

PERANAN DINAS KETENAGAKERJAAN DALAM PENGAWASAN PELAKSANAAN UPAH MINIMUM DI KOTA MEDAN

Budiman Purba

(Fisip Univ. Dharmawangsa Medan)

ABSTRAK

Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan menetapkan upah minimum yang merupakan upah bulanan terendah yang diterima oleh pekerja/buruh sebagai jaring pengaman bagi pekerja dari kesewenang-wenangan pengusaha dalam memberikan upah kepada pekerja. Tidak terlaksananya pemberian upah minimum yang dilakukan oleh pengusaha berdampak pada terjadinya perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Dalam penelitian ini rumusan masalahnya adalah Bagaimana pengawasan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan terhadap pelaksanaan upah minimum tahun 2017 di Kota Medan? Kendala apa yang terjadi dalam pengawasan pelaksanaan upah minimum tahun 2017 di Kota Medan?

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode pendekatan kualitatif. Dimana dalam metode ini data diperoleh dari data primer yaitu data diperoleh langsung dari wawancara dengan Sekretaris Dewan Pengupahan pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dan data sekunder yang diperoleh dari peraturan terkait. Dalam pengawasan pelaksanaan Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Medan yang dilakukan oleh Dewan Pengupahan pada Dinas Ketenagakerjaan terkadang mengalami kendala dan permasalahan, karena disebabkan oleh suatu kondisi perusahaan di mana suatu perusahaan tidak mampu membayar upah minimum yang telah ditetapkan oleh Walikota Medan. Beberapa faktor yang melandasi kondisi tersebut adalah karena perkembangan usaha perusahaan kurang baik, Keuntungan yang diperoleh perusahaan belum cukup untuk menutup kebutuhan ongkos produksi, Manajemen perusahaan kurang profesional, Ada kesengajaan untuk membayar kurang dari upah minimum yang berlaku.

Berdasarkan beberapa faktor yang melandasi kondisi perusahaan tidak mampu membayar upah minimum Kota Medan di atas, menyebabkan Dewan Pengupahan pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan terkadang mengalami

Kendala dan permasalahan, diantaranya adalah:(1) Kelemahan struktural pada perusahaan, (2) Kelemahan serikat pekerja/buruh di dalam perusahaan, (3) Minimnya perusahaan yang melapor pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, (4) Kurangnya sarana dan prasarana pada perusahaan sebagai penunjang kegiatan pengawasan, (5) Minimnya pengaduan dari pekerja yang mendapatkan upah dibawah upah minimum, (6) Adanya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja masih tradisional. Agar kendala dan permasalahan di atas dapat terpecahkan apabila perusahaan mempunyai manajemen dan struktural yang baik, maka mekanisme pengawasan berupa pemeriksaan, pelaporan hasil pemeriksaan, tindak lanjut atas pelanggaran seperti peringatan dan pengarahan, penyidikan serta sanksi hukuman yang dilakukan oleh pihak Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan terhadap perusahaan-perusahaan di Kota Medan akan terlaksana dengan baik.

Kata kunci: Ketenagakerjaan, Pengawasan, Pelaksanaan



A. PENDAHULUAN

Melambatnya pertumbuhan ekonomi ini, telah berpengaruh terhadap berbagai aspek kehidupan manusia yang tak luput dalam bidang ketenagakerjaan.

Tenaga kerja sangat berperan penting dalam mendukung berjalannya suatu perusahaan untuk memproduksi suatu barang. Tenaga kerja merupakan sebagai unsur terpenting dalam peningkatan pertumbuhan pembangunan industri, baik industri milik negara maupun swasta, oleh karenanya seluruh kegiatan yang dilakukan oleh tenaga kerja atau buruh akan mengandung aspek hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. Hubungan kerja tersebut dapat menimbulkan hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja yang dibuat secara lisan maupun tertulis dan disepakati oleh kedua belah pihak yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak antara pengusaha dengan pekerja. Penjelasan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Jaminan kesempatan kerja dan mendapat imbalan yang layak dan adil dalam hubungan kerja merupakan hubungan kausalitas yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Apabila jaminan hidup telah terpenuhi melalui kesempatan kerja, maka peningkatan kualitas manusia akan dapat tercapai kesejahteraannya. Oleh karena itu masalah ketenagakerjaan merupakan masalah penting yang kebijakan perlindungan tenaga kerja sifatnya harus menyeluruh di semua sektor,

Pemerintah menetapkan upah minimum bagi setiap Kabupaten/Kota yang besaran upahnya berbeda-beda bertujuan untuk mewujudkan kesejahteraan bagi pekerja. Dalam penetapan upah minimum, Pemerintah mengacu pada survei berdasarkan kebutuhan hidup layak secara fisik untuk kebutuhan hidup 1 bulan. Dengan penetapan Upah Minimum bagi setiap Kabupaten/Kota dimaksudkan untuk melindungi pekerja agar kehidupannya tidak merosot pada tingkat yang paling

rendah sebagai akibat dari ketidakseimbangan pasar kerja, sehingga penyesuaian kebijakan upah minimum yang ditetapkan Pemerintah dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi setiap daerah dapat mewujudkan keberlangsungan usaha dan peningkatan kesejahteraan pekerja atau buruh. Upah minimum yang ditetapkan oleh Gubernur

B. LANDASAN TEORI

Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan adalah unsur pelaksana Pemerintah Kota Medan dalam bidang ketenagakerjaan yang dipimpin oleh seorang kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota Medan melalui Sekretaris Daerah. Dinas Ketenagakerjaan mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan rumah tangga Kota Medan dalam bidang ketenagakerjaan dan melaksanakan tugas pembantuan sesuai dengan bidang tugasnya.

Berdasarkan tugas pokok Dinas Ketenagakerjaan yang telah dipaparkan di atas, fungsi Dinas Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

a. Tugas Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

Dinas Ketenagakerjaan mempunyai tugas pokok membantu Kepala Daerah melaksanakan kewenangan desentralisasi di Bidang Ketenagakerjaan dan melaksanakan sebagian urusan rumah tangga Daerah dalam bidang ketenagakerjaan serta melaksanakan tugas pembantuan sesuai dengan bidang tugasnya.

b. Fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

Berdasarkan tugas pokok Dinas Ketenagakerjaan yang telah dipaparkan di atas, fungsi Dinas Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan program kerja dan rencana anggaran Dinas;
2. Menyusun program kerja Dinas Ketenagakerjaan;
3. Merumuskan kebijakan pedoman teknis penyelenggaraan program Ketenagakerjaan;

4. Merumuskan pelaksanaan pengawasan dan pembinaan Hubungan Industrial Tenaga Kerja;
5. Merumuskan pembinaan tentang Ketenagakerjaan;
6. Membina dan memberikan pelayanan teknis dan administrasi kepada semua unsur di lingkungan Dinas Ketenagakerjaan;
7. Merumuskan pembinaan peningkatan kualitas Tenaga Kerja, perluasan lapangan kerja dan penempatan tenaga kerja;
8. Merumuskan pelaksanaan program bidang ketransmigrasian;
9. Mengkoordinasikan dan mengkonsultasikan penerimaan Daerah di Bidang Ketenagakerjaan yang bersumber dari Pemerintah Pusat, Propinsi, Daerah dan pihak lain;
10. Merumuskan kebijakan program kerja sama di bidang Ketenagakerjaan dengan pihak lain;
11. Memberikan petunjuk kepada bawahan baik lisan maupun tertulis;
12. Membuat DP-3 Pegawai sesuai dengan kewenangannya;
13. Melaporkan seluruh pelaksanaan tugas kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten;
14. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan.

Selain fungsi yang telah dipaparkan di atas, Dinas Ketenagakerjaan sangat berperan penting dalam menyelenggarakan dan mengawasi kegiatan dibidang hubungan industrial, perlindungan pekerja dan jaminan sosial pekerja termasuk juga pengawasan dalam melaksanakan upah minimum pada perusahaan yang ada di Daerah tersebut.

Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75 % (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap. Sedangkan berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor 07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah disebutkan bahwa:

- c. Termasuk Komponen Upah adalah:

1. Upah pokok merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian.
 2. Tunjangan tetap; suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk buruh dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok seperti tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan, tunjangan kehamilan. Tunjangan makan, tunjangan transport dapat dimasukkan dalam tunjangan pokok asalkan tidak dikaitkan dengan kehadiran buruh, dengan kata lain tunjangan tersebut diberikan tanpa mengindahkan kehadiran buruh dan diberikan bersamaan dengan pembayaran upah pokok.
 3. Tunjangan tidak tetap; suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan buruh dan diberikan secara tidak tetap bagi buruh dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok.
- d. Tidak Termasuk Komponen Upah:
1. Fasilitas; kenikmatan dalam bentuk nyata/natura karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan buruh, seperti fasilitas kendaraan antar jemput, pemberian makanan secara cuma-cuma, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi, kantin dan sejenisnya.
 2. Bonus; pembayaran yang diterima buruh dari hasil keuntungan perusahaan atau karena buruh berprestasi melebihi target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas.
 3. Tunjangan Hari Raya (THR), dan pembagian keuntungan lainnya.

Sistem pembayaran upah adalah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada pekerja/buruhnya. Sistem tersebut dalam teori maupun praktik dikenal ada beberapa macam sebagai berikut:

- a. Sistem Upah Jangka Waktu Sistem upah jangka waktu adalah sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan, atau bulanan.
- b. Sistem Upah Potongan Sistem ini umumnya bertujuan untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika hasilnya tidak memuaskan. Sistem upah ini hanya dapat diberikan jika hasil pekerjaannya hanya dapat dinilai menurut ukuran tertentu, misalnya diukur dari banyaknya, beratnya, dan sebagainya.

Banyaknya tenaga kerja yang tidak terdaftar itu juga menjadi suatu kendala bagi dinas ketenagakerjaan dalam melaksanakan pengawasan upah minimum di Kota Medan.

Faktor-faktor yang menjadi kendala dalam Implementasi Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor.188.44/698/ KPTS/ tahun 2016 tentang Upah Minimum Kota se-Provinsi Sumatera Utara Tahun 2017 adalah :

- e. Kurangnya sarana dan prasarana penunjang kegiatan pengawasan.
- f. Minimnya Pengaduan Pekerja.

C. METODE PENELITIAN

Dasar peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif adalah agar penelitian ini dapat memberikan gambaran secara jelas berdasarkan data-data yang diperoleh dari wawancara, pengamatan secara langsung dan dokumen-dokumen mengenai kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam pengawasan pelaksanaan upah minimum .

Analisis data penelitian ini menggunakan data kualitatif model interaktif yang berlangsung terus-menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Analisis model interaktif melalui berbagai alur kegiatan melalui langkah-langkah sebagai berikut (Sugiyono 2009:246):

- a. Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah mencari dan mengumpulkan data yang diperlukan yang dilakukan terhadap berbagai jenis dan bentuk data yang ada di lapangan kemudian data tersebut dicatat. Pengumpulan data ini berkaitan dengan data penelitian yang ada di lapangan yaitu penelitian melakukan wawancara kepada pengawas ketenagakerjaan Dinas Ketenagakerjaan di Kota Medan, dan pihak-pihak yang terkait dengan objek penelitian.

b. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari pola dan temanya (Sugiyono 2009:247). Dalam penelitian ini proses reduksi data dapat dilakukan dengan mengumpulkan data dari hasil wawancara kepada pihak-pihak yang terkait, dokumen-dokumen dan berkas-berkas yang berkaitan dengan pelaksanaan perjanjian kerja, dan studi kepustakaan terhadap buku-buku, artikel-artikel, serta peraturan perundang-undangan tentang perjanjian kerja, kemudian dipilih dan dikelompokkan berdasarkan kemiripan data.

c. Penyajian Data (*Data Display*)

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya. Dalam hal ini yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Dalam penyajian data peneliti menggunakan fokus permasalahan yaitu peranan Dinas Ketenagakerjaan dalam pengawasan pelaksanaan upah minimum tahun 2017 di Kota Medan, kendala-kendala apa saja yang terjadi ketika pelaksanaan upah minimum tahun 2017 di Kota Medan tersebut dan bagaimana solusi dari kendala-kendala tersebut. Fokus permasalahan tersebut disajikan dalam penyajian data dari hasil penelitian agar lebih mudah dalam mendeskripsikan pada

penyajian pembahasan karena penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif, adapun caranya yaitu dengan menggunakan teknik wawancara, studi dokumentasi, dan studi kepustakaan.

b. Kesimpulan (*Conclusion Drawing/verivication*)

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori. Penulis dalam penelitian ini akan menarik sebuah kesimpulan dari fokus permasalahan yang ada yaitu peranan Dinas Ketenagakerjaan dalam pengawasan pelaksanaan upah minimum tahun 2017 di Kota Medan, kendala-kendala apa saja yang terjadi ketika pelaksanaan upah minimum tahun 2017 di Kota Medan tersebut.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum

Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 3 Tahun 2009 tentang Pembentukan Organisasi dan Tatakerja Perangkat Daerah Kota Medan yang merupakan tindak lanjut dari Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah. Dinas Ketenagakerjaan sebagai salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Medan yang melaksanakan kewenangan pemerintah di bidang ketenagakerjaan di kota medan sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 2 Tahun 2009 tentang Urusan Pemerintah Kota Medan.

Sebagai tugas Dinas Ketenagakerjaan melaksanakan sebagai urusan rumah tangga daerah di bidang ketenagakerjaan dalam rangka kewenangan desentralisasi dan dekonsentralisasi,

pelaksanaan, monitoring, dan evaluasi program dan kegiatan yang berkaitan dengan urusan ketenagakerjaan di kota Medan.

Dalam peningkatan produktifitas kerja dan kesejahteraan pekerja sebagai salah satu pendukung keberhasilan pembangunan nasional, maka pemerintah telah menempuh kebijaksanaan peningkatan Upah Minimum Kota (UMK) yang setiap tahunnya mengalami peningkatan dengan memperhatikan Kebutuhan Hidup Minimum (KHM), Indeks Harga Konsumen (IHK), Kemampuan dan kesanggupan perusahaan, Kondisi pasar kerja, dan tingkat perkembangan ekonomi dan pendapatan per kapita. Pelaksanaan Upah Minimum Kota pada setiap daerah tidak akan pernah tercapai tanpa adanya pengawasan terhadap pelaksanaan Upah Minimum Kota (UMK) tersebut, yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan masing-masing daerah. Untuk itulah peranan pengawasan yang dilakukan oleh Kantor Dinas Ketenagakerjaan dalam pelaksanaan Upah Minimum Kota (UMK) termasuk di Kota Medan, sangat diperlukan sekali.

Adapun menurut Nelly Afriani, ST sebagai staff dari Dewan Pengupahan pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pengawasan pelaksanaan upah minimum Kota Medan yang dilakukan oleh Dewan Pengupahan pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan adalah sebagai berikut:

- Memeriksa dan menyelidiki sendiri apakah ketentuan penetapan upah minimum Kota Medan sudah dilaksanakan, dan jika tidak, mengambil tindakan-tindakan yang wajar untuk menjamin pelaksanaannya.
- Membantu baik pekerja/buruh maupun pengusaha dengan jalan memberi penjelasan-penjelasan teknik dan nasihat yang mereka perlukan agar mereka memahami bagaimana penetapan dan pelaksanaan upah minimum Kota Medan.
- Menyelidiki keadaan ketenagakerjaan dan membantu mengumpulkan bahan-bahan yang diperlukan dalam penyusunan penetapan upah minimum Kota Medan (wawancara: Nelly Afriani, ST pada tanggal 3 November 2017).

Setelah melalui proses penyajian data, dapat disimpulkan bahwa pengawasan pelaksanaan upah minimum Kota Medan yang dilakukan oleh Dewan Pengupahan pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan sangat menentukan atau sangat berperan penting dalam pelaksanaan Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Medan. Dalam pengawasan pelaksanaan Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Medan yang dilakukan oleh Dewan Pengupahan pada Dinas Ketenagakerjaan terkadang mengalami kendala dan permasalahan, karena disebabkan oleh suatu kondisi perusahaan dimana suatu perusahaan tidak mampu membayar upah minimum yang telah ditetapkan oleh Walikota Medan.

Berdasarkan beberapa faktor yang melandasi kondisi perusahaan tidak mampu membayar upah minimum Kota Medan di atas, menyebabkan Dewan Pengupahan pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan terkadang mengalami Kendala dan permasalahan, diantaranya adalah:

1. Kelemahan struktural pada perusahaan.
2. Kelemahan serikat pekerja/buruh di dalam perusahaan.
3. Minimnya perusahaan yang melapor pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.
4. Kurangnya sarana dan prasarana pada perusahaan sebagai penunjang kegiatan pengawasan.
5. Minimnya pengaduan dari pekerja yang mendapatkan upah dibawah upah minimum.
6. Adanya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja masih tradisional. Perjanjian kerja hanya dilakukan atas dasar kesepakatan secara lisan antara pengusaha dengan pekerja.

Agar kendala dan permasalahan di atas dapat terpecahkan apabila perusahaan mempunyai manajemen dan struktural yang baik, maka mekanisme pengawasan berupa pemeriksaan, pelaporan hasil pemeriksaan, tindak lanjut atas pelanggaran seperti peringatan dan pengarahannya,

penyidikan serta sanksi hukuman yang dilakukan oleh pihak Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan terhadap perusahaan-perusahaan di Kota Medan akan terlaksana dengan baik.

E. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dari Bab ke Bab dalam skripsi yang berjudul “Peranan Dinas Ketenagakerjaan Dalam Pengawasan Pelaksanaan Upah Minimum Di Kota Medan dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Peranan Dinas Ketenagakerjaan dalam pengawasan pelaksanaan upah minimum Kota Medan dilakukan oleh Dewan Pengupahan pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan yang terdiri dari 40 orang anggota yang terbagi menjadi tiga unsur dengan komposisi 2:1:1, 20 orang dari Pemerintah, 10 orang dari Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo), dan 10 orang dari Serikat Pekerja/Buruh.
2. Pengawasan pelaksanaan upah minimum Kota Medan yang dilakukan oleh Dewan Pengupahan pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan yaitu, Memeriksa dan menyelidiki sendiri apakah ketentuan penetapan upah minimum Kota Medan sudah dilaksanakan, dan jika tidak, mengambil tindakan-tindakan yang wajar untuk menjamin pelaksanaannya, Membantu baik pekerja/buruh maupun pengusaha dengan jalan memberi penjelasan-penjelasan teknik dan nasihat yang mereka perlukan agar mereka memahami bagaimana penetapan dan pelaksanaan upah minimum Kota Medan, Menyelidiki keadaan ketenagakerjaan dan membantu mengumpulkan bahan-bahan yang diperlukan dalam penyusunan penetapan upah minimum Kota Medan.

3. Ada beberapa faktor yang melandasi kondisi perusahaan dimana suatu perusahaan tidak mampu membayar upah minimum yang telah ditetapkan oleh Walikota Medan yaitu, Karena perkembangan usaha perusahaan kurang baik, Keuntungan yang diperoleh perusahaan belum cukup untuk menutup kebutuhan ongkos produksi, Manajemen perusahaan kurang profesional, Ada kesengajaan untuk membayar kurang dari upah minimum yang berlaku.
4. Berdasarkan beberapa faktor yang melandasi kondisi perusahaan tidak mampu membayar upah minimum di Kota Medan, menyebabkan Dewan Pengupahan pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan terkadang mengalami Kendala dan permasalahan, diantaranya adalah: Kelemahan struktural pada perusahaan, Kelemahan serikat pekerja/buruh di dalam perusahaan, Minimnya perusahaan yang melapor pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, Kurangnya sarana dan prasarana pada perusahaan sebagai penunjang kegiatan pengawasan, Minimnya pengaduan dari pekerja yang mendapatkan upah dibawah upah minimum, dan Adanya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja masih tradisional.
5. Sanksi hukuman atau ancaman pidana bagi perusahaan yang tidak mampu membayar upah minimum adalah pidana penjara paling singkat selama 1 (satu) tahun dan paling lama selama 4 (empat) tahun serta dikenai denda paling sedikit sebesar Rp.100 juta dan paling banyak sebesar Rp. 400 juta. Namun kenyataannya, penegakan hukum pidana ketenagakerjaan ini masih jarang ditemui karena kurang responsifnya polisi dalam menerima laporan atau aduan dari buruh.

Saran

Dalam penulisan skripsi ini perkenankanlah penulis untuk memberikan saran-saran yang bersifat membangun dan memberikan motivasi kepada beberapa pihak yang terkait antara lain:

1. Bagi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, agar pengawasan pelaksanaan Upah Minimum di Kota Medan dapat terlaksana dengan baik, diharapkan menambah pegawai pengawas ketenagakerjaannya, karena jumlah pengawas ketenagakerjaan tidak sebanding dengan jumlah perusahaan di Kota Medan.
2. Bagi tenaga kerja pada perusahaan yang ada di Kota Medan, apabila terdapat kendala mengenai pelaksanaan Upah Minimum Kota (UMK), segera laporkan masalah ini kepada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.
3. Bagi Pemerintah, dalam menetapkan upah minimum bagi setiap Kabupaten/Kota yang besar upahnya berbeda-beda bertujuan untuk mewujudkan kesejahteraan bagi pekerja, diharapkan Pemerintah mengacu pada survei berdasarkan kebutuhan hidup layak secara fisik untuk kebutuhan hidup 1 bulan.
4. Bagi Pemerintah, agar memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi setiap daerah dapat mewujudkan keberlangsungan usaha dan peningkatan kesejahteraan pekerja atau buruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Asikin, Zaenal, dkk. 2012. *Dasar – Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ashofa, Burhan. 2007. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rineka Cipta
- Asyhadie, Zaeni. 2008. *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Husni, Lalu. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Manulang, Sendjun H. 2001. *Pokok – Pokok Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Marzuki. 1981. *Metodologi Riset*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
- Masriani, Yulies Tiena. 2008. *Pengantar Hukum Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Moleong, Lexy J. 2013. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Napitupulu, Paimin. 2007. *Menakar Urgensi Pemerintah Daerah*. Bandung: PT. Alumni.
- Rosidin, Utang. 2010. *Otonomi Daerah dan Desentralisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sabarno, Hari. 2007. *Memandu Otonomi Daerah Menjaga Kesatuan Bangsa*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Soedarjadi. 2008. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Wijayanti, Asri. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Yuwono, Teguh. 2001. *Manajemen Otonomi Daerah Membangun Daerah Berdasar Paradigma Baru*. Semarang: Clogapps Diponegoro University.
- Undang-Undang Dasar 1945.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 tahun 1951 Tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 NR.23 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia.
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1987 tentang Kamar Dagang dan Industri(KADIN).
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian PerselisihanPerburuhan.
- Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.
- Perpres Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan.
- Keppres Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan.
- Instruksi Presiden (INPRES) Nomor 9 Tahun 2013 Tentang Kebijakan PenetapanUpah Minimum Dalam Rangka Keberlangsungan Usaha dan PeningkatanKesejahteraan Pekerja.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7Tahun 2013 Tentang Upah Minimum.
- Permenakertrans Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan PelaksanaanTahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.
- Permenakertrans Nomor 1 Tahun 2006 tentang Pelaksanaan Pasal 3 KeputusanMenteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 231 Tahun 2003 tentangTata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 231 Tahun 2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor 07/MEN/1990 Tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah

