# TESIS

# PENGAWASAN PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU OLEH DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MAKASSAR

***Supervision of the Implementation of Specified Time Work Agreements by the Makassar City Manpower Office***


Oleh:

**MIFTAHUL CHAER AMIRUDDIN**

NIM. B012212002


**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM**

**PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS HUKUM**

**UNIVERSITAS HASANUDDIN**

**MAKASSAR**

**2024**


Optimized using
trial version
www.balesio.com

# HALAMAN JUDUL

# PENGAWASAN PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU OLEH DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MAKASSAR

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar Magister

Pada Program Studi Magister Ilmu Hukum

Disusun dan diajukan oleh:

**MIFTAHUL CHAER AMIRUDDIN**

NIM. B012212002

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM**

**PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS HUKUM**

**UNIVERSITAS HASANUDDIN**

**MAKASSAR**

**2024**

Optimized using
trial version
www.balesio.com

# TESIS

## PENGAWASAN PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU OLEH DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MAKASSAR

**Disusun dan diajukan oleh:**

**MIFTAHUL CHAER AMIRUDDIN**

**B012212002**

Telah dipertahankan dihadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin Pada tanggal 01 Oktober 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

| Pembimbing Utama, | Pembimbing Pendamping, |
|---|---|
| **Prof. Dr. Marwati Riza, S.H., M.Si.** | **Prof. Dr. Anshori Ilyas, S.H., M.H.** |
| **NIP. 19460824 199103 2 002** | **NIP. 19560607 198503 1 001** |

| Ketua Program Studi Magister Ilmu Hukum, | Dekan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, |
|---|---|
| **Prof. Dr. Hasbir Paserangi, S.H., M.H.** | **Prof. Dr. Hamzah Halim, SH., M.H., M.A.P.** |
| **NIP. 19700708 199412 1 001** | **NIP. 19731231 199903 1 003** |

Optimized using trial version www.balesio.com

# PERNYATAAN KEASLIAN

Nama : MIFTAHUL CHAER AMIRUDDIN

NIM : B012212002

Program Studi : Magister Ilmu Hukum

Menyatakan dengan sesungguhnya penulisan tesis yang berjudul **PENGAWASAN PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU OLEH DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MAKASSAR** adalah benar-benar karya sendiri. Adapun yang bukan merupakan karya saya dalam penulisan Tesis ini diberi tanda *citasi* dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 dan Peraturan Perundang-Undangan Yang Berlaku.

Makassar, Oktober 2024

Yang membuat Pernyataan,

**MIFTAHUL CHAER AMIRUDDIN**

NIM. B012212002

Optimized using
trial version
www.balesio.com

# KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil aalamiin, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah swt karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis ini. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabiyullah Muhammad saw, keluarga, dan para sahabatnya, sampai kepada umatnya hingga akhir zaman, amin ya rabbal aalamiin.

Penulisan Tesis ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Magister Hukum (M.H) pada Program Studi Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin. Dalam penyusunan dan penulisan Tesis ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dukungan, serta doa yang dipanjatkan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis dengan senang hati menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan kotribusi dalam penyelesaian karya ilmiah ini. Secara khusus pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1) Bapak Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc. selaku Rektor Universitas Hasanuddin.
2) Bapak Prof. Dr. Hamzah Halim, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, Bapak Prof. Dr. Maskun, S.H., LL.M. [illegible]u Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan, Ibu Prof. [illegible]in Karita Sakharina, S.H., M.A. selaku Wakil Dekan Bidang

Optimized using
trial version
www.balesio.com

Perencanaan, Sumber Daya dan Alumni, dan Ibu Dr. Ratnawati, S.H., M.H. selaku Wakil Dekan Bidang Kemitraan, Riset dan Inovasi.

3) Kebesaran jiwa dan kasih sayang yang tak tertepi, doa yang tak pernah putus dari kedua orang tuaku tercinta, Ayahanda AKBP (Purn) H. Amiruddin B dan Ibunda Hj. Nurhuda Rahman, Saudara-saudaraku Muhlis Amiruddin, Zulfahmi Amiruddin, Nurul Muhlisa Amiruddin, Achmad Suyudi Amiruddin, yang senantiasa memberikan penulis motivasi, nasihat, serta doa restu yang selalu diberikan sampai saat ini.
4) Bapak Prof. Dr. Hasbir Paserangi, S.H., M.H. selaku Ketua Program Studi Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.
5) Ibu Prof. Dr. Marwati Riza, S.H., M.Si. selaku Ketua Program Studi Doktor Ilmu Hukum sekaligus selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah membimbing dan mengarahkan penulis selama penyusunan Tesis ini dari awal hingga Tesis ini dapat diselesaikan**.**
6) Bapak Prof. Dr. Anshori Ilyas, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing Pendamping yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, masukan, juga tambahan referensi serta ilmunya dan dengan penuh sabar dan penuh perhatian dalam penulisan Tesis ini.
7) Bapak Dr. Zulkifli Aspan, S.H., M.H. Bapak Dr. Romi Librayanto, S.H., M.H. dan Ibu Dr. Andi Bau Inggit AR., S.H., M.H. selaku Dosen Penguji yang telah memberikan perhatian dan masukan-masukan dalam penulisan Tesis ini.

PDF

uh dosen, pejabat dan staf akademik Fakultas Hukum Universitas nuddin.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

9) Ibu Nielma Palamba, S.H., M.AP selaku Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar beserta staf dan jajarannya.
10) Kakanda Mikel Kelvin, S.H, Kakanda Muh. Ikhsan, S.H., Kakanda Muh. Taqwin, S.H., M.H., Nurfaisa, S.H., M.H. Abdul Rahman Firman, S.T., Annisa, S.H., Jumaidil Alfajri, S.H., M.H. yang selalu memberikan masukan-masukan dan support terhadap penulis.
11) Teman-teman Magister Ilmu Hukum yang telah memberikan dukungan dan bantuannya.
12) Chintia Ayu Wandira Tanjung yang telah memberikan bantuan, dukungan tiada hentinya sampai saat ini**.**

Akhir kata penulis ucapkan terimakasih, semoga Tesis ini dapat berguna bagi kita semua, dan memberikan banyak manfaat bagi setiap orang yang membutuhkan ilmu pengetahuan serta bahan-bahan informasi.

Makassar, Oktober 2024

Miftahul Chaer Amiruddin

Optimized using
trial version
www.balesio.com

## ABSTRAK

**MIFTAHUL CHAER AMIRUDDIN (B012212002) "Pengawasan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar" (Dibimbing oleh Marwati Riza dan Anshori Ilyas).**

Tujuan penelitian ini untuk memberikan pemahaman terkait bagaimana prosedur pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Teretntu (PKWT) oleh Dinas Ketenagakejaan Kota Makassar serta terkait bagaimana pengawasan pencatatan PKWT yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. Pencatatan PKWT adalah sebuah kewajiban untuk menjaga keseimbangan antara kepentingan pemberi kerja dan perlindungan pekerja sehingga perlu ada peran Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian empiris dengan pengumpulan data dan informasi dilakukan di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar serta menggunakan metode analisis kualitatif dengan pendekatan normatif-empiris.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1). Dalam prosedur pencatatan PKWT di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar memastikan bahwa PKWT yang diajukan sesuai dengan ketentuan hukum dan administrasi yang berlaku, serta memberikan kejelasan dan kepatuhan dari kedua belah pihak yang terlibat. Akan tetapi masih banyak perusahaan-perusahaan yang ada di Kota Makassar belum mencatatkan PKWTnya. 2). Pengawasan terhadap pencatatan PKWT merupakan bagian integral dari upaya menjaga hubungan kerja yang adil dan transparan, serta memastikan perlindungan hak-hak pekerja sesuai dengan prinsip-prinsip ketenagakerjaan yang berlaku. Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar terkesan pasif terkait pengawasan pencatatan PKWT, hanya dapat melakukan upaya preventif dan tidak memiliki kewenangan untuk melakukan penertiban atau pemeriksaan langsung terhadap perusahaan-perusahaan terkait pencatatan PKWT.



**Kata Kunci:** Pencatatan PKWT, Pengawasan, Dinas Ketenagakerjaan.



Optimized using
trial version
www.balesio.com

## ABSTRACT

**MIFTAHUL CHAER AMIRUDDIN (B012212002) "Supervision of the Implementation of Specified Time Work Agreements by the Makassar City Manpower Office" (Supervised by Marwati Riza and Anshori Ilyas).**

The purpose of this study is to provide an understanding of how the procedure for recording Fixed-Term Employment Agreements (PKWT) by the Makassar City Manpower Office and how the supervision of PKWT recording is carried out by the Makassar City Manpower Office. Recording PKWT is an obligation to maintain a balance between the interests of employers and the protection of workers so that there needs to be a role for the Makassar City Manpower Office.

This research uses empirical research methods with data and information collection conducted at the Makassar City Manpower Office and uses qualitative analysis methods with a normative-empirical approach.

The results showed that: 1). The procedure for recording PKWT at the Makassar City Manpower Office ensures that the PKWT submitted is in accordance with applicable legal and administrative provisions, and provides clarity and compliance from both parties involved. However, there are still many companies in Makassar City that have not recorded their PKWT. 2). Supervision of the recording of non-permanent contracts is an integral part of efforts to maintain fair and transparent working relationships, and to ensure the protection of workers' rights in accordance with applicable labor principles. The Makassar City Manpower Office seems passive regarding the supervision of the recording of non-permanent contracts, it can only make preventive efforts and does not have the authority to carry out curbs or direct inspections of companies related to the recording of non-permanent contracts.



**Keywords:** PKWT Recording, Supervision, Manpower Office.



Optimized using
trial version
www.balesio.com

# DAFTAR ISI

**Halaman**

**HALAMAN SAMPUL** ..... **i**

**HALAMAN JUDUL** ..... **ii**

**HALAMAN PENGESAHAN** ..... **iii**

**PERNYATAAN KEASLIAN** ..... **iv**

**KATA PENGANTAR** ..... **v**

**ABSTRAK** ..... **viii**

**ABSTRCT** ..... **ix**

**DAFTAR ISI** ..... **x**

**DAFTAR TABEL** ..... **xiii**

**DAFTAR GAMBAR** ..... **xiv**

**BAB I PENDAHULUAN** ..... **1**

A. Latar Belakang Masalah ..... 1
B. Rumusan Masalah ..... 10
C. Tujuan Penelitian ..... 11
D. Manfaat Penelitian ..... 11
E. Orisinalitas Penelitian ..... 12

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA** ..... **19**

A. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja ..... 19

Optimized using
trial version
www.balesio.com

1. Perjanjian ..... 19
2. Perjanjian Kerja ..... 23
3. Perlindungan Hukum Perjanjian Kerja ..... 31
B. Dinas Ketenagakerjaan ..... 36
C. Teori Pengawasan ..... 40
D. Teori Kewenangan ..... 51
E. Teori Efektivitas ..... 59
F. Kerangka Pikir ..... 67
G. Definisi Operasional ..... 70

**BAB III METODE PENELITIAN ..... 72**

A. Tipe Penelitian ..... 72
B. Lokasi Penelitian ..... 73
C. Jenis dan Sumber Data ..... 74
D. Teknik Pengumpulan Data ..... 75
E. Analisis Data ..... 76

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN PROSEDUR PENCATATAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU OLEH DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MAKASSAR. ..... 77**

A. Kewajiban Mencatatkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ..... 77
B. Persyaratan dan Prosedur Pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ..... 86

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN PENGAWASAN PENCATATAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU**

Optimized using
trial version
www.balesio.com

**OLEH DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MAKASSAR. ..... 92**

A. Pengawasan Preventif Oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar ..... 95
B. Pengawasan Represif Oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar ..... 98

**BAB VI PENUTUP ..... 104**

A. Kesimpulan ..... 104
B. Saran ..... 104

**DAFTAR PUSTAKA..... 106**

Optimized using
trial version
www.balesio.com

## DAFTAR TABEL

4.1 Rekap Register Perusahaan di Kota Makassar dalam melakukan pencatatan PKWT tahun 2022 & 2023. ..... 80

4.2 Data jumlah perusahaan dan jumlah tenaga kerja di Kota Makassar sampai dengan tahun 2023. ..... 81

4.3 SOP Persyaratan Permohonan Pencatatan PKWT di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. ..... 87

Optimized using
trial version
www.balesio.com

## DAFTAR GAMBAR

2.1 Bagan Kerangka Fikir ..... 69

Optimized using
trial version
www.balesio.com

## LAMPIRAN

LAMPIRAN ..... 115

Optimized using
trial version
www.balesio.com

# BAB I

# PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

Lingkup kerja hukum ketenagakerjaan tidak terbatas, terpaku, atau sederhana. Kondisi dalam praktiknya sangatlah rumit dan melibatkan banyak aspek. Itulah sebabnya, ada alasan yang kuat untuk meyakini bahwa hukum ketenagakerjaan tidak hanya mengatur kaitan antara pekerja dan pengusaha, tetapi juga merangkul regulasi di luar konteks hubungan pekerjaan. Selain itu, hal ini perlu diakui oleh semua pihak dan memerlukan perlindungan bagi pihak ketiga, termasuk entitas otoritatif (pemerintah), terutama ketika ada pihak-pihak yang mengalami kerugian.

Peran tenaga kerja memiliki signifikansi yang sangat penting dalam proses pembangunan nasional. Sumber daya manusia ini berinteraksi dengan faktor pembangunan lainnya, termasuk sumber daya alam, yang juga dipadukan dengan peran teknologi dan upaya pembangunan. Semua ini bertujuan untuk mendukung program-program pembangunan dalam sektor ekonomi serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Berdasarkan peran serta posisi yang diemban oleh tenaga kerja, penting untuk menjalankan upaya pembangunan di sektor ketenagakerjaan. Ini bertujuan untuk

Optimized using
trial version
www.balesio.com

ngkatkan kualitas tenaga kerja serta kontribusinya dalam proses

pembangunan secara keseluruhan. Selain itu, diperlukan peningkatan perlindungan bagi tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan nilai-nilai dan martabat kemanusiaan.

Hubungan dengan pembangunan nasional ini tercermin dalam Pasal 27 Ayat (2) dari Konstitusi Indonesia, yaitu UUD 1945, yang menyatakan bahwa setiap warga negara memiliki hak atas pekerjaan dan penghidupan yang sesuai dengan martabat kemanusiaan. Dari segi hukum, hal ini juga diuraikan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang secara khusus menegaskan dalam lima pasalnya tentang perlunya memberikan perlindungan kepada setiap pekerja, termasuk prinsip bahwa setiap tenaga kerja harus memiliki peluang yang setara tanpa adanya diskriminasi untuk mendapatkan pekerjaan.

Penduduk yang berada dalam rentang usia kerja merujuk kepada tenaga kerja. Sesuai dengan Pasal 1 ayat (2) dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Tenaga Kerja didefinisikan sebagai individu yang memiliki kapabilitas untuk menjalankan berbagai jenis pekerjaan, baik untuk menghasilkan barang maupun jasa, baik itu untuk memenuhi kebutuhan pribadi atau kebutuhan masyarakat secara keseluruhan. Seiring perkembangan zaman, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang nagakerjaan mengalami perubahan beberapa pasal yang diatur

Optimized using
trial version
www.balesio.com

dalam Undang-Undang No.6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Didalam dunia ketenagakerjaan, tidak terlepas dari antara pekerja/buruh dan pengusaha yang membunyai hubungan hukum yaitu hubungan kerja. Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh yaitu berupa perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu (PKWT) atau waktu tidak tertentu (PKWTT) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 81 nomor 12 Undang-Undang No.6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Ketentuan mengenai perjanjian kerja dengan jangka waktu tertentu diatur dalam Pasal 81 nomor 13, 14, 15, Undang-Undang No.6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang serta di atur lebih rinci dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Perjanjian kerja jenis ini harus dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf

Optimized using
trial version
www.balesio.com

latin serta tidak memerlukan masa percobaan dan wajib didaftarkan di Dinas Ketenagakerjaan.

Intervensi pemerintah dalam ranah hukum ketenagakerjaan bertujuan untuk mencapai keseimbangan dalam hubungan kerja. Keterlibatan pemerintah di sini sangat penting melalui kerangka hukum yang ditetapkan untuk menjamin hak dan tanggung jawab semua pihak yang terlibat dalam hubungan perburuhan. Dengan menggunakan peraturan perundang-undangan, pemerintah memberikan landasan yang mengukuhkan hak-hak dan tanggung jawab para pihak melalui undang-undang, sehingga situasi yang adil dapat terwujud dalam hubungan kerja.

Pencatatan perjanjian kerja waktu tertentu merupakan salah satu mekanisme yang diterapkan dalam hubungan kerja untuk mengatur durasi kontrak kerja antara pekerja dengan perusahaan. Dalam perjanjian kerja waktu tertentu, terdapat ketentuan mengenai waktu berakhirnya kontrak kerja sesuai dengan masa kerja yang telah disepakati, dan hal ini dapat memberikan fleksibilitas bagi perusahaan untuk menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja dengan fluktuasi permintaan pasar.

Kasus persoalan tidak dilakukan pencatatan PKWT oleh sahaan ke Dinas Ketenagakerjaan banyak terjadi di Indonesia. rti halnya yang di alami oleh pekerja-pekerja di PT. Internusa

Optimized using
trial version
www.balesio.com

Food, PT. Monysaga Prima, PT. Yoon Young Shell Button, PT. Sungwon Button Indonesia, yang dimana para pekerja selama bekerja tidak pernah diberikan salinan PKWT nya dan para pekerja sempat mendatangi kantor Dinas Ketenagakerjaan untuk memeriksa apakah PKWT nya sudah dicatatkan ke Dinas Ketenagakerjaan atau tidak. Namun setelah diteliti, perusahaan-perusahaan tersebut tidak pernah mencatatkan perjanjian kerja waktu tertentu. Sehinggga para pekerja PKWT pada perusahaan tersebut beranggapan tidak mendapatkan kepastian hukum dan perlindungan hukum terkait PKWT nya sudah sesuai dengan syarat-syarat PKWT menurut Undang-undang Ketenagakerjaan atau tidak.[1]

Di Kota Makassar, sebagai salah satu pusat ekonomi di Indonesia, sektor industri dan usaha berkembang pesat. Hal ini menyebabkan tingginya permintaan tenaga kerja di berbagai sektor, termasuk manufaktur, perdagangan, teknologi informasi, dan sektor lainnya. Perusahaan-perusahaan di Kota Makassar seringkali menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu untuk mempekerjakan karyawan dalam jangka waktu yang ditentukan sesuai dengan kebutuhan produksi atau proyek tertentu.

Pekerjaan yang menggunakan sistem PKWT tersebut banyak ditemukan pada perusahaan-perusahaan swasta yang terdapat di Kota

ıtusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 6/PUU-XVI/2018, hlm.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

Makassar, seperti Fajar Graha Pena, Bank Mandiri dan bank- bank lainnya, Sunmart, Ace Hardware, Informa, Jamesons, Misi Depo Bangunan, perusahaan outsourhing, perusahan-perusahaan di wilayah industri KIMA dan perusahaan-perusahaan swasta lainnya. Perusahaan- perusahaan tersebut mengangkat pekerja menjadi karyawan perusahaan melalui perjanjian kerja yang hanya menguntungkan pihak perusahaan swasta. Menurut Andi Kurniawan yakni Ketua Serikat Buruh KAMIPARHO: [2]

> "Banyak perusahaan-perusahaan di Kota Makassar hanya sekedar iklan untuk meraup tenaga kerja, realitas yang terjadi malah berbalik 180 derajat. Pelanggaran terhadap PERMENAKER Nomor 100 tahun 2004 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yakni beberapa pekerja yang seharusnya menjadi pekerja tetap, dilihat dari bidang pekerjaannya malah di jadikan outsourching. Kasuskasus seperti ini kerap terjadi di seluruh perusahaan, namun pihak pemerintah dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar kurang memproteksi hal demikian."

Bahkan perusahaan-perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) seperti Wika Beton yang menggunakan jasa ousorching untuk kebutuhan security, cleaning service, dan buruh lapangan. Dari tiga

---

[2] arsha Chikita Widyarini, 2020, *Perindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan rjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada PT. Fajar Graha Pena Di Kota Makassar*, gram Pascasarjana Magister Kenotariatan Universitas Hasanuddin, hlm. 5-8.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

outsourching Wika Beton yaitu Mitra Duta Mahakarya, Dinar Wisesa Mahakarya, Adiva Rahmat Engineering hampir tiap hari membutuhkan tenaga buruh untuk di lapangan. Tetapi, dari perusahaan outsourching tersebut ada beberapa pekerja PKWT yang belum dicatatkan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.

Peran penting pemerintah dan lembaga terkait dalam memastikan bahwa praktik pencatatan perjanjian kerja waktu tertentu di Kota Makassar sesuai dengan aturan dan perundangan yang berlaku untuk melindungi hak-hak pekerja. Salah satu contoh konkret dari peran penting pemerintah adalah melalui pengawasan ketenagakerjaan. Pengawasan ini memiliki tujuan utama untuk menjalankan dan menegakkan pelaksanaan regulasi ketenagakerjaan agar sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Pengawasan ketenagakerjaan di atur dalam Pasal 176-178 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan:

1) Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

2) Pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasar 176 ditetapkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

3) Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota.

4) Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Presiden.

Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat 3 dan ayat 4 diatur dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan. Pengawasan yang tepat dan kesadaran yang tinggi dari semua pihak terkait akan pentingnya pencatatan perjanjian kerja waktu tertentu dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang adil dan stabil bagi para pekerja.

Pada tingkatan tertentu, pemerintah bertanggung jawab untuk melakukan pengawasan PKWT yang pada prinsipnya berorientasi pada menciptakan keseimbangan hak antara pekerja dan pengusaha serta melindungi pekerja dari pelaksanaan perjanjian kerja yang tida adil atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.[3]

ıtusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 6/PUU-XVI/2018, hlm.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

Dibalik penjelasan tersebut diatas, perusahaan-perusahaan yang memperkerjakan buruh/pegawai menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), seharusnya tau atas tanggung jawabnya untuk wajib mencatatkan perjanjian kerja waktu tertentunya yang diatur dalam Penjelasan Pasal 14 Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Namun, praktik pencatatan perjanjian kerja waktu tertentu juga memiliki potensi masalah terutama terkait perusahaan mungkin tidak sepenuhnya mematuhi kewajiban hukum untuk mencatat perjanjian kerja waktu tertentu kepada Dinas Ketenagakerjaan. Ini bisa terjadi karena terkait kendala pelayanan prosedur pencatatan dari Dinas Ketenagkerjaan, ketidakpahaman atau kelalaian perusahaan, atau niat untuk menghindari tanggung jawab atau kewajiban., atau ketidaktahuan sama sekali dari perusahaan.

Ketidakpatuhan dalam pencatatan ini dapat dianggap sebagai pelanggaran hukum yang dapat dikenai sanksi, dan Regulasi ketenagakerjaan seringkali memiliki ketentuan yang dirancang untuk melindungi hak dan kesejahteraan pekerja.

Pencatatan perjanjian kerja waktu tertentu menjadi penting untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja terjamin, termasuk hak it gaji, jam kerja, cuti, dan manfaat lainnya, serta yang muncul dari

Optimized using
trial version
www.balesio.com

ketidakpatuhan dalam pencatatan juga berkaitan dengan kemampuan pemerintah untuk mengawasi dan menegakkan regulasi ketenagakerjaan. Ketidakpatuhan dapat menghambat efektivitas pengawasan dan menurunkan kredibilitas sistem peraturan

Dalam konteks ini, penelitian mengenai pencatatan perjanjian kerja waktu tertentu di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar menjadi relevan dan penting untuk dilakukan. Namun demikian, proses pencatatan perjanjian kerja waktu tertentu yang dilakukan di Dinas Ketenagakerjaan, tampaknya terdapat kegagalan dalam fungsi pengawasan yang seharusnya dilakukan oleh instansi tersebut terhadap penerapan aturan hukum, terutama berkaitan dengan pelaksanaan pencatatan perjanjian kerja waktu tertentu. Berdasarkan uraian tersebut diatas, penulis tertarik untuk menganalisis secara mendalam, yang hasilnya dituangkan dalam bentuk penelitian tesis yang berjudul "Pengawasan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar".

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, pokok permasalahan yang akan diangkat dalam dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana prosedur pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu oleh Dinas Ketenagakerjaan?

Optimized using
trial version
www.balesio.com

2. Bagaimana pengawasan pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu oleh Dinas Ketenagakerjaan ?

## C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yakni:

1. Untuk mengetahui prosedur pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu oleh Dinas Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui pengawasan pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu oleh Dinas Ketenagakerjaan.

## D. Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

a. Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat untuk kalangan mahasiswa/mahasiswi, terkhusus untuk mahasiswa yang sedang melakukan penelitian di semester akhir untuk dijadikan sebagai referensi dalam penyelesaian tugas akhir terutama untuk penelitian mengenai Hukum Ketenagakerjaan.

b. Praktisi Hukum

Penelitian ini bermanfaat untuk menjadi referensi dan bahan pertimbangan untuk praktisi hukum, serikat buruh dan pengusaha dalam melakukan pencatatan perjanjian kerja waktu tertentu ke Dinas Ketenagakerjaan, serta bagaimana

Optimized using
trial version
www.balesio.com

pengawasan pencatatan perjanjian kerja waktu tertentu itu dilaksanakan.

c. Masyarakat

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan bacaan untuk masyarakat terutama para pekerja, serikat buruh dan menambah wawasan serta memberikan gambaran tentang terkait prosedur pencatatan dan pengawasan perjanjian kerja waktu tertentu di lakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan.

**2. Manfaat Praktis**

Secara praktis, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman lebih mendalam dan mampu menjadi sumber informasi tentang prosedur pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Dinas Ketenagakerjaan serta peran dan fungsi pengawasan dalam praktik pencatatan perjanjian kerja waktu tertentu. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak terkait, termasuk pemerintah, perusahaan, karyawan/ pekerja dan serikat pekerja, dalam memperbaiki kebijakan dan praktik ketenagakerjaan yang lebih berpihak kepada hak-hak pekerja dan kepentingan bersama.

## E. Orisinalitas Penelitian

Pembahasan terkait dengan Pengawasan pelaksanaan pencatatan perjanjian kerja waktu tertentu belum pernah dimuat atau dibahas n karya ilmiah apapun, baik disertasi, tesis, skripsi, maupun jurnal.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

Berikut ini karya ilmiah yang menurut Peneliti memiliki beberapa persamaan dengan apa yang akan dibahas dalam karya tulis ini:

1. Tesis berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada PT. Fajar Graha Pena di Kota Makassar” yang ditulis oleh Marsha Chikita Widyarini Program Pascasarjana Program Studi Magister Kenotariatan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin pada tahun 2020. Tesis ini mengkaji mengenai hak-hak pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan hukum ketenagakerjaan serta untuk meninjau dan menganalisis bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada perusahaan swasta di Kota Makassar.

   Hasil dari penelitian tesis ini menunjukkan bahwa :1) Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT. Fajar Graha Pena Makassar belum sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Ketidaksesuaian tersebut antara lain: pertama, terkait jangka waktu perpanjangan PKWT yang telah melebihi jangka waktu yang ditetapkan oleh undang-undang ketenagakerjaan. Kedua, terkait sifat pekerjaan yang diberikan kepada karyawan/pekerja dengan status PKWT pada PT. Fajar Graha Pena Makassar tidak sesuai dengan jenis dan sifat pekerjaan yang diatur dalam UUTK, jenis pekerjaan karyawan KWT pada PT. Fajar Graha Pena Makassar adalah jenis-jenis

Optimized using
trial version
www.balesio.com

pekerjaan yang bersifat tetap, yakni: cleaning service, petugas pada parking area, internal control, helper, gardener, serta pegawai kantin dan cafeteria. Ketiga, PT. Fajar Graha Pena belum pernah melaporkan pelaksanaan dan pencatatan terkait pekerja yang berstatus PKWT sejak awal pendirian perusahaan hingga saat ini kepada Disnaker Kota Makassar 2). Perlindungan terhadap pekerja dengan status PKWT pada PT. Fajar Graha Pena tidak dilaksanakan sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan. Hak pekerja dengan status PKWT untuk diangkat menjadi PKWTT tidak dilaksanakan oleh PT. Fajar Graha Pena Makassar. Pada saat ini bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja dengan status PKWT pada PT. Fajar Graha Pena Makassar, antara lain pemenuhan upah yang jumlahnya di atas UMR Kota Makassar, perlindungan terhadap jaminan sosial dengan bentuk BPJS Kesehatan. PT. Fajar Graha Pena Makassar belum memberikan jaminan sosial berupa jaminan hari tua dan pesangon untuk pekerja dengan status PKWT.

2. Jurnal berjudul “Fungsi Pengawasan Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial (Pphi) Nomor: 168/Pdt/.Sus.Phi/2015/Pn.Bdg Perspektif Undang-Undang Nomor.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” yang ditulis oleh Moh. Fadholi dalam Journal of Comunity Service pada tahun 2023. Jurnal ini mengkaji mengenai masalah tidak berjalannya fungsi pengawasan yang di lakukan oleh

Optimized using
trial version
www.balesio.com

pemerintah terhadap implemntasi peraturan perundangan-undangan, terutama terkait dengan pengawasan pelaksanaan atau dikenal dengan istilah pekerja yang berstatus kontrak, Berdasarkan Berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PPHI) Nomor : 168/Pdt/.Sus.PHI/2015/PN.Bdg perspektif Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Hasil dari penelitian jurnal ini menunjukkan bahwa Pelaksanaan pengawasan yang di lakukan oleh pemerintah terhadap pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, belum berjalan secara optimal hal tersebut dapat terlihat dari adanya permasalahan yang terjadi antara PT. KATOLEC dengan Para pekerja, dimana hal tersebut dikarenakan adanya pemutusan hubungan kerja oleh pihak perusahaan dengan cara melakukan PHK sebelum habis masa kontrak, dengan alasan bahwa beratnya beban keuangan perusahaan dan melambatnya perekonomian nasional dan dunia yang telah berdampak pada perusahaan, jika fungsi pengawasan dari pemerintah dapat dijalankan secara optimal tentu hal ini tidak akan terjadi, kalaupun terjadi tentu dapat diantisipasi sehingga tidak berlanjut kemeja persidangan.

Jurnal ini memiliki persamaan yakni dalam membahas fungsi pengawasan dalam bidang ketenagakerjaan, hanya saja peneitian ini memfokuskan pada kajian Putusan Pengadilan Hubungan

Optimized using
trial version
www.balesio.com

Industrial (PPHI) dengan objek sengketa gugatan yaitu tentang perselisihan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PKWT.

3. Jurnal berjudul “Akibat Hukum Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Tidak Dicatatkan” yang ditulis oleh Chika Agishintya dan Siti Hajati Hoesin dalam Jurnal Humani (Hukum dan Masyarakat Madani) pada tahun 2022. Jurnal ini mengkaji mengenai masalah kontrol serta bimbingan untuk pemilik usaha maupun pekerja oleh Dinas Tenaga Kerja pada pelaksanaan pencatatan PKWT sehingga bisa terlaksana sebagaimana dengan kebijakan undang-undang.

   Hasil dari penelitian jurnal ini menunjukkan bahwa pengaturan pencatatan PKWT kepada instansi ketenagakerjaan sudah dicantumkan pada berbagai peraturan undang-undang, yaitu: Pertama, penjelasan Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 dinyatakan bahwa PKWT dicatatkan ke instansi yang berwenang pada sektor ketenagakerjaan. Kedua, Pasal 13 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/VI/2004 yang menjabarkan bahwa PKWT harus dicatatkan oleh pemilik usaha ke instansi yang berwenang di sektor ketenagakerjaan kota maupun kabupaten sekitar paling lambat 7 hari sesudah penandatanganan perjanjian kerja. Ketiga, Pasal 27 ayat (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 11 Tahun 2019 menyatakan bahwa PKWT harus dicatatkan oleh pemilik usaha ke

Optimized using
trial version
www.balesio.com

instansi yang berwenang di sektor tenaga kerja kota maupun kabupaten sekitar kegiatan kerja dilakukan. Keempat, Pasal 14 ayat (1) dan (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 juga kembali menegaskan mengenai pencatatan PKWT tersebut. Terhadap PKWT yang tidak dicatatkan, maka demi hukum akan diubah menjadi PKWTT. Hal ini berdasarkan pertimbangan hukum dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 6/PUUXVI/2018 yang menjelaskan bahwa Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 termasuk poin penjelasannya, sudah dijadikan landasan yang kuat bahwa PKWT harus dicatat, serta PKWT yang tidak dicatat hingga tenggat periode yang sudah diputuskan demi hukum diubah jadi PKWTT. Selanjutnya, berdasarkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial Banda Aceh Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/PLW/2014/PN.Bna, Hakim memutuskan bahwa status pekerja yang tidak dilakukan pencatatan PKWT berubah menjadi PKWTT. Selain itu, ketentuan dalam Pasal 30 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 dinyatakan bahwa dalam hal PKWT tidak termasuk peraturan yang telah ditentukan, maka hubungan kerja antara tenaga kerja dengan perusahaan yang menyediakan jasa pekerja diubah menjadi hubungan kerja yang berlandaskan PKWTT.

Jurnal ini memiliki persamaan dalam membahas pencatatan erjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), hanya saja dalam jurnal

Optimized using
trial version
www.balesio.com

ini memfokuskan terkait akibat hukum ketika Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak dicatatkan.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

# BAB II

# TINJAUAN UMUM

## A. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja

### 1. Perjanjian

Menurut Prof. R. Subekti, S.H., perjanjian adalah suatu peristiwa di mana seseorang berjanji kepada seorang lain atau di mana dua orang itu saling berjanji unuk melaksanakan suatu hal. Perjanjian itu menerbitkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya.[4] Adapun pengertian perjanjian yang terdapat dalam Pasal 1313 KUHPerdata yang berbunyi: “Suatu perjanjian adalah suatu oerbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.”

Perjanjian adalah bentuk kesepakatan atau kontrak antara dua pihak atau lebih yang memiliki tujuan tertentu dan diatur oleh hukum. Dalam konteks hukum perdata, perjanjian menjadi landasan utama dalam mengatur hubungan antarindividu atau antarbadan hukum, seperti perusahaan. Perjanjian dapat mencakup berbagai hal, mulai dari jual beli, sewa menyewa, kerjasama bisnis, hingga pengaturan hubungan kerja antara majikan dan karyawan. Dalam proses pembuatan perjanjian, terdapat beberapa unsur penting yang harus dipenuhi, seperti esepakatan yang jelas antara pihak-pihak yang terlibat, kepastian

bekti, 2004, *Hukum Perjanjian*, Jakarta: PT. Internusa, hlm.1.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

mengenai objek perjanjian, serta adanya pertimbangan yang sah dan tidak bertentangan dengan hukum yang berlaku. Selain itu, perjanjian juga harus dibuat secara tertulis untuk memastikan kejelasan dan keabsahan isi kesepakatan. Dengan demikian, perjanjian menjadi instrumen penting dalam mengatur berbagai hubungan sosial, bisnis, maupun ketenagakerjaan, serta menjadi dasar hukum yang kuat untuk menyelesaikan sengketa apabila terjadi ketidaksepakatan di kemudian hari.

Dalam pelaksanaan kegiatan perjanjian/kontrak, terdapat beberapa unsur yang harus diperhatikan seperti unsur esensialia, naturalia dan unsur aksidentalia. Unsur tersebut menjadi parameter utama dalam pelaksanaan perjanjian. Hal-hal yang diperlukan dalam kontrak atau perjanjian, yaitu:[5]

a) Adanya para pihak;
b) Adanya kesepakatan dalam membentuk kontrak;
c) Kesepakatan itu ditujukan untuk menimbulkan akibat hukum;
d) Adanya objek tertentu.

Asas pokok dari hukum perjanjian dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) adalah prinsip kebebasan berkontrak (*freedom of contract principle*). Dasar dari prinsip ini terletak pada Pasal 1338 KUHPerdata bersama dengan Pasal 1320 KUHPerdata, yang menyatakan bahwa setiap perjanjian yang

:dwan Khairandy, 2016, *Perjanjian Jual Beli*, Yogyakarta: FH UII Press, hlm.66.

dibuat secara sah memiliki kekuatan yang mengikat antara pihak-pihak yang terlibat (*asas pacta sunt servanda*), sehingga memiliki kekuatan hukum yang sama dengan undang-undang.[6] Sedangkan Syarat-syarat sahnya suatu perjanjian diatur dalam Pasal 1320 BW yaitu :[7]

a. Ada kesepakatan dari para pihak yang membuatnya;
b. Ada kecakapan dari para pihak yang membuatnya;
c. Ada objek tertentu yang diperjanjikan;
d. Hanya mengandung klausul-klausul yang halal.

Syarat pertama dan kedua dalam perjanjian, yaitu kesepakatan (tanpa paksaan, penipuan, atau kesalahan) dan kapasitas hukum (tidak ada cacat mental dan mencukupi usia), merupakan aspek subjektif dalam sebuah perjanjian. Jika salah satu atau kedua syarat ini tidak terpenuhi, maka konsekuensinya adalah perjanjian tersebut dapat dibatalkan. "Dapat dibatalkan" berarti bahwa kontrak tetap sah dan berlaku jika tidak ada permintaan pembatalan yang diajukan kepada Pengadilan Negeri. Dengan kata lain, meskipun ada cacat dalam syarat-syarat subjektif ini, perjanjian masih akan berlaku kecuali salah satu pihak mengajukan permohonan pembatalan kepada Pengadilan Negeri. Jika Pengadilan Negeri mengabulkan permintaan pembatalan, maka perjanjian tersebut

---

[6] bdul Ghofur Ansori, 2018, *Hukum Perjanjian Islam Di Indonesia (Konsep, Dan Implementasi),* Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, hlm. 1-2

[7] im Redaksi BIP, 2017, *KUHPer (Kitab Undang-Undang Hukum Perdata)*, huana Ilmu Populer, hlm. 360.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

akan dinyatakan tidak berlaku sejak awal (*nietig*), dan kedua pihak akan dikembalikan ke posisi seolah-olah perjanjian tersebut tidak pernah ada. Syarat ketiga dan keempat dalam sebuah perjanjian melibatkan aspek objektif, yang mencakup karakteristik klausa yang sah dan objek yang spesifik. Jika kedua persyaratan ini tidak terpenuhi, dampak hukumnya adalah bahwa perjanjian tersebut akan dianggap "Batal Demi Hukum". Konsep "Batal Demi Hukum" merujuk pada pembatalan otomatis perjanjian oleh hukum, yang terjadi atas dua alasan utama: [8]

a. Ketidakadaan atau Ketidakjelasan Objek, Jika objek yang dijanjikan tidak ada atau tidak jelas, maka perjanjian dianggap batal secara hukum karena inti kesepakatan terganggu.
b. Klausa yang Tidak Sah atau Melanggar Hukum, Jika perjanjian mengandung klausa yang tidak sah atau bertentangan dengan hukum (seperti klausa yang melanggar etika atau norma hukum), perjanjian tersebut akan dianggap batal demi hukum.

Konsep hukum perjanjian menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) mengandung beberapa asas selain asas kebebasan berkontrak (*freedom of contract principle*), yang dapat ditemukan dari isi pasal-pasalnya. Beberapa asas tersebut adalah: 1). Asas Kepribadian (*Privity Of Contract*), Prinsip ini mencakup area di mana suatu perjanjian berlaku, yang berarti

ichael Sugijanto, 2021, *The Art Of Contract Drafting*, Jakarta: Elex Media lo, hlm. 7-8.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

bahwa sebuah perjanjian hanya mengikat pihak-pihak yang terlibat dalam perjanjian tersebut. Dalam konteks Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), asas ini diatur dalam Pasal 1340 KUHPerdata, yang menyatakan bahwa perjanjian hanya mengikat pihak-pihak yang terlibat di dalamnya; 2). Asas Itikad Baik (*Good Faith Principle*), Asas ini sebenarnya tercantum dalam Pasal 1338 KUHPerdata, yang esensinya adalah bahwa setiap perjanjian yang sah harus dilaksanakan oleh pihak-pihak yang membuatnya dengan itikad baik. Inti dari perjanjian adalah prestasi, yang bisa berupa memberikan sesuatu, melakukan sesuatu, atau tidak melakukan sesuatu. Pihak yang berhak menerima prestasi disebut Kreditur, sedangkan pihak yang berkewajiban untuk memenuhi prestasi disebut Debitur.[9]

**2. Perjanjia Kerja**

Essence dari sebuah relasi hukum dalam konteks hukum ketenagakerjaan adalah ikatan hukum yang timbul dari kesepakatan perjanjian kerja antara individu yang bekerja (pekerja) dan entitas yang memberikan pekerjaan (pengusaha/ majikan dalam kapasitas badan hukum atau perseorangan). Perjanjian kerja yang dialam bahasa Belanda di sebut *Arbeidsoverenskoms*, pengertian perjanjian kerja menurut pasal 1601 a KUHPerdata yaitu "Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kestau (si

[9] dul Ghofur Ansori, *Op.Cit*, hal. 9-10

Optimized using
trial version
www.balesio.com

buruh) mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah."[10]

Perjanjian Kerja merujuk pada kontrak yang dibuat antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja. Dalam perjanjian ini, tercantum berbagai syarat kerja, hak, dan kewajiban yang harus dipatuhi oleh kedua belah pihak.[11] Ketentuan Penjelasan Pengertian Perjanjian Kerja juga terdapat dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No.13 Tahun 2003, Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Perjanjian kerja, juga dikenal sebagai kontrak kerja, adalah dokumen hukum yang mengatur hubungan antara pengusaha dan pekerja. Dalam perjanjian kerja, biasanya diatur berbagai hal seperti jabatan, gaji, jam kerja, cuti, dan hak serta kewajiban masing-masing pihak. Perjanjian kerja juga dapat mencakup ketentuan-ketentuan tambahan seperti klausul kerahasiaan, non kompetisi, atau pembatasan-pembatasan lainnya yang bertujuan untuk melindungi kepentingan bisnis pengusaha. Dokumen ini menjadi landasan penting dalam menetapkan aturan main dalam

---

[10] Marwati Riza, 2009, *Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia Di Luar* Makassar: As Publishing, hlm. 118.

[11] M.Firdaus Sholihin dan Wiwin Yulianingsih, 2015, *Kamus Hukum Kontemporer*, Timur: Sinar Grafika, hlm. 139.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

lingkup kerja dan seringkali menjadi pegangan utama jika terjadi sengketa atau perselisihan antara pengusaha dan pekerja. Oleh karena itu, penting bagi kedua belah pihak untuk memahami dan menyetujui isi perjanjian kerja sebelum menandatanganinya, serta memastikan bahwa dokumen tersebut sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku dan memenuhi kepentingan kedua belah pihak.

Subjek hukum dalam perjanjian kerja adalah pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan kerja. Yang menjadi objek dalam perjanjian kerja adalah tenaga kerja yang dimiliki oleh pekerja. Pekerja atau buruh menyumbangkan tenaga kerja mereka dalam pekerjaan, dan sebagai gantinya, mereka menerima upah atau kompensasi. Dengan demikian, perjanjian kerja melibatkan subjek-subjek ini, yaitu pekerja atau buruh sebagai pemberi tenaga kerja dan pengusaha atau majikan sebagai penerima tenaga kerja.[12]

Hubungan kerja antara perusahaan dan tenaga kerja terjalin melalui suatu perjanjian, yang menggarisbawahi bahwa individu tersebut tidak boleh disiksa, diperlakukan sebagai budak, atau dihambat kebebasannya. Dalam konteks ini, kesepakatan untuk bekerja dalam jangka waktu tertentu merupakan satu alat yang berperan penting dalam menjalankan hubungan industri yang selaras, aman, dan dinamis, berlandaskan prinsip-prinsip

sri wijayanti, 2018, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sniar m. 41

Optimized using
trial version
www.balesio.com

Pancasila. Prosedur untuk membuat PKWT perlu didasarkan pada semangat dan nilai-nilai dari hubungan industrial Pancasila. Tujuan utama dari pembentukan perjanjian semacam ini adalah untuk mengukuhkan serta mengklarifikasi hak dan kewajiban, sekaligus merumuskan bersama mengenai persyaratan kerja yang sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan perusahaan. Hal ini diharapkan dapat mendorong terciptanya lingkungan hubungan industri yang seimbang, bergerak dinamis, dan adil, serta melindungi pihak yang lebih rentan (pekerja) dari kekuasaan pengusaha. Semua ini bertujuan untuk menempatkan pekerja pada posisi yang pantas sesuai dengan nilai kemanusiaan yang tinggi.[13]

Hakikat dari suatu hubungan kerja adalah pelaksanaan tanggungjawab bagi pihak-pihak yang melakukan perjanjian kerja, yakni pengusaha/ pemberi kerja perorangan untuk memenuhi hak-hak dan kewajibannya yang terkait esensi hubungan perburuhan, yakni pemenuhan upah plus fasilitas lainnya bagi pekerja sebagai hak-haknya dan kewajiban pekerja dalam melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan kondisi dan syarat-syarat kerja pengusaha/ pemberi pekerjaan yang merupakan hak-hak pengusaha yang secara konkret.[14]

---

suan, 2019, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Berstatus PKWT (Pkwt) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,* Jurnal lume 17 Nomor 1, Fakultas Hukum Universitas Palembang, hlm. 26.

arwati Riza, *Op. Cit*, hlm. 122.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

Berdasarkan Penjelasan Pasal 51 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 yaitu : (1). Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau lisan; (2). Perjanjian Kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dasar-dasar perjanjian kerja umumnya terbagi menjadi dua, yakni persyaratan substansial dan persyaratan formiil. Ketentuan substansial dijelaskan dalam Pasal 52 Undang-Undang No. 13 tahun 2003, sementara persyaratan formiil diatur dalam Pasal 54 Undang-Undang No. 13 tahun 2003.[15]

Persyaratan substansial perjanjian kerja dibuat atas dasar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (1) dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu :

a. Kesapakatan kedua bela pihak;
b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 52 ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan sebagaimana dijelaskan dalam pasal 52 ayat (2). Sedangkan perjanjian kerja

---

ısri Wijayanti, *Op.Cit.*, hal. 42.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 52 ayat (1) huruf c dan d yaitu batal demi hukum sebagaimana dijelaskan dalam pasal 52 ayat (3).

Persyaratan formiil Tata cara penyusunan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 ayat (1) dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mencakup hal-hal berikut:

a. Nama, jenis usaha, lokasi/ tempat usaha
b. Nama, umur, jenis kelamin, serta alamat tenaga kerja
c. Jenis maupun posisi pekerjaan
d. Lokasi kerja
e. Besar upah beserta metode pembayaran
f. Persyaratan kerja yang meliputi hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh
g. Periode start serta berakhirnya perjanjian kerja
h. Lokasi serta tanggal perjanjian kerja disusun
i. Tanda tangan para pihak pada perjanjian kerja

Perjanjian Kerja terbagi atas dua jenis menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 yakni:

a. PKWT (PKWT), wajib dibuat secara tertulis menggunakan bahasa Indonesia dan huruf Latin serta harus tercantum jangka waktu tertentu perjanjian, adanya suatu pekerjaan yang selesai

Optimized using
trial version
www.balesio.com

dalam waktu tertentu, dan tidak mempunyai syarat masa percobaan.

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), artinya perjanjian yang tidak memiliki batasan waktu berlakunya suatu perjanjian sampai pihak pekerja/buruh memasuki usia pensiun, diputuskan hubungan kerjanya karena melakukan kesalahan, pekerja/ buruh meninggal dunia, dan adanya putusan Pengadilan yang menyatakan pekerja/buruh telah melakukan tindak pidana sehingga perjanjian kerja tidak dilanjutkan lagi.[16]

Dalam era globalisasi, kompetisi antar pekerja semakin diperlukan, di mana setiap individu diharapkan untuk mempersiapkan dirinya guna memperoleh peluang pekerjaan yang optimal. Di sisi lain, dalam konteks perdagangan internasional, tuntutan untuk meningkatkan daya saing menjadi penting bagi para pengusaha. Investor asing yang berkeinginan untuk berinvestasi di Indonesia cenderung lebih suka menggunakan sistem kontrak kerja daripada mempekerjakan karyawan tetap, karena sistem ini cenderung lebih sedikit menimbulkan permasalahan.[17] Pengusaha atau majikan sering menganggap bahwa menggunakan pekerja tetap tidak efisien karena harus memperhatikan banyak hal terkait dengan ketenangan kerja. Sebagai contoh, beberapa ketentuan

[16] Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Praktik di Indonesia*, Jakarta Timur: Kencana, hlm. 70-72.

thriatus Shalihah, 2016, *Implementasi PKWT (Pkwt) Dalam Hubungan Kerja Di* . Jurnal Selat, Volume 4 Nomor 1, Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, ɹ, hlm. 76.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

dalam peraturan yang mengatur upah, kesejahteraan, kenaikan upah berkala, tunjangan sosial, hari istirahat atau cuti, dan kesulitan dalam mengakhiri hubungan kerja secara sepihak jika pekerja ternyata malas di kemudian hari. Sebaliknya, hubungan kerja yang didasarkan pada kontrak kerja dianggap lebih efisien, karena majikan memiliki kebebasan untuk menentukan syarat-syarat kerja yang disetujui oleh pekerja. Sebagai contoh, dalam kontrak kerja, mereka dapat menentukan bahwa hubungan kerja akan berlangsung selama dua tahun dengan upah tertentu untuk jenis pekerjaan yang diberikan oleh majikan. Dalam kontrak ini, juga dapat ditetapkan masalah-masalah terkait dengan tunjangan kesejahteraan dan hari istirahat.[18]

Pada awalnya, hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh hanya berkaitan dengan aspek perdata, yang mengacu pada urusan hukum sipil. Namun, apabila antara pihak-pihak ini mengalami perbedaan pendapat, perselisihan, atau masalah, pada tahap ini intervensi dan otoritas pemerintah menjadi diperlukan. Dalam situasi ini, hukum ketenagakerjaan mulai berkaitan dengan hukum publik, baik dalam konteks hukum tata negara maupun hukum pidana.[19]

Berbicara PKWT, pengusaha diharuskan mendaftarkan PKWT ke Instansi Negara yang berwenang mengurusi

sri Wijayanti, *Op.Cit*., hal. 48
bdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan ndang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung: Citra Adytia Bhakti, hlm. 7.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

Ketengakerjaan yaitu Dinas Ketenagakerjaan yang sebagaimana secara tegas dijelaskan dalam Pasal 14 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. " (1). PKWT harus dicatatkan oleh Pengusaha pada kementrian yang menyelenggarakan urusan pemerintahaan di bidang ketenagakerjaan secara daring paling lama 3 (tiga) hari kerja sejak penandatanganan PKWT; (2). Dalam hal pencatatan PKWT secara daring belum tersedia maka pencatatan PKWT dilakukan oleh Pengusaha secara tertulis di dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahaan di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota paling lama 7 (tujuh) hari kerja penandatanganan PKWT". Peran Instansi Pemerintah terutama di bidang ketenagakerjaan harus berperan aktif dalam menjalankan perintah undang-undang termasuk pengawasan agar terciptanya kepastian hukum dan perlindungan hukum terhadap kedua bela pihak terutama pihak pekerja.

**3. Perlindungan Hukum Perjanjian Kerja**

Perlindungan perjanjian kerja adalah upaya untuk memastikan bahwa hak dan kewajiban yang tercantum dalam perjanjian kerja dihormati dan dilindungi oleh kedua belah pihak, yaitu pengusaha dan pekerja. Ini termasuk memastikan bahwa gaji dan tunjangan yang dijanjikan kepada pekerja dibayarkan sesuai engan ketentuan yang disepakati, jam kerja dan waktu istirahat

Optimized using
trial version
www.balesio.com

diatur dengan baik, serta hak-hak lain seperti cuti dan asuransi kesehatan dihormati dan dilaksanakan. Selain itu, perlindungan perjanjian kerja juga mencakup keamanan pekerja dalam menjalankan tugasnya, termasuk perlindungan terhadap pelecehan, diskriminasi, atau tindakan yang merugikan karyawan secara fisik maupun psikologis. Dalam hal sengketa atau pelanggaran, proses penyelesaian sengketa yang adil dan transparan dijalankan untuk menyelesaikan permasalahan sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku. Dengan demikian, perlindungan perjanjian kerja merupakan aspek penting dalam menjaga keadilan dan kesejahteraan kedua belah pihak dalam hubungan kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Perlindungan hukum bagi pekerja pada dasarnya terdiri dari dua aspek, yakni perlindungan hukum secara preventif dan represif. Sasaran dari perlindungan hukum preventif adalah mencegah timbulnya konflik, termasuk melibatkan partisipasi masyarakat dalam mengakomodasi peraturan yang belum diresmikan. Sayangnya, situasi ini belum sepenuhnya terwujud di Indonesia, bahkan seringkali undang-undang yang sudah disahkan tidak didukung oleh landasan akademis. Penerapan konsep hukum dan filsafat hukum dalam menyusun peraturan perundang-undangan kadang dianggap kurang signifikan. Peraturan sering kali anya dianggap sebagai solusi praktis dan memenuhi kebutuhan

Optimized using
trial version
www.balesio.com

pragmatis, tanpa mempertimbangkan aspek teoretisnya. Sebaliknya, seringkali peraturan hanya dianggap sebagai proyek yang harus diperjuangkan untuk mendapatkan pendanaan.[20]

Dalam suatu perjanjian ketenagakerjaan, terdapat beberapa pihak yang terlibat, yakni buruh/pekerja, pengusaha/pemberi kerja, organisasi buruh/pekerja, organisasi pengusaha, dan pemerintah. Kelima unsur ini saling berpengaruh dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam hubungan industrial. Perjanjian kerja dapat memiliki dua jenis jangka waktu, yaitu jangka waktu tertentu (PKWT) atau jangka waktu tidak tertentu (PKWTT), dan harus memenuhi beberapa syarat untuk dianggap sah. Syarat-syarat tersebut melibatkan kesepakatan kedua belah pihak, kecakapan para pihak dalam melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan pentingnya, pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Jika perjanjian kerja tidak memenuhi semua persyaratan ini, maka dianggap tidak sah dan dianggap batal demi hukum.[21]

Perjanjian kerja tidak diwajibkan memiliki bentuk tertentu. Oleh karena itu, dapat dilakukan secara lisan, dengan surat

[20] Amelia Syafira Parinduri, 2019, *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Outsourcing*, Jurnal Restitusi, Volume 1 Nomor 1, Universitas ıdiyah Sumateraa Utara, Medan, hlm. 95-96.

bdul Azis, *et al*., 2019, *Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada PKWT Dalam kerjaan*, Jurnal Surya Kencana Satu, Volume 10 Nomor 1, Universitas , Tangerang, hlm. 70.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

pengangkatan dari pihak pengusaha, atau secara tertulis melalui surat perjanjian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak. Undang-undang hanya menetapkan bahwa jika perjanjian dibuat secara tertulis, biaya surat dan biaya tambahan lainnya harus ditanggung oleh pengusaha. Namun, perlu diingat bahwa perjanjian yang diadakan secara lisan, bahkan yang dituangkan dalam bentuk tertulis, sering kali bersifat singkat dan mungkin tidak mencakup semua hak dan kewajiban dari kedua belah pihak. Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, perjanjian kerja harus memenuhi syarat sah sesuai dengan ketentuan Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Per). Syarat sah ini mengatur bahwa perjanjian harus memenuhi persyaratan seperti kesepakatan, kecakapan para pihak, dan ketidakbertentangan dengan hukum dan kesusilaan.[22]

Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa perjanjian kerja harus dibuat berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang dijanjikan, dan pekerjaan yang dijanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kesepakatan kedua belah pihak, juga dikenal sebagai kesepakatan

bdul Azis, *et al*., *Op. Cit*, hlm. 71.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

yang mengikat, mengharuskan pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja untuk setuju atau sepakat mengenai semua hal yang menjadi objek perjanjian. Artinya, pekerja menerima tawaran pekerjaan, dan pengusaha menerima pekerja untuk dipekerjakan. Kemampuan atau kecakapan yang dimaksud adalah bahwa baik pekerja maupun pengusaha harus memiliki kemampuan untuk membuat perjanjian. Seseorang dianggap cakap membuat perjanjian jika telah mencapai usia cukup, dan Undang-Undang Ketenagakerjaan menetapkan batasan umur minimal 18 tahun. Selain itu, seseorang dianggap cakap membuat perjanjian jika tidak terganggu jiwa atau waras. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan menjadi objek perjanjian kerja, dan pekerjaan tersebut harus dijelaskan secara jelas dalam perjanjian. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan harus disebutkan secara jelas, dan pekerjaan tersebut harus halal, tidak bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Pemerintah, sesuai dengan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, memiliki tanggung jawab untuk memberikan perlindungan, kesejahteraan, dan keadilan kepada seluruh rakyat Indonesia. Negara Indonesia dinyatakan sebagai Negara Hukum, sehingga setiap upaya yang dilakukan oleh negara untuk memberikan perlindungan hukum kepada rakyat harus didasarkan pada hukum.[23]

Optimized using
trial version
www.balesio.com

bdul Azis, *et al*., *Op. Cit*, hlm. 72.

## B. Dinas Ketenagakerjaaan

Pemerintahan adalah unsur mutlak dalam suatu negara yang memiliki tugas dan fungsi untuk mencapai tujuan negara yang telah tercantum dalam konstitusi. Menurut Lemaire, negara menyelenggarakan *bestuurszorg*, yakni penyelenggaraan kesejahteraan umum yang dilakukan oleh pemerintah yang meliputi segala lapangan kemasyarakatan di mana pemerintah turut serta aktif dalam pergaulan manusia.[24] Fungsi pemerintahan menurut Rasjid yaitu berkaitan dengan fungsi pengaturan, yang lazimnya dikenal sebagai fungsi regulasi dengan segala bentuknya, dimaksudkan sebagai usaha untuk menciptakan kondisi yang tepat sehingga menjadi kondusif bagi berlangsungnya berbagai akitivitas, selain terciptanya tatanan sosial yang baik di berbagai kehidupan masyarakat. [25]

Dilingkup pemerintahan bidang ketenagakerjaan di kenal dengan Dinas Ketenagakerjaan. Dinas Ketenagakerjaan merupakan lembaga pemerintah yang memiliki peran penting dalam mengawasi dan mengatur hubungan kerja di suatu wilayah atau negara. Tugas utamanya adalah memastikan bahwa peraturan ketenagakerjaan dipatuhi oleh pengusaha dan pekerja, serta melindungi hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Dalam menjalankan fungsinya, Dinas Ketenagakerjaan melakukan berbagai

---

nshori Ilyas, *et al*., 2021, *Kontrak Publik*, Jakarta: Kencana, hlm. 1.
nshori Ilyas, *et al*., *Op.Cit*, hlm. 8.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

kegiatan, seperti penyuluhan, penegakan hukum, pengawasan terhadap standar keselamatan dan kesehatan kerja, serta penyelesaian sengketa antara pengusaha dan pekerja. Selain itu, Dinas Ketenagakerjaan juga berperan dalam menyusun kebijakan dan regulasi ketenagakerjaan yang berkelanjutan sesuai dengan perkembangan zaman dan kebutuhan masyarakat. Dengan demikian, keberadaan Dinas Ketenagakerjaan menjadi sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil, produktif, dan berkeadilan bagi semua pihak yang terlibat dalam dunia ketenagakerjaan. Menurut Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, terdapat perubahan signifikan dalam paradigma pemerintahan yang juga berdampak pada cara perencanaan dan pelaksanaan pembangunan dilakukan. Dampak dari perubahan ini termasuk penyerahan sebagian besar kewenangan yang sebelumnya berada di tangan Pemerintah Pusat kepada Pemerintah Daerah, termasuk dalam hal urusan ketenagakerjaan yang kini menjadi salah satu aspek yang harus dikelola dalam pemerintahan dan pembangunan daerah.

Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar adalah bagian dari struktur pemerintahan Kota Makassar dan berperan sebagai instansi birokrasi pemerintah. Ini merupakan salah satu entitas di bawah naungan Pemerintah Kota Makassar yang bertindak sebagai elenggara otonomi daerah. Dinas ini dipimpin oleh seorang kepala

Optimized using
trial version
www.balesio.com

dinas yang memiliki tanggung jawab kepada Walikota Makassar. Fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar diatur oleh Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 9 tahun 2004 tentang Pengaturan, Perlindungan, dan Pelayanan Ketenagakerjaan di Wilayah Kota Makassar.[26]

Kedudukan Dinas Ketenagakerjaaan Kota Makassar merupakan unsur pelaksana urusan Pemerintahan di bidang tenaga kerja yang menjadi kewenangan Daerah yang dipimpin oleh kepala dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada walikota melalui sekretaris Daerah sebagaimana dijelaskan dalam pasal 2 Peraturan Walikota Makassar Nomor 90 Tahun 2016 tentang Kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Ketenagakeraan.

Tugas inti dan peran Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, dalam kerangka struktural, didasarkan pada kebijakan yang ditetapkan oleh Pemerintah Kota Makassar. Namun, dalam hal fungsionalnya, dinas ini tetap berkoordinasi dengan kebijakan yang berlaku secara nasional yang dikeluarkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, serta bekerja sama dengan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan dan lembaga terkait lainnya.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

ahyar Daraba dan Alim Bachri Subianto, 2018, *Kinerja Dinas Ketenagakerjaan eningkatkan Kualitas Tenaga Kerja di Kota Makassar*, Jurnal Administrare, Nomor 1, Universitas Negeri Makassar, Makassar, hlm. 9.

Adapun susunan organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar yang termaktub dalam pasal 3 Peraturan Walikota Makassar Nomor 90 Tahun 2016 tentang Kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Ketenagakeraan yaitu :

1. Kepala Dinas.
2. Sekretariat, terdiri atas :
    a. Subbagian perencanaan dan pelaporan.
    b. Subbagian keuangan.
    c. Subbagian umum dan kepegawaian.
3. Bidang pelatihan kerja, terdiri atas :
    a. Seksi kelembagaan pelatihan tenaga kerja.
    b. Seksi penyelenggaraan pelatihan kerja.
    c. Seksi sertifikasi kompetensi tenaga kerja.
4. Bidang informasi pasar kerja dan peningkatan produktivitas, terdiri atas :
    a. Seksi informasi pasar kerja.
    b. Seksi peningkatan produktivitas ketenagakerjaan.
    c. Seksi pemagangan dan sertifikasi ketenagakerjaan.
5. Bidang penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja, terdiri atas :
    a. Seksi penempatan tenaga kerja.
    b. Seksi perlindungan tenaga kerja luar negeri.
    c. Seksi pengembangan dan perluasan kesempatan kerja.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

6. Bidang hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja, terdiri atas :
    a. Seksi persyaratan kerja.
    b. Seksi pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja.
    c. Seksi penyelesaia perselisihan hubungan industrial.
7. Kelompok jabatan fungsional.
8. Unit pelaksana teknis (UPT).

## C. Teori Pengawasan

Asal usul kata "pengawasan" berasal dari kata "awas," sehingga pengawasan pada dasarnya adalah tindakan mengawasi. Sarwoto memberikan definisi tentang pengawasan sebagai berikut: "Pengawasan adalah tindakan manajer yang berusaha untuk memastikan bahwa pekerjaan-pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan hasil yang diinginkan."[27]

Menurut Schermerhorn, pengawasan dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang melibatkan penetapan standar kinerja dan tindakan yang perlu diambil untuk mendukung pencapaian hasil yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Sementara itu, menurut Henry Fayol dan Harahap, pengawasan mengandung konsep memeriksa apakah segala sesuatu berjalan sesuai dengan rencana, perintah, dan prinsip yang telah ditetapkan. Selain itu, pengawasan juga bertujuan

---

Sarwoto, 2006, *Dasar-dasar Organisasi dan Management*, Jakarta: Ghalia , hlm. 93.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

untuk mengidentifikasi kelemahan dan kesalahan agar dapat menghindari terjadinya masalah di masa mendatang.[28]

Pengawasan adalah suatu proses yang bertujuan memastikan bahwa semua kegiatan yang telah dilaksanakan sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat sebelumnya. Banyak alasan yang dapat digunakan untuk menentukan mengapa suatu organisasi mengalami kegagalan atau berhasil. Namun, masalah yang secara konsisten muncul dalam organisasi yang mengalami kegagalan adalah kekurangan atau kurangnya pengawasan yang memadai.[29]

Pengawasan adalah mengusahakan agar apa yang direncanakan sesuai dengan apa yang diharapkan atau menjadi kenyataan, maka sangat diperlukan adanya pengawasan sebagai alat pengaman dari perencanaan dengan tujuan agar kegiatan yang direncakan dapat berjalan dengan hasil yang maksimal seperti yang menjadi harapan Bersama.[30]

Pengawasan dapat dijelaskan sebagai suatu proses yang bertujuan untuk memastikan pencapaian tujuan organisasi dan manajemen. Ini berkaitan dengan cara menjalankan kegiatan sesuai dengan

---

[28] Sahat Parulian Remus, 2017, *Analisis Sistem Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Cabang Krakatau* Medan, Jurnal Ilmiah Methonomi, Volume 3 Nomor 2, Fakultas Ekonomi Universitas Methodist Indonesia, Medan, hlm. 28.

[29] Dosen Pendidikan 2, "*Pengawasan adalah*", https://www.dosenpendidikan.co.id/pengawasan-adalah/ (diakses pada 30 Oktober 2023, pukul 20.55).

[30] Muhammad Arsyi Jailolo , Aminuddin Ilmar , Anshori Ilyas, 2023, *Fungsi ;an Dprd Terhadap Pemerintah Daerah Dalam Mewujudkan Aparatur h Daerah Yang Berintegritas Untuk Kesejahteraan Rakyat*, Jurnal Unes Law /olume 5 Nomor 4, Fakutas Hukum Universitas Ekasakti Padang, Padang,

Optimized using
trial version
www.balesio.com

perencanaan yang telah diinstruksikan dan prinsip-prinsip yang telah ditetapkan sebelumnya. Robert J. M. Ockler telah merincikan unsur-unsur esensial dalam proses pengawasan, yang meliputi upaya sistematis dalam menetapkan standar pelaksanaan dan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi, mengumpulkan umpan balik, serta membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.[31]

Pengawasan atau *controlling* adalah tindakan yang bertujuan untuk memastikan bahwa penyelenggaraan suatu kegiatan berjalan sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat. Ini dapat dihubungkan dengan prinsip-prinsip pemerintahan. Pengawasan juga dapat diartikan sebagai aktivitas untuk memastikan bahwa tindakan dan sikap aparat pemerintahan dan administrasi sesuai dengan hukum tata negara. Pengawasan dapat dijelaskan sebagai upaya untuk memastikan bahwa lembaga-lembaga kenegaraan menjalankan tugas mereka sesuai dengan hukum yang berlaku (Mustika, 2018).[32]

Menurut Maringan, fungsi pengawasan meliputi:[33]

1. Memperkuat rasa tanggung jawab terhadap pejabat yang diberikan tugas dan wewenang dalam melaksanakan pekerjaan.

[31] Hani Handoko . 1999, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rafika Aditam, hlm. 360.

[32] Aulia Sholichah Imam Nurchotimah, 2021, *Pengawasan Pelayanan* Publik, a: Jejak Pustaka, hlm.20.
aris Sianipar, 2016, *Pengaruh Pengawasan dan Pemberian Motivasi Terhadap aryawan Di Hotel Mona Plaza Pekanbaru*, Jom Fisip, Volume 3 Nomor 2, mu Sosial dan Ilmu Poltik Universitas Riau, Pekanbaru, hlm. 4.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

2. Mendidik para pejabat agar mereka menjalankan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan.
3. Mencegah terjadinya penyimpangan, penyelewengan, kelalaian, dan kelemahan agar tidak terjadi kerugian yang tidak diinginkan.

Pengawasan memiliki peranan yang krusial dalam mengevaluasi pelaksanaan pekerjaan atau aktivitas di dalam suatu organisasi. Fungsi pengawasan membantu organisasi dalam melakukan evaluasi apakah sebuah pekerjaan dijalankan secara efisien. Pengawasan merupakan komponen administratif yang berfungsi untuk mencegah penyimpangan atau ketidakpatuhan terhadap rencana kebijakan yang telah diformulasikan sebelumnya. Melalui pengawasan, kita akan dapat mengidentifikasi kekurangan atau kelebihan, serta mengatasi hambatan yang mungkin muncul selama pelaksanaan kebijakan.[34]

Pengawasan terhadap pemerintahan daerah terbagi menjadi dua jenis, yaitu pengawasan hirarki dan pengawasan fungsional. Pengawasan hirarki merujuk pada pengawasan pemerintah daerah yang dilakukan oleh otoritas yang memiliki tingkatan hierarki yang lebih tinggi. Sementara itu, pengawasan fungsional adalah bentuk pengawasan terhadap pemerintah daerah yang dilakukan berdasarkan fungsinya, baik oleh departemen sektoral maupun oleh pemerintah yang bertanggung jawab atas pemerintahan secara umum, seperti

[34] Fajar Tri Sakti dan Sanri Nabila Fauzia, 2018, *Pengaruh Pengawasan Pajak hadap Tingkat Kepatuhan Wajib Pajak*, Jurnal Jispo, Volume 8 Nomor 1, dministrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Negeri nung Djati Bandung, Bandung, hlm. 161.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

Departemen Dalam Negeri.[35] Hubungan antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah sesuai dengan UUD 1945 adalah hubungan yang bersifat desentralistik. Ini berarti bahwa hubungan antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah didasarkan pada undang-undang yang bersifat terdesentralisasi, bukan semata-mata hubungan atasan dan bawahan. Dengan kata lain, pengawasan terhadap pemerintahan daerah dalam sistem pemerintahan Indonesia lebih berfokus pada penguatan otonomi daerah, daripada mengenakan kendali atau pembatasan yang berlebihan.

Jenis Pengawasan sendiri dapat dibagi dalam beberapa kategori yang diantaranya berdasar pola pemeriksaan, berdasar waktu pelaksanaan, berdasar subje yang melakukan pengawasan, berdasar cara pelaksanaannya serta berdasarkan waktu pelaksanaannya. untuk lebih jelasnya diuraikan pada pembahasan dibawah ini:[36]

1. Jenis pengawasan dilihat dari pola pemeriksaan.
    a. Pemeriksaan operasional

        Pemeriksaan terhadap metode pengelolaan organisasi untuk memastikan pelaksanaan tugas yang optimal. Pemeriksaan ini menekankan evaluasi dari perspektif efisiensi dan hemat biaya.

    b. Pemeriksaan finansial

---

[35] lanif Nurcholis, 2007, Teori *dan Praktik Pemerintahan dan Otonomi Daerah*, rasindo, hlm. 312.

[36] ngger Sigit Pramukti dan Meylani Chahyaningsih, 2016, *Pengawasan Hukum Aparatur* Negara, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, hlm. 19-22.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

Pemeriksaan yang mengutamakan aspek keuangan, seperti transaksi, dokumen, buku besar, dan laporan keuangan, dengan tujuan memverifikasi bahwa segala transaksi keuangan dilakukan sesuai dengan hukum, peraturan, pedoman, instruksi yang berlaku, dan sebagainya, untuk memastikan kepatuhan yang tepat.

c. Pemeriksaan program

Pemeriksaan yang bertujuan untuk mengevaluasi program secara menyeluruh, seperti program pengendalian pencemaran air sebagai contoh. Pemeriksaan ini dilakukan untuk menilai efektivitasnya dengan tujuan untuk memastikan apakah tujuan awal telah tercapai, serta untuk menilai apakah dalam upaya mencapai tujuan tersebut digunakan alternatif yang masuk akal.

d. Pemeriksaan lengkap

Pemeriksaan yang melibatkan aspek-aspek yang disebutkan di atas, yaitu pemeriksaan keuangan, pemeriksaan program secara keseluruhan, dan pemeriksaan pengelolaan organisasi untuk menilai dan memastikan efisiensi, kepatuhan, serta efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Jenis pengawasan dilihat dari waktu pelaksanaan.

a. Pemeriksaan preventif

Optimized using
trial version
www.balesio.com

Menurut Kamus Besar Bahasa Preventif yang berarti bersifat mencagah[37], agar tidak terjadi apa-apa jangan sampai terjerumus pada kesalahan. Pengawasan ini dilakukan sebelum pelaksanaan pekerjaan dimulai, misalnya dengan mengawasi persiapan, perencanaan kerja, anggaran, perencanaan sumber daya manusia, dan sumber daya lainnya.

b. Pemeriksaan represif

Menurut Kamus Besar Bahasa represif yang berarti bersifat represi (menekan, mengekang, menahan, atau menindas) dan bersifat menyembuhkan.[38] Pengawasan ini dilakukan melalui *post-audit*, dengan fokus pada pemeriksaan pelaksanaan dan berbagai aspek lainnya setelah pekerjaan telah selesai dilaksanakan. Represif berupa penangguhan atau pembatalan terhadap kebijakan yang dinilai bertentangan dengan kepentingan umum, peraturan perundang-undangan.

3. Jenis pengawasan berdasarkan subjek yang melakukan pengawasan.

a. Pengawasan melekat

[37] Preventif. 2016. Pada KBBI Daring. Diambil 31 Oktober, dari ...i.kemdikbud.go.id/entri/preventif

[38] Represif. 2016. Pada KBBI Daring. Diambil 31 Oktober, dari ...i.kemdikbud.go.id/entri/represif

Optimized using trial version www.balesio.com

Pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya dalam lingkup pekerjaan yang mereka tangani.

b. Pengawasan fungsional

Pengawasan yang dilakukan oleh lembaga atau aparat yang memiliki tugas pokok untuk melakukan pengawasan, seperti Inspektorat Jenderal, ITWILPROP, BPKP, dan Bapeska.

c. Pengawasan legislatif

Pengawasan yang dilakukan oleh perwakilan rakyat, baik di tingkat pusat (DPR) maupun di tingkat daerah (DPRD).

d. Pengawasan masyarakat

Pengawasan yang dilakukan oleh masyarakat, seringkali tercermin melalui media massa atau media elektronik.

e. Pengawasan politis

Pengawasan politis adalah pengawasan yang dilakukan oleh lembaga politis.

4. Jenis pengawasan berdasarkan cara pelaksanaannya.

a. Pengawasan langsung

Pengawasan langsung dilakukan di lokasi kegiatan atau tempat yang sedang berlangsung. Ini melibatkan kegiatan inspeksi dan pemeriksaan yang dilakukan di lapangan atau di lokasi yang sesuai dengan aktivitas yang sedang diawasi.

b. Pengawasan tidak langsung

Optimized using
trial version
www.balesio.com

Pengawasan yang dilakukan dengan cara memantau dan mengevaluasi laporan yang disusun oleh pejabat atau unit kerja yang relevan, aparat pengawas fungsional, badan legislatif, serta pihak pengawas dari masyarakat.

5. Jenis pengawasan berdasar waktu pelaksanaan

   a. Sebelum kegiatan

      Pengawasan yang dilakukan sebelum kegiatan dimulai, termasuk pemeriksaan dan persetujuan rencana kerja dan anggaran, serta penetapan petunjuk operasional.

   b. Selama kegiatan

      Pengawasan yang berlangsung selama pekerjaan sedang berjalan, bersifat represif terhadap apa yang telah terjadi, sambil juga memiliki sifat preventif untuk mencegah terulangnya kesalahan pada tahap-tahap selanjutnya.

   c. Sesudah kegiatan

      Pengawasan yang dilakukan setelah pekerjaan selesai dilaksanakan dengan membandingkan hasil pelaksanaan dengan rencana awal. Tujuan pengawasan ini adalah untuk mengoreksi kesalahan yang telah terjadi, serta memeriksa apakah semuanya sesuai dengan kebijakan atau ketentuan yang berlaku. Pengawasan ini bersifat represif karena fokusnya pada koreksi dan tindakan setelah pekerjaan selesai.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

6. Dari sisi objek yang diawasi

   a. Pengawasan khusus

      Pengawasan khusus adalah pengawasan yang dilakukan terutama terkait dengan aspek keuangan dan pembangunan negara. Contohnya, Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) yang melakukan pengawasan terhadap penggunaan anggaran negara adalah representasi dari jenis pengawasan khusus ini.

   b. Pengawasan umum

      Pengawasan umum adalah jenis pengawasan yang dilakukan secara menyeluruh atau merata di semua bidang kegiatan yang relevan. Sebagai contoh, Inspektorat Jenderal yang melakukan pengawasan terhadap semua bidang kegiatan yang dilakukan oleh Menteri adalah representasi dari pengawasan umum ini.

Prinsip-prinsip pengawasan menurut Silalahi, yaitu :[39]

1. Tindakan mengawasi sebaiknya dilakukan secara konsisten dan berkesinambungan bersamaan dengan pelaksanaan pekerjaan.
2. Tindakan ini harus bisa mencari penilaian dan menganalisa secara objektif setiap pekerjaan.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

[39] Fauziah Sulfah, 2021, *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Tenaga ... Di Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau*, Tesis, Program Pascasarjana ...nistrasi Universitas Islam Riau, hlm. 23.

3. Tidak terbatas hanya pada mencari kesalahan namun lebih kepada kegiatan untuk mengoreksi atas kelemahan atau kebocoran sistem kerja.
4. Sebaiknya dapat memberikan pandangan solutif atas pekerjaan agar bisa mencapai tujuan organisasi.
5. Tindakan pengawasan tidak boleh menghadapi pelaksanaan pekerjaan namun harus menyokong pekerjaan.
6. Sebaiknya dapat disesuaikan secara fleksibel.
7. Dapat berpusat pada rancangan organisasi yang sudah ditetapkan sebelumnya.
8. Tindakan ini sebaiknya dilakukan pada tempat kerja yang krusial sebagai pengontrol atau pengendali.
9. Tindakan pengawasan sebaiknya berdampak pada adanya kegiatan ke arah yang lebih baik.

Keberhasilan pengawasan tidak dapat diukur dengan sekilas saja. Evaluasi efektivitas pengawasan harus berdasarkan pada pemahaman terhadap tugas dan fungsi badan yang melaksanakannya. Mekanisme pengawasan memiliki inti dari serangkaian langkah yang melibatkan tiga aktivitas utama, yakni:[40]

1. Menetapkan standar tolak ukur pengawasan.
2. Mengevaluasi atau mengatur realitas yang sebenarnya dengan cara memeriksa pekerjaan yang menjadi subjek pengawasan.

ngger Sigit Pramukti dan Meylani Chahyaningsih,*Op.Cit*., hlm. 22-24.

3. Membandingkan informasi yang ditemukan dengan standar yang telah ditetapkan, kemudian menyampaikan laporan kepada atasan dengan kesimpulan dan saran.

Pengawasan yang dilakukan dalam tahap evaluasi dan pelaporan tidak dapat berhasil dijalankan secara efektif jika sebelumnya pengawas tidak melakukan pengawasan saat menentukan standar.[41]

## D. Teori Kewenangan

Kewenangan atau wewenang adalah istilah yang sering digunakan dalam ranah hukum publik. Namun, sebenarnya ada perbedaan antara keduanya. Kewenangan merujuk pada apa yang dikenal sebagai "kekuasaan formal," yaitu kekuasaan yang berasal dari mandat Undang-Undang atau legislatif, yang diberikan kepada eksekutif atau administratif. Oleh karena itu, ini merupakan kekuasaan yang dimiliki oleh kelompok tertentu atau kekuasaan atas suatu bidang pemerintahan atau urusan pemerintahan tertentu secara menyeluruh. Di sisi lain, wewenang hanya berkaitan dengan bagian spesifik dari kewenangan. Wewenang (authority) mencakup hak untuk memberikan perintah dan kekuasaan untuk menuntut ketaatan, tetapi hanya berlaku untuk bagian tertentu dari kewenangan secara keseluruhan.[42]

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata "kewenangan" diidentikkan dengan kata "wewenang," yang memiliki makna sebagai

[41] Angger Sigit Pramukti dan Meylani Chahyaningsih,*Op.Cit*.

[42] ryani Witasari, 2016, *Perspektif Teori Kewenangan Dewan Pengawas Syariah am Rangka Penegakkan Prinsip-Prinsip Syariah Pada Lembaga Perbankan* urnal Pembaharuan Hukum, Universitas Islam Sultan Agung, Semarang, hlm.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

hak dan kekuasaan untuk bertindak, kekuasaan dalam membuat keputusan, memerintah, serta mentransfer tanggung jawab kepada orang atau badan lainnya. Dalam konteks bahasa hukum, penting untuk memahami bahwa "wewenang" tidak dapat disamakan dengan "kekuasaan." Kekuasaan hanya mencerminkan hak untuk melakukan atau tidak melakukan suatu tindakan. Dalam hukum, "wewenang" lebih merujuk pada kombinasi hak dan kewajiban.[43]

Teori Kewenangan terkait dengan asal usul atau sumber kewenangan pemerintah dalam menjalankan tindakan hukum, baik dalam konteks hubungannya dengan hukum publik maupun dalam kaitannya dengan hukum privat.[44]

Berdasarkan sumbernya, wewenang dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:[45]

1. Wewenang Personal: Wewenang personal berasal dari intelejensi, pengalaman, nilai atau norma, dan kemampuan untuk memimpin.
2. Wewenang Ofisial: Wewenang ofisial merupakan wewenang resmi yang diterima dari wewenang yang berada di atasnya.

Menurut Ridwan dalam bukunya yang berjudul "Hukum Administrasi Negara," pilar utama negara hukum adalah asas legalitas. Prinsip ini menyiratkan bahwa kewenangan pemerintah bersumber dari

[43] Danel Aditia Situngkir, 2023, *Mengenal Teori Demokrasi Dan Teori Kewenangan ɲu Hukum*, Jurnal Ensiklopedia, Lembaga Penelitian dan Penerbitan Hasil Esiklopedia, hlm. 10.
ryani Witasari, *Op.Cit*.
ryani Witasari, *Op.Cit*.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

peraturan perundang-undangan, menjadi sumber kewenangan bagi pemerintah. Secara teoritis, wewenang yang berasal dari peraturan perundang-undangan diperoleh melalui tiga cara, yaitu kewenangan yang diperoleh melalui atribusi, kewenangan yang diperoleh melalui delegasi, dan kewenangan yang diperoleh dari mandat.[46]

1. Atribusi

   Kewenangan yang diperoleh melalui atribusi mutlak berasal dari mandat yang secara eksplisit tercantum dalam redaksi undang-undang atau pasal tertentu. Penerima atribusi memiliki kemampuan untuk memperluas cakupan atribusi dan mengembangkan wewenang baru, selama tetap berada dalam batasan bidang kewenangan yang telah ditetapkan. Kewenangan atribusi akan tetap berlaku selama tidak ada perubahan dalam peraturan perundang-undangan. Tanggung jawab dan kewajiban secara mutlak melekat pada penerima atribusi, dan hubungan hukum wewenang antara pembentuk undang-undang dan organ/badan pemerintahan tetap berlaku.

   Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 menyatakan bahwa kewenangan yang diperoleh melalui atribusi adalah kewenangan yang diberikan kepada organ/badan dan/atau pejabat pemerintah oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 atau Undang-Undang. Penting

[46] Moh. Gandara, 2020, *Kewenangan Atribusi, Delegasi Dan Mandat*, Jurnal Hukum, Volume 2 Nomor 3, Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati, hlm. 93.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

dicatat bahwa wewenang atribusi tidak boleh di-delegasikan, kecuali diatur oleh Undang-Undang Dasar. Ini menegaskan prinsip bahwa pelimpahan wewenang yang bersumber dari atribusi harus mematuhi ketentuan yang diatur secara khusus dalam Undang-Undang Dasar.

2. Delegasi

Dalam konteks delegasi, tidak mungkin menciptakan atau memperluas wewenang yang sudah ada. Delegasi hanya melibatkan transfer wewenang dari satu organ/badan atau pejabat pemerintahan ke organ/badan atau pejabat penerima delegasi lainnya. Dari segi yuridis, tanggung jawab delegasi berpindah dari pemberi delegasi ke penerima delegasi. Penerima delegasi bertanggung jawab kepada pemberi delegasi dan memiliki kewajiban untuk menjalankan wewenang sesuai dengan arahan yang diberikan. Selain itu, delegasi dapat dicabut atau ditarik kembali jika terjadi penyalahgunaan atau penyimpangan oleh penerima delegasi, berdasarkan kewenangan atribusi yang diberikan oleh pemberi delegasi kepada penerima delegasi (delegataris).

Kewenangan yang diperoleh melalui delegasi merupakan hasil pelimpahan wewenang dari organ/badan atau pejabat pemerintah kepada organ/badan atau pejabat pemerintah lain yang bertanggung jawab. Tanggung jawab penuh dan tanggung

Optimized using
trial version
www.balesio.com

gugat sepenuhnya berpindah kepada penerima delegasi, dan hal ini diperkuat melalui aturan pemerintah, keputusan Presiden (KEPRES), dan/atau Peraturan Daerah (PERDA). Delegasi kewenangan harus sudah ada sebelumnya, dan wewenang yang diperoleh melalui delegasi tidak dapat didelegasikan lagi kepada organ/badan atau pejabat pemerintah lain, kecuali diatur melalui Undang-Undang. Dalam konteks Undang-Undang, organ/badan, atau pejabat pemerintah yang menerima kewenangan dapat mensubdelegasikan tindakan ke organ/badan atau pejabat pemerintah lain, dengan ketetapan yang diterapkan melalui aturan sebelum pelaksanaan kewenangan. Subdelegasi paling banyak diberikan kepada organ/badan atau pejabat pemerintah satu tingkat di bawahnya. Pemberian kewenangan melalui delegasi dapat digunakan oleh organ/badan atau pejabat pemerintah yang mendelegasikan, kecuali ditentukan lain oleh peraturan Undang-Undang. Jika penerapan kewenangan melalui delegasi tidak efektif, maka organ/badan atau pemerintah yang mendelegasikan dapat mencabut kembali kewenangan yang telah didelegasikan. Organ/badan atau pejabat pemerintah yang menerima delegasi (delegataris) bertanggung jawab atas pelaksanaan delegasi yang diterimanya.

Mandat

Optimized using
trial version
www.balesio.com

Mandat adalah hasil dari pelimpahan wewenang yang diberikan oleh pemberi mandat kepada penerima mandat (mandataris). Umumnya, pelimpahan ini terjadi di dalam lingkungan pemerintahan, seringkali antara atasan dan bawahan. Mandat dapat ditarik kembali atau digunakan kapan pun oleh pemberi mandat sesuai kebutuhan atau kebijakan. Meskipun penerima mandat bertanggung jawab untuk menjalankan mandat tersebut, tanggung jawab dan tanggung gugat tetap berada pada pemberi mandat.

Kewenangan yang diperoleh melalui mandat merupakan hasil pelimpahan wewenang dari organ/badan atau pejabat pemerintah yang memiliki kedudukan lebih tinggi kepada organ/badan atau pejabat pemerintah yang memiliki kedudukan lebih rendah (mandataris). Tanggung jawab dan tanggung gugat tetap berada pada pemberi mandat. Organ/badan atau pejabat pemerintah memperoleh mandat jika ditugaskan oleh organ/badan atau pejabat pemerintah yang berada di atasnya. Terdapat dua situasi yang mungkin terkait dengan pemberian mandat:

a. Pelaksana Tugas Rutin:
    - Organ/badan atau pejabat pemerintah menerima mandat jika ditugaskan oleh organ/badan atau pejabat pemerintah di atasnya.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

- Sebagai pelaksana tugas rutin, organ/badan atau pejabat yang melaksanakan tugas rutin tersebut di atasnya adalah pejabat definitif yang berhalangan sementara, dan pelaksana harian melaksanakan tugas tersebut.

b. Pelaksana Tugas Tetap:

- Organ/badan atau pejabat pemerintah menerima mandat jika diberi tugas oleh organ/badan atau pejabat pemerintah di atasnya.
- Sebagai pelaksana tugas tetap, pelaksana tugas tetap tersebut di atas adalah pejabat definitive yang berhalangan tetap, dan pelaksana harian melaksanakan tugas tetap tersebut.

Badan atau pejabat pemerintah dapat menerima mandat jika ditugaskan oleh organ/badan atau pejabat pemerintah di atasnya, dan ini merupakan pelaksanaan tugas rutin, kecuali diatur lain dalam peraturan Undang-Undang. Penerima mandat harus menyebutkan atas nama organ/badan atau pejabat pemerintah yang memberikan mandat. Wewenang yang diberikan melalui mandat dapat digunakan oleh penerima mandat, kecuali diatur lain dalam peraturan Undang-Undang. Jika pemberian mandat menyebabkan ketidakefektifan penyelenggaraan pemerintah dalam melaksanakan

Optimized using
trial version
www.balesio.com

kewenangan, organ/badan atau pejabat dapat menarik kembali mandat yang sudah diberikan. Keputusan dan tindakan yang bersifat strategis dan berdampak pada perubahan status hukum dalam aspek organisasi, kepegawaian, dan alokasi anggaran tidak boleh diambil atau diputuskan oleh organ/badan atau pejabat pemerintah yang mendapatkan kewenangan melalui mandat. Tanggung jawab kewenangan tetap berada pada pemberi mandat terkait kewenangan organ/badan atau pejabat pemerintahan yang memperoleh wewenangan melalui mandat.

Kewenangan harus memiliki dasar hukum, khususnya dalam konstitusi, agar dianggap sah. Oleh karena itu, ketika seorang pejabat atau organ pemerintahan mengeluarkan keputusan, langkah tersebut harus didasarkan pada sumber kewenangan yang berasal dari hukum positif. Stroink menjelaskan bahwa sumber kewenangan dapat diperoleh melalui tiga metode utama, yaitu atribusi, delegasi, dan mandat. Kewenangan organ pemerintah adalah suatu hak yang diberdayakan oleh hukum positif untuk mengelolanya dan menjaganya. Tanpa kewenangan, keputusan hukum yang benar tidak dapat dihasilkan. Sifat kewenangan pemerintahan kemudian dijelaskan sebagai terikat, fakultatif, dan bebas, terutama dalam konteks pembuatan keputusan dan ketetapan oleh organ pemerintahan. Dengan kata lain, ada keputusan yang mengikat dan keputusan yang fat opsional atau bebas. Pemahaman terhadap sifat-sifat ini

Optimized using
trial version
www.balesio.com

menjadi penting untuk memahami karakteristik dan pembatasan dari tindakan atau keputusan yang diambil oleh organ pemerintahan.[47]

Kewenangan yang dimiliki oleh organ/badan atau pejabat pemerintah memiliki pembatasan berupa batas waktu. Wewenang tersebut terbatas oleh wilayah atau daerah di mana kewenangan tersebut berlaku. Selain itu, kewenangan organ/badan dan/atau pejabat pemerintah juga terbatas oleh ruang lingkup atau materi tertentu yang menjadi cakupan kewenangannya. Pembatasan lainnya terletak pada masa dan tenggang waktu tertentu di mana kewenangan tersebut dapat digunakan atau dilaksanakan.[48]

## E. Teori Efektivitas

Menurut Hans Kelsen, pembahasan mengenai efektivitas hukum turut membahas validitas hukum. Validitas hukum mengindikasikan bahwa norma-norma hukum memiliki kewajiban yang mengikat, yang menyatakan bahwa individu harus bertindak sesuai dengan ketentuan yang diatur oleh norma-norma hukum. Hal ini menunjukkan kewajiban untuk mematuhi dan menerapkan norma-norma hukum. Sementara itu, efektivitas hukum mengacu pada kenyataan bahwa individu benar-benar melaksanakan tindakan sesuai dengan ketentuan norma-norma hukum, sesuai dengan yang seharusnya mereka lakukan. Dengan kata

anel Aditia Situngkir, *Op.Cit*, hlm.12.
oh. Gandara, *Op.Cit*, hlm. 95.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

lain, norma-norma tersebut benar-benar diterapkan dan dipatuhi dengan sungguh-sungguh.[49]

Efektivitas berasal dari kata "efektif," yang mencerminkan pencapaian keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Istilah ini selalu terkait dengan perbandingan antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang sebenarnya tercapai. Efektivitas didefinisikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan tugas, fungsi, operasi, kegiatan, program, atau misi suatu organisasi atau entitas serupa tanpa adanya tekanan atau ketegangan dalam pelaksanaannya. Dalam konteks hukum, efektivitas memiliki arti bahwa indikator efektivitas dapat diukur dengan mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Ini berarti bahwa suatu ukuran efektivitas hukum akan mengukur sejauh mana suatu target telah tercapai sesuai dengan perencanaan yang telah diatur sebelumnya.[50]

Teori efektivitas hukum sebagai kaidah dapat dianggap sebagai standar untuk menilai sikap, tindakan, atau perilaku yang sesuai dengan norma-norma hukum. Pendekatan yang digunakan dalam teori ini adalah metode deduktif-rasional, yang menghasilkan pemikiran yang bersifat dogmatis. Di sisi lain, ada pandangan lain yang memandang hukum sebagai pola perilaku atau tindakan yang diatur. Metode berpikir yang diterapkan dalam pandangan ini adalah induktif-

abian Usman, 2009, *Dasar-Dasar Sosiologi*, Yogyakarta: Pustaka Belajar, hlm.

abian Usman, *Op.Cit*, hlm.13

Optimized using
trial version
www.balesio.com

empiris, di mana hukum dianggap sebagai tindakan yang diulang-ulang dalam bentuk yang sama, yang memiliki tujuan tertentu.[51]

Efektivitas hukum dalam tindakan atau realitas hukum dapat dinilai dengan menyatakan apakah suatu kaidah hukum berhasil atau gagal mencapai tujuannya. Hal ini biasanya dapat diketahui dari pengaruhnya terhadap pengaturan sikap, tindakan, atau perilaku tertentu sehingga sesuai dengan tujuan yang diinginkan atau tidak. Efektivitas hukum, dalam konteks ini, merujuk pada sejauh mana suatu norma hukum mencapai tujuannya. Salah satu upaya yang umumnya dilakukan untuk memastikan bahwa masyarakat mematuhi norma hukum adalah dengan mencantumkan sanksi-sanksi. Sanksi-sanksi ini dapat berupa sanksi negatif atau sanksi positif, dimana sanksi negatif ditujukan untuk mencegah perilaku tercela, sedangkan sanksi positif bertujuan untuk mendorong perilaku yang dianggap baik atau terpuji. Dengan demikian, efektivitas hukum akan tercermin dari sejauh mana tujuan norma hukum tercapai dan seberapa efektif sanksi-sanksi tersebut dalam memengaruhi perilaku masyarakat.[52]

Ada 3 (tiga) ruang lingkup dari kajian teori efektivitas hukum, yaitu:[53]

1. Keberhasilan dalam pelaksanaan hukum.

---

[51] Salman Luthan, 1997, *Penegakan Hukum dalam Konteks Sosiologis*, Jurnal Hukum, Volume 4 Nomor 7, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, hlm. 57-70.

[52] Soerjono Soekanto, 1979, *Beberapa Permasalahan Hukum Dalam Kerangka Pembinaan di Indonesia*, Depok: Universitas Indonesia, hlm. 48.

[53] Salim Hs dan Erlies Septiana Nurbani, 2013, *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persana, hlm. 303.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

2. Kegagalan dalam pelaksanaan hukum.
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi.

Keberhasilan dalam konteks ini, merujuk pada kemampuan hukum untuk mencapai tujuannya, yaitu mengatur kepentingan manusia. Keberhasilan pelaksanaan hukum diukur dengan sejauh mana manusia mematuhi peraturan yang dibuat; jika kepatuhan terjadi, pelaksanaan hukum dianggap berhasil. Sebaliknya, kegagalan dalam pelaksanaan hukum terjadi ketika peraturan yang dibuat tidak dijalankan atau tidak dipatuhi dengan baik, sehingga tujuan pembuatan hukum tidak tercapai. Faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan hukum mencakup berbagai aspek yang juga ikut berperan dalam implementasi dan penerapan hukum. Aspek-aspek ini dapat dianalisis dari sudut pandang keberhasilan dan kegagalan untuk memahami dinamika pelaksanaan serta penerapan hukum.[54]

Menurut Soerjono Soekanto bahwa efektif atau tidaknya suatu hukum ditentukan oleh 5 (lima) faktor yaitu:[55]

a. Faktor hukum

   Hukum mengandung unsur keadilan, kepastian, dan kemanfaatan. Meskipun demikian, dalam praktiknya, seringkali terjadi pertentangan antara kepastian hukum dan

alim Hs dan Erlies Septiana Nurbani, *Op.Cit*.
erjono Soekanto, 2007, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan* akarta: PT. Raja Grafindo Persada, hlm. 5.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

keadilan. Kepastian hukum bersifat konkret dan dapat diwujudkan secara nyata, sementara keadilan bersifat abstrak. Oleh karena itu, ketika seorang hakim memutuskan suatu perkara dengan hanya berpegang pada penerapan undang-undang, ada saat-saat nilai keadilan tidak dapat tercapai. Dalam menghadapi permasalahan hukum, prioritas utama setidaknya seharusnya diberikan pada keadilan, karena hukum tidak hanya dapat dilihat dari perspektif hukum tertulis saja. Masih ada berbagai norma yang hidup dalam masyarakat yang mampu mengatur kehidupan sosial. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan aspek keadilan dalam memutuskan suatu perkara, bahkan jika itu berarti merinci aspek hukum tertentu.[56]

b. Faktor Penegakan Hukum

Dalam operasionalisasi hukum, mentalitas atau kepribadian dari petugas penegak hukum memiliki peran yang sangat penting. Meskipun peraturan hukumnya sudah baik, jika kualitas dari petugas penegak hukumnya kurang memadai, maka dapat menimbulkan berbagai permasalahan dalam proses penegakan hukum. Terdapat kecenderungan yang kuat di kalangan masyarakat untuk menghubungkan konsep hukum dengan perilaku nyata dari petugas atau penegak

---

[56] Soerjono Soekanto, *Op.Cit*, hlm.8.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

hukum. Artinya, hukum sering kali dianggap identik dengan tindakan yang dilakukan oleh petugas atau penegak hukum. Namun, dalam pelaksanaan tugasnya, seringkali muncul permasalahan karena sikap atau perilaku petugas yang dianggap melebihi wewenang atau tindakan lain yang dianggap merusak citra dan otoritas penegak hukum. Hal ini disebabkan oleh rendahnya kualitas dari aparat hukum tersebut.[57]

c. Faktor Sarana atau Fasilitas Pendukung

Fasilitas pendukung dapat didefinisikan secara sederhana sebagai sarana yang digunakan untuk mencapai tujuan. Ruang lingkupnya terutama melibatkan sarana fisik yang berperan sebagai faktor pendukung. Fasilitas pendukung mencakup elemen-elemen seperti tenaga manusia yang memiliki pendidikan dan keterampilan, organisasi yang terstruktur dengan baik, peralatan yang memadai, serta keuangan yang mencukupi. Menurut Soerjono Soekanto, faktor sarana atau fasilitas ini sangat penting dalam mendukung proses penegakan hukum, dan penegakan hukum yang lancar tidak mungkin terjadi tanpa adanya fasilitas atau sarana yang memadai. Fasilitas atau sarana yang memadai ini mencakup aspek-aspek seperti tenaga

---

ɔerjono Soekanto, *Op.Cit*, hlm.21.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

manusia yang terdidik dan terampil, organisasi yang terstruktur dengan baik, peralatan yang memadai, keuangan yang mencukupi, dan sebagainya. Jika hal-hal ini tidak terpenuhi, maka kemungkinan penegakan hukum mencapai tujuannya menjadi mustahil.[58]

d. Faktor masyarakat

Penegak hukum berasal dari masyarakat dan memiliki tujuan untuk mencapai kedamaian di dalam komunitas. Setiap anggota masyarakat atau kelompok, dalam berbagai tingkatnya, memiliki tingkat kesadaran hukum. Tantangan yang muncul adalah sejauh mana tingkat kepatuhan terhadap hukum, yang dapat bersifat tinggi, sedang, atau rendah, yang dimiliki oleh masyarakat. Tingkat kepatuhan masyarakat terhadap hukum menjadi indikator penting untuk menilai kinerja hukum yang bersangkutan.[59]

e. Faktor Kebudayaan

Kebudayaan pada dasarnya melibatkan nilai-nilai yang menjadi dasar dari hukum yang berlaku. Nilai-nilai ini mencakup konsepsi-konsepsi abstrak tentang apa yang dianggap baik (sehingga harus diikuti) dan apa yang dianggap buruk (sehingga harus dihindari). Dengan kata lain, kebudayaan mencerminkan pandangan masyarakat

---

erjono Soekanto, 1979, *Beberapa Permasalahan Hukum Dalam Kerangka unan di Indonesia*, Depok: Universitas Indonesia, hlm. 77.
erjono Soekanto, *Op.Cit*, hlm.40.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

terhadap prinsip-prinsip moral dan etika yang menjadi dasar norma-norma hukum yang berlaku.[60]

Kebudayaan dibahas secara terpisah dalam konteks masyarakat karena wilayah kebudayaan lebih fokus pada sistem nilai, yang menjadi substansi utama pembahasan. Peran kebudayaan sangat signifikan, sehingga budaya dianggap sebagai salah satu elemen dalam sistem hukum yang saling mempengaruhi dengan hukum. Budaya memiliki dampak baik secara langsung maupun tidak langsung dalam mendorong perubahan sosial melalui sistem yang teratur dan direncanakan sebelumnya.[61]

Achmad Ali menjelaskan bahwa ada 4 (empat) faktor yang mempengaruhi efektivitas perundang-undangan, yaitu:[62]

1. Pengetahuan tentang substansi atau isi perundang-undangan.
2. Cara-cara untuk memperoleh pengetahuan tersebut.
3. Institusi yang terkait dengaan ruang lingkup perundang-undangan didalam masyarakat.
4. Bagaimana proses lahirnya suatu perundang-undangan, yang tidak boleh dilahirkan secara tergesa-gesa untuk kepentingan instan atau memiliki kualitas baru.

---

[60] Soerjono Soekanto, *Op.Cit*.

[61] oerjono Soekanto, 1982, *Kesadaran Hukum dan Kepatuhan Hukum*, Jakarta: ?ers, hlm. 115.

[62] chmad Ali, 2008, *Menguak Tabir Hukum (Rampai Kolom dan Artikel Pilihan lang Hukum)*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, hlm. 378-379.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

## F. Kerangka Pikir

Penelitian yang Peneliti lakukan yakni penelitian mengenai kajian Teori Pengawasan dan Teori Kewenangan terhadap implementasi Pengawasan di Dinas Ketenagakerjaan yang mempunyai kewenangan atas pencatatan PKWT (PKWT) sesuai dengan prinsip pelayanan publik dengan tujuan terciptanya efektivitas hukum dan perlindungan hukum terhadap Perusahaan dan terutama untuk Pekerja/ Buruh.

Peraturan hukum yang akan Peneliti gunakan dalam mengkaji dan menganalisis secara normatif terkait dengan penerapan hukum tentang pengawasan pencatatan PKWT pada Dinas Ketenagakerjaan yakni :

1. Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
3. Undang-Undang Republik Indonesia No.6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.
4. Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan erja.

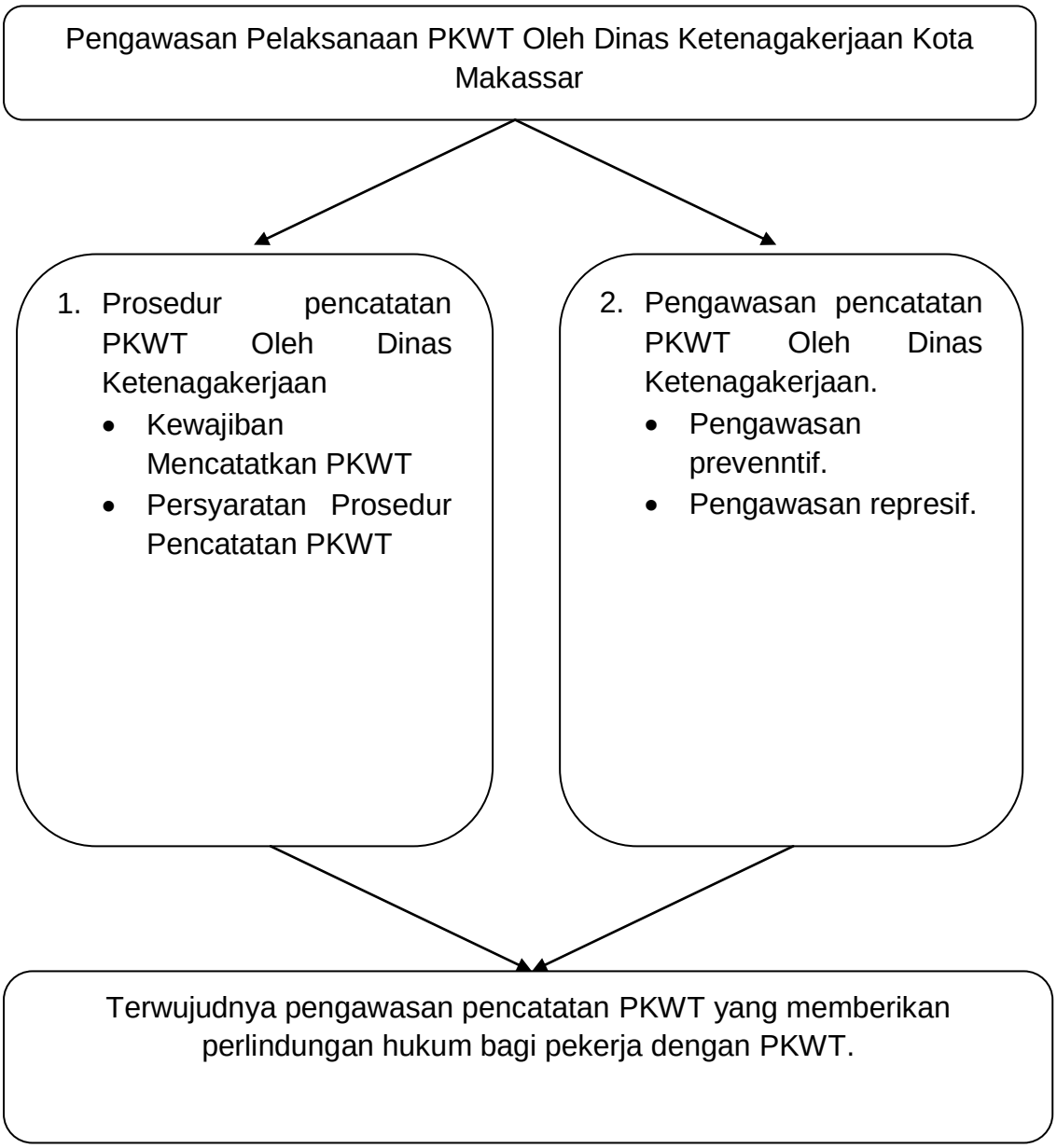
Optimized using
trial version
www.balesio.com

5. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.
6. Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 9 tahun 2004 tentang Pengaturan, Perlindungan, dan Pelayanan Ketenagakerjaan di Wilayah Kota Makassar.
7. Peraturan Walikota Makassar Nomor 90 Tahun 2016 tentang Kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Ketenagakeraan.
8. Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 6/PUU-XVI/2018.

Permasalahan diatas kemudian penulis membagi menjadi 2 variabel. **Variabel *pertama***, yaitu Prosedur pencatatan PKWT oleh Dinas Ketenagakerjaan, menggunakan 2 **indikator**, yaitu: 1). Kewajiban Mencatatkan PKWT; 2). Persyaratan dan Prosedur pencatatan PKWT. **Variabel *kedua***, Pengawasan pencatatan PKWT oleh Dinas Ketenagakerjaan, menggunakan 2 **indikator**: 1). Pengawasan preventif; 2). Pengawasan represif.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

**Bagan Kerangka Pikir**




Optimized using
trial version
www.balesio.com

## G. Definisi Operasional

Untuk mendapatkan pemahaman yang berkenaan dengan penelitian ini, maka perlu kiranya dikemukakan berbagai istilah yang sering digunakan sebagai berikut :

1. Pekerja/ Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
2. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseoranga, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang memperkerjakan pekerja/ buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
3. Pengawasan adalah sebuah proses untuk memastikan bahwa semua aktifitas yang terlaksana telah sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya.
4. PKWT (PKWT) adalah perjanjian kerja yang mengikat karyawan kontrak dan pekerja lepas.
5. Pencatatan PKWT (PKWT) adalah pencatatan nama-nama PKWT yang dilakukan oleh Perusahaan ke Dinas Ketenagakerjaan.
6. Pelaksanaan adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci, implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap siap.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

7. Dinas ketenagakerjaan adalah Lembaga pemerintahan yang mempuyai fungsi sebagai membina, mengendalikan dan pengawasan di bidang ketenagakerjaan dan memberikan pelatihan bagi calon pekerja agar memiliki keahlian khusus sesuai dengan permintaan para pencari tenaga kerja dan memberikan kesempatan kerja secara luas, peningkatan pelayanan penempatan tenaga kerja serta untuk memberikan informasi pasar kerja dan bursa kerja.

Optimized using
trial version
www.balesio.com