

Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Indonesia terhadap Perusahaan Jasa Tenaga Kerja pada Kota Medan

Fatya Nabila¹

^{1,2}Program Studi Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

fatyanabila12@gmail.com¹

ABSTRACT

The Medan City Manpower Office stipulates a minimum wage which is the lowest monthly wage received by workers/labourers as a safety net for workers from the arbitrariness of employers in giving wages to workers. The non-implementation of the provision of the minimum wage by employers has an impact on the occurrence of industrial relations disputes between employers and workers/labourers. In this study, the formulation of the problem is how is the supervision of the Medan City Manpower Service regarding the implementation of the 2017 minimum wage in Medan City? What obstacles occurred in supervising the implementation of the 2017 minimum wage in the city of Medan? Labor inspection is carried out to monitor compliance with labor laws and regulations carried out by labor inspectors from the Medan city manpower and transmigration office which is also based on chapter XIV of Law no. 13 of 2003 concerning Manpower. the research method used is qualitative and naturalistic. Based on the research results, it was found that many workers in the city of Medan had not received normative rights in accordance with Law no. 13 of 2003 concerning Manpower, including non-payment of wages in accordance with the minimum wage, termination of employment (PHK) and payment of overtime wages that are not in accordance with the provisions by employers. These workers feel that their rights are not protected by the government, especially the Department of Manpower and Transmigration as the employment agency.

Keywords : supervision, employment, law no. 13 of 2003.

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? Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan untuk mengawasi ditaatinya peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan dari Dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi kota Medan yang juga berlandaskan pada bab XIV UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. metode penelitian yang digunakan ialah kualitatif dan naturalistik. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan banyak pekerja di kota Medan yang belum menerima hak normatif sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diantaranya tidak dibayarnya upah sesuai dengan upah minimum, pemutusan hubungan kerja (PHK) serta pembayaran upah lembur yang tidak sesuai dengan ketentuan oleh pengusaha. Para pekerja tersebut merasa tidak dilindungi haknya oleh pemerintah khususnya Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi sebagai dinas bidang ketenagakerjaan.

Kata kunci : pengawasan, ketenagakerjaan, undang-undang no. 13 tahun 2003.

PENDAHULUAN

Tenaga kerja adalah menghasilkan barang dan atau produk serta jasa baik untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri maupun masyarakat. Tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, tenaga kerja (manpower) diartikan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Tenaga kerja memerlukan ketersediaan lapangan pekerjaan atau kesempatan kerja kesempatan kerja menunjukkan ketersediaan lapangan pekerjaan untuk diisi pencari kerja.

Secara garis besar, penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15 tahun hingga 64 tahun. Oleh karenanya, setiap orang yang mampu bekerja maka bisa disebut sebagai tenaga kerja. Ada banyak pendapat mengenai usia dari para tenaga kerja ini, ada yang menyebutkan di atas 18 tahun ada pula yang menyebutkan di atas 20 tahun, bahkan ada yang menyebutkan di atas 7 tahun karena anak-anak jalanan yang bekerja sudah termasuk tenaga kerja. Setiap tenaga kerja memiliki hak untuk memperoleh pekerjaan, mengembangkan potensi dirinya, dan memilih penempatan lokasi kerja.

Kondisi perekonomian yang kurang menarik dinegaranya sendiri dan penghasilan yang cukup besar dan yang tampak lebih menarik dinegara tujuan telah menjadi pemicu terjadinya mobilitas tenaga kerja secara internasional. Pendapatan yang meningkat dinegara yang sedang berkembang memungkinkan penduduk di Negara berkembang untuk pergi melintasi batas Negara, informasi yang sudah mendunia dan kemudahan transportasi juga berperan meningkatkan mobilitas tenaga kerja secara internasional.

Pengawasan terhadap perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia memang masih sangat minim sehingga banyak perusahaan yang tidak menjalankan aturan ketenagakerjaan sesuai dengan yang ditetapkan pemerintah. Dengan demikian perlu dilakukan pengawasan agar resiko perlakuan yang tidak manusiawi terhadap pekerja migran Indonesia dapat dihindari atau minimal dikurangi dan pemerintah lebih cepat, sigap dan tanggap dalam menyelesaikan kasus-kasus yang ada.

Memberikan perlindungan terhadap pekerja migran Indonesia diluar negeri, maka pemerintah membentuk undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran Indonesia. Pada konsideran menimbang huruf c, d, dan e, disebutkan bahwa tenaga kerja Indonesia diluar negeri sering dijadikan obyek perdagangan manusia, termasuk perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, bersewenang-wenang, kejahatan atas harkat dan martabat manusia serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia.

Negara wajib menjamin dan melindungi hak asasi warga negaranya yang bekerja baik didalam maupun diluar negeri berdasarkan prinsip persamaan hak, demokrasi, keadilan social, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi dan

anti perdagangan manusia. Penempatan tenaga kerja Indonesia diluar negeri merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, yang pelaksanaannya dilakukan dengan tetap memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia dan perlindungan hukum serta pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan nasional.

Pada fase pra penempatan tenaga kerja diluar negeri, sering dimanfaatkan calon tenaga kerja untuk maksud menguntungkan diri sendiri, yang sering mengakibatkan calon tenaga kerja yang akan bekerja diluar negeri menjadi korban dengan perjanjian berbagai kemudahan untuk dapat bekerja diluar negeri, termasuk yang melanggar prosedur serta ketentuan pemerintah, akhirnya sering memunculkan kasus tenaga kerja Indonesia ilegal.

Pada fase selama ini penempatan sangat sering persoalan tenaga kerja Indonesia yang berada diluar negeri, mengakibatkan permasalahan yang cukup memprihatinkan berbagai pihak. Hal ini menunjukkan bahwa apabila penyelesaian tenaga kerja diserahkan pada posisi tawar menawar (bargaining position) maka pihak tenaga kerja akan berada pada posisi yang lemah. Sebagai misal, kasus kematian yang tidak wajar sampai pada kasus penganiayaan, berbagai pelecehan tenaga kerja. Sampai mengakibatkan adanya rencana pihak Indonesia untuk menghentikan pengiriman tenaga kerja keluar negeri oleh karena dirasakan bahwa pengiriman tenaga kerja keluar negeri akan menemui berbagai macam kendala.

Permasalahan purna penempatan dalam mekanisme pemulangan sering terjadi bahwa tenaga kerja yang baru pulang dari luar negeri berhadapan dengan berbagai masalah keamanan dan kenyamanan diperjalanan sampai tujuan, yang sering ditandai dengan terjadinya pemerasan terhadap hasil jerih payah yang diperoleh dari luar negeri. Pengawasan terhadap penyelenggaraan penempatan dan perlindungan pekerja migran diluar negeri dilaksanakan oleh instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan pada pemerintah, pemerintah provinsi, dan pemerintah Kabupaten atau kota. Sebagai tindak lanjut dari ketentuan ini, maka instansi melaksanakan pengawasan tersebut wajib melaporkan hasil pelaksanaan pengawasan terhadap pelaksanaan penempatan dan perlindungan pekerja migran di luar negeri yang ada di daerahnya sesuai dengan tugas, fungsi dan wewenangnya kepada menteri. Maka penulis memiliki judul jurnal tentang “ **pengawasan dinas tenaga kerja Indonesia terhadap perusahaan jasa tenaga kerja pada kota medan** “

TINJAUAN LITERATUR

Pengawasan merupakan bagian yang tidak pernah terpisahkan dalam fungsi manajemen. Walaupun pengawasan merupakan bagian terakhir dalam urutan manajemen organisasi, namun keberadaan dalam urutan tersebut tidak mengurangi fungsi vitalnya dalam manajemen. Pengawasan digunakan sebagai salah satu alat ukur dimana roda organisasi dapat berjalan dengan baik atau tidak dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Pengertian pengawasan dalam kamus bahasa

Indonesia berasal dari kata awas yang artinya memperhatikan baik-baik, dalam arti melihat sesuatu dengan cermat dan seksama, tidak ada lagi kegiatan kecuali memberi laporan berdasarkan kenyataan yang sebenarnya dari apa yang di awasi.

Saiful Anwar, pengawasan atau kontrol terhadap tindakan aparaturnya pemerintah diperlukan agar pelaksanaan tugas yang telah ditetapkan dapat mencapai tujuan dan terhindar dari penyimpangan-penyimpangan.⁹ HS. Hadibroto dan Oemar Witarsa menyebutkan bahwa pengawasan adalah semua aktivitas yang berhubungan dengan penentuan atau evaluasi mengenai apa yang telah dicapai, sampai seberapa jauh pelaksanaan sesuai dengan rencana dan kebijaksanaan pimpinan. Penyimpangan dalam pelaksanaan perlu diketahui agar jika perlu diadakan tindakan koreksi.

Moekijat menyebutkan bahwa pengawas mempunyai peranan yang penting dalam manajemen kepegawaian. Pengawasan mempunyai hubungan yang terdekat dengan pegawai-pegawai perseorangan secara langsung dan baik buruknya pegawai bekerja sebagian besar akan tergantung kepada betapa efektifnya bergaul dengan mereka.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Pengawasan adalah merupakan proses kegiatan yang terus-menerus dilaksanakan untuk mengetahui pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, kemudian diadakan penilaian serta mengoreksi apakah pelaksanaannya sesuai dengan semestinya atau tidak.

2. Pengawasan adalah suatu penilaian yang merupakan suatu proses pengukuran dan perbandingan dari hasil-hasil pekerjaan yang nyata telah dicapai dengan hasil-hasil yang seharusnya dicapai. Dengan kata lain, hasil pengawasan harus dapat menunjukkan sampai di mana terdapat kecocokan atau ketidakcocokan serta mengevaluasi sebab-sebabnya.

Pengawasan sebagai suatu proses untuk mengetahui pekerjaan yang telah dilaksanakan kemudian dikoreksi pelaksanaan pekerjaan tersebut agar sesuai dengan yang semestinya atau yang telah ditetapkan. Pengawasan yang dilakukan adalah bermaksud untuk mendukung kelancaran pelaksanaan kegiatan sehingga dapat terwujud daya guna, hasil guna, dan tepat guna sesuai rencana dan sejalan dengan itu, untuk mencegah secara dini kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaan. Fungsi pengawasan dapat dilakukan setiap saat, baik selama proses

manajemen/administrasi berlangsung maupun setelah berakhir, untuk mengetahui tingkat pencapaian tujuan suatu organisasi/unit kerja.¹³ Fungsi pengawasan pada dasarnya merupakan proses yang dilakukan untuk memastikan agar apa yang telah direncanakan dapat berjalan sebagaimana mestinya. Terdapat hubungan yang sangat erat antara perencanaan dan pengawasan.

Jum Anggriani mengemukakan bahwa, fungsi dari pengawasan yaitu:

1. Sebagai suatu tindakan pencegahan agar tidak terjadi sesuatu yang tidak diinginkan, jadi pengawasan itu tidak harus setelah terjadinya atau adanya dugaan akan terjadi suatu tindak pidana atau pelanggaran. Contoh pengawasan terhadap

perusahaan atau proses produksi yang dapat menghasilkan limbah yang membahayakan kesehatan bagi manusia.

2. Untuk mengetahui terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan-peraturan yang telah dibuat oleh administrasi negara. Untuk itulah dipekerjakan pegawai-pegawai yang bertugas sebagai pengawas.

Pengawasan pada dasarnya bertujuan untuk mempermudah mengetahui hasil pelaksanaan pekerjaan dari aparat pemerintah di daerah sesuai dengan tahap-tahap yang telah ditentukan sebelumnya, dan sekaligus dapat melakukan tindakan perbaikan apabila kelak terjadi penyimpangan dari rencana/program yang telah digariskan.

Kegunaan pengawasan menurut Jum Anggriani adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendukung penegakan hukum (handhaving)
2. Warga masyarakat dapat menilai bahwa penguasa memang sungguh-sungguh menegakan perundang-undangan
3. Para pegawai yang bertugas melakukan pengawasan dapat melalui penerangan (penyuluhan), anjuran (bujukan), peringatan dan nasehat

Arti pengawasan dalam hukum administrasi negara maka hal ini sangat erat kaitannya dengan peranan aparat pemerintah sebagai penyelenggaraan tugas-tugas umum pemerintah dan pembangunan. Tugas umum aparat pemerintah dan tugas pembangunan hanya dapat dipisahkan, akan tetapi tidak dapat dibedakan satu samalain. Aparatur pemerintah dalam melaksanakan tugas pemerintahan juga sekaligus melaksanakan tugas pembangunan, demikian juga halnya aparat pemerintah dalam melaksanakan tugas pembangunan bersamaan juga melaksanakan tugas pemerintahan.

Pengawasan internal merupakan pengawasan yang dilakukan dari dalam organisasi yang bersangkutan sedangkan pengawasan eksternal atau pengawasan dari luar yakni pengawasan yang menjadi subyek pengawas adalah pihak luar dari organisasi obyek yang diawasi.

Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan tenaga kerja, sekaligus sebagai upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh karena kondisi persyaratan kerja bagi pekerja/buruh belum dapat dikatakan cukup hanya dengan penetapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, agar hukum ketenagakerjaan dipatuhi maka perlu eksistensi dan peran aktif dari petugas pengawas ketenagakerjaan.

Pelaksanaan Pengawasan tenaga kerja dilakukan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang bertanggung jawab di Pemerintah Pusat, Provinsi, dan Kabupaten/Kota. Unit kerja yang melakukan pengawasan di tingkat Provinsi dan Kabupaten/Kota wajib melaporkan mengenai pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan kepada Menteri Tenaga Kerja.

METODE PENELITIAN

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 peaturan 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 dimana 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 kurrang professional, Ada kesengajaan untuk membayar kurang dari upah minimum yang berlaku. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui terkait upaya yang dilakukan oleh UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I Medan dalam menyalurkan tenaga kerja. UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I Medan merupakan sarana yang tepat dan sesuai untuk membantu pemerintah dalam meyalurkan tenaga kerja yang ada. Masalah utama terkait penelitian ini adalah upaya serta peran UPT dalam menyalurkan tenaga kerja. Objek dari penelitian ini ialah Lembaga Pengawasan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara yaitu UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I Medan. Penelitian ini bersifat deskriptif analitis yaitu penelitian yang hanya semata-mata melukiskan keadaan objek atau peristiwanya tanpa suatu maksud untuk mengambil kesimpulan-kesimpulan yang berlaku secara umum.

HASIL dan PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancaa dengan mediator dinas Tenagakerja kota medan diperoleh data bahwa hubungan kerja pekerja dengan sistem outsourcing diatur didalam undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Hubungan kerja dengan perjanjian kerja sistem outsourcing menggunakan perjanjian kerjaa waktu tertentu wajib dicatatkan ke dinas tenagakerjaan kota medan.

Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan didasarkan pada UU No. 3 Tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya UU pengawasa perburuhan Tahun 1948 No.23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia. Peraturan menteri Tenaga Kerja No. 03/Men/1984 tentang pengawasan ketenagakerjaan juga tercantum dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab XIV yang berhubungan dengan pengawasan dan juga UU No. 21 Tahun 2003 tentang pengesahan Konnvensi ILO serta No. 81 Tahun 1947 mengenai pengawasan ketenagakerjaan dalam industri dan perdagangan. Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan untuk mengawasi ditaatinya peraturan perundang-undangnya ketenagakerjaan, yang secara operasional dilakukan oleh pegawai pengawasan ketenagakerjaan. Berdasarkan

peraturan menteri Tenaga Kerja No. Per.03/Men/1984 tentang pengawasan ketenagakerjaan terpadu, pelaksanaan pengawasan bertujuan :

- a. Mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan
- b. Mengumpulkan bahan-bahan keterangan dalam penyempurnaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang baru.

Sesuai Pasal 1 ayat (1) undang-undang No. 23 Tahun 1948 tentang pengawasan ketenagakerjaan, guna pengawasan perburuhan adalah:

- a. Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan perburuhan pada khususnya.
- b. Mengumpulkan bahan keterangan tentang soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti seluas-luasnya, guna membuat undang-undang dan peraturan perburuhan
- c. Menjalankan pekerjaan lainnya yang diserahkan kepadanya dengan undang-undang dan peraturan lainnya.

Dalam menjalankan tugas dan wewenangnya, pengawas ketenagakerjaan, wajib :

- a. Merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan;
- b. Tidak menyalahgunakan kewenangannya

Prosedur pengawasan ketenagakerjaan, objek pengawasan ketenagakerjaan adalah perusahaan yang berbadan hukum atau tidak yang memperkerjakan tenaga kerja baik milik swasta atau milik Negara termasuk keadaan tenaga kerja, kondisi kerja dan objek-objek teknis atau peralatan produksi lainnya.

Kendala yang dihadapi dalam proses pengawasan ketenagakerjaan khusus hubungan kerja dosen dengan yayasan dikarenakan jumlah aparatur karena jumlah perusahaan yang harus diawasi tidak sebanding sehingga tidak perlu diawasi jika tidak ada masalah. Tergantung pada pengaduan karena apabila tidak ada pengaduan berarti tidak ada permasalahan hukum yang terjadi. Tergantung pada perusahaan dan pekerja yang melaporkan, apabila terjadi sengketa dengan pekerja dan pengusaha 1 bulan harus ada produk/putusan yang keluar. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dilaporkan ke dinas ketenagakerjaan kota medan, tapi apabila tidak dilaporkan tidak ada sanksi tergantung apabila ada masalah saja diketahui oleh dinas. PKWT tidak dilaporkan tidak dibuat secara tertulis, maka berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Sehingga perjanjian kerja berubah statusnya dari tidak tetap menjadi pekerja tetap sebagaimana yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan. Apabila perjanjian kerja sudah bertentangan dengan ketentuan hukum berlaku tidak sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan, maka hubungan kerja dengan sistem outsourcing beralih kepada pemberi kerja artinya pekerja diberikan perlindungan hukum untuk memperoleh hak-haknya di sebagaimana yang diatur di dalam undang-undang ketenagakerjaan.

Selain itu adalah berdasarkan ketentuan perundang-undangan khususnya pasal 10 ayat (2) undang-undang pemerintah daerah bahwa penyelenggaraan urusan pemerintah absolut pemerintah pusat dapat melaksanakan sendiri atau melimpahkan kewenangannya kepada instansi vertikal yang ada di daerah atau

gubernur sebagai wakil pemerintah pusat berdasarkan asas dekonsentrasi. Instansi vertikal adalah perangkat kementerian mengurus pemerintahan non kementerian yang mengurus urusan pemerintah yang tidak diserahkan kepada daerah otonomi dalam wilayah tertentu dalam rangka dekonsentrasi. Dekonsentrasi adalah pelimpahan sebagian kewenangan dari pemerintah pusat kepada gubernur dan bupati/walikota sebagai penanggung jawab pada urusan pemerintahan umum.

Pelaksanaan pengawasan dengan melandasakan kepada asa dekonsentrasi ketidaksesuaian pemerintah dalam penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan. Pada tahun 2017 melalui perturan menteri No. 20 tahun 2017 tentang pelaksanaan dekonsentrasi tahun anggaran 2018 berdasarkan hasil rekapitulasi alokasi anggaran per provinsi sebesar Rp 2,7 Milyar jika dilihat dari Sumatera utara yang jumlah daerahnya sangat luasnya dan kabupaten/kota yang banyak, sehingga pengawasan terhadap kasus ketenagakerjaan di Sumatera utara tidak dapat di tangani dengan baik. Hal ini juga disebabkan sedikitnya pengawasan ketenagakerjaan yang ada di Sumatera Utara, Sehingga untuk mengawasi pelaksanaan outsourcing atau ahli daya tidak dapat terlaksana dengan baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan diatas, penulis menarik sebuah kesimpulan bahwa pelayanan yang diberikan oleh pihak UPT pengawasan ketenagakerjaan Wilayah I sampai saat ini masih belum memenuhi kriteria terhadap tujuan dari dinas tenaga kerja untuk menciptakan lapangan pekerjaan bagi semua rakyat Indonesia. Namun bukan berarti hal ini semata-mata merupakan kesalahan dari pihak UPT saja, tetapi juga kepada pihak pemerintahan dan masyarakat yang masih tidak menyadari tentang seberapa penting pendidikan dan juga kecakapan dari setiap-setiap tenaga kerja. Kemudian adapun untuk pihak perusahaan harus juga diharapkan ikut serta dalam upaya mengurangi angka pengangguran dengan aktif bekerja sama dengan pihak pemerintah dengan cara terus melaporkan kepada pihak UPT apabila tersedia lowongan pekerjaan dari perusahaannya. Dengan begitu, diharapkan dapat dengan mudah tercipta masyarakat yang bisa menghadapi segala arus dari perkembangan zaman.

Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan terkait judul yang penulis ambil adalah diharapkan partisipasi dari masyarakat dan pemerintah untuk membantu UPT pengawasan ketenagakerjaan Wilayah I untuk menanggulangi masalah pengangguran di medan dengan cara aktif menyebarkan informasi dan menghimbau para pencari kerja untuk terus melapor dan mencari informasi terkait lapangan pekerjaan yang tersedia.

DAFTAR PUSTAKA

Abdussalam H. R dan Adri Desasfuryanto, 2016, Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan), PTIK, Jakarta Husni. Lalu, 2015, Pengantar Hukum

VISA : Journal of Visions and Ideas

Vol 3 No 2 (2023) 365-373 E-ISSN 2809-2058 P-ISSN 2809-2643

DOI: 47467/visa.v3i2.2727

Ketenagakerjaan, RajaGrafindo Persada, Jakarta. Syamsuddin. Syaufii, 2003, Perjanjian-Perjanjian Dalam Hubungan Industrial, Sarana Bhakti Persada, Jakarta.

Uwiyono. Aloysius, Siti. Hajati Hoesin, Widodo Suryandono, dan Melania Kiswandari, Asas-Asas Hukum Perburuhan, RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Peraturan Perundang-Undangan KUHPerdara terjemahan Prof. R Subekti, SH dan R. Tjitrosudibio, B.W. (Kitab Undang-Undang Hukum Perdata), Staatsblad 1847 No. 23. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.