



## **PENGAWASAN PEMERINTAH DAERAH TERHADAP PEMENUHAN UPAH MINIMUM PROVINSI DI SULAWESI TENGGARA**

**Tri Putra<sup>1</sup>, La Ode Bariun<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Mahasiswa Pascasarjana, Program Studi Ilmu Hukum  
Universitas Sulawesi Tenggara, <sup>2</sup>Dosen Pascasarjana, Program Studi Ilmu  
Hukum Universitas Sulawesi Tenggara

Corresponding Authors Email: [triputra.zhymon@gmail.com](mailto:triputra.zhymon@gmail.com)

Received: March 20, 2022, Accepted: April 6, 2022 / Published: April 30, 2022

DOI: <https://doi.org/10.31764/jmk.v13i1.8322>

### **ABSTRACT**

*This research is based on the consideration that the payment of wages for workers/laborers in accordance with the minimum wage is an imperative (forced) obligation. However, in reality there are still several companies, especially in Sadau Regency and Jambi City, which have not realized the payment of wages to workers/laborers in accordance with the UMK. This type of research is normative-empirical law with a theoretical approach. The legal materials used are secondary legal materials obtained through library research and tertiary legal materials obtained through interviews. The two legal materials were analyzed qualitatively to answer the problems in this research. The results of the study show that local government supervision of the fulfillment of the UMP in Southeast Sulawesi is carried out through direct and indirect supervision techniques, but has not run optimally. This is due to the lack of infrastructure and the number of Civil Servant Investigators (PPNS) at the Transmigration and Manpower Office of Southeast Sulawesi Province. As a result of this, the potential for neglect of fulfilling the wages of workers/laborers in accordance with the UMP is wide open. Therefore, it is highly hoped that overcoming the factors that hinder this supervision will be corrected as soon as possible, so that no party is harmed in fulfilling the UMP in Southeast Sulawesi.*

**Keywords:** *Supervision; UMP Fulfillment; Southeast Sulawesi.*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini didasari atas pertimbangan bahwa pembayaran upah pekerja/buruh sesuai dengan upah minimum, adalah kewajiban yang bersifat *imperatif* (memaksa). Namun, kenyataannya masih terdapat beberapa perusahaan khususnya di Kabupaten Sadau dan Kota Jambi, yang belum merealisasikan pembayaran upah kepada pekerja/buruh yang sesuai dengan UMK. Jenis penelitian ini adalah hukum normatif-empiris dengan pendekatan teori (*theoretical approach*). Bahan hukum yang digunakan adalah bahan hukum sekunder diperoleh melalui penelitian

kepuustakaan dan bahan hukum tersier diperoleh melalui wawancara. Kedua bahan hukum tersebut dianalisis secara kualitatif untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan pemerintah daerah terhadap pemenuhan UMP di Sulawesi Tenggara dilakukan melalui teknik pengawasan langsung dan tidak langsung, namun belum berjalan secara optimal. Hal itu dikarenakan oleh kurangnya sarana prasarana dan jumlah Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) yang ada pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Tenggara. Akibat hal ini, potensi pengabaian terhadap pemenuhan upah pekerja/buruh sesuai dengan UMP, terbuka semakin lebar. Maka dari itu, sangat diharapkan penanggulangan faktor penghambat pengawasan ini dilakukan perbaikan secepatnya, sehingga tidak ada pihak yang dirugikan dalam pemenuhan UMP di Sulawesi Tenggara.

**Kata Kunci:** *Pengawasan; Pemenuhan UMP; Sulawesi Tenggara.*

## **PENDAHULUAN**

Pengupahan dalam hukum ketenagakerjaan bertujuan untuk mewujudkan kesejahteraan dan penghidupan yang layak pada setiap warga negara. Hal ini sesuai dengan tugas pemerintah dalam “memajukan kesejahteraan umum” dan “mewujudkan suatu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia” yang diatur dalam alinea ke-empat pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (selanjutnya disebut UUD 1945).<sup>1</sup> Oleh sebab itu, pemerintah dalam hal ini berkewajiban untuk mengadakan pengaturan upah agar hubungan pekerja/buruh dengan pihak pemberi kerja serasi dan seimbang yang dilandasi oleh pengaturan hak dan kewajiban secara adil.

Upah dalam Pasal 88 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan sebagai hak bagi pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan

---

<sup>1</sup> Marajohan JS Panjaitan, *Politik Hukum: Membangun Negara Kebahagiaan Pada Era Revolusi Industri 4.0 Dan Society 5.0* (Bandung: Penerbit Pustaka Reka Cipta, 2020), Hlm. 2.

perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atau suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Mengingat pentingnya upah bagi pekerja/buruh, sehingga pemerintah mengeluarkan regulasi yakni Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Upah Minimum.

Melalui PP No. 25 Tahun 2000 ini, pemerintah daerah provinsi berwenang menetapkan nominal upah minimum bagi pekerja/buruh. Kemudian upah minimum dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 15 Tahun 2018, dibagi atas Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP), dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK). Pembagian upah minimum ini, secara prinsip bertujuan untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh.

UMP dalam Pasal 1 Ayat (3) Permenaker No. 15 Tahun 2018 disebutkan bahwa “UMP adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota didalam wilayah satu provinsi”. Selanjutnya, upah minimum dalam hukum ketenagakerjaan disebut juga sebagai hal yang bersifat imperatif (memaksa), artinya upah minimum yang sudah ditetapkan harus ditaati secara mutlak dan tidak boleh dilanggar. Dengan perkataan lain, upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh harus sesuai atau tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan.<sup>2</sup>

Kenyataannya, problematika ketenagakerjaan dibidang pengupahan hingga saat ini tidak pernah selesai. Kelemahan pemerintah secara sistematis dalam masalah koordinasi dan kinerja antar lembaga yang belum optimal, mengakibatkan masalah pengupahan masih sangat

---

<sup>2</sup> Muhamad Sadi Is dan Sobandi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia* (Jakarta: Kencana, 2020), Hlm. 35-37.

memperhatikan. Sehingga, banyak praktek pengupahan tidak sesuai atau lebih rendah dari ketentuan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan.<sup>3</sup> Maka dari itulah, UMP yang telah ditetapkan harus dilakukan pengawasan sehingga akan diketahui, apakah pekerja/buruh telah mendapatkan upah sesuai dengan yang ditetapkan atau tidak.

Pentingnya pengawasan terhadap UMP, khususnya di Provinsi Sulawesi Tenggara mengingat bahwa pemerintah daerah terus meningkatkan jumlah nominal UMP yang harus diterima oleh pekerja/buruh setiap bulannya. Sebagai contoh misalnya, pada tahun 2022 pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Tenggara telah menetapkan UMP sebesar Rp. 2.710.595 (dua juta tujuh ratus sepuluh ribu lima ratus sembilan puluh lima rupiah). Hal ini mengalami peningkatan dibandingkan UMP tahun 2021 yang hanya sebesar Rp. 2.552.014 (dua juta lima ratus lima puluh dua ribu empat belas rupiah).<sup>4</sup> Dengan meningkatnya besaran nominal upah minimum provinsi ini, maka semakin besar pula beban pemberi kerja dalam memberikan upah kepada pekerja/buruh yang telah dipekerjakan.

Selain itu, pentingnya pengawasan terhadap pemenuhan UMP di Sulawesi Tenggara, dikarenakan UMK yang semakin tinggi dan meningkat tiap tahunnya banyak dikeluhkan oleh pemberi kerja di Kabupaten Sekadau. Sehingga, ada beberapa pemberi kerja di Kabupaten Sekadau yang memperkerjakan pekerja tidak menerapkan UMK, karena

---

<sup>3</sup> Zulnoviana, "Manajemen Pelaksanaan Upah Minimum Kota Pekanbaru Tahun 2016," *Jom Fisip*, Volume 4, Nomor 2 (2017), Hlm. 2.

<sup>4</sup> WegeIndicator Foundation, "Berbagi dan Bandingkan Gajimu, Phami Aturan Ketenagakerjaan dan Lihat Kiat dalam Berkarir, Gajimu.Com/Garmen, Diakses 10 Maret 2022.

belum mengetahui betul tentang UMK.<sup>5</sup> Selain itu, upah pekerja/buruh yang diberikan tidak sesuai dengan UMK Kota Jambi,<sup>6</sup> juga menjadikan pengawasan pemerintah daerah terhadap pemenuhan UMP di Sulawesi Tenggara sangat menarik untuk diteliti. Karena bukan hal yang niscaya kejadian seperti diatas, akan terjadi pula di Provinsi Sulawesi Tenggara.

## **METODOLOGI**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif-empiris, dengan pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan teori (*theoretical approach*).<sup>7</sup> Sementara itu, bahan hukum yang digunakan adalah bahan hukum sekuder yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan dan bahan hukum tersier. Adapun data primer, diperoleh melalui wawancara. Kemudian kedua data dan/atau bahan hukum tersebut dianalisis secara kualitatif untuk menjawab apa yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini.

## **PEMBAHASAN**

Pada perspektif pengusaha, upah merupakan suatu hak yang umumnya dikaitkan dengan produktivitas pekerja/buruh.<sup>8</sup> Pengusaha dalam pemberian upah dilakukan dengan dua pertimbangan yakni: *pertama*, upah yang diberikan atas pertimbangan kontribusi/pengorbanan yang dilakukan oleh pekerja/buruh; dan *kedua*, upah yang diberikan atas

---

<sup>5</sup> Wahyu Patmos Losianus Aswan, "Pengawasan Pemerintah Terhadap Pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten Di Kabupaten Sekadau," *Jurnal Governance*, Volume 4, Nomor 3 (2015), Hlm. 5.

<sup>6</sup> Budi Ardianto Netty, "Peranan Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan Dalam Pelaksanaan Upah Minimum Di Kota Jambi," *Jurnal: Sains Sosio Huaniora*, Volume 3, Nomor 1 (2019), Hlm. 105.

<sup>7</sup> Irwansyah, *Penelitian Hukum : Pilihan Metode Dan Praktek Penulisan Artikel* (Yogyakarta: Mirra Buana Media, 2020), Hlm. 157-174.

<sup>8</sup> Aloysius Uwiyono, *Asas-Asas Hukum Perburuhan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), Hlm. 97.

perbandingan dengan perusahaan yang sama diperusahaan lain yang sejenis dan/ atau dengan pekerja lain diperusahaan yang sama.<sup>9</sup>

Sementara itu, dalam perspektif pemerintah upah harus ditetapkan dalam peraturan perundangan-undangan, karena apabila diserahkan sepenuhnya kepada para pihak (pekerja/buruh dan pengusaha/pemberi kerja) maka tujuan menciptakan keadilan dalam hubungan industrial akan sangat sulit tercapai. Perusahaan sebagai pihak pemberi kerja berada dalam posisi yang kuat, sehingga tidak menutup kemungkinan akan menindas pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah. Atas dasar itulah, besaran upah minimum yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan harus dilakukan pengawasan, agar memberikan jaminan kepastian hak dan kewajiban kepada para pihak.

Pada aspek penetapan upah, maka ada beberapa mekanisme yang wajib diperhatikan oleh perusahaan dan pekerja/buruh. Menurut cara menetapkan upah, terdapat berbagai system upah, antara lain 1) Sistem upah jangka waktu. yaitu ditetapkan menurut jangka waktu buruh melakukan pekerjaan. Waktu terdiri dari per-jam. Per-hari, Per-minggu, Perbulan dan sebagainya. 2) Sistem upah potongan. Seringkali digunakan untuk mengganti sistem upah jangka waktu, bilamana hasil pekerjaan tidak memuaskan diukur menurut ukuran tertentu, misalnya jumlah banyaknya, jumlah beratnya, jumlah luasnya. 3) Sistem upah permupakatan/upah potongan, yaitu upah untuk hasil pekerjaan tertentu, misalnya pada pembuatan jalan, pekerjaan memuat, membongkar dan mengangkut barang dan sebagainya, diberikan kepada buruh secara perorangan, melainkan kepada sekumpulan buruh yang bersama-sama melakukan pekerjaan. 4) Sistem skala-upah. Terdapat pertalian antara upah dengan harga penjualan hasil perusahaan. Cara pengupahan ini,

---

<sup>9</sup> Emmanuel Kurniawan, *Tahukah Anda Hak-Hak Karyawan Tetap Dan Kontrak* (Jakarta: Dunia Cerdas, 2013), Hlm. 23.

sebagian besar atau seluruhnya tergantung dari harga pasaran di luar negeri. 5) Upah indeks, yaitu naik turunnya upah diukur berdasarkan naik turunnya angka indeks biaya penghidupan. Naik turunnya upah ini tidak mempengaruhi nilai riil dari upah. 6) Sistem pembagian keuntungan. Pada penutupan tahun buku bila ternyata majikan mendapatkan keuntungan yang cukup besar, kepada buruh diberikan sebagian dari keuntungan tersebut<sup>10</sup>.

Menurut Victor M. Situmorang dan Jusuf Juhir mengemukakan bahwa pengawasan adalah usaha atau tindakan untuk mengetahui sejauhmana pelaksanaan tugas yang dilaksanakan menurut ketentuan dan sasaran yang hendak ingin dicapai.<sup>11</sup> Selanjutnya, pengawasan menurut Robert J. Mockler dalam Yahya, adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standard pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi, umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara efektif dengan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.<sup>12</sup>

Pada pelaksanaan pengawasan, tentunya harus didasari dengan teknik pengawasan yang nantinya dapat dijadikan alat untuk melakukan pengawasan. Menurut Siagian, teknik pengawasan dapat dilakukan

---

<sup>10</sup> Inggit Akim Mawardi Khairi, Lelisari, Nurjannah S, Novita Listyaningrum, *BUKU AJAR HUKUM KETENAGAKERJAAN*, 1st ed. (Mataram, n.d.), [https://play.google.com/store/books/details/Mawardi\\_Khairi\\_S\\_H\\_M\\_H\\_Buku\\_Ajar\\_Hukum\\_Ketenagaker?id=7gAoEAAAQBAJ](https://play.google.com/store/books/details/Mawardi_Khairi_S_H_M_H_Buku_Ajar_Hukum_Ketenagaker?id=7gAoEAAAQBAJ).

<sup>11</sup> Yuswalina, *Hukum Administrasi Negara* (Malang: Setara Press, 2019), Hlm. 45.

<sup>12</sup> Welson Y. Rompas & Joorie M. Ruru Franco D. Tarumingkeng, "Pengawasan Pemerintah Dalam Penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Di Sulawesi Utara," *Jurnal: JAP*, Volume 8, Nomor 114 (2022), Hlm. 31.

secara langsung maupun tidak langsung.<sup>13</sup> Pengawasan langsung adalah pengawasan yang dilakukan dengan mengamati, meneliti, memeriksa, mengecek sendiri secara “*on the spot*” ditempat pekerjaan, dan menerima laporan-laporan secara langsung pula dari pelaksana. Sedangkan pengawasan tidak langsung dilakukan dengan cara mempelajari laporan-laporan yang diterima dari pelaksana baik secara lisan maupun tulisan, mempelajari pendapat masyarakat dan lain sebagainya tanpa “*on the spot*”.<sup>14</sup>

Pengawasan pemenuhan UMP dilakukan oleh Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja sesuai dengan Peraturan Gubernur Nomor 60 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Tenggara. Akan tetapi, kurangnya sarana prasana sehingga mengakibatkan pengawasan langsung yang dilakukan menjadi tidak optimal. Hal itu sebagaimana dikemukakan oleh Wiwin selaku pegawai ASN Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Tenggara dalam wawancara tanggal 06 Oktober 2021 yang menyatakan bahwa:

“selama ini kami melakukan pengawasan langsung terhadap pemenuhan UMP di Sulawesi Tenggara, dengan cara mendatangi perusahaan-perusahaan yang memiliki pekerja/buruh. Namun, karena keterbatasan sarana prasarana sehingga tidak semua perusahaan-perusahaan dapat dilakukan pengawasan pemenuhan UMP secara langsung”.

Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Tenggara dalam pengawasan pemenuhan UMP dilakukan dengan cara pengawasan langsung dengan cara berkunjung secara langsung kepada perusahaan-perusahaan yang

---

<sup>13</sup> Sondang Siagian, *Manajemen Strategik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), Hlm. 112.

<sup>14</sup> Gerta Silamba, “Urgensi Pengawasan Perizinan Pertambangan Dalam Kawasan Hutan Lindung Di Kabupaten Morowali Provinsi Sulawesi Tengah” (Universitas Hasanuddin Makassar, 2015), Hlm. 26.

memiliki pekerja/buruh. Namun, karena keterbatasan sarana prasarana sehingga mengakibatkan pengawasan pemerintah daerah Cq. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi terhadap pemenuhan UMP tidak berjalan optimal pada semua perusahaan yang berada di Provinsi Sulawesi Tenggara.

Permasalahan pengawasan terhadap pemenuhan UMP bagi pekerja/buruh bukan hanya terjadi di Provinsi Sulawesi Tenggara, tetapi juga terjadi diberbagai wilayah di Indonesia. Seperti halnya yang terjadi di Kota Banjar, dimana pengawasan Dinas Tenaga Kerja terhadap pemenuhan UMK Kota Banjar belum berjalan optimal. Hal itu dikarenakan oleh beberapa faktor, yakni: *pertama*, terbatasnya jumlah pengawas ketenagakerjaan; *kedua*, kurangnya sosialisasi dari Dinas terhadap pihak karyawan pekerja/buruh maupun manajemen perusahaan; *ketiga*, tidak kesesuaiannya laporan atau informasi mengenai pengupahan pekerja/buruh, dan *keempat*, pihak manajemen perusahaan kurang sigap dalam memberikan perintah untuk memberikan laporan yang kurang atau salah.<sup>15</sup>

Adanya permasalahan-permasalahan tersebut diatas sehingga mengakibatkan pelaksanaan pengawasan UMP maupun UMK berjalan tidak optimal, tentu saja berpotensi terjadinya ketidak patuhan perusahaan untuk menjalankan UMP maupun UMK yang telah ditetapkan. Apabila ini terjadi, maka pekerja/buruh yang akan menerima dampak negatifnya. Karena, pembayaran upah yang tidak sesuai UMP maupun UMK bisa saja terjadi, mengingat pekerja/buruh adalah pihak yang lemah (pihak yang membutuhkan pekerjaan). Oleh karena itu, penyelesaian hambatan pengawasan dalam pelaksanaan UMP maupun UMK,

---

<sup>15</sup> Ine Nita, "Pengawasan Pelaksanaan Upah Minimum Kota Oleh Dinas Tenaga Kerja Pada Perusahaan Swasta Di Kota Banjar," *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, Volume 4, Nomor 3 (2017), Hlm. 454.

khususnya di Provinsi Sulawesi Tenggara perlu dilakukan, sehingga upah yang adil dan sesuai dengan kemanusiaan dapat diterima oleh pekerja/buruh.

Berkaitan dengan pengawasan tidak langsung terhadap pemenuhan UMP di Sulawesi Tenggara, Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja melakukannya dengan mewajibkan kepada setiap perusahaan untuk menyampaikan laporan ketenagakerjaan. Akan tetapi, pengawasan model ini juga belum berjalan optimal, karena masih ada perusahaan-perusahaan yang tidak melaporkan kegiatan ketenagakerjaan-nya, tidak diberikan sanksi penegakan hukum. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Wiwin selaku pegawai ASN Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Tenggara dalam wawancara tanggal 06 Oktober 2021, menyatakan bahwa:

“wajib lapor ketenagakerjaan merupakan salah satu teknik yang kami lakukan dalam pengawasan pemenuhan UMP di Sulawesi Tenggara. Tetapi, karena kurangnya sarana prasarana dan Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS), mengakibatkan tidak semua perusahaan yang tidak menyampaikan laporan ketenagakerjaan-nya mendapatkan sanksi”.

Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa kurangnya sarana prasarana dan jumlah Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) mengakibatkan pengawasan tidak langsung terhadap pemenuhan UMP di Sulawesi Tenggara berjalan tidak optimal, karena tidak semua perusahaan yang tidak melaporkan ketenagakerjaan-nya mendapatkan sanksi dari pihak Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Tenggara. Selain itu, hal ini juga menggambarkan bahwa kurangnya kesadaran perusahaan untuk menyampaikan laporan ketenakerjaan-nya, secara otomatis juga telah melemahkan pengawasan tidak langsung Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja terhadap pemenuhan UMP di Sulawesi Tenggara. Kondisi ini tentunya diperlukan perbaikan, sehingga

pengawasan tidak langsung dapat berjalan optimal dalam pemenuhan UMP di Sulawesi Tenggara. Penegakan hukum yang tegas, adalah jalan yang dinanti dalam upaya menumbuhkan ketaatan perusahaan dalam menjalankan wajib lapor ketenagakerjaan.

Penegakan hukum terhadap perusahaan yang tidak melaporkan ketenagakerjaan-nya merupakan hal penting, mengingat ketaatan wajib lapor ketenagakerjaan merupakan upaya perlindungan hukum terhadap kesejahteraan pekerja/buruh. Sehingga, “meskipun dunia akan runtuh, hukum harus ditegakan”,<sup>16</sup> artinya bahwa sanksi yang sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan harus ditegakan, dari pada hanya dinyatakan. Karena, jika sanksi yang hendak dijadikan kenyataan tidak dilaksanakan, maka sanksi itu akan mengalami *desuetudo*.<sup>17</sup> Oleh karena itu, sanksi yang bermanfaat demi tercapainya keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum antara pekerja/buruh dengan perusahaan perlu difungsikan oleh Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Tenggara.

## **KESIMPULAN**

Pengawasan pemerintah daerah terhadap pemenuhan UMP di Sulawesi Tenggara telah dilakukan dengan teknik pengawasan langsung dan tidak langsung. Namun, kedua teknis pengawasan ini belum berjalan secara optimal dilakukan, karena kurangnya sarana prasarana dan jumlah Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) yang ada pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Tenggara. Oleh sebab itu, sangat diharapkan penanggulangan faktor penghambat pengawasan ini

---

<sup>16</sup> Rantawan Djanim, *Masalah Sosial Dalam Perspektif Hukum Dan Penegakan Hukum (Kumpulan Esay-Esay Terpilih)* (Tangerang Selatan: UM Jakarta Press, 2018), Hlm. 81.

<sup>17</sup> Budiono Kusumohamidjojo, *Teori Hukum : Dilema Antara Hukum Dan Kekuasaan* (Bandung: Penerbit Yrama Widya, 2019), Hlm. 98.

dilakukan perbaikan secepatnya, sehingga tidak ada pihak yang dirugikan dalam pemenuhan UMP di Sulawesi Tenggara.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aswan, Wahyu Patmos Losianus. "Pengawasan Pemerintah Terhadap Pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten Di Kabupaten Sekadau." *Jurnal Governance* 4, no. 3 (2015): 5.
- Djanim, Rantawan. *Masalah Sosial Dalam Prespektif Hukum Dan Penegakan Hukum (Kumpulan Esay-Esay Terpilih)*. Tangerang Selatan: UM Jakarta Press, 2018.
- Franco D. Tarumingkeng, Welson Y. Rompas & Joorie M. Ruru. "Pengawasan Pemerintah Dalam Penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Di Sulawesi Utara." *Jurnal: JAP* 8, no. 114 (2022): 31.
- Irwansyah. *Penelitian Hukum : Pilihan Metode Dan Praktek Penulisan Artikel*. Yogyakarta: Mirra Buana Media, 2020.
- Kurniawan, Emmanuel. *Tahukah Anda Hak-Hak Karyawan Tetap Dan Kontrak*. Jakarta: Dunia Cerdas, 2013.
- Kusumohamidjojo, Budiono. *Teori Hukum : Dilema Antara Hukum Dan Kekuasaan*. Bandung: Penerbit Yrama Widya, 2019.
- Mawardi Khairi, Lelisari, Nurjannah S, Novita Listyaningrum, Inggit Akim. *BUKU AJAR HUKUM KETENAGAKERJAAN*. 1st ed. Mataram, n.d.  
[https://play.google.com/store/books/details/Mawardi\\_Khairi\\_S\\_H\\_M\\_H\\_Buku\\_Ajar\\_Hukum\\_Ketenagaker?id=7gAoEAAAQBAJ](https://play.google.com/store/books/details/Mawardi_Khairi_S_H_M_H_Buku_Ajar_Hukum_Ketenagaker?id=7gAoEAAAQBAJ).
- Netty, Budi Ardianto. "Peranan Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan Dalam Pelaksanaan Upah Minimum Di Kota Jambi." *Jurnal; Sains Sosio Huaniora* 3, no. 1 (2019): 105.
- Nita, Ine. "Pengawasan Pelaksanaan Upah Minimum Kota Oleh Dinas Tenaga Kerja Pada Perusahaan Swasta Di Kota Banjar." *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara* 4, no. 3 (2017): 454.
- Panjaitan, Marajohan JS. *Politik Hukum : Membangun Negara Kebahagiaan Pada Era Revolusi Industri 4.0 Dan Society 5.0*. Bandung: Penerbit Pustaka Reka Cipta, 2020.
- Siagian, Sondang. *Manajemen Stratejik*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Silamba, Gerta. "Urgensi Pengawasan Perizinan Pertambangan Dalam Kawasan Hutan Lindung Di Kabupaten Morowali Provinsi Sulawesi Tengah." Universitas Hasanuddin Makassar, 2015.

*Tri Putra & La Ode Bariun | Pengawasan Pemerintah Daerah Terhadap Pemenuhan Upah Minimum Provinsi...*

Sobandi, Muhamad Sadi Is dan. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: Kencana, 2020.

Uwiyono, Aloysius. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014.

Yuswalina. *Hukum Administrasi Negara*. Malang: Setara Press, 2019.

Zulnoviana. "Manajemen Pelaksanaan Upah Minimum Kota Pekanbaru Tahun 2016." *Jom Fisip* 4, no. 2 (2017): 2.