

TUGAS DAN PERANAN PENGAWASAN PERBURUHAN
PADA SUATU PERUSAHAAN DALAM HUBUNGAN KERJA

SKRIPSI



Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi
syarat - syarat untuk menyelesaikan program
studi Ilmu Hukum (SI) dan mencapai
Gelar Sarjana Hukum

Oleh

Rio Firmansyah

NIM. C10095092

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL RI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM

2003

Aksi	Hardisk	Klass Jury OT FER E
Terima	10 MAR 2003	
No. 1000	Jury	

c.1

**TUGAS DAN PERANAN PENGAWASAN PERBURUHAN
PADA SUATU PERUSAHAAN DALAM HUBUNGAN KERJA**



**TUGAS DAN PERANAN PENGAWASAN PERBURUHAN
PADA SUATU PERUSAHAAN DALAM HUBUNGAN KERJA**

Oleh :

RIO FIRMANSYAH
NIM. C10095092

Pembimbing :

Hj. SAADIAH TERUNA, S.H.
NIP. 130 674 837

Pembantu Pembimbing :

HIDAJATI, S. H.
NIP. 130 781 336

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL RI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM
2003**

MOTTO

" Dan barangsiapa yang mengerjakan kesalahan atau dosa, kemudian dituduhkannya kepada orang yang tidak bersalah, maka sesungguhnya ia telah berbuat suatu kebohongan dan dosa yang nyata".

(An-Nisa' QS 4: 112)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

1. Kedua orang tuaku Alm. H. BOESRO A. LATIEF, S. H. dan Hj. PURNAMI yang aku hormati, yang telah memberikan do'a, dorongan dan bimbingan sewaktu kecil sampai perguruan tinggi.
2. Alma Materku tercinta.
3. Bapak dan Ibu Dosen/Guruku.
4. Kakak-kakakku dan adikku yang kucintai, yang telah memberikan kasih sayang dan semangat dalam mencapai cita-cita.
5. Sahabat-sahabatku seperjuangan.

PERSETUJUAN

Dipertahankan dihadapan Panitia Penguji :

Hari : Kamis

Tanggal : 30

Bulan : JANUARI

Tahun : 2003

Diterima oleh Panitia Penguji Fakultas Hukum Universitas Jember.

Panitia Penguji

Ketua

HARDININGSIH, S. H.
NIP. 130 256 854

Sekretaris

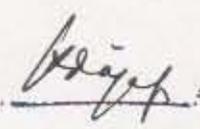
MARDI HANDONO, S. H., M. H.
NIP. 131 832 299

Anggota Panitia Penguji

Hj. SAADIAH TERUNA, S.H.
NIP. 130 674 837

1. 

HIDAJATI, S. H.
NIP. 130 781 336

2. 

PENGESAHAN

Disahkan :

Skripsi dengan judul :

**“TUGAS DAN PERANAN PENGAWASAN PERBURUHAN PADA
SUATU PERUSAHAAN DALAM HUBUNGAN KERJA”**

Oleh :

RIO FIRMANSYAH
NIM. C10095092

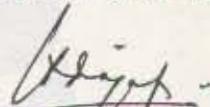
Mengetahui,

Pembimbing :



Hj. SAADIAH TERUNA, S.H.
NIP. 130 674 837

Pembantu Pembimbing :

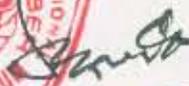


HIDAJATI, S. H.
NIP. 130 781 336

Mengesahkan :

Departemen Pendidikan Nasional RI
Universitas Jember
Fakultas Hukum

Dekan



KIPONG PARON PIUS, S. H., S. U.
NIP. 130 808 985

KATA PENGANTAR

Penyusun memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penyusun dapat menyelesaikan kewajiban tugas akhir dengan judul **“TUGAS DAN PERANAN PENGAWASAN PERBURUHAN PADA SUATU PERUSAHAAN DALAM HUBUNGAN KERJA”**.

Maksud dari penulisan tugas akhir ini adalah untuk memenuhi syarat-syarat di dalam menyelesaikan pendidikan guna mencapai gelar Sarjana di bidang Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Jember.

Penulisan hasil akhir ini, perkenankan penulis menghaturkan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada yang terhormat :

1. Ibu Hj. SAADIAH TERUNA, S.H. sebagai Pembimbing dalam penulisan skripsi ini, yang telah memberikan bimbingan dengan kesabaran hingga terselesainya skripsi ini.
2. Ibu HIDAJATI, S. H. sebagai Pembantu Pembimbing sekaligus Dosen Wali yang telah memberi dorongan dalam pengarahan skripsi ini.
3. Ibu HARDININGSIH, S. H. sebagai Ketua Penguji.
4. Bapak MARDI HANDONO, S. H., M. H. sebagai Sekretaris Penguji Skripsi.
5. Bapak KOPONG PARON PIUS, S. H., S. U. sebagai Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember.
6. Bapak I. WAYAN YASA, S. H. sebagai Ketua Jurusan/Bagian Hukum Keperdataan Fakultas Hukum Universitas Jember.
7. Bapak dan Ibu Dosen di lingkungan Fakultas Hukum Universitas Jember yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan, begitu pula dengan karyawan dan karyawan Fakultas Hukum Universitas Jember.
8. Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember yang telah memberikan informasi.

9. Adik-adik kos Padepokan Putra Yudha, Jawa II/12, Jawa II D-4 dan Sriwijaya atas perhatian dan bantuan.
10. Sobat-sobatku anak patrang dan perempatan RRI yang telah memberikan motivasi.
11. Teman-temanku Fakultas Hukum Universitas Jember Angkatan 1995 atas kekompakannya.
12. Semua pihak yang telah membantu, baik materil dan spirituil demii terselesainya skripsi ini.

Penyusun mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun demi penyempurnaan skripsi ini.

Akhirnya penyusun berharap semoga dari hasil penulisan ini berguna bagi kita semua.

Jember, Januari 2003

Penyusun

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR LAMPIRAN	xi
RINGKASAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penulisan	6
1.4 Tujuan Metodologi	6
1.4.1 Pendekatan Masalah	6
1.4.2 Sumber Data	6
1.4.3 Metode Pengumpulan Data	7
1.4.4 Analisa Data	7
BAB II FAKTA, DASAR HUKUM DAN LANDASAN TEORI	
2.1 Fakta	8
2.2 Dasar Hukum	12
2.3 Landasan Teori	13
2.3.1 Pengertian Buruh	13
2.3.2 Pengertian Pengawas Perburuhan	15

	2.3.3 Pengertian Pengawasan Perburuhan	16
	2.3.4 Pengertian Perusahaan	17
BAB III	PEMBAHASAN	
	3.1 Tugas dan Peranan Pengawasan Perburuhan	19
	3.2 Bentuk Pengawasan Terhadap Perselisihan Perburuhan	27
	3.3 Faktor-Faktor Penghambat dan Penunjang Pengawasan Perburuhan	32
BAB IV	KESIMPULAN DAN SARAN	
	4.1 Kesimpulan	37
	4.2 Saran	37
	DAFTAR PUSTAKA	
	LAMPIRAN	

RINGKASAN

Skripsi dengan judul Tugas Dan Peranan Pengawasan Perburuhan Pada Suatu Perusahaan Dalam Hubungan Kerja melatar belakangi keberadaan buruh atau tenaga kerja yang selalu cenderung berada sebagai pihak yang lemah. Istilah buruh buruh sangat populer dalam dunia perburuhan atau ketenagakerjaan, selain itu istilah ini sudah dipergunakan sejak lama mulai dari zaman penjajahan Belanda. Pada zaman penjajahan Belanda yang dimaksud dengan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar, orang-orang ini disebutnya sebagai golongan "Blue Collar". Sedangkan yang melakukan pekerjaan di kantor pemerintah maupun swasta disebut sebagai karyawan atau pegawai golongan "White Collar". Perbedaan yang membawa konsekuensi pada perbedaan perlakuan dan hak-hak tersebut oleh pemerintah Belanda tidak terlepas dari upaya untuk memecah belah orang-orang pribumi.

Permasalahan yang timbul adalah tentang tugas dan peranan pengawasan perburuhan dalam hubungan kerja, bentuk pengawasan terhadap perselisihan perburuhan serta faktor-faktor penghambat dan penunjang dari pengawasan perburuhan.

Metode yang digunakan penyusun adalah yuridis normatif yaitu pendekatan masalah dengan menggunakan peraturan undang-undang atau hukum yang berlaku, yaitu : Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948, dengan peraturan pelaksanaannya yaitu Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951, Lembaran Negara Nomor 4 Tahun 1951 dan sumber data yang digunakan dalam skripsi ini adalah Sumber Data Sekunder, yaitu merupakan sumber data yang diperoleh dengan cara mengkaji bahan pustaka dan peraturan perundang-undangan, yaitu Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948, dengan peraturan pelaksanaannya yaitu Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951, Lembaran Negara Nomor 4 Tahun 1951.

Untuk itu dituntut adanya suatu institut tertentu yang mengatur masalah-masalah perburuhan, yaitu "Pengawasan Perburuhan (cq. Kantor Dinas Tenaga Kerja)". Pengawasan perburuhan merupakan suatu institut dalam penyelenggaraan undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan. Maka pemerintah menganggap perlu dan harus untuk mengadakan undang-undang yang tegas yang menetapkan tentang adanya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan beserta aturan-aturan, yaitu Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Nomor 23 Tahun 1948, dengan peraturan pelaksanaannya yaitu Undang-Undang Nomor 3 tahun 1951, Lembaran Negara Nomor 4 Tahun 1951.

Kesimpulan dari penyusun, diharapkan pelaksanaan dari pengawasan perburuhan dapat menciptakan keharmonisan kerja antara buruh atau tenaga kerja dan perusahaan sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas kerja.

Saran dari penyusun sebaiknya, memberikan perlindungan hukum bagi buruh atau pekerja dalam hubungan kerja pemerintah harus tegas dalam memberikan tindakan-tindakan (sanksi) bila majikan dianggap melanggar dari ketentuan yang berlaku.



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini bangsa Indonesia sedang melaksanakan pembangunan di segala bidang. Pembangunan pada hakekatnya adalah suatu proses yang terus menerus kearah tujuan yang akan dicapai. Sedangkan tujuan dari pembangunan itu sendiri adalah untuk meningkatkan taraf hidup rakyat baik secara materiil dan spirituil agar mencapai derajat hidup yang setinggi-tingginya. Pembangunan dapat dikatakan sesuai dengan rencana karena ada faktor tenaga kerja yang memegang peranan vital.

Berbagai subyek pembangunan kaum buruh memiliki kesempatan untuk memegang peranan penting dalam mencapai cita-cita nasional. Kaum buruh bersama-sama golongan lain dalam masyarakat, seperti golongan pengusaha misalnya, dan lain-lain golongan merupakan pelaku-pelaku utama dalam usaha-usaha tersebut. Itulah sebabnya betapa pentingnya untuk menjaga keserasian hubungan antara pihak buruh dan pengusaha, demi ketenangan mereka dalam menunjang suksesnya pembangunan nasional (Moertopo, 1975:10)

Menyadari bahwa tenaga kerja merupakan salah satu unsur vital dalam pembangunan nasional dan mendapatkan pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan adalah hak bagi setiap orang. Sehingga peranan buruh dalam mensukseskan pembangunan nasional adalah besar sekali. Setiap usaha pembangunan diperlukan tenaga manusia yang ahli dan terampil, agar pembangunan dan kapasitas potensial tenaga kerja serta penggunaannya ditempat dari pada waktu yang tepat pula (Soedjono, 1992:73)

Perkembangan pembangunan yang pesat, dengan masuknya para investor asing serta teknologi modern dapat mengakibatkan permasalahan baru di bidang ketenagakerjaan pada umumnya dan perburuhan pada khususnya.

Hubungan pekerja atau buruh dengan perusahaan terjadi setelah diadakan perjanjian kerja oleh keduanya. Dalam perjanjian yang telah disepakati bersama tersebut perjanjian disesuaikan dengan keinginan-keinginan dari masing-masing pihak. Meskipun berdasarkan perkembangan yang terjadi akibat adanya benturan-benturan kepentingan mereka, maka akhirnya timbullah perselisihan-perselisihan diantara keduanya (Hartono, Widodo dan Judiantoro, 1989:37).

Dengan demikian maka segala sesuatu mengenai hubungan antara buruh dengan majikan itu diserahkan kepada kebijaksanaan kedua belah pihak yang langsung berkepentingan itu, maka masih sukar tercapai suatu keseimbangan antara kepentingan kedua belah pihak yang sedikit banyak memenuhi rasa keadilan sosial yang merupakan tujuan dari perburuhan (C. S. T. Kansil, 1986:314)

Dewasa ini banyak terjadi permasalahan perburuhan, yang diakibatkan adanya pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan baik dari pihak buruh maupun pihak majikan atau pihak perusahaan atau pihak pengusaha. Dan yang sering terjadi adalah adanya penindasan yang diarahkan kepada buruh atau pekerja semata. Sehingga kemungkinan besar sekali adanya suatu perusahaan yang tidak mentaati ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Oleh karena itu pembangunan yang mendorong dan mendatangkan modernisasi dalam bidang produksi dan lapangan kerja, sedangkan perangkat peraturan perundangan yang mengatur hubungan kerja pada saat ini belum memadai. Untuk itu dituntut adanya suatu institut tertentu yang

mengatur masalah-masalah perburuhan, yaitu "Pengawasan Perburuhan (cq. Kantor Dinas Tenaga Kerja)".

Pengawasan perburuhan merupakan suatu institut dalam penyelenggaraan undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan. Pengawasan perburuhan tidak hanya mengawasi berlakunya undang-undang perburuhan dan peraturan-peraturan perburuhan, tapi juga memberikan penerangan kepada buruh, serikat buruh dan majikan atau perusahaan atau pengusaha serta memberi jalan untuk mendapatkan penjelasan dari pihak yang kompeten mengenai kewajibannya menurut undang-undang dan petunjuk mengenai cara melaksanakannya. Dan jikalau perlu dengan mengusut hal-hal yang dikenakan hukuman oleh undang-Undang atau Peraturan-Peraturan itu, akan tetapi pula untuk mengetahui dan menyelami tentang keinginan dan kebutuhan masyarakat akan adanya Undang-Undang atau Peraturan-Peraturan Pemerintah dalam suatu hal, dan selanjutnya untuk mengumpulkan bahan-bahan keterangan, agar dapat mengadakan Undang-Undang atau Peraturan-Peraturan yang setepat-tepatnya.

Hal ini diharapkan dengan pengawasan perburuhan akan menjamin pelaksanaan peraturan di semua perusahaan secara uniform dan tak memihak, sehingga ia terlindung dari persaingan yang tak sehat (*unfair competition*) oleh perusahaan lain dan ia akan ikut menikmati keuntungan masyarakat yang terjadi karena adanya pelaksanaan peraturan yang efisien. Dan pengawasan perburuhan itu sendiri bukanlah alat perlindungan, melainkan lebih merupakan cara untuk menjamin pelaksanaan peraturan perlindungan (Imam Soepomo, 1990:45).

Keberadaan pengawasan perburuhan sebenarnya dimulai sejak masa orde lama. Pada masa orde baru dan sampai saat sekarang pengawasan perburuhan ini tetap ada. Pergantian rezim pemerintahan selanjutnya membawa perubahan pada wajah kehidupan perburuhan Indonesia. Pada masa orde lama perburuhan Indonesia condong pada ideologi sosialis, begitu

pula pada masa orde baru yang lebih condong pada ideologi pancasila dalam arti orde baru. Pada orde reformasi saat ini kurang dapat dimengerti lebih condong pada ideologi mana perburuhan Indonesia, yang pasti saat ini permasalahan-permasalahan perburuhan Indonesia lebih kompleks dengan semakin bebasnya aspek-aspek kehidupan di Indonesia. Pada ketiga rezim tersebut peraturan perundang-undangan yang diterapkan masih tetap sama, hal ini menyebabkan aparat pengawas perburuhan memikul beban yang semakin berat. Mereka dituntut untuk melakukan pengawasan dengan seperangkat peraturan perundang-undangan yang awalnya diterapkan pada kondisi yang berbeda dengan kondisi saat ini.

Menyinggung masalah perburuhan, kita tidak dapat melepaskan diri dari suatu kenyataan bahwa buruh adalah merupakan pihak yang kedudukan ekonominya lemah, sehingga tidak berkelebihan kalau dalam segala hal harus mendapatkan pertimbangan yang selayaknya, sepanjang masih menyangkut pada kepentingan perusahaan, dimana buruh tersebut bekerja.

Untuk bidang ini dalam Hukum Perburuhan orang menggunakan nama perlindungan buruh atau dalam bahasa asing *arbeidsbersherming*. Demikian ini disebabkan karena di bidang inilah yang mula-mula dimaksudkan dengan melindungi buruh yaitu melindungi buruh dari perlakuan pemerasan oleh pihak perusahaan (Imam Soepomo, 1975:7).

Maka sudah selayaknyalah dalam suatu perusahaan pihak buruh (semua golongan buruh) harus mendapatkan perlindungan yang nyata, khususnya perlindungan dari pengawasan perburuhan.

Namun meskipun telah diadakan undang-undang perburuhan dan peraturan-peraturan perburuhan dalam kenyataannya perlindungan terhadap buruh masih belum tegas dituangkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berpijak pada uraian tentang perlindungan buruh di atas, dengan mengingat akan pentingnya pengawasan perburuhan pula untuk

menyesuaikan sifatnya dengan aliran sekarang dan melihat dari beberapa kejadian-kejadian yang menimpa buruh, yang dalam kenyatannya belum mempunyai kepastian hukum, baik mengenai statusnya maupun hak-hak dari buruh itu sendiri bila dilanggar. Maka pemerintah menganggap perlu dan harus untuk mengadakan undang-undang yang tegas yang menetapkan tentang adanya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan beserta aturan-aturan, yaitu Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Nomor 23 Tahun 1948, dengan peraturan pelaksanaannya yaitu Undang-Undang Nomor 3 tahun 1951, Lembaran Negara Nomor 4 Tahun 1951.

Dengan latar belakang tersebut penyusun tertarik untuk membahas masalah perburuhan terutama berkaitan dengan pengawasan perburuhan. Oleh karena itu penulis akan mengkaji lebih dalam lagi tentang permasalahan yang dimaksud di dalam skripsi yang berjudul " Tugas Dan Peranan Pengawasan Perburuhan Pada Suatu Perusahaan Dalam Hubungan Kerja".

1.2 Perumusan Masalah

Permasalahan yang akan dibahas serta dikaji dalam penulisan skripsi ini, berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana tugas dan peranan pengawasan perburuhan dalam hubungan kerja ?
2. Bagaimana bentuk pengawasan terhadap perselisihan perburuhan ?
3. Apakah faktor-faktor penghambat dan penunjang dari pengawasan perburuhan ?

1.3 Tujuan Penulisan

Tujuan yang hendak dicapai dalam penulisan skripsi ini, yaitu :

1. Sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar kesarjanaan pada Fakultas Hukum Universitas Jember.
2. Sebagai aplikasi dan pengetahuan, khusus disiplin ilmu hukum yang didapat selama dibangku kuliah.

1.4 Metodologi

1.4.1 Pendekatan Masalah

Pendekatan yang digunakan dalam skripsi ini adalah pendekatan secara yuridis normatif yaitu pendekatan masalah dengan menggunakan peraturan undang-undang atau hukum yang berlaku, yaitu : Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948, dengan peraturan pelaksanaannya yaitu Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951, Lembaran Negara Nomor 4 Tahun 1951.

1.4.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam skripsi ini adalah Sumber Data Sekunder, yaitu merupakan sumber data yang diperoleh dengan cara mengkaji bahan pustaka dan peraturan perundang-undangan, yaitu Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948, dengan peraturan pelaksanaannya yaitu Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951, Lembaran Negara Nomor 4 Tahun 1951.

Sumber data yang digunakan didalam penulisan skripsi adalah sumber data tertulis yang diperoleh dengan mempelajari :

1. Undang-Undang;
2. Keputusan Menteri;
3. Data yang diperoleh dari Kantor Dinas Tenaga Kerja Jember;
4. Literatur atau buku-buku berupa pendapat-pendapat dari para ahli hukum untuk memperoleh landasan teori.

1.4.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data, penyusun menggunakan metode, yaitu :

1. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan adalah untuk mencari landasan teori sesuai dengan pokok permasalahan yang akan dibahas. Cara ini dilakukan dengan membaca, mempelajari dan mengkaji kepustakaan, serta peraturan perundang-undangan yang terkait dengan permasalahan yang akan dibahas.

2. Studi Dokumenter

Studi dokumenter adalah untuk mencari data-data sesuai dengan permasalahan yang akan dibahas.

1.4.4 Analisa Data

Analisa data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini, adalah deskriptif kualitatif yaitu suatu upaya untuk memperoleh gambaran peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang berkaitan dengan permasalahan-permasalahan yang dibahas dalam skripsi ini.

Selanjutnya dilakukan pembahasan untuk menemukan jawaban dari permasalahan yang diajukan dalam skripsi ini. Akhirnya ditarik kesimpulan dengan menggunakan metode deduktif, yaitu cara pengambilan kesimpulan yang dimulai dari pembahasan yang bersifat umum ke yang bersifat khusus.



BAB II

FAKTA, DASAR HUKUM DAN LANDASAN TEORI

2.1. Fakta

Dalam semua hubungan manusia baik hubungan antara suatu kelompok dengan kelompok lain, hubungan kelompok dengan individu, ataupun hubungan individu dengan individu yang lain, tidak bisa dipisahkan dari adanya suatu konflik. Konflik ini oleh disebabkan adanya ketidakpuasan yang dirasakan oleh salah satu pihak atau keduanya.

Begitu pula dalam hubungannya antara perusahaan dengan pekerja atau buruh yang pada dasarnya merupakan sumber utama terjadinya dari konflik. Biasanya konflik antara perusahaan dengan buruh terjadi karena adanya suatu kompensasi yang dirasa tidak sesuai dengan prestasi yang telah diberikan atau jika perusahaan berusaha untuk melanggar hak-hak daripada buruh. Suatu contoh perusahaan akan merasa dirugikan jika upah yang diberikan dianggap terlalu mahal untuk membayar pekerjaan yang dilakukan oleh buruh. Demikian pula dengan buruh itu sendiri, buruh akan merasa dirugikan jika upah yang diterima terlalu rendah dengan nilai dari hasil kerjanya.

Kerugian-kerugian tersebut diatas selanjutnya akan menimbulkan suatu perselisihan atau konflik antara pihak perusahaan dengan pihak buruh. Untuk mencegah dan membantu menyelesaikan perselisihan atau konflik, maka dibentuklah suatu institusi pengawasan di bidang perburuhan atau ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja (cq. Bidang Pengawasan). Atas dasar itulah pemerintah turut campur tangan melalui peraturan perundang-undangan untuk memberikan jaminan kepastian hak dan kewajiban para pihak.

Memisahkan antara penguasa dan pengawasan sebagai para pihak yang berdiri sendiri dalam hukum perburuhan atau ketenagakerjaan, namun pada hemat penulis antara keduanya merupakan satu kesatuan sebab pengawasan bukan merupakan institusi yang berdiri sendiri tetapi merupakan bagian (bidang) dari Departemen Tenaga Kerja (Imam Soepomo, 1983:38).

Pengawasan di bidang perburuhan atau ketenagakerjaan bertugas mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan, mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja yang diatur dalam Undang-undang no. 23 tahun 1948 jo. Undang-undang no. 23 tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan. Sebagai penyidik pegawai negeri sipil di bidang atau ketenagakerjaan pengawas perburuhan memiliki wewenang yang tercantum dalam pasal 1 ayat (1), yaitu :

- Ayat (1) Pengawasan perburuhan diadakan guna :
- a. mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan pada khususnya;
 - b. mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan;
 - c. menjalankan pekerjaan lain-lainnya yang diserahkan kepadanya dengan undang-undang atau peraturan-peraturan lainnya.

Kantor Pengawasan Perburuhan itu di dalam zaman Belanda sudah ada, yang dalam bahasa Belanda dikenal dengan nama "Arbeidsinspectie", akan tetapi kantor itu tidak begitu dikenal oleh dunia buruh (terutama di perusahaan-perusahaan yang besar-besar, kebun-kebun, dan laian-lain), oleh karena pegawai yang harus mengadakan pemeriksaan, yaitu seorang "Arbeidsinspecteur" tidak pernah mengadakan perhubungan yang seerat-eratnya dengan pihak buruh Indonesia.

Oleh karena itu sampai kini pun Kantor Pengawasan Perburuhan yang sebetulnya telah ada dan bekerja masih saja belum dikenal sebaik-baiknya oleh beberapa majikan dan buruh, sehingga telah beberapa kali terjadi

seorang Ajun Inspektur Pengawasan Perburuhan yang memasuki suatu tempat perusahaan untuk menjalankan kewajibannya, mendapat rintangan dari atau ditolak oleh majikan yang berkepentingan.

Pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan hukum (law enforcement) di bidang perburuhan atau ketenagakerjaan akan menjamin pelaksanaan hak-hak normatif pekerja, yang pada gilirannya mempunyai dampak terhadap stabilitas usaha. Selain itu pengawasan perburuhan juga akan dapat mendidik pengusaha dan pekerja untuk selalu taat menjalankan ketentuan perundang-undangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan sehingga akan tercipta suasana kerja yang harmonis.

Pengawasan perburuhan dalam wilayah kerjanya biasanya menunjuk pegawai-pegawai yang ditunjuk oleh Menteri yang disertai urusan perburuhan untuk menjalankan pengawasan perburuhan, seperti yang tercantum dalam Undang-Undang No. 3 tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan, pasal 2 ayat (1) dan ayat (2) :

- Ayat (1) Menteri yang disertai urusan perburuhan atau pegawai yang ditunjuk olehnya, menunjuk pegawai-pegawai yang diberi kewajiban menjalankan pengawasan perburuhan.
- Ayat (2) Pegawai-pegawai tersebut dalam ayat (1) pasal ini, beserta pegawai-pegawai pembantu yang mengikutinya, dalam melakukan kewajiban-kewajiban tersebut dalam pasal 1 ayat (1), berhak memasuki semua tempat-tempat, di mana dijalankan atau biasa dijalankan pekerjaan, atau dapat disangka bahwa di situ dijalankan pekerjaan dan juga segala rumah yang disewakan atau dipergunakan oleh majikan atau wakilnya untuk perumahan atau perawatan buruh.

Sebagai institusi yang bertanggung jawab terhadap masalah ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja juga dilengkapi dengan berbagai lembaga yang secara teknis membidangi hal-hal khusus yakni :

1. Balai Latihan Kerja; menyiapkan atau memberikan bekal kepada tenaga kerja melalui latihan kerja;

2. Balai Antar Kerja Antar Negara (AKAN), dan Antar Kerja Antar Daerah (AKAD); sebagai lembaga yang memiliki fungsi untuk "menyalurkan" tenaga kerja yang bekerja baik disektor formal maupun informal di dalam maupun di luar negeri;
3. Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4); menyelesaikan perselisihan perburuhan yang terjadi antara pekerja dan pengusaha dan sebagai lembaga perizinan dalam masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Selain tugas-tugas yang tercantum dalam Undang-Undang No. 3 tahun 1951, pengawasan perburuhan juga menyelesaikan konflik atau perselisihan perburuhan. Dalam pengawasan perburuhan ada badan-badan tertentu selain Pengadilan Negeri yang mengurus masalah perselisihan perburuhan, yaitu :

1. Pegawai perantara, adalah pegawai Dinas Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja untuk memberikan perantaraan dalam penyelesaian perselisihan perburuhan;
2. P-4 D (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah), adalah suatu lembaga yang anggotanya terdiri dari wakil-wakil pekerja, pengusaha dan pemerintah (Tripartit) yang diangkat dan diberhentikan oleh Menteri Tenaga Kerja untuk periode atau masa bakti 2 (dua) tahun, dan berkedudukan di tempat-tempat yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja serta bertujuan, berkewajiban dan berwenang menyelesaikan perselisihan perburuhan dan pemutusan hubungan kerja perorangan;
3. P-4 P (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat), adalah suatu lembaga yang anggotanya terdiri dari wakil-wakil pekerja, pengusaha dan pemerintah (Tripartit) yang diangkat dan diberhentikan oleh Presiden untuk periode atau masa bakti 2 (dua) tahun, dan berkedudukan di Ibukota Negara (Jakarta) serta

bertujuan, berkewajiban dan berwenang menyelesaikan perselisihan perburuhan dan pemutusan hubungan kerja besar-besaran (massal).

2.2 Dasar Hukum

Adapun dasar hukum yang penyusun gunakan sebagai landasan teori dalam penulisan skripsi ini adalah :

1. Undang-Undang No. 23 Tahun 1948, jo. Undang-Undang Nomor 3 tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan;
2. Undang-Undang No. 7 tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan;
3. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No : PER-01/MEN/1987 tentang Perlindungan Bagi Anak Terpaksa Bekerja;
4. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No : PER-04/MEN/1989 tentang Tata Cara Mempekerjakan Pekerja Wanita di Malam Hari;
5. Undang-Undang No. 14 tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja;
6. Peraturan Pemerintah No. 21 tahun 1954 tentang Peraturan Penetapan Istirahat Buruh;
7. Undang-Undang No. 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja;
8. Undang-Undang No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja;
9. Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah;
10. Undang-Undang No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
11. Peraturan Pemerintah No. 14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
12. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No : Kep-150/MEN/2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang

Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan;

13. Undang-Undang No. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

2.3 Landasan Teori

2.3.1 Pengertian Buruh

Karyawan atau buruh pada dasarnya ialah orang atau pihak yang bekerja pada majikan untuk mengerjakan atau melakukan suatu tugas tertentu dengan menerima imbalan tertentu pula sebagaimana yang telah diperjanjikan bersama majikan yang bersangkutan sejak awal hubungan kerja itu mereka adakan (A. Ridwan Halim, Sri Subiandini Gultom, 1987:27).

Sedangkan pengertian buruh tersebut sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan, tenaga kerja (man power) adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga (Piyaman, 1985:2).

Perluasan arti kata buruh secara umum, tidak hanya terbatas pada seseorang yang belum bekerja pada orang lain (magang, murid) atau seseorang yang melakukan pekerjaan tetapi tidak dalam hubungan kerja (pemborong pekerjaan) sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-Undang Kecelakaan Buruh, tetapi juga meliputi mereka yang karena sesuatu tidak melakukan pekerjaan (para penganggur) atau karena usia tinggi tidak mampu lagi melakukan pekerjaan (pensiunan) (Imam Soepomo, 1990:29).

Pengertian buruh diatas dapat terlihat adanya seseorang yang bekerja tetapi tidak jelas mengenai bentuk pengupahannya dan bahkan ada yang tidak menerima upah sama sekali, tetapi dengan undang-undang perburuhan dan peraturan-peraturan perburuhan hak-hak mereka dilindungi.

Achmad Ichsan (1969:158) dalam bukunya Hukum Perdata I B menguraikan pengertian buruh yang berpangkal pada pasal 1601 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata :

"Pasal 1601 a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata merumuskan persetujuan perburuhan sebagai persetujuan dimana pihak yang satu ialah buruh, mengadakan ikatan dengan pihak lain, yaitu si majikan, untuk melakukan pekerjaan selama waktu tertentu di bawah perintahnya dengan menerima upah.

Dari perumusan tersebut, essentialianya sebagai berikut :

- a. adanya hubungan hukum antara buruh dan majikan, dimana pihak buruh berada di bawah perintah pihak majikan;
- b. upah yang diberikan oleh majikan;
- c. pekerjaan, yang diberikan oleh pihak buruh untuk waktu tertentu".

Sehingga dari pengertian buruh diatas adalah seseorang yang bekerja di bawah perintah orang lain dengan menerima upah.

Memang pada umumnya mengenai definisi buruh ini hampir setiap sarjana berpendapat sama dan sesuai dengan arti kata sehari-hari, yaitu seseorang yang melakukan pekerjaan di bawah perintah atau pimpinan orang lain (majikan) dengan mendapatkan imbalan jasa, baik berupa uang maupun barang.

Namun yang lebih penting dalam membahas pengertian buruh ini, adalah bukan hanya mengetahui pengertian buruh menurut pendapat-pendapat para sarjana atau pengertian sehari-hari, justru pengertian menurut undang-undang itulah dapat tercermin pengertian buruh tersebut diatur atau dilindungi oleh undang-undang perburuhan maupun peraturan-peraturan perburuhan yang berlaku.

Adapun beberapa undang-undang perburuhan dan peraturan-peraturan perburuhan dalam memberikan pengertian buruh berbeda-beda menurut kepentingannya masing-masing, yaitu :

1. Undang-undang No. 7 tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan pasal 1 butir (d) buruh adalah

- tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan dengan menerima upah;
2. Undang-undang No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja pasal 1 butir (2) tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat;
 3. Undang-undang No. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan pasal 1 ayat (1) butir (a) buruh ialah barang siapa bekerja pada majikan dengan menerima upah.

2.3.2 Pengertian Pengawas Perburuhan

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja No : PER-06/MEN/1993 tentang Waktu Kerja 5 (lima) Hari Seminggu 8 (delapan) Jam Sehari, pengertian pengawas perburuhan diatur dalam pasal 1 butir (d) :

Butir (d) Pegawai pengawas ketenagakerjaan adalah Pegawai Departemen Tenaga Kerja yang diserahi tugas mewakili pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Pengertian mengenai pengawas perburuhan adalah pegawai pengawas perburuhan atau pegawai pemerintah yang khusus diserahi tugas untuk mengawasi agar ditaatinya Undang-Undang Perburuhan (Soetarto, 1980:2)

Hal diatas dipertegas pula dalam Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Nomor 23 Tahun 1948, dengan peraturan pelaksanaannya yaitu Undang-Undang Nomor 3 tahun 1951, Lembaran Negara Nomor 4 Tahun 1951, pasal 2 ayat (1) :

Ayat (1) Menteri yang diserahi urusan perburuhan atau pegawai yang ditunjuk olehnya, menunjuk pegawai-pegawai yang diberi kewajiban menjalankan pengawasan perburuhan.

Sehingga jelas wewenang dari pengawas perburuhan terhadap perusahaan menurut Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Nomor 23 Tahun 1948, dengan peraturan pelaksanaannya yaitu Undang-Undang Nomor 3 tahun 1951, Lembaran Negara Nomor 4 Tahun 1951 pasal 3 ayat (1) yang menyebutkan :

Ayat (1) Majikan atau wakilnya, demikian pula semua buruh yang bekerja pada majikan itu, atas permintaan dan dalam waktu sepantasnya yang ditentukan oleh pegawai-pegawai tersebut dalam pasal 2 ayat (1), wajib memberi keterangan-keterangan yang sejelas-jelasnya, baik dengan lisan maupun dengan tertulis yang dipandang perlu olehnya guna memperoleh pendapat yang pasti tentang hubungan kerja dan keadaan perburuhan pada umumnya di dalam perusahaan itu pada waktu itu atau/pada waktu yang telah lampau.

Jadi pengawas perburuhan menurut Undang-undang No. 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan hanya untuk melindungi buruh dan pelaksanaannya diawasi oleh Menteri atau pegawai yang ditunjuk untuk melakukan pengawasan perburuhan

2.3.3 Pengertian Pengawasan Perburuhan

Berdasarkan Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Nomor 23 Tahun 1948, dengan peraturan pelaksanaannya yaitu Undang-Undang Nomor 3 tahun 1951, Lembaran Negara Nomor 4 Tahun 1951, pasal 1 ayat (1) :

Ayat (1) Pengawasan perburuhan diadakan guna :

- a. mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan pada khususnya;
- b. mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan;
- c. menjalankan pekerjaan lain-lainnya yang diserahkan kepadanya dengan undang atau peraturan-peraturan lainnya.

Pengawasan perburuhan yang diatur dalam Undang-undang No. 3 tahun 1951 tentang Pengawasan perburuhan dimaksudkan agar perusahaan yang merupakan alat perekonomian tersebut dapat berjalan dengan lancar, berkembang menjadi perusahaan yang kuat dan tidak mengalami hambatan-hambatan yang disebabkan oleh pelanggaran peraturan perundang-undangan yang berlaku (Husni, 2001:82).

Selain itu pengawasan perburuhan dimaksudkan untuk mendidik agar pengusaha atau perusahaan selalu tunduk untuk menjalankan ketentuan-ketentuan yang berlaku sehingga akan dapat menjamin keamanan dan kestabilan pelaksanaan hubungan kerja, sebab sering kali perselisihan perburuhan disebabkan karena majikan tidak memberi perlindungan hukum kepada buruhnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Sehingga dengan adanya pengawasan perburuhan dapat mempengaruhi keuntungan umum bagi masyarakat dalam bentuk produktivitas yang lebih tinggi dan efisien serta perlindungan bagi kesejahteraan buruh sebagai keseluruhan dan memajukan suasana yang harmonis dalam industri.

2.3.4 Pengertian Perusahaan

Perusahaan adalah suatu lembaga yang diorganisir dan dijalankan untuk menyediakan barang-barang dan jasa-jasa untuk masyarakat dengan motif (incentive) keuntungan (Heidjrachman, Sukamto, 1980:3).

Selanjutnya pengertian perusahaan adalah badan usaha atau badan perusahaan adalah suatu badan usaha yang dengan menggunakan faktor-faktor produksi berusaha untuk mendapatkan laba. Istilah badan usaha atau badan perusahaan sering pula diganti dengan istilah perusahaan (Manullang, 1981:9).

Dalam Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja atau serikat buruh memberi pengertian perusahaan adalah :

"Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja atau buruh dengan memberi upah atau imbalan dalam bentuk lain".

Sehingga dari beberapa pengertian-pengertian diatas, unsur-unsur dari perusahaan adalah : bentuk usaha, mempekerjakan buruh, dalam lapangan perniagaan dan mencari keuntungan.



BAB IV
KESIMPULAN DAN SARAN



Mark UPI Perpustakaan
UNIVERSITAS JEMBER

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian dalam bab-bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan :

1. Keberadaan pengawasan perburuhan sangat vital kedudukannya dalam hal memberikan perlindungan hukum bagi buruh sebagai pihak yang lemah;
2. Pemerintah (cq Dinas Tenaga Kerja cq Pengawasan Perburuhan) harus menjalin kerjasama dengan buruh atau tenaga kerja dan perusahaan, sehingga dalam pelaksanaan hubungan kerja tidak terbentur atau melanggar ketentuan Undang-Undang Perburuhan dan Peraturan-Peraturan Perburuhan yang berlaku;
3. Pelaksanaan pengawasan perburuhan diharapkan dapat menciptakan keharmonisan kerja antara buruh atau tenaga kerja dan perusahaan dalam hubungan kerja yang dapat meningkatkan produktivitas kerja;

4.2 Saran

Saran yang dapat disumbangkan berkaitan dengan penulisan ini adalah :

1. Diharapkan pengawasan perburuhan melakukan sanksi terhadap perusahaan jika dalam pelaksanaan pengawasan perburuhan terjadi berbagai macam penyelewengan yang menurut kelayakan dan kepantasan tidak lagi wajar bila hanya dilakukan tindakan peringatan saja;

2. Peranan Pemerintah (cq Dinas Tenaga Kerja cq Pengawasan Perburuhan) haruslah benar-benar sebagai penengah yang tidak secara apriori memihak salah satu pihak.
3. Perusahaan harus selalu patuh dan taat pada ketentuan Undang-Undang Perburuhan dan Peraturan-Peraturan Perburuhan yang berlaku dalam melakukan hubungan kerja dengan buruh atau tenaga kerja agar salah satu pihak tidak akan merasa dirugikan;



DAFTAR PUSTAKA

- Djumaldi, F. X. 1981. *Pemutusan Hubungan Kerja*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Husni, Lalu. 2001. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta:Rajawali Pers.
- Heidjrachman, R. P. dan S. Reksohadiprodjo. 1989. *Pengantar Ekonomi Perusahaan*. Yogyakarta:BPFE.
- Ichsan, Achmad. 1969. *Hukum Perdata I B*. Jakarta:Pembimbing Masa.
- Kansil, C. S. T. 1989. *Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta:Balai Pustaka.
- Manullang, Sendjun, H. 1990. *Pokok-Pokok Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Manullang, M. 1981. *Pengantar Ekonomi Perusahaan*. Yogyakarta:Balai Konsultasi dan Latihan Manajemen.
- Moertopo, Ali. 1975. *Buruh Dan Tani Dalam Pembangunan*. Jakarta:Centre For strategic And International Studies.
- Ridwan Halim. A. dan S. Gultom. 1987. *Sari Hukum Perburuhan Aktual*. Jakarta:Pradya Paramita.
- Sigit, Soehardi. 1982. *Pengantar Ekonomi Perusahaan Praktis*. Yogyakarta:Amurrita.
- Simanjutak, Piyaman. 1985. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta:FE. UI.
- Soedjono, Wiwoho. 1992. *Hukum Perjanjian Kerja*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Soebekti, R. R. Tjirosudibio. 1987. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*. Bandung : Prady Paramita.
- Seopomo, Iman. 1975. *Pengantar Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta:Djambatan.

- _____. 1990. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- Soetarto. tth. *Pedoman Pengawasan Perburuhan*. Dirjen Pembinaan Hubungan Perburuhan dan Perlindungan Tenaga Kerja Departemen Tenaga Kerja.
- Widodo, Hartono dan Juliantoro. 1989. *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*. Jakarta : Rajawali Pers.



**PERNYATAAN BERLAKUNYA UNDANG - UNDANG PENGAWASAN PERBURUHAN
TAHUN 1948 NO. 23 DARI REPUBLIK INDONESIA UNTUK SELURUH INDONESIA**

(Lembaran Negara No. 4 Tahun 1951)

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA

Menimbang : bahwa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia belum ada undang-undang mengenai pengawasan perburuhan yang sesuai dengan keadaan sekarang; bahwa ketiadaan undang-undang itu sangat dirasakan dan oleh karenanya perlu segera mengadakannya; bahwa dengan menunggu selesainya pekerjaan tersebut terlebih dahulu perlu dijalankan undang-undang pengawasan perburuhan Republik Indonesia yang sudah ada;

bahwa "Undang-undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948" dari Republik Indonesia adalah salah satu undang-undang yang dibutuhkan dan oleh karenanya perlu lekas dijalankan untuk seluruh Indonesia.

Mengingat : pasal 36 dan 89 Undang-undang Dasar Sementara Republik Indonesia; Dengan persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia;

M E M U T U S K A N :

Dengan membatalkan segala peraturan yang bertentangan dengan undang-undang ini menetapkan :

UNDANG-UNDANG PERNYATAAN BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG PENGAWASAN PERBURUHAN TAHUN 1948 NR. 23 DARI REPUBLIK INDONESIA UNTUK SELURUH INDONESIA.

Pasal 1

Menyatakan berlaku untuk seluruh Indonesia Undang-undang Pengawasan Perburuhan tanggal 23 Juli 1948 Nr. 23 dari Republik Indonesia yang bunyinya sebagai berikut :

BAGIAN I

Tentang Pengawasan Perburuhan

(1) Pengawasan Perburuhan diadakan guna :

- a. mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan pada khususnya;
- b. mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan
- c. menjalankan pekerjaan lain-lainnya yang diserahkan kepadanya dengan undang-undang atau peraturan-peraturan lainnya.

(2) Menteri yang diserahi urusan perburuhan mengadakan laporan tahunan tentang pekerjaan pengawasan perburuhan.

BAGIAN II

Etik pegawai-pegawai pengawasan perburuhan untuk memperoleh keterangan

Pasal 2

- (1) Menteri yang diserahi urusan perburuhan atau pegawai yang ditunjuk olehnya, menunjuk pegawai-pegawai yang dibenarkan kewajiban menjalankan pengawasan perburuhan.
- (2) Pegawai-pegawai tersebut dalam ayat (1) pasal ini, beserta pegawai-pegawai pembantu yang mengikutinya, dalam melakukan kewajiban-kewajiban tersebut dalam pasal 1 ayat (1), berhak memasuki semua tempat-tempat, di mana dijalankan atau biasa dijalankan pekerjaan, atau dapat disangka bahwa di situ dijalankan pekerjaan dan juga segala rumah yang disewakan atau dipergunakan oleh majikan atau wakilnya untuk perumahan atau perawatan buruh.

Yang dimaksudkan dengan pekerjaan ialah pekerjaan yang dijalankan oleh buruh untuk majikan dalam suatu hubungan kerja dengan menertama upah.

(3) Jikalau pegawai-pegawai tersebut dalam ayat (1) ditolak untuk memasuki tempat-tempat termasuk dalam ayat (2) maka mereka memasukinya, jika perlu dengan bantuan Polisi Negara.

Pasal 3

- (1) Majikan atau wakilnya, demikian pula semua buruh yang bekerja pada majikan itu, atas permintaan dan dalam waktu sepiutannya yang ditentukan oleh pegawai-pegawai tersebut dalam pasal 2 ayat (1), wajib memberi semua keterangan-keterangan yang sejuelas-jelasnya, baik dengan lisan maupun dengan tertulis yang dipandang perlu olehnya guna memperoleh pendapat yang pasti tentang hubungan kerja dan keadaan perburuhan pada umumnya di dalam perusahaan itu pada waktu itu atau/dan pada waktu yang telah lampau.

orang ketiga.

(3) Dalam menjalankan tugasnya pegawai-pegawai tersebut diwajibkan berhubungan dengan organisasi buruh yang bersangkutan.

Pasal 4

Atas permintaan pegawai-pegawai tersebut dalam pasal 2 ayat (1) majikan atau wakilnya wajib menunjuk seorang penganjur untuk memberi keterangan-keterangan pada waktu diadakan pemeriksaan.

BAGIAN III

Menyimpan rahasia

Pasal 5

Pegawai-pegawai beserta pegawai-pegawai pembantu tersebut dalam pasal 2 di luar jabatannya wajib merahasiakan segala keterangan tentang rahasia-rahasia di dalam suatu perusahaan, yang didapatkannya berhubungan dengan jabatannya.

BAGIAN IV

Aturan hukuman

Pasal 6

(1) Barang siapa dengan sengaja membuka rahasia yang dipercayakan kepadanya termasuk dalam pasal 5, dihukum dengan hukuman penjara selamanya enam bulan atau denda sebanyak-banyaknya enam ratus rupiah dengan tidak atau dipecah oleh hak memangku jabatan.

(2) Barang siapa karena kesilapannya menyebabkan rahasia itu menjadi terbuka, di hukum dengan hukuman kurungan selamanya-lamanya tiga bulan atau denda sebanyak-banyaknya tiga ratus rupiah.

(3) Tidak ada tuntutan terhadap hal-hal tersebut dalam ayat (1) dan (2), jikalau tidak ada pengaduan dari majikan yang berkepentingan atau wakilnya.

(4) Barang siapa menghalang-halangi atau menggagalkan sesuatu tindakan yang dilakukan oleh pegawai-pegawai dalam melakukan kewajibannya seperti tersebut dalam pasal 2, begitu pula barang siapa tidak memenuhi kewajibannya termasuk dalam pasal 2 ayat (1), dihukum dengan hukuman kurungan selamanya-lamanya tiga bulan atau denda sebanyak-banyaknya lima ratus rupiah.

(5) Barang siapa tidak memenuhi kewajibannya tersebut dalam pasal 4 dihukum dengan hukuman kurungan selamanya-lamanya tiga bulan atau denda sebanyak-banyaknya lima ratus rupiah.

PENGAWASAN PERBURUHAN TAHUN 1948

PEMANDANGAN UMUM

Pengawasan Perburuhan adalah suatu institut yang sangat penting dalam penyelenggaraan Undang-undang dan Peraturan-peraturan Perburuhan.

Tidak hanya untuk mengawasi tentang berlakunya Undang-undang dan Peraturan-peraturan tadi dengan jalan memberi penerangan kepada buruh, serikat buruh dan majikan dan jikalau perlu dengan mengusut hal-hal yang berkenaan hukuman oleh Undang-undang/Peraturan-peraturan itu, akan tetapi-pula untuk mengetahui dan menyelami tentang kemajuan dan kebutuhan masyarakat akan adanya Undang-undang/Peraturan Pemerintahan dalam suatu hal, dan selanjutnya untuk mengumpulkan bahan-bahan keterangan, agar dapat mengaulakan Undang-undang/Peraturan-peraturan yang setepat-tepatnya.

Meskipun Kantor Pengawasan Perburuhan itu di dalam zaman Belanda sudah ada, ialah "Arbeidsinspectie", akan tetapi kantor ini tidak begitu dikenal oleh dunia buruh (terutama di perusahaan-perusahaan yang besar-besar, kebun-kebun dan lain-lain), oleh pegawai yang harus mengadakan pemeriksaan, seorang Arbeidsinspecteur tidak pernah mengadakan perhubungan yang seriat-eratnya dengan pihak buruh Indonesia.

Oleh karena itu sampai kiniipun Kantor Pengawasan Perburuhan yang sebetulnya telah ada dan bekerja itu (lihat Penetapan Pemerintah Nr. 3 tahun 1947 jo keputusan Menteri Perburuhan tanggal 30 Juli 1947 Nr. 364/P.V.) masih saja belum dikenal sebaik-baiknya oleh beberapa majikan dan buruh, sehingga telah beberapa kali terjadi seorang Ajun Inspektur Pengawasan Perburuhan yang memasuki suatu tempat perusahaan untuk menjalankan kewajibannya, mendapat rintangan dari atau ditolak oleh majikan yang berkepentingan.

Berhubung dengan itu dan mengingat akan pentingnya pengawasan Perburuhan, pula untuk menyesuaikan sifatnya dengan aliran sekarang, maka Pemerintah menganggap perlu untuk mengadakan Undang-undang yang dengan tegas menetapkan tentang adanya Pemerintahan Perburuhan beserta aturan-aturannya.

PENJELASAN PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

ayat (1) :

Dalam ayat ini disebut 3 macam kewajiban dari pengawasan Perburuhan.

ayat (2)

Berhubungan dengan pentingnya pekerjaannya pengawasan Perburuhan ini, maka tiap-tiap

Pasal 7

(1) Jikalau yang dikenakan hukuman tersebut dalam pasal 6 itu suatu badan hukum, maka tuntutan dan hukuman dilakukan terhadap pengurus badan hukum itu.

(2) Jikalau urusan badan hukum itu diserahkan kepada badan hukum lain maka tuntutan dan hukuman dilakukan terhadap pengurus badan hukum lain yang mengurus itu.

BAGIAN V

Tentang mengusut pelanggaran dan kejahatan

Pasal 8

Selain dari pada pegawai-pegawai yang berkewajiban mengusut pelanggaran dan kejahatan pada umumnya, pegawai-pegawai tersebut dalam pasal 7 dan orang-orang lain yang menurut undang-undang ditunjuk dan diberi kekuasaan untuk itu, kecuali diwajibkan untuk menjaga dan membantu supaya aturan-aturan dalam undang-undang ini dijalankan, diwajibkan juga untuk mengusut hal-hal yang dikenakan hukuman tersebut dalam pasal 6.

PASAL II

Undang-undang ini mulai berlaku pada hari diundangkan.

Agar supaya setiap orang dapat mengetahuinya, memerintahkan pengundangan undang-undang ini dengan penempatan dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.

Dibahkan di Jakarta

Pada tanggal 6 Januari 1951

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA

SOEKARNO

Menteri Perburuhan

Dhundangkan

Pada tanggal 8 Januari 1951

Menteri Kehakiman.

WONGSONEGORO

SOEROSO

REKAPITULASI: Kewajiban pengusaha menurut Undang-Undang No. 3 tahun 1951.

Pasal 2

ayak (1) Menteri yang diserahi urusan perburuhan dan pegawai yang ditunjuk olehnya, akan menetapkan pegawai-pegawai mana yang diberi kewajiban untuk menjalankan pengawasan perburuhan.

ayak (2) Supaya dapat melihat dan mendengar sendiri tentang keadaan perburuhan, pegawai-pegawai tersebut dalam ayat (1) di atas harus dapat memasuki semua tempat di mana dijalankan pekerjaan atau bisa dijalankan pekerjaan atau disangka bahwa di situ dilakukan pekerjaan.

Dalam perkataan semua tempat itu termasuk juga tempat-tempat di mana dilakukan pekerjaan oleh atau untuk suatu Jawatan Pemerintah.

ayak (3) Di dalam arti kata Polisi Negara termasuk kekuatan Tentara.

Pasal 3 dan 4

Dalam pasal-pasal ini disebut kewajiban majikan atau wakilnya dan buruh untuk memberi segala bantuan agar pegawai-pegawai Pengawasan Perburuhan dapat memperoleh pendapat yang pasti tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan pada umumnya dalam perusahaan itu.

Jikalau keterangan-keterangan itu hanya bisa terdapat dari buku-buku perusahaan, maka atas permintaan pegawai-pegawai Pengawasan Perburuhan majikan atau wakilnya wajib mengusahakan sedemikian sehingga keterangan-keterangan yang diperlukan tadi bisa terdapat oleh pegawai-pegawai dari Pengawasan Perburuhan. Kewajiban ini dianggap oleh Pemerintah sebagai hal yang sangat pentingnya dan tidak dapat dipisah-pisahkan dari adanya Undang-Undang perburuhan. Oleh karena itu untuk menjaga supaya kewajiban itu akan dipenuhi sebenarnya, maka perlu diadakan aturan hukuman terhadap adanya kewajiban itu (lihat pasal 6 ayat (4) dan (5).

Pasal 5

Aturan-aturan dalam pasal ini menjaga jangan sampai rahasia-rahasia dalam suatu perusahaan yang dalam affatnya perlu disimpan betul-betul oleh perusahaan tadi, dapat terbuka oleh pegawai-pegawai yang mengadakan pemeriksaan dalam perusahaan tadi yang berhubungan dengan pekerjaan, tentu mengetahui tentang rahasia-rahasia dalam perusahaan tadi.

Pasal 6

Dalam pasal ini disebut aturan-aturan hukuman. Ancaman hukuman agak berat berhubungan dengan pentingnya tujuan Undang-undang ini.

Pasal 7, 8, 9.

Cukup jelas.

1. Wajib memberi semua keterangan-keterangan sejelas-jelasnya baik dengan lisan maupun dengan tertulis atas permintaan Pegawai Pengawas Ketenaga Kerjaan. (pasal 3 ayat 1)

2. Atas permintaan Pegawai Pengawas Ketenaga Kerjaan wajib menunjuk seorang perantara untuk memberi keterangan-keterangan pada waktu diadakan pemeriksaan. (pasal 4)

