UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

BAB lll

TINJAUAN UMUM TENTANG PEGAWAI PENGAWAS KETENAGAKERJAAN

A.Pengertian Pengawasan

Pengawasan adalah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya atau segala usaha atau kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya mengenai pelaksanaan tugas atau kegiatan dan 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.[20]

Pengertian tersebut dapat digambarkan bahwa pengertian pengawasan adalah suatu proses untuk mengetahui rangkaian dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang telah dan akan dilakukan dengan dengan menggunakan dasar dan prinsip yang telah disepakati sebagai acuan pekerjaan tersebut. Sehingga proses pengawasan merupakan kesatuan dari sebuah pelaksanaan suatu peraturan yang telah ditetapkan agar tidak jauh dari harapan. Dalam pengawasan ada atura-aturan yang harus di pahami oleh pihak yang melakukan pengawasan adapun aturan-aturan itu bersifat norma pengawasan. Norma pengawasan adalah patokan kaidah

[20] Nur Edi,*Pengawasan Pendidikan*,(Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada,2014),h. 86

atau ukuran yang di tetapkan oleh pihak yang berwenang yang haru di ikuti dalam rangka melaksanakan fungsi pengawasan agar di capai mutu pengawasan yang di kehendaki adapun norma pengawasan adalah :

1. Pengawasan tidak mencari-cari kesalahan, yaitu tidak mengutamakan mencari siapa yang salah tetapi apabila di temukan kesalahan, penyimpangan dan hambatan supaya di laporkan sebab-sebab dan bagaimana terjadinya, serta menemukan bagaimana memperbaikinya.
2. Pengawasan merupakan proses yang berlanjut, yaitu dilaksanakan terus-menerus, sehingga dapat memperoleh hasil pengawasan yang berkesinambungan.
3. Pengawasan harus menjamin adanya kemungkinan pengambilan koreksi yang cepat dan tepat terhadap penyimpangan dan penyelewengan yang di temukan untuk mencegah berlanjutnya kesalahan atau penyimpangan
4. Pengawasan bersifat mendidik dan dinamis yaitu bdapat menimbulkan kegairahan untuk memperbaiki, mengurangangi atau meniadakan penyimpangan di samping menjadi pendorong dan perangsang untuk menertibkan dan menyempurnakan kondisi obyek pengawasan.[21]

B. Tujuan dan Fungsi Pengawasan.

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

[21]Sujamto,*Norma Dan Etika Pengawasan,* (Jakarta : Sinar Grafika,1988),h. 19

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

diperhatikan, karena seorang pimpinan dalam suatu organisasi sering lupa bahwa seorang pimpinan yang baik adalah seorang yang dengan iklas memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada bawahannya untuk menyebaban dia tidak lagi berbuat kesalahan yang sama, akan tetapi berani berbuat kesalahan yang lain Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif) sesuai dengan rencana yang ditentukan sebelumnya adapun tujuanya.

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 perundangan yang berlaku.
3. Untuk mengetahui dimana letak kelemahan-kelemahan sebab terjadinya penyimpangan, dampaknya serta siapa yang paling bertanggung jawab atas kesalahan tersebut dan bagaimana memperbaikinya di masa mendatang.
4. untuk mencegah dan memperkecil pemborosan/inefisiensi.

Berbagai tujuan dan fungsi pengawasan tersebut memberikan pengertian bahwa, pengawasan terhadap pelaksanaan suatu peraturan memiliki tujuan yang secara tidak langsung terhadap terlaksanannya peraturan yang telah ditetapkan dan mendidik aparat pelaksana peraturan untuk tetap melaksanakan kesepakatanyang telah dibentuk bersama-sama, sekaligus bagaimana aparat pengawas akan belajar banyak mengenai apa-apa

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

yang harus diperbaiki dan kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan suatu peraturan.

C. Prinsip-prinsip Pengawasan

Prinsip-prinsip dari pada pengawasan yang menjadi acuan dalam melakukan pelaksanaan pengawasan antara lain disebutkan sebagai berikut:

1. Pengawasan berorientasi pada tujuan organisasi.
2. Pengawasan harus objektif, jujur, dan mengutamakan kepentingan umum dari pada kepentingan pribadi.
3. Pengawasan harus berorientasi terhadap kebenaran menurut peraturan-peraturan yang berlaku, beorientasi 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 standart yang objektif, teliti 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. [22]

Dari prinsip-prinsip pengawasan tersebut terlihat jelas adanya upaya untuk melakukan upaya yang terbaik agar suatu pengawasan dapat berpengaruh langsung terhadap pelaksanaan suatu peraturan yang telah disepakati bersama dan menjadi kewajiban bersama untuk dilaksanakan. Adanya kejujuran, keobjektifan,

[22]Nur Edi, op.cit,h.83

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

dan mementingkan kepentingan umum menjadi jawaban yang jelas dalam upaya mencapai tujuan bersama.

D. Syarat-Syarat Pengawasan

Dalam melakukan proses pengawasan terdapat pula syarat-syarat standart yang harus dipertimbangkan ketika ingin melakukan pengawasan yang bertahap dan terencana, harapannya dengan adanya syarat tersebut hambatan yang akan muncul dilapangan yang dikarenakan kurangnya pengalaman dan praktek pengawasan dapat dikurangi.

Dalam syarat pengawasan tersebut syarat pengawasan dapat disebutkan antara lain :

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 prasarat sebelum pengawasan itu diambil yaitu harus ada rencana yang jelas dan pola atau tata organisasi yang jelas (tugas-tugas dan wewenang-wewenang yang terdapat dalam organisasi). [23]

[23]Moekijat, *latihan dan pengembangan sumberdaya manusia*,(Bandung :Mandar Maju,1991),h.125

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

E. Macam-Macam Pengawasan.

Mengenai macam macam bentuk pengawasan dapat di bagi menjadi :

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, pencatatan pegawai dan pembagian pekerjaan.
   e. Menentukan standart koordinasi, pelaporan dan pemeriksaan.
   f. Menetapkan sanksi terhadap pejabat yang menyimpang dari peraturan yang telah ditetapkan.

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 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 laporan yang dibuat oleh para petugas pelaksananya dan memberikan instruksi-instruksi dalam rangka penyempurnaan pekerjaan dan perbaikan, kadang terjadi pergantian jabatan dalam periode tertentu.

c. Sistem Verifikatif, dilakukan dengan langkah sebagai berikut :

1) Menentukan ketentuan-ketentuan yang berhubungan dengan prosedur pemerikasaan.
2) Pemeriksaan dibuat laporan secara periodik atau secara khusus.

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3) Mempelajari laporan untuk mengetahui perkembangan dari hasil pelaksanaannya.

4) Mengadakan penilaian terhadap hasil dari pelaksanaannya.

5) Memutuskan tindakan perbaikan atau penyempurnaannya.

d. Sistem Investigatif, dalam sistem ini lebih menitikberatkan penyelidikan ataupenelitian yang lebih mendalam terhadap suatu masalah yang bersifat negatif, 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.[24]

Dengan demikian berbagai bentuk macam-macam pengawasan yang digunakan akan dapat menjadi alat yang dapat digunakan dalam proses pengawasan yang dilakukan, bentuk pengawasan tersebut dapat disesuaikan dengan objek dan tujuan dari pengawasan tersebut demi terlaksananya peraturan yang ada.

F. Landasan Hukum Pengawasan Ketenagakerjaan

Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan didasarkan pada Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya Undang-undang pengawasan perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia Jo. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 03/Men/1984 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan juga tercantum dalam Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab XIV yang berhubungan dengan

[24]Irawan Soejitno, *Hubungan Pemerintah Pusat Dan Pemerintah Daerah*, (Jakarta : PT Rineka Citra,1990), h.202

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Pengawasan dan juga Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO serta No. 81 Tahun 1947 mengenai Pengawasan ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan,

1. Undang Undang No 3 tahun 1951 tentang pernyataan Berlakunya Undang Undang Pengawasan Perburuhan tahun 1948 No 23 dari Republik Indonesia untuk seluluh Indonesia pasal 1 Ayat 1

   Pengawasan perburuhan diadakan guna:

   a. Mengawasi berlakunya undang undang dan peraturan poeraturan perburuhan pada kususnya
   b. Mengumpulkan bahan bahan keterangan tentang soal soal hubungan kerja dan keadaan poerburuhan dalam arti seluas luasnya guna membentuk undang undang dan peraturan peraturan
   c. Menjalankan pekerjaan lainya yang di serahkan kepadanya dengan undang undang dan nperaturan peraturan lainya.

2. Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 176

   Ayat 1:

   "Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenaga-kerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.[25]

[25]Sendjun H, Manulang, *op.cit.*,h.126

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

G. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan

Pada kalimat ‘’pegawai pengawas ketenagakerjaan’’ terdapat 3 (tiga) suku kata yakni pegawai, pengawas dan ketenagakerjaan yang mana penegertian masing masing kata dapat dijumpai dalam kamus bahasa Indonesia yaitu :

1. Pegawai adalah seorang yang bekerja pada suatu kesatuan organisasi baik sebagai pegawai tetap maupun tidak untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.
2. Pengawas adalah orang yang bertugas melakukan pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.
3. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum selam dan sesudah waktu kerja.[26]

Pegawai pengawas ketenagakerjaan adalah pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang–undangan ketenagakerjaan yang dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup dan tanggung jawabnya dibidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah propinsi, dan pemerintah kabupaten/kota. [27]Dalam bidang pengawasan yang lebih khusus, artinya dibidang pengawasan ketenagakerjaan menyangkut dengan berbagai aktivitas yang dilakukan sehingga harapan akan terciptanya kesejahteraan bagi kaum pekerja pada akhirnya dapat terwujud.

---

[26]Em Zul Fazri Dan Ratu Aprilia Senja, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia Karangan*,(Jakarta : Sinar Grafika,2006), h.60

[27]Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, op.cit,h.83

Untuk lebih menjelaskan makna dari pengawasan di bidang ketenagakerjaan berikut beberapa penjelasan mengenai pengawasan di bidang ketenagakerjaan tugas dari pada pengawas ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

1. Melihat dengan jalan memeriksa dan menyelidiki sendiri apakah ketentuan-ketentuan dalam perundangan telah dilaksanakan.
2. Membantu baik pekerja/buruh maupun pimpinan perusahaan (pengusaha) dengan memberi penjelasan-penjelasan teknis dan nasehat yang mereka perlukan agar mereka menyelami apakah yang dimintai peraturan dan bagaimana melaksanakannya.
3. Menyelidiki keadaan perburuhan dan mengumpulkan bahan yang diperlukan untuk penyusunan peraturan perundangan perburuhan dan penetapan kebijaksanaan pemerintah[28]

Terdapat ruang lingkup dari tugas pengawas ketenagakerjaan yang meliputi:

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.

[28]Zaeni Asyhadie,*Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*,(Jakarta:PT Raja Grafindo, 2007), h.39

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

Fungsi yang dapat diberikan dalam rangka pengawasan yang dilakukan antara lain :

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.

Dari gambaran umum tentang pengawasan ketenagakerjaan tersebut dapat diambil arti umum dalam bidang pengawasan ke tenagakerjaan bahwa pengawasan yang dilakukan harus diarahkan kepada pencapaian efektifitas dan keberhasilan dalam pelaksanaan pengawasan dan apa saja yang patut dan harus diawasi dalam pengawasan di bidang ketenagakerjaan, mulai dari moral sampai pada sanksi yang harus diterapkan dalam bidang pengawasan tersebut. Pengawasan di bidang ketenagakerjaan dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja (Bidang Pengawasan) Secara normatif pengawasan perburuhan diatur dalam Undang-Undang Nomor. 23 tahun 1948 jo. Undang-Undang Nomor.3 tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan. Sebagai penyidik pegawai negeri sipil dibidang perburuhan/ketenagakerjaan pengawas perburuhan memiliki wewenang:

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

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Menjalakan pekerjaan lainnya yang diserahkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Peran pegawai pengawas sebagai penyidik pegawai negeri sipil di akui dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yakni selain penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia juga kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan di beri wewenang khusus sebagai penyidik pegawai negeri sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku pasal 182 ayat 1 penyidik pegawai negeri sipil ini berwenang

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

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

7. Menghentikan penyidik apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.[29]

Pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan hukum (*law enforcement*) di bidang ketenagakerjaan akan menjamin pelaksanaan hak-hak normatif pekerja, yang pada gilirannya mempunyai dampak terhadap stabilitas usaha. Selain itu pengawasan perburuhan juga akan dapat mendidik pengusaha dan pekerja untuk selalu taat menjalankan ketentuan perundang-undangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan sehingga akan tercipta suasana kerja yang harmonis. Sebab seringkali perselisihan yang terjadi disebabkan karena pengusaha tidak memberikan perlindungan hukum kepada pekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Pelaksanaan hak-hak normatif pekerja di Indonesia saat ini yang masih jauh dari harapan atau dengan kata lain terjadi kesenjangan yang jauh antara ketentuan normatif (*law in books*) dengan kenyataan di lapangan (*law in societylaction*) salah satu penyebabnya adalah belum optimalnya pengawasan perburuhan/ketenagakerjaan, hal ini disebabkan karena keterbatasan baik secara kuantitas maupun kualitas dari aparat pengawasan perburuhan/ketenagakerjaan.

Secara kuantitas aparat pengawasan perburuhan sangat terbatas jika dibandingkan dengan jumlah perusahan yang harus diawasi, belum lagi di antara pegawai pengawas tersebut ada yang diberikan tugas ganda yaitu beban tanggung jawab struktural, misalnya sebagai kepala seksi, kepala bidang dan lain-lain.Demikian juga kualitas dalam melaksanakan tugasnya sebagai penyidik yang

[29]Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, op.cit, h.72

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

masih terbatas. Karena itu untuk ke depan aparat pengawas selain harus ditingkat kualitasnya melalui pendidikan dan latihan, juga tidak diberikan tugas-tugas struktural, bila memungkinkan dijadikan jabatan fungsional sehingga dapat melaksanakan tugas secara professional.[30]

Ada 3 (tiga) macam kegiatan yang bersifat pemeriksaan dalam melaksanakan pengawasan ini yaitu:

1. Pemeriksaan pertama yaitu pemeriksaan yang dilakukan oleh pegawai pengawas umum yang mencakup dua aspek yaitu norma kerja dan norma keselamatan kerja
2. Pemeriksaan ulang.
3. Pemeriksaan khusus yaitu apabila ada hal-hal tertentu misalnya pengaduan atau atas perintah atasan untuk sesuatu hal di suatu perusahaan.

Sesuai dengan maksud diadakannya pengawasan ketenagakerjaan maka tugas utama dari pegawai pengawas adalah:

1. Mengawasi berlakunya Undang-undang dan peraturan-peraturan ketenagakerjaan.
2. Mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan ketenagakerjaan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat Undang-undang dan peraturan-peraturan ketenagakerjaan.
3. Menjalankan pekerjaan lainnya yang diserahkan kepada dengan Undang-undang dan peraturan-peraturan lainnya.

[30]Lalu husni,*pengantar hukum ketenagakerjaan undonesia*,(Jakarta:PT Raja Grafindo, 2008), h.48

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengawas ketenagakerjaan adalah Pegawai Negeri Sipil pada Departemen Tenaga Kerja yang berdasarkan Undang-undang ditugaskan secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan pengawasan terhadap ditaatinya peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.[31]

Pengawasan dalam bidang ketenagakerjaan dilaukan oleh para petugas yang administratif berada dalam lembaga pengawasan ketenagakerjaan departemen tenaga kerja, serta aparatur penertiban dan keamanan dan yang lainya yang berhubungan dengan keselamatan tenaga kerja pengawasan sangat di harapkan dalam hubungan perburuhan ini dapat dilakukan oleh para petugas pengawasan perburuhan dapat turun kebawah untuk melakukan pendekatan-pendekatan kepada masyarakat dan untuk maksud itu maka perlu.

1. kehadiran pegawai atau petugas pengawasan perburuhan di tempat-tempat kerja secara terencana dan teratur
2. peningkatan kuantitas dan kualitas pegawai atau petugas pengawasan perburuhan yang sesui dengan tuntutan pembangunan
3. upaya agar para buruh meningkatkan peran sertanya atau berpartisipasi dalam pemberian laporan permasalahan ketenagakerjaan kepada pegawai atau petugas pengawasan perburuhan.

Dalam hubungan perburuhan yang berlandaskan pancasila adanya pegawai- pegawai atau petugas-petugas pengawasan yang secara tetib dan teratur mendekatkan diri baik dengan pihak pengusaha dengan buruh jelas bukan untuk

[31] Sendjun H. Manulang,*Pokok Pokok HukumKetenagakerjaan Indonesi*,(Jakarta:PT Rineka Cipta,2001),h.127

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

menghantui mereka melainkan untuk menegakkan keadilan dalam pelaksanaan kewajiban-kewajiban masing-masing, sehingga baik pengusaha ataupun pekerja sudah seharusnya membantu mereka dengan memberikan keterangan-keterangan dan benar dan dapat di pertanggung jawabkan.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan di kenal sebagai diktum-diktum tentang pengawasan yang terkandung di dalamnya dapat di kemukakan sebagai berikut :

1. menteri yang di serahi urusan perburuhan ataupegawai yang di tunjuk olehnya, menunjuk menunjuk pegawai yang di beri kewajiban menjalankan pengawasan perburuhan.
2. Pegawai yang di maksud di atas beserta pegawai pembantunya dalm melakukan pengawasan terhadap para tenaga kerja yang menjadi wewenangnya berhak memasukai semua tempat dimana di jalankan pekerjaan atau dapat di sangkakan bahwa di tempat itu di jalankan pekerjaan.
3. Andaikata pada waktu menjalankan tugas kewajiban seperti di atas ternyata di tolak oleh pihak pengusaha, sehingga pelaksanaan tugas menjadi terhalang atau memungkinkan dapt dilaksanakanmaka pegawai tersebut dapat meminta bantuan alat negara kepolisian untuk memasuki perusahaan yang bersangkutan dan selanjutnya melaksanakan tugas dan kewajiban dengan seksama.
4. Pegawai yang di maksud dapat meminta dari pengusaha atau wakil dari perusahaan yang di tinjuk yang berkompten dan demikin pula semua buruh

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

yang bekerja dalam perusahaan yang bersangkutan dalam batas batas waktu yang memungkinkan, semua keterangan data yang jelas baik dengan lisan maupun tulisan yang di pandang perlu olehnya guna memperoleh pendapat yang pasti tentang hubungan kerja beserta keadaan perburuhan pada umumnya di perusahaan yang bersangkutan pad waktu itu dan pada waktu yang telah lampau.

5. Para Pegawai tersebut di atas berhak menanyai dan mengadakan wawancara dengan para buruh tanpa di hadiri para pihak ketiaga.
6. Pegawai yang di maksud di atas beserta pegawai pembantunya dalm melakukan pengawasan di luar jabatan wajib merahasiakan segala kterangan tentang rahasia perusahaan yang di perolehnya sehubungan dengan pelaksanaan tugas pengawasan dan pemeriksaan yang telah di lakukan.

Pasal 8 undang-undang nomor 23 tahun 1948 bahwa selain daripada pegawai yang berkewajiban mengusut pelanggaran atau kejahatan pada umumnya pegawai pengawas ketenagakerjaan tersebut menjaga, membantu supaya peraturan perundang undangan dapat di jalankan sebagaimaana mestinya, di wajibkan juga untuk mengusut hal yang di kenakan dengan hukuman sebagai yang telah di tetapkan dalam undang-undang, tentang aturan hukum atau sanksi hukuman tersebut jelasnya adalah sanksi hukuman itu sama sekali bukan bersifat balas dendam pemerintah terhadap mereka yang melakukan pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan hukum, perundang-undangan atau peraturan pelaksananya, melainkan bersifat mendidik atau pembinaan yaitu bersifat prefentif dan refresif.

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

H. Upah Minimum Kota

Peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai penetapan ketentuan UMK mulai ada sejak diberlakukannya otonomi daerah, peraturan yang terbaru adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Bagian Kedua tentang Pengupahan pada Pasal 88 menyebutkan :

1. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Untuk mengwujudkan kehidupan yang layak bagai kemanusiaan sebagaimana yang dimaksud di ayat (1), Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
3. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagai mana yang dimaksud ayat (2) meliputi :
   a. Upah minimum
   b. Upah kerja lembur
   c. Upah tidakmasuk kerja karena berhalangan
   d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan pekrjaan lain di luar pekerjaannya
   e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat dalam kerjanya
   f. Bentuk dan cara pembayaran upah
   g. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dalam upah
   h. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
   i. Upah untuk pembayaran pesangon

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

j. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.[32]

Proses penetapan UMK adalah rangkaian awal dalam pelaksanaan UMK, dengan tata cara penetapan upah menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep 226/MEN/2000 yaitu :

1. Gubernur dalam menetapkan UMP atau UMK berdasar usulan dari Komisi Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah.
2. Dalam merumuskan usulan sebagai mana yang dimaksud diatas, Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah dapat berkonsultasi dengan pihak-pihak yang dipandang perlu.
3. Usulan sebagaimana yang dimaksud disampaikan oleh Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Soaial Dewan Ketenagakerjaan Daerah melalui Kepala Kntor Wilayah Departemen Tenaga Kerja /Instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenakerjaan di provinsi.

Selanjutnya untuk memperjelas tugas dan wewenang dari Dewan Pengupahan dengan Keputusan Presiden Nomor 107 tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan Republik Indonesia, sebagai pelaksanaan dari ketentuan UMK dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam peraturan tersebut disebutkan bahwa Dewan Pengupahan Nasional yang membawahi dewan pengupahan di tingkat Provinsi, Kabupaten/Kota, memiliki fungsi untuk menganalisa dan memberikan pertimbangan atau tawaran kepada pemerintah daerah setempat dalam bentuk nominal berapa upah minimum yang ditawarkan. Dalam Dewan Pengupahan bersifat triparti dalam keanggotaannya

[32]Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, op.cit, h.34

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

baik tingkat provinsi maupun kabupaten/kota harus dapat mewakili kedua belah pihak yaitu pengusaha dan pekerja, dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 3 Tahun 2005 disebutkan bahwa susunan dari keanggotaan dari Dewan Pengupahan secara umum harus mencakup :

1. Dewan Pengupahan Nasional yang selanjutnya disebut Depenas adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat triparti.
2. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik diperusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, dan tanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
3. Organisasi pengusaha adalah Asosiasi Pengusaha Indonesia(APINDO)
4. Perguruan Tinggi adalah Perguruan Tinggi Negeri atau Swasta.
5. Pakar adalah seseorang yang mempunyai keahlian dan pengalaman di bidang pengupahan.
6. Menteri adalah Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Anggota Dewan Pengupahan Nasional menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor 3 Tahun 2005 berjumlah 23 (dua puluh tiga) orang, yang terdiri dari :

1. Unsur pemerintah sebanyak 10 (sepuluh) orang.
2. Unsur serikat pekerja/serikat buruh sebanyak 5 (lima) orang.
3. Unsur organisasi pengusaha sebanyak 5 (lima) orang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

4. Unsur perguruan tinggi dan pakar sebanyak 3 (tiga) orang.

Selanjutanya dewan anggota tersebut akan mengadakan pembahasan mengenai berapa jumlah yang dapat disepakati oleh kedua belah pihak sebagai nilai UMK yang akan ditawarkan kepada pemerintahan tingkat Provinsi maupun Kota masing-masing untuk disahkan menjadi ketentuan atau standart UMK dalam satu tahun kedepan.

Dalam pembahasan tersebut terdapat berbagai pertimbangan yang harus digunakan sebagai dasar acuan dalam menentukan besar UMK, antara lain adalah bagaimana keadaan kebutuhan dan harga pokok di pasaran, ekonomi nasional dan lokal, kesehatan perusahaan, dan yang paling dasar adalah apakah upah minimum ini nantinya akan dapat memenuhi kebutuhan hidup dari pekerja. Dari pihak pengusaha yang diwakili oleh Organisasi Pengusaha, pihak pekerja yang diwakili oleh Serikat Pekerja/buruh, dan pihak pemerintah melalui Disnaker secara jeli akan mengkaji data yang telah disediakan.

Untuk meminimalisir adanya ketidaksetaraan dalam komposisi keterwakilan keanggotaan dalam pasal 3 Permennaker juga mengatur sebagai berikut :

1. Keanggotaan Dewan Pengupahan Nasional dan unsur pemerintah terdiri dari :
   a. Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebanyak 3(tiga) orang
   b. Kantor Kementrian Koordinator Bidang Perekonomian 1(satu) orang
   c. Badan Perencanaan Pembangunan Nasional 1(satu) orang
   d. Badan Pusat Statistik 1(satu) orang

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

e. Departemen Perindustrian 1 (orang)

f. Departemen Perdagangan 1 (satu) orang

g. Departemen Pertanian 1(satu) orang

h. Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral 1(satu) orang.

2. Keanggotaan Dewan Pengupahan Nasional dari unsur organisasi pengusaha diwakili oleh APINDO.
3. Keanggotaan Dewan Pengupahan Nasional dari unsur serikat pekerja/serikat buruh ditetapkan sesuai dengan ketentuan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP. 16/MEN/2001 tentang Tata Cara Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP. 201/MEN/2001 tentang Keterwakilan Dalam Kelembagaan Hubungan Industrial.
4. Keanggotaan Dewan Pengupahan Nasional dari unsur perguruan tinggi dan pakar terdiri dari Akademis dan Pakar Ekonomi.

Ketentuan dalam Dewan Pengupahan ini selanjutnya akan dilaksanakan dan dibentuk di tingkat provinsi dan tingkat kabupaten/kota (Depekab/Depeko) yang didalamnya menyangkut tiga unsur pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh. Adapun unsur keanggotaan yang terdapat di dalam komposisi Depekab/Depeko sesuai dengan Kepeutusan Presiden Nomor 107 tahun 2004 adalah:

1. Keanggotaan Depekab/Depeko, terdiri dari unsur Pemerintah, Organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Perguruan Tinggi dan Pakar.

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Keanggotaan Depekab/Depeko dari unsur Pemerintah, Organisasi P engusaha, dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan komposisi perbandingan 2:1:1.
3. Keanggotaan Depekab/Depeko dari unsur Perguruan Tinggi dan Pakar jumlahnya disesuaikan menurut kebutuhan.
4. Keseluruhan anggota Depekab/Depeko sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berjumlah gasal. [33]

Penerapan ketentuan UMK lahir ketika diberlakukannya otonomi daerah yang memberikan pandangan tentang pengelolaan dan manajement di dalam pemerintahan daerah dilakukan oleh daerah sendiri, sehingga menghasilkan evaluasi terhadap berbagai sistem dalam pemerintahan daerah salah satunya adalah sistem pengupahan.

"Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu atau jasa yang telah atau akan dilakukan dinyatakan atau di nilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh/pekerja termasuk tunjangan, baik untuk buruh itu sendiri maupun keluarganya".

Dengan demikian upah dapat dikategorikan dalam hubungan timbal balik antara pengusaha dan pekerja dalam melakukan pekerjaan, pengusaha mendapatkan jasa tenaga kerja dari pekerja /buruh dan buruh mendapatkan upah atas hasil kerjanya. Peraturan yang mengatur minimum pertama kali muncul

[33] *Keputusan presiden no 107 tahun 2004*

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

dalam pemberlakuan upah minimum terjadi pada tahun 1999, dengan dikeluarkannya Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 1/ MEN/1999 tentang Perlindungan Upah menyebutkan, Upah Minimum Regional yang selanjutnya disebut UMR dibagi atas UMR Tingkat I, yaitu upah minimum yang berlaku di wilayah Propivinsi dan UMR Tingkat II, yaitu upah minimum yang berlaku di wilayah Kabupaten/Kota. Peraturan tersebut kemudian berubah dengan dikeluarkannya Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 226/men/2000 yang mengatur tentang perubahan pasal 1, pasal 3, pasal 8, dan pasal 11, pasal 20, dan pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep. 01/MEN/1999 mengenai istilah UMR yang selanjutnya disebut UMR Tingkat I berubah istilah menjadi Upah Minimum Propivinsi (UMP) dan UMR Tingkat II berubah istilah menjadi Upah Minimum Kota (UMK).

Peraturan mengenai UMP/UMK juga terdapat dalam pasal 89 ayat (1) dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa : "Upah Minimum Kota adalah ketentuan dalam sistem pengupahan yang diberlakukan berdasarkan tingkat Provinsi atau Kabupaten/Kota yang ditetapkan pemerintah berdasarkankebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi".[34]

Melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 89 Ayat 1 dan 2 Tentang Ketenagakerjaan, mekanisme ketentuan upah minimum ditetapkan sebagai dasar dalam penentuan upah oleh baik pemerintah tingkat provinsi, kabupaten/kota masing-masing. Upah yang terdiri dari komponen-lomponen

[34]Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, Loc.cit

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

pembentuk upah diukur dari tingkat kebutuhan seorang buruh yang masih lajang, berarti kebutuhan untuk satu orang dalam satu bulannya, menyangkut kebutuhan secara umum yaitu sandang, papan, dan pangan.

Proses penetapan upah disini harus bisa mengakomodir kepentingan antar pengusaha dengan pekerja/buruh yang bertujuan untuk mendapatkan kesepakatan bersama tentang berapa jumlah upah yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh, dan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup layak dari setiap pekerja dan produkivitas ekonomi.

Ada beberapa faktor yang dapat dipergunakan sebagai dasar dalam penetapan upah minimum, faktor tersebut antara lain sebagai berikut :

1. Terpenuhinya kebutuhan hidup minimal pekerja dan keluarganya.
2. Mencegah merosotnya upah pekerja.
3. Terlindunginya daya upah pekerja berpenghasilan rendah.
4. Meningkatkan taraf hidup dan martabat golongan penerima upah rendah yang dalam kenyataannya merupakan mayoritas.

Penetapan UMK sebagai salah satu peraturan yang mengatur hubungan masyarakat dalam kehidupan ekonomi dalam hal ini harus didasarkan atas kebutuhan dari masa mayoritas, dan didasarkan atas pemenuhan kebutuhan hidup layak dari pekerja/buruh. Pekerja berikut keluarganya, mempunyai ketergantungan terhadap besarnya nilai upah yang diterima dalam rangka membiayai pemenuhan kebutuhannya sehari-hari, mulai dari kebutuhan pangan, sandang, papan dan beragam kebutuhan lainnya.

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

Itulah sebabnya, pekerja atau serikat pekerja senantiasa mengharapkan bahkan sering menuntut kenaikan upah kepada pihak pengusaha. Demikian sebaliknya, pihak pengusaha juga mempunyai kepentingan yang besar dengan upah karena upah merupakan komponen penting pengeluaran biaya perusahaan. Tidak jarang pengusaha mempunyai anggapan bahwa upah hanya merupakan biaya semata, sehingga mengakibatkan kehati-hatian yang berlebihan dalam mengalokasikan anggaran untuk upah ada beberapa tujuan dari pada penetapan upah minimum yaitu :

1. Sebagai jaringan pengaman (Safety Net).
2. Pemerataan pendapatan dan mempersempit kesenjangan dalam mengwujudkan keadilan sosial.
3. Meningkatkan harkat dan martabat tenaga kerja dalam rangka memanusiakan manusia.
4. Mendorong meningkatnya disiplin dan produktifitas kerja.

Tujuan penetapan UMK juga tedapat dalam pasal 88 ayat (1) Undang-undang nomor. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa "Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan"[35].

Upah, mempunyai korelasi yang positif dengan produktivitas kerja, karena upah yang diterima akan digunakan oleh pekerja untuk memenuhi kebutuhan konsumsi gizi dan biaya kesehatan. Selain itu, upah tersebut juga digunakan untuk memenuhi kebutuhan yang lain baik yang sifatnya fisik maupun nonfisik. Apabila

[35]Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, Loc.cit

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

pekerja memperoleh upah yang terlalu rendah maka pekerja tersebut tidak mampu untuk memenuhi kebutuhan gizi dan kesehatan yang memadai.Lebih lanjut kekurangan gizi dan tingkat kesehatan yang rendah mengakibatkan untuk kerja pekerja menjadi rendah dan kurang produktif.

Pendapatan atau upah pekerja juga merupakan salah satu komponen pendapatan masyarakat yang merupakan cerminan kekuatan daya beli atau purchasing power yang turut menggerakkan roda ekonomi melalui pembelian berbagai barang konsumsi yang terkait langsung dengan kegiatan distribusi dan kegiatan produksi

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.