, Sjahputra. Iman. 2005, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta. Harvarindo

UU No. 13/2003 *tentang Ketenagakerjaan Republik Indonesia*

LAMPIRAN



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
BADAN KESATUAN BANGSA

Jalan Jenderal Urip Sumoharjo Nomor 269 Telepon (0411) 453046, 444884
MAKASSAR 90231

Nomor : 070/ 2492 -III/BKB-SS
Sifat : Biasa.
Lampiran :
Perihal : Rekomendasi Penelitian.

Makassar, 27 September 2007.
Kepada

Yth.
1. KADIS TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI PROV. SULSEL
2. DIR. PT. INDOFOOD SUKSES
MUR MAKASSAR

Berdasarkan Surat Ketua Program Reguler Sore Fak. Hukum UNHAS Makassar
No. 416/H4.7.B/PL.02/2007 tanggal 24 September 2007,
Dengan ini disampaikan kepada Saudara bahwa yang tersebut di bawah ini :

Nama : A D R I A N
Tempat/Tanggal Lahir : U. Pandang, 14 Februari 1983
Jenis Kelamin : Laki laki
Pekerjaan : Mah. Prog. Reguler Sore PH-UH. Mks.
Alamat : Komp. Perum Dosen UNHAS BG. 30 Tamalarea Mks.
Bermaksud akan mengadakan penelitian di Daerah/Instansi Saudara dalam
rangka penyusunan skripsi dengan judul :
"PELAKSANAAN TUGAS PENGAWAS KETENAGAKERJAAN DALAM BIDANG UPAH".
Selama : 1 (satu) Minggu tmt. 27 Sept. 2007 s/d 04 Oktober 2007
Pengikut/pscerta : Tidak ada.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas pada prinsipnya kami dapat menyetujui kegiatan tersebut dengan ketentuan :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan kepada yang bersangkutan harus melapor kepada Bupati/Walikota, cq. Kepala Kantor/Kepala Badan Kesbang setempat apabila kegiatan dilaksanakan di Kabupaten/Kota.
2. Penelitian tidak menyimpang dari Izin yang diberikan.
3. Mentaati semua Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku dan mengindahkan Adat - Istiadat daerah setempat.
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar Copy hasil kepada Gubernur Sulawesi Selatan cq. Kepala Badan Kesatuan Bangsa Provinsi Sulawesi Selatan.

"S K R I P S I"

Demikian untuk mendapatkan perhatian.

Tembusan:

1. Dirjen Kesbang dan Politik Depdagri di Jakarta
2. Gubernur Sulawesi Selatan (sbg. Lap) di Makassar
3. Pangdam VII Wrb. di Makassar
4. Kapolda Sulsel di Makassar
5. Ketua Prog. Reguler Sore PH-UH. Mks.
6. Sdr. Adrian.
- 7.
8. Arsip.

an. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA
KABID. PERMASALAHAN STRATEGIS DAERAH
DRS. H. TAUTOTO, T.R., M.Si.
Pangkat : Pembina Tk. I
N I P : 010 245 284.



**PEMERINTAH PROPINSI SULAWESI SELATAN
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRAS**

Jl. Perintis Kemerdekaan No. 69 Telp./Fax. 586190-590435
Makassar

SURAT KETERANGAN
Nomor : 7/77X/Disnakertrans/2007

Yang bertandatangan di bawah ini :

a. N a m a : Drs. H.A. HIDAYAT KANGKONG, MSi.
b. N I P : 580 019 454
c. J a b a t a n : Ka. Subdin Pengawasan Ketenagakerjaan

Dengan ini menerangkan bahwa :

a. N a m a : A D R I A N
b. Tempat / Tanggal lahir : U.Pandang, 14 Februari 1983
c. Jenis Kelamin : Laki-Laki
d. Pekerjaan : Mahasiswa Prog. Reguler Sore FH-UH.
e. Alamat : Komp. Perum Dosen UNHAS BG.30
Tamalanrea Makassar.

Telah melakukan penelitian pada Subdin Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov. Sulsel dalam rangka penyusunan Skripsi berjudul : "PELAKSANAAN TUGAS PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN DALAM BIDANG UPAH" pada Tanggal 27 September s.d 05 Oktober 2007.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 30 Oktober 2007

Ka. Subdin Pengawasan Ketenagakerjaan



Drs. H.A. HIDYAT KANGKONG, MSi.
Nip. 580 019 454

Tembusan Kepada Yth. :

1. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov. Sulsel, sebagai Laporan;
2. Arsip.

PT. INDOFOOD SUKSES MAKMUR MAKASSAR

Makassar, 5 Oktober 2007

Nomor :
Sifat : Umum
LAMPIRAN : 1 (Satu) Berkas
Perihal : **IZIN PENELITIAN**

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Hukum
Universitas Hasanuddin
di-
Makassar

Sehubungan dengan surat dari Dekan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin Makassar No. 416/H4.7.B/PL.02/2007 tanggal 24 September 2007, perihal izin penelitian, bersama ini disampaikan bahwa :

Nama : **Adrian**
No.Mahasiswa : **B11103868-1**
Topik : **Pelaksanaan Tugas Pengawas Ketenagakerjaan Dalam Bidang Upah.**

Telah selesai melakukan penelitian pada **PT. INDOFOOD SUKSES MAKMUR, MAKASSAR** sehubungan dengan judul skripsi tersebut diatas.
Demikian untuk diketahui.

**PT. INDOFOOD SUKSES
MAKMUR MAKASSAR**



Tembusan:

1. Dekan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin
2. Mahasiswa;
3. Arsip.