

PERANAN PENGAWAS KETENAGAKERJAAN TERHADAP
PELAKSANAAN KETENTUAN PENGUPAHAN DI PERUSAHAAN

(Studi Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang)

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat – Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Kesarjanaan

Dalam Ilmu Hukum

Oleh :

ANTAMARA VISVAKA

NIM. 0510110025



FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

MALANG

2010

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan ke hadirat Tuhan YME atas segala limpahan berkah, serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi untuk memenuhi gelar kesarjanaan dalam Ilmu Hukum pada Fakultas Universitas Brawijaya Malang dengan Judul Peranan Pengawas Ketenagakerjaan Terhadap Ketentuan Pelaksanaan Pengupahan di Perusahaan (Studi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Malang).

Penulis mengucapkan banyak terima kasih terhadap seluruh pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini. Sebagai tanda penghormatan, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Orang tua yang telah memberikan doa, kepercayaan dan kesempatan dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.
2. Seluruh keluarga besar di Jogjakarta
3. Ibu Ummu Hilmy, SH. MS dan Bapak DR. A. Rachmad Budiono, SH. MH sebagai dosen pembimbing
4. Ibu Rachmi Sulistyarini, SH. MH selaku Kabag Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang.
5. Dinas Tenaga Kerja Kota Malang terutama pada Bagian Pengawasan atas bantuannya dalam memberikan data-data yang diperlukan untuk penulisan skripsi ini.
6. SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia) Kota Malang terutama Bapak Herno.
7. Teman-teman Konsentrasi Perburuhan Fakultas Hukum Brawijaya :

Mike, Inez, Devi, Mahdi, Anita, Teguh, Aru dan Dito atas semangat serta bantuan yang telah diberikan dalam pembuatan skripsi ini.

8. Anak-anak angkatan 2005 Fakultas Hukum Brawijaya terutama buat anak-anak Mantab Jaya :

Mas Nebo, Damar “Keceng”, Tata, Yedi, Dery “Dramus”, Aria “Minto”, Ryan “Jarwo”, Kiki “Gigolo”, Ilham, Mel, Andika “Brebes” Aldo, Aries Ndemo, serta teman-teman lainnya yang tidak mungkin saya sebutkan semua Keep Brotherhood!!

9. Seluruh pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari, bahwa dalam penelitian ini tidaklah mungkin benar-benar sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan adanya masukan demi perbaikan penulisan skripsi ini.

Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi seluruh pihak, baik bagi kalangan akademisi, pemerintah sebagai pembuat kebijakan di bidang ketenagakerjaan/perburuhan, pekerja/buruh sendiri.

Malang, 4 Desember 2009

Antamara Visvaka

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



ABSTRAKSI

ANTAMARA VISVAKA, Hukum Perburuhan, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Desember 2009, *Peranan Pengawas Ketenagakerjaan Terhadap Pelaksanaan Ketentuan Pengupahan di Perusahaan (Studi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Malang)*, Ummu Hilmy, SH.MS; DR. A. Rachmad Budiono, SH.MH

Latar belakang penulisan skripsi adalah banyaknya pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan atau pengusaha terhadap buruh terutama dalam hal pengupahan sehingga dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Kota Malang melalui pegawai pengawas dapat melakukan perannya dalam melakukan tugasnya untuk mengawasi pelaksanaan pengupahan di perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis peranan pengawas dalam pelaksanaan terhadap ketentuan pengupahan di perusahaan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Malang, faktor-faktor pendukung dan penghambat peranan pengawas dalam pelaksanaan terhadap ketentuan pengupahan di perusahaan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Malang.

Penelitian ini mengambil lokasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Malang.

Dari hasil analisis dan pembahasan diketahui bahwa peranan pengawas Ketenagakerjaan Kota Malang dalam pengawasannya terhadap ketentuan pengupahan di perusahaan sudah dilaksanakan dengan sebagaimana mestinya yaitu dengan memeriksa seluruh perusahaan di Kota Malang yang berjumlah 762 tetapi dalam pelaksanaannya pegawai pengawas Dinas Tenaga Kerja Kota Malang yang berjumlah 13 orang hanya dapat memeriksa sebagian dari 762 perusahaan yakni 468 perusahaan setiap bulannya sehingga pengawasan yang dilakukan tidak dapat berjalan dengan efektif. Pegawai pengawas dalam melaksanakan pengawasannya juga melakukan Pengawasan Secara Preventif yaitu mengadakan penyuluhan-penyuluhan kepada pihak pengusaha maupun buruh apabila terjadi pelanggaran dan berdasarkan data pemeriksaan tahun 2008 dari 762 perusahaan yang diperiksa 171 perusahaan melakukan pelanggaran dan mendapatkan penyuluhan dari pegawai pengawas Dinas Tenaga Kerja Kota Malang. Apabila perusahaan tersebut setelah diberikan penyuluhan tetap melakukan pelanggaran pegawai pengawas dapat melakukan tindakan Pengawasan Secara Represif yakni memberikan Nota Pemeriksaan I sampai dengan III dan jika tetap melanggar dapat diajukan ke Pengadilan Negeri. Dalam pelaksanaannya berdasarkan data tahun 2008 dari 171 perusahaan yang melanggar yang dikenai Nota Pemeriksaan Pertama adalah 171 perusahaan yang melanggar tersebut dan yang tetap melanggar pelaksanaan dari Nota I sebanyak 22 perusahaan yang selanjutnya akan diberikan Nota Pemeriksaan I sebagai peringatan. Berdasarkan tahun 2008 tidak ada perusahaan yang dikenai Nota III maupun perusahaan yang diajukan ke Pengadilan Negeri.

Faktor-faktor yang menghambat peranan pengawas yakni kurangnya intensitas pegawai pengawas dalam melakukan pengawasan terhadap perusahaan dan dari pihak pengusaha itu sendiri yakni ketika ada pemeriksaan dari pegawai pengawas pengusaha tidak berada di tempat sehingga pegawai pengawas kesulitan dalam mendapatkan informasi-informasi dari perusahaan yang sedang diawasi atau diperiksa dan dari pihak buruh, buruh takut untuk melaporkan adanya

pelanggaran kepada pihak pengawas karena mereka diancam oleh pengusaha akan di PHK atau tidak dibayarkan gaji setiap bulannya. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi faktor-faktor tersebut dengan menambah intensitas pelaksanaan pengawasan oleh pegawai pengawas agar lebih efektif dalam melakukan pengawasan terhadap perusahaan di Kota Malang, selain itu pengusaha sebaiknya berada di tempat ketika pegawai pengawas memeriksa agar pegawai pengawas mendapatkan informasi yang tepat. dan juga pegawai pengawas harus memberikan solusi kepada buruh agar buruh mau menyampaikan keluhan-keluhan tentang pelanggaran kepada pihak pengawas agar dapat ditindaklanjuti.



DAFTAR ISI

Lembar Persetujuan.....	i
Lembar Pengesahan.....	ii
Kata Pengantar.....	iii
Abstraksi.....	v
Daftar Isi.....	vii
Daftar Tabel.....	x

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Sistematika Penulisan.....	6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengawasan	
1. Tujuan dan Fungsi Pengawasan.....	9
2. Prinsip-Prinsip Pengawasan.....	12
3. Syarat-Syarat Pengawasan.....	14
B. Pengertian Pengupahan	
1. Asas Pengupahan.....	17
C. Teori Peranan	

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	21
---	----

B. Lokasi Penelitian.....	21
C. Jenis dan Sumber Data	
1. Data Primer.....	22
2. Data Sekunder.....	22
D. Teknik Pengambilan Data.....	23
E. Populasi Sampel.....	23
F. Teknik Analisis Data.....	24

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

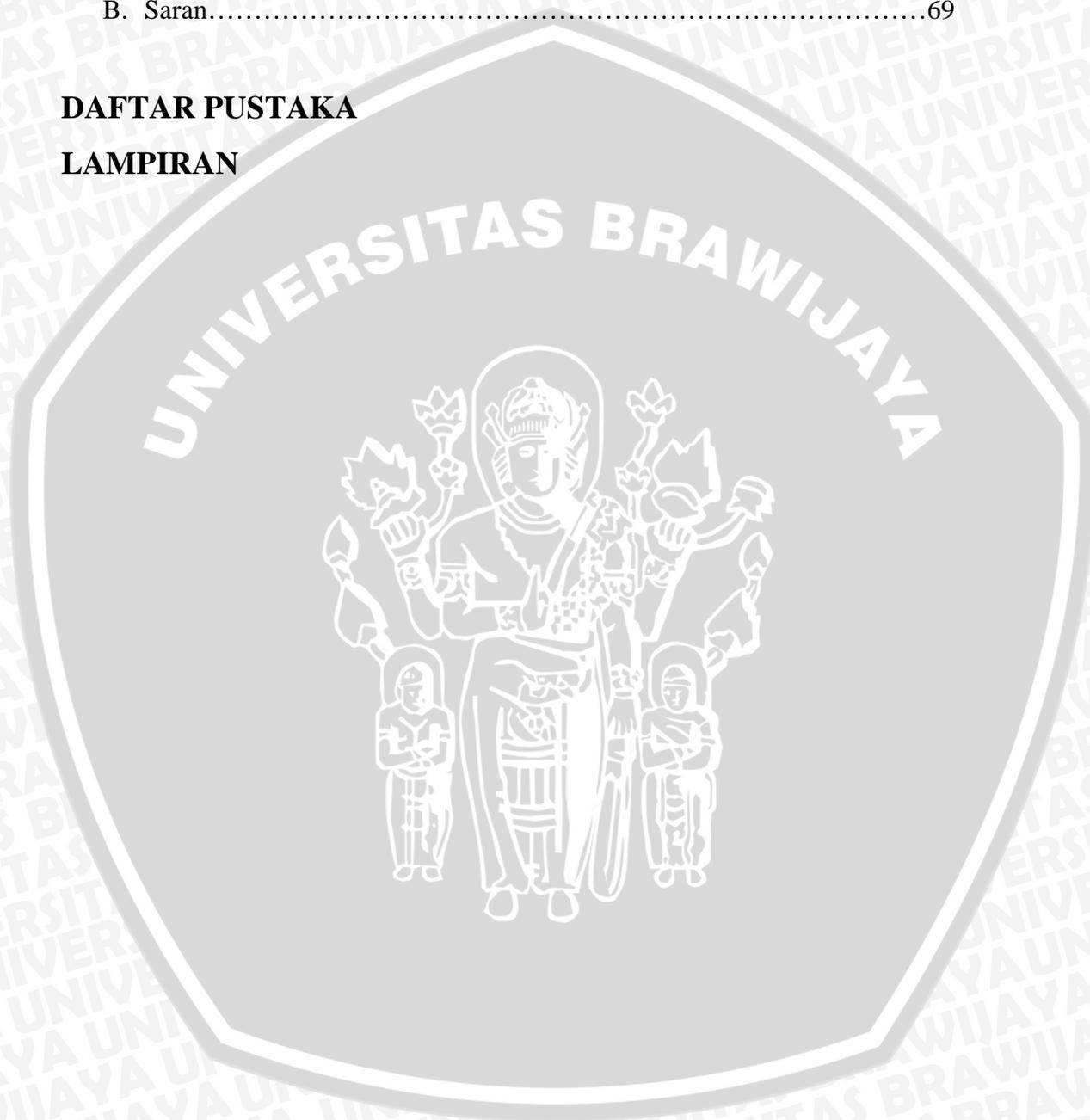
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	
1. Dinas Tenaga Kerja Kota Malang.....	27
2. Aparat Pengawas Ketenagakerjaan.....	32
3. Upah.....	37
B. Pelaksanaan Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Kota Malang.....	39
1. Dasar Hukum Pengawasan Pelaksanaan Ketentuan Pengupahan.....	39
2. Mekanisme Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Kota Malang.....	41
C. Fakta-Fakta Dalam Peranan Pengawas Ketenagakerjaan Kota Malang....	44
1. Pelanggaran-Pelanggaran dan Peranan Pengawas Dalam Pelaksanaan Ketentuan Pengupahan.....	44
2. Faktor Penghambat dan Faktor Pendukung Pengawas Dinas Tenaga Kerja Kota Malang Dalam Pelaksanaan Ketentuan Pengupahan di Perusahaan.....	57
3. Upaya Pengawas Dinas Tenaga Kerja Kota Malang Mengatasi Pelanggaran-Pelanggaran Serta Hambatan Dalam Pelaksanaan Ketentuan Pengupahan.....	61

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	66
B. Saran.....	69

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Buruh merupakan inti penggerak perekonomian suatu negara, tahapan perekonomian apapun, tenaga kerja memiliki peran yang sangat penting dalam mendorong laju pembangunan. Dari berbagai sektor non formal maupun formal, definisi tenaga kerja merupakan pokok tenaga produktif yang melakukan aktivitas kerja untuk menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Dengan semakin berkembangnya perusahaan-perusahaan industri pada masa sekarang maka banyak buruh yang dibutuhkan untuk menjalankan proses produksi dalam perusahaan-perusahaan tersebut, maka dalam mempekerjakan buruh-buruh dalam perusahaan tersebut haruslah diperhatikan perlindungan serta kesejahteraan dari setiap individu buruh tersebut oleh para pengusaha sebagaimana yang diamanahkan dalam UUD 1945 pasal 27 ayat 2 yang berbunyi “Tiap-tiap warganegara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Dalam hubungan antara pengusaha dengan buruh perlu diperhatikan adanya keseimbangan dari kedua belah pihak. Dalam setiap pekerjaannya buruh harus melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh pihak pengusaha karena hal tersebut merupakan kewajiban dari seorang buruh terhadap seseorang yang mempekerjakannya. Dalam menjalankan pekerjaannya sebagai buruh, buruh memiliki hak-hak antara lain adalah hak atas upah, kesehatan dan keselamatan kerja, hak untuk cuti, dan lain-lain. Dalam praktek, tidak jarang pengusaha tidak memenuhi atau bahkan tidak memberikan hak-hak yang seharusnya diterima oleh



buruh, salah satunya adalah upah. Upah menurut ketentuan umum Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (untuk selanjutnya disebut dengan UU Ketenagakerjaan) adalah “hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Pengupahan menjadi hal yang penting bagi setiap buruh yang bekerja di perusahaan karena dengan adanya upah, buruh dapat memenuhi tuntutan kebutuhan ekonomi yang didapatkan dari hasil kerjanya sehingga berapa jumlah upah yang akan diterima oleh buruh akan secara tidak langsung menentukan perekonomian negara. Hal ini secara tegas diamanatkan pada Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, bahwa setiap buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Maksud dari penghidupan layak, di mana jumlah pendapatan buruh dan keluarganya secara wajar, yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, jaminan hari tua.

Dalam pada itu, pengupahan menurut UU Ketenagakerjaan, Pasal 88 meliputi:

1. upah minimum,
2. upah kerja lembur,
3. upah tidak masuk kerja karena berhalangan,
4. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya,
5. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya,
6. bentuk dan cara pembayaran upah,
7. denda dan potongan upah,
8. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah,
9. struktur dan skala pengupahan yang proposional,

10. upah untuk pembayaran pesangon,
11. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Pelaksanaan pengupahan yang dilakukan oleh pengusaha pada kenyataannya banyak yang tidak sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Dalam UMK (Upah Minimum Kota) merupakan standar yang ditetapkan oleh pemerintah melalui penentuan kebutuhan minimum yang telah disepakati disepakati bersama antara pihak pengusaha dengan pihak buruh melalui pemerintah.

Di Kota Malang memiliki cukup banyak kesempatan kerja bagi buruh dikarenakan banyaknya perusahaan yang sedang melakukan usaha. Namun di sisi lain dalam kenyataan banyak buruh yang mengaku tidak dapat membiayai kehidupannya dikarenakan menerima gaji atau upah yang sedikit tidak sesuai dengan standar gaji yang telah ditentukan oleh undang-undang. Pengusaha memilih membayar buruhnya dengan gaji atau upah yang tidak sesuai dengan semestinya dan terkadang dengan gaji yang lebih rendah dari UMK yang sudah ditentukan Walikota Malang. Hal tersebut bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan Pasal 90 yang menyebutkan bahwa setiap pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang ditentukan. Seringkali pengusaha membayar upah tidak sesuai UMK dengan dalih perusahaan dalam keadaan bangkrut atau mengalami pemasukan yang sedikit sehingga terpaksa memberikan upah tidak sesuai dengan apa yang dijanjikan. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-102/Men/VII/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur mengatur bahwa pengusaha dalam mempekerjakan buruh untuk melakukan kerja lembur harus membayar upah lembur para buruh tersebut. Tetapi buruh-buruh tersebut tidak mendapatkan gaji yang semestinya atau buruh tersebut tidak

mendapatkan upah lembur walaupun mereka telah bekerja melebihi waktu kerja sebagaimana yang telah diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi tersebut. Bagi buruh perempuan yang melaksanakan cuti hamil dan cuti melahirkan seringkali juga tidak mendapatkan upah mereka walaupun di dalam UU Ketenagakerjaan hal tersebut merupakan kewajiban pengusaha untuk membayarnya. Hal tersebut sangat bertentangan dengan hak-hak yang seharusnya diterima oleh buruh.

Dari hal tersebut di Kota Malang sendiri terdapat beberapa permasalahan yang terjadi di lapangan yang menyangkut tentang pengupahan antara lain masih banyak pengaduan dari para buruh yang mengatakan pembayaran gaji mereka masih belum sesuai dengan UMK yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Kota Malang. Selain itu mereka juga mengadukan pesangon atau THR yang dibayar tidak tepat pada waktunya atau bahkan tidak dibayarkan sama sekali oleh perusahaan tempat mereka bekerja.

Data yang diperoleh pada tahun 2008 dari 718 perusahaan yang melakukan usahanya di Kota Malang sebanyak 600 perusahaan sudah diperiksa oleh pengawas Dinas Tenaga Kerja. Dari perusahaan yang diperiksa tersebut ditemukan beberapa pelanggaran yang dapat ditemukan mengenai pelanggaran mengenai pengupahan yaitu¹:

- | | |
|-------------------------------|------------------|
| 1. Pembayaran di bawah UMK | : 77 pelanggaran |
| 2. Upah lembur tidak di bayar | : 22 pelanggaran |
| 3. Komponen upah tidak sesuai | : 6 pelanggaran |
| 4. Cuti tidak dibayar | : 7 pelanggaran |
| 5. Libur tidak dibayar | : 3 pelanggaran |
| 6. Sakit tidak dibayar | : 1 pelanggaran |
| 7. THR tidak dibayar | : 1 pelanggaran |

¹ Data sekunder dari Dinas Tenaga Kerja Kota Malang

Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang selain sebagai suatu lembaga pengawasan mengenai ketenagakerjaan pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan, juga harus menjadi penengah atau fasilitator di perusahaan-perusahaan dalam hubungannya dengan pengusaha dan buruh agar dapat menjaga serta mencegah dirugikannya hak-hak buruh yang selalu berada pada pihak yang tidak memiliki posisi tawar untuk mendapatkan kesejahteraan hidup dalam hal pemberian upah yang nilainya sesuai dengan yang sudah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Peranan Dinas Ketenagakerjaan dalam hal ini adalah sebagai aparat penyelenggara dan pembentuk sekaligus inisiator dalam kesejahteraan buruh. Mereka memiliki peranan yang dominan dalam menentukan kebijakan yang seharusnya lebih berpihak kepada kepentingan pihak yang tidak punya posisi tawar, yakni buruh, dan bukan hanya sebagai fasilitator dan regulator yang berpihak kepada pihak yang memiliki posisi tawar lebih, yakni kekuatan modal, dalam hal ini adalah perusahaan. Dinas Tenaga Kerja seharusnya lebih mengupayakan adanya pelaksanaan yang bersifat substansial di dalam kondisi nyata, tapi tidak demikian pelaksanaannya di lapangan. Dengan demikian diharapkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dapat memberikan suatu rasa aman bagi buruh dalam menuntut hak-hak dalam hal mengenai pengupahan yang sesuai dengan dengan ketentuan perundang-undangan.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana peranan pengawas terhadap pelaksanaan ketentuan pengupahan di perusahaan dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Malang?



2. Apa yang menjadi faktor-faktor pendukung dan penghambat peranan pengawas terhadap pelaksanaan ketentuan pengupahan di perusahaan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Malang tersebut?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis peranan pengawas terhadap ketentuan pengupahan di perusahaan dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Malang.
3. Untuk mengidentifikasi, mendeskripsikan dan menganalisis faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam peranan pengawas terhadap ketentuan pengupahan di perusahaan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Malang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Sebagai sarana untuk mengembangkan teori-teori di bidang ilmu hukum pada umumnya, hukum perburuhan di bidang pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan pengupahan di perusahaan.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi Dinas Tenaga Kerja

Sebagai referensi untuk melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan dalam melindungi hak-hak buruh dan pengusaha secara adil

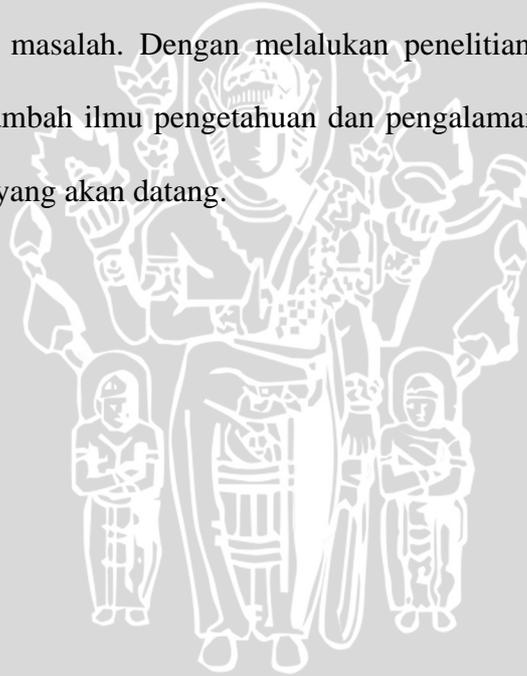
dan untuk meminimalkan terjadinya permasalahan dalam pelaksanaan ketentuan pengupahan di perusahaan.

2. Bagi Buruh

Agar buruh mengetahui proses pengawasan yang dilakukan terhadap pelaksanaan ketentuan pengupahan di perusahaan serta upaya-upaya yang harus dilakukan dalam menyelesaikan permasalahan dalam pelaksanaan ketentuan pengupahan di perusahaan.

2. Bagi peneliti

Bagi peneliti melalui penelitian ini diharapkan akan diperoleh pemecahan masalah. Dengan melakukan penelitian ini, peneliti juga dapat menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman untuk digunakan pada masa yang akan datang.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengawasan

Pengertian pengawasan menurut Siagian² adalah: proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Sujanto juga memberikan pengertian pengawasan yang dalam ungkapannya sebagai berikut: segala usaha atau kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya mengenai pelaksanaan tugas atau kegiatan. Sedangkan menurut Henry Fayol, yang dikutip oleh Lubis pengertian pengawasan sebagai berikut³: dalam setiap usaha pengawasan terdiri atas tindakan meneliti apakah segala sesuatu tercapai atau berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan berdasarkan instruksi yang telah dikeluarkan, prinsip-prinsip yang telah ditetapkan.

Disebutkan pula oleh Abdulrachman⁴ bahwa pengawasan: adalah kegiatan atau proses kegiatan untuk mengetahui hasil pelaksanaan, kesalahan, kegagalan untuk diperbaiki kemudian dan mencegah sehingga pelaksanaan tidak berbeda dengan rencana yang telah ditetapkan, dalam pelaksanaan mutlak perlu adanya rencana dan perintah pelaksanaan.

² Siagian, S.P, 1985, **Filsafat Administrasi**, Gunung Agung, Jakarta, hlm. 135.

³ Lubis, Ibrahim, 1985, **Pengendalian dan Pengawasan Proyek Dalam Manajemen**, Ghalia, Jakarta.

⁴ Abdulrachman, Arifin, 1979, **Kerangka Pokok-Pokok Manajemen Umum**, Ikhtiar Baru, Jakarta, hlm. 99.



Dari beberapa pengertian pengawasan secara umum dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah suatu proses untuk mengetahui seluruh rangkaian dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang telah dan akan dilakukan dengan menggunakan dasar atau prinsip yang telah disepakati sebagai acuan pekerjaan tersebut.

Dalam bidang pengawasan yang lebih khusus, artinya di bidang pengawasan ketenagakerjaan menyangkut dengan berbagai aktivitas yang dilakukan sehingga harapan akan tercipta kesejahteraan bagi para buruh pada akhirnya dapat terwujud.

Adapun pengertian pengawasan menurut UU Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

A.1. Tujuan Dan Fungsi Pengawasan

Tujuan dari pengawasan menurut Siagian⁵: secara filosofis pengawasan mutlak diperlukan karena manusia bersifat salah dan paling sedikit khilaf. Manusia adalah orang yang perlu diamati, bukan dengan maksud untuk mencari kesalahannya dan kemudian menghukumnya, akan tetapi untuk mendidik dan membimbing. Hal ini kiranya sangat penting untuk diperhatikan, karena seorang pemimpin dalam suatu organisasi sering lupa bahwa seorang pemimpin yang baik adalah seorang yang dengan ikhlas memberikan kesempatan-kesempatan yang seluas-luasnya kepada bawahannya untuk menyebabkan dia tidak lagi berbuat kesalahan yang sama, akan tetapi berani berbuat kesalahan lain”.

⁵ Siagian, S.P, 1985, op cit, hlm. 138.



Menurut Handyaningrat memiliki pengertian terhadap tujuan pengawasan antara lain sebagai berikut⁶: pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna sesuai dengan rencana yang ditentukan sebelumnya.

Tujuan dari pengawasan menurut Ichwan yang mendefinisikan beberapa sebagai berikut:

1. Untuk mencegah terjadinya penyimpangan-penyimpangan/kesalahan-kesalahan pelaksanaan.
2. Untuk mempertanyakan apakah pelaksanaan tugas dan pekerjaan telah berjalan sesuai dengan yang direncanakan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Untuk mengetahui di mana letak kelemahan-kelemahan sebab terjadinya penyimpangan, dampak serta siapa yang paling bertanggung jawab atas kesalahan tersebut dan bagaimana memperbaikinya di masa mendatang.
4. Untuk mencegah memperkecil pemborosan/in-efisiensi.

Tujuan dan fungsi pengawasan juga diutarakan oleh Abdulrachman antara lain adalah⁷:

1. Mencegah penyimpangan-penyimpangan.
2. Memperbaiki kesalahan-kesalahan dan kelemahan.
3. Mempertebal rasa tanggung jawab.
4. Mendidik tenaga kerja.

Dalam bidang ketenagakerjaan, Soepomo berpendapat bahwa tugas dari pengawas ketenagakerjaan adalah terdiri atas⁸:

1. Melihat dengan jalan memeriksa dan menyelidiki sendiri apakah ketentuan-ketentuan dalam perundang-undangan telah dilaksanakan.
2. Membantu baik pekerja/buruh maupun pimpinan perusahaan (pengusaha) dengan memberikan penjelasan-penjelasan teknis dan

⁶ Handyaningrat, Suwarno, 1982, **Pengantar Studi Ilmu Administrasi & Manajemen, Haji Masagung**, Jakarta, hlm. 143.

⁷ Abdulrachman, op cit, hlm. 99.

⁸ Soepomo, Imam, 1982, **Pengantar Hukum Perburuhan**, Djambatan, Jakarta, hlm. 125.

nasehat yang mereka perlukan agar mereka menyelami apakah yang diminta peraturan dan bagaimana melaksanakannya,

3. Menyelidiki keadaan perburuhan dan mengumpulkan bahan yang diperlukan untuk penyusunan peraturan perundangan perburuhan dan penetapan kebijaksanaan pemerintah.

Menurut Manullang terdapat ruang lingkup dari tugas pengawas ketenagakerjaan meliputi⁹:

1. Melakukan pembinaan dan pengawasan atas pelaksanaan peraturan dan perundang-undangan mengenai norma perlindungan tenaga kerja.
2. Melaksanakan pembinaan dalam upaya menyempurnakan norma kerja dan pengawasannya.
3. Melaksanakan usaha-usaha pembentukan, penetapan dan pengawasan di bidang kecelakaan kerja.

Manullang menyebutkan pula beberapa fungsi yang dapat diberikan dalam rangka pengawasan yang dilakukan antara lain¹⁰:

1. Mengawasi pelaksanaan undang – undang atau ketentuan – ketentuan hukum di bidang perburuhan/ ketenagakerjaan.
2. Memberikan penerangan teknis serta nasehat kepada pengusaha dan tenaga kerja tentang hal-hal yang dapat menjamin pelaksanaan efektif dan peraturan ketenagakerjaan.
3. Melaporkan kepada orang yang berwenang tentang kecurangan dan penyelewengan di bidang ketenagakerjaan yang tidak jelas diatur dalam perundang-undangan.

Secara operasional pengawasan ketenagakerjaan meliputi¹¹:

1. Sosialisasi norma ketenagakerjaan

Sasaran kegiatan ini agar tercapai peningkatan pemahaman norma kerja bagi masyarakat industri, sehingga tumbuh persepsi positif

⁹ Manullang, Sandjung, 1995, **Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia**, Rhineka Cipta, Jakarta, hlm. 125.

¹⁰ Ibid; hlm. 125

¹¹ Abdul Hakim, 2007, **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, Citra aditya Bakti, Bandung; hlm. 209.

dan mendorong kesadaran untuk melaksanakan ketentuan ketenagakerjaan secara proporsional dan bertanggung jawab.

2. Tahapan pelaksanaan pengawasan
 - a. Upaya pembinaan (preventive educative), yang ditempuh dengan memberikan penyuluhan kepada masyarakat industri.
 - b. Tindakan refresif non-yustisial, yang ditempuh dengan memberikan peringatan tertulis melalui nota pemeriksaan kepada pimpinan perusahaan apabila ditemui pelanggaran
 - c. Tindakan represif yustisial, sebagai alternative terakhir dan dilakukan melalui lembaga peradilan.

A.2. Prinsip-Prinsip Pengawasan

Prinsip-prinsip dari pengawasan yang menjadi acuan dalam melakukan pelaksanaan pengawasan menurut Handyaningrat yaitu¹²:

1. Pengawasan berorientasi pada tujuan organisasi.
2. Pengawasan harus obyektif, jujur, obyektif dan mengutamakan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi.
3. Pengawasan harus berorientasi terhadap kebenaran menurut peraturan – peraturan yang berlaku, berorientasi pada kebenaran prosedur menurut peraturan yang berlaku yang telah, ditetapkan dan berorientasi pada tujuan (manfaat) dalam pelaksanaan pekerjaan.
4. Pengawasan harus menjamin daya dan hasil guna dari pekerjaan.
5. Pengawasan harus berdasar pada standar yang obyektif, telita dan tepat.
6. Pengawasan harus bersifat terus-menerus.
7. Hasil Pengawasan dapat memberikan umpan balik (*feed back*) terhadap perbaikan dan penyempurnaan dalam perencanaan, pelaksanaan dan kebijakan waktu yang akan datang.

Dari prinsip-prinsip pengawasan tersebut terdapat upaya untuk melakukan hal yang terbaik agar pengawasan dapat berpengaruh langsung terhadap

¹² Op. Cit.; Handyaningrat, Soewarno; hlm. 149-150.



pelaksanaan suatu peraturan yang telah disepakati bersama dan menjadi kewajiban bersama untuk dilaksanakan.

A.3. Syarat – Syarat Pengawasan

Dalam melakukan pengawasan terdapat syarat-syarat yang harus dipertimbangkan ketika ingin melakukan pengawasan yang bertahap. Dalam syarat pengawasan tersebut Lubis yang dikutip dari William H. Newman menyebutkan bahwa syarat pengawasan dapat disebutkan antara lain¹³:

1. Harus memperhatikan atau disesuaikan dengan sifat dan kebutuhan organisasi.
2. Harus menjamin adanya tindak perbaikan.
3. Harus bersifat fleksibel.
4. Harus memperhatikan faktor-faktor dan tata organisasi.
5. Harus ekonomis dalam hubungan dan biaya.
6. Harus diperhatikan pula pra-syarat sebelum pengawasan itu diambil yaitu harus ada rencana yang jelas dan pola atau tata organisasi yang jelas (tugas-tugas wewenang yang terdapat dalam organisasi).

Selanjutnya Handyaningrat mengategorikan beberapa syarat umum dalam pengawasan yaitu¹⁴:

1. Menentukan standar yang baik dan dapat dilaksanakan.
2. Menghindari adanya tekanan, paksaan yang menyebabkan penyimpangan dari tujuan pengawasan itu sendiri.
3. Melakukan koreksi yang dapat dipergunakan untuk mengadakan perbaikan serta penyempurnaan rencana yang akan datang.

Wewenang dari pegawai pengawas ketenagakerjaan ialah¹⁵ :

- a) Melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
- b) Melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.

¹³ Lubis, Ibrahim, 1985, **Pengendalian dan Pengawasan Proyek Dalam Manajemen**, Ghalia Indonesia, Jakarta, hlm. 159.

¹⁴ Op Cit; Handyaningrat, Soewarno, 1982; hlm. 150.

¹⁵ Pasal 182 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

- c) Meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
- d) Melakukan pemeriksaan atas penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
- e) Melakukan pemeriksaan atas surat atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
- f) Meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
- g) Memberhentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.

A.4. Macam – Macam Pengawasan

Mengenai macam pengawasan Handyaningrat memberikan pembagian bentuk pengawasan menjadi¹⁶:

1. Pengawasan dari dalam (Internal Control) adalah bentuk pengawasan yang dilakukan oleh aparat yang dibentuk dalam suatu organisasi dengan tujuan untuk mengawasi internal organisasinya.
2. Pengawasan dari luar adalah suatu bentuk pengawasan yang dilakukan dan dibentuk diluar organisasi yang diawasi, biasanya dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui efisiensi kerja, jumlah pajak yang harus dibayar, pengeluaran, dan sesuatu yang bersifat umum.
3. Pengawasan preventif, adalah bentuk pengawasan yang dilakukan pada saat belum dilaksanakannya suatu rencana pekerjaan,
Dalam upaya melaksanakan model pengawasan tersebut terdapat beberapa langkah yang dapat dilakukan, antara lain:
 - a. Menentukan peraturan-peraturan yang berhubungan dengan sistem prosedur, hubungan dan tata kerja organisasi.
 - b. Membuat pedoman sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.
 - c. Menentukan kedudukan, tugas, tanggung jawab, dan wewenang.
 - d. Mengorganisasikan segala unsur kegiatan, peencatatan pegawai dan pembagian pekerjaan.
 - e. Menentukan standar koordinasi, pelaporan dan pemeriksaan.
 - f. Menetapkan sanksi terhadap pejabat yang menyimpang dari peraturan yang ditetapkan.

¹⁶ Op Cit; Handyaningrat, Soewarno, 1982; hlm. 150.

4. Pengawasan Represif, ialah pengawasan yang dilakukan pada saat pelaksanaan pekerjaan dilakukan dan sesudahnya. Untuk menjamin kelangsungan dari model pengawasan ini, disebutkan pula beberapa sistem pendukung yang dapat digunakan dalam rangka terlaksananya pengawasan antara lain:
 - a. Sistem Komperatif, adalah sistem yang dilakukan dengan menggunakan tahapan sebagai berikut:
 1. Mempelajari kemajuan dari laporan pekerjaan dibandingkan dengan jadwal rencana pelaksanaan.
 2. Membandingkan dengan rencana yang telah diputuskan sebelumnya.
 3. Mengadakan analisa terhadap perbedaan tersebut, termasuk faktor lingkungan yang mempengaruhinya.
 4. Memberikan penilaian terhadap hasil penilaian pekerjaan, termasuk para penanggung jawabnya.
 - b. Sistem Inspektif dilakukan dengan cara mengecek kebenaran dari suatu laboran yang dibuat oleh para petugas pelaksanaannya dan memberikan instruksi – instruksi dalam rangka penyempurnaan pekerjaan dan perbaikan, Madang terjadi pergantian jabatan dalam periode tertentu.
 - c. Sistem Verifikatif, dilakukan dengan langkah sebagai berikut:
 1. Menentukan ketentuan-ketentuan yang berhubungan dengan prosedur pemeriksaan.
 2. Pemeriksaan dibuat laporan secara periodik atau secara khusus.
 3. Mempelajari laporan untuk mengetahui perkembangan dari hasil pelaksanaannya.
 4. Memutuskan tindakan perbaikan atau penyempurnaan.
 - d. Sistem Investigatif, dalam sistem ini lebih menitikberatkan penyelidikan atau penelitian yang lebih mendalam terhadap suatu masalah yang bersifat negative, didasarkan kepada permasalahan yang masih bersifat hipotesis (anggapan) mungkin benar atau salah, perlu diteliti agar memperoleh jawaban yang benar, sehingga dilakukan proses pengumpulan data, menganalisa, dan penilaian atas data tersebut.

Sedangkan menurut Sujanto macam-macam bentuk dari pengawasan terdiri atas:

1. Pengawasan Ekstern, secara harfiah bentuk pengawasan ini adalah pengawasan dilakukan dengan pengawas yang berada di luar obyek yang diawasi.
2. Pengawasan Intern, proses pengawasan dilakukan dengan pengawas yang berada di dalam obyek yang diawasi.



3. Pengawasan Umum, adalah bentuk atau cara untuk melakukan pengawasan atas jalannya pemerintahan daerah.
4. Pengawasan Langsung, pengawasan yang dilakukan dengancara mendatangi dan memeriksa langsung di tempat terhadap obyek yang diawasi.
5. Pengawasan Tidak Langsung, pengawasan yang dilakukan dengan tanpa mendatangi obyek yang diawasi.

Dari teori-teori pengawasan tersebut yang berasal dari para ahli maupun teori peranan yang berasal dari UU Ketenagakerjaan dapat disimpulkan bahwa teori pengawasan menurut para ahli lebih baik dari teori-teori tentang pengawasan yang terdapat pada UU dikarenakan teori-teori yang digunakan pada UU masih bersifat umum sedangkan pada teori-teori dari para ahli bersifat spesifik dan mendasar.

B. Pengertian Pengupahan

Pengertian upah menurut Silalahi yang dikutip dari pengertian upah berdasar Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah (untuk selanjutnya disebut dengan PP Perlindungan Upah) yaitu: Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu 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, baik untuk buruh itu sendiri maupun keluarga buruh tersebut.

Dalam pada itu menurut Pasal 1 angka 30 UU Ketenagakerjaan pengertian upah yaitu: “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 jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Di dalam ketenagakerjaan kebijakan pengupahan yang diberikan kepada buruh untuk melindungi buruh meliputi berbagai hal yaitu¹⁷:

1. Upah Minimum
2. Upah Lembur
3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
4. Upah tidak masuk kerja melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
5. Upah karena menjalankan hak istirahat waktu kerjanya,
6. Bentuk dan cara pembayaran upah,
7. Denda dan potongan upah,
8. Hal – hal yang dapat diperhitungkan dengan upah,
9. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
10. Upah untuk pembayaran pesangon,
11. Struktur dan skala pengupahan yang proposional,
12. Upah untuk pembayaran pesangon.
13. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

B.1. Asas Pengupahan

Asas-asas pengupahan¹⁸:

- a. Hak menerima upah timbul saat ada hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus.
- b. Pengusaha tidak boleh melakukan diskriminasi upah bagi pekerja/buruh laki-laki dan wanita untuk jenis pekerjaan yang sama.
- c. Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan (*no work no pay*).
- d. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum.
- e. Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, dengan formulasi upah pokok minimal.
- f. Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.
- g. Pengusaha yang karena kesengajaannya atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.
- h. Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka upah dan hak-hak

¹⁷ Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan

¹⁸ Loc Cit; Abdul Hakim, 2007; hlm. 126.

lainnya dari dari pekerja/buruh merupakan hutang yang didahulukan pembayarannya.

- i. Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu dua tahun sejak timbulnya hak.

D. Teori Peranan

Kata peran menurut kamus bahasa Indonesia adalah pemain atau perangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan di masyarakat.¹⁹

Sedangkan peranan menurut B. Horton dan Chester L. Hunt adalah “status atau kedudukan” biasanya didefinisikan sebagai suatu perangkat atau posisi seseorang dalam kelompok, atau posisi dalam hubungannya dengan kelompok lain. Peran adalah perilaku yang diharapkan dari seseorang yang mempunyai status. Status adalah seperangkat hak dan kewajiban. Peran adalah pemeranan dari perangkat kewajiban dan hak-hak tersebut.

Sedangkan kata peranan mempunyai arti kata bagian yang dimainkan oleh seseorang, tindakan yang dilakukan oleh seseorang di suatu peristiwa.²⁰ Dari arti kata tersebut berarti bahwa peran merupakan *das sollen* yaitu angan-angan, sedangkan peranan adalah sebagai *das sein* atau kenyataan.

Peranan merupakan dinamis kedudukan. Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajiban sesuai dengan kedudukannya, maka dia menjalankan peranan.²¹ Peranan mencakup 3 hal yaitu:²²

1. Peranan meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat. Peranan dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan masyarakat.

¹⁹ J.S Badudu dan Sutan Mohhammad Zain, 2001; **Kamus Bahasa Indonesia**, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta; hal.1037.

²⁰ Ibid; hlm:1037

²¹ Soerjono Soekanto, 1982; **Memperkenalkan Sosiologi**, Rajawali Pers, Jakarta, hlm.268

²² El Chinoy, *Society, An Introduction to Sociology*, Random House, New York; hlm. 31.

2. Peranan adalah suatu konsep tentang apa yang dapat dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi.
3. Peranan juga dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat.

Peranan sosial adalah suatu perbuatan seseorang dengan cara tertentu dalam usaha menjalankan hak dan kewajibannya sesuai dengan status yang dimilikinya.²³

Soerjono Soekanto mengutip pendapat Marion J Levy Jr., bahwa ada beberapa pertimbangan sehubungan dengan fungsinya yaitu sebagai berikut:²⁴

1. Bahwa peranan-peranan tertentu harus dilaksanakan apabila struktur masyarakat hendak dipertahankan kelangsungannya.
2. Peranan tersebut seyogianya dilekatkan pada individu yang oleh masyarakat dianggap mampu untuk melaksanakannya.
3. Dalam masyarakat kadang-kadang dijumpai individu-individu yang tak mampu melaksanakan peranaanya sebagaimana diharapkan oleh masyarakat, oleh karena mungkin pelaksanaannya memerlukan pengorbanan yang terlalu banyak dari kepentingan pribadinya.
4. Apabila semua orang sanggup dan mampu melaksanakan peranannya, belum tentu masyarakat akan dapat memberikan peluang-peluang yang seimbang.

Mengenai status dan peran, terdapat dua macam yaitu:²⁵

1. Status dan peran yang ditentukan oleh masyarakat bagi kita, terlepas dari koalitas individu-individu maupun usaha kita.
2. Status dan peran yang kita perjuangkan melalui usaha-usaha kita sendiri.

Konflik peran ada dua macam, konflik antara berbagai peran dan konflik dalam satu peran tunggal, yaitu:²⁶

²³ Abdulsyani, 2002; **Sosilologi, Skematika, Teori dan Terapan**, Bumi Aksara, Jakarta; hlm 94.

²⁴ Ibid; 2002; hlm 95.

²⁵ Paul B. Horton dan Chester L. Hunt. *Sosiologi*, Edisi Keenam, Jilid 1, Erlangga, Jakart; hlm 120.

²⁶ Ibid; hlm. 136

1. Satu atau lebih peran (apakah itu peran independen atau bagian dari perangkat peran) mungkin menimbulkan kewajiban-kewajiban yang bertentangan bagi seseorang.
2. Di dalam proses tunggal mungkin ada konflik yang melihat.

Pengawas dapat dikatakan memiliki peranan yang ideal apabila amapu menerapkan peraturan di dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Per. 03/MEN/1984 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu yang termuat di dalam pasal 9 yaitu:

1. Melaksanakan pemeriksaan pertama dan kontrol di perusahaan atau di tempat kerja.
2. Memberikan bimbingan, pembinaan dan penyuluhan kepada tenaga kerja dan pengusaha atau pengurus tentang peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
3. Merahasiakan segala sesuatu yang diperoleh yang perlu dirahasiakan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.
4. Melaporkan semua kegiatan yang berhubungan dengan tugas dan kewajiban.
5. Mencatat hasil pemeriksaan dalam Buku Akte Pengawas Ketenagakerjaan dan disimpan oleh Pengusaha atau Pengurus.

Dari berbagai teori peranan baik dari para ahli maupun peranan pengawas ideal berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Per.03/MEN/1984 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu maka dapat disimpulkan yang paling relevan untuk dipakai adalah peranan ideal pengawas menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Per.03/MEN/1984 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu yang terdapat pada pasal 8 mengenai Tugas dan Fungsi Pengawas Ketenagakerjaan. Apabila seorang pegawai pengawas mampu dan dapat melaksanakan aturan yang terdapat pada pasal 8 tersebut maka pegawai pengawas tersebut dapat dikatakan telah melakukan tugasnya dengan baik dan telah melaksanakan peranan pengawas yang ideal.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu sistem untuk memecahkan sesuatu persoalan yang terdapat dalam suatu penelitian. Secara terperinci, metode penelitian merupakan suatu sistem dalam penelitian, merupakan prosedur yang memberikan kepada peneliti urutan pekerjaan yang harus dilakukan dalam suatu penelitian, sedangkan teknik penelitian memberikan alat ukur yang diperlukan dalam pelaksanaan suatu penelitian.

Sesuai dengan rumusan masalah, tujuan penelitian serta teori-teori yang telah ditinjau, maka jenis penelitiannya adalah penelitian empirik; dan menggunakan pendekatan yuridis sosiologis karena:

1. mengkaji peranan pengawas terhadap ketentuan pengupahan di perusahaan dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Malang;
2. mengkaji faktor-faktor pendukung dan penghambat peranan pengawas terhadap ketentuan pengupahan di perusahaan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Malang tersebut.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di wilayah kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Malang, yang kantornya berlokasi di Jl. Raden Panji Suroso 18 Malang. Dinas Tenaga Kerja Kota Malang dipilih karena dari studi awal didapatkan informasi



bahwa ada beberapa permasalahan yang sedang ditangani oleh Dinas Tenaga Kerja kota Malang dalam bidang pengawasan yaitu tentang adanya pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan terutama dalam soal pemberian upah atau pengupahan kepada buruhnya yang tidak sesuai dengan standar pengupahan menurut undang-undang serta banyaknya pengaduan dari para buruh ke Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Malang terhadap pemberian upah yang dilakukan oleh perusahaan kepada buruh.

C. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam analisis meliputi data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung, sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh tidak secara langsung (yang berasal dari dokumen-dokumen, hasil penelitian, data statistik dan lain-lain).

Adapun **data primer** dalam penelitian ini adalah: (1) jumlah perusahaan yang melanggar; (2) pengalaman Dinas Tenaga Kerja dalam melaksanakan pengawasan terhadap ketentuan tentang pengupahan; (2) prosedur melaksanakan pengawasan; (3) pengalaman Dinas Tenaga Kerja melaksanakan pembinaan, teguran dan sanksi bagi perusahaan yang melanggar; (4) faktor-faktor pendukung pelaksanaan pengawasan; (5) faktor-faktor penghambat.

Data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi, terhadap berkas-berkas penting dari Dinas Tenaga Kerja Kota Malang serta penelusuran pasal 176-181 UU Ketenagakerjaan tentang pengawasan serta pasal 88-98 tentang Pengupahan.



Sumber data primer penelitian ini didapat dari: Dinas Tenaga Kerja, dan Serikat Buruh di Kota Malang.

Sumber data sekunder penelitian ini diperoleh dan dikumpulkan dari studi kepustakaan dan Dinas Tenaga Kerja Kota Malang.

D. Teknik Pengambilan Data

Pengambilan data primer dan sekunder dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik sebagai berikut:

Data primer ini diperoleh melalui wawancara secara terarah dengan responden di Dinas Tenaga Kerja Kota Malang yang dapat menceritakan dan menggambarkan bagaimana kondisi serta peran pegawai pengawas dalam mengawasi berlakunya undang-undang ketenagakerjaan pada khususnya dan peran pegawai pengawas dalam melaksanakan pengawasan terhadap Pengusaha dan Serikat Buruh agar tercapainya pelaksanaan UU Ketenagakerjaan secara efektif. Berdasarkan data dari petugas Dinas Tenaga Kerja Kota Malang tersebut, maka dapat diperoleh data primer dengan pengamatan yang tidak terlibat.

Data sekunder ini diperoleh dari mengkopi dan mencatat data dari Dinas Tenaga Kerja Malang berupa hasil dokumentasi, berkas-berkas penting dan penelusuran UU Ketenagakerjaan.

E. Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah:

semua Pegawai Dinas Tenaga Kerja; dan Serikat Buruh Sedangkan yang diawasi adalah: semua Perusahaan yang diawasi Dinas Tenaga Kerja.

Sampel adalah: sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk Dinas Tenaga Kerja sebagai subyek penelitiannya, maka pengambilan sampel didasarkan pada teknik *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan dan tujuan tertentu. Karena jumlahnya 13 orang, maka sampelnya adalah 6 orang yang menjadi pelaksana di lapang dalam pengawasan.

Sedangkan pihak yang diawasi adalah perusahaan yang diawasi oleh Pegawai Pengawas Dinas Tenaga Kerja Kota Malang dengan pertimbangan strata besar kecilnya perusahaan, jumlah perusahaan yang dijadikan sampel dikategorikan sebagai berikut: perusahaan besar 1 buah, perusahaan menengah 2 buah, dan perusahaan kecil 3 buah.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan yaitu :

1. Analisis deskriptif kualitatif untuk data yang diperoleh dari hasil wawancara disusun secara sistematis, untuk selanjutnya dianalisis, untuk mencapai kejelasan masalah yang dibahas.
2. Analisis isi (content analysis) untuk mencermati dokumen-dokumen yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Malang yang berkaitan dengan pelaksanaan pengawasan pengupahan yang dilakukan terhadap perusahaan-perusahaan di Kota Malang.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penyusunan penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah yang terdiri dari hal-hal yang ideal dan kondisi nyata dari peraturan perundang-undangan serta daerah yang akan menjadi lokasi penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Dalam bab ini penulis menguraikan teori-teori yang berhubungan dengan Peran Pegawai Pengawas dan pengupahan yang dilakukan di perusahaan, antara lain: teori tentang pengawasan, peranan, dan pengupahan.

Bab III : Metode Penelitian

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang jenis dan pendekatan penelitian, jenis beserta sumber data, teknik pengambilan data, populasi dan sampel; analisis data serta sistematika penulisan.

Bab IV : Hasil dan Pembahasan

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang pembahasan yang berhubungan dengan Peranan Pengawas Ketenagakerjaan terhadap Pelaksanaan Bidang



Pengupahan di Perusahaan yang terdiri dari: (1) Gambaran Umum; (2) Pelaksanaan Pengawasan oleh Dinas Tenaga Kerja; (3) Faktor-faktor Pendukung Pelaksanaan Pengawasan dan (4) Faktor-faktor Penghambat Pelaksanaan.

Bab V : Penutup

Berisi tentang kesimpulan dari pembahasan dan saran-saran dari penulis sehubungan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini beserta saran-saran yang berkaitan dengan solusi dari faktor-faktor penghambat pelaksanaan pengawasan.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang

a. Dasar Pembentukan Hukum

Berdasarkan Peraturan Walikota Malang Nomor 57 Tahun 2008 tentang Uraian Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang telah menentukan Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial sebagai salah satu perangkat daerah untuk melaksanakan fungsi ketenagakerjaan dan Sosial dalam penyelenggaraan Otonomi Daerah yang nyata, dinamis, dan bertanggung jawab.

b. Visi dan Misi²⁷

1. Meningkatkan pelatihan dan keterampilan tenaga kerja yang handal dalam menghadapi pasar kerja.
2. Menyediakan lapangan kerja dan lapangan usaha bagi setiap angkatan kerja.
3. Mewujudkan ketenangan bekerja dan hubungan kerja.
4. Meningkatkan pengawasan dan pembinaan serta penyuluhan bidang ketenagakerjaan dan sosial.
5. Mewujudkan tenaga kerja yang sehat dan produktif.
6. Menetapkan sistem informasi bidang ketenagakerjaan dan sosial.
7. Meningkatkan kualitas pelayanan bidang ketenagakerjaan dan sosial.

c. Tugas Pokok

Tugas pokok Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang adalah melaksanakan sebagian urusan rumah tangga daerah di bidang pengabdian

²⁷ Peraturan Walikota Malang Nomor 57 Tahun 2008 tentang Uraian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang.

kepada masyarakat yang meliputi perencanaan, dalam bidang pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, perijinan lembaga, penempatan dan perluasan kerja, bidang industrial persyaratan kerja dan perselisihan hubungan industrial.

d. Fungsi

1. Penyusunan perencanaan kerja sesuai dengan kebijaksanaan yang telah ditetapkan oleh Kepala Daerah
2. Pelaksanaan unsur teknis operasional dan mengadakan kerjasama dengan instansi terkait dalam pelaksanaan pengiriman tenaga kerja keluar negeri dan perijinan tenaga asing.
3. Pelaksanaan koordinasi dengan Balai Latihan Kerja (BLK), Loka Latihan Kerja (LLK), Mobile Training Unit (MTU), serta melakukan pembinaan dan pengawasan tentang pelaksanaan, latihan kerja yang diselenggarakan oleh Lembaga Latihan Swasta (LLS).
4. Pelaksanaan petunjuk dan bimbingan tentang pelaksanaan operasional organisasi ketenagakerjaan dan organisasi pengusaha, pembentukan Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit, LKS Tripartit, penanganan perselisihan hubungan industrial.
5. Pelaksanaan pemberian petunjuk dan bimbingan tentang pelaksanaan norma kerja dan norma kesehatan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Jamsostek kepada pegawai ketenagakerjaan.
6. Pembinaan kesejahteraan pekerja dan penganggur serta meningkatkan kesejahteraan pekerja.
7. Pelaksanaan pengawasan adalah segala usaha-usaha dan kegiatan untuk melaksanakan pengamanan atas pelaksanaan tugas-tugas pokok sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
8. Pelaksanaan koordinasi dan kerjasama dengan instansi terkait dan lembaga sosial masyarakat bidang ketenagakerjaan.
9. Pembinaan yang meliputi menggalakkan keluarga berencana (KB) di perusahaan, Peraturan Perusahaan (PP), dan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB).
10. Pelaksanaan pengawasan dan pengendalian bidang ketenagakerjaan pelaksanaan program kerja serta anggaran dinas.
11. Pengelolaan administrasi yaitu segala usaha dan kegiatan di penyusunan program, bidang ketatausahaan, kepegawaian, perlengkapan, anggaran/keuangan pembinaan organisasi dan ketatalaksanaan dinas.
12. Pelaksanaan koordinasi dengan Instansi Unit Kerja Terkait.

e. Lokasi Kantor

Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang berlokasi di Jl. R.P. Suroso 18 Malang. Lokasi kantor berada di seberang jalan raya depan Araya Mall, sebelah kiri lokasi terdapat POM bensin.

f. Struktur Dinas

Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang terdiri dari :

1. Kepala Dinas,
2. Sekretariat, terdiri dari :
 - a. Subbagian Penyusunan Program,
 - b. Subbagian Keuangan,
 - c. Subbagian Umum.
3. Bidang Pelatihan dan Penempatan, terdiri dari :
 - a. Seksi Pelatihan Tenaga Kerja,
 - b. Seksi Penempatan Kerja.
4. Bidang Hubungan Industrial, terdiri dari :
 - a. Seksi Penyelesaian Perselisihan,
 - b. Seksi Kelembagaan, Kesejahteraan Pekerja dan Purna Pekerja,
 - c. Seksi Persyaratan kerja dan Pengupahan.
5. Bidang Pengawasan dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja, terdiri dari :
 - a. Seksi Norma Kerja,
 - b. Seksi Kesehatan dan Keselamatan Kerja,
 - c. Seksi Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
6. Bidang Sosial, terdiri dari :
 - a. Seksi Pengembangan Potensi, Profesi, dan Swadaya Sosial,
 - b. Seksi Rehabilitasi Sosial,
 - c. Seksi Bantuan dan Perlindungan Sosial.
7. UPT,
8. Kelompok Jabatan Fungsional.

Struktur ini sekaligus merupakan arah koordinasi dan kerja yang harus dilakukan oleh masing-masing posisi dan akan lebih jelas dengan melihat gambar struktur sebagai berikut :



Bagan 1

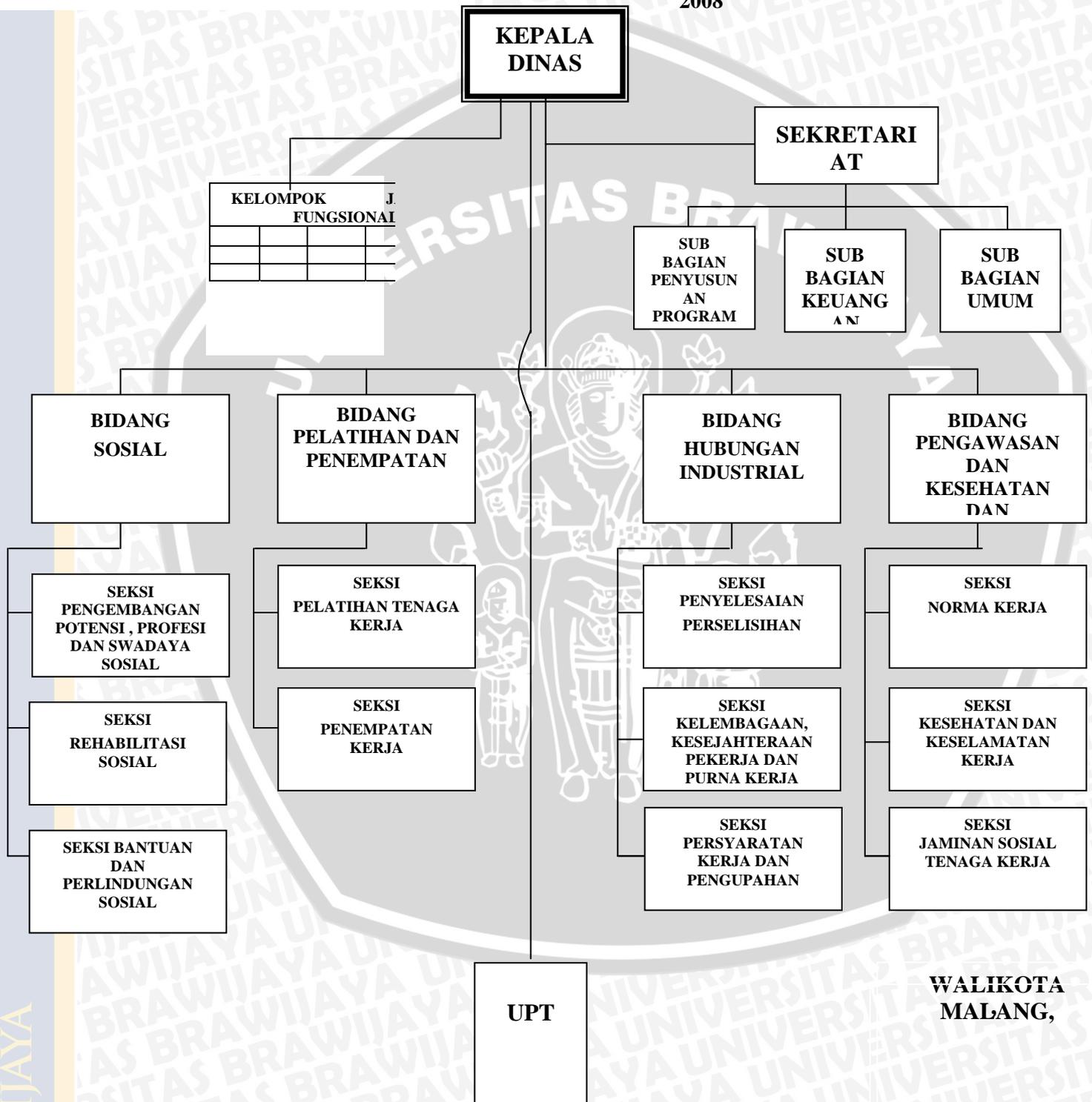
**STRUKTUR ORGANISASI
DINAS KETENAGAKERJAAN DAN
SOSIAL**

**LAMPIRAN III PERATURAN DAERAH
KOTA MALANG
NOMOR :**

TAHUN 2008

TANGGAL :

2008



**WALIKOTA
MALANG,**

**Drs. PENI
SUPARTO, M.AP**

g. Tugas dan Fungsi Bidang Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang.

Bidang pengawasan dalam memiliki tugas melaksanakan sebagian tugas dinas di bidang pengawasan ketenagakerjaan dan norma kerja. Dalam melaksanakan tugas maka Bidang Pengawasan memiliki fungsi:

1. Menyusun Program Pengawasan Ketenagakerjaan dan Norma Kerja.
 2. Norma Kerja meliputi wajib lapor, upah minimum, upah lembur, waktu kerja, waktu istirahat.
 3. Pengawasan terhadap norma pekerja wanita dan anak.
 4. Pelaksanaan terhadap penempatan dan perdagangan Tenaga Kerja Warga Asing Pendetatng (TKWAP).
 5. Pemeriksaan kecelakaan kerja (kebakaran, peledakan, penyakit akibat kerja).
 6. Penyidikan pelanggaran norma keselamatan dan kesehatan kerja.
 7. Pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas dan fungsi.
 8. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala dinas sesuai tugas dengan fungsinya.
- h. Seksi Pengawas Ketenagakerjaan memiliki tugas dan fungsi sebagai berikut :
1. Seksi Pengawas Ketenagakerjaan mempunyai tugas melakukan kegiatan pengawasan terhadap tugas operasional pegawai pengawas dan sistem kerja perusahaan.
 2. Seksi Pengawas Ketenagakerjaan memiliki fungsi :
 - a. Pengumpulan dan pengolahan data sebagai bahan kegiatan pengawasan ketenagakerjaan.
 - b. Pelaksanaan, pengaturan dan pengawasan fungsi operasional yang dilakukan pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam rangka kegiatan pengawasan pertama, berkala dan kunjungan khusus.
 - c. Melaksanakan pengaturan dan pengawasan fungsi operasional yang dilakukan pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam rangka kegiatan pengawasan pertama, berkala dan kunjungan khusus.
 - d. Pelaksanaan pengawasan dan penelitian terhadap permohonan ijin perusahaan dan pengesahan pemakaian pesawat uap, bejana tekan, pesawat angkat-angkut, instalasi listrik, dan mesin produksi.
 - e. Pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas dan fungsi.
 - f. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh Kepala bidang pengawasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

- i. Seksi Pengawasan Norma Kerja memiliki tugas dan fungsi sebagai berikut :
 1. Seksi Pengawasan Norma kerja memiliki tugas melakukan tugas pengawasan norma kerja dan Jamsostek.
 2. Seksi Pengawasan Norma Kerja memiliki fungsi :
 - a. Pengumpulan dan pengolahan data sebagai bahan pengawasan norma kerja.
 - b. Penyusunan petunjuk teknis pembinaan penyempurnaan norma kerja umum dan khusus.
 - c. Pelaksanaan inventarisasi data laporan ketenagakerjaan sebagai pelaksanaan wajib laporan ketenagakerjaan di perusahaan.
 - d. Penyusunan rencana kerja pengawas ketenagakerjaan.
 - e. Pelaksanaan pengawasan norma kerja secara langsung ke perusahaan.
 - f. Pengawasan dan penyelesaian pengusaha, masyarakat dan pekerja tentang adanya pelanggaran norma kerja dan peraturan ketenagakerjaan.
 - g. Pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas dan fungsi.
 - h. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Pengawasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Aparat Pengawas Ketenagakerjaan

a. Jumlah Pegawai Pengawas

Dalam melakukan proses pengawasan, pegawai pengawas dalam hal ini pegawai pengawas Dinas Tenaga kerja Kota Malang yang di koordinasi oleh Bidang Pengawasan dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Dinas tenaga Kerja tidak diperbolehkan untuk merangkap jabatan struktural dan tidak dibatasi dari golongan mana pengawas tersebut berasal, hal ini sesuai dengan Surat Edaran Menteri Tenaga kerja Nomor SE.13/M/SJ/1988 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Bagi Jabatan Pengawasan Ketenagakerjaan. Hal ini merupakan mekanisme pertanggungjawaban dan koordinasi yang dilakukan oleh pegawai pengawas kepada Bidang Pengawasan dan Kesehatan dan Keselamatan.



Jumlah pegawai dalam Bidang Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Kota Malang secara keseluruhan berjumlah 13 orang, dan yang menjabat sebagai pegawai pengawas ketenagakerjaan berjumlah 8 orang dari jumlah tersebut. Pegawai Pengawas dibagi menjadi dua jenis yaitu Pegawai Pengawas Umum yang berjumlah 4 orang dan Pegawai Pengawas Spesialis berjumlah 2 orang. Di Pegawai Pengawas Umum juga terdapat Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) berjumlah 2 orang. Terdapat perbedaan antara Pegawai Pengawas Umum dan Pegawai Pengawas Spesialis yaitu dari sifat pengawasan yang dilakukan. Perbedaan antara Pegawai Pengawas Spesialis dengan Pegawai Pengawas Umum disebutkan dalam wawancara sebagai berikut:²⁸

“Pegawai Pengawas Umum, pengawasan yang dilakukan lebih bersifat umum tentang bidang normatif ketenagakerjaan, sedangkan Pegawai Pengawas Spesialis, harus memiliki keahlian dibidang spesialisasi alat-alat perusahaan yang akan diawasi untuk mengetahui keadaan daripada produksi dan segala macamnya, sehingga untuk mengetahui itu semua seorang Pegawai Pengawas Spesialis harus menguasai keahlian tersebut, untuk menjadi seorang Pegawai Pengawas Spesialis seorang pegawai pengawas harus bekerja sebagai Pengawas Umum selama empat tahun dan dengan mengikuti ujian seleksi Pegawai Pengawas Spesialis”.

Jumlah Pegawai Pengawas yang bekerja di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang adalah sebagai berikut:

²⁸ Retno Kristiarti, S.H.; wawancara tanggal 12 Juni 2009

Tabel 1
Jumlah Pegawai Pengawas Berdasarkan Golongan

No.	Pangkat	Golongan/ Ruang	Jumlah
1.	Pengawas Spesialis	III/ d	1
		III/ c	1
2.	Pengawas Normatif	IV/ a	1
		III/ d	2
		III/ c	1
	Jumlah		8

Sumber : Data Primer, diolah, Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang, 2009.

Di dalam Bidang Pengawasan terdapat jenjang jabatan atau pangkat yang dimiliki oleh setiap pegawai pengawas berdasarkan tingkatannya adalah :

1. Jenjang jabatan Pengawas Ketenagakerjaan tingkat terampil dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi adalah :
 - a. Pengawas Ketenagakerjaan Pelaksana
 - b. Pengawas Ketenagakerjaan Pelaksana Lanjutan, dan
 - c. Pengawas Ketenagakerjaan Penyelia.
2. Jenjang Pangkat masing-masing jenjang jabatan Pengawas Ketenagakerjaan adalah :
 - a. Pengawas Ketenagakerjaan Pelaksana, terdiri dari :
 1. Pengatur golongan ruang II/c, dan
 2. Pengatur Tingkat I, golongan ruang II/d.
 - b. Pengawas Ketenagakerjaan Pelaksanakan Lanjutan, terdiri dari :
 1. Penata Muda, golongan ruang III/a, dan
 2. Penata Muda Tingkat I, golongan ruang III/b.
 - c. Pengawas Ketenagakerjaan Penyelia, terdiri dari :
 1. Penata golongan ruang III/c., dan
 2. Penata Tingkat I, golongan ruang III/d

- b. Mekanisme Pengadaan/ Rekrutmen Pegawai Pengawas

Untuk menjadi seorang pegawai pengawas ketenagakerjaan seorang pegawai harus mengikuti seleksi pengangkatan pegawai pengawas dengan mengikuti pelatihan atau kursus jabatan pengawas ketenagakerjaan yang

diklakukan selama 6 (enam bulan) yang diadakan oleh Pusdiklat Departemen Tenaga Kerja Jakarta, dalam proses seleksi ini tidak semua pegawai akan lolos dan menjadi pegawai pengawas ketenagakerjaan. Setelah hal tersebut dijalani, pegawai pengawas muda tidak bisa langsung terjun ke lapangan pengawasan.

29

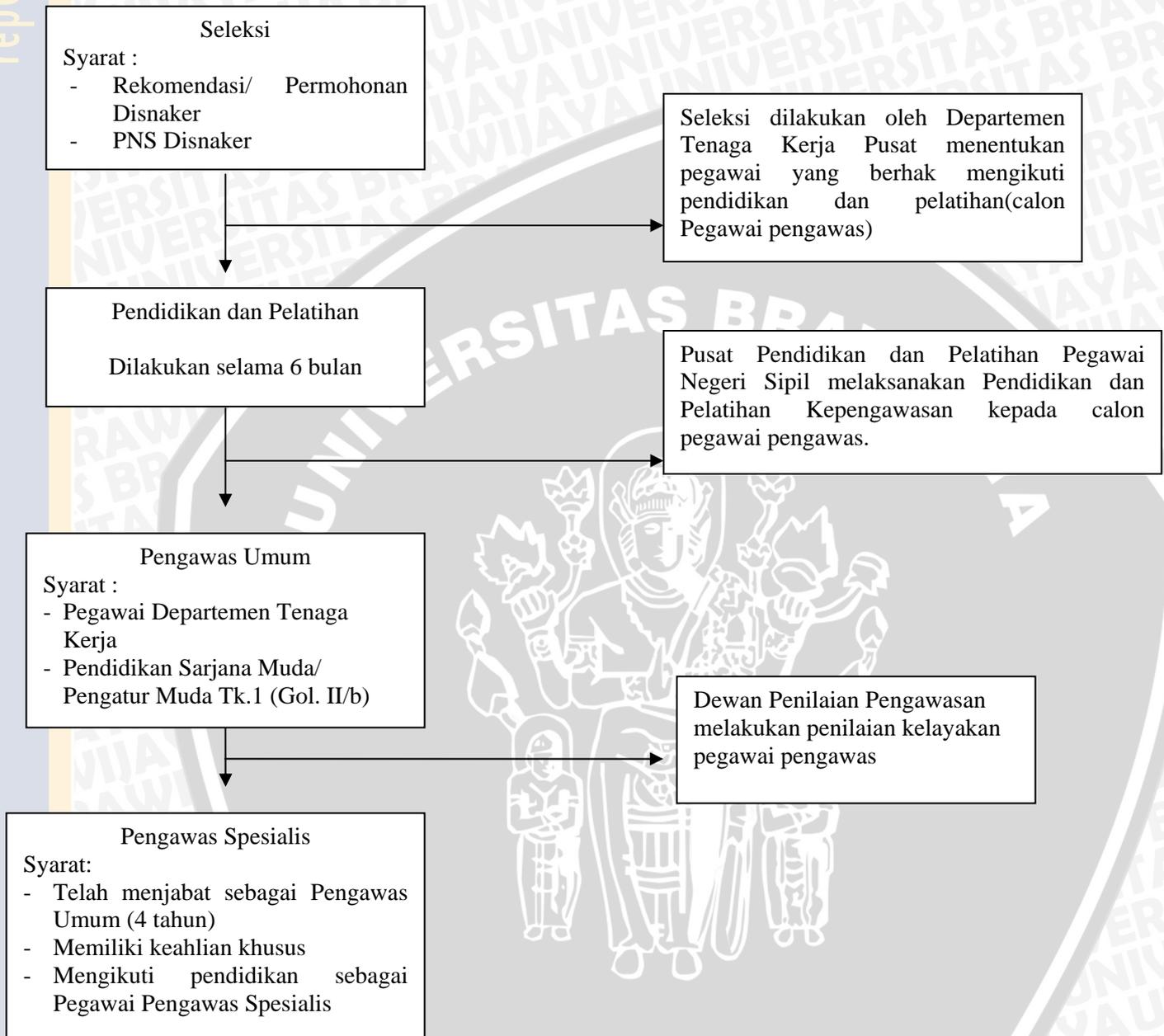
“Pegawai pengawas muda harus menimba pengalaman dari pegawai pengawas yang lebih senior dengan sistem mengikuti pengawasan oleh pegawai pengawas yang lebih senior dalam melakukan pengawasan terhadap perusahaan, dan dari jumlah perusahaan yang telah diawasi minimal sebanyak 75 perusahaan maka pegawai pengawas muda dapat diangkat menjadi pegawai pengawas resmi.”

Mekanisme dan tahapan rekrutmen dapat digambarkan dalam tabel berikut:



²⁹ Heri Purwanto. Ka. Si. Wawancara tanggal 12 Juni 2009

Bagan 02 Proses Rekrutmen Pegawai Pengawas



Sumber : Data Sekunder, Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang, 2009

3. Upah

a. Bentuk Upah

Yang dimaksud upah adalah :

1. 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 satu pekerjaan dan /atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
2. Suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan 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 keluarga.

b. Kebijakan Pengupahan

1. Upah Minimum

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat 1 Peraturan Menteri Tenaga kerja Nomor Per-01/Men/1999 tentang Upah Minimum, pengertian upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap.

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 jo. Keputusan menteri Tenaga Kerja dan

Transmigrasi Nomor Kep-226/Men/2000 jangkauan wilayah berlakunya upah minimum meliputi :

- Upah minimum Provinsi (UMP) berlaku di seluruh kabupaten/kota dalam satu wilayah provinsi.
- Upah Minimum kabupaten/kota (UMK) berlaku dalam satu wilayah kabupaten/kota

2. Upah Lembur

Pengertian upah lembur adalah upah yang diberikan oleh pengusaha sebagai imbalan kepada pekerja karena telah melakukan pekerjaannya atas permintaan pengusaha yang melebihi dari jam dan hari kerja atau pada hari istirahat mingguan, hari-hari besar yang telah ditetapkan pemerintah. Hal ini berarti bila seorang pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima upah lembur. Dengan membayar upah lembur merupakan kewajiban pengusaha, apabila pekerja atau buruh telah melaksanakan pekerjaan melebihi ketentuan jam kerja wajib.

3. Upah Tidak Masuk Kerja Karena Berhalangan.
4. Upah Tidak Masuk Kerja Karena Melakukan Kegiatan Lain di Luar Pekerjaannya.
5. Upah Karena Menjalankan Hak Waktu Istirahat Kerjanya.
6. Bentuk dan Cara Pembayaran Upah
7. Denda dan Potongan Upah.
8. Hal-Hal Yang Dapat Diperhitungkan Dengan Upah
9. Struktur Dan Skala Pengupahan Yang Proporsional Upah Untuk Pembayaran dan Pesangon
10. Upah Untuk Perhitungan Pajak Penghasilan.



B. Pelaksanaan Peranan Pengawas Dinas Tenaga Kerja Kota Malang

1. Dasar Hukum Pengawasan Pelaksanaan Ketentuan Pengupahan

Pengawasan terhadap ketenagakerjaan sendiri dilakukan dengan mendasarkan pada Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan, dan berbagai peraturan di bawahnya. Selanjutnya dasar hukum dalam rangka pelaksanaan pengawasan ketentuan pengupahan yang dilakukan oleh pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Malang antara lain salah satunya adalah yang terdapat didalam Pasal 95 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang isinya memberikan sanksi bagi pengusaha yang karena kesengajaannya atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan ppersentase tertentu dari upah pekerja/buruh.

Dengan adanya peraturan perundangan tersebut pegawai pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kota Malang diwajibkan untuk melakukan pengawasan terhadap ketentuan pengupahan yang berada di setiap wilayah, dan juga bagaimana menegakkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan secara umum.

Selain itu pegawai pengawas dalam pelaksanaan tugasnya didasari oleh kewenangan-kewenangan yang berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per .03/MEN/1984 tentang Pengawasan Terpadu yang menyebutkan:

1. Pegawai Pengawas Umum Berwenang:

- a. Memasuki tempat kerja.
- b. Meminta keterangan baik lisan maupun tertulis kepada pengusaha maupun pengurus dan atau tenaga kerja atau tenaga

kerja atau serikat buruh atau serikat pekerja tanpa dihadiri oleh pihak ketiga.

- c. Menjaga, membantu dan memerintahkan pengusaha atau pengurus atau tenaga kerja untuk mentaati peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan,
 - d. Menyelidiki keadaan ketenagakerjaan yang belum jelas atau tidak diatur dalam peraturan perundang-undangan.
 - e. Memberikan peringatan atau teguran terhadap penyimpangan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.
 - f. Meminta bantuan polisi apabila ditolak memasuki perusahaan tempat kerja atau pihak-pihak yang dipanggil tidak memenuhi panggilan.
 - g. Meminta pengusaha atau pengurus seorang pengantar untuk mendampingi dalam melakukan pemeriksaan.
2. Pegawai Pengawas umum mempunyai tugas dan kewajiban:
- a. Melaksanakan pemeriksaan-pemeriksaan pertama dan kontrol di perusahaan atau di tempat kerja.
 - b. Memberikan bimbingan, pembinaan dan penyuluhan kerja kepada tenaga kerja dan pengusaha atau pengurus tentang peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
 - c. Melaporkan semua kegiatan yang berhubungan dengan tugas dan kewajibannya.
 - d. Mencatat hasil pemeriksaan dalam buku akte pengawas ketenagakerjaan dan disimpan oleh pengusaha dan pengurus.
 - e. Merahasiakan segala sesuatu yang diperoleh yang perlu dirahasiakan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.
3. Pegawai Pengawas Spesialis berwenang:
- a. Memasuki tempat kerja.
 - b. Meminta keterangan baik lisan maupun tertulis kepada pengusaha atau pengurus dan atau tenaga kerja atau serikat pekerja tanpa dihadiri oleh pihak ketiga.
 - c. Menjaga, membantu dan memerintahkan pengusaha atau pengurus dan tenaga kerja agar mentaati ketentuan peraturan perundang-undangan yang telah ditentukan.
 - d. Melakukan pengujian teknik peryaratan keselamatan dan kesehatan kerja.
 - e. Menetapkan dan menyelesaikan masalah kecelakaan yang berhubungan dengan hubungan kerja.
 - f. Memanggil pengusaha atau pengurus atau tenaga kerja atau serikat buruh.
 - g. Melarang pemakaian penggunaan bahan atau alat pesawat berbahaya.

- h. Meminta bantuan polisi apabila ditolak memasuki perusahaan atau tempat kerja atau pihak-pihak yang dipanggil tidak memenuhi panggilan.
 - i. Meminta seseorang pengusaha atau pengurus seorang pengantar untuk mendampingi dalam melakukan pemeriksaan.
 - j. Melakukan penyidikan setiap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
4. Pegawai Pengawas Spesialis mempunyai tugas dan kewajiban:
- a. Melaksanakan pemeriksaan-pemeriksaan pertama dan kontrol di perusahaan atau di tempat kerja.
 - b. Memberikan bimbingan, pembinaan, dan penyuluhan kerja kepada tenaga kerja dan pengusaha atau pengurus tentang peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
 - c. Merahasiakan segala sesuatu yang diperoleh yang perlu dirahasiakan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.
 - d. Melaporkan semua kegiatan yang berhubungan dengan tugas dan kewajibannya.
 - e. Mencatat hasil pemeriksaan dalam buku akte pengawas ketenagakerjaan dan disimpan oleh pengusaha dan pengurus.

Dengan kekuatan hukum tersebut, seorang pegawai pengawas juga memiliki kewenangan yang sama dengan penyidik umum lainnya.³⁰

“Pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam melakukan kerjanya dibekali dengan kartu penyidik dari kepolisian yang memiliki kekuatan hukum untuk meminta keterangan secara langsung dan melakukan penyelidikan ketika terjadi suatu pelanggaran dalam perusahaan”.

2. Mekanisme Pengawasan di Dinas Tenaga Kerja Kota Malang

Mekanisme pengawasan yang dilaksanakan oleh Pegawai Pengawas Dinas Tenaga Kerja Kota Malang terdapat beberapa tahapan yaitu:

³⁰ Heri Purwanto. Ka. Si.; wawancara tanggal 12 Juni 2009

1. Pemeriksaan Pertama: adalah pemeriksaan lengkap yang diadakan kepada perusahaan atau tempat kerja baru atau yang belum pernah diperiksa.

Pemeriksaan Pertama sekaligus dilakukan untuk memberikan pembinaan terhadap perusahaan yang baru berdiri tersebut untuk melengkapi berkas-berkas pemeriksaan ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan, yang pertama adalah mengenai akte pemeriksaan yang harus dimiliki oleh perusahaan tersebut. Tahapan selanjutnya, pegawai pengawas Dinas Tenaga kerja Kota Malang akan mencatat data-data mengenai jumlah pekerja, kualifikasi usaha dan besar upah yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja.

2. Kontrol/Berkala: adalah pemeriksaan ulang yang dilakukan setelah pemeriksaan pertama baik secara baik secara lengkap maupun tidak.

Sesuai dengan rencana kerja yang telah disusun oleh Seksi Pengawas Norma Kerja, Dinas Tenaga Kerja Kota Malang, kontrol pengawasan ketenagakerjaan dilakukan dengan mempertimbangkan tingkat kerawanan dari perusahaan.

3. Pemeriksaan Khusus : pemeriksaan yang dilakukan terhadap masalah ketenagakerjaan yang bersifat khusus, seperti pengujian kecelakaan, adanya pelaporan pihak ketiga, perintah atasan.

Mekanisme tersebut selanjutnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3
Mekanisme Pengawasan

Pegawai Pengawas Tenaga Kerja Kota Malang	Perusahaan/Pengusaha
<p>Pemeriksaan :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pertama (Perusahaan yang baru berdiri/belum pernah diperiksa) - Kontrol/Rutin - Khusus (Jika mendapatkan pengaduan dari pekerja, masyarakat, serikat pekerja, atau rekomendasi Kepala Dinas) 	<p>Kewajiban :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Membuat Akte Pengawasan ➤ Menyerahkan Akte Pengawasan pada setiap pemeriksaan <ul style="list-style-type: none"> - Mendampingi pegawai pengawas dalam melakukan pemeriksaan - Memberikan keterangan yang dibutuhkan pegawai pengawas ➤ Memberikan keterangan sebenarnya tentang pengaduan

Sumber : Data primer, diolah, 2009

Berdasarkan mekanisme tersebut dapat disimpulkan bahwa Pemeriksaan Pertama dilakukan oleh Pengawas Dinas Tenaga Kerja Kota Malang terhadap perusahaan yang baru berdiri atau perusahaan yang belum pernah diperiksa oleh Pengawas Dinas Tenaga Kerja Kota Malang. Dalam pemeriksaan pertama pengusaha atau perusahaan diwajibkan membuat Akte Pengawasan. Setelah dilakukan Pemeriksaan Pertama, dalam bulan-bulan berikutnya dilakukan Pemeriksaan Rutin/ Kontrol yaitu pemeriksaan secara berulang setelah Pemeriksaan Pertama. Dalam pemeriksaan ini pengusaha diwajibkan menyerahkan Akte Pengawasan pada setiap pemeriksaan, mendampingi pegawai pengawas dalam melaksanakan pemeriksaan serta memberikan keterangan yang dibutuhkan kepada pegawai pengawas. Pada pemeriksaan khusus yang dilakukan pegawai pengawas adalah memeriksa hal-hal yang bersifat khusus.

Pelaksanaan mekanisme pengawasan tersebut dapat pula dilihat dari sudut pandang buruh dalam hal ini SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia) Kota Malang juga ikut memberikan perhatian dalam mekanisme pengawasan yang dilakukan Pegawai Pengawas Dinas Tenaga Kerja Kota Malang.³¹

“Kami sebagai SPSI memang mengetahui mekanisme pengawasan yang dilakukan Dinas Tenaga kerja Kota Malang serta ikut pula memantau mekanisme pengawasan tersebut tetapi kami tidak selalu mengetahui hasil dari pengawasan tersebut. Kami mengetahui hasil pengawasan tersebut apabila ada buruh yang datang kepada SPSI untuk memberikan laporan hasil pengawasan tersebut. Pada kenyataannya banyak pegawai pengawas tidak memeriksa secara serius, mereka melakukan pemeriksaan hanya sebagai formalitas saja.”

C. Fakta – Fakta Dalam Peranan Pengawas Ketengakerjaan Kota Malang

1. Pelanggaran-Pelanggaran dan Peranan Pengawas Dalam Pelaksanaan Ketentuan Pengupahan

Di kota Malang terdapat kurang lebih 700 perusahaan yang beroperasi dari berbagai sektor. Sektor tersebut dibagi menjadi 9 sektor antara lain: pertanian, pertambangan, industri, listrik, gas dan air, bangunan perdagangan, angkutan, keuangan, dan jasa.

Sektor-sektor tersebut oleh Pengawas Tenaga Kerja Kota Malang diawasi setiap bulannya selama satu tahun.³²

“Perusahaan-perusahaan yang diperiksa dari setiap sektor yang sering diawasi setiap bulannya adalah perusahaan yang memiliki prioritas rawan atau dalam arti perusahaan tersebut rawan terhadap pelanggaran-pelanggaran yang diadakan oleh masyarakat, media

³¹ Wawancara dengan Pak Surherno Wakil Ketua SPSI Kota Malang tanggal 14 Oktober 2009

³² Wawancara dengan Heri Suprpto S.H. Pegawai Pengawas tanggal 12 Juni 2009

massa serta yang oleh pengawas sendiri diduga perusahaan tersebut melakukan pelanggaran”

Tabel 4
Jumlah Perusahaan Bulan Juni 2009

No	KLUI	Jumlah Perusahaan
1.	Pertanian	7
2.	Pertambangan	-
3.	Industri	219
4.	Listrik, Gas, Air	4
5.	Bangunan	13
6.	Perdagangan	240
7.	Keuangan	101
8.	Jasa	134
9.	Lain-lain	0
	JUMLAH	762

Sumber: Data Primer, Seksi Pengawasan Norma Kerja, diolah, 2009

Dari data tersebut dapat diketahui bahwa pada perusahaan yang beroperasi di Kota Malang kebanyakan berasal dari sektor industri dan dari sektor perdagangan. Setiap bulannya pegawai pengawas diharuskan mengawasi serta melakukan pemeriksaan terhadap kurang lebih 762 perusahaan setiap bulannya baik melakukan pemeriksaan secara berkala walaupun kenyataannya tidak bisa dilakukan secara penuh mengingat jumlah perusahaan di Kota Malang sangatlah banyak sedangkan jumlah pegawai pengawas tidaklah mencukupi untuk melakukan pemeriksaan secara berkala terhadap perusahaan-perusahaan tersebut.

Tingkat pengawasan yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang dalam perencanaan di setiap bulannya menganggarkan pengawasan terhadap 8 sampai 9 perusahaan untuk setiap pegawai. Prioritas pengawasan dan pemeriksaan dilakukan kepada perusahaan-perusahaan yang rawan, antara

lain dengan mempertimbangkan faktor dari kartu pemeriksaan berkala yang telah dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan.

Dari 762 perusahaan dalam pengawasan serta pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan terdapat pelanggaran-pelanggaran yang ditemukan dalam jumlah yang cukup banyak. Tingkat pelanggaran yang paling banyak dilakukan oleh perusahaan yang bergerak di KLUI industri, pelanggaran yang ditemui oleh pegawai pengawas Dinas Tenaga Kerja kota Malang menyangkut masalah pengupahan yaitu mengenai UMK (Upah minimum Regional) Upah Lembur, komponen upah, upah cuti, upah libur, upah ketika sakit, upah THR (Tunjangan Hari Raya), serta upah PDS.

Dari pelanggaran-pelanggaran tersebut yang paling banyak dilanggar oleh perusahaan-perusahaan baik perusahaan besar, perusahaan menengah, maupun perusahaan kecil adalah pembayaran UMK kepada buruh tidak sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan. Hal tersebut dapat dilihat dalam tabel seperti berikut:

Tabel 05
Tabel Pelanggaran Perusahaan Berdasarkan Sektor Usaha
Tahun 2008

KLUI	Dibawah UMK	Upah Lembur	Komp. Upah	Upah Cuti	Upah Libur	Upah Sakit	THR	Upah PDS
Pertanian	-	1	-	-	-	-	-	-
Pertambangan	-	-	-	-	2	-	-	-
Industri	28	8	1	5	-	1	-	9
Listrik, gas, air	-	-	-	-	-	-	-	-
Bangunan	2	1	-	-	-	1	-	1
Perdagangan	33	8	3	-	-	1	-	14
Keuangan	2	-	-	-	-	-	-	-
Jasa	13	2	1	2	-	-	-	1
Lain-lain	19	5	1	-	1	-	1	4

Sumber: Data Primer, diolah 2009

Berdasarkan data yang dihimpun berdasarkan pelanggaran perusahaan menurut sektor usaha tersebut dapat diketahui bahwa pada sektor/ bidang industri maupun perdagangan merupakan sektor yang paling dominan di Kota Malang. Dari 764 perusahaan tersebut pelanggaran yang paling banyak memiliki pelanggaran terdapat pada perusahaan yang beroperasi pada sektor industri dan sektor perdagangan. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa perusahaan yang berada pada sektor industri dan sektor perdagangan memiliki jumlah pelanggaran yang cukup banyak dalam hal UMK (Upah Minimum Kota), dalam arti perusahaan-perusahaan dalam sektor industri dan perdagangan tidak menegakkan aturan yang sudah ditentukan di dalam UMK. Dalam hal ini perusahaan tidak membayarkan gaji kepada buruh mereka sesuai dengan upah minimum yang telah ditentukan yaitu dengan membayar gaji buruh di bawah rata-rata UMK yang seharusnya sudah ditentukan di dalam UU Nomor 13 Tahun pasal 89 Tentang Upah Minimum.³³

“Pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan di Kota Malang memang cukup banyak serta bervariasi. Kami dari SPSI tidak tahu pasti setiap pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan karena SPSI tidak memiliki kewenangan untuk masuk dalam data perusahaan atau mendapatkan data dari Dinas Tenaga Kerja Kota Malang. Kami mendapatkan data pelanggaran dari laporan atau pengaduan dari buruh yang datang kepada SPSI Kota Malang dan dari hasil pengaduan buruh yang datang ke SPSI Kota Malang pelanggaran yang cukup banyak terjadi adalah masalah UMK”

Dari sektor-sektor tersebut yang diawasi atau diperiksa oleh pegawai pengawas tidak hanya didominasi oleh perusahaan besar saja tetapi juga terdapat beberapa perusahaan menengah maupun perusahaan kecil yang juga tidak melaksanakan ketentuan pengupahan atau melakukan pelanggaran-pelanggaran

³³ Wawancara dengan Pak Suherno Wakil Ketua SPSI Kota Malang tanggal 14 Oktober 2009

dalam pelaksanaan kebijakan pengupahan. Pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh pihak pengusaha dikarenakan antara lain adalah faktor produksi yang tidak bisa ditekan lagi kecuali menekan biaya upah yang relatif dapat dikendalikan.

Beberapa pegawai pengawas tidak hanya mengawasi perusahaan-perusahaan besar saja tapi juga mengawasi serta memeriksa perusahaan-perusahaan menengah maupun perusahaan-perusahaan kecil dari yang setiap perusahaan memiliki pekerja atau buruh sebanyak 5 sampai 100 lebih orang dan dari perusahaan-perusahaan tersebut juga melakukan pelanggaran-pelanggaran dikarenakan produksi dari perusahaan tersebut membutuhkan biaya yang cukup banyak sehingga dengan terpaksa perusahaan menggunakan biaya yang seharusnya untuk biaya pengupahan kepada buruh yang digunakan untuk upah cuti, upah THR maupun upah sakit.

Untuk melihat lebih jelas mengenai jumlah tenaga kerja baik yang bekerja pada perusahaan baik perusahaan besar, perusahaan menengah maupun perusahaan kecil dapat diketahui sebagai berikut:

Tabel 06
Data Perusahaan Dan Tenaga Kerja Dirinci Menurut Jumlah Tenaga Kerja
Bulan Juni 2009

DINAS KETENAGAKERJAAN DAN SOSIAL KOTA MALANG																									
NO.	K L U I	TK < 10 Org				TK 10 s/d 24 Org				TK 25 s/d 49 Org				TK 50 s/d 100 Org				TK > 100 Org				JUMLAH			
		Persh		TK		Persh		TK		Persh		TK		Persh		TK		Persh		TK		Persh		TK	
		L	W	JML	L	W	JML	L	W	JML	L	W	JML	L	W	JML	L	W	JML	L	W	JML			
1	Pertanian	0	0	0	0	6	65	18	83	1	23	3	26	0	0	0	0	0	0	0	0	7	88	21	109
2	Pertambangan	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	Industri	10	69	27	96	66	760	535	1.295	48	867	726	1.593	38	1.247	1.285	2.532	57	5.118	23.729	28.847	219	8.061	26.302	34.363
4	Listrik, Gas, & Air	0	0	0	0	3	28	12	40	1	23	4	27	0	0	0	0	0	0	0	0	4	51	16	67
5	Bangunan	1	4	4	8	4	44	13	57	4	82	40	122	2	91	11	102	2	259	18	277	13	480	86	566
6	Perdagangan	24	118	87	205	85	626	424	1.050	69	1.580	777	2.357	53	1.720	889	2.609	9	877	1.188	2.065	240	4.921	3.365	8.286
7	Angkutan	5	27	9	36	18	228	82	310	10	247	37	284	6	338	78	416	5	1.362	196	1.558	44	2.202	402	2.604
8	Keuangan	17	41	56	97	40	369	222	591	23	453	227	680	16	800	406	1.206	5	895	284	1.179	101	2.558	1.195	3.753
9	Jasa	35	119	120	239	49	344	310	654	28	409	322	731	9	238	244	482	13	2.119	1.957	4.076	134	3.229	2.953	6.182
10	Lain-lain	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	JUMLAH TOTAL	92	378	303	681	271	2.464	1.616	4.080	184	3.684	2.136	5.820	124	4.434	2.913	7.347	91	10.630	27.372	38.002	762	21.590	34.340	55.930

Ket. : Persh. Tutup = 5 persh ; Jumlah TK = 35 Laki-laki & 14 Perempuan

Sumber : Data Primer, diolah 2009

Dari data perusahaan berdasarkan jumlah tenaga kerja Bulan Juni 2009 tersebut dapat diketahui bahwa jumlah perusahaan kecil maupun sedang yang berada di Kota Malang lebih banyak dibandingkan dengan perusahaan besar di Kota Malang. Dalam data tersebut perusahaan kecil berkisar antara 10-25 orang sedangkan perusahaan menengah atau sedang berkisar antara 25 sampai 100 orang dan perusahaan besar memiliki kisaran diatas 100 pekerja atau buruh di dalam perusahaannya. Perusahaan yang berasal dari sektor perdagangan masih mendominasi dengan jumlah perusahaan 219 perusahaan yang tercatat dalam laporan bulanan pegawai pengawas Bulan Juni 2009. Sedangkan yang kedua adalah perusahaan pada sektor jasa dengan jumlah perusahaan 314 buah yang berada di Kota Malang.

Dari data tersebut dapat dilihat beberapa perusahaan yang terdapat pelanggaran baik besar, menengah, maupun kecil dapat diambil beberapa contoh kasus berdasarkan data dari Dinas Tenaga Kerja Kota Malang yaitu:

1. Perusahaan Besar

a. Nama Perusahaan : PT. Mustika Abadi

Jumlah Pekerja : 160 pekerja

Jenis Usaha : jasa pembaca meter listrik

Alamat : Jalan Tanggamus 15 Malang

Tabel 07
Jenis Pelanggaran Yang Dilakukan PT. Mustika Abadi
Bulan Juni 2009

No	Jenis Pelanggaran	Jumlah Pelanggaran
1.	Di Bawah UMK	Ada
2.	Upah Lembur Tidak Dibayar	-
3.	Komponen Upah	-
4.	Cuti Tidak Dibayar	-
5.	Libur Tidak Dibayar	-
6.	Sakit Tidak dibayar	-
7.	Tunjangan Hari Raya	-
8.	PDS Upah	-
	Jumlah	1

Sumber : Data Primer, diolah 2009

Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa PT. Mustika Abadi yang beralamat di Jalan Tanggamus 15 Malang memiliki pekerja sebanyak 160 orang merupakan perusahaan besar yang memiliki usaha di bidang jasa pembaca meter listrik. Dari perusahaan PT. Mustika Abadi dapat diketahui bahwa pelanggaran yang terdapat pada PT. Mustika Abadi adalah pembayaran upah kurang dari UMK (Upah Minimum Kota).

2. Perusahaan Menengah/ Sedang

a. Nama Perusahaan : PT. Palatino

Jumlah Pekerja : 60 pekerja

Jenis Usaha : Garmen

Alamat : Jalan Tenaga Baru 20

Tabel 08
Jenis Pelanggaran Yang Dilakukan PT. Palatino
Bulan Juni 2009

No	Jenis Pelanggaran	Jumlah Pelanggaran
1.	Di Bawah UMK	Ada
2.	Upah Lembur Tidak Dibayar	Ada
3.	Komponen Upah	-
4.	Cuti Tidak Dibayar	Ada
5.	Libur Tidak Dibayar	-
6.	Sakit Tidak dibayar	Ada
7.	Tunjangan Hari Raya	-
8.	PDS Upah	Ada
	Jumlah	5

Sumber : Data Primer, diolah 2009

Perusahaan PT. Palatino yang beralamat pada Jalan Tenaga Baru 20 memiliki usaha pada bidang garmen serta memiliki pekerja sebanyak 60 pekerja. PT. Palatino berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja Kota Malang pada Bulan Juni 2009 terdapat beberapa pelanggaran yang dilakukan PT. Palatino diantaranya PT. Palatino tidak membayar upah sesuai dengan ketentuan UMK, selain itu PT. Palatino memperkerjakan pekerjaanya lebih dari 40 jam seminggu dengantidak di bayar upah lembur, cuti tahunan tidak dibayarkan oleh PT. Palatino, upah selamasakit tidak dibayarkan serta upah yang dilaporkan ke Jamsostek di bawah upah riil.

b. Nama Perusahaan : PT Nasional Birawatana

Jumlah Pekerja : 75 pekerja

Jenis Usaha : pengolahan kulit

Alamat : Jalan Peltu Sujono 20C

Tabel 09
 Jenis Pelanggaran Yang Dilakukan PT. Nasional Birawata
 Bulan Juni 2009

No	Jenis Pelanggaran	Jumlah Pelanggaran
1.	Di Bawah UMK	Ada
2.	Upah Lembur Tidak Dibayar	Ada
3.	Komponen Upah	-
4.	Cuti Tidak Dibayar	-
5.	Libur Tidak Dibayar	-
6.	Sakit Tidak dibayar	-
7.	Tunjangan Hari Raya	-
8.	PDS Upah	-
	Jumlah	2

Sumber : Data Primer, diolah 2009

PT. Nasional Birawata merupakan perusahaan yang mempunyai usaha dalam bidang pengolahan kulit yang beralamat di Jalan Peltu Sujono 20 C Malang yang memiliki pekerja sebanyak 75 orang. Berdasarkan data dari Dinas tenaga Kerja Kota Malang PT. Nasional Birawata melanggar beberapa kebijakan pengupahan seperti membayar gaji pekerja di bawah UMK Kota Malang serta tidak membayar upah pada pekerja/ buruh pada saat mereka kerja lembur.

3. Perusahaan Kecil

a. Nama Perusahaan : PT. Korona Kawat

Jumlah Pekerja : 15 pekerja

Jenis Usaha : Industri Kawat

Alamat : Jalan Batu Bara Malang



Tabel 10
Jenis Pelanggaran Yang Dilakukan Oleh PT. Korona Kawat
Bulan Juni 2009

No	Jenis Pelanggaran	Jumlah Pelanggaran
1.	Di Bawah UMK	Ada
2.	Upah Lembur Tidak Dibayar	-
3.	Komponen Upah	-
4.	Cuti Tidak Dibayar	Ada
5.	Libur Tidak Dibayar	-
6.	Sakit Tidak dibayar	Ada
7.	Tunjangan Hari Raya	-
8.	PDS Upah	-
	Jumlah	3

Sumber : Data Primer, diolah 2009

PT. Korona Kawat yang beralamat di Jalan Batu Bara memiliki pekerja sebanyak 15 orang dan jenis usaha yang dilakukan adalah industri kawat. Dari data Dinas Tenaga Kerja Kota Malang pelanggaran yang dilakukan PT Korona Kawat yaitu membayar upah pekerja di bawah UMK serta selama pekerja sakit tidak diberikan upah sakit, dan upah cuti tidak dibayarkan oleh PT. Korona Kawat kepada pekerja/ buruh PT. Korona Kawat.

b. Nama Perusahaan : PT Kota Lama Makmur

Jumlah Pekerja : 11 pekerja

Jenis Usaha : Produksi tepung terigu

Alamat : Jalan Laksda Martadinata Malang

Tabel 11
Jenis Pelanggaran Yang Dilakukan PT Kota Lama Makmur
Bulan Juni 2009

No.	Jenis Pelanggaran	Jumlah Pelanggaran
1.	Di Bawah UMK	Ada
2.	Upah Lembur Tidak Dibayar	-
3.	Komponen Upah	-
4.	Cuti Tidak Dibayar	Ada
5.	Libur Tidak Dibayar	-
6.	Sakit Tidak dibayar	Ada
7.	Tunjangan Hari Raya	-
8.	PDS Upah	Ada
	Jumlah	4

Sumber : Data Primer, diolah 2009

Dari data berikut dapat diketahui bahwa PT. Kota Lama Makmur yang beralamat di Jalan Laksada Martadinata Malang memiliki jenis usaha dalam bidang produksi tepung terigu. PT. Kota Lama Makmur memiliki pekerja sebanyak 11 orang. PT. Kota Lama Makmur memiliki beberapa pelanggaran dalam kebijakan pengupahan seperti pembayaran upah terhadap pekerja di bawah UMK kota Malang, serta tidak ada pembayaran terhadap pekerja yang mengajukan cuti, selain itu bagi pekerja yang sakit tidak diberikan upah saat mereka sakit dan upah yang dilaporkan oleh PT. Kota Lama Makmur ke Jamsostek tidak sesuai dengan upah riil atau di bawah upah riil yang ditetapkan oleh PT. Kota Lama Makmur.

c. Nama Perusahaan : PT. Mie Jemtay

Jumlah Pekerja : 23 pekerja

Jenis Usaha : Produksi mie

Alamat : Jalan Bandulan Malang

Tabel 12
Jenis Pelanggaran Yang Dilakukan PT. Mie Jemtay
Bulan Juni 2009

No.	Jenis Pelanggaran	Jumlah Pelanggaran
1.	Di Bawah UMK	-
2.	Upah Lembur Tidak Dibayar	-
3.	Komponen Upah	Ada
4.	Cuti Tidak Dibayar	-
5.	Libur Tidak Dibayar	-
6.	Sakit Tidak dibayar	-
7.	Tunjangan Hari Raya	-
8.	PDS Upah	-
Jumlah		1

Sumber : Data Primer, diolah 2009

PT. Mie Jemtay beralamat di Jalan Bandulan Malang. PT. Mie Jemtay memiliki pekerja sebanyak 23 orang dan memiliki usaha dalam bidang produksi mie. Pelanggaran yang didapat dari PT. Mie Jemtay yaitu pelanggaran pada komponen upah. Pelanggaran komponen upah berupa pelanggaran terhadap pembayaran upah yang diberikan kepada pekerja tidak mencapai 75% dari upah yang seharusnya diterima oleh pekerja.

Dalam pelaksanaannya Pengawas Tenaga Kerja Kota Malang telah melaksanakan pengawasan secara maksimal sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-03/Men/1984. Dari hasil pengawasan oleh Pengawas Dinas Tenaga Kerja Kota Malang ternyata dapat diketahui bahwa Pengawas Dinas Tenaga Kerja Kota Malang dalam melaksanakan peranannya yaitu mengawasi perusahaan tidak dapat melakukan secara maksimal karena dari 762 perusahaan yang berada di kota Malang pengawas ketenagakerjaan hanya dapat memeriksa sebagian dari 762 perusahaan tersebut yaitu 468 perusahaan di Kota Malang setiap bulannya. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa peranan

pengawas dalam hal melakukan pengawasan terhadap perusahaan di Kota Malang masih belum maksimal, hal ini juga ditambah dengan jumlah pegawai pengawas Tenaga Kerja Kota Malang yang hanya berjumlah 13 orang dan diharuskan mengawasi perusahaan sebanyak 762 dalam setiap bulannya.

Pengawasan yang dilakukan oleh pengawas Dinas Tenaga Kerja kota Malang masih belum efektif serta belum maksimal sehingga perusahaan-perusahaan yang tidak atau belum sempat diawasi atau diperiksa ternyata melakukan pelanggaran dalam hal pengupahan dan pelanggaran tersebut tidak dapat diperiksa karena pengawasan serta jam kerja dari pengawas Dinas Tenaga Kerja Kota Malang yang belum maksimal. Selain dari pengawasan dan pemeriksaan pengawas juga melakukan Pengawasan Secara Preventif yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kota Malang dengan melakukan penyuluhan-penyuluhan secara berkala kepada pihak perusahaan maupun kepada pihak buruh untuk mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran berikutnya. Dari 762 perusahaan di Kota Malang yang melakukan pelanggaran berdasarkan data tahun 2008 adalah sebanyak 171 perusahaan. 171 perusahaan tersebut langsung mendapatkan pemeriksaan serta langsung diberikan penyuluhan-penyuluhan untuk mencegah terjadi pelanggaran-pelanggaran berikutnya.

Selain dari pengawasan dari segi preventif juga dilakukan Pengawasan Secara Represif yang dilakukan dengan memberikan Nota-Nota Pemeriksaan terhadap perusahaan yang tidak tetap melakukan pelanggaran walaupun sudah diberikan penyuluhan oleh pengawas Dinas Tenaga Kerja Kota Malang. Nota Pemeriksaan diberikan dari Nota Pemeriksaan I sampai Nota III jika tetap tidak dilaksanakan maka dapat langsung diberikan BAP (Berita acara

Pemeriksaan). Dari 762 perusahaan yang diperiksa berdasarkan data dari Tahun 2008 sebanyak 171 perusahaan yang melakukan pelanggaran terhadap Nota I sebanyak 22 perusahaan dan langsung diberikan Nota Pemeriksaan II serta dari data tahun 2008 tidak ada dari 22 perusahaan yang melakukan pelanggaran dikenai Nota Pemeriksaan III maupun juga perusahaan yang diajukan ke Pengadilan Negeri.

2. Faktor Penghambat dan Faktor Pendukung Pengawas Dinas Tenaga Kerja Kota Malang Dalam Pelaksanaan Ketentuan Pengupahan di Perusahaan

1. Faktor Penghambat

Terdapat beberapa faktor penghambat yang menjadi kendala dalam melakukan proses pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Malang terhadap pelaksanaan ketentuan pengupahan di perusahaan dapat disebutkan sebagai berikut :

a. Intensitas Pegawai Pengawas Serta Moralitas Pengawas

Pegawai pengawas dalam hal ini adalah jajaran Seksi Pengawas Ketenagakerjaan Bidang Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang, yang pertama dari intensitas atau jam kerja dari pegawai yang bekerja didalam Bidang Pengawasan berjumlah 13 orang pegawai, yang termasuk didalamnya adalah 6 orang pegawai pengawas dan dari 6 orang tersebut hanya 2 yang orang yang memiliki jabatan sebagai penyidik.

Ketika jumlah tersebut dibandingkan dengan besar jumlah perusahaan yang berjumlah 762 perusahaan di Kota Malang maka dibandingkan dengan kemampuan dari masing-masing pegawai pengawas maka ketidakefektifan dari proses pengawasan kemungkinan relatif besar. Karena jika dianggarkan dalam satu bulan satu orang pegawai pengawas harus mengawasi 8 perusahaan maka tidak menutup kemungkinan dalam satu hari akan terjadi pelanggaran yang berbeda di perusahaan yang sama atau terjadi pelanggaran yang sama di perusahaan yang berbeda. Hal ini yang menyebabkan sistem koordinasi yang relatif lama dalam jajaran pengawasan, sehingga beberapa kasus seringkali tertunda untuk diselesaikan. Dari segi moralitas pengawas dalam kenyataannya pengawas dalam pemeriksaan serta pengawasan tidak dilakukan sepenuhnya dalam arti dalam memeriksa pengawas hanya datang atau memeriksa secara asal-asalan dan terlihat hanya mementingkan formalitas saja dan tidak menjalankan tugas sebagaimana mestinya.

b. Pengusaha dan Perusahaan³⁴

“Hal yang sering dikeluhkan oleh pegawai pengawas kami dalam proses pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga kerja Kota Malang, faktor penghambat yang muncul dari pihak pengusaha atau perusahaan adalah kesulitan untuk menemui pihak pengusaha yang seringkali tidak berada di tempat”.

³⁴ Retno Kristiarti, S.H. Wawancara tanggal 12 Juni 2009

Akibat dari tidak adanya pengusaha yang berada di tempat pegawai pengawas hanya akan bertemu dengan pengurus perusahaan yang kebanyakan enggan atau takut untuk menghubungi pengusaha atau pemilik perusahaan, jika perusahaan tersebut kepemilikannya atas modal perseorangan, sehingga seringkali proses pengawasan ketenagakerjaan yang seharusnya mempertemukan langsung antara pengusaha dengan pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Malang melalui pegawai pengawas dilimpahkan kepada pengacara melalui surat kuasa oleh pihak pengusaha, hal ini sering menyulitkan dalam proses pengawasan karena pengacara biasanya kurang mengerti mengenai kondisi perusahaan yang didampinginya.

c. Pihak Buruh

Dari pihak buruh hambatan yang sering terjadi dan dialami oleh pengawas Dinas Tenaga Kerja Kota Malang yaitu pihak buruh di perusahaan tidak mau melaporkan adanya pelanggaran yang terdapat pada perusahaan tempat buruh tersebut bekerja. Mereka tidak mau melaporkan karena merasa diancam oleh pihak pengusaha dengan cara di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) atau tidak dibayarkan gaji setiap bulannya sehingga buruh merasa takut untuk melaporkan.

2. Faktor Pendukung

Terdapat beberapa faktor pendukung yang mendorong berjalannya proses pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang dalam pelaksanaan ketentuan pengupahan antara lain yaitu :

a. Peraturan Ketenagakerjaan

Banyaknya peraturan perundang-undangan yang memberikan kekuatan hukum bagi proses pengawasan ketenagakerjaan memberikan jalan yang lebih lancar dalam menegakkan pelaksanaan ketentuan pengupahan, peraturan tersebut antara lain dengan adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang didalamnya mengatur tentang dasar ketetapan upah yang tidak boleh dilanggar oleh pihak perusahaan dalam pemberian upah kepada pekerjanya, ini menjadi dasar hukum dimana pekerja dapat menuntut ketika upah yang diberikan tidak sesuai dengan peraturan.

Peraturan yang lain adalah Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 yang sampai sekarang digunakan sebagai landasan dalam melakukan pengawasan ketenagakerjaan, dengan berbagai peraturan yang dihasilkan dari undang-undang tersebut.

b. Serikat Pekerja/ Buruh

Kekuatan serikat pekerja/buruh juga merupakan kekuatan pendorong dalam terlaksananya ketentuan



pengupahan, dan sekaligus berperan aktif dalam memberikan kontribusi dalam proses pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang melalui pegawai pengawas. Kesadaran serikat pekerja/buruh untuk memperjuangkan hak-hak dari anggotanya yang belum mendapatkan upah secara langsung memberikan sokongan bagi proses pengawasan ketenagakerjaan, sehingga bentuk dari pelanggaran langsung dapat ditemukan dan ditindak lanjuti.

Serikat pekerja/buruh dalam fungsinya sebagai organisasi, ketika mendapati salah seorang anggotanya tidak mendapatkan haknya baik normatif maupun substantif akan langsung mengajukan surat permohonan kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Malang untuk dilakukan penyelidikan terhadap pelanggaran tersebut.

3. Upaya Pengawas Dinas Tenaga Kerja Kota Malang Mengatasi Pelanggaran-Pelanggaran Serta Hambatan-Hambatan dalam Pelaksanaan Ketentuan Pengupahan

Untuk mengatasi pelanggaran-pelanggaran yang terjadi di perusahaan. Pengawas Dinas Tenaga Kerja Kota Malang melakukan beberapa tindakan pengawasan. Ada dua macam pengawasan yang dilakukan oleh pengawas Dinas Tenaga Kerja Kota Malang diantaranya adalah :

1. Pengawasan Secara Preventif

Pengawasan preventif yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang dengan mempertimbangkan

kecenderungan-kecenderungan yang ada dan bentuk-bentuk pelanggaran yang terjadi di perusahaan dengan melakukan tindakan preventif yaitu mengadakan penyuluhan dan pengarahan kepada pihak perusahaan dan pihak buruh melalui forum bersama, ketika terjadi suatu pelanggaran di perusahaan/tempat kerja.³⁵

“Penyuluhan dilakukan oleh pegawai pengawas kami, bersamaan dengan dilakukannya pemeriksaan pertama atau pada pemeriksaan berkala atau kontrol, dan khususnya mengenai pelaksanaan ketentuan pengupahan oleh perusahaan, penyuluhan dilakukan pada tiga bulan sebelum pelaksanaan ketentuan pengupahan”.

Langkah pembinaan dilakukan dengan melakukan kesepakatan antara pihak pengusaha dengan pekerja dengan membentuk KKB (Kesepakatan Kerja Bersama) yang didalamnya memuat aturan yang mengikat antara pihak buruh dengan pihak pengusaha di bidang ketenagakerjaan, terutama dalam bidang pengupahan. Dalam pembentukan kesepakatan tersebut pihak pegawai pengawas Dinas Tenaga Kerja Kota Malang berposisi sebagai penengah yang harus dapat memberikan langkah yang dapat menguntungkan kedua belah pihak.

2. Pengawasan Secara Represif

Pengawasan secara represif yang dilakukan oleh pegawai pengawas Dinas Tenaga Kerja Kota Malang dilakukan untuk membenahi dan meminimalkan pelanggaran yang dilakukan oleh pihak dalam ketenagakerjaan dalam pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Kota Malang. Proses pengawasan secara

³⁵ Retno Kristiarti, S.H., wawancara tanggal 12 Juni 2009

represif dilakukan ketika perusahaan masih tetap melakukan pelanggaran terhadap peraturan ketenagakerjaan, dan langkah preventif telah dilakukan.³⁶

“Langkah represif dilakukan dengan memberikan nota pemeriksaan I sampai III dengan harapan perusahaan mau mentaati anjuran dalam nota tersebut dalam waktu yang telah ditentukan, Selanjutnya ketikatindakan tersebut masih belum diindahkan maka pegawai pengawas berhak memberikan tindakan Berita Acara Pemeriksaan terhadap pelanggaran tersebut”.

Pengawasan secara represif dapat lebih dijelaskan melalui tabel sebagai berikut:



³⁶ Wawancara dengan Heri Suprpto S.H. Pegawai Pengawas tanggal 12 Juni 2009

Tabel 13
Mekanisme Penindakan Terhadap Pelanggaran Ketenagakerjaan

Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Kota Malang	Perusahaan/ Pengusaha
Tindakan terhadap pelanggaran:	
1. Peringatan:	
- Nota Pemeriksaan I (dalam nota pemeriksaan tercantum jenis pelanggaran dan peraturan yang dilanggar, dan memberikan batas waktu untuk memperbaiki pelanggaran.	→ Jika melakukan pelanggaran ketenagakerjaan
- Nota Pemeriksaan II	→ Jika tidak menjalankan anjuran dalam Nota Pemeriksaan I (masih melakukan pelanggaran yang sama)
- Nota Pemeriksaan III	→ Jika tidak menjalankan anjuran dalam Nota Pemeriksaan II (masih melakukan pelanggaran yang sama)
2. Penindakan:	
- Berita Acara Pemeriksaan (Pro Justitia) (diajukan ke pengadilan negeri untuk dilakukan pemanggilan dan penyidangan.	→ Jika tidak menjalankan anjuran dalam Nota Pemeriksaan III (masih melakukan pelanggaran yang sama)

Sumber : Data Primer, diolah 2009

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa penindakan secara represif yang dilakukan dengan mekanisme pemberian nota pemeriksaan I sampai III dan sampai pegawai pengawas dapat mengeluarkan BAP (Berita Acara Pemeriksaan) yang selanjutnya diajukan ke Pengadilan Negeri. Dalam penindakan tersebut terdapat jangka waktu yang diberikan oleh pegawai pengawas yang juga harus memepertimbangkan kondisi dari perusahaan dan jenis pelanggaran yang dilakukan, dalam pemberian Nota Peringatan I, perusahaan diberikan waktu 7 sampai 15 hari untuk memenuhi nota tersebut, ketika masih tetap melakukan pelanggaran maka diterbitkan Nota peringatan II sampai Nota ke III jika perusahaan masih melakukan pelanggaran tersebut, dalam jangka waktu yang

sama, dan seterusnya sampai pada penerbitan BAP (Berita Acara Pemeriksaan). Sehingga proses penyikapan terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan dapat sampai pada BAP dapat memakan waktu sampai 2 bulan, jangka waktu ini penyelesaian melalui BAP belum dipertimbangkan dengan berbagai faktor yang bisa memperlambat proses-proses tersebut.³⁷

“Nota I sampai dengan Nota III merupakan suatu cara yang harus ditempuh oleh pegawai pengawas dalam menindak pelanggaran yang dilakukan pengusaha. Dalam hal ini buruh juga harus ikut serta untuk melakukan pemeriksaan sendiri apakah perusahaan tersebut melakukan pelanggaran yang berkaitan dengan upah atau tidak. Jika terbukti buruh dapat melaporkan kepada Dinas Tenaga Kerja atau melaporkan melalui SPSI Kota Malang yang akan langsung kami beritahukan kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Malang agar segera diperiksa. Sejauh ini dalam pelaksanaan Nota I sampai nota III yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kota Malang sudah dilakukan sesuai dengan aturan yang berlaku”

³⁷ Wawancara dengan Pak Suherno Wakil Ketua SPSI Kota Malang tanggal 14 Oktober 2009





BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Peranan pengawas dalam pengawasan yang dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dalam pelaksanaan ketentuan pengupahan di perusahaan di Kota Malang memang telah dilaksanakan dan hasil pelaksanaannya sebagai berikut :

a. Salah satu peranan pengawas yang sudah dilaksanakan yaitu memeriksa setiap perusahaan di Kota Malang yang kurang lebih berjumlah 762 perusahaan akan tetapi dalam pelaksanaannya pegawai pengawas hanya dapat memeriksa maupun mengawasi hanya separuhnya saja sekitar 468 perusahaan di kota Malang setiap bulannya karena jumlah dari pegawai pengawas Dinas Tenaga Kerja Kota Malang yang hanya berjumlah 13 orang saja sehingga pemeriksaan dan pengawasan yang dilakukan tidak begitu maksimal. Dari sudut pandang serikat buruh pengawas dalam melaksanakan tugas pengawasannya hanya memeriksa perusahaan dari segi formalitasnya yaitu hanya datang ke perusahaan tetapi tidak melakukan pemeriksaan.

b. Pegawai pengawas juga melakukan Pengawasan Secara Preventif. Pengawasan Secara Preventif dilakukan oleh pegawai pengawas Dinas Tenaga Kerja Kota Malang apabila terjadi pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan dengan cara melakukan penyuluhan-penyuluhan secara berkala kepada pihak perusahaan

maupun kepada pihak buruh untuk mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran berikutnya. Dari 762 perusahaan di Kota Malang yang melakukan pelanggaran adalah sekitar 171 perusahaan yang melakukan pelanggaran berdasarkan data tahun 2008. Perusahaan yang melakukan pelanggaran tersebut oleh pengawas Dinas Tenaga Kerja Kota Malang langsung diberikan penyuluhan-penyuluhan baik kepada pengusaha maupun buruh di perusahaan yang melanggar.

Dari perspektif serikat buruh penyuluhan-penyuluhan memang dilakukan oleh pihak pengawas agar pengusaha maupun buruh dapat menghindari atau mencegah terjadinya pelanggaran.

- c. Peranan pegawai pengawas dalam mengawasi tidak hanya Pengawasan Secara Preventif juga terdapat Pengawasan Secara Represif yaitu dengan memberikan nota-nota pemeriksaan dari Nota Pemeriksaan I sampai dengan III serta jika tidak dipatuhi juga dapat langsung diberikan BAP (Berita acara Pemeriksaan) ke pengadilan negeri. Dari 762 perusahaan di Kota Malang 171 perusahaan yang melanggar berdasarkan data tahun 2008 diberikan Nota I sebagai tanda peringatan atas pelanggaran yang dilakukan adalah sebanyak perusahaan yang melanggar pada tahun 2008 sebanyak 171 perusahaan. Sedangkan perusahaan yang tetap melanggar pelaksanaan dari Nota Penmeriksaan I adalah 22 perusahaan yang oleh pegawai pengawas diberikan Nota Pemeriksaan II. Pada tahun

2008 tidak ada perusahaan yang diberikan Nota Pemeriksaan III maupun diajukan ke Pengadilan Negeri.

Dari pandangan serikat buruh bahwa serikat buruh mengetahui adanya pemberian Nota Pemeriksaan I sampai dengan III akan tetapi mereka tidak mengetahui apakah pemberian nota tersebut dilaksanakan atau tidak karena serikat buruh tidak memiliki kewenangan untuk melakukan intervensi dalam perusahaan dan serikat buruh hanya mengetahui dari pengaduan buruh yang datang pada serikat buruh

2. Hambatan-hambatan yang dialami oleh Pegawai Pengawas Tenaga kerja Kota Malang adalah :

- a. Intensitas pemeriksaan serta pengawasan dari pegawai pengawas yang berada di Dinas Tenaga Kerja Kota Malang berjumlah sebanyak 13 orang pegawai dan jumlah perusahaan yang diawasi di Kota Malang sebanyak 762 perusahaan hanya dapat terawasi atau dapat diperiksa sebanyak 468 perusahaan saja. Dari intensitas pegawai pengawas yang kurang maka proses pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan di Kota Malang tidak akan maksimal. Selain intensitas pengawas adalah moralitas pengawas ketenagakerjaan karena dalam pelaksanaannya pengawas melakukan tugas hanya secara formalitas saja dan tidak melakukan tugas dengan sungguh-sungguh
- b. Pihak dari pengusaha atau perusahaan yang sulit untuk ditemui menghambat dari pengawasan Dinas Tenaga kerja Kota Malang

karena pihak yang ditemui oleh pegawai pengawas adalah pengurus ataupun pengacara dari perusahaan tersebut yang tidak mengenal betul kondisi dari perusahaan yang sedang diawasi.

- c. Dari pihak buruh yaitu mereka tidak berani atau takut mengatakan kepada pegawai pengawas apabila terjadi pelanggaran karena diancam oleh pihak pengusaha akan di PHK atau tidak dibayar gaji tiap bulannya.

B. Saran

Dinas Tenaga Kerja Kota Malang sebaiknya menambah jam kerja atau intensitas dari pengawasan yang dilakukan oleh pegawai pengawas untuk lebih mengefektifkan pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan di Kota Malang sehingga seluruh perusahaan di Kota Malang dapat diperiksa serta terawasi secara keseluruhan sehingga dapat meminimalkan pelanggaran oleh perusahaan serta sebaiknya pegawai Dinas Tenaga Kerja harus melaksanakan tugas dengan tuntas dan tidak boleh hanya setengah-setengah. Saat pegawai pengawas melakukan pemeriksaan sebaiknya pihak pengusaha berada di tempat kerja atau berada di dalam perusahaan agar pengawasan yang dilakukan oleh pegawai pengawas dapat tepat sasaran dan mendapatkan informasi yang dibutuhkan dari perusahaan yang diawasi. Sebaiknya buruh melaporkan pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan perusahaan untuk ditindak lanjuti.





DAFTAR PUSTAKA

Literatur Buku

Abdulrachman, Arifin, 1979, *Kerangka Pokok-Pokok Manajemen Umum*, Jakarta Ikhtiar Baru.

Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, 2005, *Pedoman Penulisan (Tugas Akhir, Makalah, Kuliah Kerja Lapang, Program Pemberdayaan Masyarakat)*, Malang.

Handayaniingrat, Soewarno, 1982, *Pengantar Studi Ilmu Administrasi & Manajemen*, Jakarta, Haji Masagung.

J.S Badudu dan sutan Mohammad Zain, 2001, *Kamus Bahasa Indonesia*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta

Khakim, Abdul, S.H., 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung.

Lubis, Ibrahim, 1985, *Pengendalian dan Pengawasan Proyek Dalam Manajemen*, Jakarta, Ghalia Indonesia.

Manullang, Sandjung, 1995, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Cetakan Kedua, Jakarta, Rhineka Cipta.

Paul B. Horton dan Chester L Hunt, Sosiologi, *Edisi Keenam, Jilid 1*, Hak Cipta dalam Bahasa Inggris 1984 pada Mc Graw Hill Inc. Hak terjemahan dalam Bahasa Indonesia pada Erlangga, Jakarta

Soerjono, Sukanto, 2002, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Cetakan Kedua, Jakarta, Rajawali.

Siagian, S.P, 1985, *Filsafat Administrasi*, Cetakan Kelimabelas, Jakarta, Gunung Agung.

Soepomo, Imam, 1982, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Djambatan.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Pengupahan

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 Tentang Pengawasan Perburuhan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-03/Men/1984 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu

Undang-Undang No. 3 Tahun 1951 Undang-Undang Pengawasan Perburuhan

Peraturan Walikota Malang Nomor 57 Tahun 2008 Tentang Uraian Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang