

MANFAAT PENGAWASAN BAGI PARA BURUH (PEKERJA)

Ridho Mubarak
Universitas Medan Area
Ridho.mubarak@yahoo.com

ABSTRAK

Hakikat pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Hubungan antara pembinaan dan pengawasan merupakan pasangan yang tidak dapat dipisahkan, jika mengharapkan suatu pencapaian yang maksimal. Dalam hal pembinaan tenaga kerja tidak cukup hanya sebatas pembinaan melainkan untuk kelangsungan dalam perealisasi dari pembinaan tersebut harus dilakukan pengawasan sistematis, tercatat, dan terpadu, agar hasil dari pembinaan tersebut harus teraplikasi dalam dunia kerja dan berdayaguna dalam meningkatkan kesejahteraan para pekerja. Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, sehingga dalam upaya ini pihak pemerintah pun mengadakan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan dari puncak sampai ke bagian terendah, Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan, bahkan menteri pun memiliki tugas di bidang ini. Perlindungan antara pengawasan ketenagakerjaan dan keberhasilan kerja selalu dilakukan dalam satu kesatuan sistem pengawasan yang terpadu, terkoordinasi dan terintegrasi yang meliputi unit kerja pengawasan ketenagakerjaan, pengawas ketenagakerjaan, dan tata cara pengawasan ketenagakerjaan.

Kata Kunci: *Manfaat, Pengawasan, Buruh*

ABSTRACT

The essence of labor supervision is a monitoring and enforces activity in implementation of legislation in the labor field. The relation between maintain and supervision is a couple which can't be separated if we hope a maximal achievement. In this case, maintaining of labor not only in maintaining but also continuity in realization from that maintaining must be done a systematic supervision, recorded and integrate, for the result of the maintaining must be applied in the working world. The useful is for increasing the prosperity of labors. The supervision of labor is a monitoring and enforce activity in implementation of legislation in the labor field, so in this effort the government held the unit of labor supervision from the top to the lowest part, labor inspector and even the Minister has a duty in this part. The protection between supervision of labor and the success work is always done in unity in an integrated monitoring system, coordinated and integrated such as unit of labor supervision, labor inspector, and the procedure of labor inspection.

Keywords: Benefit, Supervision, Labor

I. Pendahuluan

Pada hakikatnya pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Hubungan antara pembinaan dan pengawasan merupakan pasangan yang tidak dapat dipisahkan, jika mengharapkan

suatu pencapaian yang maksimal. Dalam hal pembinaan tenaga kerja saja tidak cukup hanya sebatas pembinaan melainkan untuk kelangsungan dalam perealisasi dari pembinaan tersebut harus dilakukan pengawasan sistematis, tercatat, dan terpadu, agar hasil dari pembinaan tersebut benar-benar teraplikasi dalam dunia kerja dan

berdayaguna dalam meningkatkan kesejahteraan para pekerja pada dunia usaha.

Hal ini terdapat pengikatan diri, yaitu pihak pekerja maupun pihak majikan saling setuju atau sepakat mengikatkan diri untuk melakukan sesuatu (secara timbal balik) terhadap pihak lainnya. Apabila melihat pada definisi yang diberikan oleh undang-undang maka perjanjian adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.¹

Mengingat betapa pentingnya pengawasan tersebut, maka tujuan utama setiap tenaga buruh adalah menciptakan dan mempertahankan dan siap diawasi oleh pihak yang berwenang dan mampu, yang dapat berbicara atas nama pribadi, anggotanya, dan melaksanakan persetujuan yang dicapai. Untuk bertindak secara efektif, maka para buruh harus dapat bertindak tegas mengenai apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan para anggotanya. Untuk mencapai tujuan tersebut semua buruh menjalankan berbagai macam kegiatan yang dimaksudkan untuk mendapatkan pengakuan dari para majikan atau pelaku usaha.

Apabila mengamati perkembangan teori perburuhan, maka jelaslah teori tersebut berkembang di negara-negara barat (Amerika/Eropa). Cara-cara yang mereka tempuh untuk mendapatkan pengakuan dari majikan antara lain ialah:

1. Melarang para anggotanya untuk bekerja, memberi bantuan keuangan kepada para buruh yang sedang mengadakan pemogokan dan sebagainya.
2. Disamping itu para buruh mengambil tindakan-tindakan yang bertujuan menciptakan disiplin-disiplin di kalangan anggotanya. Misalnya anggota yang membangkang, yang menentang politik (kebijaksanaan) serikat buruh atau dianggap membahayakan efektivitas serikat buruh sebagai wakil buruh, dikenakan tindakan disipliner yang dapat

berupa skorsing atau pemecatan sebagai anggota.

Memang secara teoritis perkembangan tanggung jawab dan wewenang serikat buruh dapat dikelompokkan menjadi tiga, yaitu "*union ssecurity*", sarana para buruh menghadapi majikan, dan "*internal control*" serta "*discipline*".

Selanjutnya akan diungkapkan secara terperinci mengenai perkembangan tanggung jawab dan kaitannya dengan wewenang serikat buruh, yaitu:

1. *Union Security*

Secara historis perkembangan serikat buruh terdapat beberapa tahap pengakuan majikan terhadap serikat buruh.

a. *Anti Union Shop*

Sesungguhnya serikat buruh itu sama sekali tidak diakui. Para pengusaha menolak untuk memberikan kerja kepada anggota serikat buruh.

b. *Open Shop*

Pada tahap ini, majikan masih tetap tidak mengakui serikat buruh sebagai wakil pada buruh. Majikan langsung berurusan dengan para buruh secara individual.

c. *Exclusive Bargaining Agen*

Serikat buruh diakui sebagai satu-satunya wakil buruh. Serikat buruh bertanggung jawab atas perundingan-perundingan yang menyangkut kondisi bagi semua karyawan, termasuk karyawan yang tidak menjadi anggota serikat buruh.

d. *Preferential Shop*

Majikan member prioritas bagi buruh yang menjadi anggota serikat buruh.

e. *Maintenance of Membership*

Semua karyawan yang menjadi anggota serikat buruh pada atau setelah tanggal tertentu harus tetap menjadi anggota selama jangka waktu persetujuan kerja.

f. *Agency Shop*

Semua karyawan harus membayar iuran kepada serikat buruh meskipun tidak menjadi anggota serikat buruh.

g. *Union Shop*

Semua karyawan harus menjadi anggota serikat buruh. Majikan dapat mempekerjakan orang-orang yang bukan anggota serikat buruh tetapi setelah

¹ I.G. Rai Widjaya, *Merancang Suatu Kontrak (Contract Drafting)*, (Jakarta: Kesaint Blanc, 2003), halaman 123

- mereka diterima sebagai karyawan harus menjadi anggota serikat buruh.
- h. *Closed Shop*
Hanya anggota serikat buruh yang dapat diterima sebagai karyawan.
 - i. *Check Off*
Majikan memotong dari upah buruh sejumlah uang untuk disetorkan ke dalam kas serikat buruh sebagai iuran buruh.
2. Sarana Menghadapi Majikan
Pada hakikatnya sarana serikat buruh menghadapi majikan ada 3, yaitu: "Pemogokan" (*strike*), "pemugaran" (*picketing*) dan boikot (*boycott*).
- a. Pemogokan (*Strike*)
 - 1) *Economic strike*:
Tujuan untuk memaksakan kenaikan upah, disamping pengawasan upah perlu ditingkatkan semaksimal mungkin.
 - 2) *Unfair labour practice strike*:
Serikat buruh menghentikan kerja sebagai terhadap tindakan sewenang-wenang yang dilakukan majikan, dalam hal ini terpaksa pengawasan itu seakan-akan tidak berguna, seandainya majikan menghalangi karyawan untuk menjadi anggota serikat buruh atau jika majikan menjalankan praktek diskriminasi dalam pengangkatan karyawan atas dasar keanggotaan serikat buruh.
 - 3) Pemogokan simpati (*Sympathetic strikes*):
Dalam hal ini anggota serikat buruh menghentikan kerja bukan sebagai protes terhadap kondisi kerja di perusahaan sendiri, tetapi sebagai suatu cara mendukung anggota serikat buruh lain yang sedang mengadakan pemogokan di perusahaan lain.
 - 4) Pemogokan umum (*General strike*)
Ini merupakan perluasan dari *the sympathetic strikes* karena pemogokan meliputi seluruh atau sebagian besar anggota serikat buruh dalam suatu kelompok atau wilayah tertentu.
 - 5) Pemogokan liar (*Outlaw strike*)
 - b. Memagari (*Picketing*)
Dalam hal *picketing* wakil-wakil serikat buruh berjalan mondar mandir di muka pintu masuk perusahaan dengan membawa plakat-plakat untuk memberitahukan kepada umum bahwa sedang terjadi perselisihan perburuhan. Mereka mengharapkan agar masyarakat umum member dukungan kepada serikat buruh. Selain sebagai alat memberitahu kepada umum *picketing* juga dapat digunakan untuk menghalang-halangi operasi perusahaan, dan dengan demikian memaksa majikan menuruti kehendak serikat buruh. Efektivitas *picketing* semakin kuat dengan adanya persetujuan tidak tertulis antara serikat-serikat buruh untuk menghormati dan tidak melanggar garis *picketing* dari serikat buruh yang sedang berselisih. Dengan adanya perjanjian tersebut maka pengangkutan dari atau ke perusahaan akan terhenti. Ini berakibat perusahaan terpaksa menghentikan operasinya. Akibat dari itu karyawan lain yang bekerja di perusahaan tersebut menghentikan pekerjaannya.
 - c. Boikot (*boycott*)
- Jenis pemogokan ini merupakan pemogokan yang dijalankan tanpa adanya instruksi/kuasa dari pimpinan serikat buruh.
- 6) *Flash strike of quckie*
Anggota tertentu dari serikat buruh menghentikan kerja kadang-kadang tanpa pemberitahuan (*without warning*). *Flash strike* tergolong pemogokan liar.
 - 7) *Sit down strike*
Para pemogok menghentikan kerja, tetapi tidak meninggalkan tempat kerja, sehingga tetap menguasai fasilitas produksi.
 - 8) *Slow strike*
Strike ini sebenarnya bukan pemogokan dalam arti menghentikan kerja (*usual sense*). Karyawan tidak meninggalkan pekerjaannya, tetapi hanya mengurangi kecepatan kerjanya.

Boikot dilakukan dengan cara menghalangi majikan menjual jasa/barang hasil produksinya dengan menganjurkan kepada anggota-anggota serikat buruh melalui majalah-majalah serikat buruh untuk tidak membeli barang/jasa yang dihasilkan perusahaan yang sedang dihasilkan oleh perusahaan yang sedang diboikot.

1) Boikot yang bersifat primer

Ditujukan pada perusahaan yang tidak mau memenuhi tuntutan serikat buruh dan hanya berupa tidak membeli barang/jasa yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut.

2) Bersifat sekunder

Melibatkan pihak ketiga yang tidak langsung berkepentingan dengan sengketa buruh/majikan untuk tidak membeli barang/jasa dari majikan bersangkutan. Pihak ketiga mungkin adalah pemborong bangunan yang menggunakan bahan-bahan yang dihasilkan perusahaan tersebut/masyarakat umum.

3. *Internal Control and Discipline*

a. Anggaran dasar '*Union constitutions*' serikat buruh member kekuasaan kepada pengurus serikat buruh untuk bertindak terhadap anggota-anggotanya yang menentang pimpinan atau menolak/*refuse* untuk menaati syarat-syarat yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja. Sanksi terhadap anggota yang menentang dapat berupa denda atau pemecatan dari anggota.

b. Perjanjian Kolektif "*Collective Agrreements or Labour Contract*"

Antara majikan dan serikat buruh dibuat suatu persetujuan/perjanjian yang disebut perjanjian kolektif. Perjanjian kolektif adalah suatu ikhtisar tertulis tentang politik (*policy*) dan praktek (*practice*) yang telah disetujui bersama oleh kedua pihak dalam perundingannya. Perjanjian kolektif ini biasanya dimulai dengan suatu

penjelasan/persyaratan tentang maksud diadakannya persetujuan. Penjelasan tersebut dapat berbunyi sebagai berikut "maksud persetujuan ini adalah (untuk) mempersiapkan hubungan kolektif *bargaining* yang teratur antara perusahaan dan serikat buruh dalam menyelesaikan keluhan-keluhan (*grievance*) secara cepat, adil, dan mencegah terhentinya kerja".

Pernyataan pendahuluan seperti tersebut diatas biasanya diikuti serangkaian klausula masing-masing mengenai kondisi kerja tertentu.

Klausula-klausula ini meliputi antara lain:

- 1) Upah dan gaji (*wages and salaries*)
- 2) Jam kerja (*hours of work*)
- 3) Jaminan social karyawan (*employee benefit*)
- 4) Pengakuan terhadap serikat buruh (*Union security*)
- 5) Hak-hak pimpinan perusahaan (*management security*)
- 6) Disiplin yang jelas dan tegas (*discipline*)
- 7) Keluhan (*Grievance*)
- 8) Kesehatan dan keselamatan kerja (*Health and safety work*).²

Pengawasan bukan hanya ketika para buruh bekerja dengan situasi yang aman tetapi dalam berbagai hal harus tetap diawasi, siapa diantara buruh yang jujur, yang berpihak kepada perusahaan, yang semata-mata mencarai peningkatan, yang bangsa tidak peduli hanya sekedar ikut teman pekerja lainnya dan sebagainya.

II. Pelaksanaan Pembinaan Tenaga Kerja

Berbicara mengenai pembinaan tenaga kerja, pemerintah berkewajiban melakukan pembinaan terhadap segala kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan. Dimana

² Jhon Suprihanto, *Hubungan Industrial Sebuah Pengantar*, (Yogyakarta: BPFE, 1986), halaman 38-43

dalam pembinaan tersebut dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi.

Adapun arah dan tujuan pembinaan tersebut setidaknya untuk:

1. Merealisasikan *planning* tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan.
2. Mendayagunakan tenaga kerja secara optimal serta penyediaan tenaga kerja sesuai dengan pembangunan nasional.
3. Merealisasikan terselenggaranya pelatihan kerja yang berkesinambungan guna meningkatkan kemampuan, keahlian, dan produktivitas tenaga kerja.
4. Menyediakan informasi pasar kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan tenaga kerja pada pekerjaan yang tepat.
5. Melaksanakan sertifikasi keterampilan dan keahlian tenaga kerja sesuai dengan standar.
6. Merealisasikan tenaga kerja yang mampu bekerja secara mandiri.
7. Menciptakan hubungan yang harmonis dan terpadu antara pelaku proses produksi barang dan jasa yang diwujudkan dalam Hubungan Industrial Pancasila.
8. Merealisasikan kondisi yang hamonis dan dinamis dalam hubungan kerja yang meliputi terjaminnya hak pengusaha dan pekerja.
9. Memberikan perlindungan tenaga kerja yang mencakup keamanan, keselamatan dan kesehatan kerja serta norma kerja, pengupahan, jaminan social tenaga kerja serta syarat kerja

Dalam rangka pembinaan tenaga kerja pemerintah dapat melakukan kerjasama internasional di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan kepentingan nasional. Dalam rangka kepentingan pembinaan tersebut pemerintah dapat memberikan penghargaan kepada orang yang telah berjasa dalam bidang ketenagakerjaan. Dimana penghargaan tersebut dapat diberikan dalam bentuk piagam, tanda jasa, uang, dan/atau bentuk penghargaan lainnya.

Ketentuan mengenai pelaksanaan pembinaan ketenagakerjaan yang mencakup

berbagai jenis pembinaan dan sasaran yang tepat guna dengan mengikutsertakan dunia usaha dan masyarakat. Oleh karena itu dalam suatu pembinaan ketenagakerjaan disamping pemerintah selaku motivator dan fasilitator utama, juga harus diminta dan dilibatkan pula organisasi pengusaha, serikat pekerja atau serikat buruh, organisasi profesi terkait agar dapat melakukan kerjasama internasional di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.³

III. Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan

Menurut Pasal 3 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan ditegaskan bahwa:

- (1) Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota.
- (2) Untuk menyelenggarakan pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), di lingkungan organisasi unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota dibentuk jabatan fungsional pengawas ketenagakerjaan.
- (3) Ketentuan mengenai pembentukan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Selanjutnya dalam Pasal 4 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 disebutkan bahwa: Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi

³ Amran B, Amran B, *Huku Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia*, (Medan: FH UTND, 2006), halaman 66-68

yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota dalam melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan didukung dengan sarana dan prasarana sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Demikian pula pada Pasal 5 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010, menetapkan bahwa:

- (1) Pengawasan ketenagakerjaan oleh unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawaban di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota dilaksanakan secara terkordinasi.
- (2) Koordinasi antar unit kerja pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui:
 - a. Koordinasi Tingkat Nasional;
 - b. Koordinasi Tingkat Provinsi.

Kemudian dipertegas lagi pada Pasal 6 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 berikut ini:

- (1) Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat menyelenggarakan rapat Koordinasi Tingkat Nasional yang dihadiri oleh seluruh unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota, sekurang-kurangnya 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.
- (2) Dalam rapat Koordinasi Tingkat Nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1), unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat, dapat mengikutsertakan instansi pemerintah terkait dan/atau pihak lain yang dipandang perlu.

Sedangkan pada Pasal 7 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 disebutkan mengenai koordinasi tingkat nasional, yaitu:

Hasil rapat Koordinasi Tingkat Nasional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 menjadi pedoman pelaksanaan Koordinasi Tingkat Provinsi.

Kemudian dinyatakan pula pada Pasal 8 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 berikut ini:

- (1) Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Provinsi menyelenggarakan rapat Koordinasi Tingkat Provinsi yang dihadiri seluruh unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Kabupaten/Kota di Provinsi yang bersangkutan, sekurang-kurangnya 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.
- (2) Dalam rapat Koordinasi Tingkat Provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Provinsi, dapat mengikutsertakan instansi Pemerintah dan instansi Pemerintah Daerah terkait dan/atau pihak lain yang dipandang perlu.

Berikutnya diungkapkan pula pada Pasal 9 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 berikut ini:

- (1) Hasil rapat Koordinasi Tingkat Provinsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8, menjadi pedoman pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan oleh unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Kabupaten/Kota.
- (2) Dalam rangka pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Kabupaten/Kota dapat melaksanakan rapat kerja teknis operasional.

Mengenai hasil pelaksanaan pengawasan dinyatakan pula pada Pasal 10

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 berikut ini:

- (1) Hasil pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota dilaporkan kepada Bupati/Walikota.
- (2) Bupati/Walikota melaporkan hasil pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di wilayahnya kepada Gubernur.

Demikian pula pada Pasal 11 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 berikut ini:

- (1) Hasil pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di Provinsi dilaporkan kepada Gubernur.
- (2) Gubernur melaporkan hasil pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di wilayahnya kepada menteri dengan tembusan kepada Menteri Dalam Negeri.

Menteri pun melaksanakan tugas ini yang ditegaskan pada Pasal 12 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 berikut ini: Menteri melaporkan hasil pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan secara nasional kepada Presiden.

Ketentuan lebih lanjut disebutkan pada Pasal 13 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 berikut ini: Ketentuan Lebih lanjut mengenai koordinasi unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggungjawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota dan tata cara pelaporan pengawasan ketenagakerjaan diatur oleh Menteri dengan memperhatikan ketentuan perundang-undangan.

IV. Pentingnya Pengawasan Tenaga Kerja

Selain pembinaan, pengawasan (*supervision*) juga merupakan hal sangat esensial dalam ketenagakerjaan. Sebab melalui pengawasan tersebut peningkatan mutu ketenagakerjaan akan menjadi nyata. Sehingga suatu pengawasan dapat juga disebut sebagai pembinaan lanjutan dari pembinaan terdahulu. Oleh karena itu dalam pengawasan ketenagakerjaan harus dilakukan oleh pegawai

pengawas ketenagakerjaan yang benar-benar mempunyai kompetensi dan independensi dalam rangka menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku. Pengawai pengawas ketenagakerjaan harus ditetapkan oleh Menteri atau pejabat yang berwenang.

Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan yang dimaksud dapat diselenggarakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten dan kota.

Setelah dilaksanakannya pengawasan ketenagakerjaan oleh unit kerja tersendiri instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten dan kota tersebut disampaikan pelaporannya kepada Menteri.

Adapun tata cara penyampaian pelaporan ditetapkan berdasarkan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan. Sedangkan ketentuan mengenai persyaratan penunjukan hak dan kewajiban, serta wewenang pegawai pengawas ketenagakerjaan disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya wajib:

1. Merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan,
2. Tidak melakukan penyalahgunaan wewenang yang diamanahkan kepadanya.

Secara umum menyangkut pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan sangat penting adanya sebagaimana jika diperhatikan pendapat Ronald A. Anderson dan kawan-kawan mengatakan terkait dengan pembinaan tenaga kerja ini sebagai berikut: *the relationship of an employer and an employee exists when, pursuant to an express or implied agreement of the parties, one person, the employee, undertakes to perform service or to do work under direction and control of*

another,⁴ maksudnya hubungan seorang majikan (pengusaha) dan pekerja ada apabila menurut suatu pernyataan atau perjanjian yang dilaksanakan para pihak, salah seorang, pekerja melakukan pelayanan atau melakukan pekerjaan di bawah pembinaan dan pengawasan orang lain. Jadi pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan itu harus ada di tangan orang lain, bukan tanpa adanya pembinaan dan pengawasan. Dengan adanya pembinaan dan pengawasan tersebut diharapkan terjadi peningkatan kinerja kerja dan kualitas hasil pekerjaan yang dilakukan para buruh.⁵

Selanjutnya pengawas ketenagakerjaan perlu mempunyai kompetensi dan independen yang dinyatakan pada Pasal 14 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 berikut ini:

- (1) Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen.
- (2) Pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada (1) ditunjuk sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berikut ini dinyatakan pula pada Pasal 15 kebutuhan pengawas berupa pengadaan PNS sebagai pengawas ketenagakerjaan, yaitu:

- (1) Dalam rangka memenuhi kebutuhan Pengawas Ketenagakerjaan dilakukan pengadaan Pengawas Ketenagakerjaan.
- (2) Pengadaan Pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan melalui:
 - a. Pengadaan Pegawai Negeri Sipil sebagai Pengawas Ketenagakerjaan;
 - b. Pendayagunaan Pegawai Negeri Sipil menjadi Pengawas Ketenagakerjaan.
- (3) Pengadaan Pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Demikian pula dinyatakan pada Pasal 16 mengenai kebutuhan Pengawas Ketenagakerjaan nasional, yaitu:

- (1) Menteri menetapkan Kebutuhan Pengawas Ketenagakerjaan secara nasional;
- (2) Penetapan Rencana Kebutuhan Pengawas Ketenagakerjaan secara nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan paling lama 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai Rencana Kebutuhan Pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur oleh Menteri.

Berikutnya ditandaskan pula berkaitan dengan daya guna maupun hasil guna dalam masalah peningkatan kualitas ketenagakerjaan, dinyatakan dalam Pasal 17 sebagai berikut:

- (1) Dalam rangka memenuhi Pengawas Ketenagakerjaan yang berdaya guna dan berhasil guna dilakukan peningkatan kualitas Pegawai Ketenagakerjaan.
- (2) Peningkatan kualitas Pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berikut ini ditandaskan pula berkaitan dengan instansi ruang lingkup tugas dan tanggung jawab di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat melakukan pembinaan fungsional Pengawas Ketenagakerjaan dalam Pasal 17 dinyatakan sebagai berikut: Instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawab di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat melakukan pembinaan fungsional Pengawas Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Sedangkan pada Pasal 19 hanya disebutkan bahwa PPNS sebagai penyidik di bidang ketenagakerjaan:

- (1) Pengawas Ketenagakerjaan bertugas melaksanakan Pengawasan Ketenagakerjaan;
- (2) Selain tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pengawas Ketenagakerjaan juga diberikan kewenangan sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan

⁴ Anderson-Fox-Twomey, *Business Law*, (West Chicago: South Western Publishing, 1987), halaman 739-740

⁵ Amran B, *Op. Cit.*, halaman 69-70

ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berikut pula dengan kewajiban pengawas untuk merahasiakan sesuatu yang patut dan pantas dirahasiakan, ditegaskan pada Pasal 20 sebagai berikut:

Dalam menjalankan tugas dan wewenangnya, Pengawas Ketenagakerjaan wajib:

- a. Merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan;
- b. Tidak menyalahgunakan kewenangannya.

Akhirnya hak, kewajiban, tugas dan wewenang pengawas tersebut, dinyatakan pada Pasal 21, sebagai berikut: Ketentuan mengenai hak, kewajiban, tugas, dan wewenang Pengawas Ketenagakerjaan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Faedah pengawasan bagi buruh dan majikan ini juga mempengaruhi keuntungan umum bagi masyarakat dalam bentuk produktivitas yang lebih tinggi dan efisien, perlindungan bagi kesejahteraan rakyat sebagai keseluruhan dan memajukan suasana yang harmonis dalam industri.⁶

V. Posedur Pengawasan Ketenagakerjaan

Dalam pengawasan juga termasuk penilaian, penilaian tentang faktor social-ekonomi dari penyewa dan pemilik adalah lengkap dari wewenang dari Kepala Daerah sebagai Penguasa dan harus dianggap sebagai perbuatan kebijaksanaan Penguasa yang tidak termasuk kompetensi pengadilan untuk menilainya, kecuali wewenang tersebut jika dilakukan dengan melanggar undang-undang dan peraturan formil atau melewati batas kepatutan dalam masyarakat yang harus diperhatikan oleh Penguasa.⁷

Demikian pula halnya dengan pengawasan ketenagakerjaan, apalagi

mengarah kepada prosedur atau tata cara kebijaksanaan penguasa.

Adapun prosedur atau tata cara pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan sesuai dengan kewenangan yang dinyatakan pada Pasal 22 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 sebagai berikut:

- (1) Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota menyelenggarakan pengawasan ketenagakerjaan sesuai dengan kewenangan, yang pelaksanaannya dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan.
- (2) Tata cara pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berikutnya jika terjadi permasalahan dengan berbagai dampaknya pengawasan ketenagakerjaan, dinyatakan pada Pasal 23 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 sebagai berikut:

- (1) Dalam hal terjadi permasalahan atas pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di Provinsi dan/atau Kabupaten/Kota yang berdampak nasional atau internasional maka unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat melakukan langkah-langkah yang diperlukan untuk menyelesaikan permasalahan pengawasan ketenagakerjaan.
- (2) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara berkoordinasi dengan instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Provinsi dan/atau Pemerintah Kabupaten/Kota dimana permasalahan tersebut terjadi.

Selanjutnya berkaitan dengan persoalan Pembinaan Pengawasan

⁶ Iman Soepomo, Soepomo, Iman, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1987), halaman 46

⁷ Martiman Prodjohamidjojo, *Seri Pemerataan Keadilan, Ganti Rugi dan Rehabilitasi*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, Tanpa Tahun), halaman 17

Ketenagakerjaan, dinyatakan dalam Pasal 24, sebagai berikut:

- (1) Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat melakukan pembinaan pengawasan ketenagakerjaan kepada unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota.
- (2) Dalam rangka pembinaan terhadap unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Kabupaten/Kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Menteri dapat melimpahkan pelaksanaannya kepada Gubernur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Sejalan dengan hal itu, pada Pasal 25 dinyatakan mengenai dukungan kemampuan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansinya, sebagai berikut: Pembinaan pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 dimaksudkan untuk mendukung kemampuan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota dalam menyelenggarakan pengawasan ketenagakerjaan yang menjadi kewenangannya.

Kemudian pada Pasal 26 dijelaskan pula mengenai bidang-bidang pembinaan pengawasan ketenagakerjaan tersebut, yaitu: Pembinaan pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 meliputi bidang:

- a. Kelembagaan;
- b. Sumber daya manusia pengawasan ketenagakerjaan;
- c. Sarana dan prasana;
- d. Pendanaan;
- e. Administrasi;

f. Sistem informasi pengawasan ketenagakerjaan.

Sedangkan pada Pasal 27 disebutkan mengenai kelebihan-kelebihan dari pembinaan pengawasan ketenagakerjaan, yaitu:

Pembinaan pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 dilaksanakan melalui:

- a. Bimbingan;
- b. Konsultasi;
- c. Penyuluhan;
- d. Supervisi dan pemantauan;
- e. Sosialisasi;
- f. Pendidikan dan pelatihan;
- g. Pendampingan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan;
- h. Kegiatan lain dalam rangka pembinaan.

Sementara pada Pasal 28 disebutkan mengenai ketentuan lanjut dari pembinaan pengawasan ketenagakerjaan tersebut, yaitu: Ketentuan lebih lanjut mengenai pembinaan pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24, Pasal 25, Pasal 26, dan Pasal 27, diatur oleh Menteri dengan memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Terakhir Pasal 29 berkaitan kesinambungan pembinaan pengawasan ketenagakerjaan dari bawah ke atas atau sebaliknya dari atas ke bawah, sebagai berikut:

- (1) Apabila unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota belum juga mampu setelah dilakukan pembinaan pengawasan ketenagakerjaan, maka untuk sementara pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh unit pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat.
- (2) Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat menyerahkan kembali urusan pengawasan ketenagakerjaan

sebagaimana dimaksud pada ayat (1), apabila unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota telah mampu menyelenggarakan pengawasan ketenagakerjaan.

- (3) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

VI. Jaringan Informasi Pengawasan Ketenagakerjaan

Sebenarnya upaya pengawasan ketenagakerjaan ini merupakan salah satu dari 3 asas kerja *partnership*, yaitu:⁸

1. Kerja sama antara buruh dengan majikan dalam produksi (*partner in production*).
2. Kerja sama antara buruh dengan majikan dalam mempertahankan perusahaan (*partner in responsibility*).
3. Kerja sama antara buruh dengan majikan dalam keuntungan (*partner in profit*).

Jadi keberadaan buruh dalam pengawasan ini, bukan hanya satu kerja sama saja yang perlu didukung oleh pemerintah, namun sebenarnya perlu ketiga-tiganya diperhatikan secara tajam oleh pemerintah.

Untuk selanjutnya dibentuk jaringan informasi pengawasan ketenagakerjaan, sebagaimana diungkapkan pada Pasal 30 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010, sebagai berikut: Dalam rangka pengawasan ketenagakerjaan dibentuk jaringan informasi pengawasan ketenagakerjaan sebagai satu kesatuan sistem informasi pengawasan ketenagakerjaan.

Adapun pada Pasal 31 diungkapkan mengenai fungsi dari jaringan informasi pengawasan ketenagakerjaan, sebagai berikut:

- a. Sebagai sarana pelayanan informasi;

- b. Meningkatkan penyebaran dan pemahaman pengetahuan di bidang pengawasan ketenagakerjaan.

Kemudian pada Pasal 32 menyangkut jaringan berupa unit kerja pengawasan ketenagakerjaan, sebagai berikut:

- (1) Jaringan informasi pengawasan ketenagakerjaan terdiri dari;
 - a. Pusat jaringan;
 - b. Anggota jaringan.
- (2) Pusat jaringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a adalah unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat.
- (3) Anggota jaringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b adalah;
 - a. Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Provinsi;
 - b. Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Kabupaten/Kota.

Sementara Pasal 33 dinyatakan bahwa unit kerja pengawasan ketenagakerjaan berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya, yaitu: Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada Pemerintah Provinsi bertindak sebagai pusat jaringan di Provinsi dengan anggota jaringan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Kabupaten/Kota.

Sedangkan pada Pasal 34 mengenai aturan bentuk, isi, dan pengolahan data dan informasi dalam jaringan informasi pengawasan ketenagakerjaan, yaitu: Ketentuan mengenai bentuk, isi, dan pengelolaan data dan informasi dalam jaringan informasi pengawasan ketenagakerjaan diatur lebih lanjut oleh Menteri.

Pada Pasal 35 juga masih mengatur masalah Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup

⁸FX. Djumialdji, Wiwoho Soedjono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, (Jakarta: Bina Aksara, 1987), halaman 55

tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan, yaitu:

- (1) Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat sebagai pusat jaringan mempunyai tugas melakukan pembinaan, pengembangan, pemantauan kepada anggota jaringan informasi pengawasan ketenagakerjaan.
- (2) Melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut oleh Menteri.

Sedangkan pada Pasal 36 berkaitan dengan pihak lain dapat menjadi anggota jaringan informasi pengawasan ketenagakerjaan, yaitu:

- (1) Pihak lain dapat menjadi anggota jaringan informasi pengawasan ketenagakerjaan.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai persyaratan dan tata cara menjadi anggota jaringan informasi pengawasan ketenagakerjaan.

Sementara pada Pasal 37 menyangkut segala biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan jaringan informasi pengawasan ketenagakerjaan, yaitu: Segala biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan jaringan informasi pengawasan ketenagakerjaan dibebankan kepada anggaran jaringan dari masing-masing anggota jaringan informasi pengawasan ketenagakerjaan.

Khusus pada Pasal 38 ketentuan lain yang mengatur perihal pengawasan ini, sebagai berikut:

Dalam rangka pengawasan ketenagakerjaan, Menteri dapat melakukan:

- a. Kerjasama internasional di bidang pengawasan ketenagakerjaan;
- b. Pemberian penghargaan; dan
- c. Pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan.
- d. Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut oleh Menteri.

VII. Penutup

Berdasarkan uraian demi uraian di atas berikut ini dapatlah diungkapkan sekelumit kesimpulan, sebagai berikut:

1. Bahwa Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Sehingga dalam upaya ini pihak pemerintah pun mengadakan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan dari puncak sampai ke bagian terendah, pegawai Pengawas Ketenagakerjaan, bahkan menteri pun memiliki tugas di bidang ini, disamping pelaku utama pengawasan adalah pihak pengusaha baik secara sistim komputerisasi maupun sistem manual adanya.
2. Bahwa hubungan antara pengawasan (*supervision*) dari pihak majikan atau pengusaha sekaligus penilaian bagi mereka, sementara pihak pekerja atau buruh harus tahu diri bahwa penilaian yang diambil pihak majikan adalah memperbaiki semua line dalam masalah industri yang mereka laksanakan, oleh sebab itu bagi para buruh harus memiliki mental yang kuat dan siap diawasi dengan sebaik mungkin melalui serikat buruh yang mesti terus berbenah diri.
3. Bahwa perlindungan antara pengawasan ketenagakerjaan dan keberhasilan kerja selalu dilakukan dalam satu kesatuan sistem pengawasan yang terpadu, terkoordinasi dan terintegrasi yang meliputi unit kerja pengawasan ketenagakerjaan, pengawas ketenagakerjaan, dan tata cara pengawasan ketenagakerjaan. Bila sistem yang demikian dilaksanakan, biasanya perusahaan akan memberikan upah dan penghargaan yang pantas kepada para pekerja.

Selanjutnya sebagai penutup dari uraian demi uraian di atas berikut ini dapatlah ditandakan sedikit berupa saran, sebagai berikut:

1. Sebaiknya para pekerja selalu berpikir dan bersikap positif terhadap pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan pihak majikan dalam upaya menegakkan

- pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Bagaimanapun canggih dan handalnya sistem pengawasan, para pekerja harus siap sedia memperbaiki kinerja kerja, sejalan antara perbuatan dan niat di hati masing-masing yang bekerja dengan segala keikhlasannya.
2. Semestinya pengawasan silahkan diperkuat dari pihak pengusaha secanggih dan semaksimal mungkin, sementara dari sisi serikat buruh jangan melemah jalin persatuan dan kesatuan sekokoh mungkin, siap diperiksa dan diawasi selaku pekerja adalah kemajuan bersama, sebab dimanapun perkerja mengabdikan dirinya atau tenaganya harus siap untuk diawasi sesuai dengan kebijakan pengusaha.
 3. Semestinya dalam masalah perimbangan antara pengawasan ketenagakerjaan dan keberhasilan kerja selalu dilakukan dalam satu kesatuan sistem pengawasan terpadu, terkoordinasi dan terintegrasi yang meliputi unit kerja pengawasan ketenagakerjaan, Pengawas Ketenagakerjaan, dan tata cara pengawasan ketenagakerjaan. Umumnya perusahaan lebih dahulu mempertimbangkan kemampuannya untuk memberikan upah dan penghargaan yang pantas kepada para pekerja, sebab keberhasilan perusahaan mengolah dan menjual produk adalah dari karya cipta para pekerja atau buruh juga adanya.
- Lase, A.Y., Isnaini, dan Syafaruddin, (2018), Hubungan Sistem Pengupahan Dengan Tingkat Kesejahteraan Buruh Di (PT Persero Pelindo 1 Cabang Gunung Sitoli, *Mercatoria*, 1 (2): 141-149
- Nadapdap, G, 2005, *Kumpulan Hak-hak Buruh/Pekerja*, Kelompok Pelita Sejahtera, Medan
- Prodjohamidjojo, M, *Seri Pemerataan Keadilan, Ganti Rugi dan Rehabilitasi*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Soepomo, I, 1987, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta
- Suprihanto, J, 1986, *Hubungan Industrial Sebuah Pengantar*, BPFE, Yogyakarta
- Widjaya, I.G.R, 2003, *Merancang Suatu Kontrak (Contract Drafting)*, Kesaint Blanc, Jakarta
- Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1951 Nomor 4), 2011, Nuansa Aulia Bandung
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), 2003, Fokus Media, Bandung
- Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Kerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3889), 2003, Fokus Media, Bandung
- Undang-undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan ILO *Convention No. 81 Concerning Labour Inspection In Industry and Commerce* (Konvensi ILO No. 81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003

DAFTAR PUSTAKA

- Amran B, 2006, *Huku Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia*, FH UTND, Medan
- Anderson, F, Twomey, 1987, *Business Law*, South Western Publishing, West Chicago
- Djumialdji, FX., Wiwoho S, 1987, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta.

- Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4309), 2011, Nuansa Aulia, Bandung
- Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437), sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-undang Nomor 12 Tahun 2008 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844), 2011, Nuansa Aulia, Bandung
- Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2008 tentang Dekonsentrasi dan Tugas Pembantuan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 20, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4816), 2011, Nuansa Aulia, Bandung
- Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2001 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 388), 2003, Fokus Media, Bandung
- Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi, dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4711), 2011, Nuansa Aulia, Bandung
- Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4593), 2011, Nuansa Aulia, Bandung