IMPLEMENTASI PENGAWASAN DINAS SOSIAL TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI TERHADAP PEMBERIAN UPAH MINIMUM KOTA BAGI PERUSAHAAN DI KOTA PASURUAN

(Kajian Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam)

SKRIPSI

oleh:

Adam Kholik

NIM: 12220074

JURUSAN HUKUM BISNIS SYARIAH

FAKULTAS SYARIAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2017

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

IMPLEMENTASI PENGAWASAN DINAS SOSIAL TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI TERHADAP PEMBERIAN UPAH MINIMUM KOTA BAGI PERUSAHAAN DI KOTA PASURUAN

(Kajian Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam)

SKRIPSI

oleh:

Adam Kholik

NIM: 12220074

JURUSAN HUKUM BISNIS SYARIAH

FAKULTAS SYARIAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2017

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Demi Allah,

Dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan,

Penulis menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

IMPLEMENTASI PENGAWASAN DINAS SOSIAL TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI TERHADAP PEMBERIAN UPAH MINIMUM KOTA BAGI PERUSAHAAN DI KOTA PASURUAN

(Kajian Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam)

Benar-benar merupakan karya ilmiah yang disusun sendiri, bukan duplikat atau memindahkan data milik orang lain, kecuali yang disebutkan referensinya secara benar. Jika dikemudian hari terbukti disusun orang lain, ada penjiplakan, duplikasi, atau memindahkan data orang lain, baik secara keseluruhan atau sebagian, maka skripsi dan gelar sarjana yang saya peroleh karena, batal demi hukum.

Malang, 07 Februari 2017

Penulis,

Adam Kholik

NIM 12220074

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

PERSETUJUAN PEMBIMBIG

Setelah membaca dan mengkoreksi skripsi saudara Adam Kholik NIM: 12220074 Jurusan Hukum Bisnis Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

IMPLEMENTASI PENGAWASAN DINAS SOSIAL TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI TERHADAP PEMBERIAN UPAH MINIMUM KOTA BAGI PERUSAHAAN DI KOTA PASURUAN

(Kajian Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam)

Maka pembimbing menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah untuk diajukan dan diuji pada Majelis Dewan Penguji.

Mengetahui,
Ketua Jurusan
Hukum Bisnis Syariah

DR. H. Mohamad Nur Yasin, SH.,M.Ag
NIP. 196910241995031003

Malang, 07 Februari 2017
Dosen Pembimbing,

Khoirul Hidayah, SH., MH
NIP. 197805242009122003

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS SYARI'AH
Terakreditasi "B" SK BAN-PT Depdiknas Nomor: 021/BAN-PT/Ak-XIV/S1/VIII/2011
Jl. Gajayana 50 Malang Telp. (0341) 551354 Fax. (0341) 572533
Website: http://syariah.uin-malang.ac.id E-mail: Syariah@uin-malang.ac.id

BUKTI KONSULTASI SKRIPSI

Nama : Adam Kholik
Nim : 12220074
Jurusan : Hukum Bisnis Syariah
Dosen Pembimbing : Khoirul Hidayah, SH., M.H
Judul Skripsi : Implementasi Pengawasan Dinas Sosial Tenaga kerja dan Transmigrasi Terhadap Pemberian Upah Minimum Kota bagi Perusahaan di Kota Pasuruan (Kajian Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam)

No	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1	Senin, 19 Desember 2016	Perbaikan revisi Proposal	
2	Kamis, 22 Desember 2016	BAB I dan II	
3	Jum'at 23 Desember 2016	Revisi BAB I dan II	
4	Selasa, 27 Desember 2016	BAB III	
5	Kamis, 29 Desember 2016	Revisi BAB III	
6	Senin, 2 Januari 2017	BAB IV & V	
7	Rabu, 4 Januari 2017	Revisi BAB IV & V	
8	Rabu, 1 Februari 2017	Abstrak	
9	Jum'at, 3 Februari 2017	Revisi Abstrak	
10	Senin, 6 Februari 2017	ACC Skripsi	

Malang, 07 Februari 2017
Mengetahui a.n Dekan
Ketua Jurusan Hukum Bisnis Syariah

Dr. H. Mohamad Nur Yasin, S.H., M.Ag
NIP. 196910241995031003

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

PENGESAHAN SKRIPSI

Dewan Penguji Skripsi saudara Adam Kholik, NIM 12220074, mahasiswa Jurusan Hukum Bisnis Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

IMPLEMENTASI PENGAWASAN DINAS SOSIAL TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI TERHADAP PEMBERIAN UPAH MINIMUM KOTA BAGI PERUSAHAAN DI KOTA PASURUAN

(Kajian Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam)

Dewan Penguji

1. Ali Hamdan M.A., Ph.D. (.....)
   NIP. 197601012011011 004 (Ketua)

2. Khoirul Hidayah, SH., M.H (.....)
   NIP. 197805242009122 003 (Sekretaris)

3. H. Musleh Harry, S.H., M.Hum (.....)
   NIP. 196807101997031002 (Penguji Utama)

Malang, 23 Maret 2017
Dekan Fakultas Syari'ah

Dr. H. Roibin, M. H.I
NIP 19681218999031002

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

MOTTO

حاسبوا أنفسكم قبل أن بحاسبوا ونوا أعمالكم قبل أن توزن

"Periksalah dirimu sebelum memeriksa orang lain, lihatlah terlebih dahulu atas kerjamu sebelum melihat kerja orang lain. (HR. Tirmidzi: 2383)"

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puja-puji hanya kepada Allah SWT atas segala limpahan Rahmat dan Hidayah-Nya, serta yang telah memberikan nikmat kesehatan dan keluasan berpikir sehingga skripsi yang berjudul "**IMPLEMENTASI PENGAWASAN DINAS SOSIAL TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI TERHADAP PEMBERIAN UPAH MINIMUM KOTA BAGI PERUSAHAAN DI KOTA PASURUAN (Kajian Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam)**, dapat terselesaikan dengan cukup baik dan juga tepat waktu. Shalawat dan Salam selalu terarah kepada Rasulullah Muhammad SAW yang telah membawa kita ummatnya ke jalan kehidupan yang penuh dengan ilmu, amal dan taqwa.

Dengan segala daya dan upaya serta bantuan, bimbingan maupun pengarahan dan hasil diskusi dari berbagai pihak dalam proses penulisan skripsi ini, maka dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan apresiasi tinggi dan ucapan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Mudjia Rahardjo, M.Si selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Roibin, M.H.I selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. H. Mohamad Nur Yasin, SH., M.Ag selaku Ketua Jurusan Hukum Bisnis Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4. Khoirul Hidayah, SH., MH selaku Dosen Pembimbing penulis. *Syukron Katsiron* penulis haturkan atas waktu yang telah beliau berikan untuk bimbingan, arahan serta motivasi dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Dr. Fakhruddin, M. Hi selaku Dosen Wali penulis selama menempuh kuliah di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Terimakasih penulis haturkan kepada beliau yang telah memberikan bimbingan, saran, serta motivasi selama menempuh perkuliahan.
6. Segenap jajaran Dosen Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah mendidik, membimbing serta mengamalkan ilmunya dengan ikhlas. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan dan memberikan balasan yang sepadan kepada beliau semua.
7. Pihak Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pasuruan seksi Pengawasan Ketenagakerjaan. Khususnya Bapak Moch Lutfi Arief, Moch Nursaid dan Ibu Khorina Novianti, yang telah mengizinkan untuk melakukan penelitian dan telah memberikan informasi dan bimbingan selama penelitian.
8. Kedua orang tua penulis, Anang Mokhamad Alirum Kholik dan Khofifah yang telah memberikan dukungan moril serta materil. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan dan melimpahkan rizqi yang barokah.
9. Teman-teman seperjuangan seluruh angkatan 2012 Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, terutama teman-teman Jurusan Hukum Bisnis Syariah yang tegabung dalam Ikatan Mahasiswa Hukum Bisnis Syariah (IMHBS) 2012 UIN Maliki Malang yang tidak mungkin

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

disebutkan satu persatu, terimakasih atas pengalaman berharga yang tak pernah terlupakan dan tergantikan.

10. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Peneliti berharap segala upaya yang telah dilakukan dicatat dan diberikan balasan yang sempurna oleh Allah SWT. Semoga apa yang telah penulis peroleh selama kuliah di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang bisa bermanfaat bagi semua pembaca. Penulis sangat mengharap kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Malang, 07 Februari 2017

Penulis,

Adam Kholik

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

PEDOMAN TRANSLITERASI

Dalam karya ilmiah ini, terdapat beberapa istilah atau kalimat yang berasal dari bahasa arab, namun ditulis dalam bahasa latin. Adapun penulisannya berdasarkan kaidah berikut:

A. Konsonan

1	Tidak ditambahkan	ض	Dl
ب	B	ط	Th
ت	T	ظ	Dh
ث	Ts	ع	‘ (koma menghadap keatas)
ج	J	غ	Gh
ح	H	ف	F
خ	Kh	ق	Q
د	D	ك	K
ذ	Dz	ل	L
ر	R	م	M
ز	Z	ن	N
س	S	و	W
ش	Sy	ه	H
ص	Sh	ي	Y

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

B. Vokal, Panjang dan Diftong

Setiap penulisan Arab dalam bentuk tulisan Latin vokal *fathah* ditulis dengan "a", kasrah dengan "i", dlommah dengan "u", sedangkan bacaan panjang masing-masing ditulis dengan cara berikut:

Vokal (a) panjang = â	misalnya قال	menjadi qâla
Vokal (i) panjang = î	misalnya قيل	menjadi qîla
Vokal (u) panjang = û	misalnya دون	menjadi dûna

Khusus bacaan ya' nisbat, maka tidak boleh digantikan dengan "î", melainkan tetap ditulis dengan "iy" agar dapat menggambarkan ya' nisbat di akhirnya. Begitu juga untuk suara diftong, wawu dan ya' setelah fathah ditulis dengan "aw"dan "ay" seperti contoh berikut:

Diftong (aw) = و	misalnya قول	menjadi qawlun
Diftong (ay) = ي	misalnya خير	menjadi khayrun

C. *Ta' Marbûthah* (ة)

*Ta' Marbûthah*ditransliterasikan dengan "t̲" jika berada ditengah kalimat, tetapi apabila *ta' marbûthah* tersebut berada di akhir kalimat, maka ditaransliterasikan dengan menggunakan "h" misalnya: الرسالة للمدرسة menjadi *al-risâlat̲li al-mudarrisah*, atau apabila berada ditengah-tengah kalimat yang terdiri dari susunan *mudlâf* dan *mudlâf ilayh*, maka ditransliterasikan dengan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

menggunakan "*t*" yang disambungkan dengan kalimat berikutnya, misalnya: في رحمة الله menjadi *fi rahmatillâh*.

D. Kata Sandang Dan *Lafadh al-Jalalah*

Kata sandang berupa "al" (ال) ditulis dengan huruf kecil kecuali terletakdi awal kalimat, sedangkan "al" dalam lafadh jalâlah yang berada di tengah-tengah kalimat yang disangdarkan pada (*idhafah*) maka dihilangkan,perhatikan contoh-contoh berikut ini :

1. Al-Imâm al-Bukhâriy mengatakan...
2. Al-Bukhâriy dalam muqaddimah kitabnya menjelaskan...
3. *Masyâ' Allah kâna wa mâ lam yasyâ lam yakun*
4. *Billâh 'assa wa jalla*

E. Nama dan Kata Arab Terindonesiakan

Pada prinsipnya setiap kata yang berasal dari bahasa Arab harus ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi. Apabila kata tersebut merupakan nama Arab dari orang Indonesia atau bahasa Arab yang sudah terindonesiakan, tidak perlu ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi. Seperti penulisan nama "Abdurrahman Wahid", "Amin Rais" dankata "salat"ditulis dengan menggunakan tata cara penulisan bahasa Indonesia yang disesuaikan dengan penulisan namanya.

Kata-kata tersebut sekalipunberasal dari bahasa Arab, namun ia berupa nama dari orang Indonesia dan terindonesiakan, untuk itu tidak ditulis dengan cara "Abd al-Rahmân Wahîd", "Amîn Raîs," dan bukan ditulis dengan "shalât".

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR ISI

Halaman Judul i
Halaman Pernyataan Keaslian Skripsi ii
Halaman Persetujuan iii
Bukti Konsultasi Skripsi iv
Halaman Pengesahan v
Motto vi
Kata Pengantar vii
Pedoman Transliterasi x
Daftar Isi xiii
Daftar Tabel xvi
Daftar Lampiran xvii
Abstrak xviii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 8
C. Tujuan Penelitian 9
D. Manfaat Penelitian 9
E. Definisi Operasional 10
F. Sistematika Pembahasan 11

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu 14
B. Tinjauan Pustaka 19
1. Tinjauan Umum Hukum Ketenagakerjaan 17
a. Konsep Hukum Ketenagakerjaan 19
b. Asas-Asas Hukum Ketenagakerjan 26
2. Tinjauan Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan 28
a. Pengertian 28
b. Prosedur Pengawasan Ketenagakerjaan 29

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

c. Prinsip-Prinsip Pengawasan 33
3. Tinjauan Terhadap Pengupahan di Indonesia 34
a. Konsep Pengupahan.....34
b. Sistem Pengupahan di Indonesia 41
4. Pemberian Upah Menurut Hukum Islam 42
a. Pengertian.....42
b. Sistem Pengupahan dalam Islam 45
c. Pengawasan Dalam Islam 50
BAB III METODE PENELITIAN
A. Jenis Penelitian 58
B. Pendekatan Penelitian.....59
C. Lokasi Penelitian.....60
D. Metode Penentuan Subyek.....61
E. Jensi dan Sumber Data.....62
F. Metode Pengumpulan Data.....63
G. Metode Pengolahan Data 65
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
A. Deskripsi Obyek Penelitian.....68
B. Implementasi Pengawasan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pasuruan Terhadap Pemberian Upah Minimum Kota.....72
1. Hambatan-Hambatan Dalam Pelaksanaan Pengawasan Pemberian Upah Minimum Kota 74
2. Upaya-Upaya Dinas Soasial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pasuruan Dalam Melakukan Pengawasan Pemberian Upah Minimum Kota 83
a. Pelaksanaan Pengawasan 83
b. Hasil Pengawasan 89
c. Sanksi Terhadap Pengusaha yang Memberikan Upah di Bawah Ketentuan Upah Minimum Kota.....96

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

d. Pengawasan Pemberian Upah Minimum Kota Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pasuruan Menurut Hukum Islam 98

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 107

B. Saran 110

DAFTAR PUSTAKA 111

LAMPIRAN-LAMPIRAN 114

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Daftar Tabel

TABEL 1. PENELITIAN TERDAHULU 17
TABEL 2. KOMPOSISI PERUSAHAAN BERDASARKAN JUMLAH PEKERJA 90
TABEL 3. KOMPOSISI PERUSAHAAN BERDASARKAN KLUI (KLASIFIKASI LAPORAN USAHA INDONESIA) 2016 91

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Daftar Lampiran

A. Lampiran 1 Surat Riset
B. Lampiran 2 Draf Wawancara
C. Lampiran 3 Data Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan
D. Lampiran 3 Data Obyek Pengawasan
E. Lampiran 4 Data Pengaduan Pelanggaran Norma Kerja yang Masuk
F. Lampiran 5 Foto-foto

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

ABSTRAK

Kholik, Adam. 12220074, 2017, **Implementasi Pengawasan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Terhadap Pemberian Upah Minimum Kota Bagi Perusahaan Di Kota Pasuruan (Kajian Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam).** Skripsi, Jurusan Hukum Bisnis Syari'ah, Fakultas Syari'ah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Pembimbing: Khoirul Hidayah, S.H., M.H.

Kata Kunci: Pengawasan, Dinsosnakertrans, Upah Minimum Kota, Perusahaan

Dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia, pemerintah menetapkan kebijakan upah minimum bertujuan untuk melindungi hak pekerja yang paling mendasar. Namun dalam kenyataannya, pemenuhan upah tidak selamanya sesuai dengan yang diharapkan oleh pekerja maupun pengusaha sendiri. Guna kelancaran pelaksanaan kebijakan pengupahan, diperlukan adanya pemantauan atau pengawasan oleh Tim Pemantau Pelaksanaan Pengupahan Tingkat Propinsi dan Kabupaten/Kota. Instansi yang mempunyai kewenangan untuk melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan (pengupahan) di Kota Pasuruan adalah Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pasuruan.

Penelitian ini memiliki tiga rumusan masalah, yaitu: 1)bagaimana persoalan-persoalan yang dihadapi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pasuruan dalam melakukan pengawasan pemberian UMK oleh perusahaan, 2)bagaimana upaya-upaya yang dilakukan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pasuruan dalam melakukan pengawasan pemberian UMK oleh perusahaan, 3)bagaimana pengawawasan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi terhadap pemberian Upah Minimum bagi perusahaan di Kota Pasuruan menurut Hukum Islam.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan atau penelitian hukum empiris dengan pendekatan yuridis sosiologis. Data yang dikumpulkan berupa data primer dan sekunder yang dilakukan dengan teknik wawancara dan dokumentasi yang ditentukan dengan metode *purposive sampling*.

Hasil penelitian menunjukkan Aspek teknis pengawasan yang dilakukan oleh Dinsosnakertrans Kota Pasuruan dengan melakukan kegiatan pembinaan dan pemeriksaan. Hambatan yang dihadapi yaitu kurangnya personil pengawas, minimnya pengaduan kerja, kurangnya pemahaman dan kesadaran perusahaan/pekerja pada peraturan yang berlaku, sarana dan prasarana penunjang kegiatan pengawasan, dan penegakan hukum. Pelaksanaan pengawasan pemberian upah dalam Islam didasarkan atas tiga dasar saling menasehati atas dasar kebenaran dan norma yang jelas, saling menasehati atas dasar kesabaran, saling menasehati atas dasar kasih sayang.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

ABSTRACT

Kholik, Adam. 12220074, 2017, **The Monitoring Implementation of Department of Social Manpower and Transmigration toward The City Minimum Remuneration at The Company around Pasuruan (Labor Act and Islamic Law Study).** Thesis, Department of Sharia Business Law, Faculty of Sharia, Maulana Malik State Islamic University, Advisor: Khoirul Hidayah, SH., MH.

Keywords: Monitoring, Dinsosnakertrans, City Minimum Remuneration, Company

In Indonesia manpower system, the aim of the government establishes the minimum remuneration policy is to protect the fundamental right of the worker. In fact, the implementation of the remuneration not always appropriate with what the worker and the entrepreneur expected. There is necessity of the existence of monitoring team remuneration payment in the province and and regency/city in order to make the remuneration of the payment run well. The Department of Manpower and Transmigration is the institute that has authority to monitor the remuneration in Pasuruan.

The present study attempted to answer the three research problems, as follow: 1) how are the problems faced by The Dinsosnakertrans Pasuruan in monitoring the minimum wage remuneration by the company, 2) how are the efforts of The Dinsosnakertrans Pasuruan in monitoring the minimum wage remuneration by the company, 3) how is the monitoring of The Dinsosnakertrans Pasuruan toward the company around Pasuruan minimum remuneration according to Islamic Law.

This research is a field research or empirical legal research with the juridical sociological approach. The data collected in the form of primary and secondary data, then conducted with interview techniques and documentation, which is determined by method of purposive sampling.

The results showed technical aspects of supervision carried out by Dinsosnakertrans Pasuruan with coaching and conducting examination. Barriers faced is lack of supervisory personnel, lack of labor complaints, lack of understanding and awareness of the company/workers to the prevailing regulations, facilities and infrastructure supporting the activities of supervision, and law enforcement. Remuneration supervisory wages in Islam is based upon three basic interdependent i.e. advised on the basis of truth and clear norms, mutual advised on the basis of patience, and advised on grounds of compassion. Supervision of remuneration in Islam is based on three basic ie edify each other on the basis of truth and clear norms, edify each other on the basis of patience, and advise one another on the basis of compassion.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

الملخّص البحث

خالق ,ادم ,12220074, 2017, "**تنفيذ الإشراف على إدارة العمل الاجتماعي والتهجير ضد منح الحد الأدنى للأجور في المدينة للشركة في بلده فاسوروان (دراسة قانون العمل والقانون الإسلامي)**". البحث الجامعي. قسم الحكم التجارة الشريعة، كلية الشريعة، جامعة مولانا مالك إبراهيم مالانج. المشرف: خير الهداية الماجستير.

الكلمة الأساسية: الإشراف, Dinsosnakertrans, **الحد الأدنى للأجور في المدينة** ,**الشركة**.

في نظام العمالة في إندونيسيا, وحددت الحكومة الحد الأدنى لأجور سياسة ترمي إلى حماية حقوق العمال الذين هم الأكثر أساسية. ولكن في الواقع، الوفاء بالأجر ليس دائماً كما هو متوقع من العمال أو أرباب العمل أنفسهم. من أجل ضمان سلاسة تنفيذ السياسات اللازمة لشن وجود الرصد أو المراقبة بفريق من مراقبي تنفيذ شن على مستوى القروية والمدينة. أن الوكالة لديها السلطة لممارسة الرقابة على الموظفين (شن) في المدينة فاسوروان هي الإدارة الاجتماعية للقوى العاملة والهجرة فاسوروان.

هذا البحث يتكون على ثلاثة أسئلة, (١) كيف المشاكل التي تواجهها الإدارة الاجتماعية للقوى العاملة والهجرة العابرة فاسوروان في إجراء الرقابة إعطاء الحد الأدني للأجور بشركة, (٢) كيف القوى العاملة في الخدمة الاجتماعية الجهود المبذولة والتهجير فاسوروان في إجراء الرقابة إعطاء الحد الأدني للأجور بشركة, (٣) كيف الاجتماعية خدمة الإشراف القوى العاملة والهجرة ضد منح الحد الأدنى للأجور للشركة في المدينة فاسوروان، وفقا للشريعة الإسلامية.

طريقة البحث المستخدمة التجريبية القانونية. مدخل البحث الاجتماعية القانونية, البيانات التي تم جمعها في شكل البيانات الأولية والثانوية يجري مع تقنيات المقابلة والوثائق المحددة بواسطة أسلوب أخذ العينات الهادفة.

نتائج هذا البحث, وأظهرت النتائج بالجوانب التقنية للإشراف التي تقوم بها Dinsosnakertrans فاسوروان مع التدريب وإجراء دراسة. العقبات المصادفة، هي الافتقار إلى موظفي الإشراف، عدم وجود شكاوى العمال، وعدم الفهم والوعي بالشركة أو العمال على الأنظمة والهياكل الأساسية الداعمة لأنشطة المراقبة، وإنفاذ القانون. منح أجور الإشراف في الإسلام يستند إلى الأساسية الثلاث بعضها بعضا نصح على أساس الحقيقة ومعايير واضحة, إسداء المشورة لبعضها البعض على أساس الصبر وتبادل المشورة على أساس الرحمة.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era perkembangan zaman, salah satu permasalahan yang dapat membawa manusia untuk mempertahankan eksistensi hidupnya adalah dengan mempunyai penghasilan. Penghasilan tersebut dapat diperoleh salah satunnya dengan bekerja, karena dengan bekerja manusia akan mendapatkan imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Sehingga diharapkan manusia dapat memenuhi kebutuhan hidup yang beraneka ragam macamnya. Dalam Undang-Undang Dasar 1945 disebutkan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.[1]

[1]Pasal 27 ayat (2), Undang-undang Dasar 1945

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Di dalam hubungan Ketenagakerjaan, adanya perjanjian antara pengusaha dan pekerja/buruh menimbulkan suatu hubungan timbal balik yang sama-sama menguntungkan diantara keduanya. Sebagai bentuk timbal balik atas jasa yang diberikan oleh pekerja/buruh atas pekerjaan yang dilakukan, pengusaha meberikannya upah. Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraannya.[2] Upah memegang peranan yang penting dan merupakan ciri khas suatu hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan sebagai tujuan utama dari seseorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain.

Pengupahan merupakan bagian yang paling rawan bermasalah di dalam hubungan industrial ketenagakerjaan, dan memiliki perbedaan bila berkaitan dengan persepsi atau interpretasi yang tidak sama tentang kepentingan masing-masing pihak. Upah bila dipandang dari sisi pekerja merupakan suatu hak yang umumnya dilihat dari jumlah, sedangkan dari sisi pengusaha umumnya dikaitkan dengan produktivitas. Hal tersebut menjadi problematika ketenagakerjaan dalam hal pengupahan yang sampai sekarang masih sulit untuk dijembatani. Adanya pemerintah diharapkan bisa melakukan intervensi guna mengharmonisasikan hubungan industrial antara buruh/pekerja dan pengusaha. Karena itulah pemerintah turut serta dalam menangani masalah pengupahan melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan.

[2]Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), h. 107

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk memenuhi hak pekerja/buruh tersebut, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang meliputi beberapa hal diantaranya mengenai upah minimum. Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum tersebut dapat berupa:[3]

1. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota,
2. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota,

Upah minimum sebagaimana dimaksud diatas diarahkan kepada pencapaian kehidupan yang layak. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Bagi pekerja khususnya yang bekerja pada perusahaan swasta terdapat ketentuan upah minimum Kabupaten/Kota yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Upah dalam Islam masuk juga dalam bab *ijarah* sebagaimana perjanjian kerja, menurut bahasa *ijarah* berarti ”upah” atau “ganti” atau imbalan, karena itu lafadz *ijarah* mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atau

[3]Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia Edisi Revisi* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), h. 149

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

pemanfaatan suatu benda atau imbalan atas suatu kegiatan atau upah karena melakukan sesuatu aktifitas.

Dalam pembahasan pemberian upah kali ini, yang diuraikan adalah *al-ujrah* yang terkait dengan upah kerja, jadi yang di maksud *al-ujrah* adalah pembayaran (upah kerja) yang diterima pekeja selama melakukan pekerjaan. Dari definisi tersebut, bahwasannya *ijarah* merupakan transaksi atas suatu manfaat sumber daya manusia yang lazim disebut perburuhan (upah kerja), adapun dasar hukum yang berkaitan dengan upah pekerja sebagaimana dalam dasar hukum diatas juga disebutkan diantaranya dalam Q.S. Al-Thalaq (65): 6 dijelaskan:

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلا تُضَارُّوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أُولاتِ حَمْلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّى يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَأْتَمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاسَرْتُمْ فَسَتُرْضِعُ لَهُ أُخْرَى

> "Tempatkanlah mereka (para istri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (istri-istri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya sampai mereka melahirkan kandungan, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak) mu maka berikanlah imbalannya kepada mereka; dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik dan jika kamu menemui kesulitan, maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya."[4]

Pada ayat tersebut memerintahkan untuk membayar kompensasi atas jasa, bahkan atas jasa menyusui, tentang berapakah nominalnya atau besaran upah yang diberikan hendaknya disesuaikan dngan kebiasaan masyarakat tersebut. Untuk mempertahankan suatu standar upah yang layak, Islam telah

[4]Depag RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, (Jakarta: Bumi Restu, 1974), h. 948

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

memberikan kebebasan sepenuhnya atas mobilisasi tenaga kerja. Cara kedua yang dianjurkan oleh Islam dalam menstandarisasikan upah diseluruh negeri adalah dengan membebaskan sepenuhnya kepada pekerja untuk memilih jenis pekerjaan yang diinginkan. Pada dasarnya persoalan upah bukan hanya persoalan yang berhubungan dengan uang dan keuntungan saja, akan tetapi lebih pada persoalan bagaimana kita memahami dan menghargai sesama dan tolong-menolong antara yang satu dengan yang lainnya.

Negara mempunyai tugas dan kewajiban dalam merealisasikan dan mengimpletasikan prinsip jaminan sosial. Hal ini diambil atas dasar pertimbangan bahwa negara adalah yang bertanggung jawab terhadap rakyatnya, seluruh kaum Muslimin antara satu dengan yang lain adalah saling menjamin dan saling membantu. Tanggung jawab pemerintah suatu negara bersifat mutlak, tidak di batasi oleh apapun. Hal ini diungkapkan oleh Rasulullah saw, dalam hadits yang berbunyi:

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْؤُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَالْإِمَامُ رَاعٍ وَهُوَ مَسْؤُولٌ عَنْ رَعِيَتِهِ

> Artinya: Setiap dari kamu itu adalah pemimpin dan akan diminta tanggung jawab terhadap apa yang dipimpinnya. Seorang imam itu adalah pemimpin dan akan diminta tanggung jawab terhadap yang dipimpinnya.[5]

Pemerintah menetapkan upah minimum bertujuan untuk melindungi hak pekerja yang paling mendasar. Namun dalam kenyataannya, pemenuhan upah tidak selamanya sesuai dengan yang diharapkan oleh pekerja maupun pengusaha sendiri. Tidak jarang upah yang diterima oleh pekerja dari perusahaan lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang berlaku. Para

[5]Yusuf Qardhawi, *Hadyu Al Islam, terj*. Tarmana Ahmad Qasim, dkk, *Problematika Islam Masa Kini Qardhawi Menjawab* (Bandung: Trigenda Karya, 1996), h.637-638

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

pengusaha sendiri berdalih dengan alasan seperti biaya produksi yang tinggi dan daya beli masyarakat yang menurun sehingga hanya bisa memberikan upah dibawah ketentuan bagi para pekerjanya.

Guna kelancaran pelaksanaan kebijakan pengupahan, diperlukan adanya pemantauan atau pengawasan oleh Tim Pemantau Pelaksanaan Pengupahan Tingkat Propinsi dan Kabupaten/Kota. Berdasarkan Pasal 178 ayat (1) undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota. Dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja di daerah bertanggung jawab terhadap pemenuhan upah minimum oleh perusahaan di wilayah masing-masing, termasuk di Kota Pasuruan. Instansi yang mempunyai kewenangan untuk melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan (pengupahan) di Kota Pasuruan adalah Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pasuruan.

Perkembangan kota-kota urban di sekitar sebuah wilayah tentunya membawa dampak bagi wilayah tersebut. Pasuruan merupakan wilayah yang mengalami perubahan karena perkembangan kota-kota besar di sekitarnya, seperti Surabaya dan Malang. Hal ini tentu berdampak pada perkembangan infrasruktur dan perekonomian, khususnya pada aspek ketenagakerjaan.[6] Kota Pasuruan merupakan Kota industri dan perdagangan yang mengalami perkembangan sangat pesat dalam beberapa tahun terakhir. Jenis industri di

[6] Marketeers Editor, "Menakar Investasi di Pasuruan", http//marketeers.com/menakar-potensi-investasi-di-pasuruan/, diakses tanggal 29 desember 2016

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Kota Pasuruan terdiri dari industri formal dan non formal yang meliputi industri mebel, industri logam, industri batik, industri makanan dan minuman, industri kerajinan setir mobil, industri kerajinan (*Art Furniture and Craft*), dan industri kecil dan menengah sepatu.[7]

Dari adanya perkembangan industri yang cukup pesat tersebut akan mengakibatkan banyak tenaga kerja yang terserap, dan konsekuensinya permasalahan yang dihadapi akan semakin beraneka ragam. Misalnya masalah pengupahan terutama dalam pemberian upah minimum terhadap para pekerja, hal tersebut dapat dilihat dari adanya respon dari pengusaha terhadap kenaikan upah minimum kota/kabupaten (UMK). Pada kenaikan upah minimum kota/kabupaten tahun 2016, forum komunikasi asosiasi pengusaha di jawa timur menolak kenaikan UMK tahun 2016 yang sebesar 22%-25%.[8] Dari adanya kenaikan upah minimum kabupaten/kota tersebut, pemerintah Provinsi Jawa Timur melalui Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan (Disnakertransduk) Jatim menyatakan dari 93 perusahaan di Jatim yang melakukan penangguhan, sebanyak 89 perusahaan di Jatim yang disetujui mendapatkan penangguhan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) 2016.[9]

Permasalahan-permasalahan pemberian upah minimum kabupaten/kota seperti diatas tentu tidak jauh berbeda dengan kondisi yang ada pada wilayah

[7] Bagian Pengelola Data Elektronik Sekretariat Daerah Kota Pasuruan, "Industri Pasuruan", http//pasuruankota.go.id/menu/94.html, diakses tanggal 29 desember 2016

[8] Adi Wikanto, "Pengusaha Jatim Tolak Naikkan UMK 2016", http//m.kontan.co.id/news/pengusaha-jatim-tolak-naikkan-umk-2016, diakses tanggal 29 Desember 2016

[9] Jatim Newsroom, "Disnakertransduk Setujui 89 Perusahaan Ajukan Penangguhan UMK 2016", http://jatimprov.go.id/read/berita-pengumuman/disnakertransduk-setujui-89-perusahaan-ajukan-penangguhan-umk-2016-, diakses tanggal 29 Desember 2016

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Kota Pasuruan. Untuk mengetahui perusahaan-perusahaan yang ada di Kota Pasuruan sudah dapat melaksanakan ketentuan Upah Minimum Kota atau belum, harus ada pengawasan dari pemerintah (Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pasuruan). Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian atas pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pasuruan mengenai pemenuhan Upah Minimum Kota (UMK) dengan judul "Implementasi Pengawasan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Terhadap Pemberian Upah Minimum Kota Bagi Perusahaan di Kota Pasuruan (Kajian Undang-Undang Nomor Ketenagakerjaan dan Hukum Islam)."

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana hambatan-hambatan yang dihadapi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pasuruan dalam melakukan pengawasan pemberian UMK oleh perusahaan?
2. Bagaimana upaya-upaya yang dilakukan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pasuruan dalam melakukan pengawasan pemberian UMK oleh perusahaan?
3. Bagaimana pengawasan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi terhadap pemberian Upah Minimum bagi perusahaan di Kota Pasuruan menurut Hukum Islam?

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui hambatan-hambatan yang dihadapi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pasuruan dalam melakukan pengawasan pemberian UMK oleh perusahaan.
2. Untuk mengetahui upaya-upaya yang dilakukan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pasuruan dalam melakukan pengawasan pemberian UMK oleh perusahaan.
3. Untuk mengetahui pengawawasan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi terhadap pemberian Upah Minimum Kota bagi perusahaan di Kota Pasuruan menurut Hukum Islam.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, maka peneliti membagi manfaat penelitian secara teoritis dan praktis yaitu, sebagai berikut:

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan referensi, khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubugan dengan hukum ketenagakerjaan dalam hal yang menyangkut pengawasan pengupahan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan atau salah satu sumber pertimbangan dalam membentuk suatu undang-undnag maupun kebijakan pemerintah.
2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan sumbangan pemikiran dalam perkembangan ilmu hukum,

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

bagi para praktisi hukum, khususnya hukum ketenagakerjaan, di bidang Pengawasan sistem pengupahan dan dijadikan sebagai pedoman pelaksanaannya.

E. Definisi Operasional

Dari uraian yang telah dijelaskan peneliti di atas, ada beberapa hal penting yang harus diketahui sebelum melanjutkan suatu penelitian. Dimana peneliti harus memahami setiap suku kata yang dijadikan judul dalam penelitian. Oleh sebab itu, akan diuraikan beberapa penjelasan mengenai judul penelitian sebagai berikut:

1. Implementasi adalah bentuk aksi nyata dalam menjalankan rencana yang telah dirancang dengan matang.
2. Pengawasan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi.
3. Upah minimum kota (UMK) adalah upah terendah yang akan dijadikan standar oleh majikan/pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari buruh/pekerja yang bekerja di perusahaannya.
4. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

buruh/pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk apa pun.

5. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, dan sesudah masa kerja.

F. Sistematika Pembahasan

Sebelum penulis mengkaji lebih jauh tentang karya ilmiah ini, penulis akan menguraikan sistematika pembahasan skripsi ini. Skripsi ini disusun dalam lima (5) bab secara sistematis hirarkis dengan harapan akan mempermudah para pembaca memahami alur dan isi dari skripsi ini. Adapun sistematika pembahasannya sebagai berikut, yaitu:

Bab I adalah Pendahuluan yang memuat pendahuluan yang di dalamnya dibahas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan. Dalam bab ini di paparkan latar belakang masalah dengan judul Implementasi Pengawasan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Terhadap Pemberian Upah Mininimum Kota Bagi Perusahaan Di Kota Pasuruan (Kajian Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam) agar pembaca memahami mengapa peneliti mengambil judul ini, dan dipaparkan rumusan masalah agar jelas letak permasalahan yang akan diteliti.

Bab II adalah tinjauan pustaka, bab ini merupakan rangkaian beberapa konsep maupun teori sebagai sarana bahan yang dipergunakan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

untuk menganalisa permasalahan yang ada dalam penelitian ini. Bab ini berisi tentang penelitian terdahulu dan tinjauan pustaka yang terdiri dari beberapa konsep dan teori antara lain tinjauan tentang hukum ketenagakerjaan, tinjauan tentang perjanjian kerja, tinjauan tentang pengupahan di Indonesia, dan pemberian upaha menurut hukum Islam.

Bab III adalah metode penelitian, isi dari bab ini memuat metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, yang meliputi: jenis penelitian, pendekatan penelitian, jenis dan sumber data beserta metode pengumpulannya, serta metode analisis dan pengolahan data yang digunakan.

Bab IV adalah hasil penelitian dan pembahasan yang memuat pembahasan hasil penelitian yang di dalamnya dibahas, pertama deskripsi obyek penelitian. Kemudian yang kedua adalah pembahasan mengenai Implementasi Pengawasan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Terhadap Pemberian Upah Mininimum Kota Bagi Perusahaan Di Kota Pasuruan (Kajian Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam) yang di dalamnya di bahas: 1) persoalan-persoalan yang dihadapi oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pasuruan dalam melakukan pengawasan pemberian UMK oleh perusahaan, 2) upaya-upaya yang dilakukan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pasuruan dalam melaksanakan tugas pengawasan pemberian UMK oleh perusahaan, 3) pelaksanaan pengawasan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Transmigrasi Terhadap Pemberian Upah Mininimum Kota bagi perusahaan di Kota Pasuruan menurut hukum Islam.

Bab V adalah penutup, Bab ini merupakan bab akhir pada penelitian yang berisi tentang kesimpulan dan saran-saran dari penelitian ini.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan sesuatu yang penting sebagai bentuk tolak ukur dalam suatu penelitian untuk mengetahui perbedaan tentang subtansi isi penelitian yang memiliki tema yang sama, namun obyek kajian yang berbeda. Adapun penelitian-penelitian terdahulu antara lain:

1. Firman Widia Nanda, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang 2015, "*Peran Pemerintah Daerah Dalam Pelaksanaan Upah Minimum Regional Bagi Usaha Kecil dan Menengah (Studi di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Kediri)*". Temuan yang diperoleh dari penelitian ini adalah bahwsannya peran Pemerintah Daerah Kota Kediri belum maksimal karena masih banyak pengusaha yang tidak melaksanakan upah

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

minimum, disebabkan kurangnya sosialisasi, monitoring, dan pengawasan secara merata di seluruh pengawasan. Dan bagi pengusaha yang tidak mampu melaksanakan upah minimum regional dapat membuat surat penangguhan pelaksanaan Upah Minimum Regional. Pemerintah juga melakukan upaya negosiasi antara pengusaha dan pekerja, yang didalamnya memuat kesepakatan antara perusahaan dan buruh dengan besarnya upah yang diterima buruh, sehingga tidak ada buruh yang merasa diragukan.[10]

2. Muhammad Zharfan 'Alim, Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta 2014, "*Implementasi Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 370/KEP/2012 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2013 Di Yogyakarta*". Temuan yang diperoleh dari penelitian ini adalah implementasi yang dilakukan pemerintah yaitu dalam bentuk pembuatan, sosialisasi, pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan UMK. Faktor penghambat implemntasi yang dilakukan pemerintah Yogyakarta tersebut adalah 1) Penerapan UMK untuk pertama kali disertai tingginya nominal UMK Kota Yogyajarta tahun 2013 dibanding UMP tahun 2012, bagi pengusaha. 2) masih banyak pengusaha di Kota Yogyakarta yang belum mampu membayar upah sesusai UMK. 3) Sikap pengusaha yang tidak mau mengajukan penangguhan. 4) Sikap tenaga kerja yang mau dibayar upah dibawah UMK. 5) Masih banyak tenaga kerja yang kurang mengerti

[10]Firman Widia Nanda, "Peran Pemerintah Daerah Dalam Pelaksanaan Upah Minimum Regional Bagi Usaha Kecil dan Menengah," *Portal Garuda* (Mei, 2015), 15-16.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

tentang kontrak kerja. 6) minimnya jumlah anggota pengawas. 7) Teknis kepastian pelaksanaan UMK di perbatasn wilayah Kabupaten/Kota. Upaya penanggulangan yang dilakukan pemerintah, yaitu: 1) adanya kebijakan penangguhan bagi pengusaha yang tidak mampu membayar UMK. 2) Dinsosnakertrans menerapkan sistem wajib lapor bagi perusahaan setiap tahun. 3) Dewan Pengupahan Kota melakukan survei dan penelitian untuk menentukan nominal UMK sebelun diusulkan oleh Walikota kepada Gubernur.[11]

3. Rakhmad Aulia Abidin, Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang 2015 "*Pengawasan Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Terhadap Pelaksanaan Upah Minimum Tahun 2014 Kabupaten Jepara"*. Temuan yang diperoleh dari penelitian ini adalah Upaya yang dilakukan oleh pihak pengawas ketenagakerjaan jika perusahaan tidak melaksanakan upah minimum yaitu memberikan surat nota pemeriksaan, memberi peringatan kepada perusahaan sampai 2 kali, memanggil perusahaan terkait hingga penegakan hukum melalui prose berita acara pemeriksaan. Kendala yang diahapi dalam pengawasan adalah 1) Jumlah pengawas ketenagakerjaan tidak sebanding dengan jumlah perusahaan. 2) Minimnya pengaduan dari pekerja yang mendapatkan upah dibawah uapah minimum.

[11] Muhammad Zharfan 'Alim, "Implementasi Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 370/KEP/2012 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2013 Di Yogyakarta," *FM-UINSK-BM*, 05-07 (Mei, 2014), 50-53

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

3) Hubungan kerja masih tradisional, perjanjian kerja hanya dilakukan atas dasar kepakatan secara lisan tidak tertulis.[12]

Tebel 1. Penelitian Terdahulu

No	Judul	Penulis	Jenis Penelitian	Kesimpulan	Perbedaan	Persamaan
1	Peran Pemerintah Daerah Dalam Pelaksanaan Upah Minimum Regional Bagi Usaha Kecil dan Menengah (Studi di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Kediri	Firman Widia Nanda	Yuridis Empiris	Peran Pemerintah Daerah Kota Kediri belum maksimal, masih banyak pengusaha yang tidak memberikan upah minimum, disebabkan kurangnya sosialisasi, monitoring, dan pengawasan secara merata.	Objek yang diteliti berupa Pelaksanaan Upah Minimum Regional Bagi Usaha Kecil dan Menengah	Subyek hasil penelitian yaitu tentang upah minimum
2	Implementasi Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 370/KEP/2012 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2013	Muhammad Zharfan 'Alim	Yuridis Normatif	implementasi yang dilakukan pemerintah yaitu dalam bentuk pembuatan, sosialisasi, pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan	Objek yang diteliti berupa Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 370/KEP/2012 Tentang Upah Minimum	Subyek hasil penelitian yaitu tntang upah minimum

[12]Rakhmad Aulia Abidin, "Pengawasan Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Terhadap Pelaksanaan Upah Minimum Tahun 2014 Kabupaten Jepara," *Under Graduates thesis* (November, 2015), 23

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

	Di Yogyakarta			UMK	Kabupaten/ Kota Tahun 2013 Di Yogyakarta	
3	Pengawasan Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Terhadap Pelaksanaan Upah Minimum Tahun 2014 Kabupaten Jepara	Rakhmad Aulia Abidin	Yuridis Empiris	Pengawasan masih belum maksimal, perusahaan yang tidak melaksanakan upah minimum diberi surat nota pemeriksaan, memberi peringatan kepada perusahaan sampai 2 kali, memanggil perusahaan terkait hingga penegakan hukum melalui proses berita acara pemeriksaan.	Objek yang diteliti ialah mengenai Pengawasan Pelaksanaan Upah Minimum Tahun 2014 Kabupaten Jepara	Subyek hasil penelitian yaitu tentang upah minimum

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

B. Tinjauan Pustaka

1. Tinjauan Umum Hukum Ketenagakerjaan

a. Konsep Hukukm Ketenagakerjaan

1) Pengertian

Terdapat beberapa pendapat mengenai pengertian hukum perburuhan (ketenagakerjaan) menurut para ahli yang mengemukakan pendapatnya secara berbeda-beda, diantaranya:[13]

A.N. Molenaar berpendapat bahwa hukum perburuhan adalah suatu bagian dari hukum yang berlaku, yang mengatur hubungan antara buruh dengan buruh, buruh dengan pengusaha, buruh dengan penguasa, dan penguasa dengan pengusaha.

NEH Van Esveld berpendapat bahwa hukum perubuhan adalah bagian dari hukum positif yang meliputi hubungan antara pekerja dan pemberi kerja, termasuk pekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab sendiri.

Imam Soepomo berpendapat bahwa hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan suatu kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain, dengan menerima upah.

Dari pengertian yang diberikan oleh Imam Soepomo tersebut tampak jelas bahwa hukum perburuhan mengandung beberapa unsur, diantaranya:[14]

[13] Aloysius Uwiyono, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 2-3

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

a) Himpunan peraturan (baik tertulis dan tidak tertulis)

b) Berkenaan dengan suatu kejadian/peristiwa

c) Seseorang bekerja pada orang lain

d) Upah

Dalam perkembangannya batasan hukum perburuhan telah berkembang lebih dari batasan pengertian buruh seperti pendapat para ahli diatas. Pada saat ini hukum perburuhan tidak terbatas pada hubungan hukum antara buruh dan majikan saja, tetapi telah berubah dengan adanya intervensi pemerintah dalam bidang perburuhan, sehingga kebijaksanaan yang dikeluarkan oleh pemerintah tidak hanya aspek hukum yang berhubungan dengan hubungan kerja saja. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 1 menyebutkan bahwasannya yang dimaksud dengan ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.[15]

Dalam kaitannya dengan pengertian diatas perlu dijelaskan bahwa hukum ketenagakerjaan tidak meliputi Pegawai Negeri meskipun secara yuridis teknis Pegawai Negeri dapat dikatakan sebagaui buruh karena bekerja pada pihak lain (negara) dengan menerima upa (gaji). Tetapi secara yuridis politis terhadap mereka tidak diperlakukan peraturan-peraturan perburuhan, tetapi diadakan peraturan-peraturan tersendiri.

---

[14] Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia Edisi Revisi*, h. 23

[15] Pasal 1 angka 1, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2) Tujuan

a) Untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan

b) Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha, (misanya dengan membuat atau menciptakan peraturan-peraturan yang sifatnya memaksa agar perusahaan tidak bertindak sewenang-wenag terhadap para tenaga kerja sebagai pihak yang lemah.

3) Sifat

Hukum ketenagakerjaan daapat bersifat perdata (*private*) dan bersifat pidana (publik). Hukum ketenagakerjaan dikatakan bersifat perdata karena hukum perdata mengatur kepentingan orang perorangan yaitu antara tenaga kerja dan pengusaha. Mereka mengadakan suatu perjanjian yang disebut dengan perjanjian kerja, sedangkan aturan mengenai perjanjian sendiri diatur dalam kitab undang-undang hukum perdata pada buku ke-III.

Disamping bersifat perdata, hukum ketangakerjaan juga bersifat pidana (publik), dengan alasan-alasan sebagai berikut:[16]

a) Dalam hal-hal tertentu negara atau pemerintah turut campur tangan dalam masalah-masalah ketenagakerjaan, misalnya dalam masalah pemutusan hubungan kerja

[16]Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2001), h. 2

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

b) Adanya sanksi-sanksi atau aturan-aturan hukuman di dalam setiap undang-undang/peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

4) Para Pihak dalam Hukum Ketenagakerjaan

Dalam hukum ketenagakerjaan pihak-pihak yang bersangkutan bukan hanya buruh/pekerja dan majikan/pengusaha saja, melainkan terdapat beberapa pihak yang mempunyai peran dalam keberlangsungan ketenagakerjaan, diantaranya sebagai berikut:[17]

a) Buruh/Pekerja

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.[18]

Pengertian ini mecakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum, atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Penegasan imbalan dalam bentuk apapun ini perlu karena upah selama ini diidentikkan dengan uang, padahal ada pula pekerja/buruh yang menerima imbalan dalam bentuk barang. Sedangkan hak-hak untuk tenaga kerja antara lain:[19]

a) Berhak atas upah

b) Berhak atas pekerjaan

[17]Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), h. 39
[18]Pasal 1 angka 3, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
[19]Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, h. 68

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

c) Berhak atas perlindungan

Di dalam KUHPerdata telah di rinci tentang berbagai kewajiban dari buruh, yaitu:[20]

a) Buruh berkewajiban melakukan pekerjaan yang dijanjikan menurut kemampuannya dengan sebaik-baiknya
b) Buruh berkewajiban melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan sizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga untuk menggantikannya
c) Buruh wajib taat terhadap peraturan mengenai hal melakukan pekerjaannya
d) Buruh yang tinggal pada pengusaha, wajib berkelakuan baik menurut tata tertib rumah tangga pengusaha.

b) Pengusaha

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan pengertian pengusaha yakni:[21]

(1) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri
(2) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya
(3) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Selain pengertian pengusaha, dalam undang-undang ketenagakerjaan juga memberikan pengertian pemberi kerja yakni

[20]Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, h. 79-80
[21]Pasal 1 angka 5, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.[22] Pengertian istilah pemberi kerja ini untuk menghindari orang yang bekerja pada pihak lain yang tidak dapat dikategorikan sebagai pengusaha khususnya bagi pekerja pada sektor informal.

Sedangkan pengertian perusahaan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah:[23]

(1) Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan buruh/pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk apa pun
(2) Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempnyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Selain hak dari pekerja, pengusaha/majikan juga mempunyai hak-hak atas tenaga kerjanya, Hak-hak pengusaha tersebut antara lain:[24]

a) Berhak atas hasil pekerjaan

b) Berhak untuk mengatur/memerintah

[22]Pasal 1 angka 4, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
[23]Pasal 1 angka 6, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
[24]Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, h. 68-69

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Sedangkan kewajiban bagi pengusaha yaitu:[25]

(1) Membayarkan Upah

(2) Memberikan Istirahat/cuti

(3) Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan

(4) Kewajiban memberikan surat keterangan

Kewajiban utama bagi pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya secara tepat waktu dan sesuai dengan standar minimum yang telah ditetapkan untuk memenuhi kebutuhan hidup layak bagi pekerja.

Istirahat/cuti yang diberikan oleh pengusaha dapat berupa cuti tahunan yang lamanya 12 hari kerja dan cuti panjang selama 2 bulan setelah bekerja terus menerus selama 6 tahun pada suatu perusahaan.

Majikan/pengusaha wajib mengurus perawatan/pengobatan bagi pekerja yang bertempat tinggal dirumah majikan.[26] Kewajiban memberikan surat keterangan didasarkan pada ketentuan pasal 1602 a KUHPerdata yang menentukan bahwa majikan/pengusaha wajib memberikan surat keterangan yang diberi tanggal dan dibubuhi tanda tangan perihal sifat pekerjaan, dan lamanya masa kerja.

[25]Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia Edisi Revisi*, h. 62-24
[26]Pasal 1602 KUHPerdata

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

c) Pemerintah

Pemerintah menurut Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mempunyai tugas, yaitu:

(1) Perencanaan tenaga kerja

(2) Perluasan kesempatan kerja

(3) Pembinaan

(4) Pengawasan

Tugas pemerintah ini kiranya sesuai dengan fungsinya seperti yang tercantum dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yaitu:[27]

(1) Menetapkan kebijakan

(2) Memberikan pelayanan

(3) Melaksanakan pengawasan

(4) Melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan.

b. Asas-asas Hukum Ketenagakerjaan

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia yang seutuhnya dan pembangunan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan sebagai pelaku dan tujuan dari pembangunan.

[27]Pasal 102 ayat 1, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Untuk itulah sangat diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja yang dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.[28]

Berdasarkan ketentuan pasal 2 undang-undang ketenagakerjaan yaitu pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.[29] Berdasarkan ketentuan pasal 3 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, bahwasannya pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui kordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.[30]

Penjelasan pasal 3 undang-undang ketenagakerjaan menyatakan bahwa asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan

[28] Devi Rahayu, *Hukum Ketenagakerjaan Teori dan Studi Kasus*, (Yogjakarta: New Elmatera, 2011), h. 10
[29] Pasal 2 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
[30] Pasal 3 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling menuntungkan.[31]

Pasal 4 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa tujuan pembangunan ketenaga kerjaan adalah sebagai berikut:

1) Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi
2) Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah
3) memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan
4) meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya

2. Tinjauan Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan

a. Pengertian

Dalam bahasa Indonesia yang dimaksud dengan pengawasan adalah penilikan dan penjagaan, penilikan dan pengarahan kebijakan jalannya perusahaan.[32]

Controlling, pengawasan adalah upaya agar sesuatu dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan instruksi dan yang telah dikeluarkan. Dilihat dari sisi yang lebih longgar pengawasan dalam arti pengawasan manajerial, adalah kegiatan untuk menjamin bahwa pelaksanaan sesuai dengan rencana. Pengawasan tersebut merupakan salah

[31]Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), h. 5
[32]Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1990), hal. 58.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

satu fungsi dalam proses manajemen yang mencakup penafsiran dan pengembangan standar pelaksanaan, pengukuran pelaksanaan yang sebenarnya, penilaian pelaksanaan dan tindakan perbaikan bila mana pelaksanaan berbeda dengan rencana.[33]

Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Tugas pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.[34]

b. Prosedur Pengawasan Ketenagakerjaan

Pegawai pengawas ketenagakerjaan ditetapkan oleh Menteri Tenagakerja atau Pejabat yang ditunjuk. [35] Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan diatur dengan keputusan presiden. Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakaan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota.[36]

Unit kerja pelaksanaan ketenagakerjaan mempunyai dua kewajiban berikut:[37]

[33]Komarudian, *Enxiklopedia Manajemen* (Jakarta: Bumi Aksara), hal.165
[34]Pasal 176, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
[35]Pasal 177, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
[36]Pasal 178 ayat (1) dan (2) , Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
[37]Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), h. 14

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

a) Wajib menyampaikan laporan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan kepada Menteri Tenaga Kerja, khusus bagi unnit kerja pada pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota
b) Wajib merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan dan tidak menyalah gunakan kewenangannya.

Pengawasan terhadap peraturan dibidang ketenagakerjaan di daerah dilakukan oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi (c.q bidang pengawasan). Secara normatif pengawasan perburuhan diatur dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang pengawasan perburhan. Dalam undang-undang ini pengawas perburuhan yang merupakan penyidik pegawai negeri sipil memiliki wewenang:[38]

a) Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan pada khususnya
b) Mengumpulkan bahan-bahan ketenagakerjaan soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat undang-undang dan peraturan perburuhan lainnya
c) Menjalankan pekerjaan lainnya yang diserahkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pengaawasan terhadap pelaksanaan ketentuan hukum (*law enforcement*) di bidang perburuhan/ketenaakerjaan akan menjamin pelaksanaan hak-hak normatif pekerja, yang pada gilirannya mempunyai dampak terhadap stabilitas usaha. Selain itu pengawasan ketenagakerjaan

[38]Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 Tentang Pengawasan Perburuhan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

juga akan dapat mendidik pengusaha dan pekerja untuk selalu taat menjalankan ketentua 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. Adapun proses pengawasan meliputi tiga tahapan proses yaitu:

1. Proses penentuan standard

   Proses ini meliputi penentuan ukuran-ukuran yang dipergunakan sebagai dasar penentuan tingkat pencapaian tujuan yang telah ditentukan didalam perencanaan.

2. Proses evaluasi atau proses penilaian

   Dalam tahap ini kita haruslah melakukan pengukuran terhadap realita yang telah terjadi sebagai hasil kerja dari tugas yang telah dilakukannya. Setelah diukur tingginya hasil itu maka kemudian hasil pengukuran itu kita perbandingkan dengan ukuran-ukuran standard yang telah kita tentukan pada tahap pertama tadi.

3. Proses perbaikan

   Dalam tahap ini kita mencoba mencari jalan keluar untuk mengambil langkah-langkah tindakan korelasi terhadap terjadi penyimpangan-penyimpangan tersebut pada tahap kedua. Setelah ketiga tahap proses pengawasan tersebut dilaksanakan maka kita perl

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

menyajikan hasil-hasil dari proses pengawasan itu dalam bentuk suatu laporan hasil pengawasan.[39]

Tahapan pelaksanaan pengawasan oleh pemerintah meliputi: 1) Upaya pembinaan (*preventive educatif*). Pemerintah dalam hal ini memberikan penyuluhan kepada masyarakat industri mengenai informasi ketentuan ketenagakaerjaan; 2) Tindakan represif non yustisial. Tindakan ini ditempuh dengan memberikan peringatan tertulis melalui nota pemeriksaan kepada pimpinan perusahan apabila terjadi pelanggaran dan memberikan petunjuk secara lisan pada saat pemeriksaan; 3) Tindakan represif yustisial. Tindakan ini dilakukan sebagai alternatif terakhir dan dilakukan melalui lembaga peradilan. Upaya ini ditempuh apabila pegawai pengawas sudah melakukan pembinaan dan memberikan peringatan, tetapi pengusaha mengabaikannya. Pegawai pengawas sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) berkewajiban melakukan penyidikan dan menindaklanjuti sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku (KUHP).[40]

Ada 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

[39]Indriyo Gitosudaarmo, *Manajemen*, (Yogyakarta; BPFE, 1984), h. 90-91
[40]Abdul Hakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009), h. 212

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

3. Pemeriksaan khusus, yaitu apabila ada hal-hal tertentu misalnya pengaduan atau atad perintah atasan untuk sesuatu hal di suatu perusahaan.

c. Prinsip-Prinsip Pengawsan

Untuk mendapatkan suatu sistem pengawasan yang efektif maka perlu dipenuhi bebarapa prinsip dari pengawasan yaitu :

1. Adanya rencana tertentu. Rencana merupakan standard atau alat pengukur dari pada pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahan. Rencana tersebut menjadi petunjuk apakah sesuatu pelaksanaan pekerjaan berhasil atau tidak.
2. Adanya pemberian instruksi serta wewenang kepada bawahan. Wewenang dan instruksi yang jelas harus dapat diberikan kepada bawahan, karena berdasarkan itulah dapat diketahui apakah bawahan sudah menjalankan tugas dengan baik. Atas dasar instruksi yang diberikan kepada bawahan dapat diawasi pekerjaan seorang bawahan.
3. Dapat mereflektir sifat-sifat dan kebutuhan dari kegiatan-kegiatan yang harus diawasi. Agar sistem pengawasan itu benar-benar efektif artinya dapat merealisasikan tujuannya, maka suatu sistem pengawasan setidaknya harus dapat segera melaporkan adanya penyimpangan dari rencana. Oleh karena itulah sistem pengawasan yang efektif harus dapat segera melaporkan penyimpangan-penyimpangan sehingga dapat diambil tindakan untuk pelaksanaan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

selanjutnya agar pelaksanaan keseluruhan benar-benar dapat sesuai atau mendekati apa yang dilaksanakan sebelumnya.

4. Fleksibel suatu sistem pengawasan adalah efektif, bila mana sistem pengawasan itu memenuhi prinsip fleksibilitas. Ini berarti bahwa sistem pengawasan itu tetap dapat dipergunakan meskipun terjadi perubahanperubahan terhadap rencana-rencana diluar dugaan.
5. Ekonomis, sifat ekonomis dari suatu sistem pengawasan sungguh-sungguh diperlukan. Tidak ada gunanya membuat sistem pengawasan yang mahal, bila tujuan pengawasan itu dapat dijelmakan dengan suatu sistem pengawasan yang lebih murah. Sistem pengawasan yang dianut oleh perusahaan besar tidak perlu dianut, bila itu tidak ekonomis bagi perusahaan tertentu, yang menjadi pedoman haruslah membuat dan menganut suatu sistem pengawasan dengan benar-benar merealisasi motif ekonomi.[41]

3. Tinjauan Terhadap Pengupahan di Indonesia

a. Konsep Pengupahan

1) Pengertian Upah

Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama dia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Upah adalah segala macam bentuk penghasilan (*carning*), yang diterima

[41]Didin Hafidhuddin, Hendri Tanjung, *Manajemen Syari'ah dalam Praktek* (Jakarta: Gema Insani Press), h. 173-175

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

buruh/pegawai (tenaga kerja) baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi.[42]

Dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memberikan pengertian upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja /buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan diakukan.[43]

Sedangkan dalam peraturan pemerintah nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.[44]

Berdasarkan Undang-undang Dasar 1945 disebutkan bahwa upah harus memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dengan demikian, pemenuhan atas upah yang layak bagi penghidupan dan

[42]Hasibuan Nurimansyah, *Upah Tenaga Kerja dan Konsentrasi pada Sektor Industri,* (Jakarta: Prisma, 1981), h. 3
[43]Pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
[44]Pasal 1 angka 1, Peraturan pemerintah nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

kemanusiaan, merupakan knsep pengupahan yang berlaku di Indonesia secara konstitusional.

Dari pengertian diatas jelaslah bahwa sesungguhnya upah dibayarkan berdasarkan kesepakatan para pihak. Namun untuk menjaga agar tidak terjadi pemberian upah yang terlampau rendah, maka pemerintah turut serta menetapkan standar upah terendah melalui peraturan perundanh-undangan. Standar upah terendah tersebut disebut upah minimum atau dalam otonomi daerah disebut upah minimum regional.

2) Penerapan Asas "No Work, No Pay"

Menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.[45]

Namun ada pengecualian pada ketentuan tersebut, pasal 93 ayat (2) undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan bahwa upah tetap dibayarkan pada pekerja apabila pekerja sakit, sakit karena haid, izin karena keperluan keluarga misalnya menikah, menjalankan kewajiban terhadap negara, melaksanakan ibadah agamanya, dan pekerja bersedia melakukan pekerjaan tetapi pengusaha tidak mepekerjakannya.

Pemberian upah juga tetap dibayarkan kepada pekerja apabila pekerja terus menerus selama setahun dan selanjutnya sampai

[45]Pasal 93 ayat (1), Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja. Dan juga upah akan tetap dibayarkan apabila pekerja izin karena melakukan pernikahan, pernikahan anaknya, manghitankan anaknya, membaptiskan anaknya, melahirkan, istri/suami/orang tua/mertua/menantu meninggal dunia, atau anggota keluarga ada yang meninggal dunia.[46]

3) Jenis-jenis Upah

Tentang jenis-jenis upah yang terdapat dalam kepustakaan hukum ketenagakerjaan dapat dikemukakan sebagai berikut:[47]

a) Upah Nominal, adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada para buruh yang berhak secara tunai sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja di bidang industri atau perusahaan ataupun dalam suatu organisasi kerja, dimana kedalam upah tersebut tidak ada tambahan atau keuntungan yang lain diberikan kepadanya

b) Upah Nyata, adalah upah yang harus benar-benar diterima oleh seseorang yang berhak

c) Upah Hidup, dalam hal ini upah yang akan diterima seorang buruh itu relatif cukup untuk membiayai keperluan hidup yang lebih luas, yang tidak hanya kebutuhan pokoknya saja yang dapat dipenuhi melainkan juga sebagian dari kebutuhan sosial keluarganya.

[46]Pasal 93 ayat (3) dan ayat (4), Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
[47]Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, h. 89

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

d) Upah Wajar, adalah sebagai upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan para buruhnya sebagai imbalan atas jasa yang diberikan buruh kepada pengusaha atau perusahaan sesuai dengan perjanjian kerja diantara mereka.

e) Upah Minimum, adalah upah terendah yang akan dijadikan standar oleh majikan untuk menentukan upah yang sebenarnya dari buruh yang bekerja diperusahaannnya

4) Ketentuan Upah Minimum

Upah minimum merupakan upah bulanan terendah yang terdiri atas upah tanpa tunjangan, upah pokok termasuk tunjangan tetap.[48] Upah minimum hanya berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan. Untuk upah bagi pekerja/buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih dirundingkan secara bipartit antara pekerja/buruh dengan pengusaha di perusahaan yang bersangkutan.[49]

Pemerintah daerah (gubernur) dengan memperhatikan rekomendasi dewan pengupahan provinsi dan atau bupati/walikota, menetapkan upah minimum yang dilakukan setiap tahun berdasarkan kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Beberapa jenis upah pokok minimum adalah sebagai berikut:[50]

[48]Pasal 41, Peraturan pemerintah nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan
[49]Pasal 42, Peraturan pemerintah nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan
[50]Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, h. 92

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

a) Upah minimum sub sektoral regional, adalah upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sub sektor tertentu dalam daerah tertentu.

b) Upah minimum sektoral regional, adalah upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sektor tertentu dalam daerah tertentu.

c) Upah minimum regional/upah minimum provinsi, adalah upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan dalam daerah tertentu.

Setiap penetapan upah minimum harus disesuaikan dengan tahapan pencapaian perbandingan upah minimum dengan kebutuhan hidup layak yang besarannya ditetapkan oleh Menteri Tenaga kerja. Pencapaian kebutuhan hidup layak perlu dilakukan secara bertahap karena kebutuhan hidup minimum yang sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan dunia usaha. Upah minimum dapat berupa:[51]

a) Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabuaten/kota

b) Upah minimum berdasarka sektor pada wilayah provinsi atau upah kabupaten/kota.

Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan

[51]Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, h. 149

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal kesepakatan tersebut lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku

5) Komponen Upah

Dalam pelaksanaan tahapan pencapaian kehidupan yang layak sebagaimana maksud dari diberlakukannya ketentuan upah minimum, maka penghasilan yang layak diberikan dalam bentuk upah dan pendapatan non upah.[52] Upah sebagaimana dimaksud terdiri atas komponen upah tanpa tunjangan, upah pokok dan tunjangan tetap, atau upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap.[53] Menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Besaran upah pokok sedikit-sedikitnya 75 % dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.[54] Sedangkan untuk pendapatan non upah dapat berupa tunjangan hari raya keagamaan atau dapat berupa bonus, uang pengganti fasilitas kerja, dan/atau uang servis pada usaha tertentu.[55]

Namun dalam pelaksanaannya pengusaha sering menafsirkan bahwa besaran upah pokok dan tunjangan setara dengan upah

[52]Pasal 4 ayat (2), Peraturan pemerintah nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan
[53]Pasal 5 ayat (1), Peraturan pemerintah nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan
[54]Pasal 94, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
[55]Pasal 6, Peraturan pemerintah nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

minimum, sedangkan tunjangan ada yang bersifat tidak teteap sehingga kalau dijumlah penerimaan upah masih dibawah upah minimum.

b. Sistem Pengupahan di Indonesia

Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan ditetapkan. Landasan sistem pengupahan di Indonesia adalah Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dan penjabarannya dalam hubungan industrial pancasila. Di Indonesia dikenal beberapa sistem pemberian upah, diantaranya yaitu upah yang ditetapkan berdasarkan satuan waktu; dan/atau upah berdasarkan satuan hasil.[56]

1) Upah Berdasarkan Satuan Waktu

Upah berdasarkan satuan waktu ditetapkan secara harian, mingguan, atau bulanan. Untuk perhitungan upah sehari sebagai berikut:[57]

a) bagi Perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, Upah sebulan dibagi 25 (dua puluh lima); atau

b) bagi Perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu, Upah sebulan dibagi 21 (dua puluh satu

Penetapan besarnya Upah berdasarkan satuan waktu dilakukan dengan berpedoman pada struktur dan skala Upah. Struktur dan skala Upah wajib disusun oleh pengusaha dengan memperhatikan

[56]Pasal 12, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan
[57]Pasal 13, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi dan diberitahukan kepada seluruh Pekerja/Buruh.[58]

2) Upah Berdasarkan Satuan Hasil

Upah berdasarkan satuan hasil ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati. Penetapan besarnya upah dilakukan oleh pengusaha berdasarkan hasil kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.[59]

4. Pemberian Upah Menurut Hukum Islam

a. Pengertian

Upah dalam bahasa Arab disebut *al-ujrah*.[60] Dari segi bahasa *al-ajru* yang berarti *'iwad* (ganti), oleh sebab itu *al-sawab* (pahala) dinamai juga al-ajru atau *al-ujrah* (upah).[61] Pembalasan atas jasa yang diberikan sebagai imbalan atas manfaat suatu pekerjaan. Upah dalam Islam masuk juga dalam bab *ijarah* sebagaimana perjanjian kerja, menurut bahasa ijarah berarti "upah" atau "ganti" atau imbalan, karena itu lafadz *ijarah* mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan sesuatu benda atau imbalan sesuatu kegiatan atau upah karena melakukan sesuatu aktifitas.

Konsep upah muncul dalam kontrak *ijarah*, yaitu pemilikan jasa dari seseorang *ajir* (orang yang dikontrak tenaganya) oleh *musta'jir*

[58]Pasal 14 ayat (1), (2), (3), Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan
[59]Pasal 15, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan
[60]Ahmad Warson Munawir, *Kamus al-Munawir* (Surabaya: Pustaka Progresif, 1984), h. 9
[61]Helmi Karim, *Fikih Muamalat* (Jakarta: Raja Grafindo, 1997), h.29

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

(orang yang mengontrak tenaga). *Ijarah* merupakan transaksi terhadap jasa tertentu yang disertai dengan kompensani. Kompensasi atau imbalan tersebut berupa *al-ujrah* (upah)[62]

Syarat dan rukun *al- ijarah* menurut ulama ada 4 yaitu:

1) Orang yang berakad yakni *mu'jir* dan *musta'jir*
2) Sewa/imbalan/upah secara alami setiap orang akan terdorong untuk mencurahkan tenaganya untuk menghasilkan harta yang bisa dipergunakan untuk menyambung hidupnya, oleh karena itu wajar apabila dalam hidupnya seseorang terjadi saling tukar menukar hasil tenaganya dengan orang lain dan suatu hal yang wajar apabila upah akan menjadi salah satu rukun *ijarah*
3) Adanya manfaat/jasa dari akad *ijarah* tersebut
4) Sigat (*ijab* dan *qabul*) *mu'jir* dan *musta'jir*.

Dalam pembahasan kali ini yang diuraikan adalah *al-ujrah* yang terkait dengan upah kerja, jadi yang di maksud *al-ujrah* adalah pembayaran (upah kerja) yang diterima pekeja selama ia melakukan pekerjaan.

Dalam fiqh muamalah pelaksanaan upah termasuk dalam bab *ijarah*, pada garis besarnya adalah *ujrah* terdiri atas:[63]

1) Pemberian imbalan karena mengambil manfaat dari suatu barang, seperti rumah, pakaian dan lain-lain (*ijarah 'ayan*).

[62]Heri Sudarsono, *Pokok-pokok Hukum Islam* (Jakarta: Rineka Cipta, 1992) h.422
[63]Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h.115

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2) Pemberian imbalan akibat suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, seperti seorang pelayan jenis pertama mengarah kepada sewa menyewa dan yang kedua lebih menuju kepada ketenagakerjaan (*ijarah 'amal*).

Berdasarkan pembagian *ijarah* tersebut diatas, perlu diperhatikan adanya *ijarah 'amal* yang mana didalamnya terdapat:

1) Pihak yang harus melakukan pekerjaan, disebut *ajir*
2) Pihak yang memberikan pekerjaan (penyewa)

Dari definisi diatas, bahwasannya *ijarah* merupakan transaksi atas suatu manfaat sumber daya manusia yang lazim disebut perburuhan (upah kerja), adapun dasar hukum yang berkaitan dengan upah pekerja sebagaimana dalam dasar hukum diatas juga disebutkan diantaranya Surat at-Talaq ayat 6 tentang memberi upah karena menyusui anak.

Dengan persyaratan obyek *ijarah* diatas maka Islam juga mengatur Upah persyaratan yang berkaitan dengan *ujrah* (upah) sebagai berikut:

1) Upah tersebut berupa harta yang diketahui dan upah tersebut harus dinyatakan secara jelas, karena akan mengandung unsur *jihalah* (ketidakjelasan) hal itu sudah menjadi kesepakatan ulama' akan tetapi ulama' Malikiyah menetapkan keabsahan *ijarah* tersebut sepanjang ukuran upah yang dimaksudkan dapat diketahui berdasarkan adat kebiasaan
2) Upah harus berbeda dengan jenis obyeknya, mengupah suatu pekerjaan yang serupa, seperti menyewa tempat tinggal,

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

pelayan dengan pelayanan, hal itu menurut Hanafi hukumnya tidak sah dan dapat mengantarkan pada praktek riba.

Berdasarkan uraian tersebut, para Ulama fiqh membolehkan mengambil upah sebagai imbalan dari pekerjaannya, karena hal itu merupakan hak dari pekerja untuk mendapatkan upah yang layak mereka terima.

Dari nash-nash tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa perjanjian perburuhan dengan menggunakan tenaga manusia untuk melakukan suatu pekerjaan dibenarkan dalam Islam. Dengan kata lain pelaksanaan pemberian upah (upah kerja) yang merupakan *ijarah* dalam hukum Islam.

b. Sistem Pengupahan dalam Islam

Pengusaha harus membayar pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai dengan kerjanya begitu juga pekerja dilarang memaksa pengusaha untuk membayar melebihi kemampuannya, dalam pelaksanaan pemberian upah yang merupakan hak pekerja, syariat Islam telah memberikan pedoman yaitu apabila:[64]

1) Selesai bekerja. Berdasarkan pada hadist yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah bahwa nabi saw bersabda:

"Berikanlah olehmu upah orang bayaran sebelum keringatnya kering".

[64]Helmi Karim, *Fikih Muamalat*, h.35

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2) Mengalirnya manfaat, jika *ijarah* untuk barang apabila terdapat kerusakan pada 'ain (barang) sebelum dimanfaatkan dan sedikitpun belum ada waktu yang berlalu, *ijarah* menjadi batal.
3) Memungkinkan mengalirnya manfaat jika masanya berlangsung, ia mungkin mendapatkan manfaat pada masa itu sekalipun tidak terpenuhi keseluruhannya.
4) Mempercepat dalam bentuk pelayanan atau kesepakatan kedua belah pihak. Ketentuan-ketentuan dalam pelaksanaan *ijarah* (perjanjian kerja) yaitu:
    a) Para pihak yang menyelenggarakan akad haruslah berbuat atas kemauan sendiri dengan penuh kerelaan, tidaklah boleh dilakukan akad *ijarah* oleh salah satu pihak atau kedua-duanya atas keterpaksaan.
    b) Di dalam melakukan akad tidak boleh ada unsur penipuan, baik dari pihak *mu'jir* dan *musta'jir.*
    c) Sesuatu yang diakadkan harus sesuai dengan realitas, bukan sesuatu yang tidak berwujud.
    d) Manfaat dari sesuatu yang menjadi obyek transaksi *ijarah* adalah sesuatu yang mubah.
    e) Pemberian upah atau imbalan dalam *ijarah* berupa sesuatu yang bernilai yang tidak bertentangan dengan kebiasaan yang berlaku.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Penentuan upah atau gaji dalam Islam adalah berdasarkan jasa kerja atau kegunaan atau manfaat tenaga kerja seseorang. Berbeda dengan pandangan Kapitalis dalam menentukan upah, mereka memberikan Upah kepada seseorang pekerja dengan menyesuaikannya dengan biaya hidup dalam batas minimum, mereka akan menambah upah tersebut apabila beban hidupnya bertambah pada batas minimum. Sebaliknya mereka akan menguranginya apabila beban hidupnya berkurang, oleh karena itu upah seorang pekerja ditentukan berdasarkan beban hidupnya tanpa memperhatikan jasa yang diberikan oleh tenaga kerja seseorang dan masyarakat. Di dalam Islam profesionalisme kerja sangatlah dihargai sehingga upah seorang pekerja benar-benar didasari pada keahlian dan manfaat yang di berikan oleh si pekerja itu. Islam mengakui adanya perbedaan di antara berbagai tingkatan pekerja, karena adanya perbedaan kemampuan serta bakat yang mengakibatkan perbedaan penghasilan dan hasil material, dalam al-Qur'an Surat an-Nisa ayat 32.

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَىٰ بَعْضٍ ۚ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِمَّا اكْتَسَبُوا ۖ وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِمَّا اكْتَسَبْنَ ۚ وَاسْأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا

> "Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain."[65]

Wahbah al-Zuhaili yang menyatakan bahwa upah disyaratkan harus:

[65]QS. An-Nisa (4): 32

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

1) Berupa harta yang dapat diketahui keberadaanya, persyaratan ini ditetapkan berdasarkan sabda nabi yang artinya "barang siapa mempekerjakan buruh hendaknya menjelaskan upahnya"
2) Tidak boleh sejenis dengan barang manfaat dari *ijarah* seperti menyewa rumah untuk ditempati dengan upah secara sewa menempati rumah lainnya, atau mengupah suatu pekerjaan yang serupa.

Dalam Islam penentuan perkiraan upah disaat pertama kali melakukan transaksi atau kontrak kerja merupakan sesuatu yang harus dilakukan diantaranya, apabila terjadi suatu perselisihan di antara keduanya tentang upah yang ditentukan maka penentuan perkiraan upah tersebut ditentukan oleh perkiraan para ahli yang berarti bahwa yang menentukan upah tersebut adalah mereka yang mempunyai keahlian untuk menentukan atau menangani upah kerja ataupun pekerja yang hendak diperkirakan upahnya, dan orang yang ahli menentukan besarnya upah ini disebut dengan *khubara'u*.[66] Hal ini dilakukan kalau memang di antara kedua belah pihak belum ada kesepakatan tentang ketentuan upahnya.

Perkiraan upah yang ditentukan oleh para ahli tersebut berdasarkan kesesuaian dengan manfaat jasanya, dimana perkiraan jasanya tidak bersifat paten, melainkan dengan masa yang telah menjadi kesepakatan, ataupun terkait dengan pekerjaan yang sepakat untuk

[66]Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islami* (Jakarta: Gema Insani Pers, 2002), h. 194

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

dilaksanakan, sehingga bila masanya telah berakhir ataupun pekerjaannya telah tuntas maka perkiraan upah yang baru bisa dimulai kembali adakalanya ditentukan oleh pihak yang saling melakukan transaksi dan adakalanya ditentukan oleh para ahli dalam menjelaskan upah yang sepadan (*ujrah al-misli*).

Dan tingkat upah ini berdasarkan pada tingkat manfaat yang diberikan oleh pekerja, adapun upah yang disepakati itu bisa dipergunakan untuk masa atau kurun waktu tertentu misalnya setahun, sebulan, seminggu atau sehari bahkan perjam, disebabkan tidak dimungkinkannya membatasi atau mengukur tenaga seseorang dengan takaran yang baku, maka dengan batasan waktu atau jam kerja itu merupakan takaran yang lebih mendekati pembatasan tersebut, dan adanya pembatasan waktu ini adalah untuk memungkinkan mengamati perubahan manfaat yang diterima setelah periode kontrak perubahan manfaat yang diterima setelah periode kontrak berakhir, sehingga jika upah sudah tidak sesuai lagi maka upah yang baru dapat disepakati lagi.[67]

Pendapat Ibnu Taimiyah, bahwa konsep tentang upah tidak lepas dari harga yang adil, dalam pembahasannya ia mengatakan bahwa harga yang adil dan upah yang adil cukup terperinci, pemikirannya menghubungkan antar tingkat upah yang setara (*ujrah al-misli*) sebagai harga prinsip dasar yang digunakan untuk meninjaunya adalah

[67]Masyhuri (ED), *Teori Ekonomi Dalam Islam* (Yogyakarta: Kreasi Wacana, 2005), h. 195-196

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

definisi sepenuhnya atas kualitas dan kuantitas, upah dan harga keadaannya tak menentu dan tidak dapat dipertimbangkan. Upah yang setara diatur menggunakan aturan yang sama dengan harga yang setara, dapat disimpulkan bahwa penghasilan dari upah dalam kondisi normal ditentukan oleh tawar-menawar kedua belah pihak.[68]

Dalam konteks Republik Indonesia upah yang sepadan (ujrah al-misli) itu sama dengan UMR/UMP, yakni upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada daerah tertentu. Upah minimum regional (UMR/UMP) di setiap daerah besarnya berbeda-beda yang didasarkan pada indeks harga konsumen, kebutuhan fisik minimum, perluasan kesempatan kerja. Upah pada umumnya yang berlaku secara regional dipengaruhi oleh tingkat perkembangan perusahaan, tingkat perkembangan perekonomian regional yang berlaku di daerah tersebut.

c. Pengawasan dalam Islam

Pengawasan dalam pandangan Islam dilakukan untuk meluruskan yang tidak lurus, mengoreksi Tujuan utama pengawasan adalah mengusahakan supaya apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat benar-benar merealisir tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelamahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat

[68]A.A Islahi, *Konsep Ekonomi Ibnu Taimiyah*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1997) h. 93

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

diambil tindakan untuk memperbaikinya baik pada waktu itu ataupun waktu-waktu yang akan datan.[69]

Muraqabah (pengawasan), mempunyai dua aspek: *pertama*, merasa bahwa Allah senantiasa mengawasi, sebagaimana Allah berfirman,[70]

وَهُوَ مَعَكُمْ أَيْنَ مَا كُنْتُمْ

"Dan Dia bersama kamu di mana saja kamu berada." (QS. Al-hadiid: 4)

وَتَوَكَّلْ عَلَى الْعَزِيزِ الرَّحِيمِ﴿٢١٧﴾ الَّذِي يَرَاكَ حِينَ تَقُومُ﴿٢١٨﴾ وَتَقَلُّبَكَ فِي السَّاجِدِينَ﴿٢١٩﴾

"Dan bertawakallah kepada (Allah) Yang Maha Perkasa lagi Maha Penyayang. Yang melihat kamu berdiri (untuk sembahyang). Dan (melihat pula) perubahan gerak badanmu diantara orang-orang yang sujud." (QS Asy-Syu'araa': 217-219)

Aspek yang kedua yaitu bahwasannya Allah senantiasa me ngawasimu, sebagaimana firman Allah,

وَكَانَ اللَّهُ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ رَقِيبًا

"Dan Allah Maha Mengawasi segala sesuatu." (QS. Al-Ahzaab: 52)

إِنَّ رَبَّكَ لَبِالْمِرْصَادِ

"Sesungguhnya Tuhanmu benar-benar mengawasi." (QS Al-Fajr: 14)

Pengawasan dalam pandangan Islam dilakukan untuk mengoreksi yang salah dan membenarkan yang hak. Pengawasan (control) dalam ajaran Islam (hukum syari'ah) paling tidak terbagi menjadi dua hal:

[69]M. Manulang, *Dasat-dasar Manajemen* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2008), h. 173
[70]Syaikh Muhammad bin Shalih Al-Utsaimin, *Syarah Riyadush Shalihin*, terj. Ibnu Ruhi, (Jakarta: Darus Sunnah Press, 2007), h. 326

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Pertama; kontrol yang berasal dari diri sendiri yang bersumber dari tauhid dan keimanan kepada Allah Swt. Seseorang yang yakin bahwa Allah pasti mengawasi hambanya, maka ia akan bertindak hati-hati. Ketika sendiri, ia yakin bahwa Allah adalah yang kedua dan ketika berdua ia yakin bahwa Allah yang ketiga. Seperti diuangkap dalam Al-Qur'an Surat Al-Mujadalah ayat 7:

أَلَمْ تَرَ أَنَّ اللَّهَ يَعْلَمُ مَا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ ۖ مَا يَكُونُ مِنْ نَجْوَىٰ ثَلَاثَةٍ إِلَّا هُوَ رَابِعُهُمْ وَلَا خَمْسَةٍ إِلَّا هُوَ سَادِسُهُمْ وَلَا أَدْنَىٰ مِنْ ذَٰلِكَ وَلَا أَكْثَرَ إِلَّا هُوَ مَعَهُمْ أَيْنَ مَا كَانُوا ۖ ثُمَّ يُنَبِّئُهُمْ بِمَا عَمِلُوا يَوْمَ الْقِيَامَةِ ۚ إِنَّ اللَّهَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ

> Artinya : Tidaklah kamu perhatikan bahwa sesungguhnya Allah mengetahui apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi? tiada pembicaraan rahasia antara tiga orang, melainkan Dia-lah yang keempatnya. Dan tiada (pembicaraan antara) lima orang, melainkan Dia-lah yang keenamnya. Dan tiada (pula) pembicaraan antara (jumlah) yang kurang dari itu atau lebih banyak melainkan Dia ada bersama mereka dimanapun mereka berada. Kemudian Dia akan memberitakan kepada mereka pada hari kiamat apa yang telah mereka kerjakan. Sesungguhnya Allah maha mengetahui segala sesuatu.[71]

Kedua; sebuah pengawasan akan lebih efektif jika sistem pengawasan tersebut juga dilakukan dari luar diri sendiri. Sistem pengawasan itu dapat terdiri dari mekanisme pengawasan dari pemimpin yang berkaitan dengan penyelesaian tugas yang telah

[71]Moh. Rifai, *Terjemah / Tafsir Al-Quranul Karim* (Semarang: Wicaksana, 1993), h. 202

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

didelegasikan, kesesuaian antara penyelesaian tugas dan perencanaan tugas, dan lain-lain.[72]

Dalam Islam, pengawasan atau control setidaknya ada dua hal yaitu control yang berasal dari diri sendiri dan pengawasan dari luar diri (*system*).

1) Pengawasan Internal

Falsafah dasar fungsi pengawasan dalam Islam muncul dari pemahaman tanggung jawab individu, amanah dan keadilan. Islam memerintahkan setiap individu untuk menyampaikan amanah yang diembannya, dimana jabatan (pekerjaan) merupakan bentuk amanah yang harus dijalankan.

Menunaikan amanah merupakan kewajiban setiap individu pegawai Muslim, ia harus berhati-hati dan bertakwa dalam pekerjaannya, selalu mengevaluasi diri sebelum dievaluasi orang lain, dan merasa bahwa Allah senantiasa mengawasi segala aktivitasnya.

2) Pengawasan Eksternal

Pengawasan internal yang melekat dalam setiap pribadi muslim akan menjauhkanya dari bentuk penyimpangan, dan menuntunnya konsisten menjalankan hukum-hukum Islam dalam setiap aktivitasnya, dan ini merupakan tujuan utama Islam. Akan tetapi, mereka juga manusia biasa yang berpotensi melakukan kesalahan.

[72]Didin Hafidhuddin, Hendri Tanjung, *Manajemen Syari'ah dalam Praktek*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2005), h. 156-157

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Dalam sebuah organisasi atau masyarakat, salah seorang dari mereka pasti ada yang cenderung menyimpang dari kebenaran, atau menuruti hawa nafsu. Oleh karena itu, Islam menetapkan suatu system untuk menjalankan fungsi pengawasan pelaksanaan hokum dan syariat. Pengawasan merupakan tanggung jawab sosial dan public yang harus dijalankan masyarakat, baik dalam bentuk lembaga formal dan non formal.

Namun demikian, Islam belum merumuskan kaidah pengawasan yang baku dan detil serta bentuk–bentuk pengawasan yang wajib dijalankan. Islam memberikan kebebasan setiap individu muslim untuk menjalankan pengawasan sesuai dengan pengalaman, kondisi sosial atau manajmemen yang terdapat dalam masyarakat atau organisasi.

Pengawasan yang baik adalah pengawasan yang telah *built in* ketika menyusun sebuah program. Dalam menyusun program harus sudah ada unsur kontrol didalamnya. Tujuannya adalah seseorang yang melakukan sebuah pekerjaan merasa bahwa pekerjaanya itu diperhatikan oleh atasan bukan pekerjaan yang tidak diacuhkan atau dianggap enteng. Oleh karena itu pengawasan terbaik adalah pengawasan yang dibangun dari dalam diri orang yang diawasi dan dari sistem pengawasan yang baik.[73]

[73]Didin Hafidhuddin, Hendri Tanjung, *Manajemen Syari'ah dalam Praktek,* h. 158

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

عن أبي ذر جندب بن جنادة، وأبي عبد الرحمن معاذ بِن جبل رضي الله عنهما،

عن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال: اتق الله حيثما كنت، وأتبع السيئة الحسنة

تمحها، وخالق الناس بخلق حسن. رواه الترمذي وقال: حديث حسن

> "Dari Abu Dzar, yaitu Jundub bin Junadah dan Abu Abdurrahman yaitu Muadz bin Jabal Radhiyallahu Anhuma dari Rasulullah Shallallahu Alaihi wa Sallam beliau bersabda: "Bertakwalah kepada Allah di manapun kamu berada, dan ikutilah perbuatan buruk dengan kebaikan, maka ia akan menghapusnya, bergaullah dengan manusia dengan akhlak yang baik." (HR. At-Tirmidzi dan ia berkata, "Hadits ini hasan)"[74]

Dalam Hadits tersebut, Nabi *Shallallahu Alaihi wa Sallam* berwasiat yang agung. Wasiat yang pertama; bertakwa kepada Allah dengan menjauhi hal-hal yang diharamkan dan melakukan hal-hal yang diperintahkan, ini adalah takwa. Wasiat yang kedua; ikutilah perbuatan buruk dengan perbuatan baik maka ia akan menghapusnya. Wasiat yang ketiga; bergaullah dengan manusia dengan pergaulan yang baik.

Dua wasiat yang pertama itu adalah muamalah dengan pencipta, al-Khalik. Sedangkan yang ketiga ini bermuamalah kepada makhluk yaitu kamu bermuamalah kepada mereka dengan muamalah yang baik, memuji mereka dan tidak mencela. Bila dikaitkan dengan proses pengawasan, maka hendaknya pelaksanaan pengawasan dilakukan dengan prinsip-prinsip akhlak-akhlak yang baik, berbicara yang baik yakni dengan ucapan yang jujur. Karena akhlak yang baik merupakan

[74]*Shahih Al-Jami'* yang dikarang oleh Albani *Rahimallah Ta'ala* (h.97), dan dikeluarkan pula di Raudh *An-Nadhir*, h.855

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

langkah yang baik didalam sosial kemasyarakatan dan menjadikan pelakunya dicintai masyarakat dan dia akan memperoleh pahala yang besar dihari kiamat.[75]

Sebuah koreksi terhadap suatu kesalahan dalam Islam didasarkan atas tiga dasar :

1) *Tawashau bil haqqi* (saling menasehati atas dasar kebenaran dan norma yang jelas). Tidak mungkin sebuah pengendalian akan berlangsung baik tanpa norma yang jelas. Norma dan etika harus jelas. Norma dan etika itu tidak bersifat individual, melainkan harus disepakati bersama dengan aturan-aturan main yang jelas. Sebagai contoh, disepakati bahwa semua pegawai masuk kantor pukul 08.00 WIB dan keluar kantor pukul 17.00 WIB. Contoh lain misalnya, jika seseorang mendapatkan tugas tertentu keluar kota, maka akan mendapatkan SPJ tertentu dengan ketentuanketentuan yang konkrit dan ketentuan yang jelas. Inilah yang disebut tawa shaubil haqqi.
2) *Tawashau bil shabri* (saling menasehai atas dasar kesabaran). Pada umumnya seorang manusia sering mengulangi kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan. Oleh karena itu diperlukan Tawa shaubis shabri atau berwasiat dengan kesabaran. Koreksi yang diberikannya pun harus berulang-ulang. Memberi koreksi itupun tidak cukup sekali. Disinilah pentingnya kesabaran.

[75]Syaikh Muhammad bin Shalih Al-Utsaimin, *Syarah Riyadush Shalihin*, terj. Ibnu Ruhi, h. 480-482

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

3) *Tawashau bil marhamah* (saling menasehati atas dasar kasih sayang). Hal ini ditetapkan dalam Al-Quran dalam surat al-Balad ayat 17 yang artinya adalah saling berwasiat atas dasar kasih sayang. Tujuan melaksanakan pengawasan, pengendalian dan koreksi adalah untuk mencegah seseorang jatuh terjerumus kepada sesuatu yang salah. Tujuan lainnya adalah agar kualitas kehidupan terus meningkat. Inilah yang dimaksud dengan taushiyah.[76]

[76]Didin Hafidhuddin, Hendri Tanjung, *Manajemen Syari'ah dalam Praktek*, h. 160

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB III

METODE PENELITIAN

Dalam upaya memperoleh jawaban yang dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah atas pertanyaan penelitian yang telah disajikan pada bagian sebelumnya, maka diperlukan suatu metode penelitian.

Penggunaan metode penelitian yang memadai ditujukan untuk mengarahkan analisis yang lebih akurat dan dapat di pertanggung jawabkan oleh peneliti. Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan judul penelitian diatas, jenis penelitian yang digunakan mengacu pada penelitian lapangan (*field study research*). Hal ini dikarenakan bahwa penelitian ini lebih menekankan pada data lapangan sebagai objek

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

yang diteliti, yaitu tentang Implementasi Pengawasan Dinas Sosisal Tenaga Kerja dan Transmigrasi terhadap Pemberian UMK bagi Perusahaan di Kota Pasuruan (Kajian Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam).

Adapun yang menjadi obyek penelitian adalah pengawasan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pasuruan yang dianalisis menggunakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentag Ketenaga kerjaan dan Hukum Islam.

Karena penelitian ini menggunakan analisis peraturan perundang-undangan, maka penelitian ini masuk dalam kategoti jenis penelitian yuridis empiris yaitu suatu pendekatan yang meneliti data sekunder terlebih dahulu dan kemudian dilanjutkan dengan mengadakan penelitian terhadap data primer di lapangan.[77] Jenis penelitian ini dipilih oleh peneliti karena mempunyai tujuan untuk memahami implementasi pengawasan dinas sosisal tenaga kerja dan transmigrasi terhadap pemberian UMK oleh perusahaan di Kota Pasuruan.

B. Pendekatan Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitin hukum yuridis sosiologis atau sering disebut penelitian hukum yang sosiologis berdasarkan madzhab *sociological jurisprudence,* yaitu penelitian yang berbasis pada ilmu hukum normatif (peraturan perundangan) yang

[77]Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: UI-Press, 1986), 52

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

mengamati bagaimana reaksi dan interaksi yang terjadi ketika sistem norma itu bekerja di masyarakat.[78]

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang menghasilkan data deskriptif analisis. Dari hasil pengumpulan dan penemuan data di lapangan tentang pengawasan Dinas Sosial Tenaga kerja dan Transmigrasi terhadap pemberian UMK oeh perusahaan di Kota Pasuruan, selanjutnya dikaji lebih mendalam dan intensif dengan analisis kualitatif menggunakan hukum positif (Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan) dan hukum Islam. Dalam pendekatan penelitian ini membuktikan bagaimana pelaksanaan pengawasan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pasuruan pada pemberian Upah Minimum oleh perusahaan.

C. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi yang akan dijadikan objek penelitian pada penelitian empiris ini adalah Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pasuruan. Peneliti memilih lokasi tersebut karena intansi yang mempunyai kewenangan untuk melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan (pengupahan) di Kota Pasuruan adalah Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pasuruan.

[78] Yulianto Ahmad dan Mukti Fajar, *Dualisme Penelitian Hukum; Normatif dan Empiris* (Jogjakarta: Pustaka Pelajar, 2010), 36

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

D. Metode Penentuan Subyek

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, dengan kriteria sampel ditetapkan terlebih dahulu kemudian diambil sampel yang memenuhi kriteria. Tata cara ini tidak mengikuti suatu seleksi secara random, sehingga lebih mudah dan tidak banyak menelan baiaya.[79]

Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pasuruan. Dan yang termasuk populasi adalah seluruh pegawai kantor Dinas sosial tenaga kerja dan transmigrasi kota Pasuruan, kemudian peneliti menentukan sub populasinya menjadi pegawai kantor Dinas sosial tenaga kerja dan transmigrasi yang berada di seksi pengawasan yang berjumlah tiga orang pegawai. Sedangkan sampel yang akan peniliti ambil adalah dua orang pegawai dari seksi pengawasan ketenagakerjaan yakni Moch Lutfi Arief dan Moch Nursaid.

Penliti menjadikan Moch Lutfi Arief sebagai subjek penelitian karena selaku Kepala Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan dan Moch Nursaid selaku pegawai pengawas spesial, sehingga dianggap memenuhi kriteria untuk kepentingan penelitian tentang pengawasan pemberian upah minimum kota.

[79]Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, 196

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

E. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian empiris berasal dari data primer, yakni data yang langsung diperoleh dari masalah melalui wawancara dan observasi. Adapun data sekunder yang digunakan adalah informasi dari buku-buku atau dokumen tertulis.[80]

1. Data Primer

   Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengambilan data langsung pada objek penelitian sebagai sumber informasi yang dicari. Jenis data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti dilapangan yang bersumber dari subyek penelitian yaitu informan dari pihak Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pasuruan yang mana hal tersebut berkaitan dengan penelitian untuk memahami Implementasi Pengawasan Dinas Sosisal Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pasuruan Terhadap Pemberian UMK oleh Perusahaan di Kota Pasuruan. Adapun sumber data primernya adalah hasil wawancara terhadap pihak Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pasuruan.

2. Data Sekunder

   Data sekunder adalah data yang diperoleh dari hasil penelaahan kepustakaan atau berbagai literatur atau bahan pustaka yang berkaitan masalah atau materi penelitian, antara lain diperoleh dari buku-buku, hasil

[80]Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah 2015 Fakultas Syariah UIN Malang* (Malang: Fakultas Syariah, 2015), 28-29

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

penelitian yang berwujud skripsi, jurnal dan lain sebagainya.[81] Data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui pihak lain, tidak langsung diperoleh peneliti dari subjek penelitiannya. Peneliti menggunakan data ini sebagai data pendukung yang berhubungan dengan penelitian. Data ini peneliti ambil dari perundang-undangan, buku-buku, jurnal, dan sumber lain yang dianggap relevan dan berhubungan dengan penelitian ini.

3. Data Tersier

Data yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan primer, bahan hukum sekunder dan sebagai tambahan penulisan sepanjang memuat informasi yang relevan. Seperti ensiklopedia, kamus, dan lain-lain.

F. Metode Pengumpulan Data

1. Wawancara

Teknik memperoleh data primer dilakukan dengan wawancara karena selama ini dianggap sebagai metode yang paling efektif dalam pengumpulan data primer dilapangan. Dianggap paling efektif karena wawancara dapat bertatap muka secara langsung dengan responden. Seorang peneliti yang sedang melakukan wawancara harus memperhatikan beberapa hal antara lain: persiapan wawancara, pelaksanaan wawancara,

[81] Amirudin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum,* (Jakarta:Raja Grafindo Persada, 2006), h. 30

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

dan pencatatan hasil wawancara.[82] Peneliti melakukan wawancara kepada Kepala seksi pengawasan ketenagakerjaan dan pegawai pengawas ketenagakerjaan Dinas sosial tenaga kerja dan transmigrasi Kota Pasuruan.

Wawancara pertama peneliti lakukan dengan Moch. Lutfi Arief selaku Kepala seksi Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pasuruan, peneliti menanyakan tentang kegiatan dan prosedur yang dilakukan oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pasuruan dalam melaksanakan pengawasan terhadap pemberian upah minimum kota bagi perusahaan beserta tahapan-tahapan dalam melaksanakannya.

Wawancara kedua peneliti lakukan dengan Moch Nursaid selaku pegawai pengawas ketenagakerjaan. Peneliti menanyakan tentang bagaimana proses berjalannya pengawasan terhadap pemberian upah minimum kota bagi perusahaan.

2. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah metode pencarian dan pengumpulan data mengenai hal-hal yang berupa catatan, buku, dan lain sebagainya yang ada hubungannya dengan tema penelitian. Selain itu juga melalui studi kepustakaan dan dokumentasi yang dilakukan dalam penelitian agar data yang diperoleh lebih akurat yaitu dengan metode perolehan data yang mencatat dan memanfaatkan data. Studi kepustakaan dan dokumentasi diperoleh peneliti melalui sumber pustaka, arsip Dinsosnaker, peraturan

[82]Suratman Dkk, *Metode Penelitian Hukum* (Bandung: CV Alfabeta, 2013), h. 127

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

perundang-undangan. Seluruh studi kepustakaan dan dokumentasi yang diperoleh akan disesuaikan dan dihubungan dengan tema penelitian.

G. Metode Pengolahan data

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif yaitu menguraikan gambaran dari data yang diperoleh dan menghubungkan satu sama lain untuk mendapatkan suatu kesimpulan umum. Dari hasil analisis tersebut dapat diketahui serta diperoleh kesimpulan induktif, yaitu cara berpikir dalam mengambil kesimpulan secara umum yang didasarkan atas fakta-fakta yang bersifat khusus.

Setelah data diproses dengan proses yang telah disebutkan sebelumnya, maka tahapan selanjutnya yaitu pengolahan data. Untuk menghindari agar tidak terjadi banyak kesalahan dan mempermudah pemahaman maka peneliti dalam menyusun penelitian ini melakukan beberapa upaya diantaranya:

1. Pemeriksaan data (*editing*)

   Tahap pertama dilakuan untuk meneliti kembali data-data yang telah diperoleh terutama dari kelengkapan, kejelasan makna, kesesuaian dan relevansinya dengan kelompok data yang lain dengan tujuan untuk mengetahui data-data tersebut sudah mencukupi dalam memecahkan permasalahan yang diteliti, mengurangi kesalahan dan kekuarangan data dalam penelitian, serta untuk meningkatkan kaualitas data.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2. Klasifikasi (*classifying*)

Klasifikasi adalah usaha untuk mengklasifikasikan jawaban-jawaban responden yang berasal dari wawancara. Klasifikasi ini digunakaan untuk menandai jawaban-jawaban dari responden karena ada jawaban yang tidak sama atau berbeda. Dari data hasil wawancara, peneliti memilih data-data yang diperlukan dan membatasi beberapa data yang seharusya tidak dicantumkan untuk mempermudah kegiatan analisa selanjutnya.

3. Verifikasi (*verifying*)

Verivikasi data adalah pembuktian kebenaran data untuk menjamin validitas data yang telah terkumpul. Verifikasi ini dilakukan dengan cara menemui sumber data (responden) dan memberikan hasil wawancara dengannya untuk ditanggapi apakah data tersebut sesuai dengan yang diinformasikan olehnya atau tidak. Proses ini penliti lakukan untuk memeriksa kecukupan bahan referensi, dengan membandingkan hasil wawancara dengan berbagai dokumen seperti buku, undang-undang dan hukum Islam.

4. Analisis Data (*analyzing*)

Dalam hal ini analisa yang akan digunakan oleh penulis adalah deskriptif kualitatif, yaitu analisis yang menggambarkan kaadaan atau status fenomena dari hasil wawancara tentang pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di Kota Pasuruan, kemudian digambarkan dengan kata-

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

kata atau kalimat, kemudian dipisahkan menurut kategorinya untuk mememperoleh kesimpulan.

5. Kesimpulan (*concluding*)

Sebagai tahapan akhir dari pengolahan data adalah concluding. Adapun yang dimaksud dengan concluding adalah pengambilan kesimpulan dari data-data yang diperoleh setelah melakukan anaslisa untuk memperoleh jawaban kepada pembaca atas permasalahan dari apa yang dipaparkan pada latar belakang masalah.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Obyek Penelitian

Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pasuruan Merupakan Dinas di Pemerintah Kota Pasuruan yang terbentuk dengan berdasarkan pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Propinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, Peraturan Daerah Kota Pasuruan Nomor 25 Tahun 2011 tentang Organisasi Tata Kerja Dinas Daerah Kota Pasuruan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

(Lembaran Daerah Nomor 19, Tambahan Lembaran Daerah Nomor 13) dan juga Peraturan Walikota Nomor 56 Tahun 2011 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Visi dari Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pasuruan yaitu terwujudnya tenaga kerja, transmigran serta masyarakat yang produktif, mandiri dan sejahtera.

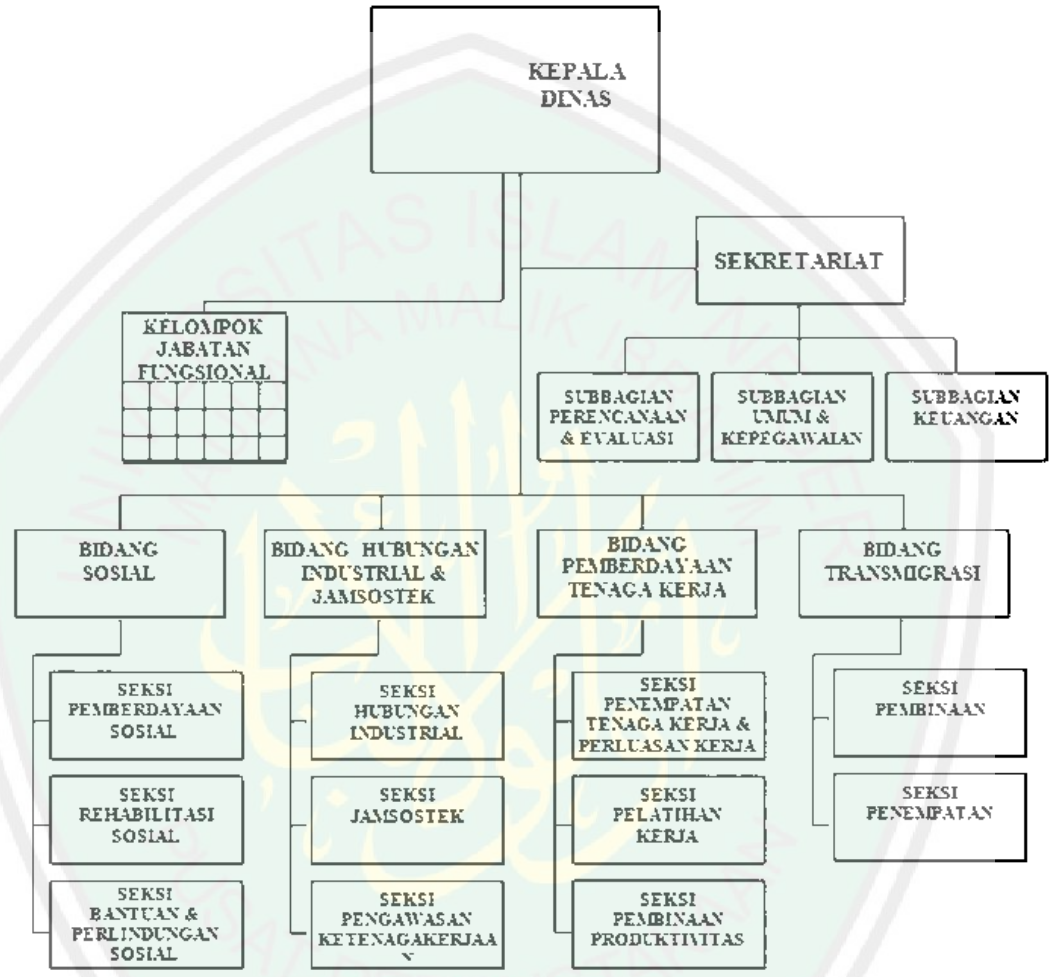
Misi dari Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pasuruan yaitu:[83]

1. Meningkatkan derajat kehidupan sosial.
2. Mewujudkan kesejahteraan masyarakat melalui program transmigran.
3. Meningkatkan kualitas dan produktivitas sumber daya manusia (tenaga kerja dan transmigran) yang terampil dan produktif sesuai kebutuhan kerja.
4. Meningkatkan peluang kerja.
5. Menciptakan hubungan industrial

[83]"Visi dan Misi", http://dinsosnakertrans.pasuruankota.go.id/index.php?act=visi_misi, diakses tanggal 6 Februari 2017.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Gambar 1. Bagan Strukstur Organisasi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pasuruan



Sumber: http://dinsosnakertrans.pasuruankota.go.id

Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja mempunyai tugas pokok melaksanakan penataan kebijakan teknis hubungan indutrial pengupahan, kesejateraan buruh serta penyelesaian perselisihan di

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

perusahaan. Sedangkan fungsi dari Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja sebagai berikut:[84]

1. Menyusun dan Melaksanakan kebijakan teknis pembinaan hubungan industrial, persyaratan kerja penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pembinaan pengupahan dan Jamsostek.
2. Melaksanakan koordinasi dan kerjasama dengan mitra nkerja dan stakeholder
3. Membuat evaluasi dan laporan pelaksanaan tugas Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja
4. Melaksanakan tugas kedinasan lain yng diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya
5. Pengendalian dan evaluasi dalam pelaksanaan pembentukan kelembagaan di perusahaan, jaminan sosial, kesejahteraan pekerja, syarat kerja serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial
6. Pengendalian dan evaluasi pelaksanaan hal pembentukan sarana hubungan industrial di perusahaan
7. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya

Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan mempunyai tugas:[85]

1. menyusun rencana kerja seksi
2. melaksanakan inventarisasi perusahaan wajib lapor ketenagakerjaan;
3. melaksanakan kegiatan pengawasan norma kerja, tenaga kerja wanita dan anak di perusahaan;
4. menyiapkan pembinaan dan pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja;
5. melaksanakan kegiatan penyidikan terhadap perusahaan yang melaksanakan pelanggaran terhadap peraturan dan undang-undang ketenagakerjaan, pelanggaran norma keselamatan dan kesehatan kerja;
6. melaksanakan pemeriksaan, penelitian dan pengujian terhadap bidang keselamatan dan kesehatan kerja serta pemberian perijinan bidang keselamatan dan kesehatan kerja (K3);
7. melaksanakan pembinaan, pengawasan dan pemeriksaan terhadap pemakaian alat keselamatan kerjaan
8. melaksanakan pengawasan dan pemeriksaan terhadap perusahaan yang memproduksi/menggunakan bahan berbahaya, pelaksanaan pengujian kesehatan tenaga kerja dan membuat rekomendasi pra HO;

[84]Pasal 16, Peraturan Walikota Nomor 56 Tahun 2011 Tentang Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi

[85]Pasla 19, Peraturan Walikota Nomor 56 Tahun 2011 Tentang Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

9. melaksanakan pemeriksaan dan penelitian dalam rangka mengidentifikasi kasus kecelakaan kerja berdasarkan laporan pengusaha tenaga kerja maupun masyarakat;
10. menyiapkan sosialisasi, norma ketenagakerjaan, bidang keselamatan dan kesehatan kerja, tenaga kerja anak, HIV/AIDS bagi pekerja
11. menyiapkan pembinaan dan pengawasan tenaga kerja asing perusahaan jasa tenaga kerja serta perusahaan penyedia tenaga kerja
12. melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan seksi; dan
13. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

B. Implementasi Pengawasan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Terhadap Pemberian Upah Minimum Kota

Semakin meningkatnya aktifitas dalam dunia usaha, baik di sektor formal maupun informal mengakibatkan kebutuhan tenaga kerja semakin meningkat. Tenaga kerja tidak dapat dipisahkan dari organisani suatu usaha. Oleh sebab itu, antara pekerja dan pengusaha terikat dalam suatu hubungan industrial.

Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang tidak kalah pentingnya dalam suatu organisasi, semua fungsi terdahulu tidak akan efektif tanpa disertai fungsi pengawasan. Pengawasan upah kerja bertujuan agar pelaku usaha memberikan hak-hak pekerja sesuai dengan aturan yang berlaku sehingga dapat memberikan kesejahteraan bagi pekerja. Berdasarkan Pasal 178 ayat (1) undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota. Instansi yang mempunyai

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

kewenangan untuk melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan (pengupahan) di Kota Pasuruan adalah Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pasuruan. Oleh karena itu Jika pelaksanaan pengawasan terhadap pemberian upah minimum kota dari Dinas Sosial Tenaga Kerja Kota Pasuruan tidak berjalan, maka akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang akan dilakukan oleh pelaku usaha yang mempunyai maksud dan tujuan yang dapat merugikan pekerja.

Ada dua macam pengawas ketenagakerjaan yang diatur di Pasal 5 sampai Pasal 12 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 03/Men/1984 yaitu: 1) Pegawai pengawas umum berfungsi melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang bersifat preventif dan represif non yustisial; 2) Pegawai pengawas spesialis berfungsi melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan perundangundangan ketenagakerjaan yang bersifat preventif dan represif.[86] Pegawai pengawas umum mempunyai wewenang:

a) memasuki wilayah tempat kerja atau perusahaan
b) meminta keterangan baik lisan atau tertulis kepada pengusaha atau pengurus dan pekerja atau serikat pekerja
c) menjaga, membantu dan memerintahkan pengusaha dan pekerja untuk mentaati peraturan perundangundangan ketenagakerjaan yang berlaku
d) menyelidiki keadaan ketenagakerjaan yang belum jelas dan belum diatur di dalam peraturan
e) memberikan peringatan apabila ada penyimpangan peraturan perundang-undangan
f) meminta bantuan polisi jika pengawas tidak diperkenankan memasuki tempat kerja atau perusahaan dan tidak memenuhi panggilan

[86]Khoirul Hidayah, Optimalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan di Kota Malang, *de Jure Jurnal Syariah dan Hukum*, Volume 7 Nomor 2, (Desember, 2015), 105

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

g) meminta pengusaha seorang pengantar untuk mendampingi pengawas dalam melakukan pemeriksaan.[87]

Sedangkan Pegawai pengawas spesialis mempunyai tugas dan wewenang sebagai berikut:

a) Melakukan pemeriksaan pertama dan kontrol di perusahaan
b) Memberikan bimbingan, pembinaan, dan penyuluhan kepada pekerja dan pengusaha tentang peraturan perundang-undangan
c) Merahasiakan hasil pemeriksaan
d) Membuat laporan dari hasil tugas dan kewajibannya
e) Mencatat hasil pemeriksaan dalam buku akte buku pengawas ketenagakerjaan yang disimpan oleh pengusaha[88]

1. Hambatan-Hambatan dalam Pelaksanaan Pengawasan Pemberian Upah Minimum Kota

Dari hasil penilitian terhadap pengawasan pemberian upah minmum kota (UMK) bagi perusahaan di Kota Pasuruan, dijumpai beberapa faktor penghambat yang dihadapi oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pasuruan. Persoalan-persoalan penghambat pelaksanaan kegiatan pengawasan yang dihadapi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pasuruan adalah:

a. Personil Pengawas

Fungsi pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pauruan pada dasarnya dilakukan oleh pegawai pengawas dalam unit tersendiri dan memiliki hak independen yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja. Dalam hal ini personil pengawas dituntut untuk memiliki

[87] Pasal 8, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 03/Men/1984
[88] Pasal 12, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 03/Men/1984

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

kemampuan, pengetahuan, dan keahlian yang cukup untuk dapat melaksanakan pekerjaannya, maka dari itu personil pengawas mendapatkan pelatihan selama 4 bulan untuk melaksanakan fungsi mengawasi penerapan upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah diatur dalam undang-undang nomor 3 Tahun 1951 tentang pengawasan perburuhan.

Sesuai dengan tugasnya, personil pengawas berfungsi melakukan pengawasan terhadap objek pengawasan berupa semua perusahaan yang ada di Kota Pasuruan. Dinas Sosial Tenaga Kerja Kota Pasuruan memiliki 3 (tiga) orang pegawai pengawas ketenagakerjaan, 1 (satu) orang struktural, 1 (satu) orang fungsional, dan 1 (satu) orang calon fingsional. Moch Nursaid selaku pengawas ketenagakerjaan mengatakan:[89]

> *"*Kalau faktor penghambat itu ya personalnya kurang. Petugas pengawas masih kurang kalau dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang sudah terdaftar disini sekitar 380 perusahaan. Sedangkan pegawai yang berpendidikan pengawas ketenagakerjaan Cuma ada 3 orang. Dari 380 perusahaan diawasi 3 orang itu ya tidak sebanding, sehingga mengalami hambatan untuk mencapai secara keseluruhan.*"*

Dari keterangan yang penulis dapatkan tersebut, perbandingan antara jumlah pengawas dengan jumlah perusahaan yang ada di Kota Pasuruan tidak seimbang. Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pasuruan hanya mempunyai 3 (tiga) orang pegawai pengawas sedangkan jumlah perusahaan yang

[89] Moch Nursaid, wawancara (Pasuruan, 02 Desember 2016)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

menjadi objek pengawasan pada tahun 2016 adalah sebanyak 383 buah perusahaan. Hal tersebut akan menjadikan kelemahan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam melaksanakan pengawasan yang efisien, sehinggga dapat dibuat perbandingan bahwa 1 orang pengawas membawahi 128 perusahaan.

Dengan demikian kurangnya personil pengawas dapat dikatakan sebagai faktor yang menghambat pelaksanaan pengawasan pemberian upah minimum kota (UMK) oleh perusahaan di Kota Pasuruan, karena jumlah dari personil pengawas sangat menentukan dalam keberhasilan dan maksimalnya pengawasan yang dilakukan. Untuk mengatasi persoalan yang menghambat proses pelaksaan pengawasan upah minimum, solusi yang harus ditempuh adalah dengan adanya penambahan dan peningkatan kualitas pegawai pengawas, sehingga pengawasan yang dilakukan berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

b. Pengaduan Pekerja

Pengaduan pekerja merupakan faktor yang tidak kalah pentingnya dalam menentukan keberhasilan pengawasan penerapan upah minimum kota (UMK). Pekerja memiliki hak untuk mengadu pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pasuruan terhadap pelanggaran ketentuan upah minimum. Pengaduan merupakan bentuk upaya yang dilakukan oleh pekerja agar mereka

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

mendapatkan haknya dari perusahaan tempat mereka bekerja sesuai dengan Pasal 88 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Bahwasannya setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dan untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang diantaranya adalah upah minimum.

Dalam hal ini pengaduan berperan penting dalam proses pelaksanaan pengawasan oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pasuruan, karena dapat membantu memudahkan personil pengawas dalam mengidentifikasi perusahaan yang melanggar ketentuan upah minimum melalui keterangan pekerjanya. Pengaduan dari pekerja akan ditindak lanjuti oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pasuruan dengan melakukan pemeriksaan secara langsung dilapangan (tanpa pemberitahuan) oleh pegawai pengawas dan memberikan surat nota pemeriksaan, prosesnya sesuai dengan standar operasonal prosedur yang telah ditentukan.

Moch Nursaid selaku pegawai pengawas menyampaikan bahwa:[90]

> "Kalau buruh itu ya selama ini kalau nanti sudah sekali terjadi kasus baru dia ngomong. Kalau dia masih aktif nggak pernah

[90] Moch Nursaid, wawancara (Pasuruan, 02 Desember 2016)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

ngomong, misalnya ada kasus di PHK baru dia melapor kesini."

Dari keterangan tersebut dapat diketahui bahwa sampai sekarang keterlibatan pekerja dalam laporan atau pengaduan terhadap pelaku usaha yang tidak memberikan upah minimum kepada pekerjanya masih sangat minim di Kota Pasuruan. Hal tersebut dikarenakan pekerja masih takut untuk mengadukan pengusaha yang tidak memberikan upah minimum kota (UMK) kepada pihak Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pasuruan. Pekerja takut kehilangan pekerjaannya jika mereka harus melapor, sementara untuk mencari lapangan pekerjaan pada saat ini tidak mudah. Sehingga para pekerja lebih memilih untuk menerima upah yang diberikan oleh pengusaha walaupan nilai dari upah tersebut berada dibawah ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

c. Pemahaman dan Kesadaran Perusahaan atau Pekerja Pada Aturan yang Berlaku

Setiap peraturan dibuat berujuan untuk menciptakan keamanan dan ketertiban dalam masyarakat. Untuk itu setiap pengusaha dan pekerja yang berada didalamnya harus mendukung terhadap setiap peraturan yang membawa kepentingan semua pihak dan harus mentaati dan mematuhinya dengan penuh kesadaran.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Moch Lutfi Arief selaku Kepala seksi pengawasan ketenagakerjaan mengungkapkan bahwa:[91]

> "Kalau dari faktor eksternal biasanya ada perusahaan itu yang bandel, tidak mau menemui pihak kami saat terjun ke lapangan. Atau pada saat kita datang "oke diterima" tapi yang nemui bukan orang yang menguasai bidangnya. Itu biasanya yang kita temui dilapangan yang menghambat pelaksanaan dari pengawasan."

Tidak jauh berbeda dengan keterangan kepala seksi pengawasan ketenagakerjaan, Moch Nursaid sebagai pegawai pengawas juga mengatakan:[92]

> "Persoalan sesuai dengan kendala yang ada ya, kalo kita datang itu persuahaan kadang-kadang kalau ditanya upah yang diberikan berapa itu tidak jujur. Kadang-kadang ada yang dibawah UMK dan ada yang sebagian memenuhi syarat. Terus tenaga kerja sendiri tidak mau terus terang, karena dia kadang-kadang takut sama majikannya, sehingga kita mendapat kesulitan dan kendalanya disitu."

Berdasarkan keterangan tersebut dapat diketahui bahwa di Kota Pasuruan masih ada pelaku usaha (perusahaan) yang belum mempunyai pemahaman dan kesadaran hukum dalam mewujudkan pelaksanaan pemberian upah minimum, khususnya perusahaan dengan kategori kecil sampai menengah. Pihak perusahaan dan pekerja terkadang mempunyai cara pandang yang berbeda dengan maksud yang disampaikan oleh peraturan perundangan dalam hal pengupahan sehingga pihak Dinas Sosial Tenaga Kerja dan

[91] Moch Lutfi Arief, wawancara (Pasuruan, 06 Desember 2016)
[92] Moch Nursaid, wawancara (Pasuruan, 02 Desember 2016)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Transmigrasi Kota Pasuruan perlu memberikan penjelasan yang mendetail tentang peraturan perundangan yang berlaku.

Pihak dari perusahaan juga sering memberikan keterangan yang tidak sesuai dengan keadaan nyata yang ada di dalam perusahaannya. Ketidak jujuran dari pihak pengusaha disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya orang (pihak perusahaan) yang menemumi atau menerima pihak pengawas bukan orang yang memahami bidang pengupahan.

Pasal 90 ayat (2) undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan bahwa bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat melakukan penangguhan. Dari keterangan yang dipeoleh dari bapak Nursaid bahwasannya di tahun 2016, perusahaan di Kota Pasuruan tidak ada yang melakukan penangguhan pembayaran UMK. Hal tersebut dikarenakan pihak perusahaan memang tidak mampu untuk membayar pekerjanya sesuai dengan ketentuan upah minimum. Selain itu ada beberaa perusahaan yang masih kurang mengetahui tata cara untuk melakukan penangguhan pembayaran UMK sesuai dengan ketentuan pasal 90 ayat (3) undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

d. Sarana dan Prasarana Penunjang Kegiatan Pengawasan

Sarana dan prasarana merupakan rangkaian yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu kegiatan. Sarana dan prasarana

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

berfungsi sebagai penunjang agar suatu kegiatan dapat berjalan sesuai dengan yang telah direncanakan. Dalam melakukan pengawasan pemberian upah minimum kota (UMK) di Kota Pasuruan, personil pengawas juga memerlukan sarana dan prasarana sebagai penunjang kegiatan pengawasan, seperti kendaraan operasional dan biaya operasional di lapangan. Kepala seksi pengawasan ketenagakerjaan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pasuruan mengatakan:[93]

> "Untuk faktor pendukung kita ke lapangan, kita Cuma diberi sarana prasarana berupa satu buah kendaraan roda dua. Sehingga kita lebih sering menggunakan kendaraan pribadi saat akan melakukan pengawasan."

Secara keseluruhan sarana atau fasilitas yang disediakan oleh Dinsosnakertrans Kota Pasuruan dalam melaksanakan pengawasan pemberian upah minimum telah sesuai dengan yang diharapkan. Fasilitas yang dianggap masih kurang yakni angkutan transportasi yang digunakan untuk membawa barang perlengkapan pemeriksaan. Dan juga kurangnya anggaran yang cukup untuk melakukan proses penyidikan terhadap kasus-kasus pelanggaran yang didapatkan dari pengaduan untuk dilakukan proses upaya hukum terhadap perusahaan yang bersangkutan, menjadikan kurang efektifnya pelaksanaan pemberian sanksi terhadap perusahaan.

[93] Moch Lutfi Arief, wawancara (Pasuruan, 06 Desember 2016)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

e. Penegakan Hukum

Dalam Pasal 90 ayat 1 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Jika perusahaan membayarkan upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum maka akan dikenakan ketentuan pidana pada pasal 185 undang-undang ketenagakerjaan dengan dikenakan sanksi penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100,000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah.

Tindak pidana pelanggaran upah minimum kota (UMK) ini dapat berupa aduan dari pekerja dan bisa dari temuan saat pelaksanaan pengawasan pemberian upah minimum kota (UMK). Tindak pidana ini menjadi permasalahan tersendiri dalam upaya penegakan hukumnya, karena tindak pidana pelanggaran upah minimum kota (UMK) bersifat alternatif. Dalam pelaksanaan pengawasan pemberian upa minimum kota (UMK) di Kota Pasuruan, upaya hukum untuk penerapan terhadap ketentuan pidana adalah upaya pilihan terakhir yang diberlakukan. Namun jika didalam prkteknya pekerja sepakat dan setuju bekerja dengan upah di bawah UMK, maka upaya pidana tidak perlu dilakukan, karena masuk wilayah hukum perdata yang bersifat privat.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2. Upaya-Upaya Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pasuruan Dalam Melakukan Pengawasan Pemberian Upah Minimum Kota

a. Pelaksanaan Pengawasan

Dalam melaksanakan pengawasan, Dinas Soial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pasuruan melakukan pengawasan setelah kebijakan upah minimum kota (UMK) diberlakukan kepada pelaku usaha di Kota Pasuruan. Aspek teknis pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pasuruan meliputi pengawasan terhadap penerapan kebijakan upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah terhadap pelaku usaha yang beroperasi di Kota Pasuruan, dengan melakukan kegiatan pembinaan (*preventive educatif*) dan pemeriksaan (*represif non yustisial*). Adapun kegiatan pembinaan yang dilakukan oleh pemerintah (Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pasuruan) yaitu dengan memberikan penyuluhan kepada masyarakat industri mengenai informasi ketentuan ketenagakaerjaan. Sedangkan kegiatan pemeriksaan ini bertujuan untuk mengetahui upah yang telah diberikan oleh pelaku usaha (perusahaan) kepada tenaga kerjanya. Jika perusahaan belum memberikan upah minimum sesuai dengan ketentuan yang berlaku, maka Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi memberikan peringatan tertulis melalui nota pemeriksaan kepada pimpinan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

perusahaan yang bersangkutan dan memberikan petunjuk secara lisan pada saat pemeriksaan.

Dari wawancara yang dilakukan terhadap pegawai pengawas Ketenagakerjaan Moch Nursaid diperoleh informasi bahwa pemeriksaan yang dilakukan oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pasuruan bersifat verifikatif dan ispektif.

> Prosedur pengawasannya bisa berupa sidak secara langsung, bisa juga kita beri tahu sebelumnya. Jadi kalo tidak ada permasalahan pada perusahaan yang bersangkutan sebelumnya ya kita berikan pemberitahuan adanya pemeriksaan dan pembinaan. Tapi jika ada kasus, ya tanpa adanya pemberitahuan kita lansung datang saja, untuk melakukan sidak itu.[94]

Yang dimaksud bersifat verifikatif adalah sistem pengawasan secara pemeriksaan, Dinsosnakertran melakukan pemberitahuan terlebih dahulu terhadap persuahaan yang akan diperiksa. Sedangkan bersifat inspektif artinya sistem pemeriksaan dilakukan untuk mengetahui secara langsung keadaan sebenarnya mengenai pelaksanaan suatu pekerjaan, seperti jika ada pengaduan kasus. Jika ada pengaduan kasus oleh pihak lain seperti buruh/pekerja, maka Dinsosnakertrans akan langsung melakukan inspeksi ke perusahaan yang bersangkutan tanpa adanya pemberitahuan.

[94]Moch Nursaid, wawancara (Pasuruan, 02 Desember 2016)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Pengawasan dilakukan dengan mengumpulkan data, mengamati, mengelolah, dan melakukan penilaian dari data yang dikumpulkan, hal ini terbukti dari pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmgrasi Kota Pasuruan pada tahun 2016 yang memfokuskan pengawasan untuk memeriksa pelanggaran-pelanggaran terhadap pembayaran upah minimum kepada pekerja dengan melihat buku upah dari perusahaan yang diperiksa.

Pada penerapan pengawasan upah minimum kota (UMK), yang menjadi objek pengawasan ketengakerjaan (pengawasan UMK) adalah semua perusahaan. Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan bahwasannya yang dimaksud dengan perusahaan yaitu:[95]

1) setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
2) usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pada tahun 2016 jumlah perusahaan di Kota Pasuruan yang menjadi objek pengawasan berjumlah 383 perusahaan. Moch Lutfi Arief selaku kepala seksi pengawas ketenagakerjaan mengatakan:[96]

> "yang menjadi objek penegawasan bagi kami adalah semua pelaku usaha yang ada di Kota Pasuruan ini, baik untuk

[95] Pasal 1 ayat 6, Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
[96] Moch Lutfi Arief, wawancara (Pasuruan, 06 Desember 2016)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

perusahaan kecil ataupun perusahaan besar. Pokonya yang ada hubungan kerja dengan tiga sebab, yaitu ada perintah, ada pekerjaan, dan ada upah. Kalau sudah ada 3 unsur ini, dia sudah termasuk dalam pembinaan pengawasan kita meskipun itu mikro atau makro. Pada tahun 2016 ini ada sekitar 380 perusahaan yang kami awasi.''

Berdasarkan pernyataan diatas, dapat diketahui bahwa Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pasuruan telah menjadikan seluruh bentuk perusahaan yang ada di Kota Pasuruan menjadi objek pengawasan untuk selanjutnya dilakukan pembinaan, namun masih ada perusahaan-perusahaan kecil di tingkat *home industry* yang masih belum terawasi.

Metode pengawasan adalah cara pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi terhadap penerapan upah minimum kota (UMK) di Kota Pasuruan. Kepala seksi pengawasan ketengakerjaan mengatakan:[97]

''Pertama kita melakukan penyuluhan atau pembinaan dengan sistem pengawasan. Mekanismenya pertama, kita kirimi surat pemberitahuan bahwa tanggal sekian akan diadakan pembinaan tentang ketenagakerjaan jadi mohon disiapkan berkas-berkas yang berhubungan dengan ketenagakerjaan (ijin, buku upah, dll). Setelah itu kita lakukan kunjungan, disana kita misalkan ada temuan pengupahan atau yang lain kita buatkan catatan disana bahwa kekurangan-kekurangan perusahaan itu seperti ada catatannya, ada bukunya yang diberi Nama akta pengawasan. Setelah kembali ke Kantor kita buatkan namanya nota pemeriksaan hasil dari pembinaan itu isinya pemberitahuan dan peringatan.''

Upaya peringatan terebut merupakan bentuk tindak lanjut dari hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh pegawai pengawas

[97]Moch Lutfi Arief, wawancara (Pasuruan, 06 Desember 2016)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

karena telah ditemukannya pelanggaran norma ketenagakerjaan yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, khususnya tentang pengupahan (upah minimum). Hasil dari pembinaan dan pemeriksaan akan diamasukkan dalam bentuk nota pemeriksaan yang selanjutnya juga dicatat dalam buku akte pengawas milik perusahaan. Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pasuruan menggunakan sebuah cara atau metode untuk mengoptimalkan pengawasannya dengan upaya-upaya yang telah dilakukan oleh pegawai pengawas dalam mengawasi penerapan upah minimum kota (UMK) di Kota Pasuruan. Dari strategi ataupun cara yang dilakukan, ada standar operasional prosedur (SOP) yang menjadi acuan saat melaksanakan pengawasan di lapangan.

> Kalau pengawasan ya seperti biasa, kita memberitahukan dulu. Kadang memberitahukan ke perusahaan ya, bahwa akan dilaksanakan pembinaan dan pengawasan. Jadi kita sifatnya adalah pembinaan, pembinaan dalam rangka pengawasan pelaksanaan UU Ketenagakerjaan. Dan mekanismenya pertama, kita kirimi surat pemberitahuan bahwa tanggal sekian akan diadakan pembinaan tentang ketenagakerjaan jadi mohon disiapkan berkas-berkas yang berhubungan dengan ketenagakerjaan (ijin, buku upah, dll). Setelah itu kita lakukan kunjungan, disana kita misalkan ada temuan pengupahan atau yang lain kita buatkan catatan disana bahwa kekurangan-kekurangan perusahaan itu seperti ada catatannya, ada bukunya yang diberi nama akta pengawasan. Setelah kembali ke kantor kita buatkan namanya nota pemeriksaan hasil dari pembinaan itu isinya peringatan, pemberitahuan dan peringatan.[98]

[98]Moch Lutfi Arief, wawancara (Pasuruan, 06 Desember 2016)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Standar Operasional Prosedur (SOP) Personil Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pasuruan secara berurutan sebagai berikut:[99]

1) Rencana kerja atau aduan kerja
2) Surat perintah tugas
3) Cek ke perusahaan
4) Kartu pemeriksaan
5) Nota pemeriksaan

Nota pemeriksaan adalah hasil laporan tertulis tentang pelanggaran norma ketenagakerjaan beserta sanksinya. Nota pemeriksaan tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat, karena hanya sebagai hasil pemeriksaan. Nota pemeriksaan ini merupakan tahapan awal yang bisa berlanjut ke upaya hukum yang mempunyai kekuatan hukum memaksa. [100] Namun di dalam prakteknya para pengusaha sering merespon dan segera menindak lanjuti hasil nota pemeriksaan. Para pengusaha di Kota Pasuruan masih mempunyai kesadaran hukum, adakalanya jika pengusaha tidak mengetahui aturan yang harus ditaati, maka perusahaan seperti itu tentunya diperlukan upaya pembinaan terlebih dahulu. Namun jika pengusaha sudah mengetahui dan ada unsur kesengajaan, maka terhadap perusahaan seperti itu harus ada

[99]Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pasuruan, *Data Standar Operasional Prosedur Pelaksanaan Pengawasan* (Pasuruan: Dinsosnakertrans, 2016)
[100]Khoirul Hidayah, Optimalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan di Kota Malang, *de Jure Jurnal Syariah dan Hukum*, Volume 7 Nomor 2, (Desember, 2015), 106

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

pemeriksaan yang secara intensif dilakukan oleh pegawai pengawas. Peran pekerja dalam hal kontrol perusahaan juga sangat diperlukan, karena pekerja bisa melaporkan ke unit pengawasan ketenagakerjaan Dinsosnakertrans jika ada pelanggaran pada perusahaannya. Pegawai pengawas bisa melakukan tindak lanjut untuk melakukan pemeriksaan terhadap perusahaan. Setelah dilakukan pemeriksaan, jika terdapat pelanggaran, pegawai pengawas akan memberikan nota pemeriksaan I kepada pelaku usaha. Pegawai pengawas akan memberikan waktu selama 14 hari, jika tidak ada tindak lanjut dari teguran/peringatan yang ada di nota pemeriksaan I, maka selanjutnya akan dikeluarkan nota pemeriksaan II. Jika pada tahapan tersebut, selama 1 minggu belum ada tindak lanjut maka akan dilakukan proses penyidikan.

b. Hasil Pengawasan

Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja Kota Pauruan, jumlah perusahaan yang terdaftar di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pasuruan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan, sampai dengan tahun 2016 adalah sebanyak 383 perusahaan. Hal itu dengan rincian jumlah karyawan seluruhnya 13.776 orang tenaga kerja yang terdiri dari 7.830 orang tenaga kerja laki-laki dan 5.943 orang tenaga kerja wanita (WNI) dan 3 orang WNA (Warga Negara Asing).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Dilihat dari jumlah pekerjanya perusahaan dapat dibedakan menjadi perusahaan besar, sedang dan kecil. Seperti yang terlihat dalam tabel berikut:[101]

Tabel 2. Komposisi Perusahaan berdasarkan Jumlah Pekerja per 2016

No	Perusahaan	Jumlah
1	Besar	16
2	Sedang	49
3	Kecil	318
Jumlah Total Perusahaan		383

Dari tabel di atas, komposisi perusahaan besar, sedang dan kecil tidak seimbang. Dikatakan perusahaan besar apabila jumlah tenaga kerja lebih dari 100 (seratus) orang, perusahaan sedang jumlah tenaga kerja antara 50-99 orang dan perusahaan kecil mempunyai tenaga kerja kurang dari 25 (dua puluh lima) orang. Pengelompokan perusahaan juga dapat berdasarkan KLUI (Klasifikasi Lapangan Usaha Indonesia) yaitu sebagai berikut.[102]

[101] Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pasuruan, *Data Komposisi Perusahaan berdasarkan Jumlah Pekerja per 2016* (Pasuruan: Dinsosnakertrans, 2016)
[102] Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pasuruan, *Komposisi Perusahaan berdasarkan KLUI (Klasifikasi Lapangan Usaha Indonesia) per 2016* (Pasuruan: Dinsosnakertrans, 2016)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 3. Komposisi Perusahaan berdasarkan KLUI (Klasifikasi Lapangan Usaha Indonesia) per 2016

NO	Sektor Perusahaan	Jumlah
1	Sektor 1 Pertanian, perburuhan, perikanan, peternakan	-
2	Sektor 2 Pertambangan, penggalian	-
3	Sektor 3 Industri pengolahan	158
4	Sektor 4 Listrik, gas , air	2
5	Sektor 5 Bangunan	7
6	Sektor 6 Perdagangan, rumah makan, hotel	113
7	Sektor 7 Pengangkutan,penggudangan,dan komunikasi	8
8	Sektor 8 Keuangan, asuransi dan persewaan	56
9	Sektor 9 Jasa sosial dan perorangan	39
10	Sektor 10 Lain-lain	-
Jumlah total perusahaan		383

Dari hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh pegawai pengawas Dinas Tenaga Kerja selama tahun 2016, diketahui bahwa dari 383 objek perusahaan yang diawasi terdapat 30% (tiga puluh persen) perusahaan yang tidak memberikan upah minimum kota

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

(UMK) yang telah ditetapkan pemerintah. Jumlah perusahaan yang belum melaksanakan pemberian Upah Minimum Kota (UMK) kepada karyawannya sesuai dengan Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 68 Tahun 2015 tentang upah minimum kabupaten/kota tahun 2016 adalah sebanyak 115 (seratus lima belas) perusahaan. Moch Nursaid selaku pegawai pengawas ketenagakerjaan menyampaikan:[103]

> Kalau untuk perusahaan ya sekitar 30%. Dari 30% itu tidak 100% murni dibawah UMK semua. Perusahaan itu kadang-kadang karyawan yang masa kerjanya segini sudah memenuhi UMK, tapi yang masih baru masuk itu uapahnya masih kurang dari UMK, tapi tidak terlalu jauh dari UMK. Jadi dalam satu perusahaan tidak murni dibawa UMK semua, tapi mungkin 75% sudah daiatas UMK, 5% UMK, dan sisanya ada dibawa UMK.

Pada dasarnya perusahaan yang melanggar ketentuan upah minimum kota (UMK) ini sudah melaksanakan pemberian Upah Minimum Kota (UMK) kepada pekerjanya, namun pemberian upah tersebut tidak merata sama kepada seluruh pekerjanya. Jadi di dalam satu perusahaan yang melanggar ketentuan upah minimum, pekerja yang diberi upah tidak sesuai dengan ketentuan UMK tidak semua pekerja. Pekerja yang upahnya berada dibawah ketentuan UMK hanya 20% saja. Namun dalam peraturan perundang-undangan menjelaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban

[103]Moch Nursaid, wawancara (Pasuruan, 02 Desember 2016)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.[104] Artinya upah yang merupakan hak pekerja tidak boleh diberikan secara diskriminatif, terlebih tanpa alasan yang jelas. Dengan kata lain, pembayaran upah minimum harus diberlakukan kepada seluruh karyawan di dalam suatu perusahaan tanpa diskriminatif. Jelas kiranya bahwa seluruh karyawan tanpa terkecuali dalam suatu perusahaan memiliki hak agar upahnya tidak dibayar lebih rendah dari upah minimum.

Alasan dari perusahaan memberikan upah tidak sesuai dengan ketentuan UMK yakni karena kemampuan perusahaan menampung karyawan untuk dibayar sesuai dengan upah minimum kota (UMK) sangat sulit, jika jumlah karyawannya banyak. Maka akhirnya di Kota Pasuruan banyak pekerja yang sifatnya borongan atau harian lepas dengan gaji (upah) dibawah ketentuan dari upah minimum kota Pasuruan. Namun Kepala Dinsosnakertrans Kota Pasuruan mengatakan bahwa:

> Yang menjadi objek pengwasan adalah UMK, misalkan jumlah tenaga kerjanya 100 yang sudah masuk dibayar UMK berapa persen seperti itu. Jadi minimal mereka yang baru diterima kerja 0 tahun itu sudah wajib dibayar UMK. Kalau didalamnya kita tidak sampai masuk kesana, dari nilai upah minimum yang diterapkan 75% adalah upah pokok, yang lainnya adalah tunjangan tetap dan tunjangan lainnya. Itu yang kita bina disitu, minimal 0 tahun sudah UMK dan dalam UMK itu tergantung upah pokoknya yang minimal 75%.

[104] Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Penjelasannya

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Upah minimum merupakan upah paling rendah sebagai jaring-jaring pengaman sosial. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, baik upah minimum berdasarkan wilayah propinsi atau kabupaten kota (UMP/UMK) maupun upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah propinsi atau kabupaten/kota (Upah Minimum Sektoral - UMS). [105] Upah Minimum adalah standar upah bulanan terendah pada struktur dan skala upah yang ditetapkan oleh perusahaan, berdasarkan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan sertifikasi kompetensi. [106] Seorang pekerja yang baru diterima nol tahun dalam sebuah perusahaan sudah wajib untuk dibayar sesuai dengan ketentuan upah minimum kota yang berlaku. Bagi pekerja yang berstatus tetap, tidak tetap dan dalam masa percobaan, upah diberikan oleh pengusaha serendah-rendahnya sebesar upah minimum. Upah Minimum hanya berlaku bagi pekerja (buruh atau karyawan) yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun. [107] Oleh karena itu pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan

[105] Pasal 90 ayat (1) jo. Pasal 89 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
[106] Pasal 92 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Jonto Pasal 1 angka 2 dan angka 3 Kepmenakertrans Nomor. Kep-49/Men/IV/2004 Tentang Upah Minimum
[107] Pasal 14 ayat (1) dan (2) Permenakertrans Nomor. PER-01/MEN/1999 Tentang Upah Minimum

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.[108]

Dalam melakukan pengawasan diperlukan sistem pengawasan yang efektif agar tujuan dari program yang telah dijalankan berjalan sesuai dengan yang telah direncanakan. Dalam melakukan pengawasan terhadap penerapan upah minimum kota (UMK) di Kota Pasuruan, diperlukan juga sistem pengawasan yang efektif agar pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan melalui personil pengawas sesuai dengan tujuannya, yakni menilai sejauh mana penerapan upah minimum kota (UMK) di Kota Pauruan terhadap para pelaku usaha yang beroperasi di Kota Pauruan.

Untuk mendapatkan pengawasan yang efektif maka perlu memenuhi 2 prinsip pengawasan diantaranya mempunyai rencana kerja dan memberikan wewenang kepada bawahan.[109] Dari hasil wawancara kepada Kepala seksi pengawasan ketenagakerjaan yakni Moch Lutfi Arief, diperoleh informasi bahwa pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan secara normatif sudah memenuhi prinsip pengawasan yang efektif, akan tetapi pada penerapannya dilapangan pengawasan yang dilakukan masih belum efektif. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil

[108]Pasal 91 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
[109]Manullang, *Dasar-dasar manajemen* (Yogyakarta: UGM Press, 2008), h. 173

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

pelaksanaan pengawasan bahwasannya masih ada perusahaan-perusahaan kecil yang masih belum terawasi.

c. Sanksi Terhadap Pengusaha yang Memberikan Upah di Bawah Ketentuan Upah Minimum Kota

Dalam malakukan pengawasan terhadap pemberian upah minimum kota (UMK) oleh perusahaan di Kota Pasuruan, diperlukan tindakan perbaikan dari hasil pengawasan di lapangan. Perbaikan tersebut dimaksudkan dengan tujuan untuk mengetahui temuan dilapangan mengenai ada tidaknya penyimpangan-penyimpangan yang menyangkut hubungan pekerja dengan pengusaha sehingga dapat ditindak lanjuti agar dilaksanakan perbaikan-perbaikan dan memberikan sanksi terhadap pelanggaran yang terjadi terutama menyangkut masalah pemberian upah minimum kota (UMK) di Kota Pasururan yang telah ditetapkan.

Setelah dilaksanakan pengkoreksian terhadap laporan pengawasan dilapangan, maka akan diperoleh hasil dari perusahaan yang telah diperiksa. Dari hasil pengkoreksian tersebut, dapat diketahui perusahaan melakukan pelanggaran atau tidak terhadap pekerja dalam masalah upah minimum. Jika dijumpai perusahaan tersebut tidak menerapkan upah minimum yang telah ditetapkan untuk para pekerjanya, maka proses yang dilakukan adalah sebagai berikut:[110]

[110]Moch Lutfi Arief, wawancara (Pasuruan, 06 Desember 2016)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

"Untuk sanksi kita proses dari nota 1,2,3 kalau memang sudah tidak bisa melaksanakan kita arahkan untuk penangguhan. Kalau penangguhan dia tidak mau ya kita proses ke BAP ke pengadilan. Kita terapkan UU pelanggaran pidananya membayar upah dibawah aturan yang berlaku (UU nomor 13 tahun 2003 pasal 90 ayat 1)."

Undang-undang ketenagakerjaan telah memberikan upaya hukum represif (upaya melalui proses peradilan) terhadap pengusaha yang membayar upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum, dengan dapat dikenakan sanksi sebagai berikut:[111]

(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 143, dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).
(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan

Namun dalam pelaksanaan pengawansan yang dilakukan oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pasuruan, pegawai pengawas selalu mengutamakan pembinaan dan seringkali menghindari upaya hukum penyidikan. Hal ini disebabkan karena beberapa faktor, diantaranya adalah faktor internal akibat adanya keterbatasan jumlah pegawai pengawas, karena Dinsosnakertrans Kota Pasuruan hanya memiliki 3 (tiga) orang pegawai pengawas yang terdiri dari 1 (satu) orang pengawas spesialis dan penyidik pegawai negeri sipil (PPNS), 1 (satu) orang pengawas spesialis,

[111] Pasal 185, Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

dan 1 (satu) orang pengawas umum. Dan juga waktu yang dibutuhkan untuk proses penyidikan satu perusahaan cukup banyak. Sementara itu pegawai pengawas juga harus melayani laporan dari karyawan yang melapor di Kantor Dinsosnakertrans. Selain itu anggaran yang disediakan tidak mencukupi untuk keperluan penyidikan, pegawai pengawas seringkali menggunakan anggaran pribadi untuk proses penyidikan, hal inilah yang menjadikan beban tersendiri bagi pegawai pengawas jika proses penyidikan berlangsung.

Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pasuruan juga mengupayakan untuk tidak sampai terjadi penambahan pengangguran akibat pemberhentian karyawan yang dilakukan oleh perusahaan karena perusahaan terkena sanksi akibat tidak mampu memberikan upah minimum kota pada karyawannya. Oleh sebab itu Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pasuruan lebih mengupayakan proses pembinaan khususnya pada sektor perusahaan yang tergolong masih kecil.

3. Pengawasan Pemberian Upah Minimum Kota Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pasuruan Menurut Hukum Islam

Pemberian upah (pengupahan) dalam konsep hukum Islam termasuk dalam bahasan *fiqh mu'amalah* yaitu pada bab tentang *ijarah* (upah). Bahasan tentang *ijarah* (upah) dalam *fiqh mu'amalah* (Hukum

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Islam) tidak menjelaskan secara rinci dari pokok-pokok unsur aturan yang terkait tentang pengupahan (pemberian upah) namun, hanya sebatas acuan dasar yang bisa dipertanggung jawabkan dan bisa diambil manfaat dari lingkup kegiatannya.

Negara mempunyai tugas dan kewajiban dalam merealisasikan dan mengimpletasikan prinsip jaminan sosial. Hal ini diambil atas dasar pertimbangan bahwa negara adalah yang bertanggung jawab terhadap rakyatnya, seluruh kaum Muslimin antara satu dengan yang lain adalah saling menjamin dan saling membantu. Tanggung jawab pemerintah suatu negara bersifat mutlak, tidak di batasi oleh apapun. Hal ini diungkapkan oleh Rasulullah saw, dalam hadits yang berbunyi,

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْؤُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَالْإِمَامُ رَاعٍ وَهُوَ مَسْؤُولٌ عَنْ رَعِيَتِهِ

> "Setiap dari kamu itu adalah pemimpin dan akan diminta tanggung jawab terhadap apa yang dipimpinnya. Seorang imam itu adalah pemimpin dan akan diminta tanggung jawab terhadap yang dipimpinnya." [112]

Tanggung jawab inilah yang dijadikan sandaran negara untuk menjamin kehidupan setiap rakyatnya. Negara berkewajiban menyediakan akses-akses mendapatkan penghidupan yang legal bagi semua rakyat, menyediakan lapangan yang terhormat, membuka kesempatan untuk ikut berperan dalam berbagai bentuk aktivitas ekonomi yang bisa memberikan keuntungan dan kebaikan kepada mereka. Sehingga, mereka bisa mendapatkan pemenuhan kebutuhan-

[112]Yusuf Qardhawi, *Hadyu Al Islam, terj*. Tarmana Ahmad Qasim, dkk, *Problematika Islam Masa Kini Qardhawi Menjawab,* h.637-638

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

kebutuhan dasar berupa pangan, sandang, dan papan, kemudian meningkat kepada kebutuhan-kebutuhan yang bersifat pelengkap (tersier) sesuai dengan tingkat kemampuan yang dimiliki.

Dalam sistem pengupahan Islam, pemerintah memiliki kewenangan untuk melakukan intervensi terhadap masalah hubungan antara pihak yang memperkerjakan dengan pihak yang dipekerjakan seperti membuat peraturan bahwa upah pekerja disesuaikan dengan beban berat kerja demi mencegah terjadinya pengeksploitasian terhadap kondisi butuh para pekerja, namun juga tidak sampai merugikan kemaslahatan pihak yang mempekerjakan demi menjaga modal yang ada bisa tetap tumbuh dan berkembang.[113]

Setelah dikeluarkannya kebijakan pemerintah dalam bentuk peraturan tentang pengupahan, maka pemerintah bertanggung jawab untuk memberikan kontrol dan mengawasi pelaksanaan peraturan tersebut. Dalam Islam negara mempunyai prinsip dalam perannya untuk mengintervensi aktivitas ekonomi individu yang diantaranya berperan sebagai pengawas dan pemberi kontrol terhadap aktivitas individu. Negara bertanggung jawab terhadap semua hal yang terjadi didalamnya. Negara bertugas melakukan pengawasan umum terhadap aktivitas individu-individu. Negara berhak melakukan intervensi terhadap kemaslahatan dan kepentingan-kepentingan khusus demi menjaga dan melindungi kemaslahatan dan kepentingan-kepentingan

[113]Wahbah az-Zuhaili, *Al-Fiqh al-Islami wa Adillatuhu*, terj. Abdul hayyie Al-Kaffaani, dkk, *Fiqih Islam wa Adillatuhu*, (Jakarta: Gema Insani, 2011), h. 87

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

umum serta demi menjamin pelaksanaan dan pengimplementasian syariat.

Menegakkan keadilan dalam kehidupan manusia merupakan tujuan agama Islam yang terbesar. Karena dengan keadilan ini, langit dan bumi tegak berdiri pada eksistensinya. Allah swt mengutus para rasul-Nya (pemimpin) dengan membawa keadilan, sebagaimana dalam firman-Nya:[114]

لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ ۖ

> "Sesungguhnya Kami telah mengutus rasul-rasul Kami dengan membawa bukti-bukti yang nyata dan telah Kami turunkan bersama mereka Al Kitab dan neraca (keadilan) supaya manusia dapat melaksanakan keadilan."

Tidak mengherankan, jika Islam memberi penghargaan tinggi kepada orang yang menegakkan *tawazun* (sifat keadilan) antara karyawan dan pemilik perusahaan, penyewa dan yang disewa, produsen dan konsumen, penjual dan pembeli, dengan tujuan mencegah perbuatan aniaya yang dilakukan sebagian orang terhadap yang lainnya dan berusaha menghilangkannya jika hal tersebut terjadi.[115]

Dalam penetapan upah dan pelaksanaan pengawasannya, Allah memerintahkan kepada *ulil amri* (pemerintah) untuk melaksanakan dua kewajiban yang sangat pokok, yaitu melaksanakan amanat dan

[114]QS. Al-Hadiid (57): 25

[115]Yusuf Qardhawi, *Hadyu Al Islam, terj.* Tarmana Ahmad Qasim, dkk, *Problematika Islam Masa Kini Qardhawi Menjawab,* 638-639

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

memutuskan suatu masalah dengan adil.[116] Dalam hal ini, Allah SWT berfirman.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا

بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

> "Sesungguhnya Allah swt, memerintahkan kepada kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya. Dan memerintahkan kepada kamu apabila menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil."[117]

Islam menyambut terbuka campur tangan pemerintah Islam dalam menentukan upah karyawan, jika hal itu dapat memenuhi kemaslahatan dan kebutuhan para karyawan, dapat menegakkan keadilan, dapat menghilangkan kezaliman, dapat mencegah sebab-sebab perselisihan dan permusuhan, dan hal-hal yang akan menimbulkan kemudaratan.

Untuk mencapai maksud tersebut, ada persyaratan yang harus dipenuhi, yakni pelaksanaannya harus orang yang sudah berpengalaman, patuh terhadap agama, dan dapat menentukan upah karyawan dengan adil tanpa merugikan karyawan, pemilik, maupun perusahaan, atau melakukan perbuatan dosa kepada salah satu pihak.[118]

Pemerintah Indonesia sudah mempunyai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sebagai kontrol dan pengawasan terhadap pengupahan dan nasib para pekerja. Salah satu kebijakannya adalah

[116]Yusuf Qardhawi, *Hadyu Al Islam, terj*. Tarmana Ahmad Qasim, dkk, *Problematika Islam Masa Kini Qardhawi Menjawab,* h. 639
[117]QS. An-Nisaa' (4): 58
[118]Yusuf Qardhawi, *Hadyu Al Islam, terj.* Tarmana Ahmad Qasim, dkk, *Problematika Islam Masa Kini Qardhawi Menjawab,* 645

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

menetapkan upah minimum yang didasarkan pada kebutuhan hidup layak bagi para pekerja, seperti yang telah dicantumkan dalam pasal 89 ayat (2) undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Adanya kebijakan penetapan upah minimum yang didasarkan pada kebutuhan hidup layak (KHL) bagi para pekerja merupakan upaya yang dilakukan oleh pemerintah dalam menjalankan konsep keadilan, untuk mencegah perbuatan aniaya yang dilakukan sebagian orang (pengusaha) terhadap yang lainnya (pekerja) dan berusaha menghilangkan jika hal tersebut terjadi. Oleh karena itu pemerintah mempunyai peran untuk turut mewujudkan tercapainya tujuan dari peraturan tersebut, karena pemerintah sendiri bertugas untuk membuat aturan perundang-undangan, seta mengawasi dan memberikan sanksi kepada pihak-pihak yang melanggar kebijakan yang ditetapkan oleh negara.

Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam unit kerja tersendiri, yaitu pada instansi ketenagakerjaan (Dinas Tenaga Kerja) yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, serta lingkup tugas dan tanggung jawabnya pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota.

Pengawasan (*control*) dalam ajaran Islam (hukum syariah), paling tidak terbagi menjadi dua hal. Pertama Kontrol yang berasal dari diri

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

sendiri yang bersumber dari tauhid dan keimanan Allah swt. Kedua sebuah pengawasan akan lebih efektif jika sistem pengawasan tersebut juga dilakukan dari luar diri sendiri. Sistem pengawasan itu dapat terdiri dari atas mekanisme pengawasan dari pemimpin yang berkaitan dengan penyelesaian tugas yang telah didelegasikan, kesesuaian antara penyelesaian tugas dan perencanaan tugas, dan lain-lain.[119]

Sebuah koreksi terhadap suatu kesalahan dalam Islam didasarkan atas tiga dasar. Pertama *tawashau bil haqqi*, kedua *tawashau bil shabri*, ketiga *tawashau bil marhamah*. Sebagaimana dalam Al-Qur'an surah Al-Balad: 17 dan surah al-'Ashr: 3.

ثُمَّ كَانَ مِنَ الَّذِينَ آمَنُوا وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ وَتَوَاصَوْا بِالْمَرْحَمَةِ

"Dan dia (tidak pula) termasuk orang-orang yang beriman dan saling berpesan untuk bersabar dan saling berpesan untuk berkasih sayang."[120]

إِلا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ

"Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya menaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menaati kesabaran."[121]

a. *Tawashau bil haqqi* (saling menasehati atas dasar kebenaran dan norma yang jelas). Proses pengawasan tidak mungkin akan berlangsung dengan baik tanpa norma yang jelas. Norma yang dimaksud adalah peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah

[119] Didin Hafidhuddin, Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik,* h. 156-157
[120] QS. Al-Balad (90): 17
[121] QS. Al-'Ashr (103): 3

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

khususnya dalam pembahasan ini adalah mengenai upah minimum kota. Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pasuruan mempunyai tugas untuk melakasanakan pengawsan seperti yang diungkapkan oleh Moch Lutfi Arief:[122]

> "Kalau kami di pengawasan, pertama ya mengawasi dilaksanakannya peraturan undang-undang ketenagakerjaan. Kemudian kalau hubungannya dengan UMK ya kaitannya dengan UU Ketenagakerjaan, terus sama yang paling ujung itu peraturan Gubernur yang paling terbaru tentang penetapan upah minimum kabupaten/kota."

b. *Tawashau bil shabri* (saling menasehati atas dasar kesabaran). Koreksi yang diberikan tidak cukup dilakukan sekali, karena pada umumnya sering terjadi kesalahan-kesalahan yang diulangi. Oleh karena itu diperlukan kesabaran dalam melakukan kontrol (pengawasan). Dalam proses pemeriksaan pemberian UMK di perusahaan, Dinas Sosial Tenaga Kerja Kota Pasuruan lebih mengupayakan pada proses pembinaan dengan pemberian nota pemerikasaan 1 sampai 3. Dan jika perusahaan yang bersangkutan memang sudah tidak bisa melaksanakan pemberian upah minimum kota (UMK) maka pihak Dinsosnakertrans akan mengarahkan untuk penangguhan pembayaran UMK. Jika perusahaan tidak melaksanakan penangguhan maka akan diproses melalui BAP ke Pengadilan. Namun di Kota Pasuruan belum ada perusahaan yang sampai pada BAP ke pengadilan (sanksi pidana), karena selama ini cukup pada nota pemeriksaan 1 sampai 3 perusahaan sudah

[122] Moch Lutfi Arief, wawancara (Pasuruan, 06 Desember 2016)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

menjalankan atau melakukan penangguhan pemberian upah minimum kota.[123]

c. *Tawashau bil marhamah* (saling menasehati atas dasar kasih sayang). Tujuan melakukan pengawasan, pengendalian, dan koreksi adalah agar kualitas kehidupan terus meningkat. Dalam pelaksanaan pengawasan terhadap pemberian upah minimum kota, Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pasuruan menghindari terjadinya PHK terhadap karyawan. Sehingga tidak memberikan paksakan pembayaran UMK untuk kategori perusahaan-perusahaan yang masih kecil dan benar-benar tidak mampu membayar gaji karyawan sesuai upah minmum. Karena jika memang dipaksakan maka perusahaan yang bersangkutan akhirnya menutup usahanya atau terjadi pemberhentian terhadap karyawannya. Jadi untuk kategori perusahaan yang masih kecil, pihak Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pasuruan memberikan pembinaan dengan kerjasama dari Dinas lain terkait misalkan dengan Disperindag untuk menaikkan hasil meningkat produktifitasnya.[124]

[123]Moch Nursaid, wawancara (Pasuruan, 02 Desember 2016)
[124]Moch Nursaid, wawancara (Pasuruan, 02 Desember 2016)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai implementasi pengawasan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Terhadap Pemberian Upah Minimum Kota Bagi Perusahaan di Kota Pasuruan dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Dalam pelaksanaan pengawasan pemberian upah minmum kota (UMK) bagi perusahaan di Kota Pasuruan, dijumpai beberapa faktor penghambat yang dihadapi oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pasuruan, diantaranya yaitu:
   a. Kurangnya personil pengawas

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

b. Tidak adanya pengaduan kerja
c. Kurangnya pemahaman dan kesadaran perusahaan atau pekerja pada aturan yang berlaku
d. Sarana dan prasarana penunjang kegiatan pengawasan
e. Penegakan hukum

2. Aspek teknis pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pasuruan terhadap penerapan kebijakan upah minimum kota (UMK) yaitu dengan melakukan kegiatan pembinaan (*preventive educatif*) dan pemeriksaan (*represif non yustisial*). Adapun kegiatan pembinaan yang dilakukan oleh pemerintah (Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pasuruan) yaitu dengan memberikan penyuluhan kepada masyarakat industri mengenai informasi ketentuan ketenagakaerjaan. Sedangkan kegiatan pemeriksaan yang dilakukan oleh Dinsosnakertrans Kota Pasuruan dengan memberikan peringatan tertulis melalui nota pemeriksaan kepada pimpinan perusahaan yang bersangkutan dan memberikan petunjuk secara lisan pada saat pemeriksaan terhadap perusahaan yang belum memberikan upah minimum sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pegawai pengawas ketenagakerjaan Dinsosnakertrans Kota Pasuruan melaksanakan pengawasan dengan adanya rencana kerja atau aduan kerja, kemudian pihak atasan memberikan surat perintah tugas, dilanjutkan dengan langsung cek ke perusahaan. Hasil dari pembinaan dan pemeriksaan akan diamasukkan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

dalam bentuk nota pemeriksaan yang selanjutnya juga dicatat dalam buku akte pengawas milik perusahaan. Pengawasan yang dilakukan tidak sampai pada proses penyidikan (pemberian sanksi) dan lebih mengupayakan proses pembinaan khususnya pada sektor perusahaan yang tergolong masih kecil.

3. Dalam sistem pengupahan Islam, pemerintah memiliki kewenangan untuk melakukan intervensi terhadap masalah hubungan antara pihak yang memperkerjakan dengan pihak yang dipekerjakan seperti membuat peraturan bahwa upah pekerja disesuaikan dengan beban berat kerja demi mencegah terjadinya pengeksploitasian terhadap kondisi butuh para pekerja, namun juga tidak sampai merugikan kemaslahatan pihak yang mempekerjakan demi menjaga modal yang ada bisa tetap tumbuh dan berkembang. Dalam pelaksanaan pengawasan, Allah memerintahkan kepada *ulil amri* (pemerintah) untuk melaksanakan dua kewajiban yang sangat pokok, yaitu melaksanakan amanah dan memutuskan suatu masalah dengan adil. Pelaksanaan pengawasan pemberian upah dalam Islam didasarkan pada tiga dasar. Pertama *tawashau bil haqqi* (saling menasehati atas dasar kebenaran dan norma yang jelas), kedua *tawashau bil shabri* (saling menasehati atas dasar kesabaran), ketiga *tawashau bil marhamah* (saling menasehati atas dasar kasih sayang).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

B. Saran

Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pasuruan hendaknya meningkatkan sosialisasi kepada perusahaan-perusahaan kategori kecil dengan lebih intensif lagi mengenai peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketentuan Upah Minimum Kota sehingga perusahaan dapat mengerti akan kewajibannya untuk melaksanakan upah minimum sesuai ketentuan yang berlaku.

Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pasuruan juga harus menambah pegawai pengawas ketenagakerjaan karena jumlah pengawas ketenagakerjaan tidak sebanding dengan jumlah perusahaan di Kota Pasuruan. Sebaiknya tiap perusahaan lebih meningkatkan kepatuhan dan kesadaran hukum dalam memberikan upah minimum kepada para pekerja sesuai ketentuan yang berlaku serta norma kerja yang lainnya.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Daftar Pustaka

Al-Quran Al-Karim

Buku-buku

Ahmad, Yulianto dan Mukti Fajar. *Dualisme Penelitian Hukum; Normatif dan Empiris*. Jogjakarta: Pustaka Pelajar, 2010.

Amirudin dan Zainal Asikin. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006.

Asikin, Zainal. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.

Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pasuruan, Data Standar Operasional Prosedur Pelaksanaan Pengawasan (Pasuruan: Dinsosnakertrans, 2016)

Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pasuruan, Data Komposisi Perusahaan berdasarkan Jumlah Pekerja per 2016 (Pasuruan: Dinsosnakertrans, 2016)

Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pasuruan, Komposisi Perusahaan berdasarkan KLUI (Klasifikasi Lapangan Usaha Indonesia) per 2016 (Pasuruan: Dinsosnakertrans, 2016)

Hafidhuddin, Didin dan Hendri Tanjung. *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press, 2005.

H. Manulang, Sendjun. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2001.

Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007.

Islahi, A.A. *Konsep Ekonomi Ibnu Taimiyah*. Surabaya: Bina Ilmu, 1997.

Karim, Helmi. *Fikih Muamalat*. Jakarta: Raja Grafindo, 1997.

Masyhuri (ED). *Teori Ekonomi Dalam Islam*. Yogyakarta: Kreasi Wacana, 2005.

Munawir, Ahmad Warson. *Kamus al-Munawir*. Surabaya: Pustaka Progresif, 1984.

Nurimansyah, Hasibuan. *Upah Tenaga Kerja dan Konsentrasi pada Sektor Industri*. Jakarta: Prisma, 1981.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Qardhawi, Yusuf. *Hadyu Al Islam*. Terj. Tarmana Ahmad Qasim dkk. *Problematika Islam Masa Kini Qardhawi Menjawab*. Bandung: Trigenda Karya, 1996.

Rahayu, Devi. *Hukum Ketenagakerjaan Teori dan Studi Kasus*. Yogjakarta: New Elmatera, 2011.

Rusli, Hardijan. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.

Sudarsono, Heri. *Pokok-Pokok Hukum Islam*. Jakarta: Rineka Cipta, 1992.

Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI-Press, 1986.

Subekti, R, dan R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata)*. Jakarta: Pradnya Paramita, 2003.

Suhendi, Hendi. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.

Suratman Dkk. *Metode Penelitian Hukum*. Bandung: CV. Alfabeta, 2013.

Taimiyah, Ibnu. *Public Duties in Islam, The Institution of the Hisba*. Terj. Arif Maftuhin Dzofir. Tugas Negara Menurut Islam. Yogjakarta: Pustaka Pelajar, 2004.

Tim Penyusun. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah 2015 Fakultas Syariah UIN Malang*. Malang: Fakultas Syariah, 2015.

Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 1990.

Uwiyono, Aloysius. *Asas-asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.

Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2010.

Yusanto, Muhammad Ismail dan Muhammad Karebet Widjajakusuma. *Menggagas Bisnis Islami*. Jakarta: Gema Insani Pers, 2002.

Az-Zuhaili, Wahbah. *Al-Fiqh al-Islami wa Adillatuhu*. Terj. Abdul hayyie Al-Kaffaani, dkk. *Fiqih Islam wa Adillatuhu*. Jakarta: Gema Insani, 2011.

Penelitian

‘Alim, Muhammad Zharfan. *Implementasi Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 370/KEP/2012 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2013 Di Yogyakarta*. FM-UINSK-BM. 05-07 (Mei, 2014)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Abidin, Rakhmad Aulia. *Pengawasan Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Terhadap Pelaksanaan Upah Minimum Tahun 2014 Kabupaten Jepara*, Under Graduates thesis (November, 2015)

Hidayah, Khoirul. *Optimalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan di Kota Malang. de Jure Jurnal Syariah dan Hukum*. Volume 7. Nomor 2. (Desember, 2015)

Nanda, Firman Widia. *Peran Pemerintah Daerah Dalam Pelaksanaan Upah Minimum Regional Bagi Usaha Kecil dan Menengah*. Portal Garuda (Mei, 2015)

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 Tentang Pengawasan Perburuhan

Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 Tentang Pengupahan

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 03/Men/1984

Peraturan Walikota Nomor 56 Tahun 2011 Tentang Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Website

Adi Wikanto, "Pengusaha Jatim Tolak Naikkan UMK 2016", http//m.kontan.co.id/news/pengusaha-jatim-tolak-naikkan-umk-2016, diakses tanggal 29 Desember 2016.

Bagian Pengelola Data Elektronik Sekretariat Daerah Kota Pasuruan, "Industri Pasuruan", http//pasuruankota.go.id/menu/94.html, diakses tanggal 29 desember 2016.

Marketeers Editor, "Menakar Investasi di Pasuruan", http//marketeers.com/menakar-potensi-investasi-di-pasuruan/, diakses tanggal 29 desember 2016

Jatim Newsroom, "Disnakertransduk Setujui 89 Perusahaan Ajukan Penangguhan UMK 2016", http://jatimprov.go.id/read/berita-pengumuman/disnakertransduk-setujui-89-perusahaan-ajukan-penangguhan-umk-2016, diakses tanggal 29 Desember 2016

"Visi dan Misi", http://dinsosnakertrans.pasuruankota.go.id, diakses tanggal 6 Februari 2017.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran-Lampiran

A. Surat Riset

PEMERINTAH KOTA PASURUAN

BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Alamat : Jl. Pahlawan No. 28c Telp 0343-424019 Pasuruan

SURAT KETERANGAN

UNTUK MELAKUKAN SURVEI/RISET/PKL

NOMOR :072/ 647/ /423.205/2016

Membaca : Surat dari Dekan Fakultas Syariah Universitas Maulana Malik Ibrahim Malang
Nomor : Un.03/TL.01/1183/2016
Tanggal : 07 Oktober 2016
Perihal : Permohonan Ijin Penelitian
Mengingat : 1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2014
2. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 3 Tahun 1972
3. Surat Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Jawa Timur No.187/1972 Tgl 17 Juli 1972.

dengan ini diijinkan untuk melakukan Survei/ Riset/ PKL kepada :

Nama : **Adam Kholik**
NIM / NIK : 12220074
Alamat : Jln. Gajayana 50 malang 65144
Thema Survei/Riset/PKL : **"IMPLEMENTASI PENGAWASAN DINAS SOSIAL TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI TERHADAP PEMBERIAN UPAH MINIMUM KOTA BAGI PERUSAHAAN DI KOTA PASURUAN "**
Sasaran Survei/Riset/PKL : DINAS SOSIAL TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KOTA PASURUAN
Lamanya Survei/Riset/PKL : Dari tanggal 03 November 2016 s/d 30 Desember 2016
Peserta pengikut : -
Nama Penanggungjawab : **Dr. H. Cipto Wardoyo, SE.,M.Pd.,M.Si.Ak.CA**

Dengan ketentuan – ketentuan sebagai berikut :

1. Sebelum melakukan Survei/Riset/PKL, yang bersangkutan diwajibkan melapor/ konsultasi terlebih dahulu dengan Pimpinan Terkait.
2. Tidak diperkenankan menjalankan kegiatan diluar tujuan Survei/Riset/PKL
3. Dilarang mengikut sertakan peserta lain diluar Daftar Peserta/Pengikut yang ada.
4. Mentaati ketentuan – ketentuan yang berlaku di Daerah Hukum setempat dan menjaga tata tertib dan kesopanan serta menghindari pertanyaan-pertanyaan baik lisan maupun tulisan yang dapat menyinggung perasaan, atau menghina Agama, Bangsa, dan Negara dari suatu golongan penduduk.
5. Selesai melakukan Survei/Riset/PKL hendaknya melaporkan hasil pelaksanaan kegiatannya kepada Walikota Pasuruan Cq. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik untuk bahan/data pengembangan Daerah selambat – lambatnya 6 (Enam) Bulan setelah penelitian dilaksanakan
6. Apabila pemegang Surat Keterangan ini tidak dapat memenuhi ketentuan sebagaimana tersebut di atas, maka Surat Keterangan ini akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku lagi.

Demikian agar surat keterangan ini untuk dipergunakan sebagaimana mestinya dan pihak yang terkait memberikan bantuan seperlunya guna kelancaran.

Pasuruan, 03 November 2016

A.n KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
KOTA PASURUAN
Sekretaris

Ir. Abd. Rahim Jailani, MM
Pembina Tk.I
NIP. 19600620 197903 1 001

Tembusan : Disampaikan kepada Yth
1. Walikota Pasuruan (sebagai laporan)
2. Kepala DINAS SOSIAL TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KOTA PASURUAN
3. Dekan Fakultas Syariah Universitas Maulana Malik Ibrahim Malang
4. Arsip

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

B. Draf Wawancara Dinsosnakertrans

1. Apa peran Dinsosnakertrans Kota Pasuruan dalam pelaksanaan pemberian UMK oleh perusahaan di Kota Pasuruan.?
2. Apa tugas pokok dan fungsi dari unit pengawasan ketenagakerjaan di Dinsosnakertrans Kota Pasuruan.?
3. Kegiatan apa saja yang dilakukan dalam rangka pengawasan UMK oleh Dinsosnakertrans Kota Pasuruan?
4. Bagaimana tahapan dan prosedur pengawasan pelaksanaan pemberian UMK oleh Perusahaan tahun 2016 di Kota Pasuruan?
5. Upaya apa saja yang dilakukan dalam melakukan pengawasan?
6. Persoalan apa saja yang diahapi dalam melakukan pengawasan?
7. Apa saja faktor penghambat dalam pengawasan pelaksaan pemberian upah minimum bagi perusahaan di Kota Pasuruan?
8. Apakah dalam melaksanakan pengawasan upah minimum jumlah pegawai sudah mencukupi?
9. Bagaimana cara mengatasi faktor-faktor penghambat dalam pelaksaan upah minimum?
10. Apa saja faktor pendukung dalam melakukan pengawasan pelaksanaan upah minimum?
11. Apakah dalam melakukan pengawasan tersebut bapak/ibu bekerja sama dengan pihak lain (pihak swasta, intansi pemerintah, dan pihak terkait lainnya yang bukan termasuk anggota Dinsosnakertrans)?
12. Apakah ada perusahaan yang minta penangguhan pelaksanaan upa minimum tahun 2016?
13. Pada tahun ini berapa perusahaan yang tidak melaksanakan upah minimum tahun 2016?
14. Bagaimana pemberian sanksi terhadap perusahaan yang tidak melaksanakan upah minimum? Apabila perusahaan tetap menghiraukan surat teguran, sanksi keras apa yang diberikan kepada perusahaan?

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

15. Pengaduan dari pihak buruh/serikat pekerja itu dilakukan secar tertulis/lisan? dan setelah ada pengaduan, bagaimana tindakan yang dilakukan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pasuruan?
16. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu tentang masih banyaknya perusahaan yang tidak melaksanakan upah minimum Kota Pasuruan?
17. Harapan dan langkah strategis apa yang bapak/ibu lakukan untuk pengupahan di Kabupaten Pasuruan?
18. Bagaimana perlindungan upah bagi buruh/pekerja yang bekerja di home industry? kendala apa saja yang dihadapi ?

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

C. **Data Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan**

LAMPIRAN I

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I.
Nomor : PER.09/MEN/V/2005
Tanggal : 25 Mei 2005

DATA PEGAWAI PENGAWAS KETENAGAKERJAAN

Bulan : Agustus
Tahun : 2016
Kab./Kota : Kota Pasuruan
Kode : K1

No.	JABATAN PENGAWAS KETENAGAKERJAAN	UMUM	JUMLAH SPESIALIS											PPNS	JUMLAH	KETERANGAN
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1.	Terampil															
2.	Ahli															
	1. Muda/Struktural					1								1	1	1 orang Struktural
	2. Muda								1						1	1 orang Fungsional
	3. Pertama	1													1	1 orang Calon Fungsional
	JUMLAH	1				1			1					1	3	

Keterangan Kolom Spesialis

1 = Pesawat Uap / Bejana Tekan
2 = Pesawat Angkat-Angkut
3 = Pesawat Tenaga dan Produksi
4 = Instalasi Listrik, Lift
5 = Penanggulangan Kebakaran
6 = Konstruksi Bangunan
7 = Kesehatan Kerja
8 = Lingkungan Kerja
9 = Jamsostek
10 = Pengupahan dan Waktu Kerja
11 = Keselamatan Kerja Kimia

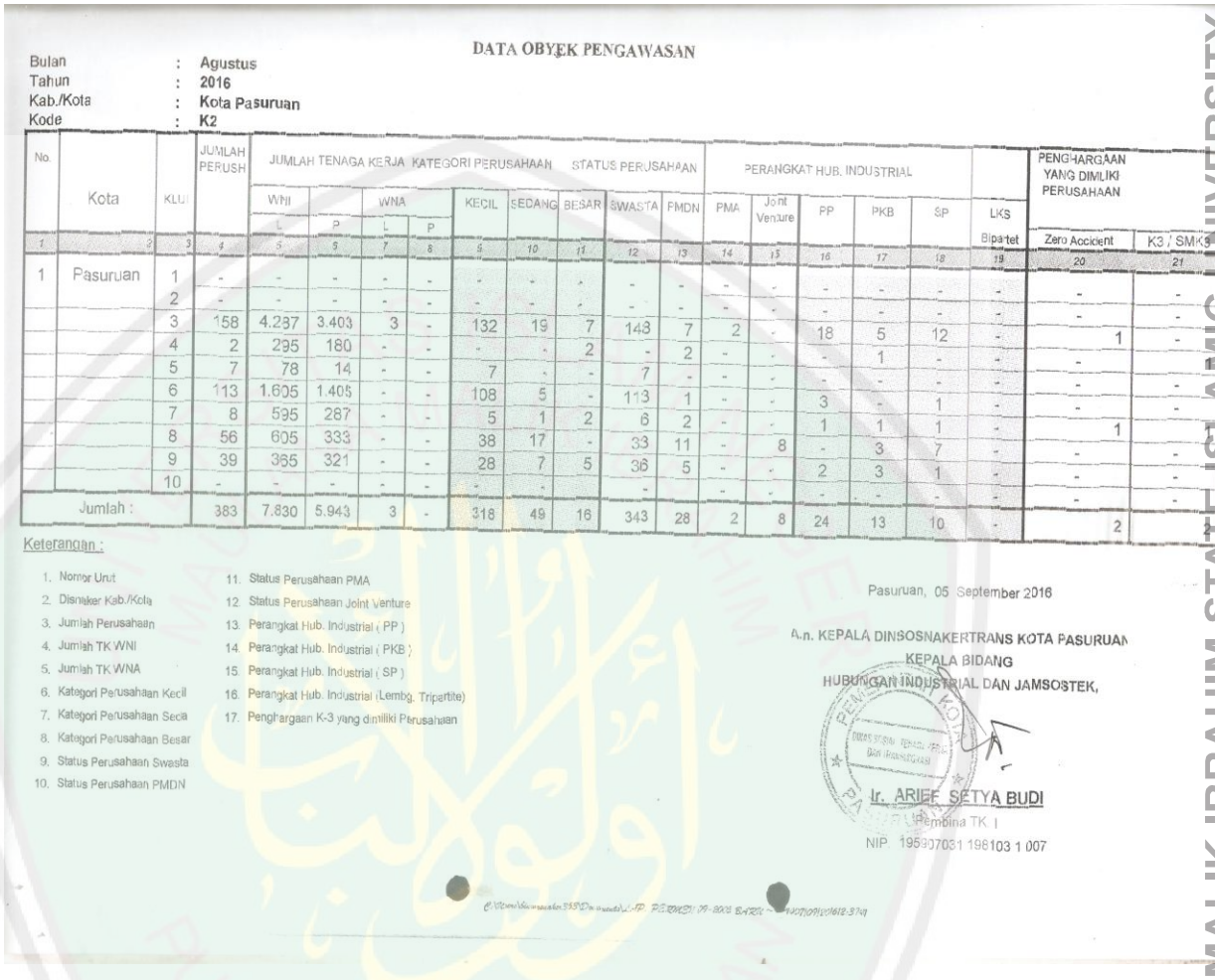
Pasuruan, 05 September 2016

A.n. KEPALA DINSOSNAKERTRANS KOTA PASURUAN
KEPALA BIDANG
HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN JAMSOSTEK,

Ir. ARIEF SETYA BUDI
Pembina TK. I
NIP. 195907031 198103 1 007

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

D. Data Obyek Pengawasan



DATA OBYEK PENGAWASAN

Bulan : Agustus
Tahun : 2016
Kab./Kota : Kota Pasuruan
Kode : K2

No.	Kota	KLUI	JUMLAH PERUSH	JUMLAH TENAGA KERJA				KATEGORI PERUSAHAAN			STATUS PERUSAHAAN		PERANGKAT HUB. INDUSTRIAL						PENGHARGAAN YANG DIMILIKI PERUSAHAAN	
				WNI		WNA		KECIL	SEDANG	BESAR	SWASTA	PMDN	PMA	Joint Venture	PP	PKB	SP	LKS Bipartet	Zero Accident	K3 / SMK3
				L	P	L	P													
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	Pasuruan	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		3	158	4.237	3.403	3	-	132	19	7	148	7	2	-	18	5	12	-	1	-
		4	2	295	180	-	-	-	-	2	-	2	-	-	-	1	-	-	-	-
		5	7	78	14	-	-	7	-	-	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		6	113	1.605	1.405	-	-	108	5	-	113	1	-	-	3	-	1	-	-	-
		7	8	595	287	-	-	5	1	2	6	2	-	-	1	1	1	-	1	-
		8	56	605	333	-	-	38	17	-	33	11	-	8	-	3	7	-	-	-
		9	39	365	321	-	-	28	7	5	36	5	-	-	2	3	1	-	-	-
		10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jumlah :			383	7.830	5.943	3	-	318	49	16	343	28	2	8	24	13	10	-	2	-

Keterangan :

1. Nomor Urut
2. Disnaker Kab./Kota
3. Jumlah Perusahaan
4. Jumlah TK WNI
5. Jumlah TK WNA
6. Kategori Perusahaan Kecil
7. Kategori Perusahaan Sedang
8. Kategori Perusahaan Besar
9. Status Perusahaan Swasta
10. Status Perusahaan PMDN
11. Status Perusahaan PMA
12. Status Perusahaan Joint Venture
13. Perangkat Hub. Industrial (PP)
14. Perangkat Hub. Industrial (PKB)
15. Perangkat Hub. Industrial (SP)
16. Perangkat Hub. Industrial (Lembg. Tripartite)
17. Penghargaan K-3 yang dimiliki Perusahaan

Pasuruan, 05 September 2016

A.n. KEPALA DINSOSNAKERTRANS KOTA PASURUAN
KEPALA BIDANG
HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN JAMSOSTEK,

Ir. ARIEF SETYA BUDI
Pembina TK. I
NIP. 195907031 198103 1 007

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

E. Data Pengaduan Pelanggaran Norma Kerja yang Masuk

DATA PENGADUAN PELANGGARAN NORMA KERJA YANG MASUK

Bulan : Agustus
Tahun : 2016
Kab/Kota : Kota Pasuruan
Kode : K3a1

No	Kota	KLU	Jml Pers Mgr	Jml Pnr e Nota	JENIS PELANGGARAN NORMA KETENAGAKERJAAN																	KETERANGAN
					WLK	WKWI	TKA	TKI	UMP	Upah Lemb	THR	Cuti Tahun	Cuti Haid	PP/PKB	Hub Kr	PW DB	PDS TK	PDS Upah	PDS Prog	Masuk	[illegible]	
1	2		3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
	Pasuruan	1																				
		2																				
		3																				
		4																				
		5								N	I	H	I	L								
		6																				
		7																				
		8																				
		9																				
		10																				
Jumlah																						

Keterangan :

1 WLK = Wajib Lapor Ketenagakerjaan
2 WKWI = Waktu Kerja Waktu Istirahat
3 TKA = Tenaga Kerja Asing
4 TKI = Tenaga Kerja Indonesia
5 UMP = Upah Minimum Propinsi
6 THR = Tunjangan Hari Raya
7 PP/PKB = Peraturan Perusahaan / Perjanjian Kerja Bersama
8 P4D/P4P = Pelaksanaan Putusan P4D / P4P
9 PWDB = Perusahaan Wajib Daftar
10 PDSTK = Perusahaan Daftar Sebagian Tenaga Kerja
11 PDS Upah = Perusahaan Daftar Sebagian Upah
12 PDS Prog = Perusahaan Daftar Sebagian Program

Pasuruan, 01 September 2016

A.n. KEPALA DINSOSNAKERTRANS KOTA PASURUAN
KEPALA BIDANG
HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN JAMSOSTEK

Ir. ARIEF SETYA BUDI
Pembina TK I
NIP. 19690701 199103 1 007

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

F. Foto-Foto

Foto Dengan Kepala Seksi Pengawasan Dinsosnakertrans Kota Pasuruan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Foto Dengan Pegawai Pengawas Dinsosnakertrans Kota Pasuruan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG