

NASKAH PUBLIKASI

**PERAN DINAS TENAGAKERJA DALAM PENGAWASAN
PENGUPAHAN TENAGA KERJA DI KOTA YOGYAKARTA**



Disusun Oleh :

NAMA : Ridwan

NIM : 20130610472

BAGIAN : Hukum Administrasi Negara

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

2018

HALAMAN PERSETUJUAN
NASKAH PUBLIKASI
PERAN DINAS TENAGAKERJA DALAM PENGAWASAN PENGUPAHAN TENAGA
KERJA DI KOTA YOGYAKARTA

Disusun oleh :

Ridwan

20130610472

Dosen pembimbing

Bagus Sarnawa, S.H., M.Hum.

NIP. 196808211993031003

Mengetahui

Dekan Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Dr. Trisno Raharjo, S.H., M.Hum.

NIK.19710409199702153028

NASKAH PUBLIKASI

PERAN DINAS TENAGAKERJA DALAM PENGAWASAN PENGUPAHAN TENAGA KERJA DI KOTA YOGYAKARTA

Ridwan

Mahasiswa Program Study Ilmu Hukum FH UMY

Email : ridwanmahmud719@gmail.com

ABSTRAK

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual. Perlindungan tenaga kerja di Negara Indonesia yang harus dilaksanakan oleh setiap pemberi kerja yang memberikan pekerjaan kepadapekerja untuk melaksanakan pekerjaandi perusahaan tersebut wajib diprioritaskan yaitu mengenai pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan dimaksud diselenggarakan dalam bentuk Pengupahan Ketenagakerjaan. Teknik pengumpulan data dalam penulisan skripsi ini dilakukan dengan dua cara yaitu: Wawancara ialah penulis melakukan penelitian di lapangan dengan cara wawancara langsung terhadap narasumber dan responden dari pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta yang dianggap mengetahui permasalahan hukum yang akan diteliti. Studi Pustaka ialah penulis melakukan penelitian pustaka dengan cara pengumpulan data atau membaca bermacam literatur yang relevan dengan penelitian hukum ini, serta bahan-bahan normatif berupa produk hukum yaitu Kitab Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Berdasarkan penelitian hukum ini diperoleh bahwa, Peran dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY dalam mengawasi pelaksanaan program Ketenagakerjaan di Kota Yogyakarta ialah melakukan pemeriksaan terhadap perusahaan terutama terkait Pengupahan Ketenagakerjaan. Selain melakukan pemeriksaan pegawai Pengawasan Ketenagakerjaan juga melakukan pembinaan yakni berupa sosialisasi.

Kata kunci: Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Ketenagakerjaan

PENDAHULUAN

A.LATAR BELAKANG

Ketenagakerjaan merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dari pembangunan nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, Tenagakerja mempunyai peranan, kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan sasaran pembangunan nasional. Hak-hak tenagakerja yang diatur dalam peraturan ketenagakerjaan Indonesia, didalamnya termasuk perlindungan tenaga kerja hal yang harus diperjuangkan agar harkat dan kemanusiaan tenaga kerja ikut terangkat. Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar karyawan dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan ilmiah usaha Nasional dan Internasiona, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 28 D Undang-Undang Dasar Tahun 1945 bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.¹

Ketenagakerjaan terdapat beberapa istilah yang beragam, seperti buruh,pekerja, karyawan, pegawai, majikan, atau pengusaha/perusahaan buruh sejak dahulu sudah populer dan kini masih sering dipakai sebagai sebutan untuk kelompok tenaga kerja yang sedang memperjuangkan program organisasinya istilah pekerja dalam praktik sering dipakai untuk menunjukkan status hubungan kerja, pekerja tetap, dan sebagainya, adapun istilah karyawan atau pegawai lebih sering dipakai untuk data administrasi, pendapat lain menyatakan bahwa istilah buruh sejak dulu diidentikkan dengan pekerjaan kasar, pendidikan rendah, dan penghasilan yang renda pula.²

Perlindungan terhadap tenaga kerja,pemerintah telah menetapkan telah menetapkan Undang Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaanhal ini dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya.Perlindungan terhadap tenaga kerja dituangkan dalam Pasal 28 D Ayat (2) UUD 1945 dan Pasal 38 ayat (1),(2),(3),dan (4) Undang-Undang No 39 Tahun 1999 yang menyatakan bahwa :

Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi :

¹F.Winarni, *Administrasi Gaji Dan Upah*, Yogyakarta (Widyatama, 2006), hlm.89

² F.X Djumaldji dan Wiwoho Soedjono, *perjanjian perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Jakarta : Bina Aksara, 1987,hlm.8.

Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Pasal 38 ayat (1),(2),(3),dan (4), yang berbunyi :

- 1) Setiap warga Negara, sesuai dalam dengan bakat, kecakapan, kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak
- 2) Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenaga kerjaan yang adil.
- 3) Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, serta atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama.
- 4) Setiap orang, baik pria maupun wanita dalam melakukan pekerjaan sepadan dan martabat kemanusiaanya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

Persoalan ketenagakerjaanbukan semata-mata soal melindungi pihak yang perekonomiannya yang lemah terhadap pihak yang perekonomiannya kuat untuk mencapai adanya keseimbangan antara kepentingan yang berlebihan melainkan juga menemukan jalan dan cara yang sebaik-baiknya dengan tidak meninggalkan sifat kepribadian dan kemanusiaan bagi setiap orang yang melakukan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang sebanyak-banyaknya dari tiap pekerjaan yang sudah ditentukan menjadi tugasnya dan sebagai imbalan atas jerih payahnya itu untuk mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.³

Asas-asas dalam pembangunan ketenagakerjaan meliputi asas keterpaduan antara pusat dan daerah, antara tingkat makro maupun mikro, serta antar sektor. Asas berikutnya adalah kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan, serta asa non diskriminasi dalam pelaksanaan pekerjaan/jabatan.

Pembangunan ketenagakerjaan saat ini secara garis besar adalah optimalisasi kesempatan kerja, pengurangan pengangguran dan pengembangan sumber daya manusia yang diarahkan pada pembentukan tenagakerja yang professional, mandiri, beretos kerja tinggi, produktif dan berjiwa wirausaha. Dalam pelaksanaanya prinsip-prinsip tersebut kerap kendala mekanisme

³ UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

pasar. Tenagakerja sebagai sumber daya manusia hanya merupakan salahsatu faktor dalam proses produksi selain sumber daya alam dan teknologi.⁴

Masalah ketenagakerjaan di Indonesia saat ini meliputi masalah jumlah dan pertumbuhan penduduk, srtuktur umur dan terbatasnya tingkat pendaya gunaan ketenagakerja, penyebaran penduduk, tingkat pendidikan, serta keterbatasan daya serap perekonomian.Berdasarkan data sensus terkini, jumlah penduduk Indonesia melebihi 240 Juta jiwa dan pertubuhan penduduk setiap tahunya diperkirakan mencapai 1.49%dari jumlah tersebut.⁵ Dilain pihak, pembangunan dan kegiatan ekonomi belum mampu menyediakan kesempatan kerja yang memadai bagi penduduk, khususnya mereka yang termasuk usia produktif. Penduduk yang berhasil memperoleh pekerjaanpun kerap masi terkendala masalah lanjutan berupa syarat kerja yang tidak memadai serta penghasilan yang kurang layak.Oleh sebab itu, kebijakan pemerintah dititik beratkan pada pengendalian laju pertumbuhan penduduk melalui program keluarga berencana.Terdapat bagian mitode stratifikasi struktur umur penduduk.⁶

Ketenagakerjaan, umumnya umur penduduk dikategorikan kedalam 2 (dua) kelompok besar, yaitu kelompok angkatan kerja dan bukan angkatan kerja angkatan kerja didefenisikan sebagai penduduk yang sudah memasuki usia kerja, baik yang sudah bekerja belum maupun sedang mencari pekerjaan. Menurut ketentuan pemerintah Indonesia, penduduk yang sudah memasuki usia kerja adalah usia 15 sampai dengan 65 tahun. Diluar itu, terdapat kelompok bukan angkatan kerja (contohnya kelompok lanjut usia, pensiunan) yang umumnya terdiri dari penduduk usia sekolah, rumah tangga maupun lain-lain.Kelompok angkatan kerja, tidak semuanya berstatus bekerja/buruh melainkan terdapat kelompok penganggur dengan beberapa sub kategorinya seperti pengangguran terbuka/penuh pengangguran tidak kentara/setengah pengangguran berdasarka produktifitas maupun penghasilanya. Sebaliknya, mereka yang berstatus sebagai pekerja/buruhpun tidak semua memiliki produktifitas yang tinggi, misalnya pada kelompok pekerja/buruh paruh waktu.⁷

⁴Mark A. Rothstein and Lance Liebman, *Employment Law: Cases and Materials*, 4thed.,(Newyork: Fondation Press, 1998), hlm. 2-5.

⁵Sonny Harry Budiotoomo Harmadi, "Profil Penduduk Indonesia dan Perkiraan Perkembanganya", makalah dipresentasikan pada Seminar Bonus Ke Pendudukan peluang atau petaka, yang diselenggarakan oleh YTKI bekerja sama dengan Univ. Pancasila, pada tanggal 21 Mei 2013

⁶*Ibid.*

⁷Kondisi ketenagakerjaan Umum di Indonesia Agustus 2013, Biro Pusat Statistik, diolah Pusat Data dan Informasi Ketenagakerjaan, di akses <http://www.pusdatinaker.balitfo.depnaketrans.go.id/viepdf.php?=125/>. Pada tanggal 7 November 2017

Secara yuridis hubungan antara pekerja/buruh dipandang sebagai orang yang bebas karena prinsip negara kita yang seorangpun tidak boleh diperbudak. secara sosiologi pekerja/buruh itu tidak bebas, sebagian orang yang tidak mempunyai bekal hidup yang lain selain tenaganya pekerja atau buruh kadang-kadang terpaksa untuk menerima hubungan kerja dengan pengusaha meskipun memberatkan bagi pekerja/buruh itu sendiri, lebih-lebih saat sekarang ini dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia, akibatnya tenaga pekerja/buruh seringkali diperas oleh pengusaha dengan upah yang relative kecil.

A. Rumusan Masalah

1. Bagaimanan peran Dinas Tenaga Kerja dalam Pengawasan Pengupahan di Kota Yogyakarta ?
2. Apakah Hambatan-hambatan dalam pengawasan Dinas Tenaga Kerja terhadap Pelaksanaan Pengupahan Pekerja di Kota Yogyakarta

B. Tujuan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum normatif–empiris. Penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum yang meletakkan hukum sebagai sebuah bangunan sistem norma. Sistem norma yang dimaksud adalah mengenai asas-asas, norma, kaidah dari peraturan perundangan, putusan pengadilan, perjanjian serta doktrin (ajaran)⁸

C. Manfaat Penelitian

Kota Yogyakarta didirikan pada Tahun 1755 oleh pangeran Mangkubumi (Sri Sultan Hamengkubuwono I) sebelumnya memiliki nama Ngayogyakarta Hadiningrat yang merupakan hasil perjanjian Giyanti .Setelah itu berkembang menjadi kota kaya akan budaya dan kesenian jawa.

Pemerintah Kota Yogyakarta di bentuk pada tanggal 7 Juni 1974 di mana saat berdiri di sebut kota praja.⁹ Berbeda dengan kota lainnya di jaman penjajahan Belanda, Kota Yogyakarta memang belum pernah menjadi kota otonom sehingga belum memiliki pemerintahan sendiri.¹⁰

⁸ Mukti Fajar Nur Dewata dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2015, hlm. 34

⁹www.Pemerintahan Kota Yogyakarta, Go.Id, *Sejarah Kota Yogyakarta* diakses pada tanggal 10 april 2018

¹⁰*Ibid*

Kota Praja Yogyakarta lahir dengan di tetapkannya Undang-Undang No.17 Tahun 1947 yang membentuk Kota Yogyakarta sebagai Haminte ota atau Kota Otonom.¹¹

Undang-Undang tersebut merupakan produk perundang-undangan di zaman kemerdekaan yang disahkan pada tanggal 7 Juni 1947.¹²

Setelah Proklamasi, Sri Sultan Hamengkuwbono IX dan Sri Paduka Paku Alam VIII menerima pengangkatan menjadi Gubernur dan Wakil Gubernur dari Presiden Republik Indonesia, maka pada tanggal 5 september 1945 beliau mengeluarkan amanat yang pertama dengan menyatakan bahwa daerah Kesultanan dan daerah Pakualaman merupakan daerah Istimewa dan menjadi bagian dari Republik Indonesia menurut ketentuan dalam pasal 18 UUD 1945 dan atas Keadaan Daerah Istimewa Yogyakarta beliau bertanggung jawab langsung kepada Presiden,selanjutnyan pada tanggal 30 Oktober 1945 beliau mengeluarkan amanat yang kedua yang menyatakan bahwa pelaksanaan pemerintah di Daerah Istimewa Yogyakarta akan dilaksanakan bersama – sama dengan Badan Pekerja Komite Nasional Indonesia .¹³

Kota Yogyakarta, baik yang menjadi bagian dari kesultanan maupun bagian dari pakualaman telah di bentuk satu DPR Kota dan Dewan Pemerintah Kota yang dipimpin oleh ketua Bupati Kota Kesultanan dan Pakualaman,akan tetapi belum menjadi Kota Praja atau Kota Otonomi sebab kekuasaan otonom yang meliputi bidang pemerintahan masih tetap berada di pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta.¹⁴

Otonomi baru diserahkan seiring ditetapkan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 1947 Pasal 1 yang menyatakan bahwa Kota Yogyakarta yang meliputi Wilayah Kesultanan dan Pakualaman di tetapkan sebagai daerah yang berhak mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri, daerah tersebut dinamakan Haminte Kota Yogyakarta.¹⁵ Secara yudiris formal Kota Yogyakarta telah sah menjadi kota Otonom tepatnya pada tanggal 7 Juni 1947

¹¹*Ibid*

¹²*Ibid*

¹³*Ibid*

¹⁴*Ibid*

¹⁵*Ibid*

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Tinjauan Umum Kota Yogyakarta

1. Profil Wilayah

Kota Yogyakarta didirikan pada Tahun 1755 oleh pangeran Mangkubumi (Sri Sultan Hamengkubuwono I) sebelumnya memiliki nama Ngayogyakarta Hadiningrat yang merupakan hasil perjanjian Giyanti. Setelah itu berkembang menjadi kota kaya akan budaya dan kesenian Jawa.

Pemerintah Kota Yogyakarta dibentuk pada tanggal 7 Juni 1974 di mana saat berdiri disebut kota praja.¹⁶ Berbeda dengan kota lainnya di jaman penjajahan Belanda, Kota Yogyakarta memang belum pernah menjadi kota otonom sehingga belum memiliki pemerintahan sendiri.¹⁷ Kota Praja Yogyakarta lahir dengan di tetapkannya Undang-Undang No.17 Tahun 1947 yang membentuk Kota Yogyakarta sebagai Haminte ota atau Kota Otonom.¹⁸

Undang-Undang tersebut merupakan produk perundang-undangan di zaman kemerdekaan yang disahkan pada tanggal 7 Juni 1947.¹⁹

Setelah Proklamasi, Sri Sultan Hamengkuwbono IX dan Sri Paduka Paku Alam VIII menerima pengangkatan menjadi Gubernur dan Wakil Gubernur dari Presiden Republik Indonesia, maka pada tanggal 5 September 1945 beliau mengeluarkan amanat yang pertama dengan menyatakan bahwa daerah Kesultanan dan daerah Pakualaman merupakan daerah Istimewa dan menjadi bagian dari Republik Indonesia menurut ketentuan dalam pasal 18 UUD 1945 dan atas Keadaan Daerah Istimewa Yogyakarta beliau bertanggung jawab langsung kepada Presiden, selanjutnya

¹⁶www.Pemerintahan Kota Yogyakarta, Go.Id, *Sejarah Kota Yogyakarta* diakses pada tanggal 10 April 2018

¹⁷*Ibid*

¹⁸*Ibid*

¹⁹*Ibid*

pada tanggal 30 Oktober 1945 beliau mengeluarkan amanat yang kedua yang menyatakan bahwa pelaksanaan pemerintah di Daerah Istimewa Yogyakarta akan dilaksanakan bersama – sama dengan Badan Pekerja Komite Nasional Indonesia .²⁰

Kota Yogyakarta, baik yang menjadi bagian dari kesultanan maupun bagian dari pakualaman telah di bentuk satu DPR Kota dan Dewan Pemerintah Kota yang dipimpin oleh ketua Bupati Kota Kesultanan dan Pakualaman, akan tetapi belum menjadi Kota Praja atau Kota Otonomi sebab kekuasaan otonom yang meliputi bidang pemerintahan masih tetap berada di pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta.²¹

Otonomi baru diserahkan seiring ditetapkan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 1947 Pasal 1 yang menyatakan bahwa Kota Yogyakarta yang meliputi Wilayah Kesultanan dan Pakualaman di tetapkan sebagai daerah yang berhak mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri, daerah tersebut dinamakan Haminte Kota Yogyakarta.²² Secara yudiris formal Kota Yogyakarta telah sah menjadi kota Otonom tepatnya pada tanggal 7 Juni 1947.

2. Orientasi Wilayah

Secara geografis, Kota Yogyakarta terletak antara 110°24'19" - 110°28'53" Bujur Timur dan 07°15'24" - 07°49'26" Lintang Selatan. Wilayah kota Yogyakarta dibatasi oleh daerah-daerah seperti:²³

1. Batas wilayah utara : Kab.Sleman
2. Batas wilayah selatan : Kab.Bantul
3. Batas wilayah barat : Kab.Bantul dan kab.Sleman
4. Batas wilayah timur : Kabupaten Bantul dan Kabupaten Sleman

²⁰*Ibid*

²¹*Ibid*

²²*Ibid*

²³www.Pemerintah Kota Yogyakarta.gi.id, *Letak Geografis*, diakses tanggal 10 april 2018

Wilayah Kota Yogyakarta secara Administrasi terbagai menjadi 14 kecamatan, 45 kelurahan, 616 rukun warga atau RT.²⁴

Tabel IV.1

Daftar Kecamatan

NO	KECAMATAN	LUAS (km ²)
1	Mantrijeron	2,61
2	Kraton	1,40
3	Mergansan	2,31
4	Umbulharjo	8,12
5	Kota Gede	3,07
6	Gondokusuman	3,99
7	Danurejan	1,10
8	Pakualaman	0,63
9	Gondomanan	1,12
10	Ngampilan	0,82
11	Wirobrajan	1,76
12	Gedongtengen	0,96
13	Jetis	1,70
14	Tegalrejo	2,91
	TOTAL	32,5

Sumber : Badan Pusat Statistik Kota Yogyakarta Tahun 2005

²⁴Badan Pusat Statistik Kota Yogyakarta, 2005, *Letak Geografis Kota Yogyakarta*

B. PROFIL DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DAERAH ISTIMEWAH

Kantor Dinas Tenaga Kerja Daerah Istimewa Yogyakarta diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 14/1958 yaitu tentang penyerahan kekuasaan tugas kewajiban mengenai urusan-urusan kesejahteraan buruh, kesejahteraan pengangguran dan pemberian kerja pada pengangguran di daerah. Pada zaman Hindia Belanda tepatnya pada tahun 1927 sudah ada kantor tersebut dikenal dengan nama Halicbeidsbemidelling yang artinya perantara kerja. Kemudian setelah Belanda menyerah pada Jepang yaitu pada tahun 1942, kantor tersebut diganti oleh Jepang dengan nama Halicsutigyokuyusisyo yang berarti perantara kerja. Kemudian Setelah Indonesia mencapai kemerdekaan, kantor tersebut berganti nama menjadi “Djawatan Sosial Perburuhan” yang bersifat jadi antar sosial dan perburuhan, diatur dalam Undang-Undang No.3/1950 mengenai pembentukan Daerah Istimewa Yogyakarta dan dilengkapi dengan tugas-tugas Daerah Istimewa Yogyakarta Undang-Undang No.19/1950. Pada tanggal 31 Oktober 1951, Dewan Pemerintah (DP) memutuskan urusan perburuhan yang dipisahkan dari urusan sosial sehingga berdiri sendiri dengan nama “Djawatan Perburuhan Daerah Istimewa Yogyakarta”. Dengan adanya Peraturan Daerah No. 11 Tahun 52 oleh Jepang diserahkan kepada lembaga yang bernama “Halictpeas Prarta Podjo” pada masa peralihan.terletak di Jalan Lingkar Utara Maguwoharjo, Depok, Sleman. Semenjak itu nama Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta dipakai hingga saat ini.

Dalam perjalanannya, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta terus mengalami perkembangan dan perubahan. Salah satunya adalah karena diberlakukannya Undang-Undang No.13 Tahun 2012 tentang Keistimewaan Daerah Istimewa Yogyakarta, maka kata “provinsi” di depan “Daerah Istimewa Yogyakarta” dihilangkan, sehingga menjadi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta.

a. Tugas dan Fungsi

Tugas:

Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 3 Tahun 2015 menetapkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY mempunyai tugas melaksanakan urusan Pemerintah Daerah dibidang ketenagakerjaan dan transmigrasi, kewenangan dekonsentrasi serta tugas pembantuan yang diberikan oleh Pemerintah.

Fungsi:

- 1) Penyusunan program kerja;
- 2) Perumusan kebijakan teknis bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;

- 3) Pengelolaan penempatan tenaga kerja, pasar kerja;
- 4) Pelaksanaan pembinaan kelembagaan penempatan dan pasar kerja dan lembaga latihan;
- 5) Pelaksanaan sertifikasi dan standarisasi kompetensi;
- 6) Pengelolaan pemagangan;
- 7) Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan;
- 8) Pemberian fasilitasi hubungan industrial, pengupahan, kesejahteraan, tenaga kerja dan purna kerja;
- 9) Pengelolaan transmigrasi
- 10) Pemberian fasilitasi penyelenggaraan ketenagakerjaan dan transmigrasi Kabupaten/Kota;
- 11) Pemberian pelayanan umum bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- 12) Pemberdayaan sumberdaya dan mitra kerja di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- 13) Pelaksanaan kegiatan ketatausahaan;
- 14) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

b. Visi dan Misi

Visi :

1. Dengan memperhatikan visi Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta serta guna mengatasi berbagai permasalahan Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian yang ada serta guna mengatasi segenap kemungkinan munculnya berbagai permasalahan dan perkembangan yang ada, maka Visi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY Tahun 2012-2017 telah ditetapkan dengan resmi yaitu:

Terwujudnya Tenaga Kerja dan Calon Transmigran Yang Berkarater berdaya Saing mandiri produktif dan terlindungi dengan visi diatas, kedepan sangat diharapkan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY dapat lebih banyak berperan dalam memberikan kesempatan dan mendorong kepada dunia usaha dan masyarakat melalui regulasi, fasilitasi dan pelayanan publik agar mereka mampu mengembangkan usaha, kreativitas, kompetensi dan inovasinya untuk mewujudkan kesejahteraan bersama.

2. “Terwujudnya Tenaga Kerja yang berdaya saing tinggi, berkarakter, berbudaya, mandiri, sejahtera, terlindungi dan produktif, serta mobilitas penduduk yang sesuai kebutuhan potensi daerah”.

Misi :

- 1) Guna mewujudkan visi diatas, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY telah menetapkan misinya sebagai berikut:
 - a) Mewujudkan tenaga kerja yang berkualitas dan berdaya saing
 - b) Menurunkan jumlah pengangguran

- c) Meningkatkan kualitas penyelenggaraan transmigrasi
- d) Menciptakan penempatan tenaga kerja dan kesempatan kerja
- e) Meningkatkan perlindungan dan pengawasan ketenagakerjaan
- f) Mewujudkan penyelenggaraan transmigrasi yang berkualitas.²⁵

c. Susunan organisasi

Susunan Organisasi Pasal 38 (1) Unsur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, terdiri dari:

- 1) Pimpinan: Kepala Dinas.
- 2) Pembantu Pimpinan: Sekretariat yang terdiri dari Subbagian-subbagian.
- 3) Pelaksana: - Bidang-bidang yang terdiri dari Seksi-seksi
 - UPTD
 - Kelompok Jabatan Fungsional
- 4) Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, terdiri dari:
 - a) Sekretariat, terdiri dari:
 - 1) Subbagian Umum;
 - 5) Subbagian Keuangan;
 - 6) Subbagian Program dan Informasi.
 - b) Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja, terdiri dari:
 - 1) Seksi Penempatan Tenaga Kerja;
 - 2) Seksi Perluasan Kerja;
 - 3) Seksi Pembinaan Kelembagaan, Penempatan dan Pasar Kerja.
 - c) Bidang Pembinaan Pelatihan, Sertifikasi dan Pemagangan, terdiri

²⁵www. http://nakertrans.jogjaprovo.go.id/profil/c_profil diakses tanggal 10 april 2018

dari

- 1) Seksi Sertifikasi dan Standarisasi Kompetensi;
 - 2) Seksi Pembinaan Lembaga Latihan;
 - 3) Seksi Pemagangan.
- d) Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja, terdiri dari :
- 1) Seksi Hubungan Industrial;
 - 2) Seksi Pengupahan, Kesejahteraan Tenaga Kerja dan Purna Kerja;
 - 3) Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan.

Pada bagian ini diilustrasikan tugas dan kewajiban dari sub seksi susunan organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta.

d. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta

Dinas mempunyai tugas melaksanakan urusan Pemerintah Daerah dibidang ketenagakerjaan dan transmigrasi, kewenangan dekonsentrasi serta tugas pembantuan yang diberikan oleh Pemerintah. Untuk melaksanakan fungsinya yakni sebagai berikut:

- 1) penyusunan program dan pengendalian di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- 2) perumusan kebijakan teknis bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- 3) pengelolaan penempatan tenaga kerja, pasar kerja;
- 4) pelaksanaan pembinaan kelembagaan penempatan dan pasar kerja dan lembaga latihan;
- 5) pelaksanaan sertifikasi dan standarisasi kompetensi;

- 6) pengelolaan pemagangan;
- 7) pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan;
- 8) pemberian fasilitasi hubungan industrial, pengupahan, kesejahteraan, tenaga kerja dan purna kerja;
- 9) pengelolaan transmigrasi;
- 10) pemberian fasilitasi penyelenggaraan bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi Kabupaten/Kota;
- 11) pemberian pelayanan umum bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- 12) pemberdayaan sumberdaya dan mitra kerja bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- 13) pelaksanaan kegiatan ketatausahaan; dan
- 14) pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

e. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas menyelenggarakan ketatausahaan, penyusunan program, kepegawaian, pengelolaan keuangan, pengelolaan data dan informasi, ketatalaksanaan, monitoring dan evaluasi, serta pelaporan kinerja Dinas. Untuk melaksanakan tugasnya Sekretariat mempunyai fungsi yakni sebagai berikut:

Sekretariat terdiri atas:

- 1) penyusunan program kerja;
- 2) penyusunan program Dinas
- 3) Pengelolaan penempatan tenaga kerja, pasar kerja
- 4) Pelaksanaan pembinaan kelembagaan penempatan dan pasar kerja dan lembaga latihan
- 5) Pelaksanaan sertifikasi dan standarisasi kompetensi

- 6) Pengelolaan pemagangan
- 7) Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan
- 8) Pemberian fasilitas hubungan industrial, pengupahan, kesejahteraan, tenaga kerja, dan purna kerja.
- 9) Pengelolaan transmigrasi
- 10) Pemberian fasilitas penyelenggaraan bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi Kabupaten/Kota
- 11) Pemberian pelayanan umum bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi.

Secretariat terdiri atas:

- a) Subbagian Umum;
- b) Subbagian Keuangan; dan
- c) Subbagian Program dan Informasi.

1) Subbagian Umum

Subbagian Umum mempunyai tugas melaksanakan kearsipan, kerumahtanggaan, pengelolaan barang, kepegawaian, kehumasan, kepustakaan dan ketatalaksanaan Dinas.

Untuk melaksanakan tugasnya, Subbagian Umum mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a) penyusunan program kerja;
- b) pengelolaan kearsipan;
- c) penyelenggaraan kerumahtanggaan Dinas;
- d) pengelolaan barang Dinas;
- e) pengelolaan data kepegawaian Dinas;
- f) penyiapan bahan mutasi pegawai Dinas;
- g) penyiapan kesejahteraan pegawai Dinas;

C. PERAN DINAS TENAGA KERJA DALAM PENGAWASAN PENGUPAHAN TENAGA KERJA DI KOTA YOGYAKARTA

Peran dari Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY melakukan pemeriksaan terhadap perusahaan setiap bulan pemeriksaan yang dimaksud menurut peraturan Menteri Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan Bab I pasal 1 ayat (15) ialah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh pengawas Ketenagakerjaan untuk memastikan di taatinya atau di tempat kerja. Pegawai Pengawasan ketenagakerjaan dalam pelaksanaan pemeriksaan ke perusahaan khususnya di Kota Yogyakarta memiliki empat tahapan yang terdiri atas :

1. Pemeriksaan Pertama

Pemeriksaan Pertama ialah pemeriksaan yang dilaksanakan oleh Pegawai Pengawasan Ketenagakerjaan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY kepada perusahaan yang baru pertama kali diperiksa atau belum pernah. Pemeriksaan tersebut dilakukan secara menyeluruh terhadap Norma Ketenagakerjaan. Berdasarkan Permenaker Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan Pasal 22 ayat (1), (2),

- (1) Pemeriksaan pertama sebagaimana maksud dalam pasal 20 huruf a, merupakan pemeriksaan norma ketenagakerjaan di perusahaan atau tempat kerja yang baru atau belum pernah diperiksa
- (2) Pemeriksaan pertama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan cara:
 - a. Pemeriksaan dokumen,
 - b. Pemeriksaan tata letak Perusahaan dan alur proses produksi,
 - c. Pemeriksaan lapangan, dan
 - d. Pengambilan Keterangan.

2. Pemeriksaan berkala

Pemeriksaan Berkala ialah pemeriksaan yang dilakukan setelah pemeriksaan pertama sesuai dengan periode tertentu yang ditetapkan guna mengetahui segala perbaikan di perusahaan apabila perusahaan tersebut ada melakukan pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan pada saat pemeriksaan sebelumnya. Contohnya pelanggaran peraturan ketenagakerjaan ialah pemilik perusahaan yang tidak memberikan upah minimum yang telah di tetapkan sesuai dengan upah minimum kota

Yogyakarta, Sesuai dengan keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta NOMOR 23/KEP/2017 tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten /Kota Tahun 2018 sebesar Rp.1.709.150,00

3. Pemeriksaan Khusus

Pemeriksaan Khusus ialah pemeriksaan Norma Ketenagakerjaan atas pengaduan masyarakat, Permintaan Perusahaan dan/atau perintah dari Pimpinan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan. Perintah pimpinan tersebut harus dibuat berdasarkan: pengaduan, laporan, pemberitaan media, dan informasi lainnya. Pemeriksaan khusus dilakukan dengan cara: pemeriksaan dokumen, pemeriksaan lapangan, dan pengambilan keterangan berdasarkan Pasal 24 ayat (1), (2), dan (3) Permenaker Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan. Pegawai pengawasan ketenagakerjaan dalam melakukan pemeriksaan khusus yang berdasarkan laporan atau pengaduan masyarakat, unit kerja pengawasan ketenagakerjaan wajib menginformasikan perkembangan penanganannya kepada pelapor dan/atau pihak yang mengadu sesuai dengan Pasal 25 Permenaker Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.

4. Pemeriksaan ulang

Tahap pemeriksaan terakhir yang dilakukan oleh Pegawai pengawasan ketenagakerjaan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY ialah pemeriksaan ulang yakni pemeriksaan kembali. Pemeriksaan tersebut harus dilaksanakan oleh pengawas ketenagakerjaan dengan jabatan yang lebih tinggi. Pemeriksaan ulang yang dilakukan harus berdasarkan hasil evaluasi atas laporan pemeriksaan oleh Pimpinan Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan.

Khususnya di Kota Yogyakarta ada 15 (lima belas) orang yang diterjunkan ke perusahaan untuk melakukan pemeriksaan terkait Pengupahan Perusahaan Ketenagakerjaan. Setelah melakukan pemeriksaan ke perusahaan terutama mengenai pengawasan pengupahan di Perusahaan, pegawai pengawasan Ketenagakerjaan akan melaksanakan pembinaan. Pembinaan tersebut berupa sosialisasi tentang Pengupahan.

Setelah melakukan sosialisasi pihak perusahaanpun disarankan oleh Pengawasan Ketenagakerjaan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewah Yogyakarta agar segera menetapkan Upah Ketenagakerjaan dan tepat waktu dalam pembayaran upah sesuai keputusan Gubernur Daerah istimewa Yogyakarta Nomor 223/KEP/2017 Tentang Penetapan Upah minimum Kabupaten/Kota Tahun 2018. Setiap pegawai Pengawasan Ketenagakerjaan punya beban kerja selama 1 bulan minimal ke delapan Perusahaan dan semua norma kerja, norma etika akan diperiksa salahsatunya tentang program jaminan sosial dan itu salah indikatornya pun banyak, terutama tentang Upah, waktu kerja, hubungan kerja, jaminan sosial khususnya ketenagakerjaan itu salah satunya indikatornya yang diperiksa. Apabila perusahaan terjadi pelanggaran, tindak yang akan dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan dari Dinas Ketenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewah Yogyakarta ialah membuat nota pemeriksaan.

Nota pemeriksaan ialah salah satu peringatan dan/atau perintah tertulis Pengawas Ketenagakerjaan ditunjuk kepada pengusaha atau pengurus untuk memperbaiki ketidak patuhan terhadap Norma Ketenagakerjaan berdasarkan hasil pemeriksaan Pengawas Ketenagakerjaan (Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawas Ketenagakerjaan Bab 1 pasal 1 ayat (18). Perusahaan yang tidak menetapkan Upah Minimum termaksud melanggar Norma Ketenagakerjaan yakni, melanggar UU Nomor 2013 tahun 2003 Pasal 99 ayat (30) yang berbunyi: 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 termaksud tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarga atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Menurut Ibu Rosanida S.T selaku seksi pengawasan Ketenagakerjaan, langkah untuk membuat Nota pemeriksaan ada 3 (tiga), ialah sabagai beriku:

- (a) Nota Pemeriksaan I misalnya diberikan waktu selama 14 hari untuk melakukan perubahan karena Pengupahan Ketenagakerjaan prosesnya lama tidak bisa langsung daftar.
- (b) Nota Pemeriksaan II dikenakan selama 14 hari belum melakukan perubahan.
- (c) Nota Pemeriksaan III berupa berita acara pemeriksaan dan penyidikan.

Yang berhak melakukan penyidikan pegawai pengawasan yang sudah PPNS maksudnya Pengawas Ketenagakerjaan yang sudah memperoleh pelatihan, penyidikan, pelatihan membuat berita acara dan lain sebagainya. Jumlah Pegawai Pengawasan Ketenagakerjaan 17 orang dan dari 17 orang sudah 3 orang yang mendapat pelatihan penyidikan. PPNS yang mempunyai wewenang untuk melakukan penyidikan, namun dalam mengawasi Pengupahan Ketenagakerjaan semuanya ikut terlibat.²⁶

Pada penelitian ini penulis mengunjungi Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan wawancara langsung Ibu Rosanida S.T Pengawas Ketenagakerjaan bahwa Perusahaan berbadan hukum yang ada di Kota Yogyakarta dari tahun 2017 Jumlah perusahaan yang melanggar 41 Perusahaan, jumlah perusahaan di Nota 33 Perusahaan, dan Perusahaan yang belum Menetapkan Upah Minimum Provinsim 17 perusahaan. Ditahun 2017 kemaren Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewah Yogyakarta melakukan sosialisasi terkait program Pengupahan Ketenagakerjaan. Akhirnya Perusahaan dapat melaksanakan Penetapan Upah Minimum.

²⁶Wawancara Ibu Rosanida S.T selaku seksi Pengawasan Tenaga Kerja

DATA PELANGGARAN NORMA KERJA

Provinsi : D.I.Y YOGYAKARTA

Seksi : PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN

No	Kab/ Kota	Jml.Prsh Mela- nggar	Jumlam Perush. Di Nota	Jenis Pelanggaran Norma Ketenagakerjaan				
				WLK	UMP	PP/P KB	PWB D	PDST K
1	Kota	41	33	66	17	19	13	18

Keterangan :

1. WLK : Wajib Lapor Ketenagakerjaan
2. UMP : Upah Minimum Provinsi
3. PP/PKB : Peraturan Perusahaan / Perjanjian Kerja Bersama
4. PWBD : Perusahaan Wajib Belum Daftar
5. PDSTK : Perusahaan Daftar Sebagian Tenaga Kerja

Berdasarkan uraian diatas disimpulkan bahwa, Peran Dinas Tenaga Kerja dalam pelaksanaan dan pengawasan kebijakan upah minimum yang sudah disahkan oleh Gubernur Daerah Istimewah kemudian disosialisasikan keseluruh perusahaan di wilayah Yogyakarta. Pelaksanaan dan pengawasan kebijakan upah minimum juga berdasarkan adanya surat wajib lapor perusahaan, dimana didalam berisi kodefikasi perusahaan, keadaan perusahaan, keadaan ketenaga kerjaan dan pengesahan. Setiap laporan yang dikumpulkan oleh semua perusahaan yang berada wilayah Kota Yogyakarta yang nantinya akan menjadi dasar dari bidang pengawasan untuk mengambil tindakan guna melindungi tenaga kerja.

D. HAMBATAN PELAKSANAAN PENGAWASAN DINAS TENAGA KERJA DALAM PELAKSANAAN UPAH PEKERJA DI KOTA YOGYAKARTA

Faktor yang menghambat upah pekerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta dalam mengawasi pengupahan diantaranya, industri yang baru tumbuh, apabila dipantau belum tentu bisa langsung bertemu dengan pemilik perusahaan, diberi pembinaan, dan apa bila pembahasan pengupahan terkadang perusahaan beberapa kali menunda untuk bertemu dan ini yang jadi permasalahan, Kemampuan perusahaan belum mencukupi pembayaran upahnya perusahaan bertahan pembayaran Upah Contohnya yang menghambat sesuai upah minimum di Kota Yogyakarta kebanyakan perusahaan yang kecil sehingga kemampuannya kurang mempunyai membayar Upah Minimum yang di tetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota sedangkan perusahaan besar data-datanya sudah terpenuhi kadang-kadang lebih antarlain, Bank BRI, Mandiri, BNI dan perusahaan besar.

Untuk dapat menganalisis hambatan-hambatan dalam pengawasan pelaksanaan Upah Minimum oleh Dinas Tenaga Kerja pada perusahaan di Yogyakarta dilihat dari faktor yang menjadi penentu berhasil atau tidaknya suatu proses pengawasan, adapun hambatan-hambatan tersebut antara lain ;

1. Jumlah pengawas Ketenagakerjaan di kota Yogyakarta terbatas;
2. Dari pihak perusahaan banyak alasan jika diminta keterangan dalam hal pemenuhan Upah Minumum ataupun dalam hal lainnya;
3. Adanya ketidak sesuaian laporan/informasi mengenai pengupahan pegawai di perusahaan
4. Dana anggaran bagi pengawasan ketenagakerjaan masih minin
5. Kurang sigapnya manajemen perusahaan dalam memberikan perintah untuk memperbaiki laporan yang kurang/salah;
6. Kesadaran perusahaan yang masih kurang terhadap pentingnya pengawasan ketenagakerjaan, terutama kurangnya perusahaan yang mengenai dan mengetahui aturan-aturan tentang ketenagakerjaan.

Faktor lainnya ialah di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY kekurangan jumlah Pegawai Pengawasan Ketenagakerjaan yakni, jumlahnya hanya 17 orang.Sementara beban kerja yang ditanggung dalam satu bulan minimal harus mengunjungi 8 perusahaan.

PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewah Yogyakarta menjalankan tugasnya dalam pengawasan perusahaan yang melanggar pada tahun 2017 di Kota Yogyakarta ada 41 perusahaan yaitu terdiri dari pelanggaran Upah Minimum Provinsi, Perusahaan yang belum wajib daftar. Perusahaan di Kota Yogyakarta yang belum mematuhi peraturan Upah Minimum sesuai yang ditetapkan oleh Kabupaten/Kota Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta dari Dinas Ketenaga Kerja Transmigrasi yang berwenang dalam melaksanakan pengawasan program pengupahan Ketenagakerjaan yakni melakukan pemeriksaan terhadap perusahaan, untuk menghindari terulangnya kembali
2. Faktor yang menghambat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam mengawasi Pengupahan Tenaga Kerja di Kota Daerah Istimewah Yogyakarta ialah, Dinas mengirim surat pemberitahuan resmi ke sejumlah perusahaan dan tempat usaha di Kota yang tidak hadir dalam kegiatan sosialisasi tersebut, sulitnya bertemu langsung dengan pihak perusahaan, pegawai kantor industri perusahaan yang sulit untuk ditemui yang ingin bersosialisasi dengan perusahaan.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas maka penulis menyarankan agar Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewah Yogyakarta menambahkan jumlah Pegawai Pengawasan Ketenagakerjaan terutama mengenai Upah Minimum dapat terlaksana sesuai dengan peraturan yang berlaku. Untuk Perusahaan perlunya kesadaran untuk memenuhi hak-hak buruh/pekerja tidak hanya memikirkan keuntungan saja tanpa melihat keadaan buruh/pekerja dengan perusahaan seharusnya saling menguntungkan perusahaan harus lebih aktif dalam menyikapi kebijakan yang dibuat oleh pemerintah dengan menjalankannya dengan mengikuti prosedur yang tertuang didalam peraturan perundang-undang Ketenagakerjaan ialah hak semua pekerja sesuai dengan Pasal 88 ayat (1),(2), dan (3) UU Nomor 13 Tahun 2003.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku

Bagus Sarnawa, *Hukum Ketenagakerjaan* (Yogyakarta: Jalan Lingkar Barat, Tamantirto, Kasihan, Bantul 2010 hlm. 94

Eko wahyudi, Wiwin Yulianingsih dan Moh. Firdaus Sholihin, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2016

F.Winarni, *Administrasi Gaji Dan Upah*, Yogyakarta:Pustaka Widyatama, 2006, hlm.89

F.X Djumialdji dan Wiwoho Soedjono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Jakarta : Bina Aksara, 1987, hlm.8.

Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 1986.

Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan 2000. Hlm 6

Mark A. Rothstein and Lance Liebman, *Employment Law: Cases and Materials*, 4thed., Newyork: Fondation Press, 1998, hlm. 2-5.

Mukti Fajar Nur Dewata dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2015, hlm. 34

Payaman J.Simanjuntak, *Manajemen Hubungan Industrial*, 3 ed, Jakarta: Jalan Permata Aksara, 2009, hlm 151

Payaman J. Simanjuntak, *Pernan Serikat Pekerja dan Paradigma baru Hubungan Industrial di Indonesia*, Jakarta: HIPSMI, 2000, hlm .26

Sonny Harry Budiotomo Harmadi, “profil penduduk Indonesia dan perkiraan perkembanganya” makalah dipersentasikan pada Seminar Bonus Ke Pendudukan peluang atau petaka, yang diselenggarakan oleh YTKI bekerja sama dengan Univ. Pancasila, pada tanggal 21 Mei 2013

Saliman Sidik, “Presepsi Upah Minimum” dalam www.nakertrans.go.id,k

Setiono. Rule of Law Supremasi Hukum. Surakarta Magister Ilmu hukum Program verisitas Sebelas
Maret. 2004. Hlm. 3

Jurnal

Dani Amran Hakim “Pemenuhan Hak-hak Tenaga Kerja Melalui Penerapan Corporate Social Responsibility Pada Suatu Perusahaan (Studi Penerapan CSR Di PT. Great Giant Pineapple, Provinsi Lampung) *Jurnal Law Refom* Vol. 12, No. 2 Tahun 2016

Frankiano B. Randang “Kesiapan tenaga Kerja Indonesia Dalam Menghadapi Persaingan Dengan Tenaga Kerja Asing” *Jurnal Ilmiah Hukum* Volume 5, No. 1 Januari 2011

I Wayan Gde Wiryawan “ Dilematika Kebijakan Upah Minimum dalam Pengupahan di Indonesia” *Jurnal Advokasi* Vol. 6 No. 1 September (2016)

Latif Adam “ Membangun Daya Saing Tenaga Kerja Indonesia Melalui Peningkatan Produktivitas” *Jurnal Kependudukan Indonesia* Vol. 11 No. 2 Desember 2016

Muhdar HM “Potret KetenagaKerjaan, Pengangguran, dan Kemiskinan di Indonesia : Masalah dan solusi” *Jurnal Al-buhuts* Volume 11 Nomor 1 Juni 2015

Nugraha Setiawan “Struktur Ketenaga Kerjaan dan Partisipasi Angkatan Kerja di Pedesaan Indonesia : Analisis Hasil Sakernas 2006” *Jurnal Kependudukan Padjajaran*, Vol. 10, No. 2, juli 2008

Yetniwati “ Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan” *Jurnal Mimbar Hukum* Volume 29 1, Februari 2017

Ujang Charda S., “Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja”, *Jurnal Wawasan Hukum*, Vol. 32, No.1, Februari 2015.

Vironika Nugraheni Sri Lestari “ Sistem Pengupahan Di Indonesia” *Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam* Vol. 8 No 2 Agustus 2017

Zulkarnain Ibrahim “Eksistensi Hukum Pengupahan Yang Layak Berdasarkan Keadilan Substantif” *Jurnal Dinamika Hukum* Vol. 13. No 3 September 2013

Peraturan Perundang-Undangan

R.I., Undang-Undang Dasar 1945

R.I., Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

R.I., Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

R.I., Undang-Undang Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

R.I., Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan

Sumber Lain

Wawancara dengan Ibu Rosanida S.T selaku Anggota Pengawasan Ketenagakerjaan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY.

Wawancara dengan Bapak R Darmawan S.H M.Hum selaku Anggota Pengawasan Ketenagakerjaan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY.

Badan Pusat Statistik Kota Yogyakarta, 2005, *Letak Geografis Kota Yogyakarta*

Internet :

Kondisi ketenagakerjaan Umum di Indonesia Agustus 2013, Biro Pusat Statistik, diakses dari <http://www.pusdatinaker.balitfo.depnaketrans.go.id/viepdf.php?i=125/>

Pada Tanggal 7 November 2017

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

www. http://nakertrans.jogjaprovo.go.id/profil/c_profil diakses tanggal 10 april 2018

www.PemerintahKotaYogyakarta.gi.id, *Letak Geografis*, diakses tanggal 10 april 2018