

**PENEGAKAN HUKUM KETENAGAKERJAAN TERHADAP
PEMBAYARAN UPAH DI BAWAH UPAH MINIMUM
KABUPATEN/KOTA (UMK) DI PROVINSI JAWA TIMUR**
(Studi Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur)

Syafira Rahmania Arbi

(Program studi S1 Ilmu Hukum , Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum Universitas
Negeri Surabaya)

syafira.19098@mhs.unesa.ac.id

Indri Fogar Susilowati

((Prodi S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)

indrifogar@unesa.ac.id

Abstrak

Upah adalah hak-hak Pekerja/Buruh yang diterima dalam berupa uang sebagai imbalan dari pemberi kerja atau pemberi kerja kepada Pekerja/Buruh yang ditentukan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja. Dalam pemberian upah kepada pekerja/buruh oleh pemberi kerja, sering terjadi pelanggaran. Salah satu pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha adalah pemberian upah pekerja/buruh di bawah upah minimum. Sedangkan dalam Pasal 88E ayat 2 UU ketenagakerjaan sudah jelas Menyatakan bahwa; “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari itu upah minimum, dan sanksi yang terkandung dalam pasal 185. Dari tahun 2020 sampai dengan Pada tahun 2022 ini ada 70 pengaduan yang masuk ke Disnaker Provinsi Jawa Timur pengawas tentang pelanggaran upah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana proses penegakan hukum dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan atas upah pelanggaran yang dilakukan pengusaha, apa kendala bagi pengawas ketenagakerjaan, dan untuk mengetahui upaya yang dilakukan untuk mengatasi masalah pengupahan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Hukum Yuridis Empiris yang di peroleh melalui hasil wawancara Kepala Seksi Penegakkan Hukum dan Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS). Hasil pembahasan penelitian dapat disimpulkan bahwa Kedudukan hukum perburuhan dalam sistem hukum nasional Indonesia secara teoritis dapat dipisahkan menjadi 3 bidang, yaitu bidang administrasi, bidang sipil, dan bidang bidang kriminal. Hubungan hukum antara pekerja/buruh dan Pengusaha termasuk dalam bidang hukum perdata. Namun, selama proses menciptakan, melaksanakan, dan mengakhiri hubungan, pemerintah mengawasi menjalankan 3 fungsinya. Jika selama proses terjadi pelanggaran (tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku), dapat dikenakan sanksi pidana terapan.

Kata Kunci : Penegakan Hukum, Upah, Pembayaran Upah di Bawah UMK.

Abstract

Wages are the rights of workers/labourers who are received in the form of money as compensation from the employer or employer to Worker/Labourer who is determined and paid according to a work agreement. One of the violations committed by employers is giving the wages of workers/laborers are below the minimum wage. Whereas in Article 88E paragraph 2 of the Labor Law is clear State that; “Employers are prohibited from paying lower wages than that minimum wage, and sanctions contained in article 185. From 2020 to In 2022 there are 10 complaints that come to the East Java Province Manpower Office superintendent of wage violations. The purpose of this research is to find out how the law enforcement process is carried out by labor inspectors on wages violations committed by employers, what are the obstacles for labor inspectors, and to find out the efforts made to overcome the problem of wages. Besides This study also examines the role of labor law in resolving industrial relations issues. The type of research used in this study is Empirical Juridical Law research which was obtained through interviews with the Head of the Law Enforcement Section and Civil Servant Investigators

(PPNS). The results of the research discussion it can be concluded that The position of labor law in Indonesia's national legal system theoretically can separated into 3 fields, namely the administrative field, the civil field, and the field criminal field. The legal relationship between workers/laborers and Entrepreneurs are included in the field of civil law. However, during the process creating, executing, and terminating relationships, the government oversees performs 3 functions. If during the process there is a violation (not in accordance with the applicable provisions), may be subject to criminal sanctions applied.

Kata Kunci : Law Enforcement, Wages, Payment of Wages below the UMK

PENDAHULUAN

Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja kepada pengusaha atau perusahaan yang mana dari pekerjaan tersebut pekerja atau buruh berhak mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain. Menurut Hamzah pekerja atau buruh merupakan tenaga kerja yang berkerja didalam maupun diluar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi tenaga kerja itu sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran. Pekerjaan dengan orang lain memiliki kaitan erat dengan ketenagakerjaan dan perburuhan. Dimana setiap orang yang bekerja dengan orang lain guna untuk memenuhi kebutuhan hidup diberikan perlindungan hukum (Asyhadie, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, 2006).

Perlindungan hukum tersebut mengatur tentang tata cara dalam bekerja, perlindungan bagi buruh (pekerja), perlindungan hukum bagi majikan, upah, serta pidana yang akan didapatkan sesuai dengan tindak pidana yang dilakukan berdasarkan Undang – undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang selanjutnya disingkat dengan (UU Ketenagakerjaan) (Aloysius Uwiyono, 2004), dimana undang-undang ini bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Pekerja atau buruh mempunyai hak dan kewajiban terhadap pengusaha, hak dari buruh yaitu, buruh berhak mendapatkan upah sesuai dengan yang telah disepakati, sedangkan kewajiban buruh yaitu bekerja sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati dengan pengusaha, barulah setelah itu pengusaha berkewajiban membayar sejumlah upah kepada buruh (pekerja) sesuai dengan upah yang telah disepakati (Aloysius Uwiyono, 2004).

Berdasarkan Pasal 1 Angka 30 Undang - Undang Ketenagakerjaan 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 minimum ditetapkan oleh gubernur melalui dewan pengupahan Provinsi dan/atau Bupati / Walikota

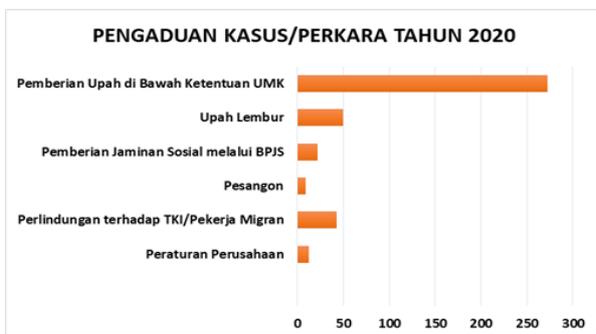
sebagaimana telah diatur dalam pasal 88 ayat (3) Undang - Undang Ketenagakerjaan, Upah yang diberikan pemberi kerja kepada penerima kerja atau buruh terdiri dari upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan yang proporsional, upah untuk pembayaran pesangon, dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan yangmana Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Pemerintah provinsi Jawa Timur telah menetapkan perihal Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) untuk 38 kabupaten dan kota di Jawa Timur Tahun 2020. Dalam salinan Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/803/KPTS/013/2021 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2021, terdapat beberapa daerah yang mengalami kenaikan UMK. Ada juga daerah yang sama sekali tidak mengalami kenaikan UMK, atau stagnan. Pelanggaran terhadap pembayaran UMP dan UMK akan mendapatkan sanksi khusus dari pemerintah. Dalam UUK larangan pengusaha/pemberi kerja agar tidak membayar upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum diatur pada Pasal 88E ayat (2) UUK, yang selanjutnya disertakan sanksi pidana sebagaimana diatur dalam Pasal 185 UUK. Ancaman sanksi pidana yang diatur dalam Pasal 185 UUK menunjukkan pelanggaran terhadap ketentuan upah minimum sebagai tindak pidana kejahatan (Hasan, 2014). Hampir semua pekerja/buruh menyambut baik ketentuan tersebut, tetapi juga ada pekerja/buruh yang pesimistis bahwa ketentuan tersebut akan efektif.

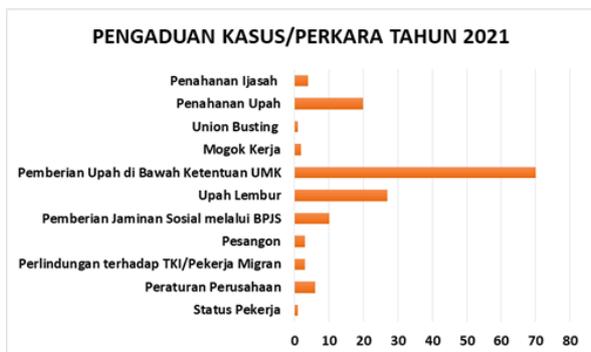
Pengusaha yang membayar upah dibawah upah minimum provinsi kepada buruh atau pekerja merupakan tindak kejahatan berdasarkan Pasal 185 (1) ,(2) UU Ketenagakerjaan:

- (1) “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 139, 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 Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.”

Berdasarkan data yang diperoleh, pengaduan kasus/perkara di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur mencapai peningkatan pada tahun 2020 yaitu sebanyak 408 dan menurun di tahun 2021 yaitu 147. Pengaduan kasus/perkara tersebut meliputi Status Pekerja, Mogok Kerja, Pemberian Jaminan Sosial Melalui BPJS Ketenagakerjaan, *Union Busting*, Pesangon, Perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia/Pekerja Migran, tidak dibuat dan/atau diperbaharainya Peraturan Perusahaan, Penahanan Ijasah, Penahanan Upah, Pemberian Upah di Bawah Ketentuan UMK, dan Upah Lembur. Namun, pengaduan kasus/perkara tertinggi dari tahun 2020-2021 yaitu mengenai pemberian upah di bawah ketentuan UMK.



Gambar 1. 1 Pengaduan Kasus/Perkara Tahun 2020.
Sumber: Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan kerja.



Gambar 1. 2 Pengaduan Kasus/Perkara Tahun 2021
Sumber: Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan Kerja.

Berdasarkan data pengaduan kasus/perkara tahun 2020-2021 diatas, Pengaduan kasus terbanyak yaitu

mengenai Pembayaran Upah di bawah UMK sebanyak 270 kasus tahun 2020 dan 70 kasus Tahun 2021. Apabila di teliti lebih lanjut tidak semua kasus/perkara yang dilaporkan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur termasuk tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.

Berdasarkan Pengaduan Pengawas Ketenagakerjaan, Pengawas Ketenagakerjaan melakukan pemeriksaan dan pembinaan. Dalam pelaksanaan pemeriksaan dan pembinaan ditemui oleh Direktur dan HRD, tim Pengawas Ketenagakerjaan meminta copyan bukti daftar hadir dan slip gaji pekerja/buruh. Jika manajemen belum diberikan kepada Pengawas Ketenagakerjaan yang memeriksa dan tidak ada kabar/informasi dari perusahaan maka Pengawas Ketenagakerjaan beranggapan permasalahan sudah diselesaikan oleh perusahaan. Jika perusahaan belum melakukan kewajibannya, berdasarkan hal tersebut Pengawas Ketenagakerjaan mengeluarkan Nota Pemeriksaan I dengan memberikan batas waktu pemenuhan sesuai isi Nota Pemeriksaan. Sampai batas waktu yang ditentukan dan diberikan kelebihan waktu perusahaan belum melaporkan dan menyampaikan berkas-berkas ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, sehingga Pegawai Ketenagakerjaan mengeluarkan Nota Pemeriksaan II.

Menindaklanjuti Nota Pemeriksaan I dan II serta jawaban Nota Pemeriksaan mengenai pemberian upah dibawah UMK terhadap pekerja/buruh, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur mengadakan gelar kasus dengan mengundang Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh, serta mendatangkan Koordinasi Pengawas (selanjutnya disebut Korwas) Kepolisian Provinsi Jawa Timur, Kejaksaan, Ahli dan Akademis di bidang hukum ketenagakerjaan. Ketika Penegakan Hukum harus dilaksanakan, kapan mulai diberlakukan sanksi kepada pemberi kerja/pengusaha yang di duga melakukan pembayaran upah di bawah UMK dan sejauh apa pengawas ketenagakerjaan melakukan penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan. Selain itu, apa yang menjadi kendala dan permasalahan apa yang di temui Ketika penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan yang dilakukan oleh PPNS sekaligus pengawas ketenagakerjaan dapat berjalan, karena hukum yang dilanggar harus di tegakkan atau justru kontradiktif.

Berdasarkan hal diatas, penulis merasa perlu dan tertarik melakukan penelitian dengan judul, **PENEGAKAN HUKUM KETENAGAKERJAAN PEMBAYARAN UPAH DI BAWAH UPAH MINIMUM KABUPATEN/KOTA (UMK) DI PROVINSI JAWA TIMUR (Studi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur).**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan yang penulis ajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bagaimana pelaksanaan penegakan hukum terhadap pengusaha/pemberi kerja yang diduga melakukan pelanggaran membayar upah di bawah UMK?

Bagaimana Upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam mengatasi kendala serta permasalahan yang ditemui Ketika Penegakan Hukum terjadi?

METODE

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian hukum yuridis sosiologis atau penelitian hukum yuridis empiris dengan mengamati berlakunya hukum di masyarakat dengan bertitik tolak data yang diperoleh langsung dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur sebagai sumber utama dengan melakukan penelitian lapangan (Efendi, 2016). Penelitian ini akan menganalisis pelaksanaan penegakan hukum terhadap pengusaha/pemberi kerja yang diduga melakukan pelanggaran pembayaran upah di bawah Upah Minimum Kabupaten/Kota atau yang di singkat (UMK) di bidang ketenagakerjaan.

2. Metode Pendekatan

Metode pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menganalisis hasil penelitian yang menghasilkan data deskriptif analitis yang dinyatakan oleh responden secara tertulis atau lisan serta tingkah laku yang nyata (Fajar, 2019). Penulis akan meneliti dan mendeskripsikan pelaksanaan penegakan hukum terhadap pengusaha/pemberi kerja yang diduga melakukan pelanggaran pembayaran upah di bawah UMK di bidang ketenagakerjaan serta Bagaimana cara Disnaker menyelesaikan masalah dan menegakkan hukum terhadap pengusaha.

3. Lokasi Penelitian

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur Beralamat di Jl. Dukuh Menanggal Sel. No.124-126, Dukuh Menanggal, Kec. Gayungan, Kota SBY, Jawa Timur 60234. Alasan peneliti mengambil lokasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Timur tepatnya Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Penentuan lokasi penelitian didasarkan atas pertimbangan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur merupakan instansi pemerintahan yang mempunyai kewenangan melakukan pengawasan dan penegakan hukum

ketenagakerjaan di wilayah Provinsi Jawa Timur.

4. Jenis Data

- Data Primer

Data primer merupakan data yang didapatkan secara langsung di lapangan. Data primer penelitian ini dilakukan dengan wawancara yang diperoleh dari Narasumber di lapangan/tempat pengamatan berupa hasil wawancara dengan Pengawas Ketenagakerjaan yang sekaligus sebagai PPNS terkait dengan pelaksanaan penegakan hukum terhadap pengusaha/pemberi kerja yang diduga melakukan pelanggaran pembayaran upah di bawah UMK.

- Data Sekunder

Dalam penelitian ini bahan hukum sekunder yang digunakan yaitu buku – buku tentang ketenagakerjaan, jurnal- jurnal ilmiah mengenai pembayaran upah di bawah UMK serta penegakan hukum mengenai ketenagakerjaan, artikel dari internet yang berkaitan dengan permasalahan atas mekanisme Penegakan Hukum mengenai Pembayaran Upah di bawah UMK.

5. Teknik Pengumpulan Data.

- Wawancara

Wawancara merupakan kegiatan tanya jawab secara lisan antara peneliti dengan Informan untuk memperoleh informasi yang kemudian di jajikan sebagai bahan data primer. Teknik wawancara akan dilakukan dengan informan yang mengetahui permasalahan yang akan diteliti, terkait dengan penelitian ini maka informan yang akan diwawancarai yaitu :

- Kepala Seksi Penegakan Hukum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur
- Pengawas Ketenagakerjaan yang sekaligus sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS)

- Dokumentasi

Studi dokumentasi dilakukan dengan pengambilan data berupa data tertulis dan pengambilan gambar yang bersumber dari arsip, dokumen resmi, atau buku (Rizkia Cahyani 2019). Dengan menggunakan dan pengambilan gambar selain dokumen gambar juga dokumen tertulis seperti Surat Pengaduan Pembayaran Upah Di Bawah Upah Minimum atau Dokumen Lain yang terkait Pelaksanaan Penegakan Hukum Terhadap Pembayaran Upah Di Bawah Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi Jawa Timur.

6. Teknik Analisis Data

Pengolahan data tersebut terdiri atas :

a. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses pemilihan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan tertulis dilapangan, reduksi dilakukan sejak peneliti memfokuskan wilayah penelitian (Rijali, 2018). Reduksi data berkaitan dengan Penegakan Hukum terhadap pembayaran Upah di bawah UMK di Provinsi Jawa Timur.

b. Penyajian Data

Penyajian data akan dilakukan setelah reduksi data, bentuk penyajian data dapat berupa teks naratif berbentuk teks lapangan sehingga dapat memudahkan penulis untuk melihat apa yang sedang terjadi dan memudahkan penulis untuk mengetahui apakah kesimpulan sudah tepat atau perlu dilakukan analisis Kembali (Rijali, 2018). Penyajian data merupakan rangkaian organisasi yang memungkinkan penelitian dilakukan (Anggito, 2018). Dalam penyajian data ini informasi yang dikumpulkan akan ditarik kesimpulan dan akan dijadikan dasar sebagai pengambilan tindakan apakah penelitian akan dilanjutkan atau tidak.

c. Menarik Kesimpulan

Pada tahap ini penulis harus mengerti terhadap sesuatu yang diteliti dilapangan dengan menyusun pola sebab akibat. Menarik kesimpulan dapat dilakukan dengan mengkonfirmasi ulang terkait beberapa hal seperti memikir ulang selama penulisan; meninjau ulang catatan lapangan agar datanya valid; meninjau kembali dengan berdiskusi dengan teman atau orang yang lebih ahli. Menarik kesimpulan merupakan tahap akhir dalam kegiatan analisis dan pengolahan data (Bachri, 2010).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. HASIL PENELITIAN

1) Gambaran Umum

Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) adalah Lembaga pemerintahan yang mempunyai fungsi sebagai Membina, mengendalikan dan pengawasan di bidang ketenagakerjaan dan memberikan pelatihan bagi calon pekerja agar memiliki keahlian khusus sesuai dengan permintaan para pencari tenaga kerja dan memberikan kesempatan kerja secara luas. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur terletak di Jalan Dukuh Menanggal Nomor 124-126, Kecamatan Gayungan, Kota Surabaya, Jawa Timur, Kode

60234.

Keberadaan Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur berpedoman kepada 5 (lima) landasan hukum, yaitu:

1. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jawa Timur sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 3 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;
2. Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 79 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 100 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 79 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.
3. Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 107 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.

2) Hasil Wawancara Dengan Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.

Wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan 2 informan yaitu Kepala Seksi Penegakan Hukum dan Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) guna menggali informasi yang akurat dan faktual dari berbagai sudut pandang. Tujuan dari wawancara ini yaitu untuk mendapatkan hasil dari permasalahan yang diangkat dalam penelitian antara lain mengenai Penegakan Hukum Terhadap Pembayaran Upah di Bawah Upah Minimum Ketentuan Provinsi Jawa Timur.

Informasi Penegakan Hukum Ketenagakerjaan terhadap pelanggaran membayar upah di bawah UMK Jawa Timur dalam penelitian ini didapatkan langsung dari wawancara terhadap informan 1 Pengawas Ketenagakerjaan. Di posisi ini DisnakerTrans berperan sebagai badan yang menjembatani antara Pengusaha dengan pekerja. Pengawas Ketenagakerjaan dan/atau sekaligus PPNS melaksanakan tugas dan penanganan kasus/perkara

sesuai dengan jenjang jabatannya yaitu melakukan pemeriksaan, pembinaan, pengujian, dan penyidikan di bidang ketenagakerjaan.

Kasus/perkara yang kerap terjadi khususnya di Provinsi Jawa Timur adalah pemberian upah dibawah ketentuan pada Tahun 2020 terdapat 272 Kasus. Dan berkurang menjadi 70 kasus pada Tahun 2021. Salah satu contoh perkara/kasus yang di selesaikan secara tindakan represif yustisial yaitu PT Rakuda Furniture melakukan pelanggaran hak normatif yaitu membayar upah pekerja/buruh dibawah ketentuan UMK Surabaya Tahun 2016 tanpa adanya penangguhan. Berdasarkan pelanggaran hak normatif tersebut, serikat pekerja/serikat buruh PT Rakuda Furniture yaitu PUK SPAI FSPMI melakukan pengaduan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Timur dan berdasarkan Surat Perintah Tugas (selanjutnya disebut SPT) dari Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur mulai dilakukan penanganan secara bertahap mulai dari tindakan preventif edukatif dan tindakan represif non yustisial. Apabila setelah dilakukan tindakan preventif edukatif dan represif non yustisial pengusaha/pemberi kerja tetap tidak melakukan kewajibannya, maka akan ditindaklanjuti dengan tindakan represif yustisial. Atas kejadian ini, para pekerja melaporkan PT. Rakuda Furniture ke Disnaker Propinsi Jawa Timur dan Transmigrasi di Surabaya melalui Surat Pengaduan No.007/PUK-SPAI- FSPMI/PT.RF/ SBY/XII/2016 tanggal 19 Desember 2016.

Informan Pengawas menyebut, ada 25 perusahaan yang mengajukan penangguhan UMK. Rinciannya dari Kota Surabaya dua perusahaan, Gresik dua perusahaan, Sidoarjo delapan perusahaan, Pasuruan sembilan perusahaan, Mojokerto tiga perusahaan, dan Malang satu perusahaan. Perusahaan-perusahaan ini bergerak di bidang tekstil, klinik swasta, percetakan, konstruksi dan industri alas kaki. Alasan penangguhan yang diajukan, karena kapitalisasi perusahaan tidak cukup untuk membayar UMK.

Jika penetapan oleh Pengawas Ketenagakerjaan tidak dapat diterima, maka salah satu pihak yang keberatan dapat meminta perhitungan dan penetapan ulang kepada Menteri Ketenagakerjaan yang merupakan putusan final dan wajib dilaksanakan. Dalam hal ini, apabila pengusaha/pemberi kerja mengabaikan tindakan preventif edukatif yang dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan dan/atau sekaligus sebagai PPNS maka diberikan Nota Pemeriksaan I yang berlaku selama 30 (tiga puluh) hari sejak diterima.

Jika pengusaha/pemberi kerja tidak memberikan jawaban atas Nota Pemeriksaan I serta tetap tidak melaksanakan kewajibannya, maka Pengawas Ketenagakerjaan dan/atau sekaligus sebagai PPNS akan memberikan Nota Pemeriksaan II sebagai peringatan terakhir yang berlaku selama 14 (empat belas) hari. Apabila dalam waktu yang ditentukan pengusaha/pemberi kerja memberikan jawaban akan memenuhi kekurangan hak pekerja/buruh dan patuh terhadap peraturan ketenagakerjaan maka status kasus/perkara selesai. Sebaliknya apabila pengusaha/pemberi kerja tetap mengabaikan Nota Pemeriksaan I dan II maka akan dilanjutkan ke tindakan represif yustisial.

Untuk memastikan pengusaha/pemberi kerja melakukan pelanggaran di bidang ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur mengadakan Gelar Kasus sesuai ketentuan Pasal 14 ayat (1) Peraturan Menteri Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan, sebagai salah satu pertimbangan Pengawas Ketenagakerjaan dan/atau sekaligus sebagai PPNS membuat Laporan Kejadian. Nota Pemeriksaan I, Nota Pemeriksaan II dan Penetapan merupakan syarat pengajuan kasus/perkara yang diminta Koordinasi dan Pengawasan yaitu Penyidik Polri dan Kejaksaan sebagai bukti apabila pengusaha/pemberi kerja tidak melakukan kewajiban yang telah ditetapkan dan telah dilakukan upaya preventif edukatif dan represif non yustisial oleh Pengawas Ketenagakerjaan dan/atau sekaligus sebagai PPNS namun tidak berhasil.

Apabila dalam pengumpulan bukti-bukti pengusaha/pemberi kerja tidak bersedia memberikan data yang diperlukan, maka Pengawas Ketenagakerjaan dan/atau sekaligus sebagai PPNS dapat meminta bantuan kepada Polisi dengan mengajukan surat permintaan penggeledahan ke Kepolisian Daerah sebab PPNS tidak mempunyai kewenangan untuk melakukan penggeledahan. Sedangkan jika ada berkas yang kurang atau perlu barang bukti tambahan yang harus dilakukan penyitaan maka Pengawas Ketenagakerjaan dan/atau sekaligus sebagai PPNS dapat membuat surat permohonan penyitaan ke Pengadilan Negeri agar dibuatkan persetujuan melakukan penyitaan barang bukti ke perusahaan. Jika berhasil melengkapi berkas dan bukti-bukti, maka PPNS membawa pelaku kepada Korwas Kepolisian Daerah Provinsi Jawa Timur, yang selanjutnya diserahkan ke Kejaksaan.

Peran Penyidik Pegawai Negeri Sipil ketenagakerjaan berdasarkan kewenangan diatur dalam Pasal 182 ayat (1) dan(2) Undang-Undang

Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. 2. Disamping itu, tindakan lain dalam penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan yaitu pengawasan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan. Kegiatan mengawasi dan menegakkan bertujuan untuk menjamin terlaksananya peraturan perundang – undangan.

Pengawasan Ketenagakerjaan yang wilayah pengawasannya di Provinsi Jawa Timur dari 38 (tiga puluh delapan) Kabupaten/Kota kemudian dibagi menjadi 6 (enam) Koordinasi Wilayah (selanjutnya disebut Korwil), yaitu Korwil I di Surabaya, Korwil II di Malang, Korwil III di Ponorogo, Korwil IV di Madiun, Korwil V di Jember, Korwil VI di Sumenep dengan lokasi kerja sebagaimana yang dipaparkan dalam tabel diatas.

Data perusahaan dan tenaga kerja di 38 Kabupaten/Kota se- Jawa Timur diperoleh dan berpedoman pada Laporan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan sesuai Permenakertrans Nomor Per.09/Men/V/2005 dengan berdasarkan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan. Undang-Undang ini mengisyaratkan, dalam rangka perluasan kesempatan kerja dan perlindungan tenaga kerja sebagai bentuk kebijakan pokok yang bersifat menyeluruh, serta diperlukannya data yang dapat memberikan gambaran ketenagakerjaan di perusahaan.

Ketentuan Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP) tidak hanya berlaku bagi perusahaan (bentuk usaha yang mempekerjakan buruh dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak, baik milik swasta maupun milik negara), melainkan juga bagi usaha- usaha sosial dan usaha lainnya yang tidak berbentuk perusahaan. Usaha-usaha yang dimaksud akan diperlakukan sama apabila mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain selayaknya perusahaan mempekerjakan buruh. Kewajiban melaporkan kondisi ketenagakerjaan di perusahaan secara tertulis sesuai ketentuan dilakukan oleh pengusaha setelah mendirikan, menjalankan kembali atau memindahkan perusahaan secara berkala setiap tahun sekali dan sebelum memindahkan, menghentikan atau membubarkan perusahaan.

Sejalan dengan peralihan Pengawas Ketenagakerjaan dari Kabupaten/Kota ke Provinsi di Tahun 2017 maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur melakukan inovasi Pelayanan WLKP secara online per 1 Desember Tahun 2017 melalui program SiWALAN (Sistem Wajib Lapor Ketenagakerjaan) dengan alamat:<https://siwalan.disnakertrans.jatimprov.go.id>

2. PEMBAHASAN

1) Pelaksanaan penegakan hukum terhadap pengusaha/pemberi kerja yang diduga melakukan pelanggaran di bidang ketenagakerjaan.

Berdasarkan pemaparan hasil wawancara dengan Pengawas Ketenagakerjaan pada Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur mempunyai tugas mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut Pengawas Ketenagakerjaan adalah Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dan ditugaskan dalam jabatan fungsional Pengawas Ketenagakerjaan untuk mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Pengawas Ketenagakerjaan Spesialis adalah Pengawas Ketenagakerjaan yang memiliki keahlian khusus yang ditunjuk oleh Menteri untuk melakukan pengujian Norma Ketenagakerjaan sesuai peraturan perundang - undangan. Pimpinan Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan wajib menyusun rencana kerja Pengawasan Ketenagakerjaan. Rencana kerja Pengawasan Ketenagakerjaan disusun setiap tahun dengan mengacu pada kondisi ketenagakerjaan, sosial, ekonomi, dan geografis. Rencana kerja Pengawasan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud memuat kegiatan:

- a. Pembinaan
- b. Pemeriksaan
- c. Pengujian
- d. Penyerahan Tindak Pidana Ketenagakerjaan.

Pengawas Ketenagakerjaan wajib menyusun dan melaksanakan rencana kerja pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat 3 huruf b Kemnaker No. 33 tahun 2016 paling sedikit 5 (lima) Perusahaan setiap bulan. Pengawas Ketenagakerjaan Spesialis K3 wajib menyusun dan melaksanakan rencana kerja pengujian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) huruf c Kemnaker No.33 tahun 2016 jawapaling sedikit 8 (delapan) obyek pengujian norma K3 setiap bulan. Dalam melakukan tugas pengawasan, Pengawas Ketenagakerjaan berhak meminta keterangan dari:

- a. Pengusaha atau Pengurus
- b. Pekerja Buruh
- c. pengurus organisasi Pengusaha
- d. pengurus serikat pekerja serikat buruh;
- e. Ahli K3
- f. pihak lain yang terkait

Pembinaan sebagaimana dapat dilakukan melalui kegiatan penasehatan teknis, sosialisasi, pelatihan, temu

konsultasi, diskusi dan pendampingan. Pengawas Ketenagakerjaan wajib membuat laporan hasil Pembinaan. Laporan hasil Pembinaan disampaikan kepada Pimpinan Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan yang sekurang - kurangnya memuat :

- a. tempat dan tanggal pelaksanaan pembinaan;
- b. identitas Perusahaan;
- c. materi Pembinaan;
- d. hasil pembinaan;
- e. kesimpulan dan saran;
- f. tanda tangan dan nama terang Pengawas Ketenagakerjaan

Berkaitan dengan kasus pembayaran upah di bawah UMK yang kerap kali terjadi di Jawa Timur, dan Berdasarkan pemaparan hasil penelitian pembayaran upah di bawah UMK perihal dugaan pelanggaran hak normatif (Pimpinan PT RF membayar upah di bawah ketentuan UMK Surabaya pada Tahun 2016, melanggar Pasal 90 ayat (1) Jo Pasal 185 UUK). Penanganan yang dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan dan/atau sekaligus sebagai PPNS pada kasus/perkara PT RF telah melakukan tugasnya sebagaimana dimaksud :

- Dalam pelaksanaan pemeriksaan dan pembinaan ditemui oleh Direktur dan HRD PT RF, tim Pengawas Ketenagakerjaan meminta copyan bukti daftar hadir dan slip gaji pekerja/buruh, namun pihak manajemen belum bisa memberikan, tetapi berjanji akan menyerahkan dokumen sesuai permintaan dan menyelesaikan permasalahan dengan pekerja/buruh di PT RF.
- Setelah ditunggu-tunggu berkas yang dijanjikan oleh manajemen belum diberikan kepada Pengawas Ketenagakerjaan yang memeriksa dan tidak ada kabar/informasi dari perusahaan sehingga Pengawas Ketenagakerjaan beranggapan permasalahan sudah diselesaikan oleh perusahaan.
- Berdasarkan hal tersebut Pengawas Ketenagakerjaan mengeluarkan Nota Pemeriksaan I dengan memberikan batas waktu pemenuhan sesuai isi Nota Pemeriksaan.
- Sampai batas waktu yang ditentukan dan diberikan kelebihan waktu perusahaan belum melaporkan dan menyampaikan berkas-berkas ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, sehingga Pegawai Ketenagakerjaan mengeluarkan Nota Pemeriksaan II.
- Selanjutnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Timur memberikan surat undangan kepada pimpinan PT RF untuk hadir Di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur tepatnya di Bagian Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja WIB

dengan membawa berkas-berkas yang berkaitan dengan pekerja/buruh, namun pihak perusahaan tidak hadir.

Menindaklanjuti Nota Pemeriksaan I dan II serta jawaban Nota Pemeriksaan mengenai pemberian upah dibawah UMK Tahun 2016 terhadap pekerja/buruh, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur mengadakan gelar kasus dengan mengundang Pengusaha PT RF dan serikat pekerja/serikat buruh yaitu PUK SPAI FSPMI, serta mendatangkan Koordinasi Pengawas (selanjutnya disebut Korwas) Kepolisian Provinsi Jawa Timur, Kejaksaan, Ahli dan Akademis di bidang hukum ketenagakerjaan.

Pengawas Ketenagakerjaan memiliki kewenangan untuk melakukan tindakan represif yustisial ketika pimpinan unit kerja menerima laporan bahwa Nota Pemeriksaan II tidak dilaksanakan oleh pengusaha/pemberi kerja, dan berdasarkan hal tersebut mulai dilakukan penyidikan. Pelaksanaan penegakan hukum yang dilakukan oleh PPNS sampai diserahkannya pelaku yang diduga melakukan tindak pidana, bukti-bukti yaitu hasil pemeriksaan, Nota Pemeriksaan I dan Nota Pemeriksaan II, hasil mengadakan gelar kasus berupa keterangan akademisi dan ahli di bidang ketenagakerjaan sebagai pertimbangan membuat laporan kejadian kepada Korwas Kepolisian Daerah Provinsi Jawa Timur, karena Korwas Kepolisian Daerah Provinsi Jawa Timur yang mempunyai kewenangan menyerahkan pengajuan berkas kasus/perkara ke Kejaksaan.

Pengawas Ketenagakerjaan dan/atau sekaligus sebagai PPNS telah mengupayakan agar kasus/perkara PT RF dapat diselesaikan melalui perundingan bipartit dan perundingan tripartit serta pembinaan kepada pengusaha/pemberi kerja sebagai subyek ketenagakerjaan, tetapi upaya tersebut tidak berhasil. Oleh sebab itu, dilakukan tindakan represif yustisial terhadap Direktur PT RF, dan pada tanggal 22 maret 2022 PPNS sekaligus sebagai Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur membawa berkas pengajuan kasus/perkara PT RF, bukti-bukti dan Direktur PT RF kepada Korwas Kepolisian Daerah Provinsi Jawa Timur, yang selanjutnya Korwas Kepolisian Daerah Provinsi Jawa Timur menyerahkan ke Kejaksaan. Kasus/perkara PT RF saat ini sudah sampai proses P21 dan Direktur PT RF menjadi tahanan kota yang wajib absen ke Kejaksaan 1 (satu) minggu 2 (dua) kali.

Berdasarkan pemaparan diatas maka pelaksanaan penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan dapat dikatakan berlaku efektif meski sebagian orang menganggap penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan menimbulkan kontradiktif karena melemahkan daya saing perekonomian dan sebaliknya sebagian orang menganggap ancaman sanksi pidana di

bidang ketenagakerjaan membuat hukum semakin ditegakkan agar mencapai tujuan yang diinginkan yaitu kondisi kerja yang layak. Pelaksanaan penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan dapat dikatakan berlaku secara efektif karena berdasarkan data yang diperoleh penulis yaitu laporan kasus/perkara tahun 2020-2021 di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, sebagian besar dapat diselesaikan melalui tindakan preventif edukatif dan/atau represif non yustisial sedangkan sanksi pidana sebagai ancaman atau alat untuk memaksa pengusaha/pemberi kerja agar patuh terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan melaksanakan kewajibannya dengan benar. Maka Menurut penulis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah melakukan kewenangan dan tugasnya Sebagai pengawas ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan yang di atur dalam Kementerian Tenaga Kerja No. 33 Tahun 2016.

B. Kendala Penegakan Hukum Di Dalam Penegakan Hukum Membayar Upah Di Bawah Upah Minimum Di Wilayah Provinsi Jawa Timur.

Pelaksanaan penegakan hukum tidak selamanya berjalan dengan lancar meskipun penegak hukum telah melakukan tugas dan kewajibannya, Penegakan hukum di Indonesia memiliki faktor guna menunjang berjalannya tujuan dari penegakan hukum tersebut. Perlu juga diketahui, dalam pelaksanaannya terkadang mengalami hambatan- hambatan yang sangat mempengaruhi dalam kelancaran pelaksanaan penegakan hukum. Adapun hambatan-hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan penegakan hukum yang dilakukan oleh Pengawas ketenagakerjaan terhadap pelanggaran pembayaran upah di Wilayah Provinsi Jawa Timur adalah sebagai berikut :

- a. Kurangnya kesadaran: Banyak perusahaan atau pengusaha mungkin tidak menyadari atau tidak memahami sepenuhnya aturan upah minimum yang berlaku di wilayah tersebut. Ini dapat mengakibatkan pembayaran upah di bawah standar yang ditetapkan tanpa disengaja. Kurangnya kesadaran ini dapat menjadi kendala dalam penegakan hukum karena perusahaan mungkin perlu diingatkan atau diberi tahu tentang kewajiban mereka.
- b. Sumber daya yang terbatas: Penegakan hukum membutuhkan sumber daya manusia, keuangan, dan infrastruktur yang memadai. Namun, terkadang lembaga penegak hukum di wilayah tersebut mungkin mengalami keterbatasan dalam hal personel, anggaran, atau sarana dan prasarana. Hal ini dapat mempengaruhi kemampuan mereka untuk secara efektif mengawasi dan menegakkan aturan upah minimum.
- c. Keterlibatan pihak ketiga: Beberapa pengusaha mungkin menggunakan pihak ketiga, seperti subkontraktor atau agen perekrutan, untuk mengelola tenaga kerja mereka. Ini dapat menyulitkan penegakan hukum karena adanya keterlibatan pihak ketiga yang mungkin tidak sepenuhnya mengikuti aturan upah minimum. Menemukan tanggung jawab yang tepat dan menegakkan aturan pada pihak ketiga ini dapat menjadi kompleks.
- d. Keterbatasan inspeksi dan pemantauan: Inspeksi dan pemantauan lapangan yang efektif diperlukan untuk mendeteksi pelanggaran upah minimum. Namun, keterbatasan sumber daya atau jumlah inspektur yang tersedia dapat membuat sulit untuk secara konsisten melakukan pemeriksaan yang komprehensif. Hal ini dapat menyebabkan pelanggaran tidak terdeteksi atau tidak segera ditindaklanjuti.
- e. Perlawanan atau intimidasi: Beberapa pengusaha yang melanggar upah minimum mungkin menggunakan taktik intimidasi atau mempengaruhi para pekerja yang menjadi korban untuk tidak melaporkan pelanggaran tersebut. Ini dapat membuat para pekerja ragu atau takut melaporkan pelanggaran, sehingga menghambat penegakan hukum.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa penegakan hukum ketenagakerjaan telah dilaksanakan sesuai ketentuan Undang – Undang yang berlaku oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur mulai dari tahap pembinaan, pencegahan hingga penyelesaian, dalam pelanggaran pembayaran upah di bawah upah minimum di Jawa Timur. Penegakan hukum pelanggaran pembayaran upah pekerja dibawah upah minimum di wilayah Provinsi Jawa Timur dilakukan dengan cara memberikan nota penetapan kepada pengusaha oleh pengawas ketenagakerjaan untuk membayarkan kerugian yang ditimbulkan oleh pengusaha terhadap buruh.

Apabila nota ketetapan itu tidak di laksanakan oleh pengusaha maka pengawas ketenagakerjaan dalam hal ini pegawai penyidik negeri sipil akan berkoordinasi dengan polisi untuk mengajukan kejahatan ini ke kejaksaan, dan kejaksaan akan melimpahkan ke pengadilan. Artinya dalam proses penegakan ketenagakerjaan ini berawal dari proses perdata dan apabila dalam proses perdata tidak ada penyelesaian maka akan dilakukan proses pidana. Serta terdapat faktor penghambat penegak hukum dalam hal ini pengawas dinas ketenagakerjaan Provinsi Jawa Timur dalam melakukan penegekan hukum terhadap

pembayaran upah pekerja/buruh yaitu faktor hukum yang tidak sinkron, faktor penegak hukum sedikit artinya jumlah anggota pengawas ketenagakerjaan yang tidak sebanding dengan jumlah perusahaan, faktor fasilitas dan sarana yang sedikit, faktor masyarakatnya dalam hal ini buruh dan pengusaha, sendiri yang tidak memahami tentang apa yang menjadi hak hak dan kewajibannya dan faktor budaya yang artinya kurangnya kesadaran terhadap pentingnya penegakan hukum ketenagakerjaan ini demi mewujudkan cita cita Pancasila.

Saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah peneliti lakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur harus turut andil dalam membantu kelayakan fasilitas atau prasarana, jumlah anggota dan hal hal lain yang mendukung dalam pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh dinas ketenagakerjaan. Agar pengawas ketenagakerjaan dapat bekerja secara optimal, seluruh perusahaan yang ada di wilayah provinsi Jawa Timur dapat terjangkau atau terawasi oleh pengawas ketenagakerjaan.
2. Pengawas ketenagakerjaan juga diharapkan dapat meningkatkan keseriusan dalam melakukan pembinaan dan sosialisasi terhadap pengusaha dan buruh.
3. Pengusaha seharusnya memahami peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, baik pekerja/buruhnya dan organ Perusahaan. Agar tidak menyulitkan Pengawas Ketenagakerjaan dalam melakukan pembinaan, meskipun di jelaskan dari awal terkadang memberikan alasan antara tidak mengetahui atau tidak mau mengetahui peraturan Perundang-Undangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aloewic, T. F. (1996). *Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Industrial*. Jakarta: BPHN.
- Aloysius Uwiyono, d. (2004). *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Anggito, A. a. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif*. Sukabumi: CV Jejak.
- Arief, B. N. (2007). *Masalah Penegakan Hukum dan Kebijakan Hukum Pidana Dalam Penanggulangan Kejahatan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Asyhadie, Z. (2007). *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Efendi, J. a. (2016). *Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris*. Depok: Prenada Media.
- Fajar, M. a. (2019). *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Hakim, A. (2014). *Dasar-dasar hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. CitraAditya Bakti.
- Husni, L. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: CaytonPublishing.
- Khakim, A. (2014). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Adirya Bakti.
- Nedeng, I. w. (2003). *Lokakarya Dua Hari: Outsourcing dan PKWT*. Jakarta:Lembangteknik.
- Raharjo, S. (2009). *Penegakan Hukum Sebagai Tinjauan Sosiologis*. Yogyakarta: Genta Publishing.
- Soekanto, S. (2005). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijayanti, A. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafia.
- Bachri, B. S. (2010). "Meyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi Pada Penelitian Kualitatif". *Teknologi Pendidikan 10*, 46-62.
- Budi Santoso dan Kamal Halili Hasan, *Enforcing The Minimum Wage Through Criminal Santions: A Case Of Indonesia, International Business Management, Volume 8, Nomor 1, 2014*.
- Chiara Benassi, *The Implementation of Minimum Wage: Challenges and Creative Solutions*, page 17.
- Hasan, B. S. (2014). *Enforcing The Minimum Wage Through Criminal Santions: A Case Of Indonesia. International Business Management, 2*.
- Nicholas, J. (2021). *Pemidanaan Terhadap Delik Pembayaran Upah Di Bawah Upah Minimum Dalam Rangka Mencapai Tujuan Pemidanaan Di Indonesia. Vol 15: 15-2*

