

## Peranan Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan Dalam Pelaksanaan Upah Minimum di Kota Jambi

**Netty, Budi Ardianto**

Fakultas Hukum, Universitas Jambi, Jambi, Indonesia

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bentuk pengawasan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kota Provinsi Jambi agar upah yang dibayarkan sesuai dengan UMK, bahkan lebih tinggi dari UMK. Untuk mengatasi kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan upah sesuai UMP. Penelitian hukum ini termasuk jenis penelitian hukum empiris yang bersifat deskriptif. Lokasi penelitian di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jambi. Jenis data yang digunakan meliputi data primer dan sekunder. Data primer merupakan data utama penelitian ini. Sedangkan data sekunder digunakan sebagai pendukung data primer. Data dikumpulkan dengan melakukan penelitian lapangan melalui wawancara dan studi kepustakaan dengan membaca buku-buku literatur, dokumen-dokumen, pendapat para ahli yang kemudian dianalisis dan diklasifikasikan terhadap sumber yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Bentuk pengawasan yang dilakukan Disnaker Provinsi Jambi berkaitan dengan pemenuhan UMK meliputi penyusunan rencana kerja, tahap persiapan, pelaksanaan kegiatan, evaluasi dan pelaporan hasil kegiatan. Pengawasan dilakukan terhadap perusahaan dengan skala prioritas yaitu perusahaan yang dianggap sering bermasalah. Hasil yang diperoleh dari kegiatan pengawasan dicatat dan dibuat laporan. Apabila terjadi pelanggaran mengenai UMK, maka akan diterbitkan nota pemeriksaan dan bisa dilaporkan kepada Kepolisian sebagai langkah terakhir.

**Kata Kunci:** UMK, Pengawasan, Depnakertrans

### 1. PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar belakang dan permasalahan

Perlindungan hukum merupakan perlindungan terhadap kepentingan manusia yang dilindungi hukum. Setiap manusia mempunyai kepentingan, yaitu tuntutan perorangan atau kelompok yang diharapkan untuk memenuhi kebutuhannya. Oleh karenanya setiap manusia mempunyai hak untuk mendapatkan perlindungan hukum karena hak merupakan kepentingan yang harus dilindungi hukum.

Dalam Pembukaan UUD 1945 menyatakan bahwa: Negara Indonesia melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial berdasarkan Pancasila. Kemudian dalam pasal 27 (2) UUD 1945 menyatakan bahwa: "Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Dari amanat para pendiri Republik dapat kita pahami bahwa tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah menciptakan lapangan pekerjaan bagi warga negara untuk mendapatkan penghidupan yang layak.

Begitu pula dengan tenaga kerja yang bekerja di perusahaan harus mendapat upah yang layak yaitu harus lebih tinggi dari UMP/UMK, tetapi masih banyak buruh yang menerima upah di bawah UMP, terjadinya hal demikian adalah akibat kurangnya pengawasan oleh dinas ketenagakerjaan. Dan juga karena buruh beranggapan bahwa lebih bekerja dari tidak bekerja, sehingga berapapun upah yang diberikan oleh perusahaan diterima. Hal ini bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, baik dalam hukum perdata, maupun pidana dan Hukum Administrasi Negara. Dalam Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2008 Tentang Pembentukan Organisasi Dinas-Dinas Daerah Kota Jambi, bahwa salah satu tugas pengawas

dinas ketenaga kerjaan adalah memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dan hubungan industrial dan norma kerja.

Selama ini pengawasan dinas ketengakerjaan kurang berjalan, disebabkan oleh kurangnya jumlah tenaga pengawas ketenagakerjaan, Dengan lahirnya perubahan Undang-Undang Pemda yaitu dari Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2015 tentang Pemda. Yang memberikan kewenangan kepada Gubernur untuk melakukan pengawasan ketenagakerjaan. Dengan adanya pengawasan diberikan kepada Gubernur, mudah-mudahan pengawasan dinas ketenaga kerjaan dapat dilaksanakan dengan baik.<sup>i</sup>

Baru-baru ini Menteri Ketenagakerjaan melakukan inspeksi mendadak di mall Mataram, ternyata terjadi beberapa pelanggaran antara lain, seperti upah pekerja di bawah UMP, Pekerja yang dikontrak berkali-kali, pekerja yang hamil langsung diputus kontraknya setelah melahirkan.<sup>ii</sup> Pada tanggal 26 Nopember buruh yang tergabung dalam organisasi Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia mendatangi Kantor Gubernur yang menuntut agar perusahaan yang membayar upah buruh di bawah upah minimum, agar dikenakan sanksi, karena banyak perusahaan yang memberi upah dibawah yang ditentukan undang-undang tidak dikenakan sanksi<sup>iii</sup>. Terjadinya upah di bawah kurangnya pengawasan dari Disnaker Jambi, karena salah satu tugas pengawas Disnaker adalah dalam Undang –Undang Nomor 3 Tahun 1951 adalah mengawasi berlakunya undang-undang khususnya pengawasan tentang pelaksanaan upah. Oleh sebab itu ingin meneliti penyebab terjadinya upah dibayar dibawah UMP Beranjak dari permasalahan diatas ,ingin meneliti, bagaimana pengawasan Dinas ketenagakerjaan di kota Jambi.

### ***1.2. Perumusan masalah***

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka pertanyaan yang merupakan pokok bahasan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Bagaimana bentuk pengawasan yang dilakukan oleh Disnaker Jambi, apakah telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.?
- 2) Kendala-kendala apa sajakah yang dihadapi pengawas Disnaker dalam melaksanakan tugasnya.

## **2. METODE PENELITIAN**

### ***2.1. Spesifikasi dan pendekatan penelitian***

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat deskriptif, yaitu penelitian ini memberikan gambaran tentang pelaksanaan pengawasan Dinas Ketenagakerjaan dalam pelaksanaan upah minimum, agar supaya buruh mendapatkan haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dengan menggunakan metode pendekatan yuridis empiris, yaitu memaparkan fakta yang ditemukan dilapangan yang berkaitan dengan objek penelitian.

## 2.2. Sumber data

- 1) Data sekunder, diperoleh melalui penelitian kepustakaan terhadap:
  - (1) Bahan-bahan hukum primer, yaitu berupa peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
  - (2) Bahan-bahan hukum sekunder, yaitu berupa buku-buku, makalah, bahan-bahan tertulis lainnya yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti.
  - (3) Bahan hukum tersier, yaitu berupa kamus hukum maupun kamus umum.
- 2) Data Lapangan, diperoleh di instansi terkait dengan masalah yang diteliti.

## 2.3. Alat pengumpul data

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan cara:

- 1) Wawancara terhadap pejabat-pejabat terkait di instansi tersebut secara *purposive sampling*, yaitu pejabat yang dianggap kompeten dengan masalah yang dibahas.
- 2) Studi dokumen, yaitu meneliti peraturan perundang-undangan, dokumentasi atau catatan dan literatur yang berhubungan dengan penelitian.

## 3. ANALISIS DATA

Terhadap data yang telah terkumpul dilakukan pengolahan data dengan melakukan editing. Selanjutnya dianalisis secara kualitatif, yang akan dipaparkan dalam bentuk uraian atau pernyataan. Kemudian dari analisis ini akan ditarik suatu kesimpulan dengan menggunakan metode induktif.

### 3.1. Bentuk pengawasan yang dilakukan oleh Disnaker Jambi telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Dalam melakukan pengawasan melalui:

- 1) *Perencanaan*, sebelum melakukan pengawasan, pengawas harus membuat rencana kerja lima perusahaan paling sedikit untuk satu bulan. Hal-hal yang dimuat dalam rencana kerja antara lain:
  - (1) Pembinaan Ketenagakerjaan
  - (2) Pemeriksaan Ketenagakerjaan
  - (3) Pengujian Ketenagakerjaan
  - (4) Penyidik Tindak Pidana Ketenagakerjaan.
- 2) *Pelaksanaan*. Setelah perencanaan, baru dilakukan pelaksanaan, dimana pelaksanaan itu dilakukan beberapa tahap yaitu :
  - (1) *Preventif edukatif* yaitu merupakan kegiatan pembinaan sebagai upaya pencegahan melalui penyebarluasan Norma Ketenagakerjaan, penasehatan teknis dan pendampingan.
  - (2) *Represif non Yudisial* yaitu merupakan upaya paksa di luar lembaga pengadilan untuk memenuhi untuk memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam bentuk Nota Pemeriksaan sebagai peringatan atau surat pernyataan kesanggupan pemenuhan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan berdasarkan pemeriksaan dan/atau pengujian
  - (3) *Represif Yustisial* yaitu merupakan upaya paksa melalui lembaga pengadilan dengan melakukan proses penyidikan oleh pengawas ketenagakerjaan selaku PPNS ketenagakerjaan.

- 3) *Pelaporan*. Pelaporan bisa berbentuk pembinaan, pemeriksaan, pengujian dan penyidikan, disampaikan kepada Gubernur, Dirjend dan menteri.

Di kota Jambi pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Provinsi, hal ini dilakukan semenjak Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemda sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015, di dalam undang-undang tersebut dikatakan, bahwa pengawasan ketenagakerjaan, diserahkan kepada Dinas ketenagakerjaan Provinsi. Sehingga kabupaten /kota tidak berwenang lagi melakukan pengawasan.

- 1) Pemeriksaan oleh pengawas di perusahaan yang tidak melapor.

Dalam hal ini pengawasan melakukan tugasnya untuk memeriksa perusahaan di kota Jambi ditemukan hal-hal sebagai berikut:

- (1) Bahwa berdasarkan Pasal 1 huruf a Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang adalah tiap bentuk usaha yang memperkerjakan buruh dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak baik milik swasta maupun milik negara. Jika diteliti isi pasal in bahwa tidak perusahaan yang mencari keuntungan saja yang wajib lapor, akan tetapi yang tidak mencari keuntungan juga harus dilaporkan. Ini berarti melindungi buruh, agar dia mendapatkan haknya sesuai dengan peraturan yang berlaku Bagi Pengusaha yang tidak melaksanakan kewajiban di atas dapat diancam pidana kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan sebagaimana diatur pada pasal 10 Undang-Undang Nomor 7 tahun 1981. Kepada Pengusaha wajib mengisi formulir selambat-lambatnya 3 Tiga hari setelah diterima Nota pemeriksaan. Kalau dilihat dari batas waktu itu makna kabur, bagaimana seandainya 3 hari tidak dipenuhi, apa sanksinya.
- (2) Upah yang dibayarkan kepada buruh sebagian di bawah UMP yaitu dibayar Rp 27.000. sampai dengan Rp. 80.000. Sebagian ada yang dibayar diatas UMP. Yang jadi masalah adalah gaji yang dibayar di bawah UMP. Sehingga pengusaha melanggar Pasal 90 ayat (1) Undang –Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud Pasal 89. Bagi Pengusaha yang melanggar Pasal 90 ayay (1) di atas dapat diancam pidana paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun Sebagaimana diatur pada Pasal 185 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.
- (3) Bagi buruh yang upahnya di bawah UMP diperintahkan kepada pengusaha untuk membayar kurang upah selama bekerja, paling lambat membayarnya 14 hari setelah menerima Nota Pemeriksaan.
- (4) Bahwa sebagian pekerja belum diikutkan Program Jaminan Sosial Tenaga ( Jamsostek) . Berdasarkan ketentuan yang diatur pada Pasal 3 ayat(2) Undang-Undang Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, bahwa setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial dan perusahaan wajib mengikutsertakan pekerja jaminan sosial tenaga kerja, bagi yang melanggar ketentuan di atas diancam dengan pidana kurungan selama-lamanya 6 (enam) bulan.
- (5) Tidak adanya perlindungan dari kebakaran, karena menggunakan gas elpiji, jadi seharusnya ada nya pengamanan dari kebakaran harus dipasang alat anti kebakaran
- (6) Pekerja anak, perusahaan memperkerjakan anak dibawah umur,

Selanjutnya pengawas menjadi saksi ahli dalam kasus diatas. Pemeriksaan oleh Pengawas di perusahaan yang ada pengaduan dari buruh. Pengaduan buruh yang gajinya di bawah UMP, Dinas Ketenagakerjaan kemudian memanggil pengusaha, maka diadakan pemeriksaan oleh pengawas dan membuat Nota Pemeriksaan. Dalam Nota Pemeriksaan disebutkan antara lain. Memperkerjakan 33 orang buruh, 19 orang yang dibayar lebih

rendah dari UMP, lebih dari separoh yang dibayar di bawah UMP. UMP Jambi berdasarkan Keputusan Gubernur Jambi Nomor 514/KEP.GUB?DISSONAKERTRANS/2015.UMK Jambi ditetapkan sebesar Rp. 1.937.775 (satu juta sembilan ratus tiga puluh tujuh ribu tujuh ratus tujuh puluh lima rupiah.) Yang masuk UPAH terdiri dari Upah pokok (75%) dan Tunjangan Tetap (25%). Dalam hal ini diminta pengusaha membayar upah buruh kurang dibayarkan paling lambat 14 hari setelah menerima Nota pemeriksaan dan membayar upah kepada buruh paling rendah sesuai dengan UMP.

## 2) Kasus yang sampai ke pengadilan

Sebelum ke pengadilan telah dilakukan pemeriksaan perselisihan antara pekerja dengan pengusaha. Acara pemeriksaan terhadap pekerja dan pengusaha telah dibuat, akan tetapi pengusaha tidak puas, maka dilanjutkan melalui pengadilan, pengusaha sebagai penggugat dan pekerja sebagai tergugat. Sebelum dilanjutkan persidang, dilakukan mediasi yang menjadi mediatio, hakim pengadilan tersebut, Mediator tidak berhasil melakukan mediasi sehingga diselesaikan melalui jalur pengadilan. Dalam hal ini hakim memutuskan, Gugatan penggugat tidak dapat diterima, sedangkan mengabulkan sebagian eksepsi tergugat.

Dalam melakukan pengawasan setiap pengawas wajib membuat nota Pemeriksaan. Pada beberapa perusahaan yang membayar upah dibawah UMP, setelah dilaporkan ke Dinas Ketenagakerjaan, kemudian dipanggil dan setelah itu dibuat nota pemeriksaan yang isinya memerintahkan kepada perusahaan untuk membayar kekurangan upah sejak pekerja mulai bekerja sampai akhir bekerja paling lambat 14 hari setelah menerima nota pemeriksaan. Dan membayar upah buruh setiap bulanya paling rendah sesuai dengan UMK Jambi. Dalam hal ini kebanyakan pengusaha tidak mau bayar dengan alasan perusahaan tidak sanggup membayar. Dalam kenyataan, banyak buruh yang dibayar di bawah UMP, akan tetapi tidak ada sanksi yang tegas tentang gaji buruh dibayar di bawah UMP. Pengusaha selalu berdalih, kalau tidak mau gaji yang ditentukan silakan keluar. Disini jelas hubungan buruh dengan pengusaha su ordinasi, artinya kedudukan pengusaha lebih tinggi dari pekerja, Dengan sesuka hati menentukan upah. Sementara pekerja butuh pekerjaan. Dengan demikian dapat dikatakan Hubungan Industrial belum bisa dilaksanakan.

### **3.2. Kendala-kendala yang dihadapi pengawas Disnaker dalam melaksanakan tugasnya.**

Proses pemeriksaan di lapangan pada kenyataannya tidak selalu berjalan sebagaimana yang telah direncanakan, hal tersebut disebabkan karena adanya hambatan-hambatan yang timbul dalam pelaksanaan pengawasan sehingga mengakibatkan terganggunya proses pengawasan di lapangan. Adapun kendala-kendala tersebut diantaranya sebagai berikut : Dalam melakukan pemeriksaan terhadap perusahaan, data yang diperlukan sering tidak lengkap dan pegawai pengawas tidak bisa bertemu langsung dengan pimpinan perusahaan dikarenakan sedang keluar atau tidak ada di tempat untuk alasan keperluan tertentu. Sehingga pelaksanaan program pengawasan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kota Jambi sering gagal atau kurang lancar.

Kurangnya sarana dan prasarana dalam mendukung operasional pengawasan. Sejak berlaku otonomi daerah, tidak ada PPNS (Penyidik Pegawai Negeri Sipil) yang berwenang melakukan penyelidikan dan penyidikan, karena setelah nota pemeriksaan 3 sebagai peringatan terakhir dan dibuat LKP (Laporan Kejadian Perkara), maka perkara dilimpahkan kepada polisi untuk dilakukan penyelidikan dan penyidikan. Hal ini dianggap menghambat karena dalam proses di kepolisian juga tidak mudah mekanismenya serta memerlukan waktu yang lama.

Jumlah pegawai pengawas yang sangat minim atau terbatas sehingga tidak sebanding dengan jumlah perusahaan yang akan diperiksa (Hasil wawancara dengan pegawai pengawas Dinas Tenaga Kerja Kota Jambi).

Hambatan-hambatan yang dialami pegawai pengawas Dinas Tenaga Kerja Kota dalam melakukan pengawasan pemenuhan upah minimum, dapat diatasi dengan cara :

- 1) Apabila pada waktu melakukan pemeriksaan, pimpinan perusahaan sedang keluar atau tidak ada di tempat, maka pegawai pengawas akan memberikan surat pemberitahuan pemeriksaan yang berisi antara lain waktu yang diperjanjikan, tempat dan data-data yang diperlukan kepada pihak perusahaan.
- 2) Meningkatkan koordinasi dengan pihak kepolisian dalam hal pengajuan diklat Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) ke Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia sehingga diharapkan dapat membantu proses pelaksanaan penyidikan secara lebih mudah dan tidak terlalu rumit.
- 3) Dalam membuat rencana kerja pemeriksaan, mengedepankan skala prioritas maupun pengaduan baik secara tertulis ataupun informasi lewat surat kabar, telepon, dan lain-lain serta mengusulkan diklat teknis pengawasan ke Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia.
- 4) Mengajukan usulan ke Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia tentang kegiatan pengawasan yang sifatnya dapat mendukung kelancaran pengawasan ketenagakerjaan misalnya pemetaan pengawasan norma ketenagakerjaan dan lain-lain (Hasil wawancara dengan Bapak Srselaku pegawai pengawas Dinas Tenaga Kerja Kota Jambi).

Berdasar atas data atau informasi di atas, menurut penulis hambatan-hambatan yang dialami pegawai pengawas kemungkinan disebabkan dari segi teknis pelaksanaan pengawasannya. Seperti disebutkan kurangnya sarana dan prasarana dalam mendukung operasional pengawasan. Hal ini bisa dikaitkan dengan kurangnya anggaran dalam biaya operasional pengawasan. Pengaruhnya menjadi sangat signifikan, apalagi semenjak otonomi daerah semua biaya diambil dari APBD yang tentu saja alokasi dananya tidak terlalu besar. Minimnya jumlah pegawai pengawas sebenarnya tidak menjadi masalah ketika pemeriksaan terhadap perusahaan dengan mengedepankan skala prioritas dapat dijalankan dengan baik. Pengawasan secara khusus dan berkala perlu diterapkan kepada perusahaan yang dianggap sering bermasalah. Apabila melihat Pasal 2 Undang-Undang No. 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan No. 23 Tahun 1948 yang memperkuat wewenang pegawai pengawas, maka pemeriksaan terhadap perusahaan sudah sesuai dengan peraturan yang ada dan bukan menjadi faktor penghambat. Karena dalam Undang-Undang Pengawasan Perburuhan disebutkan perusahaan wajib memberikan data-data yang diperlukan dan memberikan keterangan yang sejelas-jelasnya.

Cara-cara untuk mengatasi hambatan pelaksanaan pengawasan di atas menurut penulis sudah efektif untuk mengatasi hambatan yang ada. Peningkatan koordinasi dengan pihak kepolisian, menampung pengaduan dari masyarakat ataupun para pekerja tentang adanya pelanggaran upah dalam hal ini diharapkan pengawasan secara represif dapat diterapkan dengan baik. Selain itu adanya pengawasan langsung dengan memeriksa perusahaan berdasarkan waktu yang diperjanjikan, meminta keterangan dari pimpinan perusahaan maupun karyawan merupakan penerapan pengawasan secara preventif. Pada akhirnya pelaksanaan pengawasan terhadap pemenuhan upah minimum akan menjamin hak pekerja, mendidik pengusaha dan para pekerja agar selalu menaati ketentuan perundang-undangan di bidang

ketenagakerjaan sehingga kepastian hukum, keadilan dan kemanfaatan yang diinginkan dapat tercapai.

#### **4. KESIMPULAN DAN SARAN**

##### **4.1. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis akan menarik simpulan sebagai berikut :

- 1) Cara/mekanisme pengawasan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kota Jambi berkaitan dengan pemenuhan Upah minimum Kota yaitu pertama-tama mengadakan sosialisasi dengan pengusaha dan pekerja yang dilanjutkan dengan pembuatan Surat Perintah Tugas agar pegawai pengawas bisa segera melakukan pemeriksaan terhadap perusahaan. Wewenang pelaksanaan pengawasan sudah sesuai dengan Undang-Undang No. 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan. Pengawasan dilakukan dengan skala prioritas terhadap perusahaan yang dianggap sering bermasalah. Kemudian diadakan evaluasi atau analisa dari data yang diperoleh dilapangan apakah ditemukan pelanggaran atau tidak, dari hasil evaluasi tersebut dibuat laporan secara tertulis dan diserahkan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja.
- 2) Hasil pengawasan yang dilakukan pegawai pengawas Dinas Tenaga Kerja Kota Jambi selama kurun waktu terakhir diketahui bahwa perusahaan yang melanggar norma kerja termasuk perusahaan yang belum melaksanakan Upah Minimum.
- 3) Faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan pengawasan pemenuhan Upah Minimum di Kota Jambi antara lain , jumlah pengawas tidak sebanding dengan jumlah perusahaan.

##### **4.2. Saran**

- 1) Dinas Tenaga Kerja hendaknya memberikan penyuluhan hukum atau sosialisasi kepada perusahaan-perusahaan yang lebih intensif lagi mengenai peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketentuan Upah Minimum Kota sehingga perusahaan dapat menjadi sadar dan mengerti akan kewajibannya untuk melaksanakan upah minimum sesuai ketentuan yang berlaku.
- 2) Perlunya peningkatan pembinaan baik formal maupun informal terhadap pegawai pengawas Dinas Tenaga Kerja dalam hal pengetahuan, ketrampilan dan sikap mental dalam melaksanakan tugas di bidang pengawasan serta meningkatkan kesadaran pegawai pengawas agar dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan tidak melanggar sumpah jabatan.
- 3) 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.

#### **Daftar Pustaka**

Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Urasco, Cet 4 Jakarta 1987

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Ed. revisi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta 2015.

Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan suatu Pengantar*, Cet 1, PradnyaParamita, Jakarta, 2004

<http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt550fc5bd931d7/pengawaketenagakerjaan-setelah-uu-pemda-baru>

<http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt54ebd36a8275a/menaker-temukan-pelanggaran-ketenagakerjaan-di-mal>

<http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt550fc5bd931d7/pengawas-ketenagakerjaan-setelah-uu-pemda-baru>

<http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt54ebd36a8275a/menaker-temukan-pelanggaran-ketenagakerjaan-di-mal>

<http://poskotanews.com/2016/06/20/hambat-investasi-permenaker-no-202016-layak-dicabut/>

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 Tentang Pengawasan Perburuhan

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 Tentang Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 No. 23 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2017

Peraturan Menaker Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan.

---

<sup>i</sup><http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt550fc5bd931d7/pengawas-ketenagakerjaan-setelah-uu-pemda-baru>

<sup>ii</sup><http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt54ebd36a8275a/menaker-temukan-pelanggaran-ketenagakerjaan-di-mal>

<sup>iii</sup> Jambi,tribunnews.com, Kamis , 26 Oktober 2017