

SKRIPSI

**PENGAWASAN DINAS KETENAGAKERJAAN
TERHADAP PELAKSANAAN UPAH MINIMUM KOTA
(UMK) TAHUN 2021 DI KOTA MAKASSAR**



Disusun dan diajukan oleh:

**CRISTA BELLA CITRA
B021 17 1314**

PROGRAM STUDI HUKUM ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2023

HALAMAN JUDUL

**PENGAWASAN DINAS KETENAGAKERJAAN
TERHADAP PELAKSANAAN UPAH MINIMUM KOTA
(UMK) TAHUN 2021 DI KOTA MAKASSAR**

Disusun dan diajukan oleh:

CRISTA BELLA CITRA

B021 17 1314

SKRIPSI

Diajukan sebagai Tugas Akhir dalam rangka penyelesaian Studi Sarjana
pada Program Studi Hukum Administrasi Negara

PROGRAM STUDI HUKUM ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2023

PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGAWASAN DINAS KETENAGAKERJAAN TERHADAP PELAKSANAAN UPAH
MINIMUM KOTA (UMK) TAHUN 2021 DI KOTA MAKASSAR**

Disusun dan diajukan oleh

CRISTA BELLA CITRA

B021 17 1314

Telah Dipertahankan Dihadapan Panitia Ujian Skripsi yang Dibentuk
Dalam Rangka Penyelesaian Studi Program Sarjana
Departemen Hukum Administrasi Negara Program Studi Hukum Administrasi Negara
Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin

Pada Hari Rabu, 07 Juni 2023

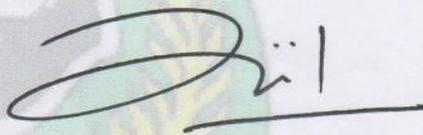
Dan Dinyatakan Diterima

Panitia Ujian

Ketua


Prof. Dr. Marwati Riza SH., M.Si
NIP. 196408241991032002

Sekretaris


Ariani Arifin, S.H., M.H
NIP. 198306052006042003

Ketua Program Studi

Sarjana Hukum Administrasi Negara




Dr. Hiran Adhyanti Miftani, S.H., M.H.
NIP. 19790326 200812 2 002

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Diterangkan bahwa skripsi mahasiswa:

Nama : Crista Bella Citra

Nomor Induk Mahasiswa : B021171314

Program Studi : Hukum Administrasi Negara

Judul : Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan
Transmigrasi Terhadap Pelaksanaan Upah
Minimum Kota (UMK) Tahun 2021 di Kota
Makassar

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan pada ujian skripsi.

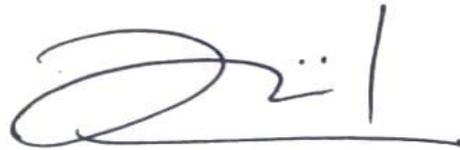
Makassar, 2022

Pembimbing Utama



Prof. Dr. Marwati Riza SH., M.Si
NIP. 196408241991032002

Pembimbing Pendamping



Ariani Arifin, S.H., M.H.
NIP.198306052006042003



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS HUKUM

Jln. Perintis Kemerdekaan KM.10 Kota Makassar 90245, Propinsi Sulawesi Selatan
Telp : (0411) 587219,546686, Website: <https://lawfaculty.unhas.ac.id>

PERSETUJUAN MENEMPUH UJIAN SKRIPSI

Diterangkan bahwa skripsi mahasiswa :

Nama : CRISTA BELLA CITRA
N I M : B021171314
Program Studi : Hukum Administrasi Negara
Judul Skripsi : Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan terhadap pelaksanaan upah minimum kota (UMK) tahun 2021 di Kota Makassar

Memenuhi syarat untuk diajukan dalam ujian skripsi sebagai ujian akhir program studi.

Makassar, Mei 2023



Prof. Dr. Hamzah Halim, SH., M.H., M.A.P.
NIP. 19731231 199903 1 003

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Crista Bella Citra

Nim : B021 17 1314

Program Studi : S1

Menyatakan dengan ini bahwa skripsi dengan judul “Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan Terhadap Pelaksanaan Upah Minimum Kota (UMK) Tahun 2021 di Kota Makassar” adalah karya tulisan sendiri dan bukan merupakan pengambilan alih tulisan lain bahwa skripsi yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri apabila kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan skripsi ini hasil karya orang lain maka saya siap menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 16 Mei 2023

Yang Menyatakan,



Crista Bella Citra

ABSTRAK

Crista Bella Citra (B021171314) “Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan Terhadap Pelaksanaan Upah Minimum Kota (UMK) Tahun di Kota Makassar” (Dibimbing oleh Ibu Marwati Riza selaku pembimbing I dan Ibu Ariani Arifin selaku pembimbing II)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengawasan dinas ketenagakerjaan pada pelaksanaan upah minimum kota (UMK) tahun 2021 bagi pekerja di kota makassar serta implikasi hukum bagi pelaku usaha yang tidak membayarkan upah sesuai dengan ketetapan UMK tahun 2021 di kota makassar.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian empiris dengan populasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan serta pekerja di Kota Makassar. Sampel penelitian yang digunakan sebanyak 2 orang pegawai bidang pengawasan serta 2 orang perwakilan pekerja di Kota Makassar. Jenis dan sumber data yang digunakan bersumber dari data primer berupa wawancara langsung dengan responden dan data sekunder yang diperoleh dari buku-buku, peraturan perundang-undangan, serta hasil penelitian yang berbentuk laporan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Pelaksanaan pengawasan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan belum cukup optimal dikarenakan masih ada perusahaan yang belum pernah dikunjungi yang disebabkan oleh kurangnya pegawai pengawas ketenagakerjaan. Selain itu tidak adanya SOP yang menjadi panduan dan standarisasi dalam melaksanakan kegiatan pengawasan. (2) Implikasi hukum bagi pelaku usaha yang tidak membayarkan upah sesuai dengan ketetapan UMK tahun 2021 di kota makassar kebanyakan hanya sampai kepada pemberian nota pemeriksaan sementara penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan yang mengarah pada pemberian sanksi pidana sesuai yang termuat dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang belum pernah dilaksanakan.

Kata kunci: Pengawasan, Upah Minimum Kota, Dinas Ketenagakerjaan.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa Yesus Kristus, atas segala berkat, kemurahan, dan kasih-Nya yang selalu Penulis rasakan sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai pemenuhan tugas akhir dengan judul **“Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan Terhadap Pelaksanaan Upah Minimum Kota (UMK) Tahun 2021 di Kota Makassar”**. Adalah suatu kebanggaan besar bagi penulis karena mampu menyelesaikan skripsi ini sebagai tanggung jawab penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.

Untuk setiap kekurangan yang ditemui dalam penelitian ini dengan penuh kerendahan hati Penulis meminta maaf dan menerima segala kritikan dan masukan yang membangun.

Selama proses penyelesaian skripsi ini, Penulis banyak mendapatkan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu pada kesempatan ini Penulis ingin menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Orang Tua **Agustina Bura** dan **Frans Toding** untuk semua doa dan kasih sayang yang senantiasa diberikan kepada penulis selama ini, serta kepada pihak yang diuraikan penulis sebagai berikut:

1. **Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc.** selaku Rektor Universitas Hasanuddin beserta para jajarannya;

2. Pimpinan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin beserta jajaran, **Prof. Dr. Hamzah Halim S.H., M.H.** Sebagai Dekan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, **Dr. Maskun S.H., LL.M.** sebagai Wakil Dekan I, **Prof. Dr. lin Karita Sakharina S.H., M.A.** sebagai Wakil Dekan II, dan **Dr. Ratnawati, S.H., M.H** sebagai Wakil Dekan III
3. **Dr. Hijrah Adhyanti Mirzana, S.H., M.H.** Sebagai Ketua Program Studi Hukum Administrasi Negara, Terima kasih banyak atas Perhatian serta kemudahan yang telah diberikan selama ini;
4. Ibu **Prof. Dr. Marwati Riza S.H., M.Si.** selaku pembimbing utama penulis dan Ibu **Ariani Arifin S.H., M.H.** selaku pembimbing pendamping penulis, Terima kasih untuk setiap dukungan, motivasi serta bimbingannya dalam penyusunan skripsi ini;
5. kepada Bapak **Prof. Dr. Abdul Razak, S.H., M.H.** selaku penguji I dan Ibu **Eka Merdekawati Djafar, SH., M.H.** selaku peguji II yang telah memberikan saran serta masukan selama ujian berlangsung.
6. Segenap Bapak dan Ibu **Dosen Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin** yang tidak dapat Penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih atas ilmu dan pengetahuan yang telah diberikan selama Penulis menempuh pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin;
7. Seluruh **staf Akademik Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin** yang telah membantu dalam pengurusan administrasi selama ini;

8. Kepada **Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan** yang telah mengizinkan dan membantu penulis melaksanakan penelitian.
9. Kepada sahabat penulis, **Inggrit, Hanayo, Dilla, Novi, Indah, Serly, Iren, Hijrah, Fanye, Jane dan Exa** yang telah banyak membantu, mendukung serta menguatkan penulis selama pengerjaan skripsi ini.
10. Kepada KTB Nafiri, **Kak esy, Westin Kak Nita dan Kak Eyo** yang telah mendukung penulis dan menjadi teman tumbuh bersama selama masa perkuliahan.
11. Kepada **Keluarga Besar PMK FH-UH** yang telah menjadi rumah dan keluarga selama Penulis berada di Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin;
12. Dan untuk diri sendiri yang telah menyelesaikan skripsi ini sampai tuntas, terima kasih telah sampai sejauh ini. Yeremia 29:11 “sebab Aku ini mengetahui rancangan-rancangan apa yang ada pada-Ku mengenai kamu, yaitu rancangan damai sejahtera dan bukan rancangan kecelakaan, untuk memberikan kepadamu hari depan yang penuh harapan”.

Makassar, Juni 2023

Crista Bella Citra

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PERSETUJUAN MENEMPUH UJIAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN KEASLIAN	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Kegunaan Penelitian	9
E. Keaslian Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Tinjauan Umum Mengenai Pengawasan	12
1. Pengertian Pengawasan	12

2. Tujuan Pengawasan	13
3. Norma Pengawasan	15
4. Syarat-Syarat Pengawasan	16
5. Jenis-Jenis Pengawasan	17
B. Tinjauan Umum Mengenai Hubungan Kerja.....	20
1. Pengertian Hubungan Kerja.....	20
2. Pengertian Perjanjian Kerja	21
3. Unsur-Unsur dalam Hubungan Kerja.....	22
4. Para Pihak dalam Hubungan Kerja	23
5. Kewajiban Para Pihak.....	24
C. Dasar Hukum Terkait Pengupahan.....	26
1. Dasar Hukum Pengupahan.....	26
2. Jenis-Jenis Upah.....	30
3. Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK).....	32
D. Dinas Ketenagakerjaan	33
1. Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi	33
2. Mekanisme Pengawasan Ketenagakerjaan	38
BAB III METODE PENELITIAN	44
A. Lokasi Penelitian	44
B. Populasi dan Sampel	44
C. Jenis dan Sumber Data	45

	D. Teknik dan Pengumpulan Data	45
	E. Analisis Data	46
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
	A. Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan Terhadap Pelaksanaan Upah Minimum Kota (UMK) Tahun 2021 di Kota Makassar.....	47
	B. Implikasi Hukum Bagi Pelaku Usaha yang Tidak Membayarkan Upah Sesuai dengan Ketetapan UMK Tahun 2021 di Kota Makassar	63
BAB V	PENUTUP	70
	A. Kesimpulan.....	70
	B. Saran	71
	DAFTAR PUSTAKA.....	72
	LAMPIRAN.....	76

DAFTAR TABEL

Nomor		tabel
Halaman		
Tabel 1	Presentase Laporan Pelanggaran Ketenagakerjaan terkait Upah Minimum.....	53
Tabel 2	Kasus Pelanggaran Upah Minimum Kota (UMK) tahun 2021 di Kota Makassar.....	54

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan¹.

Pekerja adalah faktor utama dalam suatu proses produksi. Kemampuan dan keahlian yang dimiliki pekerja dibutuhkan untuk mengolah sumber daya alam, barang atau hasil produksi sehingga hasil produksi nantinya dapat dijual ke masyarakat maupun diekspor ke luar negeri². Ini artinya pekerja memegang peranan penting dalam perekonomian negara.

Melihat pentingnya peranan pekerja maka perlindungan terhadap pekerja sangat diperlukan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan

¹ Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm.6

² <https://www.kompas.com/skola/read/2021/03/11/153705769/hubungan-tenaga-kerja-dengan-perekonomian-sebuah-negara> (Berita *Online*)

tanpa diskriminasi atas dasar apa pun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya³.

Dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dengan jelas telah menuangkan tujuan bernegara yaitu untuk “memajukan kesejahteraan umum” demi terwujudnya “keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”. Landasan ini menjadi mandat bagi penyelenggara negara di Indonesia untuk mewujudkannya⁴. Kemudian dituangkan pula dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) bahwa:

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Dalam konteks ketenagakerjaan, ada ketentuan dasar yang memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja yaitu Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi:

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”

Mendapatkan upah yang layak adalah salah satu hak dasar bagi pekerja. Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja. Dapat dikatakan bahwa tujuan utama seseorang untuk bekerja adalah agar mendapatkan upah. Adapun yang dimaksud dengan upah berdasarkan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu:

³ Asri Wijayanti, Loc.cit.

⁴ Ikhwan Fahrojih, 2016, *Hukum Perburuhan: Konsep, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*. Setara Press, Malang, hlm. 30

“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.”

Upah menjadi dorongan bagi pekerja dalam bekerja demi meningkatkan kesejahteraan bagi diri sendiri maupun keluarganya. Untuk itu selayaknya pekerja memperoleh upah yang memadai melalui pendekatan kemanusiaan⁵.

Hal ini bersesuaian dengan yang tertulis dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bahwa setiap buruh/pekerja berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Meskipun Undang-undang tersebut pada saat ini dicabut dan dinyatakan tidak berlaku, bunyi ayat di atas tetap dapat ditemui dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang tepatnya dalam Pasal 88 ayat (1).

Maksud dari penghidupan yang layak yaitu bahwa setidaknya upah yang diterima dapat memenuhi kebutuhan dasar minimal, yang mana menurut Sudjana kebutuhan dasar minimal itu adalah:

⁵ Abdul Khakim, 2016, *Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 6

- a. Kebutuhan dasar untuk hidup, meliputi sandang, pangan, papan, air, bahan bakar dan lainnya.
- b. Kebutuhan untuk mendukung kesejahteraan serta meningkatkan kapasitas/produktivitas individu, meliputi Pendidikan, pelayanan Kesehatan, sarana komunikasi dan lainnya
- c. Kebutuhan untuk meningkatkan akses (peluang mendapatkan sesuatu) terhadap cara berproduksi dan peluang ekonomi, meliputi tanah, modal (termasuk teknologi) dan lainnya
- d. Kebutuhan untuk hidup dengan rasa aman serta kebebasan dalam membuat keputusan, meliputi partisipasi dalam politik, keamanan sosial, penghargaan atas HAM⁶.

Untuk menjamin agar upah yang diterima oleh pekerja tidak terlampau rendah, maka pemerintah melalui peraturan perundang-undangan turut serta menetapkan standar upah terendah yang disebut upah minimum yang terdiri atas upah minimum provinsi dan upah minimum kabupaten/kota. Penetapan upah minimum ini berfungsi sebagai jaring pengaman agar upah yang diterima tidak

⁶ Ibid, hlm. 35

di bawah standar sehingga cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup dengan keluarganya⁷.

Keterlibatan pemerintah dalam menentukan besaran upah minimum diharapkan dapat mewujudkan sistem hubungan kerja yang harmonis antara pekerja dengan pengusaha untuk menghindari tekanan dari pihak yang kuat terhadap pihak yang lemah. Tujuan dilakukannya campur tangan pemerintah salah satunya yaitu menjamin agar kesamaan hak bagi setiap individu dapat tetap terwujud dan eksploitasi dapat dihindari⁸.

Penetapan besaran upah minimum khususnya upah minimum kota ditetapkan oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari bupati/walikota dan pertimbangan serta saran dari dewan pengupahan provinsi. Dalam menetapkan upah bagi pekerjanya, pengusaha wajib untuk menyusun struktur dan skala upah berdasarkan kemampuan dan produktivitas perusahaan. Upah yang ditetapkan tersebut tidak boleh lebih rendah dari ketentuan yang telah ditetapkan pemerintah sesuai dengan bunyi Pasal 88A ayat (4) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang bahwa:

⁷ Lalu Husni, 2016, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 145

⁸ Pratama Rahardja, 2002, *Pengantar Ilmu Ekonomi*, Lembaga Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, hlm. 40

“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 dalam peraturan perundang-undangan.”

Selain itu secara tegas dalam Pasal 88E ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang bahwa:

“Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum”

Akan tetapi meskipun telah diatur secara tegas dalam peraturan perundang-undangan, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Center for Indonesians Policy Studies (CIPS), Ilmelda Fredy bahwa salah satu yang masih sering menjadi masalah yang dihadapi oleh pekerja di Indonesia yaitu pembayaran upah yang tidak sesuai dengan upah minimum, pengusaha masih memberikan upah di bawah standar yang telah ditetapkan⁹.

Sejalan dengan fakta di atas, berdasarkan data yang didapatkan penulis di lapangan didapati bahwa pembayaran upah di bawah upah minimum terhadap pekerja menjadi pelanggaran ketenagakerjaan yang paling banyak dilaporkan kepada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. Di kota Makassar sendiri pada tahun 2021, terdapat 18 kasus pelanggaran pembayaran upah di bawah upah minimum kota.

⁹ <https://reaktor.co.id/problematika-buruh-peta-permasalahan-pekerja-indonesia/>

Salah satu Contoh kasus pelanggaran pembayaran upah di bawah upah minimum terjadi pada Bulan Juni tahun 2021 dimana belasan karyawan PT. Melati Tunggal Inti Raya (MTIR) Kota Makassar melakukan aksi mogok kerja di depan pintu masuk lantai dasar MTIR. Mereka meminta pihak manajemen perusahaan untuk memenuhi hak-hak pekerja. Hal ini dikarenakan perusahaan tidak juga menaikkan gaji sesuai dengan ketentuan Upah Minimum Kota (UMK)¹⁰. Menurut pernyataan sekuriti New Makassar Mall, besaran gaji yang mereka terima sebesar Rp. 1.500.000 (Satu juta lima ratus ribu rupiah) sedangkan UMK tahun 2021 yang telah ditetapkan oleh pemerintah adalah sebesar Rp. 3.255.403 (Tiga juta dua ratus lima puluh lima ribu empat ratus tiga rupiah).

Tidak dapat dipungkiri bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha sangat rentan terhadap konflik dikarenakan pada dasarnya memiliki kepentingan yang berbeda. Bagi pihak pengusaha, upah adalah bentuk biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan yang berpengaruh terhadap keuntungan perusahaan sementara bagi pekerja, upah menjadi sumber penghasilan sehingga sangatlah wajar mengharapkan peningkatan upah.

Ketidakseimbangan posisi antara pekerja dan pengusaha inilah yang menyebabkan perlunya keterlibatan pemerintah untuk

¹⁰ <https://jawapossmks.com/selama-9-thn-karyawan-security-pt-mtir-menerima-gaji-dibawah-standar-umk/> (berita *online*)

menjadi penghubung antara pengusaha dan pekerja. Di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan telah dijelaskan fungsi pemerintah dalam hubungan industrial yaitu:

“Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan”.¹¹

Pelaksanaan pengawasan dalam bidang ketenagakerjaan sangat penting dalam menjamin penegakan ketentuan hukum terkait dengan kondisi-kondisi kerja dan perlindungan pekerja ketika melakukan pekerjaan, seperti ketentuan upah, keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan.

Kehadiran Dinas Tenaga Kerja sebagai Organisasi Perangkat Daerah yang mempunyai tugas membantu Gubernur menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja menjadi sangat penting untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja. Untuk itu berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **”Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan Terhadap Pelaksanaan Upah Minimum Kota (UMK) Tahun 2021 di Kota Makassar”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang akan dibahas sebagai berikut:

¹¹ Pasal 102 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

1. Bagaimana pengawasan Dinas Ketenagakerjaan terhadap Pelaksanaan Upah Minimum Kota (UMK) Tahun 2021 di Kota Makassar?
2. Apa implikasi hukum bagi pelaku usaha yang tidak membayarkan upah sesuai dengan ketentuan UMK tahun 2021 di Kota Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengawasan Dinas Ketenagakerjaan terhadap Pelaksanaan Upah Minimum Kota (UMK) Tahun 2021 di Kota Makassar.
2. Untuk mengetahui implikasi hukum bagi pelaku usaha yang tidak membayarkan upah sesuai dengan ketentuan UMK tahun 2021 di Kota Makassar.

D. Kegunaan Penelitian

1. Secara teoritis, diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmiah dan dijadikan sebagai bahan referensi baik oleh mahasiswa, pengajar maupun praktisi di bidang hukum dalam hal penulisan karya tulis ilmiah yang berkaitan dengan Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada pelaksanaan Upah Minimum Kota (UMK).

2. Secara praktis, diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan khususnya dalam pengawasan Upah Minimum Kota (UMK).

E. Keaslian Penelitian

Dalam pembuatan proposal skripsi ini, peneliti menjumpai berbagai penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul yang akan diteliti oleh peneliti, yang diantaranya sebagai berikut:

1. Wiranti, Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, Nim. B011171082, Tahun 2021, dengan judul skripsi “Tinjauan Yuridis Perubahan Ketentuan Upah Pekerja pada Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja”. Skripsi ini berfokus pada akibat hukum yang ditimbulkan oleh perubahan ketentuan pengupahan dalam Undang-Undang Cipta Kerja serta apakah sejalan atau tidak sejalan dengan perlindungan hukum pekerja beserta keluarganya sedangkan penelitian penulis berfokus pada pengawasan terhadap penetapan Upah Minimum Kota (UMK) yang diberlakukan oleh pemerintah di Kota Makassar.
2. Yusmaeni Yusuf, Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, Nim. B12114022, Tahun 2019, dengan judul skripsi “Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan dalam Hubungan Kerja Terhadap Pekerja Anak di Perusahaan Kota Makassar”. Skripsi ini berfokus pada pelaksanaan pengawasan yang dilakukan dinas tenaga kerja

dalam menangani kasus pekerja anak di perusahaan sedangkan penelitian penulis berfokus pada pelaksanaan pengawasan oleh dinas tenaga kerja dalam menangani masalah pembayaran upah yang lebih rendah dari upah minimum kota.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Mengenai Pengawasan

1. Pengertian Pengawasan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia pengawasan dapat diartikan sebagai suatu bentuk pemeriksaan atau pengontrolan dari pihak yang lebih tinggi kepada pihak yang di bawahnya. Dalam hukum administrasi negara, pengawasan berkaitan erat dengan peranan aparatur pemerintah sebagai penyelenggara tugas-tugas umum pemerintahan¹². Siagian memberikan definisi pengawasan sebagai suatu proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya¹³.

Pengertian pengawasan lainnya turut dikemukakan oleh Saiful Anwar yang mendefinisikan pengawasan sebagai suatu kontrol terhadap tindakan aparatur pemerintah yang diperlukan agar pelaksanaan tugas yang telah ditetapkan dapat mencapai tujuan dan terhindar dari penyimpangan-penyimpangan.¹⁴

¹² Angger Sigit Pramukti dan Meylani Chayaningsi, 2016, *Pengawasan Hukum Terhadap Aparatur Negara*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, hlm. 2

¹³ Ibid, hlm. 13

¹⁴ Saiful Anwar, 2004, *Sendi-Sendi Hukum Administrasi Negara*, Glora Madani Press, Jakarta, hlm. 127

Sementara itu menurut George R. Terry pengawasan dilakukan untuk tujuan tindakan evaluasi dan melakukan koreksi terhadap hasil yang telah dicapai dengan tujuan agar apa yang dilakukan sesuai dengan apa yang direncanakan. Dalam hal ini pengawasan dilakukan pada akhir kegiatan, tidak pada saat kegiatan sedang berlangsung¹⁵.

H. Fayol mendefinisikan pengawasan sebagai suatu perbuatan untuk memeriksa apakah sesuatu sudah dijalankan berdasarkan rencana serta pedoman yang ditentukan¹⁶. Oleh Lembaga Administrasi Negara memberikan pandangan tentang pengawasan sebagai proses dalam suatu kegiatan seseorang memimpin demi menjamin penyelenggaraan suatu kegiatan berjalan sesuai dengan rencana, kebijaksanaan, serta ketentuan yang telah ditetapkan¹⁷.

Dari beberapa pengertian yang telah dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk mengamati dan menilai pelaksanaan suatu kegiatan apakah telah sesuai dengan yang direncanakan.

2. Tujuan Pengawasan

Tujuan utama dari pengawasan adalah untuk mengupayakan agar apa yang direncanakan dapat menjadi

¹⁵ Ibid, hlm. 19

¹⁶ A'an Efendi dan Freddy Poernomo, 2017, *Hukum Administrasi*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 260

¹⁷ Angger Sigit Pramukti dan Meylani Chayaningsi, Op. cit, hlm. 13

kenyataan. Agar tujuan utama dapat benar-benar terlaksana, maka pelaksanaan pengawasan pada tahap pertama ditujukan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan arahan yang dikeluarkan serta untuk mengetahui kelemahan dan kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana sehingga dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya¹⁸.

Menurut pandangan Leonard White, ada dua tujuan dilaksanakannya pengawasan yaitu¹⁹:

- 1) Untuk menjamin agar kekuasaan tersebut digunakan untuk tujuan yang diperintah dan mendapat dukungan serta persetujuan rakyat.
- 2) Untuk melindungi hak asasi manusia yang telah dijamin oleh undang-undang dari tindakan penyalahgunaan.

Viktor M. Situmorang dan Jusuf Jahir juga turut memberikan pendapat mengenai tujuan pengawasan, yaitu²⁰:

- 1) Agar terwujudnya aparatur pemerintah yang bersih dan professional yang ditunjang dengan sistem manajemen yang efektif dan efisien serta melibatkan partisipasi dari masyarakat dalam bentuk pengawasan masyarakat yang objektif dan bertanggung jawab.

¹⁸ Amran Suadi, 2014, *Sistem Pengawasan Badan Peradilan di Indonesia*, Rajawali Pers, Depok, hlm. 18

¹⁹ Ibid, hlm. 19

²⁰ Ibid

- 2) Agar tercapainya tertib administrasi dan disiplin kerja di lingkungan aparatur pemerintah sehingga setiap aparatur dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan professional dan bertanggung jawab serta tidak melakukan tindakan-tindakan penyalahgunaan.

Menurut Arifin Abdul Rachman, tujuan dari kegiatan pengawasan yaitu:

- 1) Untuk mengetahui apakah segala sesuatu berjalan sesuai dengan yang direncanakan.
- 2) Untuk mengetahui apakah segala sesuatu telah berjalan sesuai dengan perintah dan prinsip yang ditetapkan.
- 3) Untuk mengetahui kelemahan, kesulitan serta kegagalan sehingga dapat dilakukan perubahan untuk memperbaiki serta mencegah hal-hal yang salah²¹.

3. Norma Pengawasan

Norma pengawasan adalah patokan kaidah dalam rangka melaksanakan fungsi pengawasan agar di capai mutu pengawasan yang di kehendaki adapun norma pengawasan adalah:

- (1) Pengawasan tidak mencari-cari kesalahan, yaitu tidak mengutamakan mencari siapa yang salah tetapi apabila

²¹ Angger Sigit Pramukti dan Meylani Chayaningsi, Op. cit, hlm. 17

di temukan kesalahan, penyimpangan dan hambatan supaya di laporkan sebab-sebab dan bagaimana terjadinya, serta menemukan bagaimana memperbaikinya.

- (2) Pengawasan merupakan proses yang berlanjut, yaitu dilaksanakan terus-menerus, sehingga dapat memperoleh hasil pengawasan yang berkesinambungan.
- (3) Pengawasan harus menjamin adanya kemungkinan pengambilan koreksi yang cepat dan tepat terhadap penyimpangan dan penyelewengan yang di temukan untuk mencegah berlanjutnya kesalahan atau penyimpangan
- (4) Pengawasan bersifat mendidik dan dinamis yaitu bdapat menimbulkan kegairahan untuk memperbaiki, mengururangi atau meniadakan penyimpangan di samping menjadi pendorong dan perangsang untuk menertibkan dan menyempurnakan kondisi obyek pengawasan²².

4. Syarat-Syarat Pengawasan

Adapun yang menjadi syarat-syarat pengawasan agar kegiatan dapat terlaksana dengan baik yaitu²³:

²² Sujamto, 1988, *Etika dan Norma Pengawasan*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 19

²³ Basu SDH, 1985, *Asas-asas Manajemen Modern*, Liberty, Yogyakarta, hlm. 220-223

- a. Pengawasan harus mencerminkan sifat kegiatan
- b. Pengawasan harus melaporkan penyimpangan secara cepat agar dapat dilakukan Tindakan koreksi
- c. Pengawasan harus melihat jauh ke depan
- d. Pengawasan harus mengecualikan hal-hal penting
- e. Pengawasan harus subjektif
- f. Pengawasan harus fleksibel
- g. Pengawasan harus mencerminkan pola organisasi
- h. Pengawasan harus ekonomis
- i. Pengawasan harus dapat dipahami
- j. Pengawasan harus menunjukkan Tindakan koreksi

5. Jenis-Jenis Pengawasan

1) Jenis pengawasan berdasarkan subjek yang melakukan pengawasan²⁴:

a. Pengawasan Melekat

Merupakan jenis pengawasan yang dilakukan oleh setiap pimpinan terhadap bawahan.

b. Pengawasan Fungsional

Merupakan jenis pengawasan yang dilakukan oleh aparat yang mempunyai tugas pokok untuk melakukan pengawasan

²⁴ LAN RI, 2008, *Sistem Administrasi Negara RI (SANRI)*, Haji Masagung, hlm. 148

c. Pengawasan Legislatif

Adalah jenis pengawasan yang dilakukan oleh DPR maupun DPRD selaku perwakilan rakyat.

d. Pengawasan Masyarakat

Adalah jenis pengawasan yang dilakukan oleh masyarakat seperti yang termuat dalam media massa maupun media elektronik

e. Pengawasan Politis

Adalah jenis pengawasan yang dilakukan oleh Lembaga politis.

2) Jenis pengawasan berdasarkan pola pemeriksaan:

a. Pemeriksaan Operasional

Adalah pemeriksaan terhadap cara pengelolaan suatu organisasi agar melaksanakan tugas dengan lebih baik.

b. Pemeriksaan Finansial

Adalah pemeriksaan yang berfokus pada hal keuangan untuk memperoleh kepastian bahwa berbagai transaksi keuangan dilaksanakan sesuai dengan undang-undang, peraturan, maupun instruksi yang bersangkutan.

c. Pemeriksaan Program

Adalah pemeriksaan untuk menilai program secara keseluruhan untuk mengetahui apakah tujuan semula

yang telah ditetapkan juga telah dicapai dengan menggunakan usaha pencapaian tujuan yang wajar.

d. Pemeriksaan Lengkap

Adalah pemeriksaan yang mencakup ketiga pemeriksaan di atas²⁵.

3) Jenis pengawasan berdasarkan waktu pelaksanaan²⁶:

a. Pengawasan Preventif

Adalah jenis pengawasan yang dilakukan sebelum dimulainya pelaksanaan kegiatan seperti pengawasan terhadap rencana kerja dan rencana anggaran.

b. Pengawasan Represif

Yaitu jenis pengawasan yang dilakukan setelah berakhirnya pelaksanaan kegiatan.

4) Jenis pengawasan berdasarkan cara pelaksanaannya²⁷:

a. Pengawasan Langsung

Yaitu jenis pengawasan yang digelar di tempat berlangsungnya kegiatan yaitu dengan melakukan inspeksi dan pemeriksaan.

b. Pengawasan Tidak Langsung

Yaitu jenis pengawasan yang dilakukan dengan memantau dan mengkaji hasil laporan dari satuan kerja yang bersangkutan.

²⁵ Angger Sigit Pramukti dan Meylani Chayaningsi, Op. cit, hlm.19

²⁶ Victor M. situmorang dan Jusuf Juhir, Op.cit, hlm.28

²⁷ LAN RI, Loc.cit

B. Tinjauan Umum Mengenai Hubungan Kerja

1. Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan. Subjek hukum yang dimaksud dalam hal ini adalah pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh²⁸. Berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang juga termuat dalam Pasal 1 ayat (8) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah:

“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”.²⁹

Sementara menurut John Souprihanto, hubungan kerja adalah kegiatan mengerahkan baik tenaga maupun jasa seseorang untuk keperluan majikan/pengusaha sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati³⁰.

Berdasarkan pengertian di atas maka jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir setelah adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Hubungan kerja dan perjanjian kerja adalah satu kesatuan yang

²⁸ Asri Wijayanti, Op.Cit., hlm. 36

³⁰ H. Zaeny Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Pranada Media, Jakarta, hlm. 68

tidak dapat dipisahkan sebagai komponen hubungan industrial³¹.

Hakikat dari suatu hubungan kerja adalah adalah pelaksanaan tanggung jawab bagi pihak-pihak yang melakukan perjanjian kerja, yakni pengusaha untuk memenuhi hak-hak dan kewajibannya yakni pemenuhan upah plus fasilitas lainnya bagi pekerja sebagai hak-haknya.³²

2. Pengertian Perjanjian Kerja

Sebelumnya telah dibahas bahwa hubungan kerja dan perjanjian kerja merupakan sebuah kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Hal ini dikarenakan perjanjian kerja berperan sebagai “alat” yang mengakibatkan terjadinya hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha dalam suatu hubungan kerja. Sesuai bunyi Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu:

“Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.”

Menurut Pasal 1 angka 5 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang dimaksud dengan perjanjian kerja yaitu:

“Perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.”

³¹ Lalu Husni, Op.Cit., hlm. 61

³² Marwati Riza, 2009, *Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri*, AS Publishing, Makassar, hlm. 122

Sementara menurut Imam Soepomo perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pihak kesatu (buruh) yang mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari majikan selaku pihak kedua yang juga mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah³³. Wiwoho Sudjono turut memberikan definisi perjanjian kerja sebagai hubungan hukum antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan dengan mendapat upah³⁴.

3. Unsur-unsur dalam Hubungan Kerja

a. Unsur Pekerjaan

Dalam hubungan kerja harus mempunyai pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan tersebut harus dilakukan oleh pekerja sendiri kecuali adanya izin dari pemberi kerja untuk digantikan oleh orang lain.

b. Unsur Perintah

Setiap pekerja yang telah terlibat dalam hubungan kerja harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai yang telah diperjanjikan.

c. Unsur Upah

Upah adalah tujuan utama seorang pekerja untuk bekerja oleh sebab itu upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja) apabila dalam suatu

³³ Imam Soepomo, 2003, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, hlm. 53

³⁴ H. Zaeny Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Op.cit.*, hlm. 70

hubungan tidak ada unsur upah maka hubungan tersebut bukanlah hubungan kerja³⁵

4. Para Pihak dalam Hubungan Kerja

a. Buruh/Pekerja

Pada zaman penjajahan belanda buruh lebih diidentikkan dengan pekerja kasar seperti kuli bangunan atau mandor sementara bagi yang bekerja pada kantor pemerintahan atau swasta disebut karyawan/pegawai. Seiring perkembangan zaman istilah buruh/pekerja tidak hanya diberikan bagi yang bekerja di sektor non formal seperti kuli tetapi juga pada sektor formal seperti hotel, bank, dan lainnya.

Di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), buruh/pekerja didefinisikan sebagai orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah pekerja. Sementara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 3 memberikan pengertian pekerja/buruh sebagai setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pengertian serupa turut dikemukakan oleh Hardijan Rusli dimana pekerja adalah tiap orang yang melakukan suatu pekerjaan dan mendapatkan upah atau imbalan lain. Istilah pekerjaan digunakan untuk suatu tugas atau kerja

³⁵ Lalu Husni, Op.cit., hlm 63-64

yang menghasilkan sebuah karya yang bernilai imbalan baik dalam bentuk uang ataupun bentuk lain³⁶.

b. Pengusaha

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) memberikan pengertian pengusaha sebagai orang yang berusaha dalam bidang perdagangan. Di dalam Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa

“Pengusaha adalah:

- a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.”

Adapun menurut Mardiasmo (2008: 36) yang dimaksud dengan pengusaha adalah orang pribadi maupun badan dalam bentuk apapun yang pekerjaannya menghasilkan, mengimpor ataupun mengekspor barang serta melakukan usaha perdagangan.

5. Kewajiban Para Pihak

a. Kewajiban Buruh/Pekerja

³⁶ Hardijan Rusli, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, hlm. 10

Berdasarkan KUH Perdata Pasal 1603, 163a, 163b, dan 163c maka yang menjadi kewajiban buruh pada intinya adalah:

- 1) Buruh/pekerja wajib melakukan pekerjaan
- 2) Buruh/pekerja wajib menaati aturan dan petunjuk majikan/pengusaha
- 3) Buruh/pekerja wajib membayar ganti rugi atau denda apabila melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan maupun kelalaian.

b. Kewajiban Pengusaha

- 1) Kewajiban membayar upah; kewajiban yang paling utama bagi pengusaha adalah membayarkan upah tepat waktu kepada pekerjanya. Ketentuan tentang upah ini juga telah mengalami perubahan pengaturan ke arah hukum public terlihat dari campur tangan pemerintah dalam menentukan besaran upah minimum yang harus dibayarkan oleh pengusaha.
- 2) Kewajiban memberikan istirahat/cuti; kewajiban ini diatur dalam Pasal 79 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Pengusaha diwajibkan untuk memberikan waktu istirahat paling sedikit setengah

jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja. Sementara untuk cuti paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.

- 3) Kewajiban melindungi keselamatan dan kesehatan kerja; Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Hal ini untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal.
- 4) Kewajiban memberikan surat keterangan; berdasarkan ketentuan Pasal 1602a KUH Perdata bahwa setiap pengusaha wajib memberikan surat keterangan yang di dalamnya memuat sifat pekerjaan serta lamanya hubungan kerja (masa kerja). Surat keterangan ini sangat penting bagi pekerja yang ingin mencari pekerjaan baru agar ia dapat diperlakukan sesuai dengan pengalamannya selama bekerja³⁷.

C. Dasar Hukum Terkait Pengupahan

1. Dasar Hukum Pengupahan

Penetapan kebijakan pengupahan oleh pemerintah adalah salah satu upaya untuk mewujudkan kehidupan yang layak

³⁷ Ibid, hlm. 68-70

bagi pekerja/buruh. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan salah satu yang menjadi dasar pertimbangan pembentukan undang-undang ini adalah demi menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Selaras dengan bunyi Pasal 28D ayat (2) bahwa:

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Selain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 hadir pula Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang di sahkan tanggal 2 November 2020 meski harus dicabut setelah hanya berlaku selama 2 (dua) tahun saja dikarenakan dalam pembentukannya bertentangan dengan asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan sehingga dianggap cacat formil dan dinyatakan inkonstitusional bersyarat oleh Mahkamah Konstitusi.

Dengan demikian, setelah dinyatakan tidak berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja maka disahkanlah Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja yang kemudian ditetapkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja pada tanggal 31 Maret tahun 2023. Undang-Undang Cipta Kerja telah merevisi sekitar 79 undang-undang termasuk di dalamnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja tidak berarti bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi tidak berlaku. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tetap berlaku sepanjang ketentuan di dalamnya tidak dihapus atau diubah dalam UU Cipta Kerja. Menindaklanjuti pemberlakuan Undang-Undang tentang Cipta Kerja maka pemerintah menetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang membahas lebih rinci terkait pengupahan. Selain itu, dasar hukum yang lain terkait pengupahan terdapat juga dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 yang membahas tentang Struktur dan Skala Upah serta Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan Pasal 1 Angka 1, upah didefinisikan sebagai:

“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.”

Adapun yang menjadi tujuan ditetapkannya kebijakan pengupahan berdasarkan Pasal 6 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yaitu:

“Kebijakan pengupahan ditujukan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Memiliki penghidupan yang layak bagi kemanusiaan adalah hak dari setiap pekerja/buruh. Hal ini sesuai dengan bunyi Pasal 88 ayat (1) UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja.

Adapun kebijakan pengupahan yang ditetapkan oleh pemerintah meliputi:

- a. Upah minimum;
- b. Struktur dan skala upah;
- c. Upah kerja lembur;
- d. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
- e. Bentuk dan cara pembayaran upah
- f. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan
- g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lain³⁸.

³⁸ Pasal 5 Ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

2. Jenis-jenis Upah

Secara hukum sebenarnya tidak ada pembagian yang pasti mengenai jenis-jenis upah, tetapi bila diamati dari beberapa ketentuan pengupahan, maka jenis-jenis upah dapat dikelompokkan berdasarkan:

a. Berdasarkan Komponen

Berdasarkan PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan Pasal 7 ayat (1) maka upah berdasarkan komponennya digolongkan atas:

- 1) Upah tanpa tunjangan yaitu sejumlah uang yang diterima oleh pekerja/buruh secara tetap tanpa adanya tambahan tunjangan.
- 2) Upah pokok dan tunjangan tetap, dimana yang dimaksud dengan upah pokok adalah imbalan dasar yang diberikan kepada buruh/pekerja yang didasarkan pada jenis atau tingkat pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan sementara tunjangan tetap adalah pembayaran yang dilakukan secara teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap kepada pekerja.
- 3) Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap. Yang dimaksud dengan tunjangan tidak tetap yaitu suatu pembayaran yang diberikan secara tidak tetap untuk pekerja/buruh serta dibayarkan menurut

satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok. Contohnya tunjangan makan³⁹.

4) Upah pokok dan tunjangan tidak tetap.

b. Berdasarkan Satuan Waktu dan Satuan Hasil

1) Berdasarkan Pasal 15 PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, maka upah berdasarkan satuan waktu ditetapkan secara:

a) Per jam, yaitu penetapan upah yang hanya diperuntukkan bagi pekerja/buruh yang bekerja paruh waktu

b) Harian, yaitu upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja setiap harinya.

c) Bulanan, yaitu upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja setiap bulannya.

2) Upah Berdasarkan satuan hasil adalah jenis upah yang ditetapkan berdasarkan hasil pekerjaan yang telah disepakati.

c. Berdasarkan jangkauan wilayah berlaku

1) Upah Minimum Provinsi, yaitu upah minimum yang berlaku diseluruh Kabupaten/kota dalam satu provinsi.

2) Upah Minimum Kabupaten/Kota, yaitu upah minimum yang berlaku dalam wilayah satu kabupaten/kota⁴⁰.

³⁹ Abdul Khakim, Op.Cit., hlm. 20

3. Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK)

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2018 Tentang Upah Minimum maka yang dimaksud dengan Upah minimum adalah

“upah bulanan terendah berupa upah tanpa tunjangan atau upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman.”

Sementara upah minimum kabupaten/kota seperti yang telah dijabarkan pada poin sebelumnya adalah upah minimum yang berlaku dalam wilayah satu kabupaten/kota. Berdasarkan Pasal 25 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yaitu bahwa pemberlakuan upah minimum dalam suatu provinsi ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan. Penetapan upah minimum kabupaten/kota dapat dilakukan oleh gubernur dengan memperhatikan pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi kabupaten/kota. Penetapan upah minimum kabupaten/kota baru dapat dilaksanakan setelah upah minimum provinsi ditetapkan dan dalam hal ini, upah minimum kota tidak boleh lebih rendah dari upah minimum provinsi.

Adapun yang berwenang untuk menghitung nilai upah minimum kabupaten/kota adalah dewan pengupahan kabupaten/kota. Hasil dari perhitungan dewan pengupahan kemudian disampaikan kepada bupati/walikota yang selanjutnya

⁴⁰ Ibid, hlm. 22

direkomendasikan kepada gubernur melalui Dinas ketenagakerjaan provinsi. Hasil rekomendasi dari bupati/walikota akan menjadi pertimbangan bagi gubernur dalam menentukan upah minimum kabupaten/kota dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari dewan pengupahan provinsi.

Penetapan Upah Minimum Kota Makassar tahun 2021 telah disepakati naik sebesar 2% dari tahun sebelumnya atau sebanyak Rp. 63.831 sehingga UMK 2021 menjadi Rp3.255.403 dari UMK 2020 yang hanya Rp3.191.572. Kenaikan UMK ini selaras dengan Kenaikan Upah Minimum Provinsi (UMP) tahun 2021 Provinsi Sulawesi Selatan yang juga naik sebesar 2% dan telah dituangkan dalam Surat Keputusan Gubernur Sulsel Nomor: 1415/X/TAHUN 2020⁴¹.

D. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

1. Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 11 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan

⁴¹ <https://daerah.sindonews.com/read/226996/174/dewan-pengupahan-sepakat-umk-makassar-2021-naik-2-1605006695> (berita *online*)

bidang tenaga kerja dan urusan pemerintahan bidang transmigrasi.

Adapun susunan organisasi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan berdasarkan Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 40 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan Pasal 3 ayat (1):

“Susunan Organisasi Dinas, terdiri atas:

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretariat, meliputi:
 1. Subbagian Program;
 2. Subbagian Umum, Kepegawaian, Dan Hukum; dan
 3. Subbagian Keuangan.
- c. Bidang Pembinaan Pelatihan, Pemagangan, Penempatan Dan Perluasan Kesempatan Kerja, meliputi:
 1. Seksi Pembinaan Program Pelatihan Dan Pemagangan;
 2. Seksi Pembinaan Standarisasi, Kompetensi, Akreditasi Dan Sertifikasi Tenaga Kerja; dan
 3. Seksi Pembinaan Penempatan Dan Perluasan Kesempatan Kerja.
- d. Bidang Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial, meliputi:
 1. Seksi Pembinaan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
 2. Seksi Pembinaan Organisasi Pekerja, Pengusaha Dan Syarat-Syarat Kerja; dan
 3. Seksi Pembinaan Jaminan Sosial, Dan Kesejahteraan Tenaga Kerja.
- e. Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, meliputi:
 1. Seksi Pembinaan Pengawasan Norma Kerja, Jaminan Sosial, Perempuan Dan Anak;
 2. Seksi Pembinaan Pengawasan Norma Keselamatan Dan Kesehatan Kerja; dan
 3. Seksi Penegakan Hukum Ketenagakerjaan.
- f. Bidang Ketransmigrasian, meliputi:

1. Seksi Pengembangan Masyarakat Dan Kawasan Transmigrasi;
 2. Seksi Pembangunan Permukiman Kawasan Transmigrasi; dan
 3. Seksi Perencanaan dan Penyiapan Areal Transmigrasi.
- g. Jabatan Fungsional.”

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi

Selatan menyelenggarakan fungsi:

- a. perumusan kebijakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- b. pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- d. pelaksanaan administrasi dinas; dan
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait tugas dan fungsinya.

Dalam menyelenggarakan fungsi di atas, tiap bidang memiliki tugas pokok masing-masing dalam membantu kepala dinas melaksanakan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan. Adapun yang menjadi inti tugas tiap bidang yaitu:

- a. Sekretariat yang dipimpin oleh seorang Sekretaris mempunyai tugas pokok mengkoordinasikan kegiatan, memberikan pelayanan teknis dan administrasi

urusan umum dan kepegawaian, keuangan serta penyusunan program.

- b. Bidang Pembinaan Pelatihan, Pemagangan, Penempatan Dan Perluasan Kesempatan Kerja dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas pokok melaksanakan pembinaan dan penempatan tenaga kerja didalam negeri maupun luar negeri, melaksanakan pembinaan pelatihan dan produktivitas tenaga kerja serta melaksanakan pembinaan pengembangan dan perluasan kesempatan kerja.
- c. Bidang Hubungan Industrial dan jaminan sosial dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang mempunyai tugas pokok melaksanakan pembinaan dan bimbingan penyelesaian perselisihan hubungan industrial lintas kab/kota dan antar provinsi, memberikan bimbingan pembuatan syarat-syarat kerja, melakukan pembinaan kesejahteraan tenaga kerja serta jaminan sosial.
- d. Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang mempunyai tugas pokok melaksanakan pembinaan dan pengawasan pelaksanaan norma ketenagakerjaan kab/kota maupun lingkup penerapan lintas kab/kota.
- e. Bidang Ketrasmigrasian dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang mempunyai tugas pokok

menyusunan perencanaan teknis kawasan di bidang ketransmigrasian, melaksanakan pembinaan penyiapan permukiman dan penempatan transmigrasi serta pengembangan masyarakat transmigrasi⁴².

Terdapat perubahan kebijakan di bidang ketenagakerjaan setelah dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang telah diubah terakhir kali dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, yang intinya mengatur eksistensi pengawasan ketenagakerjaan yang awalnya menggunakan sistem desentralisasi menjadi dekonsentrasi sehingga pengawasan ketenagakerjaan tidak lagi menjadi tanggung jawab pemerintah daerah kabupaten/kota tetapi menjadi tanggung jawab pemerintah daerah provinsi⁴³.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan Pasal 178 ayat (1) dikatakan bahwa:

“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”.

Terdapat pula dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan Pasal 78 ditegaskan bahwa:

⁴² Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan

⁴³ <https://disnaker.makassar.go.id/profil-dinas-ketenagakerjaan-kota-makassar>

“Pengawasan ketenagakerjaan terhadap penerapan ketentuan dalam peraturan pemerintah ini dilaksanakan oleh pengawas ketenagakerjaan pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan/atau dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi.”

Dapat disimpulkan bahwa yang bertugas melaksanakan pengawasan terhadap ketenagakerjaan termasuk di dalamnya mengenai pengupahan adalah Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan pada Dinas Ketenagakerjaan.

2. Mekanisme Pengawasan Ketenagakerjaan

Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan

Adapun mekanisme pengawasan ketenagakerjaan berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan yaitu meliputi:

1. Perencanaan

Pimpinan unit pengawasan ketenagakerjaan wajib menyusun rencana kerja pengawasan ketenagakerjaan setiap tahun yang memuat kegiatan pembinaan, pemeriksaan, pengujian dan/atau penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan.

2. Pelaksanaan

Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan melalui tahap:

- a. Preventif edukatif, yaitu kegiatan pembinaan sebagai upaya pencegahan melalui penyebarluasan norma ketenagakerjaan, penasihatan teknis dan pendampingan.
- b. Represif non yustisial, yaitu upaya paksa di luar Lembaga pengadilan untuk memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan dalam bentuk nota pemeriksaan sebagai peringatan atau surat pernyataan kesanggupan pemenuhan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- c. Represif yustisial, yaitu paksa melalui Lembaga pengadilan dengan melakukan proses penyidikan oleh pengawas ketenagakerjaan.

Adapun tahap pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan meliputi:

a. Pembinaan

Kegiatan ini ditujukan untuk meningkatkan kepatuhan terhadap norma ketenagakerjaan yang terdiri dari penasehatan teknis, sosialisasi, pelatihan, temu konsultasi, diskusi dan pendampingan.

b. Pemeriksaan

Kegiatan ini dilaksanakan dalam jangka waktu paling lama 3 (tiga) hari kerja tetapi tetap dapat diperpanjang atas persetujuan dari pimpinan unit pengawas ketenagakerjaan. Adapun pemeriksaan yang dimaksud terdiri dari:

1) Pemeriksaan Pertama

Adalah pemeriksaan secara menyeluruh terhadap pelaksanaan norma kerja pada perusahaan atau tempat kerja baru atau yang belum pernah diperiksa sebelumnya. Kegiatan pemeriksaan ini meliputi pemeriksaan dokumen, pemeriksaan tata letak perusahaan dan alur proses produksi, pemeriksaan lapangan serta pengambilan keterangan.

2) Pemeriksaan Berkala

Pemeriksaan ini dilakukan setelah pemeriksaan pertama sesuai periode tertentu yang diterapkan dengan tata cara yang sama dengan pemeriksaan pertama.

3) Pemeriksaan Khusus

Adalah pemeriksaan norma ketenagakerjaan yang didasarkan atas pelaporan masyarakat. Pemeriksaan ini dibuat berdasarkan adanya

pengaduan, laporan, pemberitaan media, dan/atau informasi lainnya. Apabila pemeriksaan khusus dilakukan atas laporan atau pengaduan masyarakat maka wajib menginformasikan perkembangannya kepada pelapor.

4) Pemeriksaan Ulang

Adalah pemeriksaan kembali yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan dengan jabatan yang lebih tinggi dan/atau pengawas ketenagakerjaan pusat.

Setelah pelaksanaan pengawasan selesai dilaksanakan, maka pelaksana pengawas ketenagakerjaan wajib membuat laporan pemeriksaan. Pengawas ketenagakerjaan wajib membuat nota pemeriksaan yang terdiri dari:

a. Nota Pemeriksaan I

Nota ini dibuat dalam jangka waktu 3 (tiga) hari setelah kegiatan pemeriksaan dilaksanakan sedangkan jangka waktu pelaksanaan nota pemeriksaan I selama 30 (tiga puluh) hari sejak diterima oleh pihak perusahaan.

b. Nota Pemeriksaan II

Nota pemeriksaan II diterbitkan apabila ada hal yang tidak dilaksanakan yang tercantum dalam nota pemeriksaan I dalam batas waktu yang telah ditentukan. Jangka waktu pelaksanaan nota pemeriksaan II yaitu 14 (empat belas) hari sejak nota pemeriksaan II diterima oleh perusahaan yang bersangkutan.

c. Nota Pemeriksaan Khusus

Nota pemeriksaan khusus dibuat berdasarkan pemeriksaan khusus terhadap norma kerja perjanjian kerja waktu tertentu dan/atau penyerahan Sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain.

d. Penyidikan Tindak Pidana Ketenagakerjaan

Penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan adalah Tindakan represif yustisial yang merupakan langkah terakhir dalam penegakan hukum ketenagakerjaan yang dilakukan oleh penyidik pegawai negeri sipil ketenagakerjaan. Penyidikan ini dilaksanakan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3. Pelaporan

Pengawas ketenagakerjaan wajib membuat laporan setelah melakukan kegiatan pembinaan, pemeriksaan, pengujian dan penyidikan. Laporan tersebut sekurang-kurangnya memuat data umum ketenagakerjaan, rekapitulasi hasil kegiatan pengawas ketenagakerjaan selama periode laporan, capaian kegiatan pengawasan ketenagakerjaan dan hal lain yang dianggap perlu.