

**PENGAWASAN PENGUPAHAN TENAGA KERJA  
PT. UNITED TRACTORS OLEH DINAS  
TENAGA KERJA DKI JAKARTA**

**Skripsi**

**Oleh :  
Citra Rahmayanti**



**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2024**

## **ABSTRAK**

### **PENGAWASAN PENGUPAHAN TENAGA KERJA PT. UNITED TRACTORS OLEH DINAS TENAGA KERJA DKI JAKARTA**

Oleh  
**CITRA RAHMAYANTI**

Permasalahan mengenai ketenagakerjaan cukuplah kompleks, mulai dari pemberhentian kerja yang sepihak, gaji atau upah yang tidak sesuai, pegawai di bawah umur, ketidakbebasan berserikat dan sebagainya. Oleh sebab itu sebagai pembuat kebijakan yang dapat memenuhi hak dari warganya khususnya pekerja/buruh, maka pemerintah berperan penting dalam membantu masalah ketenagakerjaan agar hak dari warganya dapat terpenuhi dengan baik. Pengawasan terkait tenaga kerja diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan

Permasalahan dalam penelitian ini adalah : (1) Bagaimanakah Pengawasan pengupahan di PT. United Tractors oleh Dinas Tenaga Kerja DKI Jakarta?, (2) Apa saja faktor penghambat dalam hal pelaksanaan pengawasan pengupahan di PT. United Tractors?. Penelitian ini menggunakan pendekatan normatif dan empiris dengan data primer dan data skunder, diperoleh dari penelitian kepustakaan dan lapangan.

Untuk memastikan upah yang telah diberikan oleh PT. United Tractors kepada para pekerjanya telah sesuai dengan aturan yang berlaku, ada beberapa kegiatan pengawasan yang dijalankan oleh pengawas ketenagakerjaan dari Dinas Ketenagakerjaan Provinsi DKI Jakarta antara lain Pembinaan Pengawasan ketenagakerjaan, Pemeriksaan Ketenagakerjaan, Pengujian Ketenagakerjaan, dan Penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan. Beberapa faktor penghambat dalam hal pelaksanaan pengawasan pengupahan di PT. United Tractors yaitu terbatasnya jumlah pengawas ketenagakerjaan, data yang diperlukan kurang lengkap, minimnya sarana dan anggaran yang diberikan pada pegawai pengawas ketenagakerjaan serta kondisi yang tidak memungkinkan antara pihak perusahaan dan pengawas ketenagakerjaan.

**Kata Kunci : Upah, Pengupahan, Pengawasan, Disnakertrans**

**ABSTRACT*****SUPERVISION OF WORKER WAGES PT. UNITED TRACTORS BY DKI  
JAKARTA MANPOWER DEPARTMENT***

**By  
CITRA RAHMAYANTI**

*In Indonesia, problems regarding employment are quite complex, starting from unilateral dismissal of work, inappropriate salaries or wages, underage employees, lack of freedom of association and so on. Therefore, as a policy maker who can fulfill the rights of its citizens, especially workers/laborers, the government plays an important role in assisting with employment issues so that the rights of its citizens can be fulfilled properly. Supervision related to labor is regulated in Regulation of the Minister of Manpower of the Republic of Indonesia Number 1 of 2020 Amendment to Regulation of the Minister of Manpower Number 33 of 2016 concerning Procedures for Labor Inspection.*

*The problems in this research are: (1) How are wages monitored at PT. United Tractors by the DKI Jakarta Manpower Department?, (2) What are the inhibiting factors in implementing wage monitoring at PT. United Tractors? This research uses a normative and empirical approach with primary data and secondary data, obtained from literature and field research.*

*To ensure the wages given by PT. United Tractors to its workers has complied with applicable regulations, there are several inspection activities carried out by labor inspectors from the DKI Jakarta Provincial Manpower Service, including Labor Inspection Development, Employment Inspection, Employment Testing, and Investigation of employment crimes. Several inhibiting factors in implementing wage monitoring at PT. United Tractors, namely the limited number of labor inspectors, the data required is incomplete, the lack of facilities and budget provided to labor inspectors and conditions that are not possible between the company and the labor inspectors.*

***Keywords : Wages, Remuneration, Supervision, Manpower and Transmigration Department***

**PENGAWASAN PENGUPAHAN TENAGA KERJA  
PT. UNITED TRACTORS OLEH DINAS  
TENAGA KERJA DKI JAKARTA**

**Oleh**

**Citra Rahmayanti**

**Skripsi**

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar  
SARJANA HUKUM**

**Pada**

**Bagian Hukum Administrasi Negara  
Fakultas Hukum Universitas Lampung**



**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2024**

Judul Skripsi

**: PENGAWASAN PENGUPAHAN TENAGA  
KERJA PT. UNITED TRACTORS OLEH  
DINAS TENAGA KERJA DKI JAKARTA**

Nama Mahasiswa

**: Citra Rahmayanti**

Nomor Pokok Mahasiswa : 2012011064

Bagian

**: Hukum Administrasi Negara**

Fakultas

**: Hukum**

**MENYETUJUI**

1. Komisi Pembimbing



**Dr. HS. Tisnanta, S.H., M.H.**  
NIP 196109301987021001



**Agung Budi Prastyo, S.H., M.H.**  
NIP 198404042019031010

2. Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara

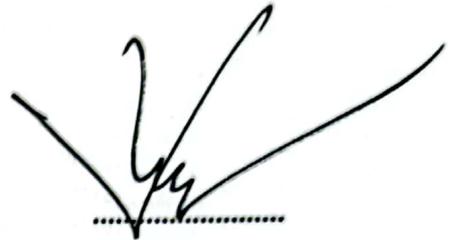


**Eka Deviani, S.H., M.H.**  
NIP 197310202005012002

**MENGESAHKAN**

1. Tim Penguji

Ketua : **Dr. HS. Tisnanta, S.H., M.H.**



Sekretaris/Anggota : **Agung Budi Prastyo, S.H., M.H.**



Penguji Utama : **Sri Sulastuti, S.H., M.Hum.**

2. Dekan Fakultas Hukum



**Dr. Muhammad Fakhri, S.H., M.S**  
NIP 196412181988031002

**Tanggal Lulus Ujian Skripsi: 21 Februari 2024**

**PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Citra Rahmayanti  
NPM : 2012011064  
Bagian : Hukum Administrasi Negara  
Fakultas : Hukum

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul “Pengawasan Pengupahan Tenaga Kerja PT. United Tractors Oleh Dinas Tenaga Kerja DKI Jakarta” benar benar hasil karya bukan plagiat sebagaimana telah diatur dalam Pasal 27 Peraturan Akademik Universitas Lampung dengan Keputusan Rektor Nomor 3187/H26/DT/2010.

Bandar Lampung, 21 Februari 2024



Citra Rahmayanti  
NPM. 2012011064

## RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama lengkap Citra Rahmayanti, dilahirkan di Jakarta pada tanggal 2 Maret 2002. Penulis merupakan anak terakhir dari tiga bersaudara, putri dari pasangan Bapak Supriyanto dan Ibu Sulaiyah.

Penulis mengawali pendidikan di TK RA Al-Ikhlas yang diselesaikan pada tahun 2008, penulis melanjutkan ke Sekolah Dasar Negeri 15 Cakung Barat yang diselesaikan pada tahun 2014, Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama ditempuh di SMPN 234 Jakarta diselesaikan pada tahun 2017, dan menyelesaikan pendidikan di SMAN 102 Jakarta pada tahun 2020.

Penulis terdaftar sebagai Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Lampung tahun 2020 melalui jalur Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SNMPTN). Selama menjadi mahasiswa, penulis pernah menjadi Sekretaris Departemen Media Informasi Himpunan Mahasiswa Hukum Administrasi Negara (Hima HAN) pada tahun 2023-2024, penulis juga menjadi Anggota Badan Intelektual Muda (BIM) pada tahun 2020, serta Anggota UKM-F Mahkamah dan UKM-F Persikusi Fakultas Hukum UNILA pada tahun 2020-2021. Penulis pernah mengikuti lomba I-COFFES pada tahun 2021. Penulis mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) selama 40 hari di Kampung Kali Awi, Kecamatan Negeri Besar, Kabupaten Way Kanan pada tahun 2023. penulis juga pernah berpartisipasi dalam kegiatan Survey

Kepuasan Masyarakat (SKM) 2023 pada berbagai Instansi Pemerintah Provinsi Lampung seperti Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi, Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman, Satuan Polisi Pamong Praja dan Dinas Pertanian Provinsi Lampung.

## MOTTO

"Boleh jadi kamu tidak menyenangi sesuatu, padahal itu baik bagimu, dan boleh jadi kamu menyukai sesuatu, padahal itu tidak baik bagimu. Allah mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui."

(Q.S Al-Baqarah: 216)

"If you rush ahead, you will miss the important things."

(Do Kyungsoo)

"Everyone in this world actually works based on their time, people around you might seem a head of you and some might seem to behind you. But everyone is running their own race in their own time."

(Anonymous)

## PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan puji syukur kepada Allah SWT, atas Rahmat dan Hidayah-Nya yang telah memberikan kekuatan, kesabaran, kesehatan dan rezeki Kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi sumber inspirasi dalam segala hal, maka dengan ketulusan dan kerendahan hati serta setiap perjuangan dan jerih payah yang ada, saya persembahkan sebuah karya ini kepada:

Bapak Supriyanto dan Ibu Sulaiyah

Orang tua terhebat yang senantiasa mendidik dengan penuh kasih sayang, yang selalu menyemangati saat putus asa, mendoakan tanpa henti, dan selalu mendukung saya dalam situasi apapun.  
Terima kasih untuk semua cinta dan kasih sayangnya dengan ikhlas tanpa adanya rasa pamrih.  
Semoga kelak saya dapat membahagiakan, membanggakan, dan selalu menjadi alasan kalian tersenyum.

Kakak-kakakku tersayang Susilawati, Yudi Santoso dan Vina Dwi Febriyanti yang senantiasa memberikan dukungan dan semangatnya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Terimakasih kepada seluruh dosen Fakultas Hukum Universitas Lampung yang telah memberikan ilmu, mengajarkan hal yang baru serta memberikan dorongan dalam proses pengerjaan skripsi ini

Almamater Tercinta Universitas Lampung

Tempat saya mendapatkan banyak ilmu dan pengalaman berharga, yang menjadi langkah menuju kesuksesan.

## SANWACANA

Dengan mengucapkan Alhamdulillah rabbil'alamin, Segala puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan Rahmat, Taufik, Serta Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengawasan Pengupahan Tenaga Kerja Pt. United Tractors Oleh Dinas Tenaga Kerja DKI Jakarta”** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana di Fakultas Hukum Universitas Lampung.

Penulis berharap dengan adanya skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada masyarakat. Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, petunjuk, arahan, dan saran dari berbagai pihak. Pada kesempatan kali ini, penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. HS Tisnanta, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu, memberikan semangat, pikiran, arahan dan motivasi kepada penulis dalam penulisan skripsi ini;
2. Bapak Agung Budi Prastyo, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, memberikan semangat, keceriaan, pikiran, arahan dan motivasi kepada penulis dalam penulisan skripsi ini;

3. Ibu Sri Sulastuti, S.H., M.Hum. selaku Dosen Pembahas I yang telah memberikan nasehat, kritikan, masukan, dan saran serta semangat dalam penulisan skripsi ini;
4. Ibu Marlia Eka, S.H., M.H. selaku Sekretaris Bagian Hukum Administrasi Negara sekaligus Dosen Pembahas II yang telah memberikan nasehat, kritikan, masukan, dan saran serta semangat dalam penulisan skripsi ini;
5. Bapak Prof. Dr. Muhammad Akib, S.H., M.Hum. selaku pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan dan motivasi selama di perkuliahan;
8. Ibu Eka Deviani, S.H., M.H. selaku Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara yang telah meluangkan waktu, memberikan semangat, motivasi dan dorongan kepada penulis dalam penulisan skripsi ini;
9. Terimakasih kepada staff Bagian Hukum Administrasi Negara Mba Dewi dan Mba putri yang selama ini telah membantu penulis untuk melakukan pemberkasan seminar hingga ujian;
10. Seluruh Dosen Fakultas Hukum Universitas Lampung yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, ilmu pengetahuan, dan juga bantuannya kepada penulis serta kepada staff administrasi Fakultas Hukum Universitas Lampung;
11. Terimakasih kepada Bapak Kusnowo dan Bapak Kalista selaku staff bidang Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Energi Provinsi DKI Jakarta yang telah memberikan izin penelitian dan membantu penelitian untuk penyusunan skripsi ini;

12. Terimakasih kepada staff-staff kantor United Tractors yang telah meluangkan waktunya untuk dapat diwawancarai dan membantu penelitian sampai memperoleh data untuk penyusunan skripsi ini;
13. Terimakasih kepada kedua orangtua yang sangat saya cintai, bapak, mamah, aa dan teteh terimakasih atas segalanya. Terimakasih untuk selalu saling menerima dan memaafkan, terimakasih sudah selalu menyemangatiku di saat keadaan terendah, mendidikku dan mengajarkan arti kehidupan, terimakasih sudah menyekolahkanku sampai sekarang aku bisa menyanggah gelar S1. Untuk mba, aa, ka Naki, dan teteh tersayang makasih atas semangat dan segala hal yang selalu dilakukan untuk membahagiakan ku, yang selalu sabar terhadapku;
14. Terimakasih kepada keponakan tersayangku, abang Shaki, ade Ammar, kaka Ayesha dan ade Abida yang telah menjadi moodbosterku, penyemangatku dikala titik terendahku;
15. Terimakasih kepada Seluruh Keluarga Besar ku yang selalu menemangati dan memotivasi ku selama menjalankan studi di Fakultas Hukum Universitas Lampung;
16. Terimakasih kepada sahabatku Trio Macan sepi, Sabrina dan Desy yang selalu mendukung dalam segala situasi sejak masa SMA hingga saat ini;
17. Terimakasih kepada sahabatku anggota grup Bismillah Revisian Sabina Siti Zahrani, Lufita Kurniawan, Arini Wulandari, dan Fauzi Firandra yang selalu memberi cerita, kebahagiaan, canda tawa, menjadi tempat keluh kesah selama mengambil bagian HAN sekaligus tempat saling menguatkan dan memotivasi terkait progres skripsi, penulis berharap kita semua kan sukses bersama sama;

18. Terimakasih untuk Kedokteran Unila teman seperjuanganku dari awal perkuliahan, terutama Sabina Siti Zahrani dan Erviana yang telah memberikan cerita dan semangat dalam perkuliahan dan proses penyusunan skripsi ini;
19. Terimakasih kepada teman seperjuangan diakhir masa perkuliahan Muthiia, Monica, Salma, Zalfa, Farah, dan Rhazes yang selalu mengisi hari-hari dan membuat tertawa serta menghilangkan rasa lelah saat menulis skripsi;
20. Terimakasih kepada teman seperjuangan KKN Kampung Kali Awi Kecamatan Negeri Besar, terimakasih atas pengalaman pengabdian kepada masyarakat yang luar biasa selama 40 hari, berbagai cerita, pengalaman baru mulai dari kesedihan maupun kebahagiaan, penulis berharap kebahagiaan dan kesuksesan adalah masa depan kita semua;
21. Terimakasih untuk seluruh Keluarga Besar Himpunan Mahasiswa (HIMA) Hukum Administrasi Negara yang selama menjadi pengurus aktif, selalu kompak serta memberikan banyak pengalaman kesenangan di akhir masa perkuliahan;
22. Almamaterku tercinta beserta seluruh Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Lampung Angkatan 2020 “Viva Justicia”.
23. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, terimakasih atas semua bantuan, dukungan, dan doa yang telah diberikan;

24. Terakhir tapi tidak kalah penting, untuk dirikku sendiri. Terimakasih banyak sudah bertahan hingga skripsi ini selesai. Terimakasih sudah bertahan dari berbagai tekanan di luar keadaan dan tetap memutuskan untuk tidak pernah menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin ini merupakan pencapaian yang bisa dibanggakan untuk diri sendiri. Terimakasih untuk selau berpikir positif dalam hal apapun. Surround yourself with good people and treasure them with all you've got.

Semoga Allah SWT memberikan balasan atas jasa dan budi baik yang telah diberikan kepada penulis. Akhir kata, penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi sedikit harapan semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan perlindungan dan kebaikan bagi kita semua. Aamiin.

Bandar Lampung, 21 Februari 2024  
Penulis

Citra Rahmayanti

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>MENYETUJUI.....</b>	<b>iv</b>
<b>MENGESAHKAN .....</b>	<b>v</b>
<b>PERNYATAAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>vii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>ix</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>x</b>
<b>SANWACANA .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Ruang Lingkup Penelitian.....	8
1.5 Manfaat Peneltian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja .....	9
2.1.1 Hukum Ketenagakerjaan .....	9
2.1.2 Hubungan Kerja.....	11
2.1.2 Hak dan Kewajiban Buruh .....	12
2.2 Tinjauan Umum Tentang Pengawasan .....	14
2.2.1 Pengertian Pengawasan .....	14
2.2.2 Tujuan dan Fungsi Pengawasan .....	15
2.2.3 Prinsip-Prinsip Pengawasan .....	16
2.2.4 Jenis-Jenis Pengawasan .....	16
2.2.5 Dasar Hukum Pengawasan .....	18
2.3 Tinjauan Umum tentang Pengupahan .....	19
2.3.1 Pengertian Upah .....	19
2.3.2 Kebijakan Pengupahan .....	20
2.3.3 Sistem Pengupahan.....	21
2.3.4 Macam-Macam Upah .....	23

2.4 Dinas Tenaga Kerja Provinsi DKI Jakarta.....	25
2.4.1 Tugas Pokok Dan Fungsi.....	25

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Pendekatan Penelitian .....	28
3.2 Sumber Data.....	28
3.2.1 Data Primer.....	28
3.2.2 Data Sekunder .....	29
3.3 Prosedur Pengumpulan Data.....	30
3.4 Analisis Data.....	30

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	32
4.1.1 DKI Jakarta.....	32
4.1.2 Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Energi Provinsi DKI Jakarta.....	33
4.1.3 PT. United Tractors Tbk.....	38
4.2 Pengawasan Pengupahan Tenaga Kerja di PT. United Tractors Tbk oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Energi Povinsi DKI Jakarta.....	40
4.3 Faktor Penghambat Pelaksanaan Pengawasan Pengupahan Dinas Tenaga Kerja DKI Jakarta di PT. United Tractors Tbk.....	54

### **BAB V PENUTUP**

5.1 Kesimpulan .....	57
5.2 Saran.....	58

### **DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. United Tractors .....	44
--	----

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 4.1 Besaran Upah Pekerja PT. United Tractors .....	48
--	----

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sejatinya hukum yang mengatur terkait ketenagakerjaan memiliki sifat melindungi dan mewujudkan rasa aman dan sejahtera bagi para pekerja/buruh. Tujuan utama hukum tenaga kerja yaitu pelaksanaan perlindungan buruh terhadap kekuasaan yang tak ada batasnya dari pengusaha demi mewujudkan keadilan sosial sebagaimana yang telah dituangkan dalam sila kelima Pancasila. Oleh sebab itu pekerja berhak atas haknya sebagaimana hak asasi manusia yang melekat pada diri setiap manusia yang harus dijunjung tinggi dan dihormati.

Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hal ini dikarenakan pekerja/buruh berperan penting dalam kemajuan perusahaan dan peningkatan produktifitas serta kesejahteraan pekerja. Untuk mampu bersaing dalam era modern ini, perusahaan perlu melakukan pembinaan bagi pekerjanya agar mampu turut ikut serta dalam pembangunan nasional, selain itu karena pekerja merupakan subjek yang berperan penting dan memiliki kedudukan guna menuju tujuan pembangunan.

Pengaturan mengenai ketenagakerjaan diperlukan agar terpenuhinya hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi para pekerja ataupun buruh. Perlindungan bagi pekerja dapat dilakukan baik dengan pembinaan, maupun dengan jalan meningkatkan perlindungan fisik dan tatanan sosial serta ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja tersebut.<sup>1</sup> Dewasa ini, tak jarang ditemukan masalah terkait ketenagakerjaan walaupun regulasi terkait hal tersebut sudah

---

<sup>1</sup> Christin Lady. (2018). Analisis Hukum Ketenagakerjaan Tentang Perlindungan Buruh/Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Lex Privatum, Vol 4, Nomor 3, Hlm. 149.

ditetapkan. Seperti banyaknya buruh yang belum mendapatkan upah secara layak dan seharusnya dari hasil pekerjaan yang dilakukan, waktu kerja yang tidak sesuai dalam perjanjian kerja, tidak mendapatkan hari libur hingga bekerja lebih dari jam kerja yang telah ditentukan.

Di Indonesia permasalahan mengenai ketenagakerjaan cukuplah kompleks, mulai dari pemberhentian kerja yang sepihak, gaji atau upah yang tidak sesuai, pegawai di bawah umur, ketidakbebasan berserikat, permasalahan BPJS dan sebagainya. Oleh sebab itu sebagai pembuat kebijakan yang dapat memenuhi hak dari warganya khususnya pekerja/buruh, maka pemerintah berperan penting dalam membantu masalah ketenagakerjaan agar hak dari warganya dapat terpenuhi dengan baik. Untuk itu adanya pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh instansi yang berwenang, yakni Dinas Tenaga Kerja sangat diperlukan. Pengawasan yang dilakukan harus sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan. Pengawasan terkait tenaga kerja diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan

Tenaga kerja merupakan aspek terpenting dalam pembangunan industri, karena seluruh aktifitas yang dilakukan oleh tenaga kerja menciptakan hubungan kerja antar pekerja dan pengusaha. Hubungan kerja tersebutlah yang memunculkan hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha sesuai perjanjian kerja yang telah disepakati bersama oleh kedua belah pihak.

Upah pada dasarnya adalah tujuan utama bagi para pekerja/buruh. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memperhatikan sistem pengupahan yang baik dan benar sesuai dengan tata cara perusahaan dan aturan yang berlaku agar mewujudkan hak dan kewajiban yang seimbang baik dari perusahaan maupun dari pekerja/buruh.

Pengusaha harus memberi upah kepada pekerja/buruh agar loyalitas dan tingkat produktivitas kerja dari para buruh tetap terjaga, sedangkan bagi para pekerja bahwa penentuan upah yang diperoleh adalah seberapa banyak kontribusinya pada majunya perusahaan. Jika perusahaan lengah dan tidak memperhatikan terkait

aspek pengupahan untuk pekerja, maka besar kemungkinan munculnya berbagai permasalahan yang akan membuat proses produksi dan lain sebagainya dalam perusahaan akan menurun, seperti mogok kerja bahkan memungkinkan pindahnya buruh ke perusahaan lain.

Sistem pengupahan yakni kebijakan yang menentukan besarnya jumlah upah yang diterima oleh pekerja atas hasil kerjanya. Bagi pekerja, masalah sistem upah merupakan masalah yang penting dan sensitif sebab berkaitan langsung terhadap kehidupan mereka. Apabila pemberi kerja memperkerjakan pekerja/buruh dengan waktu kerja lembur, maka buruh wajib mendapatkan haknya yaitu upah lembur atas kelebihan jam kerjanya. Upah bersumber dari hubungan kerja antara kedua belah pihak, hal tersebutlah yang melahirkan hak bagi pekerja.

Dalam pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan Upah merupakan hak bagi pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu Perjanjian Kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau dilakukan.<sup>2</sup> Upah diartikan sebagai hak pekerja yang berupa imbalan uang yang kemudian disebut gaji dari pihak perusahaan teruntuk para pekerja. Dari pengertian tersebut disimpulkan bahwa upah dibayarkan atas adanya kesepakatan antara pihak pemberi kerja dan pekerja.

Indonesia telah menetapkan upah minimum secara bertahap sesuai dengan kebutuhan ekonomi, baik regional maupun sektoral berdasarkan kebijakan yang dikerluarkan Menteri Tenaga Kerja. Untuk menjamin agar para pekerja memperoleh upah yang tidak terlalu rendah dan meminimalisir penuntutan dari para buruh pada perusahaan yang memberatkan pihak perusahaan, maka Negara mempunyai wewenang untuk mengadakan aturan mengenai upah kerja yang ditentukan dalam upah minimum. Untuk melindungi pekerja yang juga diibaratkan sebagai pihak yang tidak lebh tinggi kedudukannya dari pengusaha, maka pemerintah turut serta untuk menetapkan sistem pengupahan yang akan

---

<sup>2</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021

berlaku.<sup>3</sup> Pengaturan mengenai pengupahan tercantum dalam Undang –Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang yang mengatur tentang upah yaitu diatur lebih didalam BAB X Bagian Kedua pasal 88.sampai pasal 95.

Penetapan upah minimum diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2022 Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023. Eksistensi dari peraturan tersebut dimaksudkan agar terlindunginya hak-hak pekerja/buruh. Perlindungan bagi pekerja berlaku keseluruhan sesuai dengan apa yang diperjanjikan dalam peraturan kerja bersama atau dalam perjanjian kerja, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu biasanya banyak ditemukan di pabrik-pabrik atau perusahaan besar yang membutuhkan banyak pekerja. Upah minimum regional tingkat I atau Upah Minimum provinsi terus mengalami penyesuaian tiap tahunnya. Sebagai perbandingan mengenai Upah Minimum Regional atau Upah Minimum Provinsi Jakarta menduduki posisi terbesar ketiga di sejumlah daerah penyangga ibukota, yakni sebesar Rp. 4.901.798. jumlah ini naik sebanyak 5,6% dari tahun sebelumnya yaitu sebesar Rp. 4.641.854.<sup>4</sup>

Penetapan upah minimum adalah standar bagi setiap perusahaan dalam memberikan upah bagi para pekerjanya. Pemerintah menetapkan upah minimum bagi setiap Kabupaten/Kota yang besaran upahnya berbeda-beda ditujukan agar menciptakan kesejahteraan bagi para buruh. Dalam menetapkan upah minimum, pemerintah melihat dari survey dengan berlandasan kebutuhan hidup yang layak selama satu bulan. Namun dalam pelaksanaan ketentuan upah minimum termasuk di Kota Jakarta cenderung adanya pelanggaran apabila tidak adanya pengawasan dari pemerintah sehingga banyak perusahaan yang diajukan ke meja hijau karena

---

<sup>3</sup> Taufiq Ismail. (2010). Implementasi Kebijakan Pengupahan Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Di Pt. Sumber Jaya Garment Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Universitas Muhammadiyah Surakarta, hlm 5.

<sup>4</sup> [https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/01/31/bukan-dki-jakarta-ini-wilayah-dengan-umr-tertinggi-di-jabodetabek-pada-2023#:~:text=Upah%20Minimum%20Regional%20\(UMR\)%20tingkat,2023%20tercatat%20sebesar%20Rp4.901.798](https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/01/31/bukan-dki-jakarta-ini-wilayah-dengan-umr-tertinggi-di-jabodetabek-pada-2023#:~:text=Upah%20Minimum%20Regional%20(UMR)%20tingkat,2023%20tercatat%20sebesar%20Rp4.901.798) Diakses pada 15 Juli 2023

masalah tersebut. Oleh sebab itu fungsi pengawasan diperlukan untuk pelaksanaan Upah Minimum Kota (UMK) yang dilakukan oleh pemerintah.<sup>5</sup>

Karena pada hakekatnya pengawasan merupakan sebuah cara dalam memahami situasi sebuah kegiatan yang sedang dilaksanakan melalui regulasi yang telah ditentukan. Selain itu adanya pengawasan bertujuan untuk mencegah adanya kemungkinan penyimpangan dari tujuan yang akan diraih. Minimnya pengawasan dari penegak hukum dalam bidang ini juga menjadi faktor penting terjadinya pelanggaran hak normatif bagi para pekerja di Indonesia. Pentingnya peran pemerintah menjadi kunci dalam berbagai hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan. Untuk itu perlunya pengawasan dari institusi yang berwenang dengan harap agar terwujudnya perlindungan bagi pekerja/buruh dapat direalisasikan.

Pada praktiknya, pemenuhan hak mengenai pemberian upah tidak selalu sesuai dengan apa yang semestinya. Tak jarang ditemukan perusahaan yang memberikan upah dibawah dari upah minimum yang ditentukan. Salah satu alasan umum yang digunakan pengusaha yaitu apabila biaya produksi tinggi namun permintaan masyarakat tidak maka pemberian upah dibawah ketentuan untuk para pekerja. Gambaran pengupahan yang diberikan pada pekerja di Indonesia terbelah kurang baik diantara negara-negara tetangga seperti Malaysia dan Singapura. Hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya warga Indonesia yang menjadi pekerja imigran bahkan melalui jalur yang ilegal demi terpenuhinya kebutuhan hidup mereka dan keluarganya.

Solusi terkait permasalahan ketenagakerjaan harus dilaksanakan melalui pendekatan sinkronisasi kebijakan fiscal dan moneter serta pengembangan usaha mikro dan usaha kecil untuk menciptakan kerjasama yang baik antara semua pihak sehingga mencapai tujuan yang baik antara pemerintah pusat dan daerah.<sup>6</sup> Dengan demikian fungsi pengawasan yang berkaitan dengan hal ini yaitu Dinas

---

<sup>5</sup> Isra Hapsari, (2022). Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Dalam Pelaksanaan Upah Minimum Kota Tangerang (Studi Pt. Ecowell Makmur Horistik), Universitas Nasional, hlm 13.

<sup>6</sup> Muhdar HM. (2015). Potret Ketenagakerjaan, Pengangguran, dan Kemiskinan di Indonesia : Masalah dan solusi, Jurnal Al-buhuts, hlm 65.

Ketenagakerjaan dan Transmigrasi diperlukan sebagai lembaga mutlak yang mengatur, mengawasi dan menangani permasalahan ini.

Fungsi pengawasan berpengaruh besar dalam suatu kegiatan. Hal ini dikarenakan pengawas berhubungan erat dengan kegiatan yang diawasi, sebab berhasil atau tidaknya, baik buruknya kegiatan dan akhir dari kegiatan secara langsung diketahui oleh pihak pengawas. Oleh sebab itu salah satu aspek pendorong berhasilnya pengawasan bergantung pada keterampilan pengawas. Kantor Dinas tenaga kerja Provinsi DKI Jakarta menjadi tempat perpanjangan tangan dari pemerintah dan merupakan penyelenggara tugas serta fungsi Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi disektor pembinaan ketenagakerjaan serta pengawasan norma kerja di wilayah Kota Jakarta. Adanya pengawasan diharapkan dapat menunjang penyelenggaraan kebijakan yang sudah ditentukan agar meraih tujuan yang sudah disusun dengan efektif dan efisien.

PT. United Tractors Tbk yang selanjutnya disebut UT merupakan perusahaan publik terkenal di Indonesia dengan bidang fokus mesin konstruksi, kontraktor penambangan, batu bara, tambang emas dan industri konstruksi serta energi. Perusahaan ini merupakan anak usaha dari Perusahaan besar Astra Internasional dengan kepemilikan saham terbesar yaitu sebesar 59,9% dari dalam Astra grup. Perusahaan alat berat ini berdiri pada tahun 1972 kini telah tumbuh memasuki bisnis energimineral dan berkembang menjadi perusahaan industri konstruksi terkemuka di Indonesia dan memiliki banyak anak perusahaan. Saat ini PT. United Tractors memiliki 20 kantor cabang, 32 *site support*, 6 kantor perwakilan dan 54 *suppport* point serta titik layanan lainnya. UT berkantor pusat di Jakarta Timur dan salah satu cabangnya ada di Provinsi Lampung terletak di Rajabasa Bandar Lampung.

Pada laporan berkelanjutan tahun 2022 penjualan alat berat sebanyak 5,753 unit. UT sebagai induk perusahaan memiliki jumlah pekerja sebanyak 2,609 orang dan 30, 073 orang pekerja di anak perusahaan, dengan dan pendapatan bersih per tahun 2022 yaitu sebesar 123.6 triliun rupiah. Dengan cakupan yang luas dan jaringan penjualan yang sangat besar, maka kesejahteraan bagi pekerja harus dijamin dengan baik.

Dengan hadirnya Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Jakarta salah satunya adalah melakukan pengawasan yang berkaitan dengan pengupahan baik dalam penetapan upah minimum provinsi ataupun minimum kota. Setiap perusahaan dalam melaksanakan hubungan kerja pasti tidak terlepas dari berbagai permasalahan. Permasalahan biasanya muncul dari kepentingan pihak pengusaha ataupun pihak pekerja. Dalam hubungan kerja munculnya perselisihan antara kedua pihak biasanya bermula karena ketidakpuasan atas kebijaksanaan yang telah ditentukan. Salah satu permasalahan yang timbul pada perusahaan yang ingin diteliti ini ialah mengenai pengaturan pengupahannya bagi para karyawan. Dilansir melalui sebuah artikel pada tahun 2021 sebanyak tujuh eks karyawan PT. United Tractors yang kena PHK menuntut soal pesangon. Tuntutannya, meminta jumlah dana yang diberikan dua kali gaji pokok. Eks pekerja PT. UT merasa pesangon yang diberikan tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Menanggapi hal tersebut, pimpinan rapat Maming mengatakan acuan perusahaan saat ini menggunakan Omnibuslaw. Perusahaan juga memiliki Perjanjian Kerja Bersama dalam menetapkan upah dan pesangon. Penyelesaian terkait persoalan ini pihak perusahaan mengadakan rapat secara internal, diketahui, rapat tersebut dihadiri oleh Anggota Komisi I dan beberapa perusahaan terkait di antaranya PT Cahaya Borneo Sejahtera (CBS) dan PT Kaltim Nusa Etika (KNE) sebagai subkon dan PT Indominco Mandiri (IMM) sebagai owner serta PT. United Tractors sebagai user.

Oleh sebab itu berdasarkan uraian diatas, penulis merasa tertarik untuk membahas permasalahan ini dalam suatu tulisan dengan judul “ Pengawasan Pengupahan Tenaga Kerja PT. United Tractors Oleh Dinas Tenaga Kerja DKI Jakarta”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Pengawasan pengupahan di PT. United Tractors oleh Dinas Tenaga Kerja DKI Jakarta?
2. Apa saja faktor penghambat dalam hal pelaksanaan pengawasan pengupahan di PT. United Tractors ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah mengungkapkan sasaran yang hendak dicapai dalam penelitian. Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengawasan dari Dinas Ketenagakerjaan DKI Jakarta mengenai pengupahan di PT. United Tractors.b
2. Memperoleh dan mengetahui gambaran mengenai faktor penghambat Dinas Ketenagakerjaan DKI Jakarta dalam mengawasi pengupahan di PT. United Tractors.

### **1.4 Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup dalam penelitian ini yaitu ruang lingkup bidang ilmu dan objek penelitian. Ruang lingkup bidang ilmu dalam penelitian ini adalah Hukum Administrasi Negara terkhusus mengenai Hukum ketenagakerjaan, sedangkan dalam ruang lingkup objeknya yaitu mengenai pengawasan pengupahan oleh Dinas Tenaga Kerja dwngan objek penelitian PT. United Tractors.

### **1.5 Manfaat Peneltian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan mafaat teoritis dan manfaat praktis:

#### **a. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai bahan referensi dalam rangka pengkajian dan memberikan pengetahuan mengenai hukum ketenagakerjaan, di mana penulis berharap penelitian ini dapat memberikan gambaran lebih jelas tentang bagaimana pentingnya pengawasan dari pihak pemerintahan mengenai pengawasan dan pengupahan di suatu perusahaan.

#### **b. Manfaat Praktis**

diharapkan penelitian ini diharapkan mampu memberi saran bagi pemerintah agar lebih tegas mengambil kebijakan sehingga perusahaan/instansi tidak melanggar hak-hak para pekerja/buruh. Selain itu diharapkan dapat memberikan semangat moral dan kesadaran akan hak dan kewajiban bagi pekerja

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja**

##### **2.1.1 Hukum Ketenagakerjaan**

Saat ini hukum ketenagakerjaan bukan hanya perihal hubungan hukum antara penerima kerja dan pemberi kerja saja, tetapi telah berubah dengan adanya pihak ketiga yang diharapkan sebagai penengah yaitu pemerintah, sehingga kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah tidak hanya aspek hukum yang berhubungan dengan hubungan antar pekerja dan pengusaha saja, melainkan seluruh pihak yang termasuk dalam hukum ketenagakerjaan.

Imam Soepomo berpendapat bahwa hukum perburuhan merupakan kumpulan peraturan secara tertulis ataupun tidak tertulis, yang berkaitan dengan suatu peristiwa dimana seseorang yang melakukan pekerjaan pada orang lain dengan menerima upah.

A.N. Molenaar berpendapat bahwa hukum perburuhan merupakan bagian dari beberapa hukum yang berlaku, mengatur hubungan antara pekerja dengan pekerja, pekerja dengan pengusaha dan pengusaha dengan pengusaha. Ketenagakerjaan merupakan hal yang berkaitan dengan aspek tenaga kerja secara umum secara umum, sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.

Salah satu faktor di perusahaan dalam usaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan adalah faktor tenaga kerja/karyawan. Oemar Hamalik mengemukakan bahwa: Tenaga kerja (ketenagakerjaan) adalah sumber daya manusia yang memiliki potensi, kemampuan, yang tepat guna, berdaya guna, berprestasi dalam

kategori tertentu untuk bekerja dan berperan serta dalam pembangunan, sehingga berhasil guna bagi dirinya dan masyarakat secara keseluruhan.<sup>7</sup>

Menurut Suyoso Sukarno sumber daya manusia yang benar-benar bersedia bekerja sesuai dengan kebutuhan dan jenis pekerjaan yang tersedia melalui pelatihan.<sup>8</sup> Pendapat lain dikemukakan oleh Musanef yang mengemukakan bahwa tenaga kerja merupakan seseorang yang berkerja pada organisasi pemerintahan ataupun perusahaan dan usaha-usaha sosial dengan memperoleh balas jasa tertentu.

Dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.<sup>9</sup>

Hadirnya hukum ketenagakerjaan adalah untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha, seperti pembuatan regulasi yang bersifat memaksa yang berakibat adanya tindakan sewenang-wenang terhadap buruh sebagai pihak yang tidak memiliki kuasa atau pihak lemah. Ada beberapa pihak dalam hukum ketenagakerjaan, tidak hanya melibatkan pekerja dengan pengusaha, tetapi juga pihak-pihak yang berkaitan dalam hubungan industrial. Para pihak dalam hukum ketenagakerjaan antara lain yaitu buruh/pekerja, majikan/pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, organisasi pengusaha dan pemerintah/penguasa.

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan dan harus tunduk pada aturan yang dibuat oleh pengusaha/majikan dengan tanggung jawab atas ruang lingkup perusahaan yang kemudian atas pekerjaan tersebut pekerja berhak mendapatkan upah dan jaminan hidup yang layak. Hal tersebut muncul karena adanya hubungan kerja antara pihak pekerja dan pihak pengusaha. Hubungan kerja merupakan hubungan antara pekerja dan pengusaha yang dilandaskan oleh

---

<sup>7</sup> Esra. (2019). Analisis Tentang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Buruh Bangunan Di Ruko Grand Samarinda, *Ejournal Sosiatri-Sosiologi*, Volume 7, Nomor 1, Hlm 144.

<sup>8</sup> Kartawan, K., Marlina, L., & Susanto, A. (2018). *Manajemen Sumberdaya Insani*. Hasil Reviewer, hlm 33.

<sup>9</sup> Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

perjanjian kerja dan memiliki unsur pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh pekerja dan pekerja mendapatkan upah atas pekerjaan yang telah dilaksanakan.<sup>10</sup>

### **2.1.2 Hubungan Kerja**

Menurut Hartono Wisoso dan Judiantoro, hubungan kerja merupakan serangkaian kegiatan dengan mengerahkan tenaga atau jasa seseorang secara teratur untuk kepentingan orang lain dengan suatu perintah (dari pengusaha) sesuai dengan kesepakatan bersama. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh sesuai dengan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, perintah dan upah. Dengan demikian adanya hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Selain itu Husnu berpendapat bahwa hubungan kerja merupakan hubungan yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha setelah terjadinya suatu perjanjian kerja, dimana pihak pekerja mengikatkan dirinya kepada pihak pengusaha untuk melakukan pekerjaan dengan memperoleh upah dan pihak pengusaha dengan sepakat menyanggupinya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar sejumlah upah atas hasil kerjanya.<sup>11</sup>

Hubungan kerja dalam suatu perjanjian kerja terdapat beberapa unsur, yakni sebagai berikut:

#### **a. Pekerjaan**

Pekerjaan yang telah disepakati dalam perjanjian kerja harus diselesaikan sendiri oleh pekerja. Dengan disepakatinya perjanjian kerja maka pekerja juga telah sepakat bahwa dirinya berada dalam ikatan kewajiban untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini sebagaimana diatur dalam pasal 1603 a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menjelaskan bahwa buruh wajib untuk melakukan

---

<sup>10</sup> Syhadie Zaeni. (2007). Hukum Kerja: Hubung Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, cet-1, hlm 20

<sup>11</sup> Abdul Hakim. (2014). Dasar-dasar hukum Ketenagakerjaan Indonesi, cetakan ke-4 edisi revisi, PT. Citra Aditya Bakti, Jakarta, hlm 39.

pekerjaannya sendiri dan hanya dengan izin majikanlah seorang buruh dapat meminta seseorang untuk menggantikannya.

b. Perintah

Unsur perintah dalam hubungan kerja berarti pihak pekerja yang sudah berseakat dalam melakukan pekerjaan harus mengikuti perintah dari pihak pengusaha sesuai apa yang telah diperjanjikan. Unsur ini bermakna luas, mulai dari instruksi, target kerja dan lain sebagainya. perintah itu dilakukan dalam kekuasaan atau kewenangan.

c. Upah

Upah merupakan hak buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja.

### **2.1.2 Hak dan Kewajiban Buruh**

Hak untuk bekerja dan memperoleh pekerjaan telah dijamin dalam Undang-Undang Dasar 1945. Hak dalam memperoleh kerja adalah hak dari setiap orang, baik secara personal maupun bersama-sama, berkedudukan sama tanpa membedakan suku, ras dan agama. Kedudukan yang sama tanpa adanya diskriminasi merupakan salah satu prinsip dari hak asasi dan kebebasan fundamental, akan tetapi arti bebas bukan berarti sebeb-asbebsnya tanpa adanya pembatasan sehingga sebeb apapun seseorang menuntut pemenuhan dan penggunaan hak asasinya, namun tetap perlu memperhatikan hak orang lain. Selain hak untuk memperoleh pekerjaan, salah satu hak yang selalu menjadi topik pembahasan banyak pihak yaitu hak buruh atas upah yang adil dari pekerjaan yang telah dilakukan. Upah sesungguhnya adalah perwujudan atau kompensasi dari hasil kerjanya. Setiap orang berhak untuk memperoleh upah yang adil, yakni yang sebanding dengan tenaga yang telah dikerjakannya. Sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 88A ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

jo. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 dan pasal 2 ayat (2) dan (3) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021. Hak pekerja mengenai upah, muncul saat adanya hubungan kerja dan berakhir saat ditetapkan pemutusan hubungan kerja.

Beberapa hak dan kewajiban para tenaga kerja di dalam ruang lingkup Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan antara lain :

Pasal 5 menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak atas memperoleh kerja tanpa adanya diskriminasi. Pasal 6 setiap pekerja berhak memperoleh /atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya.

Pasal 12 ayat (3) dan pasal 18 ayat (1) menyatakan pekerja berhak juga memperoleh pelatihan kerja sesuai bidang tugasnya yang diselenggarakan oleh pihak pelatihan kerja dari pemerintah, swasta ataupun lokasi kerja

Pasal 78 ayat (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 78 ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur. Pasal 79 ayat (1) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja

Pasal 86 ayat (1) Setiap pekerja mempunyai Hak untuk memperoleh perlindungan atas: keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Pasal 88 Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal 126 ayat (1) Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama. Pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja. Pasal 136 ayat (1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.<sup>12</sup> Pasal 84 Setiap Pekerja/Buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud

---

<sup>12</sup> Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

dalam Pasal 79 ayat(21 huruf b, ayat (3), ayat (5), Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh.<sup>13</sup>

## **2.2 Tinjauan Umum Tentang Pengawasan**

### **2.2.1 Pengertian Pengawasan**

Setiap orang pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai. Untuk mencapai hal tersebut setiap orang pasti perlu mempersiapkan segala hal yang dibutuhkannya. Dalam pelaksanaannya tatkala ditemukan permasalahan yang menghambat pencapaian yang ingin dicapai. Apabila ingin mencapai sebuah tujuan pasti perlu rencana, rencana tidak akan bisa berjalan dengan optimal jika tidak diikuti dengan implementasi yang optimal.<sup>14</sup> Oleh sebab itu demi terlaksananya kegiatan yang telah dirancang sebelumnya, dan untuk menjamin suatu kegiatan agar tetap pada rencana dan tidak menyimpang dengan apa yang diinginkan maka dibutuhkan suatu kegiatan yang disebut dengan pengawasan. Dengan demikian peranan pengawasan berperan cukup besar dalam suatu perusahaan. Tercapainya pengawasan yang baik di dalam perusahaan sangat bergantung pada pengawasan yang dilaksanakan.

Sondang P. Siagian menyatakan bahwa pengawasan merupakan proses pengamatan dalam organisasi agar pekerjaan yang sedang berlangsung sesuai dengan rencana yang telah direncanakan.

T Hani Handoko menyatakan pengawasan merupakan langkah untuk menjamin ketercapaian tujuan-tujuan organisasi dan manajemen. Sedangkan Manullang menyatakan pengawasan merupakan proses untuk menentukan terkait pekerjaan yang perlu dikerjakan dan menilai serta memperbaiki bila perlu agar pelaksanaannya sesuai apa yang direncanakan.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui dan mengamati apakah suatu kegiatan yang telah disusun berada dalam alur yang direncanakan atau tidak.

---

<sup>13</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

<sup>14</sup> Andri Eko Putra. (2015). Peranan Pengawasan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan Pada Pt.Kereta Api (Persero) Divisi Regional Iii Sumatera Selatan. Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol 12, Nomor 1. hlm 57.

### 2.2.2 Tujuan dan Fungsi Pengawasan

Pelaksanaan pengawasan dilakukan guna terciptanya peningkatan terhadap efektifitas kerja. Adanya pengawasan merupakan titik kendali dari kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan. Pengawasan menjadi hal pokok dalam berhasilnya suatu perencanaan, sebab adanya pengawasan dapat mempermudah suatu perusahaan dalam mencapai target dan tujuan. Pengawasan bagi tenaga kerja dilakukan untuk melindungi buruh/tenaga kerja atas kesejahteraan, keselamatan kerja, kesehatan kerja, kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia. Ada tiga pihak yang ikut berperan serta dalam penegakan hukum ketenagakerjaan yaitu Pekerja/Buruh, Pengusaha, dan Pemerintah. Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Dalam hal ini dapat dipelajari bahwa sifat dari pengawasan ialah sistematis, dimana setiap langkahnya harus dilakukan secara teliti dan seksama sehingga hasil yang didapat menjadi efektif dan efisien.

Sule dan Saefullah mengemukakan ada tiga jenis fungsi pengawasan yang umumnya digunakan oleh perusahaan dalam mengatur organisasi, terutama yang berkaitan dengan waktu yaitu pengawasan awal, pengawasan proses dan pengawasn akhir. Pengawasan awal biasanya dilakukan untuk menentukan kepastian terkait faktor input produksi yang harus sesuai dengan standar. Pengawasan proses adalah pengawasan yang dilakukan saat berjalannya proses pengawasan. Terakhir, adalah pengawasan akhir yang ada pada akhir pelaksanaan suatu kegiatan, yakni dibutuhkan untuk memastikan apakah hasil yang dikerjakan sesuai dengan standar awal yang telah dilakukan. G.R. Terry dalam Hasibuan mengemukakan tujuan pengawasan sebagai berikut:<sup>15</sup>

1. Upaya agar pelaksanaan suatu rencana berjalan sesuai dengan ketentuannya.
2. Melakukan tindakan perbaikan, apabila ada penyimpangan penyimpangan (deviasi)

---

<sup>15</sup> George.R.Terry, Prinsip-prinsip Manajemen, Terj. J. Smith, Jakarta: Bumi Aksara, hlm 9.

3. Supaya tujuan yang dihasilkan selaras dengan rencananya.

Sesuai dengan fungsi pengawasan yang ada diatas, dapat kita pahami eksistensi dari pengawasan lakukan untuk mencegah adanya penyimpangan atau kelalaian yang mungkin saja terjadi, baik dari faktor input produksi ataupun proses yang gagal karena ketidaksesuaian dari rencana awal yang ditentukan.<sup>16</sup>

### **2.2.3 Prinsip-Prinsip Pengawasan**

Dalam menjalankan pengawasan yang efektif diperlukan beberapa prinsip dari pengawasan, yaitu:

1. Adanya rencana tertentu, rencana adalah titik penentu dari suatu pekerjaan. Rencana tersebut menjadi arah petunjuk bagi keberhasilan pelaksanaan pekerjaan.
2. Adanya pemberian instruksi serta wewenang kepada karyawan, wewenang dan instruksi yang jelas perlu diberikan secara tegas agar tugas terlaksana dngan baik.
3. Fleksibel, sistem pengawasan harus memenuhi prinsip fleksibilitas agar pengawasan itu tetap daat berjalan meskipun tterdapat perubahan-perubahan diluar dugaan terhadap rencana yang telah ditetapkan.
4. Ekonomis, sifat ekonomis dari suatu sistem pengawasan dibutuhkan agar lebih efektif dan efisien.<sup>17</sup>

### **2.2.4 Jenis-Jenis Pengawasan**

Ada beberapa jenis pengawasan, antara lain:

#### **a. Pengawasan Langsung**

Pengawasan Langsung merupakan pengawasan yang dilakukan oleh petugas pengawasan atau pemimpin perusahaan dengancara pemeriksaan secara langsung

---

<sup>16</sup> Magda Lena. (2015). Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tentang fenomena Pekerja Anak di Kota Serang, hlm 27.

<sup>17</sup> Dwi Rahayu. (2016). Fungsi Pengawasan Peredaran Kosmetik Berbahan Terlarang Oleh Badan Pengawasan Obat Dan Makanan Provinsi Banten Di Pasar Rau Kota Serang, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, hlm, 37.

melalui sistem inspektif hingga investigasi. Metode ini bertujuan untuk memperbaiki dan menyempurkan pelaksanaan kerja.

#### b. Pengawasan Tidak Langsung

Pengawasan tidak langsung dilakukan dengan cara pemeriksaan melalui laporan-laporan yang masuk pada aparat pengawasan. Laporan tersebut berisi rangkaian kalimat dan angka statistik atas hasil kemajuan yang telah tercapai terkait anggaran dan biaya-biaya yang telah direncanakan. Kelemahan dari pengawasan ini yaitu kurang kredibel dan sulit mengetahui kekurangan dalam pelaksanaannya, sehingga kemungkinan adanya kerugian akan lebih banyak.

#### c. Pengawasan Formal

Pengawasan formal merupakan pengawasan yang dilakukan secara resmi oleh unit pengawasan, pihak yang bertindak atas nama pimpinan. Pengawasan dalam metode ini biasanya sudah tersusun rapi mulai dari tata cara hubungan hingga tata cara kerjanya.

#### d. Pengawasan Informal

Pengawasan informal biasanya dilakukan oleh pejabat pimpinan dengan kunjungan informal atau pribadi. Hal ini bertujuan untuk menghindari kekakuan antar pimpinan dan aparat dibawahnya.

#### e. Pengawasan Administratif

Pengawasan administratif merupakan pengawasan yang mencakup bidang keuangan, kepegawaian, dan material. Hal ini berkaitan dengan prosedur masuk keluarnya uang, dan hak-hak kepegawaian seperti gaji, fasilitas dan pangkat.<sup>18</sup>

#### f. Pengawasan Preventif

---

<sup>18</sup> Firqi, M. (2018). Sistem Pengawasan Terhadap Pelaksanaan Kewajiban Perusahaan Atas Hak-Hak Tenaga Kerja Oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Jember Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, hlm 18.

Pengawasan jenis ini biasanya dilakukan sebagai bentuk pencegahan atas penyimpangan atau kesalahan. Pengawasan ini dilakukan sebelum dilaksanakannya satu kegiatan atau perencanaan.

g. Pengawasan Represif

Pengawasan represif berbanding terbalik dengan pengawasan preventif, pengawasan ini dilakukan setelah adanya kegiatan, hal ini bertujuan untuk menemukan letak kesalahan dan menindaklanjuti suatu penyimpangan yang telah terjadi.

### **2.2.5 Dasar Hukum Pengawasan**

Pengawasan merupakan kumpulan kegiatan yang bersifat pengendalian terus menerus dan dilakukan oleh suatu badan atau bidang guna terjaminnya pelaksanaan tugas-tugas secara efektif dan efisien sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dasar hukum pengawasan di Indonesia terdapat dalam beberapa peraturan perundang-undangan sesuai dengan lingkup dan objek pengawasan, antara lain:

- a) Keputusan Mahkamah Agung RI Nomor KMA/080/SK/VIII/2006 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengawasan di Lingkup Lembaga Peradilan.
- b) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman

Dalam konteks pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan pemerintahan daerah, dasar hukum pelaksanaan pengawasan mencakup Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah. Sedangkan mengenai pengawasan ketenagakerjaan dasar hukum yang digunakan adalah Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2020 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.

## **2.3 Tinjauan Umum tentang Pengupahan**

### **2.3.1 Pengertian Upah**

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Oleh karenanya jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja. Permasalahan mengenai pengupahan bukanlah perihal nominal upah saja yang diterima oleh pekerja, melainkan juga seberapa jauh bisa mencukupi semua kebutuhan hidup bagi pekerja dan keluarganya.

Upah dari sisi pekerja merupakan suatu hak yang umumnya dilihat dari jumlah, sedangkan dari sisi pengusaha umumnya dikaitkan dengan produktivitas. Hal inilah yang sampai sekarang masih menjadi masalah dan sulit untuk dijumpai.<sup>19</sup>

Wibowo menjelaskan Upah merupakan kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas waktu yang telah dipergunakan.<sup>20</sup> Pasal 1 angka 30 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang – undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Pendefinisian mengenai upah memiliki berbagai sudut pandang, baik dari pihak tenaga kerja, pemberi kerja maupun dari pemerintah. Tenaga kerja memiliki pandangan bahwasannya upah merupakan unsur pokok bagi keberlangsungan hidupnya dan keluarga. Pemberi kerja memandang bahwa upah adalah imbalan atas pekerjaan yang dilakukan dalam memproduksi barang atau jasa. Pemerintah berpandangan bahwa upah adalah unsur penting dalam perekonomian yang diterima pekerja sebagai bentuk penghasilan.

---

<sup>19</sup> Uwiyono Aloysius, dkk. (2014). *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: Rajawali Pers, hlm 97.

<sup>20</sup> Rusmiati, T. (2018). *Implementasi Sistem Pengupahan pada Perjajian Kerja di BMT An-Nafi Batanghari Lampung Timur (Doctoral dissertation, IAIN Metro)*, hlm 10

Kedudukan upah merupakan komponen penting dalam suatu hubungan kerja, karena upah atau penghasilan merupakan penunjang bagi kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Ada banyak hal yang mempengaruhi penetapan upah bagi para pemberi kerja yaitu usia kerja, perbedaan ekonomi dan status sosial, perkembangan teknologi di beberapa bidang usaha dan keikutsertaan pemerintah dalam berbagai persoalan yang berkaitan dengan perusahaan. Dengan demikian pemberi kerja harus dapat memberikan imbalan atas tenaga kerjanya selama masa kerja.

### **2.3.2 Kebijakan Pengupahan**

Pengaturan pengupahan ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja, tidak boleh lebih rendah atau bertentangan dengan ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perlindungan pengupahan telah diatur secara jelas dalam Pasal 88 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana yang telah diubah dalam Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang dijelaskan sebagai berikut: <sup>21</sup>

1. Setiap pekerja berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;
2. Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;
3. Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
  - 1) Upah minimum;
  - 2) Struktur dan skala upah;
  - 3) Upah kerja lembur;
  - 4) Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
  - 5) Bentuk dan cara pembayaran upah;
  - 6) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan

---

<sup>21</sup> Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

- 7) Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.
4. Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Dalam rangka terciptanya penghasilan yang dapat memenuhi penghidupan yang layak, dengan adanya peraturan perundang-undangan pemerintah menempuh suatu kebijakan pengupahan demi mewujudkan perlindungan bagi pekerja/buruh. Namun ketentuan tersebut tidak berhenti begitu saja disana melainkan akan diatur juga dalam peraturan lebih lanjut dengan bentuk peraturan pemerintah. Ketentuan mengenai Pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Dalam peraturan pemerintah ini diatur mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak dan perlindungan pengupahan, dimana hal ini sejalan dengan apa yang tertera dalam Undang-undang Ketenagakerjaan.<sup>22</sup>

### **2.3.3 Sistem Pengupahan**

Ada beberapa sistem upah yang berlaku di Indonesia, antara lain:

1. Upah Menurut Waktu, sistem ini besarnya upah bagi para pekerja dihitung berdasarkan pada lamanya pekerja dalam melakukan pekerjaan. Satuan waktu yang digunakan yaitu per jam, per hari, per minggu dan per bulan.
2. Upah Menurut Satuan Hasil, sistem ini menentukan besarnya upah berdasarkan pada jumlah barang yang diproduksi oleh seorang pekerja. Satuan hasil yang dihitung yaitu per potong barang, per satuan panjang, atau per satuan berat.
3. Upah Borongan, pada sistem ini pemberian upah didasarkan sesuai kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh kesepakatan bersama antara pemberi kerja dan penerima pekerjaan.
4. Sistem Bonus, dalam sistem ini pemberi kerja memberikan bayaran tambahan di luar upah yang harus dibayarkan dengan tujuan memberikan

---

<sup>22</sup> Arrista Trimaya. (2014). Pemberlakuan upah minimum dalam sistem pengupahan nasional untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, hlm 13.

insentif agar proses pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh menjalankan tugasnya lebih baik dan mendapatkan keuntungan yang lebih. Semakin tinggi untung yang didapatkan semakin besar pula bonus yang didapatkan oleh pekerja/buruh.<sup>23</sup>

Menurut Payaman Simanjuntak Sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan kepada tiga fungsi upah, yaitu:

1. Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya.
2. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang.
3. Menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja.

Harapan pekerja/buruh upah harusnya dapat memenuhi kebutuhan dasar minimal, tetapi faktanya sejak dulu hingga sekarang belum pernah dicapai secara memadai. Keputusan dasar minimal menurut Sudjana, meliputi:<sup>24</sup>

- a. Kebutuhan dasar untuk hidup, meliputi pangan, sandang, papan, air, udara, bahan bakar dan lain-lainnya;
- b. Kebutuhan yang mendukung kesejahteraan masyarakat dan meningkatkan kapasitas/produktivitas individu, meliputi pendidikan, pelayanan kesehatan, sarana komunikasi, transportasi, kelembagaan sosial, kebebasan berpendapat, tersedianya pasar dan lain-lainnya;
- c. Kebutuhan untuk meningkatkan akses (peluang memperoleh sesuatu) terhadap cara memproduksi dan peluang ekonomi meliputi tanah, air, vegetasi, modal (termasuk teknologi), peluang bekerja dan berpenghasilan yang layak;
- d. Kebutuhan untuk hidup dengan rasa aman dan kebebasan untuk membuat keputusan meliputi penghargaan atas HAM, partisipasi dalam politik keamanan sosial, pertahanan sosial, peraturan yang adil bagi semua lapisan masyarakat.

---

<sup>23</sup> Abas, M., Dewi, S., & Mariza, S. (2022). Tinjauan Yuridis Pelanggaran Asas No Work No Pay Yang Dilakukan Oleh Pt Foresight Global Kepada Pekerja Dalam Sistem Alih Daya (Outsourcing) Dihubungkan Dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. *Justisi: Jurnal Ilmu Hukum*, Vol 7 Nomor 2, hlm 102.

<sup>24</sup> Abdul Khakim, *Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* Bandung: PT Citra Aditya Bakti, hlm 6.

pemberian upah juga dapat dilakukan dengan cara menghitung banyaknya jumlah dari unit barang atau jasa yang dihasilkan pekerja/buruh. Semakin banyak barang yang diproduksi maka semakin banyak pula upah yang diterimanya. Selain itu dapat pula berdasarkan dengan perhitungan lamanya masa kerja pekerja/buruh.

Dengan demikian pekerja yang masa kerjanya lebih lama akan mendapatkan gaji atau upah lebih besar daripada pekerja yang baru. Besaran gaji atau upah yang diberikan hendaknya mencukupi untuk menunjang kehidupan pekerja secara layak.

### **2.3.4 Macam-Macam Upah**

#### **1. Upah Minimum Regional**

Pada dasarnya penetapan upah minimum dan persetujuan penangguhan pelaksanaan adalah kewenangan Pemerintah/Gubernur. Proses dalam penentuan angkanya, ditetapkan sesuai dengan prosedur yaitu melalui Dewan Pengupahan baik di Provinsi maupun Kabupaten/kota.

Upah minimum regional merupakan standar yang digunakan oleh para pelaku usaha dan industri dalam memberikan upah kepada para pekerjanya. Adanya penetapan upah minimum regional bertujuan untuk melindungi hak pekerja dalam mendapatkan upah yang layak sesuai dengan beban kerja yang dilakukan.

Penetapan upah regional harus sesuai dengan angka Kebutuhan Hidup Layak (KHL) perhitungan terkait upah minimum regional dilakukan oleh Dewan Pengupahan Daerah dengan melakukan survey di beberapa kota dalam satu provinsi yang kemudian mejadi satu acuan untuk pengolahan angka KHL. Setelah itu, hasil dari pengolahan tersebut kemudian diusulkan kepada Gubernur oleh Dewan Pnegupahan Daerah sebagai upah minimum provinsi atau sering disebut dengan upah minimum regional. Gubernur juga dapat menetapkan upah minimum sesuai dengan kesepakatan bersama antara serikat kerja/buruh.

#### **2. Penghasilan Bukan Upah**

Penghasilan bukan upah merupakan penghasilan yang bersumber dan diterima oleh pekerja selain dari upah atas pekerjaan yang dilakukan. Yang termasuk dalam penghasilan bukan upah yaitu fasilitas, bonus dan tunjangan hari raya serta Penghasilan sejenis yang bersifat tidak tetap dan mungkin diberikan hanya sekali dalam setahun.

Pemberian upah pada pekerja dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk dan waktu pemberian upah, dapat dilihat dari lamanya waktu kerja ataupun kuantitas pekerjaan, dibawah ini penjelasan dari pendapat mengenai macam-macam upah, antara lain:

- 1) Upah tetap, merupakan upah yang diberikan pada pekerja dan diterima secara tetap atas pekerjaan yang telah dilakukan. Pemberian upah tetap hanya diberlakukan bagi pekerja/buruh yang berstatus sebagai pekerja waktu tidak tertentu atau yang biasa disebut dengan pekerja tetap.
- 2) Upah tidak tetap, merupakan upah yang diberikan pada pekerja/buruh secara tidak tetap atas pekerjaan yang dilakukannya. Ketidak tepatan upah ini disebabkan karena adanya ketidakstabilan dari volume kerja, jika pekerjaan yang dilakukan sangat padat hingga diperlukan kerja lembur maka upah akan bertambah, begitupun sebaliknya.
- 3) Upah borongan, merupakan upah yang dibayarkan pada pekerja karena telah melakukan pekerjaan yang didasarkan pada volume pekerjaan satuan hasil kerja atau pekerjaan yang dilakukan pekerja dilakukan tergantung pada cuaca atau musiman. Pemberian upah ini hanya dilakukan pada status pekerja kontrak sesuai perjanjian kedua pihak.
- 4) Upah harian, merupakan upah yang diberikan pada pekerja atas pekerjaan yang telah dikerjakan dan dihitung berdasarkan volume kehadiran pekerja. Biasanya upah harian dibayarkan pada pekerja yang status perjanjiannya sering disebut dengan buruh harian lepas.

Dapat disimpulkan dari pendapat di atas, setiap upah yang merupakan hak pekerja tidak boleh dibayarkan di bawah ketentuan upah minimum yang berlaku upah yang diberikan harus sesuai dengan apa yang telah dikerjakan dan disepakati bersama.

## **2.4 Dinas Tenaga Kerja Provinsi DKI Jakarta**

### **2.4.1 Tugas Pokok Dan Fungsi**

Berdasarkan Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 147 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Energi. Adapun tugas pokok yang telah dinyatakan dalam pasal 3 ayat 1 yang menyatakan bahwa Dinas Tenaga Kerja bertugas untuk menyelenggarakan urusan bidang ketenagakerjaan, transmigrasi dan bidang energi termasuk sumber daya mineral, ketenagalistrikan dan energi baru terbarukan. Dalam menjalankan tugas sebagaimana yang disebutkan dalam pasal 3 ayat 1 diatas, maka Disnakertransgi juga melaksanakan fungsi sebagai berikut:

- a. Penyusunan Rencana Strategis, Rencana Kerja, dan Rencana Kerja dan Anggaran. Dinas;
- b. Pelaksanaan Dokumen Pelaksanaan Anggaran Dinas;
- c. Perumusan kebijakan, proses bisnis, standar, dan prosedur Dinas;
- d. Pelaksanaan kebijakan, proses bisnis, standar, dan prosedur Dinas;
- e. Pelaksanaan pembinaan, penempatan tenaga kerja, perluasan kerja dan pengembangan produktivitas;
- f. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pada bidang tenaga kerja, bidang pengembangan produktivitas daerah dan bidang keselamatan dan kesehatan kerja;
- g. Pelaksanaan sertifikasi dan akreditasi lembaga pelatihan kerja;
- h. Pembangunan, pengembangan, penyediaan, penyajian dan evaluasi informasi ketenagakerjaan, transmigrasi dan energi dan sumberdaya mineral;
- i. Penyelenggaraan upaya penciptaan hubungan industrial yang harmonis;
- j. Pembangunan, pengembangan, penyediaan, dan evaluasi bidang energi dan sumberdaya mineral pada subbidang ketenagalistrikan, energi baru terbarukan;
- k. Pembangunan, pengembangan, pembinaan, pengendalian hygiene, kesehatan dan keselamatan kerja;

- l. Pelaksanaan pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan dan ketenagalistrikan;
- m. Pengawasan dan pengendalian izin bidang ketenagakerjaan, ketenagalistrikan;
- n. Penetapan upah minimum provinsi (UMP), upah minimum sektoral provinsi (UMSP);
- o. Penyiapan, pembekalan, penempatan dan pemantauan transmigran;
- p. Persetujuan rencana usaha penyediaan tenaga listrik, penetapan tarif tenaga listrik, persetujuan harga jual tenaga listrik, harga sewa jaringan tenaga listrik dan penjualan kelebihan tenaga listrik;
- q. Pelaksanaan rekomendasi kemudahan dan/atau insentif terkait penyediaan, pemanfaatan dan perusahaan energi;
- r. Pemberian dukungan teknis kepada masyarakat dan perangkat daerah di bidang ketenagakerjaan, ketransmigrasian dan energi;
- s. Pelaksanaan kesekretariatan Dinas;
- t. Pelaksanaan koordinasi, pemantauan, evaluasi, pelaporan, dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas Dinas; dan Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Gubernur.

Pengawasan ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang ditindaklanjuti dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan. Pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 secara tegas dinyatakan dan bersifat atributif memberikan kewenangan pemerintah daerah baik provinsi maupun kabupaten /kota untuk melakukan pengawasan ketenagakerjaan.<sup>25</sup>

Adanya peraturan tersebut merupakan upaya dari pemerintah sebagai lembaga pembuat kebijakan untuk memberikan perlindungan hak bagi pekerja/buruh,

---

<sup>25</sup> M. Amin. (2016). Pengawasan Ketenagakerjaan Oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Pemerintah Daerah Kabupaten Kubu Raya Pada Perusahaan-Perusahaan Industri Berdasarkan Undang Undang Nomor 3 Tahun 1951 Jo Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, Jurnal Nestor, hlm 10.

namun peran dari pemerintah tidak selesai disitu karena dunia ketenagakerjaan berjalan dinamis disertai dengan permasalahan yang kompleks sehingga hal ini harus tetap menjadi pokok penting bagi pemerintah dan harus diawasi pelaksanaannya. Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh pengawas ketenagakerjaan yang sudah memiliki kompetensi dan independensi yang sesuai agar terjaminnya pelaksanaan yang sudah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Pengawasan ketenagakerjaan harus tetap dilaksanakan sebagai suatu sistem pada semua perusahaan dimana ketentuan hukum yang berkaitan dengan situasi kerja, perlindungan hak dan kewajiban dari pekerja ditegakan.

Berdasarkan kewenangan tersebut, melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dilakukanlah pengawasan ketenagakerjaan pada perusahaan swasta yang ada di wilayah tersebut. Ada beberapa fungsi dari dinas tenaga kerja dan transmigrasi yakni merumuskan kebijakan ketenaga kerjaan dan transmigrasi, pelaksana kebijakan tenaga kerja dan transmigrasi, administrasi ketenagakerjaan, pengawasan tenaga kerja dan transmigrasi, pelaporan dan evaluasi bidang tenaga kerja dan transmigrasi.<sup>26</sup>

Selain untuk sarana keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja/buruh pengawasan ketenagakerjaan merupakan sistem yang berperan besar dalam penegakan atau penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

---

<sup>26</sup> <https://disnakertrans-dev.jakarta.go.id/tentang-kami> diakses pada 23 Mei 2023

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Normatif Empiris (applied law research). penelitian normatif empiris adalah penelitian yang menggunakan studi kasus hukum normatif-empiris berupa produk perilaku hukum.<sup>27</sup> Produk kajiannya yaitu berupa implementasi ketentuan hukum positif dan kontrak secara faktual pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi pada kehidupan bermasyarakat guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.

### **3.2 Sumber Data**

#### **3.2.1 Data Primer**

Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari lapangan yang didapatkan oleh peneliti dari pihak-pihak yang bersangkutan dengan penelitian. Data primer adalah penelitian yang menelaah dan mengkaji terkait perilaku hukum seseorang atau masyarakat yang berkaitan dengan hukum dengan cara wawancara terhadap pihak-pihak yang berkaitan dengan penelitian. Dalam penelitian yang berjudul “Pengawasan Pengupahan Tenaga Kerja PT. United Tractors oleh Dinas Tenaga Kerja DKI Jakarta” ini pihak yang menjadi narasumber adalah:

- a) Pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi DKI Jakarta
- b) Staff perusahaan dan Karyawan dari PT. United Tractors

---

<sup>27</sup> Abdulkadir Muhammad, 2004. Hukum dan Penelitian Hukum Cet-1, PT. Citra Aditya Bakti: Bandung, hlm 52.

### 3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari studi kepustakaan yang substansinya berkaitan dengan hukum. Data sekunder yang telah diperoleh, ditelaah, dan dikumpulkan oleh peneliti dalam penelitian ini terdiri dari 3 bahan, yaitu :

#### a. Bahan Hukum Primer

Bahan Hukum Primer yang digunakan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti, antara lain:

1. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
2. Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan
4. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan; dan
5. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.
6. Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 147 Tahun 2019 Organisasi Dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Transimigrasi Dan Transmigrasi.

#### b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah literatur yang menjadi referensi atau pustaka acuan yang memberikan penjelasan materi yang berkaitan dengan penelitian. Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini yaitu buku-buku yang diperlukan dengan judul dan permasalahan yang berkaitan masalah yang diteliti, jurnal hukum atau literatur yang berhubungan dengan penelitian ini dan hasil penelitian atau karya tulis ilmiah oleh peneliti lain dengan permasalahan yang berkaitan dengan penelitian ini.

### c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang memberikan pemaparan dan penjelasan sebagai factor pendukung bahan sekunder dan primer, seperti Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI).

### **3.3 Prosedur Pengumpulan Data**

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

#### 1. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan/studi dokumen adalah prosedur pengumpulan data dengan cara membaca, mengkaji, mengidentifikasi, dan mengutip dari berbagai literatur yang menjadi referensi. Selain itu mengkaji dan membedah peraturan perundang-undangan yang memiliki keterkaitan dengan permasalahan penelitian ini.

#### 2. Studi Lapangan

Studi lapangan merupakan studi yang mengkaji ketenuan hukum yang berlaku dan keadaan nyata yang ada di lingkungan masyarakat. Dengan kata lain penelitian ini dilakukan dengan metode wawancara untuk menemukan fakta dan kebenaran yang dibutuhkan. Wawancara dilakukan dengan kegiatan tanya jawab secara langsung atau bertatap muka dengan pihak narasumber atau yang memiliki kaitan dengan obyek yang akan diteliti.

### **3.4 Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan penelitian yang bersifat deksriptif yang artinya data dalam penelitian ini diperoleh merupakan data kualitatif. Setelah data-data terkumpul maka tahapan berikutnya adalah menganalisis data. Tahapan yang digunakan adalah reduksi data yaitu dengan proses pemilihan, pemusatan perhatian kepada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi dari data kasar yang muncul pada catatan tertulis dilapangan.

Dan terakhir penarikan kesimpulan yang dilakukan berdasarkan reduksi data yang tetap berfokus pada rumusan masalah serta tujuan yang ingin dicapai. Kemudian dilakukan perbandingan dari data satu dengan yang lainnya sehingga penarikan kesimpulan lebih mudah dilakukan dan menghasilkan sebagai jawaban dari setiap permasalahan.

## **BAB V PENUTUP**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, maka penulis menyimpulkan:

1. Pengawasan Pengupahan Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Energi Provinsi DKI Jakarta berpedoman pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan. Dengan kegiatan pelaksanaan pengawasannya meliputi Pembinaan Ketenagakerjaan, Pemeriksaan Ketenagakerjaan, Pengujian Ketenagakerjaan dan Penyidikan Tindak Pidana Ketenagakerjaan. Pemberian pengupahan pada PT. United Tractors sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Pengawasan pengupahan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan Dsnakertransgi Jakarta terhadap PT. United Tractors berjalan baik dan pihak perusahaan bersifat objektif pada keberlangsungan kegiatan pengawasan. Mengingat perusahaan ini perusahaan besar maka proses pengawasan terkait pengawasan sudah dilaksanakan dengan baik dan perusahaan telah mengikuti peraturan mengenai pengupahan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Faktor penghambat yang dialami oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Energi Provinsi DKI Jakarta dalam menjalankan proses pengawasan pengupahan adalah sebagai berikut:

- a. Kurangnya jumlah pengawas ketenagakerjaan dalam menjalankan tugasnya. Jumlah pengawas tidak sebanding dengan banyak jumlah perusahaan yang akan diperiksa.
- b. Data setiap perusahaan yang sifatnya berbeda-beda, ada yang terbuka dan tertutup. Sehingga data yang diperlukan sering kali kurang lengkap.
- c. Ketidaksesuaian waktu dan kendala tertentu antara pengawas ketenagakerjaan dengan pimpinan perusahaan.
- d. Minimnya anggaran, sarana, prasarana dan fasilitas pendukung kegiatan operasional pengawasan ketenagakerjaan.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat penulis berikan antara lain:

1. Seharusnya pihak Dinas Tenaga Kerja Provinsi DKI Jakarta merekrut dan menambah jumlah pengawas ketenagakerjaan yang berkompeten agar lebih efektif dalam menjalankan tugasnya dan melengkapi saran prasarana yang ada demi mendukung kegiatan operasional.
2. Pihak Dinas Tenaga Kerja Provinsi DKI Jakarta seharusnya mengupayakan kendala-kendala ada selama ini dalam pengawasan pengupahan dan mempertimbangkan solusi agar mejadi lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

### **Buku**

Asyhadie, Z. 2007. *Hukum kerja: hukum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja*.

Husni, Lalu. 2007. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia Edisi Revisi*, Jakarta: PT. Grafindo Persada.

Kadir Muhammad, A. 2004. *Hukum Dan Penelitian Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.

Kartawan, K., Marlina, L., & Susanto, A. 2018. *Manajemen Sumberdaya Insani*. Hasil Reviewer.

Khakim, A. 2016. *Pengupahan dalam perspektif hukum ketenagakerjaan Indonesia*. PT Citra Aditya Bakti.

Soepomo, Iman. 1988. *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh)*, Cet.7. Jakarta: Pradnya Paramita.

Sule, E. T., & Saefullah, K. 2015. *Pengantar Manajemen* Cetakan ke 9. Prenada Media Grup. Jakarta.

Terry, G. R. 2008. *Prinsip-Prinsip Manajemen*.

Uwiyono, A., Suryandono, W., Hoesin, S. H., & Kiswandari, M. 2014. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Rajawali Pers.

### **Artikel Dan Jurnal**

Abas, M., Dewi, S., & Mariza, S. 2022. Tinjauan Yuridis Pelanggaran Asas No Work No Pay Yang Dilakukan Oleh Pt Foresight Global Kepada Pekerja

Dalam Sistem Alih Daya (Outsourcing) Dihubungkan Dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. *Justisi: Jurnal Ilmu Hukum*, 94-127.

Amin, M. 2016. Pengawasan Ketenagakerjaan Oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Pemerintah Daerah Kabupaten Kubu Raya Pada Perusahaan-Perusahaan Industri Berdasarkan Undang Undang Nomor 3 Tahun 1951 Jo Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003. *Jurnal Nestor Magister Hukum*, 1-29.

Cesmi, P. M. M. E. D., & Dharmakusuma, A. G. A. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Bekerja Melebihi Batas Waktu Lembur Pada Perusahaan Pt. Bintang Merapi Denpasar, 1-15.

Esra. 2019. Analisis Tentang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Buruh Bangunan Di Ruko Grand Samarinda, *Ejournal Sosiatri-Sosiologi*, 141-153.

Hapsari, I. 2022. Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Dalam Pelaksanaan Upah Minimum Kota Tangerang (Studi Pt. Ecowell Makmur Horistik) (Doctoral Dissertation, Universitas Nasional).1-98

Irvanto, J. C., Idris, A., Dama, M., & Sos, S. 2017. Peran Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Kota Samarinda. *Ejournal Ilmu Pemerintahan*, 1243-1256.

Ismail, T. 2010. Implementasi Kebijakan Pengupahan Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Di Pt. Sumber Jaya Garment Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta). 1-24

Kartikasari, E., Warka, M., & Kongres, E. 2021. Penyelesaian Masalah Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Yang Mendapat Upah Tidak Layak Di Masa Pandemi Covid-19 Secara Mediasi. *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 75-84.

- Lena, M., Lena, M., Widyastuti, Y., & Rahmawati, R. 2015. Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Tentang Fenomena Pekerja Anak Di Kota Serang (Doctoral Dissertation, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa), 1-211
- Matindas, C. L. (2018). Analisis Hukum Ketenagakerjaan Tentang Perlindungan Buruh/Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. LEX PRIVATUM, 6(3).
- Muhdar, H. M. 2015. Potret Ketenagakerjaan, Pengangguran, Dankemiskinan di Indonesia: Masalah Dan Solusi. Al-Buhuts, 42-66.
- Putra, A. E. 2015. Peranan Pengawasan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional Iii Sumatera Selatan. . Jurnal Media Wahana Ekonomika, 54-67.
- Putra, F. D. 2019. Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja/Buruh Perempuan Harian Lepas Oleh Perusahaan Karena Alasan Cuti Haid (Doctoral Dissertation, Universitas Airlangga).
- Rusmiati, T. 2018. Implementasi Sistem Pengupahan pada Perjajian Kerja di BMT An-Nafi Batanghari Lampung Timur (Doctoral dissertation, IAIN Metro). 1-110
- Trimaya, A. 2014. Pemberlakuan upah minimum dalam sistem pengupahan nasional untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja. Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial , 5 (1), 11-20.
- Wijayanto, D. 2009. Pengaturan Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Sebagai Perlindungan Bagi Buruh/Pekerja (Studi Kasus Di Beberapa Perusahaan). Fakultas Hukum Universitas Indonesia.
- Wistari Narayani, I. A., & Yogantara, P. 2021. Eksploitasi Waktu Kerja Bagi Pekerja Pada Industri Fast Fashion Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Jurnal Kertha Wicara, 258-271.

## **Undang-Undang**

Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.

Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 147 Tahun 2019 Organisasi Dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Energi.

## **Internet**

<https://Disnakertrans-Dev.Jakarta.Go.Id/Tentang-Kami> Diakses pada 23 Mei 2023

<https://www.hukumonline.com/klinik/a/kerja-24-jam-nostop-cl6716> Diakses pada 6 Juli 2023

[https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/01/31/bukan-dki-jakarta-ini-wilayah-dengan-umr-tertinggi-di-jabodetabek-pada-2023#:~:text=Upah%20Minimum%20Regional%20\(UMR\)%20tingkat,2023%20tercatat%20sebesar%20Rp4.901.798](https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/01/31/bukan-dki-jakarta-ini-wilayah-dengan-umr-tertinggi-di-jabodetabek-pada-2023#:~:text=Upah%20Minimum%20Regional%20(UMR)%20tingkat,2023%20tercatat%20sebesar%20Rp4.901.798). Diakses pada 15 Juli 2023

<https://jakarta.bps.go.id/> Diakses pada 30 November 2023