

PENGAWASAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI TERHADAP PELAKSANAAN UPAH MINIMUM KABUPATEN/KOTA TAHUN 2016 DI KABUPATEN MOJOKERTO

Renny Magda Wiharnani

S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya, (rennymagda217@gmail.com)

Arinto Nugroho, S.Pd., S.H., M.H.

S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya, (arintonugroho.13@gmail.com)

Abstrak

Pelaksanaan Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 68 Tahun 2015 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2016 di Jawa Timur berlaku pada tanggal 1 Januari 2016. Upah minimum di Kabupaten Mojokerto harus diawasi pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mojokerto, karena di Kabupaten Mojokerto memiliki potensi adanya ketidaktaatan perusahaan terhadap pelaksanaan upah minimum. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bentuk pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mojokerto terhadap pelaksanaan upah minimum kabupaten/kota di Kabupaten Mojokerto, untuk mengetahui kendala dalam pengawasan terhadap pelaksanaan upah minimum kabupaten/kota di Kabupaten Mojokerto, serta upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam meningkatkan pengawasan terhadap pelaksanaan upah minimum kabupaten/kota di Kabupaten Mojokerto. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan dokumentasi. Penelitian dilakukan di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mojokerto. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan terhadap pelaksanaan upah minimum kabupaten/kota tahun 2016 di Kabupaten Mojokerto sudah dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kabupaten Mojokerto. Bentuk pengawasan yang dilakukan adalah pengawasan preventif. Dalam melakukan pengawasan, pengawas ketenagakerjaan mengalami beberapa kendala. Kendala pengawasan adalah kurangnya personil pengawas ketenagakerjaan. Jumlah pengawas ketenagakerjaan tidak sebanding dengan jumlah perusahaan di Kabupaten Mojokerto. Upaya yang dilakukan pegawai pengawas dalam memaksimalkan pelaksanaan upah minimum adalah dengan melakukan sosialisasi dan pembinaan yang intensif pada perusahaan-perusahaan yang belum mampu memberikan upah pekerja sesuai dengan upah minimum kabupaten/kota.

Kata Kunci: Pengawasan, Upah Minimum Kabupaten/Kota, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kabupaten Mojokerto

Abstract

Implementation of East Java Governor Regulation Number 68 year 2015 concerning Regency/City Minimum Wage in East Java 2016 came into force on January 1st, 2016. The regency/city minimum wage in Mojokerto Regency must be supervised by the Department of Manpower and Transmigration Mojokerto Regency, because Mojokerto has the potential of their disobedience companies on the implementation of regency/city minimum wages. The purposes of this research are to know the form of supervision of Department of Manpower and Transmigration of implementation of the regency/city minimum wages, to know the constraints in supervision of the implementation of the regency/city minimum wages, and efforts of the Department of Manpower and Transmigration in improving supervision of the implementation of the regency/city minimum wage in Mojokerto. Data collected through interviews and documentation. The research located in the Department of Manpower and Transmigration office, Mojokerto Regency. Based on the results, supervising the regency/city minimum wage in 2016 in Mojokerto regency has been conducted by labor inspectors of Department of Labor and Transmigration Mojokerto. Form of supervision is preventive supervision. In supervising the implementation of the minimum wage, various constraints. Constraints in supervision is the lack of personnel labor inspectors. The number of labor inspectors is not proportional to the number of companies in Mojokerto Regency. The efforts are made inspectors to maximize the implementation of minimum wages are by socializing and intensive coaching the companies that have not been able to provide workers' wages according to the minimum wage regency/cities.

Keywords : Supervision, Regency/City Minimum Wages, Department of Manpower and Transmigration, Mojokerto Regency

PENDAHULUAN

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD NRI 1945), menyebutkan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Dapat diartikan bahwa negara memberikan hak kepada warganya untuk mendapatkan penghidupan dan pekerjaan yang layak. Pada saat ini banyak perusahaan berdiri di Indonesia, hal tersebut tidak lepas dari campur tangan pemerintah dalam usaha mengurangi angka pengangguran yang ada di Indonesia.

Orang yang bekerja pada orang lain dikenal dengan istilah pekerja. Menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan), Pekerja/buruh adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Pekerja/buruh merupakan pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan pemberi kerja atau pengusaha guna untuk mendapatkan upah. Rusli mengatakan bahwa upah harus dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya. Hal tersebut dikuatkan dalam bukunya yang berjudul *Hukum Ketenagakerjaan* sebagai berikut: “Upah tersebut haruslah mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar, yang meliputi kebutuhan makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua”.¹

Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (selanjutnya disebut PP Pengupahan), upah adalah: “Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.” Upah merupakan sarana untuk mewujudkan kesejahteraan para pekerja/buruh di Indonesia, maka dari itu upah harus mencukupi kebutuhan setiap pekerja/buruh. Dalam Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan disebutkan, bahwa: “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Untuk mewujudkan kesejahteraan dan penghidupan yang layak pada setiap warga negaranya, pemerintah telah mengatur mengenai kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak, perlindungan pengupahan, dan penetapan upah minimum.

¹ Hardijan Rusli, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bogor: Ghalia Indonesia, hal. 89.

Upah minimum diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pekerja/buruh dalam mencapai kebutuhan hidup layak, sehingga dalam menetapkan upah bagi pekerja/buruh, pengusaha harus menetapkan upah tidak lebih rendah dari upah minimum. Upah minimum adalah upah terendah yang akan dijadikan standar oleh majikan untuk menentukan upah yang sebenarnya dari buruh yang bekerja diperusahaannya.² Penetapan pemberian upah dibutuhkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh agar upah tersebut dapat sesuai dengan kemampuan pengusaha, kebutuhan pekerja/buruh dan serta tidak melanggar peraturan perundang-undangan.

Pasal 1 Angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum, disebutkan bahwa “Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman”. Untuk mengetahui upah minimum yang akan ditetapkan, dapat dilihat dari upah minimum tahun berjalan ditambahkan ke upah minimum tahun berjalan yang dikalikan dengan jumlah inflasi dan pertumbuhan produk domestik bruto. Setelah diketahui berapa jumlah upah minimum provinsi berdasarkan formula pengupahan tersebut, kemudian Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota.

Berdasarkan uraian di atas, pelaksanaan pengupahan yang mempunyai sasaran agar pekerja/buruh mendapatkan penghidupan layak, menjadi masalah yang sangat krusial. Banyak masalah yang timbul di antara pengusaha dan pekerja/buruh karena pengupahan. Masalah pengupahan tersebut merupakan kesenjangan antara produk hukum dan praktik di masyarakat, dimana dalam peraturan perundang-undangan disebutkan bahwa upah setiap bulan tidak boleh kurang dari upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah.

Di Jawa Timur, salah satu daerah yang berkewajiban melaksanakan ketentuan upah minimum kabupaten/kota adalah Kabupaten Mojokerto. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mojokerto, Tri Mulyanto mengatakan, jumlah perusahaan di Kabupaten Mojokerto pada tahun 2015 sebanyak 800 (delapan ratus) perusahaan. Perusahaan tersebut mulai dari perusahaan skala kecil hingga skala besar.³ Kabupaten Mojokerto memiliki kawasan industri yang cukup besar yaitu Ngoro Industri Persada (NIP)

² Zainal Asikin, dkk, 2006, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hal. 90.

³ Misti P, 14 Perusahaan di Kabupaten Mojokerto Ajukan Penangguhan UMK 2015, diakses dari: http://m.beritajatim.com/politik_pemerintahan/228241/14_perusahaan_di_kabupaten_mojokerto_ajukan_penangguhan_umk_2015.html#.VuYQJd-yTqA, pada tanggal 14 Maret 2016 pukul 09.04

merupakan daerah industri terbesar di Kabupaten Mojokerto. Perusahaan-perusahaan lainnya tersebar di beberapa wilayah kecamatan, yakni Kecamatan Jetis, Kecamatan Trowulan, Kecamatan Pacet, Kecamatan Mojosari, Kecamatan Pungging, dan masih terdapat di beberapa wilayah Kabupaten Mojokerto.

Kabupaten Mojokerto memiliki potensi industri kecil dan menengah yang sangat besar di berbagai bidang. Salah satu Industri Kecil dan Menengah di Kabupaten Mojokerto adalah usaha dibidang seni. Terdapat kerajinan patung batu yang diproduksi di Desa Watesumpak dan Desa Jatipasar Kecamatan Trowulan. Patung batu yang dibuat memiliki kekhasan budaya kerajaan Majapahit. Produk patung batu tersebut dipasarkan ke Bali hingga diekspor ke mancanegara, khususnya di negara-negara Eropa.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 68 Tahun 2015 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Jawa Timur Tahun 2016, upah minimum kabupaten/kota tahun 2016 untuk Kabupaten Mojokerto mencapai angka Rp. 3.030.000,00. Jumlah upah tersebut mengalami kenaikan 12,5% dari upah minimum kabupaten/kota tahun 2015 pada Kabupaten Mojokerto yang sebesar Rp. 2.695.000,00. Penetapan besaran upah minimum tersebut berbeda-beda di setiap kabupaten/kota, hal tersebut dikarenakan kebutuhan hidup layak setiap daerah yang berbeda. Upah minimum yang ditetapkan oleh Gubernur Jawa Timur wajib ditaati oleh seluruh perusahaan yang berada pada setiap kabupaten di Jawa Timur. Perusahaan yang tidak mampu membayar upah pekerjanya sesuai dengan upah minimum, wajib melaporkan ketidakmampuannya kepada Dinas Tenaga Kerja Provinsi yang berwenang di daerahnya dengan membuat surat permohonan penangguhan yang di atur dengan Keputusan Menteri.

Di Kabupaten Mojokerto masih terdapat pengusaha yang belum mampu membayar upah pekerjanya sesuai dengan upah minimum kabupaten/kota. Sebanyak 8 perusahaan di Kabupaten Mojokerto lolos administratif dan diverifikasi oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Jawa Timur dalam hal penangguhan upah minimum kabupaten/kota tahun 2016. Perusahaan yang mengajukan penangguhan upah tersebut masih menggunakan upah minimum kabupaten/kota tahun 2015 yaitu sebesar Rp.2.695.000,00. Berdasarkan data dan fenomena di atas, pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sangat diperlukan dalam pelaksanaan pemberian upah sesuai dengan ketentuan upah minimum pada setiap perusahaan di Kabupaten Mojokerto. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu (a) bagaimana bentuk pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mojokerto terhadap pelaksanaan

Upah Minimum Kabupaten/Kota tahun 2016 di Kabupaten Mojokerto, (b) apa kendala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mojokerto dalam pengawasan terhadap pelaksanaan upah minimum kabupaten/kota tahun 2016 di Kabupaten Mojokerto, (c) bagaimana upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam meningkatkan pengawasan terhadap pelaksanaan upah minimum kabupaten/kota tahun 2016 di Kabupaten Mojokerto.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis empiris. Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Mojokerto, tepatnya di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mojokerto Jalan Pemuda No. 55A Kecamatan Mojosari, Kabupaten Mojokerto dan Kantor Sekretariat Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia PT Cort Indonesia Jalan Ngoro Industrial Persada Blok G-5 Kecamatan Ngoro Kabupaten Mojokerto. Penelitian dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mojokerto dikarenakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mojokerto memiliki kewenangan untuk melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan upah minimum kabupaten/kota tahun 2016 pada perusahaan di Kabupaten Mojokerto. Adapun penelitian dilakukan di Kantor Sekretariat Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia PT Cort Indonesia karena peneliti ingin mendapatkan informasi dari serikat pekerja/buruh terkait pengawasan pelaksanaan upah minimum. Mengingat penelitian ini merupakan penelitian hukum yang bersifat empiris, maka data yang diperlukan adalah data primer dan data sekunder.

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan mengenakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari.⁴ Data primer dalam penelitian ini dihasilkan melalui wawancara dan dokumentasi.

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitiannya.⁵ Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari hasil penelaahan kepustakaan atau penelaahan terhadap berbagai literatur atau bahan pustaka yang berkaitan dengan masalah atau materi penelitian yang sering disebut sebagai bahan hukum.⁶ Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

⁴ Saifuddin Azwar, 2013, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, hal.91.

⁵ *Ibid.*

⁶ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Op.Cit.*, hal. 156.

Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan yang mengikat, yang terdiri dari, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747), Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum, Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 68 Tahun 2015 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Jawa Timur Tahun 2016 (Berita Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2015 Nomor 68 Seri E), dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Birokrasi Nomor 19 Tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional Pengawasan Ketenagakerjaan dan Angka Kreditnya.

Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang tidak mengikat tetapi memberikan suatu penjelasan mengenai bahan hukum primer.⁷ Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Buku-buku teks terkait dengan pokok pembahasan, Hasil penelitian sejenis, Jurnal ilmiah; dan Berita internet.

Teknik Pengumpulan Data Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini digunakan studi pustaka dan studi lapangan, dipelajari bahan-bahan hukum yang merupakan data sekunder. Dihimpun semua peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan bidang hukum yang menjadi objek penelitian. Kemudian disusun secara sistematis sehingga dapat memudahkan dalam analisis data. Untuk studi lapangan teknik pengumpulan data diperoleh dari wawancara dan dokumentasi.

Wawancara dimaksudkan melakukan tanya jawab secara langsung antara peneliti dengan responden atau narasumber atau informan untuk mendapatkan informasi. Pihak yang sangat berperan penting dalam proses wawancara pada penelitian ini adalah informan. Informan dalam penelitian ini, yaitu Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mojokerto, Kepala Seksi Persyaratan Kerja dan Pengupahan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mojokerto, Anggota Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) Kabupaten Mojokerto.

Dokumentasi dilakukan peneliti dengan cara mengumpulkan data tertulis melalui dokumen pribadi

⁷ *Ibid.*, hal.157.

dari peneliti. Dokumentasi dalam penelitian ini adalah dokumen-dokumen yang terdiri dari struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mojokerto dan foto-foto terkait dengan penelitian yang dilakukan.

Teknik pengolahan data dilakukan Setelah data dan bahan hukum dikumpulkan, tahap selanjutnya adalah melakukan pengolahan data, yaitu mengelola data sedemikian rupa sehingga data-data dan bahan hukum tersebut tersusun secara runtut, sistematis, sehingga akan memudahkan peneliti melakukan analisis.⁸ Peneliti memeriksa informasi yang diperoleh dari informan mengenai hasil wawancara dan dokumentasi. Data diklasifikasikan secara sistematis. Kemudian memperhatikan adanya keterhubungan antara data primer dengan data sekunder dan di antara bahan-bahan hukum yang dikumpulkan.

Tahap selanjutnya setelah pengolahan data yaitu diperlukan adanya analisis data untuk menganalisis data-data yang diperoleh dari penelitian lapangan dan teori teori yang relevan. Analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data kedalam pola, kategori dan satuan dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis seperti yang disarankan data.⁹

Penelitian ini menggunakan teknik analisis kualitatif. Teknik analisis kualitatif adalah suatu cara analisis hasil penelitian yang menghasilkan data deskriptif analitis.¹⁰ Sifat analisis deskriptif adalah, bahwa peneliti dalam menganalisis berkeinginan untuk memberikan gambaran atau pemaparan atas subjek dan objek penelitian yang dilakukan.¹¹ Peneliti tidak melakukan justifikasi terhadap hasil penelitian. Kesimpulan dalam analisis data kualitatif berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bentuk pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam pengawasan terhadap pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten/Kota

Bentuk Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mojokerto adalah pengawasan preventif edukatif. Pengawasan Preventif bertujuan untuk mencegah adanya penyimpangan dalam pelaksanaan upah minimum kabupaten/kota. Pengawasan terhadap pelaksanaan upah minimum Kabupaten Mojokerto dilaksanakan dengan melakukan pembinaan.

⁸ *Ibid.*, hal. 180.

⁹ Lexy J. Moleong, 2002, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, hal.103.

¹⁰ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Op.Cit.*, hal. 192.

¹¹ *Ibid.* hal. 183.

Sebagaimana dalam UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pengawasan yang dilakukan pengawas ketenagakerjaan terhadap pelaksanaan upah minimum kabupaten/kota adalah pengawasan preventif dan pengawasan represif.

Pengawasan preventif diatur dalam Pasal 173 UU Ketenagakerjaan dengan melakukan pembinaan terhadap organisasi pengusaha, organisasi serikat pekerja/buruh, dan organisasi profesi terkait. Pembinaan dilakukan pengawas ketenagakerjaan dengan tujuan agar pelaksanaan upah minimum kabupaten/kota dapat terjadi sesuai dengan yang direncanakan dalam aturan perundang-undangan. Pengawasan represif terhadap pelaksanaan upah minimum kabupaten/kota terdapat dalam pasal 185 UU Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 185 UU Ketenagakerjaan disebutkan mengenai sanksi pidana dan denda yang dibebankan kepada perusahaan-perusahaan yang menyimpang dari aturan mengenai upah minimum kabupaten/kota.

Pengawasan menitikberatkan pada pembinaan yang dilakukan terhadap perusahaan-perusahaan di Kabupaten Mojokerto yang melakukan penyimpangan norma ketenagakerjaan, namun pengawasan represif yang mengatur mengenai sanksi kepada pengusaha menyimpang belum dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mojokerto. Untuk mengetahui bentuk pengawasan terhadap pelaksanaan upah minimum kabupaten/kota sangat penting melihat prosedur pengawasan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mojokerto. Adapun prosedur pengawasan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mojokerto adalah Menyusun Rencana Kerja, Melakukan Pemeriksaan, dan Melakukan Pembinaan.

Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mojokerto sebelum melakukan pengawasan ke lapangan, pengawas ketenagakerjaan membuat rencana kerja terlebih dahulu. Dalam rencana kerja yang dibuat pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mojokerto memuat perusahaan mana saja di Kabupaten Mojokerto yang akan diperiksa oleh pengawas ketenagakerjaan, dan perusahaan diklasifikasikan berdasarkan jenis pemeriksaan, yaitu pemeriksaan rutin, pemeriksaan berkala dan pemeriksaan khusus.

Dalam Pasal 8 Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan dan Angka Kreditnya, penyusunan rencana kerja meliputi:

a. Menyusun dan menelaah data objek pengawasan ketenagakerjaan;

- b. Menyusun rencana kerja pemeriksaan obyek pengawasan ketenagakerjaan;
- c. Menyusun rencana kerja pembinaan dasar pengawasan ketenagakerjaan;
- d. Menyusun rencana kerja pengujian obyek pengawasan;
- e. Menyusun rencana kerja pengujian obyek pengawasan ketenagakerjaan dan/atau keselamatan dan kesehatan kerja;
- f. Menyusun rencana kerja pembinaan teknis/lanjutan ketenagakerjaan;
- g. Menyusun rencana kerja pengkajian/analisa pelaporan pemeriksaan dan pengujian;
- h. Menyusun rencana kerja pembinaan spesialis ketenagakerjaan;
- i. Menyusun rencana kerja pengkajian/analisa peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mojokerto sudah menyusun rencana kerja, namun rencana kerja yang disusun oleh pengawas ketenagakerjaan kurang sesuai dengan rencana kegiatan yang diatur dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan dan Angka Kreditnya, pengawas ketenagakerjaan tidak menyusun rencana kerja meliputi Rencana kerja pembinaan, Rencana kerja pengkajian/analisa pelaporan pemeriksaan dan pengujian dan Rencana kerja pengkajian/analisa peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Pengawas ketenagakerjaan menyusun rencana kerja pemeriksaan obyek ketenagakerjaan beserta pemetaan perusahaan-perusahaan mana saja yang akan diperiksa.

Pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mojokerto dalam melakukan pemeriksaan terhadap objek pengawasan ketenagakerjaan dilakukan dengan pemeriksaan rutin, pemeriksaan berkala dan pemeriksaan khusus. Pemeriksaan dilakukan untuk melihat penyimpangan-penyimpangan Norma Ketenagakerjaan, Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Norma Jaminan Sosial yang ada pada perusahaan. Setelah pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mojokerto melakukan pemeriksaan, apabila menemukan penyimpangan pada perusahaan maka akan diterbitkan nota pemeriksaan.

Pengawasan dengan obyek pengawasan norma pengupahan merupakan pengawasan terhadap kebijakan pengupahan yang diatur dalam Pasal 88 Ayat (3) UU Ketenagakerjaan, yaitu:

- a. Upah minimum;

- b. Upah kerja lembur;
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. Upah tidak masuk kerja karena telah melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya;
- e. Upah karena menyalakan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. Denda dan potongan upah;
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. Upah untuk pembayaran pesangon;
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Pengawasan ketenagakerjaan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mojokerto dibarengi dengan melakukan pembinaan kepada setiap perusahaan-perusahaan yang melakukan pelanggaran. Dalam kegiatan pembinaan, pembinaan dilakukan secara bertahap. Pertama, pengawas ketenagakerjaan melaksanakan pembinaan dasar. Selanjutnya dalam jangka waktu beberapa bulan setelah melakukan pemeriksaan ulang apabila perusahaan masih melakukan penyimpangan, pengawas ketenagakerjaan melaksanakan pembinaan lanjutan. Proses pembinaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dilaksanakan dengan memberikan pengarahan kepada setiap perusahaan, serikat pekerja/buruh dan organisasi dibidang ketenagakerjaan.

Sebagaimana dalam Pasal 8 Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan dan Angka Kreditnya, butir kegiatan pembinaan pengawasan ketenagakerjaan yaitu:

1. Melaksanakan pembinaan dasar ketenagakerjaan terhadap tenaga kerja, pengusaha dan lembaga/organisasi;
2. Melaksanakan pembinaan teknis/lanjutan ketenagakerjaan;
3. Melaksanakan pembinaan spesialis ketenagakerjaan.

Bentuk pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mojokerto dapat juga dilihat melalui penegakkan sanksi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mojokerto. Pengawasan yang dilakukan pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi bertujuan agar pelaksanaan di lapangan berjalan sesuai dengan apa yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, namun di Kabupaten Mojokerto pengawasan oleh pengawas ketenagakerjaan kurang maksimal. Sebagian besar perusahaan-perusahaan yang tidak menerapkan upah minimum kabupaten/kota adalah perusahaan kecil.

Perusahaan-perusahaan yang menyimpang dari aturan upah minimum kabupaten/kota mendapatkan pembinaan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mojokerto sampai dapat melakukan kewajibannya sesuai dengan aturan yang berlaku. Perusahaan yang tidak mampu memberikan upah pekerja sesuai dengan upah minimum kabupaten/kota wajib melakukan pengajuan penangguhan pelaksanaan upah minimum kabupaten/kota. Pengawas ketenagakerjaan melakukan penyidikan kasus apabila terdapat pengaduan dari pihak pekerja/buruh. Apabila tidak mendapat pengaduan, maka pengawas ketenagakerjaan hanya melakukan pembinaan kepada perusahaan-perusahaan yang ditemukan melanggar norma ketenagakerjaan.

Sebagaimana dalam Pasal 185 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa:

“Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dalam Pasal 42 Ayat (1) dan Ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2) Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 Ayat (1) Pasal 143, dan Pasal 160 Ayat (4) dan Ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp.100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp.400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).”

Apabila pengusaha memberikan upah pekerja/buruhnya dibawah jumlah upah minimum kabupaten/kota tahun berjalan, maka pengusaha tersebut dapat dikenakan sanksi sesuai dengan Pasal 185 UU Ketenagakerjaan. Pelanggaran terhadap Pasal 185 UU Ketenagakerjaan merupakan tindak pidana kejahatan. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pengawas ketenagakerjaan belum mampu melakukan penegakkan sanksi sesuai dengan Pasal 185 UU Ketenagakerjaan. Lemahnya penegakkan sanksi yang dilakukan pengawas ketenagakerjaan membuat pengusaha-pengusaha tidak jera memberikan upah pekerja/buruh di bawah upah minimum kabupaten/kota. Sehingga melakukan pembinaan tidak cukup untuk mendorong pengusaha memberikan upah kerjanya sesuai atau lebih tinggi dari jumlah upah minimum kabupaten/kota.

Kendala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam pengawasan terhadap pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten/Kota tahun 2016 di Kabupaten Mojokerto

Pengawasan terhadap pelaksanaan upah minimum kabupaten/kota dilakukan secara berkala agar perusahaan-perusahaan yang tidak menerapkan aturan perundang-undangan dapat dilakukan pembinaan, namun hal tersebut tidak lepas dari adanya kendala yang dialami oleh pengawas ketenagakerjaan dalam mengawasi pelaksanaan upah minimum kabupaten/kota. Kendala dalam pengawasan terhadap pelaksanaan upah minimum

kabupaten/kota diklasifikasikan menjadi kendala internal dan kendala eksternal.

Pengawas ketenagakerjaan menjumpai beberapa kendala internal. Adapun kendala internal dalam pengawasan terhadap pelaksanaan upah minimum kabupaten/kota di Kabupaten Mojokerto adalah Terbatasnya jumlah personil pengawas ketenagakerjaan. Pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mojokerto berjumlah 13 (tiga belas) orang pegawai, dimana pegawai pengawas operasional yang bertugas di lapangan berjumlah 8 (delapan) pegawai pengawas. Pada saat melakukan pemeriksaan lapangan, setiap perusahaan dikunjungi oleh 2 (dua) pegawai pengawas ketenagakerjaan. Jumlah pengawas tersebut tidak sebanding dengan jumlah perusahaan di Kabupaten Mojokerto yang berjumlah sebanyak 963 perusahaan.

Apabila jumlah perusahaan di Kabupaten Mojokerto sebanyak 963 perusahaan dan jumlah pengawas ketenagakerjaan sebanyak 8 (delapan) pegawai, dalam waktu 1 (satu) tahun kerja, 1 (satu) pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat melakukan pemeriksaan pada perusahaan-perusahaan di Kabupaten Mojokerto kurang lebih sebanyak 12 (dua belas) perusahaan setiap bulannya.

Kendala selanjutnya yang dialami pengawas ketenagakerjaan adalah adanya kegiatan-kegiatan di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mojokerto. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mojokerto seperti sosialisasi kebijakan baru, sosialisasi norma pengupahan, melakukan pembinaan di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mojokerto, serta adanya kegiatan pengawas ketenagakerjaan di luar kantor. Kegiatan pengawas ketenagakerjaan di luar kantor yaitu menjadi saksi dalam proses penyidikan atau persidangan kasus ketenagakerjaan yang di ajukan ke pengadilan, serta melakukan pemeriksaan lintas provinsi di daerah kabupaten lainnya.

Kendala eksternal yang dialami oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah adanya perusahaan-perusahaan yang menolak kunjungan pengawas ketenagakerjaan untuk melakukan pemeriksaan. Pengawas ketenagakerjaan memiliki kekuasaan untuk memasuki tempat kerja atau perusahaan secara bebas, namun masih terdapat perusahaan-perusahaan yang menolak kunjungan pengawas ketenagakerjaan. Pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mojokerto mengunjungi perusahaan tanpa surat pemberitahuan dapat dinamakan sidak. Sidak dilakukan pengawas ketenagakerjaan agar dapat mengamati kondisi lapangan yang sebenarnya.

Dengan adanya penolakan terhadap kunjungan pengawas ketenagakerjaan, maka perusahaan tersebut dapat dikatakan tidak mampu bekerja sama dengan pengawas ketenagakerjaan. Apabila pengawas ketenagakerjaan dihalangi masuk perusahaan untuk melakukan pemeriksaan, pegawai pengawas dapat meminta bantuan Polisi Negara.

Pasal 14 Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa “Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen”. Sebelum menjadi pengawas ketenagakerjaan, pegawai pengawas wajib menempuh pendidikan dan pelatihan pengawasan ketenagakerjaan agar setiap pengawas memiliki kompetensi dan independen. Adapun tugas pokok dari pengawas ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 4 Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan dan Angka Kreditnya, yaitu: “melaksanakan kegiatan pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan serta pembinaan dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan”. Pembinaan dilakukan secara terpadu dan terkordinasi dengan semua lembaga. Dalam melakukan pembinaan, subyek ketenagakerjaan yaitu pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/buruh saling bekerja sama untuk mengimplementasikan peraturan perundang-undangan.

Upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam meningkatkan pengawasan terhadap pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten/Kota tahun 2016 di Kabupaten Mojokerto

Pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan pegawai pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mojokerto mengalami beberapa kendala. Meskipun mengalami berbagai kendala dalam melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan upah minimum kabupaten/kota di Kabupaten Mojokerto, pengawas ketenagakerjaan tetap berupaya agar perusahaan-perusahaan di Kabupaten Mojokerto tidak menyimpang dari aturan perundang-undangan yang berlaku. Upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mojokerto diklasifikasikan menjadi upaya yang telah dilakukan, upaya yang sedang dilakukan dan upaya yang akan dilakukan.

Upaya pertama yang dilakukan pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mojokerto untuk meningkatkan pengawasan pelaksanaan upah minimum kabupaten/kota tahun 2016 adalah melakukan penegakan hukum preventif, dimana penegakan hukum preventif ini dilakukan dengan

mengedepankan sosialisasi perihal besaran upah minimum kabupaten/kota tahun 2016 di Kabupaten Mojokerto dan tata cara permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum kabupaten/kota untuk perusahaan yang belum mampu melaksanakan upah minimum kabupaten/kota.

Melaksanakan sosialisasi ini bertujuan agar pengusaha, serikat pekerja dan pekerja/buruh mengetahui besaran upah minimum kabupaten/kota tahun 2016. Dalam sosialisasi yang dilakukan di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mojokerto dihadiri oleh pegawai sub bidang syarat kerja dan pengupahan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mojokerto, pegawai pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mojokerto, Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Kabupaten Mojokerto, dan serikat pekerja/buruh di Kabupaten Mojokerto. Sosialisasi dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada bulan November 2015 setelah diterbitkannya Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 68 Tahun 2015 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur. Tujuan dilakukannya sosialisasi adalah untuk memberikan pengetahuan dan informasi kepada pengusaha dan serikat pekerja dan pekerja/buruh mengenai upah minimum kabupaten/kota tahun 2016.

Upaya yang sedang dilakukan dalam meningkatkan pengawasan pelaksanaan upah minimum kabupaten/kota adalah melakukan pembinaan. Setelah melakukan pemeriksaan pertama dan pemeriksaan lanjutan, maka pengawas ketenagakerjaan menerbitkan nota pemeriksaan. Dalam melakukan pemeriksaan, pengawas ketenagakerjaan mengupayakan untuk melakukan sidak ke perusahaan. Pemeriksaan bersifat sidak dapat mengetahui kondisi perusahaan yang sebenarnya. Apabila pengawas ketenagakerjaan dihalangi untuk masuk, maka dapat berkordinasi dengan Polisi Negara untuk meminta bantuan memasuki perusahaan.

Perusahaan-perusahaan yang belum mampu menerapkan upah pekerja/buruhnya sesuai dengan upah minimum kabupaten/kota diberikan nota pemeriksaan. Dalam Pasal 90 ayat (1) UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pengusaha dilarang membayar upah pekerja lebih rendah dari upah minimum. Pasal 185 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

“Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 143, dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan

paling banyak Rp. 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

Dalam UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa memberikan upah pekerja dibawah upah minimum merupakan tindak pidana kejahatan. Namun apabila terdapat perusahaan di Kabupaten Mojokerto yang memberikan upah pekerjanya lebih rendah dari upah minimum kabupaten/kota dan tidak mengajukan penangguhan pelaksanaan upah minimum, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mojokerto tidak memberikan sanksi tegas pada pengusaha seperti yang tercantum pada Pasal 185 UU Ketenagakerjaan. Hal tersebut dilakukan karena jika Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mojokerto terlalu menekan perusahaan untuk memberikan upah pekerja sesuai dan/atau lebih tinggi dari upah minimum kabupaten/kota, maka akan merugikan berbagai pihak.

Dengan memaksakan ketidakmampuan perusahaan dalam memberikan upah sesuai dengan upah minimum kabupaten/kota maka akan berimbas pada pemutusan hubungan kerja, jika itu terjadi maka pekerja/buruh menjadi pengangguran dan tidak mendapatkan penghasilan. Terlebih jumlah upah minimum kabupaten/kota tahun 2016 di Kabupaten Mojokerto adalah 135% (seratus tiga puluh lima persen) dari jumlah kebutuhan hidup layak yang di survey dari 3 (tiga) pasar di Kabupaten Mojokerto. Meskipun demikian Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mojokerto tetap memberikan pembinaan yang intensif kepada pengusaha agar dapat memenuhi kewajiban-kewajibannya berdasarkan peraturan yang berlaku.

Upaya yang akan dilakukan dalam meningkatkan pengawasan terhadap pelaksanaan upah minimum kabupaten/kota adalah dengan melakukan pengalihan kewenangan pengawas ketenagakerjaan pemerintah kabupaten/kota menjadi kewenangan pengawas ketenagakerjaan pemerintah provinsi. Pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mulai 1 Januari 2017 mendatang, status kepegawaiannya menjadi pegawai pengawas ketenagakerjaan Provinsi Jawa Timur.

Kewenangan pengawasan ketenagakerjaan menjadi kewenangan pemerintah provinsi setelah terbitnya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Dalam matriks pembagian urusan pemerintahan konkuren antara pemerintah pusat dan daerah provinsi dan daerah kabupaten/kota Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, disebutkan bahwa “penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pemerintah provinsi”.

Dengan menjadi kewenangan provinsi, pengawas ketenagakerjaan dapat berjalan efektif dan efisien tanpa

ada intervensi dari berbagai pihak. Pengawasan ketenagakerjaan efektif dan efisien dapat meningkatkan perlindungan terhadap hak-hak pekerja/buruh. Intervensi pihak lain menjadikan kewenangan pengawas ketenagakerjaan kabupaten/kota tidak berjalan sesuai dengan aturan perundang-undangan. Pengawas ketenagakerjaan kabupaten/kota lemah dalam penegakkan sanksi pada perusahaan-perusahaan melanggar.

PENUTUP

Simpulan

Bentuk pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mojokerto merupakan pengawasan preventif. Kendala internal dalam pengawasan terhadap pelaksanaan upah minimum kabupaten/kota adalah terbatasnya jumlah pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan adanya kegiatan-kegiatan ekstern pengawas ketenagakerjaan. Kendala eksternal dalam pengawasan pelaksanaan upah minimum kabupaten/kota adalah terdapat perusahaan-perusahaan menolak kunjungan pengawas ketenagakerjaan. Upaya yang sudah dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam meningkatkan pengawasan terhadap pelaksanaan upah minimum kabupaten/kota melakukan sosialisasi. Upaya yang sedang dilakukan adalah melakukan pemeriksaan dan pembinaan. Upaya yang akan dilakukan adalah melimpahkan kewenangan pengawas ketenagakerjaan yang semula menjadi kewenangan pemerintah kabupaten/kota menjadi kewenangan pemerintah provinsi.

Saran

Bagi Pengawas Ketenagakerjaan, Pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mojokerto diharapkan lebih aktif dalam melakukan pemeriksaan lapangan, serta lebih memperhatikan peraturan perundang-undangan tentang pengawasan terbaru. Bagi Pengusaha di Kabupaten Mojokerto, diharapkan melakukan kewajibannya yakni memberikan upah pekerja/buruh sesuai dengan upah minimum kabupaten/kota yang berlaku, serta pengusaha diharapkan dapat meningkatkan ketaatan pada peraturan perundang-undangan. Bagi Serikat Pekerja/Buruh diharapkan untuk lebih aktif dalam menyuarakan hak-hak pekerja/buruh. Serikat pekerja/buruh hendaknya melaporkan perusahaan-perusahaan yang melanggar aturan upah minimum Kabupaten/kota yang berlaku pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mojokerto.

DAFTAR PUSTAKA

- Asikin, Zainal dkk. 2006. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Asyhadie, Zaeni dan Budi Sutrisno. 2012. *Hukum Perusahaan & Kepailitan*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Azwar, Saifudin. 2013. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Djumialji, F.X. 2005. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Sinar Grafika
- Fajar, Mukti dan Yulianto Achmad. 2013. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Haribuan, Nurimansyah. 1981. *Upah Tenaga Kerja dan Konsentrasi Pada Sektor Industri*. Prisma
- Husni, Lalu. 2003. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Indarsoro, R. dan MJ Saptanno. 1996. *Hukum Perburuhan*. Surabaya: Karunia
- J. Moleong, Lexy. 2002. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Kusumaatmadja, Moechtar. 1986. *Pembinaan Dalam Rangka Pembangunan Nasional*. Bina Cipta
- Kusumaatmadja, Moechtar dan B. Ariel Sidharta. 2009. *Pengantar Ilmu Hukum*. Bandung: Alumni
- Marbun, SF dkk. 2001. *Hukum Administrasi Negara/Dimensi-Dimensi Pemikiran*. Yogyakarta: UII Press
- Rusli, Hardijan. 2011. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Sabarno, Hari. 2007. *Memandu Otonomi Daerah Menjaga Kesatuan Bangsa*. Jakarta: Sinar Grafika
- Sapoetra, G. Karta dan RG. Widianingsih. 1982. *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*. Bandung: Armico
- Siagian, Sondang. 2014. *Manajemen Strategik*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sujamto. 1986. *Beberapa Pengertian di Bidang Pengawasan*. Jakarta: Yudhistira
- Wijayanti, Asri. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika
- Perundang-Undangan:**
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia

- Pengawasan Perburuhan (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 1951)
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3989)
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587)
- Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747)
- Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Birokrasi Nomor 19 Tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional Pengawasan Ketenagakerjaan dan Angka Kreditnya
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan tentang Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum
- Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor 07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah
- Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 16 Tahun 2014 tentang Tata Cara Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota serta Penangguhan Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur (Berita Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2014 Nomor 16, Seri E)
- Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 68 Tahun 2015 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Jawa Timur Tahun 2016 (Berita Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2015 Nomor 68, Seri E)
- Peraturan Daerah Kabupaten Mojokerto Nomor 9 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintah Yang Menjadi Kewenangan Pemerintah Daerah Kabupaten Mojokerto (Lembaran Daerah Kabupaten Mojokerto Tahun 2008 Nomor 9, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Mojokerto Nomor 6)
- Peraturan Daerah Kabupaten Mojokerto Nomor 11 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Mojokerto (Lembaran Daerah Kabupaten Mojokerto Tahun 2008 Nomor 11, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Mojokerto Nomor 8)
- Peraturan Daerah Kabupaten Mojokerto Nomor 9 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Mojokerto (Lembaran Daerah Kabupaten Mojokerto Tahun 2012 Nomor 9, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Mojokerto Nomor 9)
- Peraturan Bupati Nomor 48 Tahun 2008 tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mojokerto (Berita Daerah Kabupaten Mojokerto Tahun 2008 Nomor 49)
- Jurnal :**
- Wahyu Patmos. 2015. Pengawasan Pemerintah Terhadap Pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten di Kabupaten Sekadau. *Jurnal S-1 Ilmu Pemerintahan*. Vol 4: 2-14
- Akmal Umar. 2012. Upah Meningkatkan Kinerja dan Motivasi Kerja para Pekerja di Industri Manufaktur di Kota Makassar. *Jurnal Masyarakat dan Kebudayaan Politik*. vol 25 (1): 78-85
- Internet :**
- Jatimprov.go.id. 22 Januari 2016. Disnakertransduk Setujui 89 Perusahaan Ajukan Penangguhan UMK 2016, (Online), (<http://jatimprov.go.id/read/berita-pengumuman/disnakertransduk-setujui-89-perusahaan-ajukan-penangguhan-umk-2016->, diakses 15 Maret 2016)
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Online), (<http://kbbi.kata.web.id/?s=Sosialisasi>, diakses 12 November 2016)
- Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Kabupaten Mojokerto, (Online), (<http://bappeda.jatimprov.go.id/bappeda/wp-content/uploads/potensi-kab-kota-2013/kab-mojokerto-2013.pdf>, diakses 2 November 2016)
- P, Misti. 09 Januari 2015. 14 Perusahaan di Kabupaten Mojokerto Ajukan Penangguhan UMK 2015, (Online), (http://m.beritajatim.com/politik_pemerintahan/228241/14_perusahaan_di_kabupaten_mojokerto_ajukan_penangguhan_umk_2015.html#.VuYQJd-yTqA, di akses 14 Maret 2016)