

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Jaminan terhadap hak-hak pekerja untuk memperoleh kehidupan yang layak sebagai bagian dari hak konstitusional warga negara telah diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Setiap warga negara memiliki kedudukan yang setara di hadapan hukum serta mempunyai hak yang sama dalam memperoleh pekerjaan, mendapatkan keadilan, dan menerima perlakuan yang sesuai dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, setiap pekerja berhak memperoleh kesempatan kerja dan perlakuan yang setara tanpa adanya diskriminasi dalam pelaksanaan hubungan kerja. Dalam upaya mewujudkan konsep negara kesejahteraan, pemerintah memegang peranan besar dalam menjamin kesejahteraan sosial, khususnya melalui penyediaan akses kerja yang adil bagi masyarakat.<sup>1</sup> Konstitusi menjamin hal ini lebih lanjut dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Penghidupan layak bermakna kemampuan memenuhi kebutuhan dasar jasmani dan rohani individu beserta keluarganya. Pemenuhan hak atas penghidupan layak ini diwujudkan lewat penerimaan imbalan dari perusahaan tempat bekerja dalam bentuk upah untuk memenuhi kebutuhan hidup harian.<sup>2</sup>

Hierarki hukum pengupahan turun dari konstitusi ke tingkatan undang-undang dan peraturan pelaksana. Landasan perlindungan bagi pekerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Aturan pengupahan ini diperbarui lewat Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Ketentuan teknis penjabaran undang-undang ini kemudian dituangkan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan. Regulasi berlapis ini membentuk sistem atribusi kewenangan. Atribusi kewenangan merupakan pemberian wewenang pemerintahan oleh pembuat undang-undang kepada organ pemerintahan. Pemerintah pusat memiliki kewenangan atributif menyusun kebijakan makro dan formula

---

<sup>1</sup> Arini Nur Annisa et al., 2024, *Urgensi Peraturan Kebijakan Dalam Pelayanan Migrasi Kerja Pada Penempatan Dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia*, KNAPHTN, Vol. 2 No. 1, Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, Makassar, hlm. 39.

<sup>2</sup> Dila Pawestri Rahartiana dan Bagus Sarnawa, 2024, *Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Dalam Pengupahan Terhadap Pekerja*, Jurnal Ilmu Hukum, Volume 15 Nomor 2, Media Keadilan, Mataram, hlm. 124.

pengupahan. Pemerintah daerah menerima wewenang menetapkan besaran nominal upah di wilayahnya masing-masing.

Untuk menjembatani norma ketenagakerjaan di tingkat undang-undang dengan pelaksanaan operasional di lapangan, Kementerian Ketenagakerjaan menerbitkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan yang kemudian diubah melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2020. Regulasi ini bertindak sebagai pedoman teknis dan *Standard Operating Procedure* (SOP) yustisial maupun administratif yang mengikat bagi setiap pengawas ketenagakerjaan. Di dalam instrumen hukum ini, mekanisme pengawasan dirancang sebagai satu kesatuan sistem terpadu yang memuat dua pilar penegakan hukum utama. Kedua pilar inilah yang secara linear berkaitan langsung dengan fokus permasalahan dalam penelitian ini, yaitu pelaksanaan pemeriksaan ketenagakerjaan (pilar pertama) dan pelaksanaan laporan hasil pengawasan yang bermanifestasi pada Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) serta Nota Pemeriksaan (pilar kedua).

Regulasi melarang pengusaha membayar upah di bawah standar minimum yang telah ditetapkan. Pengelompokan jenis pekerjaan bagi tenaga kerja juga diatur dalam regulasi ini. Pekerja dari perusahaan penyedia jasa dilarang melaksanakan pekerjaan inti yang berhubungan langsung dengan proses produksi. Sistem alih daya hanya diperuntukkan bagi pekerjaan penunjang. Praktik di lapangan memperlihatkan banyak perusahaan mengaburkan klasifikasi pekerjaan ini dengan tujuan menekan biaya tenaga kerja demi meraup keuntungan berlipat. Kondisi ini berdampak pada ketidaksesuaian upah yang diterima dengan jenis pekerjaan yang dilakukan serta tidak terpenuhinya hak normatif pekerja.<sup>3</sup>

Kebijakan pengupahan di Indonesia mengalami perubahan regulasi sejak berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 yang kemudian diubah melalui Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023. Sebagai penegas definitif, peraturan kebijakan merupakan suatu hasil keputusan kebijakan yang didasarkan pada kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat administrasi negara untuk mendukung pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan yang bersifat tambahan.<sup>4</sup> Aturan turunan ini menjabarkan lebih lanjut

---

<sup>3</sup> Ade Wijaya, 2024, *Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY Terhadap Upah Minimum di Kabupaten Sleman*, Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Yogyakarta, hlm. 3.

<sup>4</sup> Arini Nur Annisa et al., 2024, *Employment Migration Service Protection: Formulasi Peraturan Kebijakan Dalam Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia*, PAULUS Law Journal, Volume 6 Nomor 1, Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, Makassar, hlm. 49.

undang-undang ketenagakerjaan dan cipta kerja. Regulasi tersebut mengatur mekanisme penetapan upah minimum berdasarkan indikator ekonomi makro seperti tingkat inflasi dan pertumbuhan ekonomi dengan melibatkan dewan pengupahan. Dewan pengupahan bertugas memberi saran dan pertimbangan perhitungan kepada kepala daerah. Perubahan aturan ini dimaksudkan untuk menciptakan kepastian hukum pengupahan dan menjaga iklim investasi.<sup>5</sup>

Gubernur Sulawesi Selatan menetapkan Upah Minimum Provinsi Tahun 2025 sebesar Rp3.657.527,37. Ketetapan ini menunjukkan penyesuaian kebijakan pengupahan terhadap kebutuhan hidup layak pekerja. Kebijakan ini mencerminkan langkah pemerintah daerah merespons perkembangan kondisi sosial dan ekonomi di wilayahnya.<sup>6</sup> Perbedaan tingkat kebutuhan hidup antarkabupaten dan kota membuat pengawasan optimal sangat dibutuhkan agar penerapan kebijakan upah minimum berjalan adil.

Kota Makassar sebagai ibu kota Provinsi Sulawesi Selatan dan pusat kegiatan industri memiliki tingkat kebutuhan hidup yang relatif tinggi. Gubernur Sulawesi Selatan menetapkan Upah Minimum Kota Makassar Tahun 2025 sebesar Rp3.880.136. Angka ini lebih tinggi dibandingkan standar provinsi karena tingginya biaya hidup perkotaan dan kebutuhan kesejahteraan pekerja. Berbagai data empiris memperlihatkan banyak perusahaan di Kota Makassar belum mematuhi ketetapan upah minimum ini.<sup>7</sup>

Pemerintah memikul tanggung jawab mengawasi kepatuhan perusahaan atas aturan pengupahan ini. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan memegang wewenang pengawasan untuk seluruh wilayah kabupaten dan kota. Atribusi kewenangan pengawasan berada di tingkat provinsi untuk memastikan tidak ada intervensi dari pemerintah daerah tingkat dua. Data Online Single Submission per 27 April 2025 mencatat 40.867 unit entitas usaha aktif di Provinsi Sulawesi Selatan.<sup>8</sup> Jumlah tersebut terdiri atas 37.427 unit usaha mikro, 1.658 unit usaha kecil, 1.328 unit usaha

---

<sup>5</sup> Ema Nurkhaerani, 2024, *Analisis Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Sistem Pengupahan Perspektif Hukum Ekonomi Islam: Perbandingan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023*, Jurnal Esensi Hukum, Volume 6 Nomor 2, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Jakarta, hlm. 2.

<sup>6</sup> Keputusan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 1311/XII/Tahun 2024 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2025.

<sup>7</sup> Rizki Citra Pratiwi dan Siti Hajati Hoesin, 2022, *Perlindungan Hak Pekerja Terkait Pemberian Upah di Bawah Upah Minimum Kota*, PALAR (Pakuan Law Review), Volume 08 Nomor 01, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, hlm. 545.

<sup>8</sup> Rizal Amin dan Muh Akmal Ibrahim, 2025, *Analysis of the Utilization of Online Mandatory Corporate Employment Report Platform in Compliance With the Implementation of Employment Norms in South Sulawesi Province*, KnE Social Science, The 2nd Doctoral International Conference, Universitas Hasanuddin, Makassar, hlm. 781.

menengah, dan 454 unit perusahaan besar. Platform ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan mencatat jumlah pengawas ketenagakerjaan berstatus fungsional pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi hanya sebanyak 52 orang hingga akhir tahun 2023. Perbandingan angka ini menunjukkan rasio pengawasan yang sangat timpang. Satu orang pengawas ketenagakerjaan memikul beban untuk mengawasi sekitar 785 entitas usaha. Angka rasio satu berbanding tujuh ratus delapan puluh lima (\$1:785\$) ini membuat pelaksanaan inspeksi rutin ke seluruh perusahaan menjadi mustahil terealisasi dalam satu tahun kalender kerja.<sup>9</sup>

Ketimpangan struktural berupa keterbatasan jumlah aparat pengawas ini berhadapan dengan tingginya tingkat pelanggaran di lapangan. Data dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan mencatat terdapat 45 kasus pengaduan resmi dari pekerja terkait perusahaan di Kota Makassar yang melalaikan pembayaran upah minimum pada tahun terakhir. Angka pengaduan ini merepresentasikan entitas usaha yang secara nyata mengabaikan ketetapan upah minimum yang berlaku. Kondisi riil ini memunculkan pertanyaan mengenai bagaimana pelaksanaan pemeriksaan ketenagakerjaan yang diatur secara rigid dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 dijalankan secara efektif oleh aparat pengawas di tengah keterbatasan personil yang timpang ini.

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 jo. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2020, setelah melakukan pemeriksaan di lapangan, pengawas memiliki kewajiban administratif untuk menuangkan temuan ke dalam dokumen Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) sebagai dasar untuk melakukan perhitungan matematis selisih kekurangan pembayaran upah minimum pekerja. LHP tersebut menjadi landasan hukum yang melegitimasi penerbitan Nota Pemeriksaan Kesatu dan Nota Pemeriksaan Kedua secara bertahap.

Penelitian terdahulu dalam lima tahun terakhir lebih banyak menyoroti implementasi upah minimum dari sudut pandang normatif dan tingkat pelanggaran perusahaan. Kajian normatif ini berfokus pada analisis teks undang-undang dan kesesuaian antaraturan hukum. Kajian yang ada memotret efektivitas regulasi pengupahan sesudah berlakunya Peraturan Pemerintah tanpa melihat praktik operasional aparat pengawas.<sup>10</sup> Keterbatasan penelitian sebelumnya memicu minimnya

---

<sup>9</sup> *Ibid.*, hlm. 781.

<sup>10</sup> Zamroni, et.al., 2025, *Perlindungan Hukum Terhadap Sistem Pengupahan Bagi Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, Jurnal Hukum Pelita, Volume 6 Nomor 1, Universitas Maarif Hasyim Latief, Sidoarjo, hlm. 4.

analisis yang mengevaluasi langsung kinerja dan kepatuhan prosedur dari aparat pengawas ketenagakerjaan dalam menindak entitas usaha.<sup>11</sup>

Berdasarkan kondisi tersebut, kajian empiris ini sangat mendesak dilakukan untuk memberikan gambaran utuh mengenai tindakan aparat pengawasan upah minimum di Kota Makassar.<sup>12</sup> Kajian empiris mengumpulkan data dari fakta di lapangan melalui observasi maupun analisis dokumen kerja lembaga. Penelitian ini membatasi porsi uraian pada pelanggaran perusahaan semata dan lebih mengkaji tindakan nyata Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan dalam melaksanakan pedoman pengawasan. Hasil kajian diharapkan memberikan gambaran mendalam serta rekomendasi kebijakan aplikatif bagi pemerintah daerah guna membenahi mekanisme perlindungan hukum bagi pekerja, khususnya yang berfokus pada dua masalah utama: pelaksanaan pemeriksaan ketenagakerjaan dalam pengawasan upah minimum serta pelaksanaan penyusunan Laporan Hasil Pemeriksaan oleh pengawas ketenagakerjaan di Kota Makassar.<sup>13</sup>

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka dapat dirumuskan beberapa pertanyaan penelitian yang menjadi fokus utama dalam skripsi ini, yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana Pelaksanaan Pemeriksaan Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sulawesi Selatan dalam Pengawasan Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana Pelaksanaan Laporan Hasil Pemeriksaan oleh Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sulawesi Selatan?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan skripsi ini adalah:

---

<sup>11</sup> Syerrin Hakim dan Imam Haryanto, 2023, *Implementasi Pengawasan Dan Pemberian Sanksi Terhadap Perusahaan Atas Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, Jurnal USM Law Review, Volume 6 Nomor 2, Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Jakarta, hlm. 814.

<sup>12</sup> Rizki Amalia Fitriani, et.al., 2022, *Efektivitas Pengawasan Ketenagakerjaan Terhadap Upah Minimum Pekerja*, Jurnal USM Law Review, Volume 5 Nomor 2, Fakultas Hukum Universitas Panca Bhakti, Pontianak, hlm. 810.

<sup>13</sup> Ideta Eka Saputra dan Bagus Sarnawa, 2022, *Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Perlindungan terhadap Hak-Hak Atas Upah Pekerja*, Media of Law and Sharia, Volume 3 Nomor 4, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Yogyakarta, hlm. 291-297.

- a. Mengetahui Bagaimana Pelaksanaan Pemeriksaan Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sulawesi Selatan dalam Pengawasan Ketenagakerjaan.
- b. Mengetahui Pelaksanaan Laporan Hasil Pemeriksaan oleh Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sulawesi Selatan.

## 2. Manfaat Penelitian

Selanjutnya peneliti berharap melalui penelitian ini dapat memberikan sumbangsih pemikiran dan manfaat kepada banyak pihak, di mana kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

### a. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan di bidang ketenagakerjaan, khususnya mengenai mekanisme implementasi pengawasan upah minimum oleh pemerintah daerah. Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman ilmiah terkait efektivitas peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan dalam melakukan pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan di Kota Makassar. Selain itu, hasil penelitian ini dapat membuka ruang diskusi bagi akademisi, peneliti, dan mahasiswa dalam mengkaji kembali teori implementasi kebijakan publik dan penegakan hukum administrasi ketenagakerjaan, terutama terkait sanksi atas pelanggaran upah minimum. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan landasan ilmiah baru untuk memahami sejauh mana instrumen pengawasan ketenagakerjaan dapat menjamin perlindungan hak pekerja serta menilai implikasi hukum dari lemahnya penegakan sanksi bagi perusahaan yang melanggar ketentuan upah minimum.

### b. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan bagi pemerintah daerah, khususnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan, dalam merumuskan strategi pengawasan yang lebih optimal serta mempertegas pelaksanaan sanksi bagi perusahaan pelanggar upah minimum. Temuan penelitian ini juga berpotensi menjadi bahan evaluasi bagi regulator dalam memperjelas standar operasional pengawasan dan penindakan, sehingga dapat

meningkatkan akuntabilitas penerapan upah minimum di Kota Makassar. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat memberikan pemahaman mengenai urgensi kepatuhan terhadap ketentuan upah minimum guna menghindari konflik industrial dan konsekuensi hukum. Penelitian ini juga dapat menjadi rujukan bagi akademisi dan pegiat ketenagakerjaan dalam mengkaji hubungan antara kebijakan pengawasan pemerintah, kepatuhan perusahaan, dan perlindungan hak pekerja. Pada akhirnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran publik mengenai pentingnya transparansi dan pengawasan ketenagakerjaan, sekaligus memperluas wawasan peneliti dalam praktik penegakan hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

#### **D. Orisinalitas Penelitian**

Penelitian hukum berjudul “Implementasi Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dalam Penegakan Upah Minimum di Perusahaan Kota Makassar” ini merupakan hasil yang dilakukan oleh peneliti sendiri berdasarkan proses penelusuran dan pencarian isu-isu hukum yang sedang hangat dibahas di masyarakat. Setiap penelitian pada dasarnya harus memuat substansi yang bersifat kebaruan dan lebih menekankan pada perspektif hukum baru sehingga setiap penulis diharuskan menunjukkan orisinalitas skripsi dengan menampilkan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian penulis. Adapun beberapa penelitian yang memiliki relevansi kesamaan dengan topik ini sebagai berikut.

|                      |                                                                                                           |                                       |
|----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|
| Nama                 | CRISTA BELLA CITRA                                                                                        |                                       |
| Judul Tulisan        | PENGAWASAN DINAS KETENAGAKERJAAN TERHADAP PELAKSANAAN UPAH MINIMUM KOTA (UMK) TAHUN 2021 DI KOTA MAKASSAR |                                       |
| Kategori             | Skripsi                                                                                                   |                                       |
| Tahun                | 2023                                                                                                      |                                       |
| Perguruan Tinggi     | Universitas Hasanuddin                                                                                    |                                       |
| Uraian               | Penelitian Terdahulu                                                                                      | Rencana Penelitian                    |
| Isu dan Permasalahan | 1. Bagaimana pengawasan Dinas Ketenagakerjaan                                                             | 1. Bagaimana ketentuan hukum mengenai |

|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                      | <p>terhadap pelaksanaan UMK tahun 2021 di Kota Makassar?</p> <p>2. Apa implikasi hukum bagi pelaku usaha yang tidak membayarkan upah sesuai ketentuan tersebut?</p>                                                                                                                                                                                           | <p>penerbitan keputusan administratif pemerintahan oleh Pengawas Ketenagakerjaan dalam sengketa yang melibatkan PT Huadi Nickel Alloy dan Buruh KIBA di Kawasan Industri Bantaeng?</p> <p>2. Bagaimana pertimbangan hukum hakim dalam Putusan Nomor 30/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Mks terkait keputusan administratif pemerintahan yang dijadikan dasar gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial?</p> |
| Metode Penelitian    | Empiris                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Hasil dan Pembahasan | <p>Berdasarkan data penelitian, pelaksanaan pengawasan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan belum mencapai titik optimal. Kondisi ini dipicu oleh kurangnya jumlah pegawai pengawas ketenagakerjaan sehingga masih ada perusahaan yang belum pernah dikunjungi. Ketiadaan standar operasional prosedur yang menjadi panduan</p> | -                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |  |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|  | <p>dan standarisasi dalam melaksanakan kegiatan pengawasan turut menjadi kendala operasional. Untuk aspek implikasi hukum bagi pelaku usaha yang melanggar ketetapan UMK tahun 2021 di kota Makassar kebanyakan hanya bermuara pada tahapan pemberian nota pemeriksaan. Langkah penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan yang mengarah pada pemberian sanksi pidana belum pernah diimplementasikan.</p> |  |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

|                      |                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                  |
|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nama                 | Donni Martin                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                  |
| Judul Tulisan        | Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Pelaksanaan Pemberian Upah Minimum Kota Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan                         |                                                                                                                                  |
| Kategori             | Skripsi                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                  |
| Tahun                | 2022                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                  |
| Perguruan Tinggi     | Universitas Lancang Kuning, Pekanbaru                                                                                                                                                                |                                                                                                                                  |
| Uraian               | Penelitian Terdahulu                                                                                                                                                                                 | Rencana Penelitian                                                                                                               |
| Isu dan Permasalahan | <p>Bagaimana bentuk pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau terhadap pemberian Upah Minimum Kota (UMK), upaya yang dilakukan dalam pengawasan, serta hambatan yang dihadapi</p> | <p>3. Bagaimana ketentuan hukum mengenai penerbitan keputusan administratif pemerintahan oleh Pengawas Ketenagakerjaan dalam</p> |

|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                      | dalam pelaksanaannya pada perusahaan swasta di Kota Pekanbaru.                                                                                                                                                                                                                                                           | sengketa yang melibatkan PT Huadi Nickel Alloy dan Buruh KIBA di Kawasan Industri Bantaeng?<br><br>4. Bagaimana pertimbangan hukum hakim dalam Putusan Nomor 30/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Mks terkait keputusan administratif pemerintahan yang dijadikan dasar gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial? |
| Metode Penelitian    | Empiris                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Hukum Normatif                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Hasil dan Pembahasan | Pengawasan terhadap pelaksanaan UMK di Kota Pekanbaru belum berjalan maksimal karena keterbatasan jumlah dan kualitas pengawas, minimnya sarana prasarana, serta rendahnya tingkat pengaduan dari pekerja. Upaya pengawasan dilakukan melalui pembinaan, verifikasi laporan, dan pendekatan persuasif kepada Perusahaan. | -                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

|               |                                                                                                                   |
|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nama          | Ilham Akbar Primandianto, Kadar Pamuji, Sitti Kunarti                                                             |
| Judul Tulisan | Peranan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Fungsi Pengawasan terhadap Penerapan Upah Minimum di Jawa Barat |

| Kategori             | Jurnal Ilmiah – Soedirman Law Review                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Tahun                | 2022                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Perguruan Tinggi     | Universitas Jenderal Soedirman                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Uraian               | Penelitian Terdahulu                                                                                                                                                                                      | Rencana Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Isu dan Permasalahan | Penelitian membahas mengenai pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi terhadap pelaksanaan Upah Minimum Provinsi (UMP) di Jawa Barat, serta hambatan yang dialami dalam fungsi pengawasan tersebut. | <p>5. Bagaimana ketentuan hukum mengenai penerbitan keputusan administratif pemerintahan oleh Pengawas Ketenagakerjaan dalam sengketa yang melibatkan PT Huadi Nickel Alloy dan Buruh KIBA di Kawasan Industri Bantaeng?</p> <p>6. Bagaimana pertimbangan hukum hakim dalam Putusan Nomor 30/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Mks terkait keputusan administratif pemerintahan yang dijadikan dasar gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial?</p> |
| Metode Penelitian    | Normatif                                                                                                                                                                                                  | Hukum Normatif                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Hasil dan Pembahasan | Hasil menunjukkan bahwa peran pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi belum maksimal; hanya sekitar 20 %                                                                                           | -                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |

|  |                                                                                                                                                                 |  |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|  | perusahaan besar yang diawasi dan mematuhi pelaksanaan UMP. Hambatan utama adalah faktor internal perusahaan dan keterbatasan jumlah pengawas di Dinas terkait. |  |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

|                      |                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nama                 | Dea Permata Pertiwi                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Judul Tulisan        | Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dalam Pelaksanaan Pemberian Upah Minimum Provinsi terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Kategori             | Skripsi                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Tahun                | 2024                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Perguruan Tinggi     | Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Uraian               | Penelitian Terdahulu                                                                                                                                                                                                                      | Rencana Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Isu dan Permasalahan | Bagaimana pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau terhadap pelaksanaan pemberian Upah Minimum Provinsi bagi tenaga kerja outsourcing serta hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaannya. | <p>7. Bagaimana ketentuan hukum mengenai penerbitan keputusan administratif pemerintahan oleh Pengawas Ketenagakerjaan dalam sengketa yang melibatkan PT Huadi Nickel Alloy dan Buruh KIBA di Kawasan Industri Bantaeng?</p> <p>8. Bagaimana pertimbangan hukum hakim dalam Putusan Nomor</p> |

|                      |                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                           |
|----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                      |                                                                                                                                                                                                                                            | 30/Pdt.Sus-PHI/2025/PN<br>Mks terkait keputusan<br>administratif<br>pemerintahan yang<br>dijadikan dasar gugatan<br>di Pengadilan Hubungan<br>Industrial? |
| Metode Penelitian    | Empiris                                                                                                                                                                                                                                    | Hukum Normatif                                                                                                                                            |
| Hasil dan Pembahasan | Pengawasan pelaksanaan upah minimum terhadap tenaga kerja outsourcing belum berjalan optimal karena keterbatasan sumber daya manusia pengawas, kompleksitas perusahaan outsourcing, serta rendahnya kesadaran pekerja terhadap hak-haknya. | -                                                                                                                                                         |

## E. Landasan Teori/Konseptual

### 1. Teori Kewenangan

Kewenangan memiliki kedudukan mendasar pada kajian hukum publik dan tata kelola administrasi pemerintahan. Konstruksi negara hukum mewajibkan setiap tindakan aparatur pemerintahan berpijak pada dasar legalitas yang terang. Kekuasaan yang beroperasi tanpa panduan kaidah hukum berisiko melanggar hak asasi warga negara. Konsep kewenangan berfungsi sebagai batasan operasional dan instrumen bagi organ negara untuk menyelenggarakan urusan pelayanan publik dan pengaturan tata tertib masyarakat. Ahli hukum administrasi terkemuka Philipus M. Hadjon merumuskan kewenangan sebagai konsep kekuasaan formal organ tata usaha negara yang selalu bersumber dari aturan hukum tertulis guna menjalankan fungsi pemerintahan.<sup>14</sup> Pendapat ini menggarisbawahi legalitas

---

<sup>14</sup> Philipus M. Hadjon, 1994, Pengantar Hukum Administrasi Indonesia, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, hlm. 50.

sebagai unsur paling mendasar bagi organ negara. Ahli hukum tata usaha negara Ridwan HR memberikan penjelasan mendalam tentang wujud kekuasaan ini. Ridwan HR memisahkan konsep kewenangan dengan wewenang. Kewenangan merupakan sekumpulan hak dan kewajiban organ pelaksana negara dalam lingkup urusan tertentu, lalu wewenang merupakan hak spesifik dari organ tersebut untuk melahirkan satu tindakan hukum nyata.<sup>15</sup> Keputusan aparatur tata usaha negara mendapatkan kekuatan mengikat ke luar hanya apabila didukung oleh atribusi hukum yang sah.<sup>16</sup> Ketidadaan wewenang mengakibatkan sebuah produk hukum atau surat keputusan yang diterbitkan oleh institusi negara menjadi cacat yuridis dan batal demi hukum.

Kajian administrasi mengaitkan teori kewenangan ini dengan sistem desentralisasi dan tata kelola pemerintahan daerah di Indonesia. Kewenangan pemerintah daerah meliputi aspek pengelolaan wilayah tata ruang serta eksekusi tugas negara pada tingkat lokal guna memenuhi kebutuhan masyarakat setempat.<sup>17</sup> Penyelenggaraan otonomi daerah mewajibkan distribusi wewenang yang jelas antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah tingkat provinsi maupun kabupaten untuk mencegah tumpang tindih aturan regulasi.<sup>18</sup> Pembagian porsi urusan pemerintahan ini menjadi indikator dasar untuk mengukur batasan wewenang tersebut dijalankan selaras kaidah undang-undang otonomi daerah. Setiap tindakan pejabat daerah harus bersandar pada pendelegasian wewenang yang disahkan oleh badan legislatif pembentuk undang-undang.

Jenis kewenangan terklasifikasi dalam tiga bentuk turunan pada literatur hukum administrasi negara. Bentuk pertama merupakan atribusi. Atribusi bermakna penciptaan wewenang pemerintahan baru oleh pembuat undang-undang yang dilekatkan langsung kepada organ pemerintahan tertentu. Wewenang atribusi ini berkarakter asli karena lahir langsung dari teks konstitusi atau undang-undang dasar negara. Organ pemegang atribusi memikul beban tanggung jawab penuh atas tata cara pelaksanaan maupun akibat hukum dari penggunaan wewenangnya. Philipus M. Hadjon menegaskan administrasi negara selalu beroperasi bersandar pada pelekatan kewenangan atribusi ini untuk menjalankan kegiatan birokrasi

---

<sup>15</sup> Ridwan HR, 2006, *Hukum Administrasi Negara*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, hlm.72.

<sup>16</sup> Ibid, hlm. 74.

<sup>17</sup> Otom Mustomi, Rendi Tri Afrianda, Iwan Kusnawirawan, 2024, *Hukum Pemerintahan Daerah di Indonesia*, Cetakan I, Jakarta: PT Media Penerbit Indonesia, hlm. 15.

<sup>18</sup> Ibid, hlm. 18.

harian.<sup>19</sup> Pejabat tidak berhak memindahkan kewenangan atribusi ini kepada pihak lain tanpa persetujuan pembentuk undang-undang.

Bentuk kewenangan kedua berupa delegasi. Delegasi berwujud pelimpahan sebagian wewenang dari satu organ pemerintahan kepada organ pemerintahan yang lain. Penerima delegasi mengambil alih hak pelaksanaan wewenang sekaligus menanggung beban tanggung jawab yuridis atas wewenang tersebut.<sup>20</sup> Pihak pemberi delegasi kehilangan hak menggunakan wewenang tersebut selama masa pelimpahan delegasi masih berlaku. Organ pemberi delegasi hanya berhak meminta laporan pertanggungjawaban pelaksanaan dari pihak penerima delegasi.

Bentuk kewenangan ketiga bernama mandat. Mandat terjadi saat atasan mengizinkan bawahan bertindak atas namanya untuk melaksanakan urusan rutin administratif. Pembuat mandat tetap memegang tanggung jawab akhir atas setiap keputusan yang dikeluarkan oleh pelaksana mandat. Pelaksana mandat sekadar menjalankan tugas operasional selaras instruksi spesifik dari atasan. Hubungan mandat ini merupakan hubungan internal hierarkis antara atasan dan bawahan dalam satu lingkup instansi yang sama.<sup>21</sup>

Pembatasan kewenangan berfungsi mengendalikan potensi kesewenang-wenangan aparatur pelaksana tata kelola negara. Kekuasaan absolut selalu memunculkan risiko penyalahgunaan wewenang yang merugikan publik luas. Dasar hukum pembatasan kewenangan di Indonesia berpijak pada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Aturan teknis operasional mengenai batas organ negara termuat pada Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan.<sup>22</sup> Undang-undang ini membatasi pejabat tata usaha negara agar mematuhi batas wilayah wewenangnya. Pejabat publik dilarang melampaui batas wewenang dari segi area kerja, batasan waktu berlaku keputusan, maupun materi muatan keputusan. Undang-undang Administrasi Pemerintahan melarang praktik pencampuradukkan wewenang. Larangan ini berarti pejabat dilarang menggunakan haknya untuk tujuan yang menyimpang dari tujuan awal pemberian kewenangan tersebut oleh pembentuk undang-undang.

---

<sup>19</sup> Philipus M. Hadjon, *Op.Cit.*, hlm. 55.

<sup>20</sup> Ridwan HR, *Op.Cit.*, hlm. 80.

<sup>21</sup> *Ibid*, hlm. 85.

<sup>22</sup> Jum Anggriani, 2011, *Pelaksanaan Pengawasan Pemerintah Pusat Terhadap Peraturan Daerah*, Jakarta: Penerbit Universitas Tama Jagakarsa, hlm. 30.

Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik berfungsi sebagai panduan kerja birokrasi sekaligus alat ukur uji materiil atas sah atau tidaknya penggunaan suatu wewenang oleh pejabat. Asas ini memuat berbagai elemen mendasar yang wajib dipatuhi. Asas kepastian hukum mewajibkan setiap keputusan pemerintah merujuk pada aturan baku yang tertulis. Asas kemanfaatan mengharuskan tindakan pejabat membawa dampak positif yang nyata bagi kepentingan publik. Asas ketidakberpihakan melarang aparatur bertindak diskriminatif berdasarkan kedekatan personal atau golongan. Asas kecermatan mengharuskan pejabat meneliti seluruh fakta lapangan dan dokumen pendukung sebelum menjatuhkan keputusan administratif akhir. Penerapan asas ini berfungsi menekan tingkat malapraktik administrasi di lingkungan institusi pelayanan publik.<sup>23</sup>

## 2. Teori Pengawasan

Pengawasan bertindak sebagai instrumen penjaga tata kelola negara agar aktivitas aparatur tetap berada pada batas hukum konstitusional yang disepakati. Aparatur birokrasi memiliki kemungkinan melakukan penyimpangan prosedur kerja apabila negara mengabaikan pembentukan mekanisme kontrol struktural. Ahli hukum tata negara Bagir Manan menguraikan pengawasan terhadap kekuasaan eksekutif merupakan prasyarat mutlak sistem ketatanegaraan demi menjamin akuntabilitas serta transparansi badan pemerintahan, dan rumusan ini ditegaskan kembali dalam literatur hukum tata negara karya H. Amiruddin beserta koleganya.<sup>24</sup> Keseimbangan kekuasaan antarlembaga negara tercipta berkat ketersediaan instrumen saling mengawasi. Hukum tata negara modern memosisikan pengawasan sebagai metode logis untuk mencegah pemusatan kekuasaan pada satu institusi tunggal pengelola negara.<sup>25</sup>

Ahli ilmu administrasi Sujamto mendefinisikan pengawasan sebagai serangkaian proses penyesuaian aktivitas dengan standar sasaran yang telah dibakukan dalam dokumen perencanaan. Konsep Sujamto ini diadaptasi oleh Rahmawati Sururama dan Rizki Amalia untuk mengukur kinerja penyelenggaraan negara.<sup>26</sup> Proses pengawasan ini melibatkan pengukuran kinerja nyata di lapangan

---

<sup>23</sup> Otom Mustomi, Rendi Tri Afrianda, Iwan Kusnawirawan, Op.Cit., hlm. 25.

<sup>24</sup> H. Amiruddin, Mustakim La Dee, Salha Marasaoly, Lourenço de Deus Mau Lulo, 2023, *Hukum Tata Negara dan Pengawasan Terhadap Kekuasaan Eksekutif*, Cetakan I, Jakarta: PT Media Penerbit Indonesia, hlm. 25.

<sup>25</sup> Ibid, hlm. 28.

<sup>26</sup> Rahmawati Sururama, Rizki Amalia, 2020, *Pengawasan Pemerintahan*, Bandung: Cendekia Press, hlm. 12.

dan tahap perbandingannya dengan pedoman operasional lembaga pemerintah bersangkutan. Upaya identifikasi penyimpangan hukum sejak fase awal mempermudah langkah perbaikan sistem kerja aparatur sipil negara. Pengawasan yang berjalan optimal menjamin mutu pelayanan sektor publik berjalan selaras dengan tuntutan kebutuhan masyarakat luas.

Jum Anggriani meninjau urgensi pengawasan pada ranah kebijakan desentralisasi melalui evaluasi kontrol pemerintah pusat terhadap produk hukum wilayah.<sup>27</sup> Pemerintah pusat berkewajiban mengevaluasi tingkat keselarasan peraturan daerah dengan peraturan perundang-undangan pada hierarki tata urutan yang lebih tinggi. Evaluasi bertingkat ini berguna mencegah kemunculan kebijakan lokal yang merugikan aktivitas masyarakat luas atau mengganggu stabilitas iklim usaha niaga berskala nasional. Produk hukum daerah harus menjamin lalu lintas barang dan jasa antarprovinsi tidak terhambat oleh pungutan liar berkedok retribusi daerah.<sup>28</sup>

Bentuk pengawasan terklasifikasi pada beberapa jenis tindakan pengamanan birokrasi. Bentuk pengawasan pertama berupa pengawasan preventif. Kegiatan preventif terlaksana jauh sebelum sebuah keputusan tata usaha atau draf rancangan regulasi berlaku mengikat di tengah kehidupan masyarakat. Proses ini berwujud pemberian persetujuan atasan, pengesahan dokumen, atau telaah kritis dokumen atas rancangan peraturan kebijakan daerah.<sup>29</sup> Tindakan ini ditujukan mencegah lahirnya aturan turunan yang berpotensi melanggar hak hukum privat maupun hak konstitusional warga sipil.

Bentuk pengawasan kedua bernama pengawasan represif. Tindakan represif berlangsung sesudah suatu produk hukum atau surat keputusan pejabat publik berlaku efektif di lapangan. Pengawasan jenis represif mengevaluasi dampak pelaksanaan keputusan pada tatanan masyarakat. Institusi pengawas hierarki atas memiliki hak menengguhkan atau membatalkan produk kebijakan bawahannya yang terbukti menyalahi teks undang-undang atau terbukti memicu keresahan tatanan sosial. Yonnawati dalam tinjauan sistem hukum menguraikan pengawasan struktural selalu berjalan terpadu dengan kerangka tata hukum guna menjamin kelangsungan jalannya roda pemerintahan.<sup>30</sup>

---

<sup>27</sup> Jum Anggriani, *Op.Cit.*, hlm. 35.

<sup>28</sup> *Ibid*, hlm. 38.

<sup>29</sup> Rahmawati Sururama, Rizki Amalia, *Op.Cit.*, hlm. 15.

<sup>30</sup> Yonnawati, Dina Haryati Sukardi, Dian Herlambang, 2022, *Sistem Hukum Indonesia (SHI)*, Malang: PT. Literasi Nusantara Abadi Grup, hlm. 112.

Bentuk pengawasan ketiga meliputi pengawasan internal kelembagaan. Kontrol internal beroperasi langsung dari dalam kerangka organisasi pemerintahan itu sendiri. Inspektorat pada tingkat wilayah kementerian, lembaga negara, maupun struktur wilayah daerah berperan mengawasi instansinya masing-masing agar terhindar dari pemborosan anggaran. Auditor internal mengevaluasi kepatuhan rekan aparatur terhadap pedoman teknis kerja pokok dan standar pelaporan keuangan rutin. Laporan hasil pemeriksaan internal menjadi bahan pertimbangan menteri atau kepala daerah untuk menjatuhkan teguran tertulis bagi pegawai yang bekerja lambat.

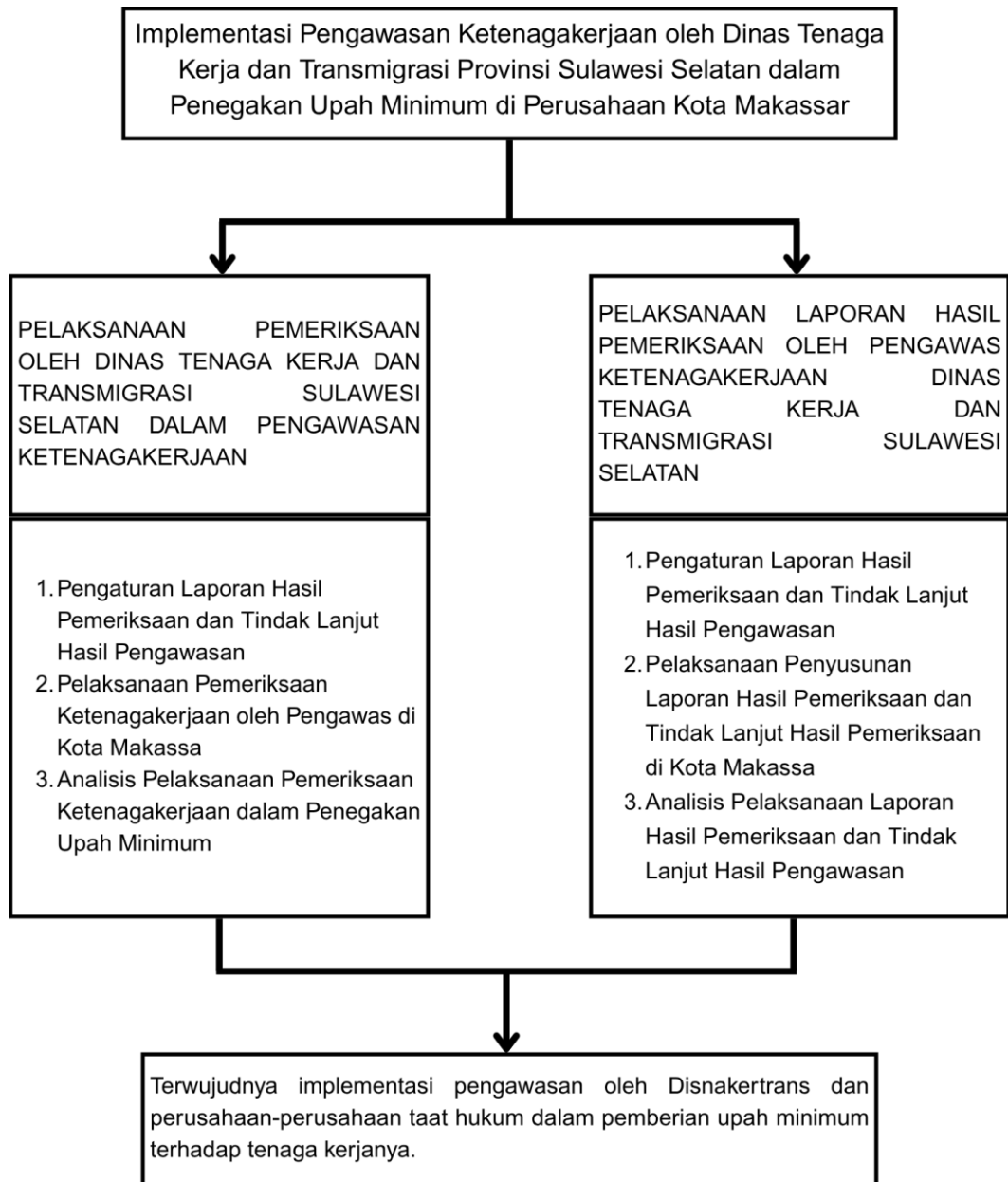
Bentuk pengawasan keempat berwujud pengawasan eksternal. Entitas di luar lingkup otoritas struktur eksekutif menjalankan fungsi kontrol eksternal ini. Dewan Perwakilan Rakyat melaksanakan pengawasan politik atas laporan kinerja kementerian melalui instrumen penyelenggaraan rapat dengar pendapat reguler. Badan Pemeriksa Keuangan mengevaluasi akurasi laporan penggunaan keuangan belanja negara dengan pedoman standar audit ketat. Peradilan tata usaha negara memfasilitasi setiap warga masyarakat menggugat produk keputusan pejabat publik yang dinilai menimbulkan kerugian bagi hak hukum privat perorangan. Berbagai saluran pengawasan vertikal dan horizontal ini membentuk sistem kendali berlapis untuk memitigasi celah pelanggaran hukum di tubuh birokrasi.

## **F. Kerangka Pikir**

Kerangka pikir dalam penelitian ini berfokus pada pelaksanaan pemeriksaan dan pelaporan hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan dalam rangka pengawasan ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan dalam konteks ini merupakan bentuk tindakan administrasi pemerintahan yang bertujuan menjamin terpenuhinya hak pekerja atas perlindungan norma ketenagakerjaan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena itu, penelitian ini diawali dengan menganalisis ketentuan hukum yang mengatur tata cara pengawasan ketenagakerjaan, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan. Ketentuan hukum tersebut menjadi dasar untuk menganalisis pelaksanaan pemeriksaan dari aspek kewenangan pengawas, prosedur pemeriksaan perusahaan, serta mekanisme penyusunan laporan hasil pemeriksaan.

Selanjutnya, penelitian ini mengkaji pelaksanaan pemeriksaan ketenagakerjaan dalam praktik, khususnya mekanisme pemeriksaan oleh pengawas ketenagakerjaan terhadap perusahaan-perusahaan di Kota Makassar. Fokus kajian mencakup pengaturan laporan hasil pemeriksaan dan tindak lanjutnya, pelaksanaan pemeriksaan di lapangan, serta analisis kesesuaiannya dengan prosedur yang diamanatkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016. Penelitian ini juga menganalisis pelaksanaan penyusunan laporan hasil pemeriksaan oleh pengawas ketenagakerjaan, termasuk kesesuaian prosedur pelaporan dengan ketentuan yang berlaku serta efektivitasnya sebagai instrumen tindak lanjut penegakan norma ketenagakerjaan. Dengan demikian, penelitian ini menilai apakah pelaksanaan pemeriksaan dan pelaporan hasil pemeriksaan telah berfungsi secara optimal sehingga terwujud implementasi pengawasan oleh Disnakertrans dan perusahaan-perusahaan yang taat hukum dalam pemenuhan hak normatif tenaga kerjanya.

### Bagan Kerangka Pikir



## G. Definisi Operasional

Guna menyamakan persepsi, menghindari penafsiran yang berbeda, serta membatasi ruang lingkup pembahasan dalam penelitian ini, maka peneliti menetapkan beberapa batasan atau definisi operasional dari istilah-istilah kunci yang digunakan, yaitu sebagai berikut:

1. Implementasi Merupakan tindakan, pelaksanaan, atau penerapan nyata yang dilakukan oleh aparatur negara (dalam hal ini Pengawas Ketenagakerjaan) berdasarkan kewenangan dan prosedur yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan guna mencapai tujuan kebijakan, yaitu menjamin pemenuhan hak pekerja.
2. Pengawasan Ketenagakerjaan Adalah serangkaian kegiatan pemantauan, pemeriksaan, dan pembinaan yang dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Dalam penelitian ini, pengawasan mencakup pemeriksaan administratif (dokumen penggajian, slip gaji) maupun pemeriksaan faktual/konfirmasi langsung kepada pekerja untuk memastikan kepatuhan perusahaan terhadap standar upah minimum.
3. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Sulawesi Selatan Adalah instansi atau perangkat daerah di tingkat provinsi yang memiliki kewenangan absolut pasca berlakunya UU No. 23 Tahun 2014 untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan, khususnya memegang kendali penuh atas fungsi pengawasan norma kerja dan penindakan terhadap perusahaan-perusahaan di seluruh kabupaten/kota di Sulawesi Selatan, termasuk Kota Makassar.
4. Penegakan Hukum (Pengupahan) Adalah proses dilakukannya upaya-upaya preventif dan represif oleh instansi berwenang agar norma hukum ketenagakerjaan ditaati. Dalam konteks penelitian ini, penegakan hukum mencakup mekanisme penjatuhan sanksi secara berjenjang, mulai dari penerbitan Nota Pemeriksaan I dan II (sanksi administratif/pembinaan), pengenaan denda (sanksi keperdataan), hingga tindakan penyidikan pro yustisia (sanksi pidana) bagi perusahaan yang membandel.
5. Upah Minimum (UMK Makassar) Adalah standar upah bulanan terendah berupa jaring pengaman (*safety net*) yang ditetapkan setiap tahun oleh Gubernur Sulawesi Selatan berdasarkan rekomendasi Dewan Pengupahan. Standar ini wajib dibayarkan oleh pihak pengusaha kepada pekerja/buruh (khususnya lajang dengan masa kerja di bawah satu tahun) di wilayah Kota Makassar, di

mana pembayarannya tidak boleh ditangguhkan atau dikurangi melalui kesepakatan sepihak.

6. Perusahaan Adalah setiap bentuk usaha berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta maupun negara yang berdomisili dan beroperasi di wilayah administratif Kota Makassar, yang mempekerjakan tenaga kerja dengan memberikan upah atau imbalan dalam bentuk lain.
7. Laporan Hasil Pemeriksaan adalah dokumen resmi yang disusun oleh Pengawas Ketenagakerjaan setelah melaksanakan pemeriksaan terhadap perusahaan. Dalam penelitian ini, laporan hasil pemeriksaan diukur berdasarkan kesesuaiannya dengan prosedur yang diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016, yang meliputi kelengkapan data pemeriksaan, temuan pemeriksaan, analisis hasil pemeriksaan, rekomendasi tindak lanjut, serta penyampaian laporan kepada pejabat yang berwenang.

## **BAB II METODE PENELITIAN**

### **A. Tipe dan Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian hukum empiris, yaitu penelitian hukum yang mengkaji hukum sebagai perilaku nyata yang dilaksanakan oleh subjek hukum dalam kehidupan bermasyarakat. Penelitian hukum empiris bertujuan untuk mengetahui bagaimana ketentuan hukum diterapkan dalam praktik serta mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi pelaksanaannya. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berfokus pada norma hukum yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan, tetapi juga pada kenyataan empiris yang terjadi di lapangan.<sup>31</sup>

Penelitian hukum empiris memandang hukum sebagai gejala sosial yang dapat diamati melalui tindakan dan perilaku para pelaksana hukum maupun pihak yang menjadi objek pengaturan hukum. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui wawancara dengan pengawas ketenagakerjaan serta data sekunder yang berasal dari peraturan perundang-undangan, literatur, dan dokumen yang berkaitan dengan pengawasan ketenagakerjaan. Dalam penelitian ini, pendekatan empiris digunakan untuk mengkaji pelaksanaan pemeriksaan ketenagakerjaan dan penyusunan laporan hasil pemeriksaan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan dalam pengawasan pelaksanaan upah minimum di Kota Makassar, termasuk berbagai hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaannya.<sup>32</sup>

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan yuridis empiris, yaitu pendekatan yang mengkaji kesesuaian antara ketentuan hukum yang berlaku dengan pelaksanaannya dalam praktik. Pendekatan ini digunakan untuk menganalisis bagaimana ketentuan mengenai pemeriksaan ketenagakerjaan, laporan hasil pemeriksaan, dan tindak lanjut hasil pengawasan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan dilaksanakan oleh pengawas ketenagakerjaan di Kota Makassar. Melalui pendekatan ini, penelitian berupaya mengidentifikasi pelaksanaan tahapan pemeriksaan ketenagakerjaan, mekanisme penyusunan laporan hasil pemeriksaan, tindak lanjut hasil pengawasan, serta faktor-faktor yang menjadi hambatan dalam penegakan norma upah minimum. Pendekatan yuridis empiris memungkinkan peneliti memperoleh gambaran mengenai hubungan antara ketentuan hukum dan realitas

---

<sup>31</sup>Dadang Sumarna dan Ayyub Kadriah, 2023, *Penelitian Kualitatif Terhadap Hukum Empiris*, Jurnal Serambi Hukum, Volume 16 Nomor 2, Universitas Islam Batik Surakarta, Surakarta, Hlm. 106-110

<sup>32</sup> *Ibid*, hlm. 112

pelaksanaannya sehingga dapat diketahui tingkat efektivitas pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dalam penegakan upah minimum.<sup>33</sup>

## B. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini adalah penelitian empiris, adapun sebagai bahan kajian yang digunakan peneliti.

1. Sebagai bagian dari metode penelitian hukum empiris, bahan hukum empiris melibatkan data primer lapangan yang diperoleh melalui Wawancara dengan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan, sebagai pihak yang melakukan pengawasan upah minimum.
2. Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang terdiri atas peraturan perundang undangan serta bahan hukum lainnya<sup>34</sup> Adapun pengaturan tersebut adalah sebagai berikut:
  - 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
  - 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
  - 3) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
  - 4) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan
  - 5) Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021
  - 6) Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025 tentang pengaturan teknis terkait pengupahan dan pengawasan ketenagakerjaan
  - 7) Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010
  - 8) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum
  - 9) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan
  - 10) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan

---

<sup>33</sup> Widelia Andiani Nadiiffa dan Beni Ahmad Saebani, 2024, *Perbandingan Yuridis Empiris Dengan Yuridis Normatif Dalam Ilmu Sosiologi*, Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan, Volume 9 Nomor 2, Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, Bandung, Hlm. 4.

<sup>34</sup> Sigit Nugroho, et al., 2020, *Metodologi Riset Hukum*, Madiun-Surakarta: Oase Pustaka, hlm. 41.

### C. Teknik Pengumpulan Data

1. Studi Dokumen (*Library Research*) Teknik ini dilakukan dengan cara mengumpulkan, mengidentifikasi, dan mempelajari berbagai dokumen tertulis. Bahan yang dipelajari meliputi peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan, buku teks hukum, jurnal ilmiah, serta laporan resmi dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. Peneliti mencatat dan mengutip teori-teori hukum yang relevan dengan pengawasan dan pengupahan sebagai dasar analisis.<sup>35</sup>
2. Studi Lapangan (*Field Research*) Teknik ini digunakan untuk memperoleh data primer mengenai realitas implementasi pengawasan di Kota Makassar. Studi lapangan dilakukan melalui Wawancara dimana Peneliti melakukan tanya jawab secara langsung dengan informan kunci, yaitu Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. Wawancara menggunakan pedoman wawancara untuk menggali informasi mengenai mekanisme pengawasan, hambatan di lapangan, dan efektivitas sanksi.

### D. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian empiris ini mencakup aparaturnya pemerintah di lingkungan Disnakertrans Provinsi Sulawesi Selatan yang menangani urusan norma kerja. Penentuan sampel informan menggunakan teknik purposive sampling. Peneliti memilih informan secara spesifik berdasarkan kapasitas dan kewenangan mereka di bidang pengawasan ketenagakerjaan wilayah Kota Makassar. Informan kunci dalam penelitian ini adalah Pejabat Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan yang terjun langsung melakukan inspeksi dan menerbitkan Nota Pemeriksaan. Pilihan ini memastikan data wawancara bersumber dari pelaksana teknis yang memahami kondisi empiris perusahaan pelanggar.

---

<sup>35</sup> Kornelius Benuf dan Muhamad Azhar, 2020, *Metodologi Penelitian Hukum sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer*, Jurnal Gema Keadilan, Volume 7 Nomor 1, hlm 26

## **E. Analisis Data**

Bahan hukum dan data lapangan yang terkumpul dianalisis secara kualitatif dengan pendekatan deskriptif analitis. Peneliti menggambarkan fakta yang ditemukan di lapangan kemudian memberikan analisis berdasarkan norma hukum dan teori hukum yang digunakan. Proses analisis data melalui tahapan sebagai berikut:

### **1. Reduksi Data**

Peneliti menyeleksi, menyederhanakan, dan mengklasifikasikan hasil wawancara serta studi dokumen. Data yang tidak relevan dengan isu pengawasan upah minimum di Kota Makassar disisihkan. Peneliti memfokuskan data pada jawaban rumusan masalah mengenai implementasi pengawasan dan efektivitas sanksi.

### **2. Penyajian Data**

Data yang telah dikelompokkan kemudian disusun secara sistematis dalam bentuk teks naratif. Peneliti menghubungkan fakta lapangan dari hasil wawancara dengan ketentuan dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan. Penyajian ini bertujuan untuk memetakan kesenjangan antara aturan normatif dan realitas empiris.

### **3. Penarikan Kesimpulan**

Tahap akhir analisis adalah penarikan kesimpulan melalui metode berpikir deduktif. Peneliti menarik kesimpulan khusus mengenai efektivitas pengawasan di Kota Makassar dari premis umum berupa teori negara hukum, teori kewenangan, dan teori pengawasan. Kesimpulan ini digunakan untuk memberikan rekomendasi atas permasalahan hukum yang diteliti.