

**BAB II**  
**TINJAUAN UMUM TENTANG PERAN DINAS TENAGA  
KERJA DI KOTA YOGYAKARTA**

**A. Tinjauan Pustaka**

**1. Pengertian Ketenagakerjaan**

Pekerja identik dengan pekerjaan yang mengeluarkan tenaga dan atau pikiran, dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat (1) tentang ketenagakerjaan dengan pengertian sebagai berikut :

“Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenagakerja pada waktu sebelumnya, selama dan sesudah masa kerja.”

Hukum ketenagakerjaan bukan hanya mengatur hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha dalam pelaksanaan hubungan kerja tetapi juga termasuk seorang yang akan mencari pekerjaan melalui proses yang benar ataupun lembaga-lembaga pelaksana yang terkait, serta menyangkut pekerja yang purna atau selesaikerja. Pada Pasal 1 ayat (2) terdapat pengertian tentang ketenagakerja : “Tenagakerja adalah setiap orang yang mampu melakukan

pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kehidupan sendiri maupun untuk masyarakat.”<sup>1</sup>

Imam Soepomo memberikan defenisi tentang ketenagakerja, yaitu :  
“Tenagakerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kehidupan sendiri maupun untuk masyarakat.

## **2. Perlindungan Upah**

Problematika ketenagakerjaan/perubahan sepanjang masa tidak pernah selesai,dari masalah perlindungan, pengupahan, kesejahteraan, perselisihan hubungan industrial,pembinaan, dan pengawasan ketenagakerjaan. Hal ini lebih diakibatkan kelemahan pemerintah secara sistemik dalam mengimplementasikan Undang-Undang Ketenagakerjaan, bahkan cenderung ada penyimpanan, hal ini masalah kordinasi dan kinerja antara lembaga pemerintah belum optimal dan sangat memperhatikan.

Kebijakan penetapan upah minimum dalam kerangka perlindungan upah dewasa ini masi menemui banyak kendala sebagai akibat belum terwujudnya satu keseragaman upah, baik secara regional/wilayah provinsi atau kabupaten/kota, dan sektor wilayah provinsi atau kabupaten/kota, maupun secara nasional.Penetapan kebijakan pengupahan memang perlu diupayakan secara sistematis baik ditinjau dari segi makro maupun segi mikro seirama dengan

---

<sup>1</sup> Imam Soepomo, pengantar Hukum Perburuhan. Djambatan. Jakarta. 2000. Hlm 6

upaya pembangunan ketenagakerjaan utamanya perluasan kesempatan kerja, peningkatan produksi, dan peningkatan taraf hidup pekerja/buruh sesuai dengan kebutuhan hidup minimalnya. Peraturan Perundang-Undangan No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah ditetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak, dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi meliputi : a) upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota: b) upah minimum berdasarkan sector pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Upah Minimum tersebut ditetapkan oleh Gubernur untuk Wilayah Provinsi, dan oleh Bupati/Walikota untuk wilayah Kabupaten/Kota dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi atau Bupati/Walikota, dalam hal ini pengusaha dilarang membayar upah pekerja/buruh dari rendah dari minimum yang telah ditetapkan untuk masing-masing wilayah Provinsi dan Kabupaten/Kota, bagi pengusaha yang karena sesuatu hal tidak atau belum membayar Upah Minimum yang telah ditetapkan dapat dilakukan penangguhan selama batas jangkau waktu tertentu. Pengupahan/upah minimum ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh, tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Apabila kesepakatan yang dimaksud lebih rendah dan bertentangan peraturan perundang-undangan dan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka kesepakatan tersebut

batal demi hukum dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku pada dasarnya upah tidak dibayar apabila/buruh tidak melaksanakan pekerjaan, kecuali apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan karena sakit, waktu haid, melansungkan pernikahan, mengkhitankan anak, melahirkan atau gugur kandungan, menjalankan tugas Negara, menjalankan perintah agamanya, menjalankan tugas pendidikan dari perusahaan, dan lain-lain.

Faktor yang menyebabkan masalah kebijakan upah layak atau belum dapat dilaksanakan sesuai perundang-undangan :

1. Kondisi sosial politik yang kurang mendukung iklim investasi,
2. Pemerintah lebih mengamalkan pengusaha daripada kebutuhan rill
3. Kurangnya persatuan dari para pengurus serikat pekerja/buruh, baik yang berada di lembaga dewan pengupahan maupun yang berada di luar lembaga dewan pengupahan kabupaten/kota.
4. Kurangnya kemampuan SDM, kemampuan negosiasi, kemampuan menyajikan data.

Sebagaimana diketahui Upah adalah imbalan yang diterima pekerja/buruh atas jasa yang diberikannya dalam proses memproduksi barang atau jasa di perusahaan, dengan demikian pekerja/buruh dan pengusaha mempunyai kepentingan langsung mengenai sistem dari kondisi pengupahan di setiap

perusahaan. Pekerja/buruh dan keluarganya sangat tergantung pada upah yang mereka terima untuk dapat memenuhi kebutuhan sandang, pangan, perumahan dan kebutuhan lain. Sebab itu, para pekerja/buruh selalu mengharapkan upah yang lebih besar untuk meningkatkan taraf hidupnya. Di lain pihak, para pengusaha sering melihat upah sebagai bagian dari biaya saja, sehingga pengusaha biasanya sangat hati-hati untuk meningkatkan upah. Pemerintah berkepentingan juga untuk menetapkan kebijakan pengupahan di satu pihak untuk terdapat menjamin standar kehidupan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Pekerja atau buruh yang berpenghasilan rendah tidak akan mampu memenuhi kebutuhan gizi dan kesehatannya dengan memadai, upah pekerja/buruh harus layak dan terus ditingkatkan agar dapat meningkatkan kualitas diri dan keluarganya. Peningkatan upah pekerja atau buruh akan meningkatkan daya beli masyarakat pada umumnya, kemudian akan menggairahkan dunia usaha dan mendorong peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh atau keluarganya.<sup>2</sup>

## **PASAL 11**

Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh Upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.<sup>3</sup>

## **PASAL 12**

---

<sup>2</sup>Saliman Sidik, "Presepsi Upah Minimum" dalam [www.nakertrans.go.id](http://www.nakertrans.go.id)

<sup>3</sup>Pasal 11 Melindungi Pekerja Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

Upah ditetapkan berdasarkan:

- a. Satuan waktu; dan/atau
- b. Satuan hasil.<sup>4</sup>

### PASAL 13

- 1) Upah berdasarkan satuan waktu bagaimana dimaksud dalam pasal 12 huruf a ditetapkan secara harian, mingguan, atau bulanan.
- 2) Dalam hal Upah ditetapkan secara harian bagaimana dimaksud pada ayat (1), perhitungan Upah sehari sebagai berikut:
  - a. Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi 25 (dua puluh lima); atau
  - b. Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu, Upah sebulan dibagi 21 (dua puluh satu) .<sup>5</sup>

### PASAL 14

- 1) Penetapan besarnya Upah berdasarkan satuan waktu sebagaimana dimaksud dengan pasal 12 huruf a dilakukan dengan berpedoman pada struktur dengan skala Upah.
- 2) Struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib disusun oleh pengusaha dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.

---

<sup>4</sup> *Ibid pasal 12.*

<sup>5</sup> *Ibid Pasal 13*

- 3) Struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib diberitahukan kepada seluruh Pekerja/Buruh.
- 4) Struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus dilampirkan oleh Perusahaan pada saat permohonan:
  - a. Pengesahan dan pembaruan Peraturan Perusahaan; atau
  - b. Pendaftaran, perpanjangan, dan pembaruan Perjanjian Kerja Bersama.<sup>6</sup>
- 5) Ketentuan lebih lanjut mengenai struktur dan skala upah sebagaimana di maksud pada ayat (2) di atur dengan peraturan Menteri.

#### PASAL 15

- 1) Upah berdasarkan satuan hasil sebagaimana dimaksud dalam pasal 12 huruf b ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati.
- 2) Penetapan besarnya Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Pengusaha berdasarkan hasil kesepakatan antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha.<sup>7</sup>

#### PASAL 16

Penetapan Upah sebelum berdasarkan satuan hasil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf b, untuk pemenuhan pelaksana ketentuan peraturan

---

<sup>6</sup>*Ibid Pasal 14*

<sup>7</sup>*Ibid Pasal 15*

perundang-undangan ditetapkan berdasarkan Upah rata-rata 3 (tiga) bulan terakhir yang diterima oleh Pekerja/Buruh.<sup>8</sup>

## **1. Pengupahan**

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja buruh yang meliputi :

- a. Upah minimum;
- b. Upah kerja lembur
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaanya;
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. Bentuk dan acara pembayaran upah;
- g. Denda dan potongan upah;
- h. Hal-hal yang dapat dihitung dengan upah;
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;

---

<sup>8</sup>*Ibid Pasal 15*

- j. Upah untuk pembayaran pesangon;
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum terdiri atas :

- a. Upah Minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;  
Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota
- b. Upah Minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau Kabupaten/Kota

Upah Minimum diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak. Upah Minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota. Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak membayar upah lebih rendah dari upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu membayar Upah Minimum adapun tata cara pengupahan diatur dengan Keputusan Menteri. Peraturan Pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan yang berlaku. Dalam hal kesepakatan lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut

peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengusaha juga menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Ketentuan mengenai struktur dan skala upah diatur dengan keputusan menteri<sup>9</sup>

## **2. Upah Minimum**

Hal yang paling prinsip dalam kebijakan upah minimum adalah sebagai upaya mewujudkan penghasilan yang layak bagi pekerja atau buruh, dengan upaya mewujudkan penghasilan yang layak bagi pekerja atau buruh, dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh tanpa mengabaikan peningkatan produktivitas dan kemajuan perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya. Lebih spesifik lagi bahwa kebijakan upah minimum dimaksudkan sebagai upaya perlindungan terhadap para pekerja/buruh baru yang berpendidikan rendah, tidak mempunyai pengalaman, masa kerja dibawa 1 (satu) tahun dan lajan atau belum berkeluarga. Tujuannya untuk mencegah kesewenangan-wenangan pengusaha selaku pemberi upah-dalam memberikan upah kepada pekerja/buruh yang baru masuk kerja.

Secara teknis, dasar hukum upah minimum adalah Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah

---

<sup>9</sup>Bagus Sarnawa dan Johan Erwin I, *Hukum Ketenagakerjaan* (Yogyakarta: Jalan Lingkar Barat, Tamantirto, Kasihan, Bantul 2010 94

Minimum, yang disempurnakan dengan keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP-226/MEN/2000 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER-17/MEN/VIII/2005. Pasal 1 angka 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum menjelaskan, bahwa yang dimaksud sebagai (UMP) adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jaringan pengaman yang berlaku untuk seluruh kabupaten atau kota di satu provinsi. Dengan demikian, dapat diketahui (UMP) adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok, termasuk tunjangan tetap.

Pasal 94 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap. Tunjangan tetap adalah pembayaran kepada pekerja yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja atau pencapaian prestasi kerja tertentu. Dengan demikian, unsure dari tunjangan tetap adalah:

- a. Pembayaran dari pemberi kerja kepada pekerja;
- b. Dilakukan secara teratur;

- c. Tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja atau pencapaian prestasi kerja tertentu.<sup>10</sup>

### **3. Hak dan Kewajiban Pekerja**

#### **a. Hak Tenaga Kerja**

Hak adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status seseorang, Undang-Undang No.13 Tahun 2003 yang merupakan Undang-Undang pokok mengenai tenaga kerja mengatur hak hak Tenaga Kerja tersebut adalah:

1. Hubungan kerja
2. Jam Kerja
3. Jaminan Kesehatan kerja
4. Cuti karyawan
5. Upah
6. Pemutusan hubungan kerja (PHK)

---

<sup>10</sup>Eko wahyudi, Wiwin Yulianingsih dan Moh. Firdaus Sholihin, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2016

Kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya, adapun kewajiban dari pekerja adalah sebagai berikut:

- a. Wajib melakukan prestasi/pekerjaan bagi majikan;
- b. Wajib mematuhi Peraturan Perusahaan;
- c. Wajib mematuhi Perjanjian Kerja;
- d. Wajib mematuhi Perjanjian Perburuhan;
- e. Wajib menjaga Rahasia Perusahaan;
- f. Wajib mematuhi peraturan majikan;

Ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu kewajiban membayar ganti rugi kepada pihak lainnya (pengusaha) sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja apabila mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu.<sup>11</sup>

#### **b. Kewajiban Tenaga Kerja**

Kewajiban Tenaga Kerja adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya.

Adapun kewajiban tenaga kerja adalah sebagai berikut :

---

<sup>11</sup>Buku Informasi Ketenagakerjaan, Transmigrasian dan kependudukan Jawa timur tahun 2013 Disnakertrasduk Prop. Jawa Timur diakses <http://www.definisi-pengertian.com/2015/07/kewajiban-pekerja-pengusaha-perselisihan-perburuhan.html> *Hukum Perburuhan*. pada tanggal 12 November

- 1) Wajib melakukan prestasi / pekerjaan bagi pengusaha
- 2) Wajib mematuhi peraturan perusahaan,
- 3) Wajib mematuhi perjanjian kerja,
- 4) Wajib mematuhi perjanjian kerja bersama
- 5) Wajib menjaga rahasia perusahaan
- 6) Wajib mematuhi peraturan perusahaan perusahaan

#### **4. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

Terjadinya perselisihan antara buruh/pekerja dengan pihak pengusaha merupakan suatu hal yang tidak mudah untuk dicegah, karena perselisihan bisa terjadi tanpa suatu pelanggaran<sup>12</sup> Perselisihan perburuhan juga terjadi sebagai akibat wanprestasi yang dilakukan oleh pihak buruh/pengusaha, Keinginan dari salah satu pihak (Umumnya pekerja) tidak selalu dapat dipenuhi oleh pihak lainnya (pengusaha), demikian pula keinginan pengusaha selalu dilanggar atau tidak selalu dipenuhi oleh pihak buruh atau pekerja. Kecenderungan terjadinya wanprestasi oleh salah satu pihak merupakan suatu hal yang biasa terjadi. Ditambah lagi kondisi masyarakat, kehidupan sehari-hari juga berpengaruh terhadap kelanggungan hubungan kerja.

---

<sup>12</sup> Payaman J.Simanjuntak, *Manajemen Hubungan Industrial*, 3 ed,(Jakarta: Jalan Permata Aksara, 2009), hlm 151

Keresahan yang tidak ditangani sedini mungkin, dapat menimbulkan adanya perselisihan yang terbuka didalam hubungan kerja, perselisihan bisa terjadi antar 2 (dua) pihak buruh dan pengusaha, atau para pihaknya terdiri dari setidaknya lebih dari 2 (dua) atau lebih pihak, yang saling berbeda pendapat mengenai pelaksanaan atau perlakuan hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan kondisi kerja. Perbedaan pendapat ini mengakibatkan terjadinya perselisihan hubungan industrial antara buruh/pekerja dengan pihak pengusaha.

Prof. Imam Soepomo menyebutkan dua bentuk perselisihan yang mungkin terjadi dalam satu hubungan kerja.<sup>13</sup> *Pertama*, perselisihan hak (*rechtsgeschillen*), yaitu jika masalah yang diperselisihkan termasuk bidang hubungan kerja, maka diperselisihkan adalah mengenai hal yang telah diatur atau ditetapkan dalam suatu perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, peraturan perusahaan atau suatu dalam peraturan perundang-undangan, suatu perselisihan hak bisa terjadi karna perbedaan pelaksanaan suatu aturan dan perbedaan perlakuan terhadap suatu aturan, atau perbedaan penafsiran terhadap suatu aturan.

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memperluas pengertian perselisihan hubungan Industrial dengan mendefenisikan sebagai perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha

---

<sup>13</sup>Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1986).

dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karna adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antara serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan

- a. Perselisihan hak yaitu perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- b. Perselisihan kepentingan, adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak

Perselisihan antara serikat pekerja, sebagai perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/lain hanya dalam suatu perusahaan, karena tidak ada kesesuaian pendapat mengenai ke anggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat pekerja<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup>Payaman J. Simanjuntak, *Pernan Serikat Pekerja dan paradigma Baru Hubungan Industrial di Indonesia*, Jakarta: HIPSMI, 2000, hlm .26.

## **5. Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi**

Peranan dinas sosial tenaga kerja dan transmigrasi dalam pengawasan pelaksanaan pengupahan dengan memberdayakan tenagakerja yang merupakan pejabat fungsional terutama dalam mengawal peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan diberikannya surat perintah tugas (SPT) mendampingi perusahaan.

Mekanisme pengawasannya adalah atas dasar surat perintah tugas (SPT) di upayakan bertemu langsung dengan pengusaha atau staf yang mendampingi personalia beserta perwakilan karyawan dalam hal :

- a. Legal formal (Izin tenaga kerja) beserta ketentuan wajib lapor ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Izin tenaga kerja diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 jo Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No:KEP 101/MEN/VI/2004. Sedangkan wajib lapor ketenagakerjaan di atur dalam Undang-Undang No. 7 Tahun 1981.
- b. Perjanjian kerja antara perusahaan dengan karyawan dan perjanjian pemborong pekerjaan tenaga kerja dengan perusahaan pengguna tenaga kerja sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 jo keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No:KEP.101/MEN/VI/2004 dan KEP.220/X/2004.

- c. Norma-norma ketenaga kerjaan seperti surat pengangkatan, peraturan perusahaan, pengupahan, cuti tahunan, cuti bersalin, upah lembur dan lain-lain sesuai ketentuan yang berlaku

Dinas sosial tenaga kerja dan transmigrasi dalam melaksanakan tugas-tugas pengawasan dibidang ketenaga kerjaan mendasar pada Undang-Undang No. 3 Tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya Undang-Undang pengawasan perburuhan tahun 1948 No. 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia Pengawasan perburuhan atau ketenaga kerjaan dilakukan dengan melakukan kunjungan ke perusahaan-perusahaan untuk mengamati mengawasi pelaksanaan hak-hak normatif pekerja.

Pengawasan yang dilakukan oleh dinas tenaga kerja dan transmigrasi tersebut tidak secara langsung, melainkan dari pihak perusahaan datang ke kantor dinas tenaga kerja dan transmigrasi untuk melaporkan atau mendaftarkan setiap ada kegiatan mengenai perjanjian kerja. Hambatan yang terjadi dalam hal ini adalah apabila perusahaan tersebut operasionalnya tidak hanya pada satu tempat meliputi beberapa kabupaten dan kota dalam satu provinsi dan bahkan beberapa provinsi, sehingga dinas tenaga kerja dan transmigrasi mengalami proseskesulitan dalam proses pengawasan. Pelaksanaan atas ketentuan atau kewajiban dari suatu peraturan perundang-undangan yang telah diadakan pengawasan, tidak menutup kemungkinan dilakukan penyimpangan dengan berbagai alasan.