



REPOSISI PENGAWAS KETENAGAKERJAAN BAGI PENEGAKAN UU NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DI PROVINSI SUMATERA UTARA

Sheren Murni Utami
Budiman Ginting dan Agusmidah

Mahasiswa Pasca Ilmu Hukum Universitas Sumatera Utara/PNS Pemkab Tobasa
Email: murniotamisheran@gmail.com

Naskah diterima : December 9, 2020; **Revisi :** Januari, 21, 2021 **Disetujui :** Januari 25, 2021

ABSTRACT

This research is a normative and analytical descriptive juridical study using a statutory approach, by describing and analyzing regulations and articles that contain legal rules governing labor inspectors, repositioning of labor inspectors from the district / city to province, as well as in supervision in the enforcement of labor laws, especially in the Province of North Sumatra.

The results of the study concluded that the repositioning of labor inspectors in Indonesia has occurred since the enactment of Law No.23 of 2014 does not conflict with existing legal principles, the enforcement of the Manpower Act in North Sumatra is carried out by using legal remedies, including criminal law, one of which is to solve social problems. North Sumatra Province has made several policies in implementing law enforcement, one of which is the establishment of a Technical Implementation Unit (UPT) in North Sumatra Province based on North Sumatra Governor Regulation Number 59 of 2018 concerning Duties, Functions, Job Descriptions and Work Procedures of the Provincial Manpower Office North Sumatra Article 2 paragraph (4). Therefore, in North Sumatra Province there are six (6) UPT areas in several districts / cities. In addition, there are several inhibiting factors, one of which is the human resource factor, as well as the agenda for improvement in the implementation of labor inspection in North Sumatra Province to increase the effectiveness of implementing the Manpower Law enforcement in North Sumatra Province, one of which is by strengthening resources.

Keywords : Supervision, Enforcement, Manpower Law, in North Sumatra Province

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif dan bersifat deskriptif analitis menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), dengan memaparkan serta menganalisis peraturan-peraturan dan pasal-pasal yang berisi kaidah-kaidah hukum yang mengatur tentang pengawas ketenagakerjaan, reposisi dari pengawas ketenagakerjaan dari kabupaten/kota ke provinsi, serta dalam pengawasan dalam penegakan undang-undang ketenagakerjaan khususnya di Provinsi Sumatera Utara.

Hasil penelitian disimpulkan, bahwa reposisi pengawas ketenagakerjaan di Indonesia terjadi sejak berlakunya UU No.23 Tahun 2014 tidak bertentangan dengan kaidah hukum yang ada, pelaksanaan penegakan Undang-Undang Ketenagakerjaan di Sumatera Utara dilakukan dengan adanya penggunaan upaya hukum, termasuk hukum pidana, salah satunya untuk mengatasi masalah sosial. Provinsi Sumatera Utara membuat beberapa kebijakan dalam penyelenggaraan penegakan hukum, salah satunya adalah dengan dibentuknya Unit Pelaksana Teknis (UPT) di Provinsi Sumatera Utara berdasarkan pada Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 59 Tahun 2018 tentang Tugas, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Pasal 2 ayat (4). Oleh karena itu, di Provinsi Sumatera Utara terdapat enam (6) wilayah UPT

yang ada di beberapa kabupaten/kota. Selain itu ada beberapa faktor penghambat, salah satunya yakni faktor sumber daya manusia, serta agenda perbaikan dalam penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan di Provinsi Sumatera Utara untuk meningkatkan efektivitas penyelenggaraan penegakan Undang-Undang Ketenagakerjaan di Provinsi Sumatera Utara, salah satunya yaitu dengan penguatan sumber daya.

Kata Kunci : Pengawasan, Penegakan, UU Ketenagakerjaan, di Provinsi Sumatera Utara

1. PENDAHULUAN

Berdasarkan amandemen UUd 1945, isu ketenagakerjaan menjadi salah satu permasalahan yang signifikan yang menjadi bagian penting dalam pembahasan. Dalam proses pembahasan amandemen UUD 1945 isu ketenagakerjaan yang hadir menunjukkan komitmen Negara untuk memberi perlindungan hak warga Negara dalam setiap lini dalam hal memperoleh pekerjaan dan bekerja sesuai harkat dan martabat kemanusiaannya, tanpa adanya penghilangan/pengecualian hak asasi manusianya.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagai realisasi Ketenagakerjaan (UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) dalam hal peningkatan kualitas tenaga kerja dan untuk membangun ketenagakerjaan di Indonesia menjadi Payung hukum dalam peran sertanya meningkatkan dan melindungi hak-hak dasar tenaga kerja serta keluarga dimulai dari kesehatan hingga keselamatan. Pada hakekatnya, bahwa perlindungan tenaga kerja bukan semata-mata hanya untuk melindungi kepentingan pekerja saja, terlebih mengingat kepentingan dari pengusaha dan pemerintah, dengan harapan agar semua pihak yang ada tidak merasa dirugikan atas setiap kegiatan yang dilakukan, sehingga terciptalah keadaan yang kondusif.¹

Pengawasan ketenagakerjaan secara khusus diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 NR.23 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 diatur mengenai pengawasan terhadap pengusaha/perusahaan yang mempekerjakan pegawainya agar memberikan apa saja yang menjadi hak-hak pegawainya. Hal mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan telah diatur dalam pasal 176 sampai dengan pasal 181 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13

¹Wenny A. Dunga, *Identifikasi Faktor Penghambat Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan Di Provinsi Gorontalo*, (Universitas Negeri Gorontalo, Januari 2019), hal.3.

Tahun 2003 secara tegas dinyatakan bahwasanya Negara memberikan kewenangan yang bersifat Atributif kepada Pemerintah Daerah baik pada tingkat Propinsi maupun Kabupaten/Kota agar melakukan pengawasan Ketenagakerjaan. Substansi pasal 176 sampai dengan pasal 181 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ditindaklanjuti dengan Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan.²

Sejak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah (UUPD) menyebabkan signifikansi dalam perubahan bagi pengawas ketenagakerjaan. Fungsi Negara salah satunya adalah sebagai Pengawas Ketenagakerjaan. Secara tidak langsung, hal tersebut tertuang dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pada alinea keempat. Salah satu kewajiban dari Pemerintah Pusat adalah melindungi seluruh rakyat dan masyarakatnya. Tugas pokok dan fungsi yang menjadi kewenangan pemerintah dalam hal iniisebutannya ialah Urusan Pemerintahan. Urusan Pemerintahan ini diatur dalam UUPD. Pengawasan Ketenagakerjaan yang termasuk dalam kategori Urusan Pemerintahan Konkuren yang dibagi antara Pemerintah Pusat, Pemerintah Tingkat I, dan Pemerintah Tingkat II.³

Awal berlaku Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 mengenai Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah Pusat, Pemerintahan Tingkat I, dan Pemerintahan Tingkat II (PP No.38 Tahun 2007); Pembagian tugas mengenai urusan Pengawasan Ketenagakerjaan antara Pemerintah Pusat, Tingkat I dan II. Pengawasan Ketenagakerjaan yang menjadi urusan Pemerintah pusat yang termaktub dalam PP ini cenderung bersifat seimbang. Kewenangan yang sama dimiliki oleh ketiganya yaitu antara Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah Tingkat I, dan Daerah Tingkat II. Ruang Lingkup dan porsi saja yang sedikit berbeda dari ketiganya. Dalam hal ini wewenang dengan porsi kecil menjadi kewenangan Pemerintah Daerah Tingkat II, sementara itu wewenang dengan porsi menengah menjadi kewenangan daerah Tingkat I dan porsi yang lebih besar/nasional menjadi wewenang Pemerintah Pusat.⁴

Urusan Pengawasan Ketenagakerjaan dalam UUPD yang dibagi cenderung berat sebelah atau tidak seimbang pada saat ini. Personil yang mengelola dan menetapkan sistem menjadi wewenang Pemerintah Pusat. Pada daerah tingkat I (Propinsi) wewenangnya ialah dalam hal penyelenggaraan dalam pengawasan Ketenagakerjaan. Sementara itu, urusan wewenang

²M.Amin, *Pengawasan Ketenagakerjaan Oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Pemerintah Daerah Kabupaten Kuba Raya Pada Perusahaan-Perusahaan Industri Berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 Jo Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003*, Tesis, (Pontianak: Untan, 2016), hal.5.

³Wenny A. Dunga, *Op.Cit.*, hal. 6.

⁴Jefri Hari Akbar, *Politik Hukum Pengaturan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Dalam Menghadapi MEA 2015*, Tesis, (Semarang: UNISSULA, 2016), hal.8.

Pengawasan Ketenagakerjaan sama sekali tidak dimiliki daerah kabupaten/kota. Hal ini dapat dilihat sesuai dengan Lampiran Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 diberlakukannya pemetaan urusan yang menjadi wewenang pada masing-masing level pemerintahan. Pengaturan pembagian urusan pemerintahan ini bukannya tanpa masalah. Saat ini ada empat peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang kewenangan Pengawasan Ketenagakerjaan. Pertama, adalah Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 NR.23 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia. Kedua, adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Ketiga, adalah Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 Tentang Pengesahan ILO Convention No. 81 *Concerning Labour Inspection In Industry And Commerce*. Dan keempat, adalah Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah, sebagaimana yang sudah dijelaskan diatas.⁵

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003, Pemerintah pusat harus dapat mengkoordinir dan mensupervisi kebijakan dalam Pengawasan Ketenagakerjaan. Hal ini berarti, sudah semestinya menjadi kewenangan Pemerintah Pusat dalam Pengawasan Ketenagakerjaan. Di lain pihak pada pasal 178 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diatur, mengenai pelaksanaan pengawasan Ketenagakerjaan oleh unit kerja tersendiri oleh Pemerintah Pusat, Propinsi maupun daerah yaitu suatu instansi yang bertugas dan bertanggung jawab dalam bidang Ketenagakerjaan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hal yang kontradiktif mengenai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Maka, konflik ini melibatkan pengaturan satu hal yang sama dalam empat undang-undang.⁶

Saat ini kabupaten/kota dalam pengawasan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan dibagi dalam beberapa Unit Pelaksana Teknis (UPT). Pembentukan atas UPT itu sendiri untuk Propinsi Sumatera Utara didasarkan pada Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 59 Tahun 2018 tentang Tugas, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara pasal 2 ayat (4).

Data Kementrian Tenaga Kerja (Kemenaker) tahun 2019 menunjukkan, bahwa jumlah pengawas ketenagakerjaan sebanyak 1.574 pegawai dan jumlah perusahaan yang harus diperiksa ada 26,7 juta.⁷ Berdasarkan data yang ada di Provinsi Sumatera Utara sendiri pada tahun 2019 terdapat 79 orang pengawas yang termasuk 31 Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS), yang harus

⁵*Ibid.*, hal. 9.

⁶*Ibid.*, hal.10.

⁷<https://www.hukumonline.com/berita/baca/t5c8b88db8535f/pemerintah-gagas-pengawasan-digital-ketenagakerjaan/>, *Pemerintah Gagasan Pengawasan Digital Ketenagakerjaan*, [Diakses pada 4 Februari 2020, Pukul 18.00 WIB].

mengawasi 11.347 perusahaan. Pada tahun 2020 ada 76 pegawai pengawas ketenagakerjaan dan 29 PPNS. Berdasarkan hal yang telah dijelaskan diatas, maka memicu masalah yang ada dikarenakan minimnya tenaga pengawasan, yang akhirnya memicu tidak dapat berjalan dengan semestinya penegakan hukum ketenagakerjaan tersebut.⁸

Berdasarkan asumsi yang ada semestinya 1 pengawas ketenagakerjaan, dapat mengawasi 60 perusahaan/tahun, padahal pada kenyataan yang ada dilapangan bahwa penyebaran pengawas ketenagakerjaan sekarang ini masih menjangkau kurang lebih 300 kabupaten/kota dari 504 kabupaten/kota yang ada. Oleh sebab itu, saat ini masih dibutuhkannya tambahan pegawai fungsional pengawas ketenagakerjaan kurang lebih 3.700 orang.⁹ Reposisi pengawas ketenagakerjaan pasca diberlakukannya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 menimbulkan beberapa persoalan, seperti; menyangkut tentang kesiapan perangkat pengawas tersebut dan juga anggaran yang tersedia, kurangnya sosialisasi dari pihak pembuat kebijakan terbukti dengan masih banyaknya para pelaku usaha yang beranggapan bahwa pengawasan masih menjadi kewenangan dari kabupaten/kota.

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat dirumuskan beberapa pokok permasalahan yang dibahas pada penelitian ini, yaitu :

1. Bagaimanakah reposisi pengawas ketenagakerjaan setelah berlakunya UU No.23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah ?
2. Bagaimanakah pelaksanaan penegakan Undang-Undang Ketenagakerjaan di Provinsi Sumatera Utara oleh pengawas ketenagakerjaan ?
3. Apa sajakah faktor-faktor penghambat dan agenda perbaikan dalam penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan di Provinsi Sumatera Utara pasca reposisi pengawas ketenagakerjaan ?

2. Metode Penelitian Hukum

Penelitian dalam artikel ini menggunakan pendekatan yuridis normatif. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan perundang-undangan yang berkaitan dengan pengawasan ketenagakerjaan.¹⁰ Dalam penelitian ini metode yang dilakukan bersifat deskriptif analaitis, yaitu metode yang menjelaskan bahwa obyek penelitian disini ialah kaitan antara peraturan perundang-undangan teori-

⁸Hasil wawancara dengan Bapak Makmur Tinambunan, SH (NIP.196705201989031006) selaku Kepala Seksi Ketenagakerjaan Dinas Tenaga kerja Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 30 Januari 2020, pukul 10.00 WIB.

⁹<http://www.disnakertransduk.jatimprov.go.id/edisi-139-juli-2012/748-bimbingan-jabatandalam-upah>, Bimbingan Jabatan Dalam Upaya Job Matching (Online), [Diakses pada 4 Februari 2020, Pukul 19.00 WIB].

¹⁰H. Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2015), hal.105.

teori hukum. Metode deskriptif analitis adalah salah satu bagian dalam jenis penelitian kepustakaan. Data yang diperoleh dalam penelitian Deskriptif analitis ini adalah data primer dan data sekunder yang berupa dokumen. Data primer adalah data yang diperoleh dari studi lapangan dan data sekunder adalah data yang diperoleh dari studi kepustakaan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan studi kepustakaan, wawancara dengan informan terkait sebagai sumber informasi pengumpulan data dalam penelitian ini. Analisis data dilakukan melalui pendekatan kualitatif yaitu dengan mendeskripsikan hasil penelitian yang didapat.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. REPOSISI PENGAWAS KETENAGAKERJAAN PASCA PEMBERLAKUAN UU NO.23 TAHUN 2014 TENTANG PEMERINTAH DAERAH

Reposisi pengawas ketenagakerjaan terjadi karena adanya pelimpahan kewenangan dari pemerintah pusat tentang penyelenggaraan penataan dan pengelolaan pengawasan ketenagakerjaan yang bukan lagi menjadi tanggung jawab pemerintah daerah kabupaten/kota, Namun sudah menjadi tanggung jawab Pemerintah daerah propinsi. Hal tersebut diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah, mengakibatkan penarikan system desentralisasi ke dekonsentrasi terhadap keberadaan pengawasan ketenagakerjaan.¹¹

Pengertian Reposisi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) ialah penempatan kembali ke posisi semula; penataan kembali posisi yang ada; penempatan ke posisi yang berbeda atau baru.¹² Reposisi pengawas ketenagakerjaan ini dapat dikatakan terdapat perbedaan dalam pengaturan kewenangan dari pengawas ketenagakerjaan itu sendiri. Dalam Undang-Undang Noor 3 Tahun 1951 mengenai diberlakukannya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 NR.23 Dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Pengesahan ILO Convention No. 81 *Concerning Labour Inspection In Industry And Commerce* (Konvensi ILO No.81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan), dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 mengenai Pemerintah Daerah. Menurut sistem hukum apabila terjadinya konflik maka penyelesaiannya terdapat dalam system itu sendiri.

Asas hukum merupakan bagian dari sistem hukum. Asas *lex specialis derogate lex generalis* adalah Asas yang memiliki peran penting dalam menyelesaikan konflik Ketenagakerjaan. Asas ini menyatakan bahwa aturan khusus dapat mengalahkan aturan umum, sehingga aturan yang bersifat

¹¹*Ibid.*, hal.248

¹²<https://kbbi.web.id/reposisi>, *Arti Reposisi*, [Diakses pada 4 November 2019, Pukul 11:49 WIB].

husus inilah yang harus dipatuhi dan dilaksanakan.¹³ Aturan mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan tidak secara khusus termaktub dalam Undang-Undang Pemerintahan Daerah. Hal yang sama juga termaktub dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan banyak mengatur hal-hal yang berkaitan tentang aspek Ketenagakerjaan, tetapi secara khusus tidak mengatur tentang pengawasan ketenagakerjaan. Berbanding Terbalik dengan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003, Undang-Undang ini secara khusus mengatur tentang pengawasan ketenagakerjaan karena diadopsi dan disahkan langsung oleh International Labour Organization (ILO).

Pemberlakuan Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 NR.23 Dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia dinyatakan dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 adalah peraturan perundang-undangan yang secara khusus mengatur tentang pengawas perburuhan (*lex specialis*), karena peraturan perundang-undangan ini dari awal sampai akhir membahas secara khusus tentang perburuhan/ketenagakerjaan, namun tidak ada pengaturan mengenai ranah kewajiban dalam bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Meskipun demikian, didalam praktek asas *lex specialis derogat lex generalis* tidak dipergunakan, yang dipakai adalah asas *lex posteriori derogat lex priori*. Asas ini menyatakan, bahwa aturan yang digunakan adalah aturan terbaru. Maka dalam hal ini Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang dipakai.

Pemberlakuan pengawasan ketenagakerjaan dengan landasan hukum berupa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri tenaga kerja No. 1 Tahun 2020 mengenai Perubahan atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 33 Tahun 2016 mengenai tata cara pengawasan ketenagakerjaan masih dilaksanakan dan difungsikan oleh Dinas Tenaga Kerja Propinsi Sumatera Utara.¹⁴ Provinsi Sumatera Utara saat ini telah membentuk UPT. Pembentukan atas UPT itu sendiri untuk Provinsi Sumatera Utara didasarkan pada Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 59 Tahun 2018 tentang Tugas, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara pasal 2 ayat (4).

Kekecewaan atas kinerja dari pengawas ketenagakerjaan, meskipun telah dilaksanakan reposisi juga diungkapkan oleh Natal Sidabutar selaku salah satu koordinator Serikat Buruh Perkebunan Indonesia, dimana serikat pekerja/buruh ini lebih banyak berkecimpung dengan permasalahan yang dialami oleh pekerja/buruh perkebunan yang ada di Sumatera Utara. Beliau

¹³Jefri Hari Akbar, Op.Cit., hal.10

¹⁴Hasil wawancara dengan Bapak Makmur Tinambunan, SH (NIP.196705201989031006) selaku Kepala Seksi Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 30 Januari 2020, pukul 10.00 WIB.

menganggap bahwa pembentukan UPT tetap memiliki kelemahan, karena ada beberapa kantor UPT yang jauh ke kota sehingga membuat para pekerja/buruh tetap kesulitan untuk melakukan pengawasan atas kinerja dari pengawas itu sendiri, atau bahkan dalam hal mengadakan pelanggaran yang dia alami. Ditambah lagi dengan masih banyak pekerja/buruh yang menganggap, bahwa pengawas ketenagakerjaan masih menjadi kewenangan kabupaten/kota.¹⁵

Gindo Nadapdap, selaku sebagai seorang praktisi hukum khususnya dalam hukum ketenagakerjaan di Sumatera Utara, juga mempertanyakan reposisi dari pengawas ketenagakerjaan, menurut beliau reposisi dan kebijakan hukum yang ada saat ini sangat merugikan para pekerja/buruh. Dimana pengawasan yang sebelumnya belum maksimal, menjadi lebih buruk hal ini dapat dilihat dengan jumlah perkara pidana perburuhan yang nihil pada tahun 2019 yang diselesaikan sampai ke pengadilan, padahal pada kenyataannya pelanggaran hubungan industrial yang berunsur pidana marak terjadi di Sumatera Utara, dan dia juga menganggap bahwa reposisi yang seperti diatur dalam undang-undangan hanya membuat “perpindahan kantor”. Koordinasi dari pembinaan dan pengawasan dengan adanya reposisi dan kebijakkan hukum yang ada juga membuat menjadi semakin sulit, karena kantor yang berbeda dimana pembinaan di kabupaten/kota pengawasan sekarang ada di provinsi.¹⁶ Meskipun demikian, menurut data dari Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara pada tahun 2019 ada sebanyak seratus empat belas (114) kasus yang berhasil ditangani khusus untuk wilayah provinsi, kemudian untuk masing-masing wilayah UPT, yaitu:¹⁷

1. UPT WILAYAH I sebanyak : 124 kasus;
2. UPT WILAYAH II sebanyak : 116 kasus;
3. UPT WILAYAH III sebanyak : 5 kasus;
4. UPT WILAYAH IV sebanyak : 28 kasus;
5. UPT WILAYAH V sebanyak : 2 kasus;
6. UPT WILAYAH VI sebanyak : 6 kasus.

Maka total kasus atau pelanggaran yang berhasil ditangani atau diselesaikan oleh pengawas ketenagakerjaan di Provinsi Sumatera Utara pada tahun 2019 sebanyak tiga ratus sembilan puluh tiga (393) kasus. Pemberlakuan Pengawasan Ketenagakerjaan termaktub dalam Peraturan Menteri

¹⁵Hasil wawancara dengan Bapak Natal Sidabutar selaku koordinator Serikat Buruh Perkebunan Indonesia untuk Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 30 Januari 2020, pukul 17.00 WIB.

¹⁶Hasil wawancara dengan Bapak Gindo Nadapdap, SH, MH selaku praktisi hukum ketenakerjaan di Sumatera Utara pada tanggal 30 Januari 2020, pukul 15.00 WIB.

¹⁷Hasil wawancara dengan Bapak Makmur Tinambunan, SH (NIP.196705201989031006) selaku Kepala Seksi Ketenagakerjaan Dinas Tenaga kerja Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 30 Januari 2020, pukul 10.00 WIB.

Ketenagakerjaan No.33 Tahun 2016 menjadi dasar bagi proses pelaksanaan dan pengawasan ketenagakerjaan di Propinsi Sumatera Utara.

B. PELAKSANAAN PENEGAKAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN DI PROVINSI SUMATERA UTARA OLEH PENGAWAS KETENAGAKERJAAN

Perlindungan yang diberikan kepada pihak yang lemah, dalam hal ini yang dimaksud adalah pekerja/buruh merupakan kebijakan dasar dari hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Hal ini disebabkan karena ketidaksetaraan posisi dalam hubungan ketenagakerjaan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Agar merealisasikan tujuan hukum secara umum, yaitu keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum, maka dibutuhkan proses *reform* agar pelaksanaan hukum sesuai dengan tujuan tersebut, sebagaimana yang diperlukan dalam politik hukum.

Diantara upaya yang digunakan untuk menyelesaikan *problem* sosial yang telah dimaksudkan diatas adalah dengan penggunaan upaya hukum, termasuk hukum pidana. Penggunaan upaya hukum tersebut tujuannya yakni untuk mencapai kesejahteraan masyarakat pada umumnya. Penggunaan hukum pidana untuk mengatasi suatu masalah sebenarnya tidak menjadi suatu keharusan. Tiadanya keharusan didalam kebijakan dikarenakan pada hakikatnya dalam urusan kebijakan penilaian dan pemilihan dari berbagai macam alternatif.¹⁸

Adapun kebijakan upaya hukum dalam penegakan Undang-Undang Ketenagakerjaan di Provinsi Sumatera Utara yaitu:¹⁹

1. Pembentukan Unit Pelaksana Teknis (UPT) untuk Provinsi Sumatera Utara didasarkan pada Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 59 Tahun 2018 tentang Tugas, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara pasal 2 ayat (4) (Pergub No.59 Tahun 2018). Oleh karena itu, di Provinsi Sumatera Utara terdapat 6 (enam) wilayah UPT yang ada di beberapa kabupaten/kota, yang diharapkan dengan pembentukan UPT tersebut membuat pengawasan di daerah yang awalnya tidak memiliki pengawas ketenagakerjaan menjadi dapat terawasi dengan baik dan benar, kemudian, agar apabila ada para pekerja/buruh yang ingin mengadukan masalahnya khususnya dalam pelanggaran hak normatif yang dialaminya dapat dengan mudah mengadukannya.

¹⁸Teguh Prasetyo, *Kriminalisasi Dalam Hukum Pidana*, (Bandung: Nusa Media, 2010), hal.20.

¹⁹Hasil wawancara dengan Bapak Makmur Tinambunan, SH (NIP.196705201989031006) selaku Kepala Seksi Ketenagakerjaan Dinas Tenaga kerja Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 30 Januari 2020, pukul 10.00 WIB.

2. Adanya Bidang Perlindungan Tenaga Kerja di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara, dan Seksi Penegakan Hukum pada masing-masing wilayah UPT.
3. Adanya anggaran yang disediakan untuk kasus yang sampai kepada tahap penyidikan baik dalam Tindak Pidana Ringan dan Tindak Pidana Berat.
4. Mengirimkan dua (2) penyidik untuk didik atau dilatih di Kementerian Tenaga Kerja untuk menjadi seorang PPNS yang baik, yang diharapkan dapat mengisi kekurangan personil pengawas ketenagakerjaan di Sumatera Utara.
5. Dalam melakukan tugasnya para pengawas ketenagakerjaan (PPNS) selalu berkoordinasi dengan Koordinator Pengawas (Korwas) yang ada di Polda untuk meningkatkan kualitas dari para pengawas itu sendiri.
6. Selain itu, Kepala Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara selalu melakukan koordinasi dengan Kementerian Tenaga Kerja, karena meskipun telah terjadi reposisi bukan berarti menjadi berdiri sendiri.

C. FAKTOR-FAKTOR PENGHAMBAT DAN AGENDA PERBAIKAN DALAM MENJALANKAN PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN DI PROPINSI SUMATERA UTARA PASCA REPOSISI PENGAWAS KETENAGAKERJAAN

Walaupun dalam proses pengawasan yang dilakukan, pengawas mempedomani regulasi yang ada, tetapi dalam pelaksanaannya pengawas ketenagakerjaan mengalami beberapa faktor masalah yang menghambat. Dalam pelaksanaan penelitian salah satunya dengan metode wawancara, didapati faktor-faktor penghalang penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan yang dihadapi oleh Pemerintah Provinsi Sumatera Utara, yaitu:

1. Faktor Sumber Daya Manusia

Ketidakseimbangan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi persoalan yang *urgent* dihadapi pemerintah daerah Sumatera Utara untuk melakukan pengawasan. Persoalan jumlah pengawas yang terbatas tidak hanya dialami oleh Provinsi Sumatera Utara, tetapi juga dihadapi oleh daerah lain di Indonesia. Dikarenakan jumlah perusahaan di daerah yang selalu bertambah, Namun SDM yang dimiliki oleh daerah dalam melakukan pengawasan ketenagakerjaan tidak mengalami penambahan. Saat ini jumlah pengawas ketenagakerjaan yang dimiliki oleh pemerintah Provinsi Sumatera Utara, pada tahun 2020 berjumlah 76 orang, yang terdiri dari 48 orang pengawas umum, dan 29 orang PPNS Ketenagakerjaan. Sedangkan perusahaan yang diawasi berjumlah 11.347 perusahaan dan kurang lebih sekitar 1.966.457 tenaga kerja yang tersebar di wilayah Provinsi

Sumatera Utara. Data tersebut menunjukkan bahwa jumlah pengawas ketenagakerjaan Propinsi Sumatera Utara berbanding terbalik dengan kuantitas perusahaan dan tenaga kerja yang diawasi. Dalam artian pemerintah Provinsi Sumatera Utara mengalami defisiensi pengawas ketenagakerjaan.²⁰

2. Faktor Sarana dan Prasarana

Pengimplementasian pemerintahan yang bermutu harus didukung oleh sarana dan prasarana yang bermutu pula. Dukungan sarana dan prasarana sangat penting bagi setiap organisasi pemerintahan, guna memaksimalkan kinerja organisasi.²¹ Penegakan hukum ketenagakerjaan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan dipengaruhi oleh keberadaan dari tenaga pengawas yang bermutu, pengaturan yang bagus, peralatan yang mumpuni dan keuangan yang cukup. Empat faktor ini menjadi persoalan pengawasan ketenagakerjaan. Mutu yang meningkat terhalang oleh sistem kepegawaian dari tenaga pengawas dimana posisi pengawas sangat mempengaruhi kebijakan pejabat di daerah.²²

Berkaitan dengan penyediaan sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Pengawas Ketenagakerjaan Propinsi Sumatera Utara. Sejak adanya pembentukan UPT hanya kantor Wilayah I yang merupakan aset daerah, sedangkan kantor UPT yang lain merupakan sewa/kontrak. Selain itu, terkait dengan fasilitas kendaraan dinas untuk mendukung kinerja dari pengawas itu sendiri, hanya ada delapan (8) kendaraan dinas yang diperuntukkan kepada Kepala Dinas, Sekretaris Dinas, beberapa Kepala Bidang, dan juga beberapa Kepala Unit Pelaksana Teknis Pengawasan Ketenagakerjaan yaitu di Wilayah I, Wilayah II dan Wilayah III. sarana dan prasarana yang kurang mendukung memberikan dampak terhadap efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pengawas ketenagakerjaan.²³

3. Faktor Masyarakat dan Budaya Hukum

Dalam hal ini yang dimaksud dengan faktor masyarakat, adalah bagaimana pendapat dari masyarakat mengenai hukum yang dipengaruhi oleh pandangan terhadap perilaku penegak hukum. Dikarenakan penegakan hukum itu sendiri berasal dari masyarakat yang bertujuan untuk mencapai

²⁰Hasil wawancara dengan Bapak Makmur Tinambunan, SH (NIP.196705201989031006) selaku Kepala Seksi Ketenagakerjaan Dinas Tenaga kerja Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 30 Januari 2020, pukul 10.00 WIB.

²¹Sri Maulidiah, *Optimalisasi Pengelolaan Aset Sebagai Wujud Reformasi Birokrasi di Daerah*, (Jurnal Wedana, III(1), 2017), hal.234.

²² Soerjono Soekanto, *Op.Cit.*, hal.37.

²³*Ibid*

kedamaian dalam masyarakat. Pandangan dari masyarakat tersebut juga berpengaruh terhadap kepatuhan terhadap hukum yang berlaku.²⁴ Berkembangnya pandangan miring terkait kinerja pengawas yang dependen dan mudah disuap akan menimbulkan sikap antipati dan ketidakpedulian masyarakat terhadap pengawasan ketenagakerjaan.²⁵

Sehubungan untuk meningkatkan efektivitas penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan di Provinsi Sumatera Utara, maka pemerintah Provinsi Sumatera Utara perlu melakukan beberapa perbaikan berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, yakni:

a. Penguatan Sumber Daya

Sumber daya adalah salah satu hal yang krusial yang harus dimiliki bagi organisasi dalam pengejawantahan kebijakan yang baik. Sumber daya yang dimaksud ialah sumber daya manusia, sumber daya anggaran dan sumber daya sarana prasarana. Tindak lanjut yang dilakukan oleh pemerintah untuk mengatasi jumlah personil dari pegawai pengawas ketenagakerjaan yang tidak seimbang dengan jumlah perusahaan yang akan diawasi, maka dibentuklah Ahli/Kader Norma Ketenagakerjaan (KNK) melalui Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No. 257 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembentukan Dan Pembinaan Kader Norma Ketenagakerjaan (KNK). Keputusan ini disahkan sebagai umpan balik terhadap minimnya pengawas ketenagakerjaan. Keputusan ini mengatur bahwa sudah menjadi kewajiban bagi setiap perusahaan yang mempunyai 100 pekerja lebih untuk memiliki ahli norma ketenagakerjaan bersertifikat. KNK ialah personil/anggota staf pabrik yang dilatih mengikuti asas ketenagakerjaan sangat dibutuhkan dalam pengendalian risiko kerja serta dapat meningkatkan kepatuhan tenaga kerja guna mendukung pengusaha melakukan penilaian secara mandiri. Pembentukan KNK dalam tindak lanjut usaha mencakup 354 perusahaan di akhir tahun 2016 meliputi 500 ribu pekerja yang dilindungi. partisipan yang menjadi sector utama dalam KNK merupakan industry padat karya dengan orientasi ekspor seperti industry garmen dan alas kaki.²⁶ Pemerintah Indonesia saat ini sedang mengembangkan Program Kepatuhan Ketenagakerjaan (PROKEP) yang akan dilakukan melalui KNK. Harapan agar evaluasi diberlakukan di setiap pabrik mengikuti asan ketenagakerjaan melalui indeks kepatuhan.

²⁴ Soerjono Soekanto, *Op.Cit.*, hal.45.

²⁵Luthvi Febryka Nola, *Permasalahan Penegakan Hukum Pengawasan Ketenagakerjaan*, (Jurnal Bidang Hukum Info Singkat, Badan Keahlian DPR RI , Vol. (XI), 2019), hal.3.

²⁶ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_549703.pdf, *Lembar Fakta: Pengawasan Ketenagakerjaan di Indonesia*, [Diakses paada 15 Februari 2020. Pukul 18.13 WIB].

b. Penataan Organisasi Perangkat Daerah

Salah satu kewajiban dalam pengawasan ketenagakerjaan merupakan tanggung jawab bagi pemerintah. Bagi pemerintah daerah propinsi Sumatera Utara hal tersebut merupakan beban kerja yang besar dan penting. Dikarenakan masih banyaknya masalah dalam bidang ketenagakerjaan lainnya. Dalam UU No. 23 Tahun 2014 dapat diperhatikan bahwa dalam bidang ketenagakerjaan kewajiban pemerintah propinsi sangatlah besar. Oleh karena itu peningkatan penyelenggaraan urusan pemerintahan dalam bidang ketenagakerjaan yang dikhususkan pada urusan penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan di daerah, maka dariti itu restrukturisasi diharuskan untuk dilakukan organisasi perangkat daerah melalui pengkajian kembali terhadap pendelegasian kewenangan yang termaktud dalam UU No. 23 Tahun 2014.

c. Menumbuhkan Budaya Hukum melalui Sosialisasi Terhadap Perda yang terkait dengan Pengawasan Ketenagakerjaan

Provinsi Sumatera Utara telah memiliki Peraturan Daerah (Perda) terkait dengan Pengawasan Ketenagakerjaa, yaitu Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 59 Tahun 2018 tentang Tugas, Fungsi dan Uraian Tugas dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara, yang merupakan turunan dari UU No.23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah yang menjadi dasar awal dari reposisi pengawas ketenagakerjaan dari kabupaten/kota ke provinsi. Namun, sayangnya dikalangan pengusaha ataupun pekerja di Provinsi Sumatera Utara tidak semua mengetahui peraturan tersebut, sehingga menimbulkan masih banyak pihak terkait yang tidak paham ataupun sadar atas apa yang menjadi tanggungjawab masing-masing pihak untuk menciptakan budaya hukum yang baik di Sumatera Utara. Oleh sebab itu, diperlukannya sosialisasi terhadap peraturan perundang-undangan tersebut, yang diharapkan melalui sosialisasi tersebut dapat menumbuhkan kesadaran, dan kepatuhan atas hukum ketenagakerjaan di Sumatera Utara.

4. PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dan pembahasan-pembahasan mengenai reposisi pengawas ketenagakerjaan bagi penegakan UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di Provinsi Sumatera Utara, dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Reposisi pengawas ketenagakerjaan setelah berlakunya UU No.23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah menjadikan kontradiksi dengan peraturan perundang-undangan lainnya,

yakni; *pertama* Undang-Undang No.3 Tahun 1951; *kedua*, Undang-Undang No.13 Tahun 2003; *ketiga*, Undang-Undang No.21 Tahun 2003, dan *keempat* Undang-Undang No.23 Tahun 2014. Reposisi pengawas ketenagakerjaan di Indonesia, secara khusus di Sumatera Utara menyebabkan kewenangan pengawasan ketenagakerjaan menjadi kewenangan dari provinsi, sedangkan kabupaten/kota sama sekali tidak memiliki kewenangan apapun dalam hal pengawasan ketenagakerjaan. Reposisi pengawas ketenagakerjaan menyebabkan pemerintah provinsi, khususnya instansi ketenagakerjaan tentu harus mampu menunjukkan perbaikan kinerja lembaga pengawasan ketenagakerjaan, terutama perbaikan dalam pelaksanaan pemeriksaan ketenagakerjaan diperusahaan-perusahaan. Dalam pengawasan ketenagakerjaan, pelaksanaan pemeriksaan memiliki arti yang penting, dan posisi yang strategis, karena baik atau buruknya kinerja pengawasan ketenagakerjaan sangat ditentukan oleh kualitas pemeriksaan yang dilakukan.

2. Pelaksanaan penegakan Undang-Undang Ketenagakerjaan di Provinsi Sumatera Utara oleh pengawas ketenagakerjaan merupakan salah satu upaya untuk memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dalam suatu hubungan kerja, dikarenakan adanya ketidaksamaan kedudukan antara pekerja/buruh dan pengusaha yang sering kali dapat menimbulkan konflik. Salah satunya dengan menggunakan upaya hukum, termasuk hukum pidana. Dalam penegakan hukum tersebut ada dua hal penting yang harus diperhatikan, yakni pembinaan, dan penyidikan. Penegakan Undang-Undang Ketenagakerjaan di Provinsi Sumatera Utara oleh pengawas ketenagakerjaan, telah membentuk kebijakan yaitu *pertama*, Unit Pelaksana Teknis (UPT) untuk Provinsi Sumatera Utara didasarkan pada Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 59 Tahun 2018 tentang Tugas, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Pasal 2 ayat (4). Oleh karena itu, di Provinsi Sumatera Utara terdapat enam (6) wilayah UPT yang ada di beberapa kabupaten/kota. *Kedua*, adanya Bidang Perlindungan Tenaga Kerja di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara, dan Seksi Penegakan Hukum pada masing-masing UPT. *Ketiga*, dengan mengirimkan dua (2) penyidik untuk mendapatkan bimbingan dan didik di Kementrian Tenaga Kerja untuk menjadi seorang PPNS yang baik, yang diharapkan dapat mengisi kekurangan personil pengawas ketenagakerjaan di Sumatera Utara. *Keempat*, adanya anggaran yang disediakan untuk kasus yang sampai ke pada tahap penyidikan baik dalam Tindak Pidana Ringan dan Tindak Pidana berat. *Kelima*, dalam melakukan tugasnya para pengawas ketenagakerjaan (PPNS) selalu berkoordinasi dengan Koordinator Pengawas (Korwas) yang ada di Polda untuk

meningkatkan kualitas dari pata pengawas itu sendiri, *Keenam*, Kepala Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara selalu melakukan koordinasi dengan Kementerian Tenaga Kerja, karena meskipun telah terjadi reposisi bukan berarti menjadi berdiri sendiri.

3. Faktor-faktor penghambat dan agenda perbaikan dalam penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan di Provinsi Sumatera Utara pasca reposisi pengawas ketenagakerjaan
Ada beberapa faktor yang menjadi penghambat dalam penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan di Provinsi Sumatera Utara, yaitu;
 - a. Faktor sumber daya manusia, terkait dengan jumlah pegawai pengawas ketenagakerjaan yang tidak seimbang dengan jumlah perusahaan yang akan diawasi, dan juga kepala bidang pengawasan ketenagakerjaan yang tidak selalu berlatar belakang pengawasan ketenagakerjaan.
 - b. Faktor sarana dan prasarana, terkait dengan masih minimnya fasilitas yang disediakan oleh pemerintah Provinsi Sumatera Utara untuk penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan.
 - c. Faktor masyarakat dan budaya hukum, terkait dengan masih banyaknya pandangan miring dari masyarakat tentang kinerja pegawai pengawas ketenagakerjaan di Provinsi Sumatera Utara, dan juga masih minimnya kesadaran dan kepatuhan masyarakat terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Terhadap perbaikan dalam meningkatkan efektivitas penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan di Sumatera Utara, terangkum;

1. Penguatan Sumber Daya, dalam hal ini sumber daya yang dimaksud disini adalah sumber daya manusia, sumber daya anggaran, dan sumber daya sarana prasana. Seperti, penambahan jumlah personil, adanya penambahan anggaran, dan juga penataan (termasuk di dalamnya melakukan perbaikan dan penambahan) sarana dan prasarana pendukung demi menunjang kinerja pegawainya, khususnya pengawas ketenagakerjaan.
2. Penataan Organisasi Perangkat Daerah, dimana pemerintah Provinsi Sumatera Utara harus melakukan penataan kembali organisasi perangkat daerah dengan cara melakukan pengkajian kembali terhadap pendelegasian kewenangan yang diberikan oleh UU No. 23 Tahun 2014.

3. Menumbuhkan Budaya Hukum melalui Sosialisasi Terhadap Perda yang terkait dengan Pengawasan Ketenagakerjaan, diperlukannya sosialisasi terhadap peraturan perundang-undangan tersebut, yang diharapkan melalui sosialisasi tersebut dapat menumbuhkan kesadaran, dan kepatuhan atas hukum ketenagakerjaan di Sumatera Utara.

B. SARAN

Berdasarkan simpulan diatas, saran yang didapat adalah sebagai berikut:

1. Reposisi pengawasan ketenagakerjaan yang terjadi akibat adanya UU No.23 Tahun 2014 menyebabkan pengawasan ketenagakerjaan menjadi kewenangan provinsi, dan untuk Provinsi Sumatera Utara dibentuklah 6 (enam) wilayah UPT. Oleh sebab itu, hendaknya pengawasan ketenagakerjaan yang saat ini dijalankan di beberapa UPT dapat lebih ditingkatkan dengan penambahan jumlah pegawai pengawas, dan sebaiknya kewenangan dari pengawas ketenagakerjaan dapat dikembalikan kepada daerah kabupaten/kota, agar para pekerja/buruh dapat juga mengawasi kinerja dari pengawas itu sendiri. Hal ini mengingat karena jarak yang sangat jauh dari daerah ke provinsi.
2. Hendaknya pengawasan ketenagakerjaan di Provinsi Sumatera Utara dijalankan sesuai dengan Peraturan Daerah (Perda) yang terkait dengan penindakan hukum sesuai dengan permasalahan yang ada di lapangan, sehingga tidak ada pertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang ada.
3. Hendaknya segera adanya revisi terhadap peraturan perundang-undangan terkait dengan pengawasan ketenagakerjaan yang memiliki sejumlah kelemahan, salah satunya tentang kejelasan dari lingkup pengawasan di pusat dan daerah. UU Pengawasan Ketenagakerjaan ke depan hendaknya mengatur pengawasan sebagai suatu sistem yang meliputi masalah substansi, stuktur, dan budaya hukum.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- A. Dunga, Wenny, *Identifikasi Faktor Penghambat Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan Di Provinsi Gorontalo*, (Universitas Negeri Gorontalo, Januari 2019)
- Ali, Zainuddin, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2015)



Maulidiah, Sri, *Optimalisasi Pengelolaan Aset Sebagai Wujud Reformasi Birokrasi di Daerah*, (Jurnal Wedana, III(1), 2017),

Prasetyo, Teguh, *Kriminalisasi Dalam Hukum Pidana*, (Bandung: Nusa Media, 2010)

Soekanto, Soerjono. 2004. *FaktorFaktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada

JURNAL

Jefri Hari Akbar, *Politik Hukum Pengaturan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Dalam Menghadapi MEA 2015*, Tesis, (Semarang: UNISSULA, 2016)

Luthvi Febryka Nola, *Permasalahan Penegakan Hukum Pengawasan Ketenagakerjaan*, (Jurnal Bidang Hukum Info Singkat, Badan Keahlian DPR RI , Vol. (XI), 2019),

TESIS

M.Amin, *Pengawasan Ketenagakerjaan Oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Pemerintah Daerah Kabupaten Kubu Raya Pada Perusahaan-Perusahaan Industri Berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 Jo Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003*, Tesis, (Pontianak: Untan, 2016)

INTERNET

<https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5c8b88db8535f/pemerintah-gagas-pengawasan-digital-ketenagakerjaan/>

<http://www.disnakertransduk.jatimprov.go.id/edisi-139-juli-2012/748-bimbingan-jabatandalam-upah>, Bimbingan Jabatan Dalam *Upaya Job Matching*

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_549703.pdf, *Lembar Fakta: Pengawasan Ketenagakerjaan di Indonesia*,