



## Tinjauan Pelaksanaan Fungsi dan Tugas Dinas Tenaga Kerja atas Pengawasan Hubungan Kerja dalam Lingkup Hukum Administrasi Negara (Studi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang)

Afra Hanna Haifa<sup>1</sup>, Nurul Khikmah<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program studi S1 Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang

### Abstract

Received: 01 Juni 2024

Revised : 08 Juni 2024

Accepted: 15 Juni 2024

*State administrative law regulates the basic framework for public services including labor. The government has a department or labor agency which has the responsibility to manage and regulate policies and supervise the management of human resources and also regulate the public sector, in this case including employment regulations related to state administrative law. This research was carried out using a juridical-empirical method, where data was collected based on documentation and interviews as primary data, complemented by secondary data and analyzed using qualitative methods. Based on the results of this research, with a review of the implementation of the functions and duties of the labor service within the scope of the State Administrative Law, it explains the implementation of the program in carrying out its duties as a government institution which is hereby related to the review of the State Administrative Law as regulated in laws and regulations. Law no. 13 of 2003 concerning regulating employment in this law regulates employment planning and employment information in the form of job training, job placement, expansion of employment opportunities, use of foreign workers and employment relations, and protection of workers' rights.*

**Keywords:** *State Administrative Law, Manpower Service, Overview, Functions and Duties*

(\*) Corresponding Author: [afrahanna721@students.unnes.ac.id](mailto:afrahanna721@students.unnes.ac.id)

**How to Cite:** Haifa, A. H., & Khikmah, N. (2024). Tinjauan Pelaksanaan Fungsi dan Tugas Dinas Tenaga Kerja atas Pengawasan Hubungan Kerja dalam Lingkup Hukum Administrasi Negara (Studi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang). <https://doi.org/10.5281/zenodo.12176761>.

## PENDAHULUAN

Hukum administrasi negara mengatur adanya kerangka dasar sebagai pelayanan public termasuk ke dalamnya juga tenaga kerja, pemerintah memiliki departemen atau lembaga tenaga kerja yang didalamnya memiliki tanggung jawab untuk mengelola dan mengatur kebijakan serta mengawasi pengelolaan sumber daya manusia dan juga mengatur di sektor public, dalam hal ini termasuk kedalam pengaturan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan hukum administrasi negara.

Dibentuknya dinas tenaga kerja guna mendukung pelaksanaan pembinaan serta penempatan yang sesuai atas tenaga kerja, membantu masyarakat pra kerja guna menerima pelatihan kerja serta bertugas sebagai pendata masyarakat yang mencari kerja dan selain itu melakukan pengelolaan kegiatan sebagai bentuk membina dan melakukan penyelesaian jika adanya perselisihan hubungan industrial. Dari Dinas tenaga kerja dalam pelatihan kerjanya kemudian memperluas



menjadi penempatan kerjanya, kemudian juga dalam memperluas tenaga kerja serta kesempatan kerja yang ada dan juga ikut serta dalam memberdayakan purna kerja.

Dibaginya urusan pemerintahan diberbagai bidang dalam pemerintahan khususnya di bidang ketenagakerjaan, memunculkan praktek yang terjadi bahwa adanya kewenangan yang dijalankan oleh Pemerintah Kota dengan ditujukan pada dinas tenaga kerja, hal tersebut dapat dilihat dari:

1. Penerapan tugas dan wewenang;
2. Program yang diberikan;
3. Cara penyelesaian masalah dengan keterlibatan lembaga hukum didalamnya.

Pemerintahan kota/daerah juga mempunyai kewenangan di bidang pelatihan kejuruan, produktivitas tenaga kerja, perekrutan tenaga kerja, dan hubungan buruh-manajemen, khususnya di sektor industri.

Dalam hal ini, mereka harus bersikap pasif dan aktif terlibat dalam pencegahan dan penyelesaian perselisihan perburuhan.

Sebaliknya, banyaknya perkara di Pengadilan Hubungan Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa pemerintahan daerah kabupaten/kota tidak berfungsi secara maksimal. Mengingat pentingnya pekerjaan bagi dunia usaha, pemerintah, dan masyarakat, kita harus mengambil langkah-langkah strategis untuk memastikan pekerja mendapatkan perlindungan optimal saat bekerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja dapat dicapai dengan menetapkan persyaratan atau dengan meningkatkan kesadaran akan pentingnya hak asasi manusia, dengan bentuk perlindungan fisik dan teknis, dengan lingkup sosial dan ekonomi melalui standar yang diterapkan pada lingkungan tempat bekerja. Sebab, peran angkatan kerja merupakan salah satu unsur penting dalam pembangunan sumber daya manusia dan menempati posisi penting karena menentukan keberhasilan bangsa itu sendiri. Pengembangan lapangan kerja harus diatur seperti ini. Hal ini menjamin hak-hak dasar dan kesejahteraan pegawai sebagai bentuk perlindungan pekerja.

Hukum administrasi negara menciptakan kerangka hukum yang didalamnya mengatur atas pengelolaan, peraturan dan perlindungan tenaga kerja dalam konteks sektor publik.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dalam penelitian ini peneliti melakukan observasi dan wawancara terlebih dahulu ke Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang guna memperoleh informasi lebih aktual terkait masalah yang dipertanyakan. Digunakan juga pengumpulan sumber referensi sekunder berupa jurnal, artikel, buku, sumber badan hukum, penelitian yang telah ada sebelumnya dan sumber literasi lainnya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Analisis dengan sumber sekunder juga digunakan dengan tetap mempertimbangkan norma dan kaidah serta akal pikir yang didasari sumber sekunder sebagai bahan pertimbangan dasar penulisan sebagai tanggapan dalam

menunjang penelitian mengenai tinjauan pelaksanaan fungsi serta tugas oleh dinas tenaga kerja atas pengawasannya dalam lingkup mengawasi hubungan kerja di lingkup hukum administrasi negara.

### **1. Penerapan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dalam lingkup Hukum Administrasi Negara**

Dalam pelaksanaan program kerjanya dinas tenaga kerja mencakup di beberapa bidang diantaranya dalam bentuk pelayanan, pelayanan ini bisa dilakukan dengan dinas terkait, selain itu dinas ketenagakerjaan juga memiliki tanggung jawab sebagai pemberi perlindungan bagi para pekerja guna mencapai haknya, dalam hal lain dinas tenaga kerja juga memberikan pelayanan untuk perlengkapan yang ada dalam perusahaan.

Sebagai bentuk keefektifannya yang dirasakan oleh masyarakat dapat diukur dari pengguna jasa dari dinas tenaga kerja ini dan respon masyarakat. Efektivitas program-program pelayanan yang telah dijalankan oleh dinas tenaga kerja ini dapat dilihat dari respon masyarakat yang turut antusias dalam pelaksanaan tiap programnya didukung dengan pelayanan yang diberikan oleh dinas ketenagakerjaan ini juga masyarakat tanpa perlu mengeluarkan anggaran untuk membiayai pelayanannya.

Peran dinas tenaga kerja dalam lingkup hukum administrasi negara ini memberikan cakupan dalam hal kebijakan untuk pihak tenaga kerja dan menjamin kesejahteraan hak nasional pekerja atau masyarakat. Sehingga dinas tenaga kerja memang berada di lingkup hukum administrasi negara yang artinya melaksanakan program program yang harus dijalankan dengan menaati aturan perundang-undangan yang terkait sesuai sistem didalamnya. Keterkaitannya dengan hukum administrasi negara ini diatur dalam undang undang berikut aturan yang terkait:

- a. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
- b. PP RI No. 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah.
- c. Undang-Undang Republik Indonesia No. 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dengan perubahan yakni Undang undang Republik Indonesia No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Penyelenggaraan kebijakan dalam ketenagakerjaan harus dilaksanakan sesuai substansi yang ada di dalam dinas tersebut dengan meninjau keberlangsungan terhadap pekerja atau tenaga kerja terkait. Pelaksanaan kebijakan tersebut memiliki beberapa bidang didalam dinas tenaga kerja kota semarang yakni kesekretariatan memiliki tugas dalam menyiapkan dan penyusunan terkait kegiatan rencana kerja dan anggaran sebagian umum dan kepegawaian, kemudian bidang penempatan kerja bertugas menyiapkan pelaksanaan koordinasi dengan instansi terkait. Contoh tersebutlah dalam pengimplementasian kebijakan dinas tenaga kerja dalam lingkup hukum administrasi negara. Namun tidak sekedar tugas nya saja, ketika pelaksanaan kebijakan yang diberikan harus sesuai dengan aturan yang berlaku dan tidak hanya pada lingkup lembaganya saja namun peran dinas ini terhadap masyarakat atau hubungan dengan masyarakat seperti memberikan perlindungan terhadap upah, waktu bekerja, kemudian perlindungan mengenai

kondisi kerja. dalam hal ini dinas tenaga kerja berfungsi dalam memberikan hak nasional pekerja dengan tepat untuk menyelenggarakan keberlangsungan tugas dan peran dinas tenaga kerja kepada masyarakat.

Dalam pelaksanaan program-programnya dinas tenaga kerja mempertimbangkan beberapa langkah yang perlu dilakukannya untuk memastikan penerapan hukum ketenagakerjaan dapat berjalan secara efektif yakni dengan melihat program apa saja yang telah dirumuskan kemudian dengan melihat siapa saja yang terlibat didalamnya serta dampak apa yang didapatkan baik secara lingkup mulai dari awal perencanaan dilanjut dengan pelaksanaan dengan kemudian dilakukan pengevaluasian dan melakukan langkah-langkah berikutnya. Jika dikemudian hari terjadi pelanggaran hal yang dilakukan dinas ketenagakerjaan Kota yakni melakukan pelaporan kepada dinas dalam tingkatan Provinsi sebab disnaker hanya dapat melakukan sosialisasi dan pendekatan kepada perusahaan yang tidak mematuhi regulasi ketenagakerjaan tersebut dan kemudian diserahkan ke provinsi untuk kemudian melakukan pengawasan.

Dalam konteks hukum administrasi negara disnaker dapat mempromosikan kesetaraan, hak asasi manusia, dan tindakan *non-diskriminasi* dalam lingkungan kerja melalui program yang ada disertai pembinaan dengan disnaker terjun langsung ke perusahaan atau badan usaha yang terlibat dan saat ini sering juga telah diwajibkan untuk adanya bagian pekerja yang memiliki disabilitas hal ini juga diatur dan ditetapkan dalam perda kota Semarang no. 9 tahun 2021 mengenai disabilitas, sebagai upaya tidak terjadinya diskriminasi terhadap penyandang disabilitas dalam memperoleh haknya dalam memperoleh pekerjaan dan mendapatkan fasilitas.

Hukum administrasi negara tidak hanya mengatur penyelenggaraannya saja namun juga sebagai kerangka pelayanan publik yang bekerja dalam pemerintahan khususnya terkait dengan lembaga lembaga yakni salah satunya adalah dinas tenaga kerja Kota Semarang. Dengan ini kita tahu bahwa peran dinas tenaga kerja di lingkup hukum administrasi negara sudah tertera dengan jelas.

## **2. Program yang Diberikan Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang**

Didalam dunia kerja pastinya tidak lepas dari permasalahan permasalahan terhadap pekerja salah satunya adalah tidak adanya hak pekerja yang adil dan jelas untuk mendapatkan hak yang layak sebagai pekerja seperti adanya pekerja yang mengalami kekerasan seksual ketika ia sedang menjalankan tugasnya, kemudian hak mendapatkan upah yang layak, pemecatan yang tidak terhormat dengan tidak memberikan haknya sebagai pekerja atau karyawan. sehingga hal ini timbulah kebijakan dari dinas ketenagakerjaan kota semarang dalam mengatasi permasalahan hak pekerja yang harus di berikan dengan layak dan adil.

Kebijakan penyelenggaraan memiliki substansi yang harus dijalankan didalam dinas tenaga kerja, yakni dengan adanya program yang dijalankan memberikan kejelasan terhadap pelayanan dan pelaksanaan sebuah lembaga.

Berikut program yang terselenggara di dalam dinas tenaga kerja kota Semarang:

- 1) Program penunjang urusan pemerintah daerah kabupaten/kota
  - a. Berkoordinasi dalam penyusunan laporan pencapaian kerja dan realisasi kinerja karyawan.

- b. Mengevaluasi terhadap kinerja perangkat daerah.
  - c. Memberikan Penyediaan untuk Gaji dan Tunjangan ASN.
  - d. Penyediaan terhadap Administrasi Pelaksanaan untuk Tugas ASN.
- 2) Program perencanaan tenaga kerja
- a. Menyusun Perencana Tenaga Kerja Makro.
  - b. Menyusun Perencana Tenaga Kerja Mikro.
- 3) Program Produktivitas kerja dan Pelatihan tenaga kerja
- a. Mengadakan Pelaksanaan Pelatihan dan pendidikan untuk Keterampilan bagi Pencari Kerja dengan berdasar Klaster Kompetensi.
  - b. Memberikan Sarana Pelatihan Kerja di wilayah Kabupaten/Kota Semarang.
  - c. Melakukan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja di tingkat Swasta di Kota Semarang.
  - d. Menyediakan Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja dengan secara Terintegrasi.
  - e. Melaksanakan Konsultasi Produktivitas yang diperuntukkan kepada Perusahaan Kecil.
- 4) Melakukan Pengukuran terhadap Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja. Program terhadap Penetapan tenaga kerja
- a. Memberikan Pelayanan terhadap Kerja misalnya untuk penempatan calon pekerja transmigrasi.
  - b. Memberikan Penyuluhan dan Bimbingan terhadap Jabatan bagi Pencari Kerja.
  - c. Menyelenggarakan Program Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan Kota Semarang.
  - d. Melakukan Perluasan dalam Kesempatan Kerja dengan memberikan pelatihan wirausaha baru.
  - e. Pengawasan dan Pengendalian LPTKS dengan memonitoring LPTKS, LPPRT, P3MI, Perusahaan.
  - f. Memberikan penyediaan serta layanan Informasi Pasar Kerja Online.
  - g. Melakukan Peningkatan terhadap Perlindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia.
  - h. Melakukan Pemberdayaan terhadap Pekerja Migran Indonesia.
- 5) Program dalam bidang hubungan industrial
- a. Melakukan Pengesahan terhadap Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan.
  - b. Memberikan layanan Pendaftaran terhadap Perjanjian Kerjasama bagi Perusahaan di wilayah Kota Semarang.
  - c. Melakukan Penyelenggaraan dengan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan di Kota Semarang.
  - d. Melakukan Pencegahan atas terjadinya Perselisihan hubungan tenaga kerja yakni hubungan industrial, mogok

- kerja serta Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di satu Daerah Kabupaten/Kota Semarang.
- e. Melakukan Penyelenggaraan terhadap Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, serta Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja atau Serikat Buruh serta Non Afiliasi.
  - f. Melakukan Pelaksanaan terhadap Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota Semarang.

Ini merupakan program penyelenggaraan dinas tenaga kerja dalam lingkup administrasi negara yang bertujuan untuk memberikan pelaksanaan kebijakan lembaga sesuai dengan tugas dan kewenangan pada setiap lembaga di masyarakat. Terkait adanya program yang dijalankan oleh dinas tenaga kerja kota semarang ini menimbulkan beberapa respon masyarakat yang baik. seperti pada penanganan ketika terjadi permasalahan pekerja disuatu perusahaan maka dengan hal itu peran dinas tenaga kerja memberikan penengahan serta solusi terhadap permasalahan tersebut, sehingga hal ini berdampak baik terhadap kinerja yang diberikan kepada masyarakat untuk menunjang hak seorang pekerja. kemudian hak seorang disabilitas di suatu perusahaan juga sangat dipeperhatikan hak nya karena hal ini sudah tertuang pada Perda No.9 Tahun 2021 tentang Disabilitas, maka hal ini memberikan pelayanan yang baik dan tepat terhadap hak seorang pekerja. respon masyarakat juga diukur ketika ada sosialisasi kepada masyarakat langsung seperti di kantor kecamatan, kantor daerah dan lain nya dengan respon masyarakat yang terbuka dari pelayanan dinas tenaga kerja terkait ketenagakerjaan.

Tidak hanya dalam hubungan industrial saja namun dalam konteks pelatihan kerja yang diberikan kepada dinas tenaga kerja ini sangat membantu bagi para calon pekerja yang nantinya bekerja disuatu perusahaan atau pun tempat kerja tersebut. sehingga pelatihan kerja ini sangat penting dalam memberikan basic atau dasar dalam bekerja.

Dengan adanya program yang memudahkan hak pekerja ini sebagai dinas yang menanganinya maka memberikan dampak serta pelayanan yang adil dan layak terhadap seorang pekerja.

### **3. Kerja Sama dengan Lembaga Hukum Mengenai Sengketa Hukum**

Adanya perselisihan maupun sengketa pasti terjadi di dalam hubungan antar makhluk sosial, mengingat subjek hukum yang lain yakni badan hukum oleh karena itu sebagian pihak yang terlibat dengan badan hukum pun akan ikut serta di dalamnya lebih banyak secara jumlahnya.

Dalam penyelesaian konfliknya dapat diselesaikan secara pribadi namun jika dirasa masih belum bisa teratasi diperkenankan untuk meminta bantuan kepada lembaga hukum yang terkait. Sejalan dengan permasalahan yang kerap timbul saat ini di Indonesia mendorong pihak pemerintah untuk ikut andil didalamnya melalui penetapan undang-undang, diantaranya UU No. 22/1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan serta UU No. 12 tahun 1964 mengenai Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta namun saat ini sudah tidak pas dengan jaman, sedangkan pada era industrialisasi saat ini permasalahan atas perselisihan

hubungan industrial semakin meningkat tinggi dan kompleks dengan demikian diperlukan institusi penyelesai dan mekanisme yang dapat melakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang tepat, adil dan cepat dengan biaya yang relatif murah. Dengan dikeluarkannya Undang-Undang No. 2 (2004) mengenai Penyelesaian adanya Perselisihan Hubungan Industrial dengan harapan kedepannya akan terciptanya hubungan industrial yang sejahtera, dinamis, dan diwujudkan secara adil sesuai dengan nilai-nilai luhur Pancasila.

Dalam lingkup peradilan telah adanya Pengadilan Hubungan Industrial atau disebut PHI yang pembentukannya berdasarkan pada perundang-undangan No. 2 tahun 2004 mengenai Penyelesaian Perselisihan Industrial. Pengadilan ini sebagai pengadilan khusus yang memiliki sistem peradilan secara umum, di pengadilan tersebut memiliki fungsi sebagai pemutus perselisihan yang terjadi antara buruh dengan pengusaha jika terjadi diantaranya:

- 1) Munculnya perselisihan hak;
- 2) Terjadinya perselisihan kepentingan;
- 3) Timbulnya perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan perselisihan yang terjadi antara Serikat Pekerja maupun Serikat Buruh.

Untuk tata acara yang dipakai saat ini menganut hukum acara perdata yang turut berlaku di pengadilan umum.

Tinjauan dalam pengawasan terhadap fungsi dan tugas dinas tenaga kerja ini tidak hanya dalam melaksanakan programnya saja namun ketika dalam pelaksanaannya pasti tidak terus menerus berjalan lancar, biasanya pasti terjadi sengketa dengan lembaga lain atau perusahaan yang bekerja sama dengan dinas tenaga kerja, misal dalam suatu sengketa melibatkan seorang disabilitas yang tidak diterima dalam suatu perusahaan yang pada dasarnya suatu perusahaan harus memiliki setidaknya 1% seorang disabilitas namun perusahaan ini tidak menaati peraturan itu yang tertera didalam Perda No. 9 Tahun 2021 tentang penyandang disabilitas maka dinas tenaga kerja wajib membantu dan melindungi hak pekerja tersebut.

Namun, dinas tenaga kerja akan mengambil langkah langkah untuk memastikan keefektifan penetapan hukum yang berlaku terlebih dahulu sebelum kemudian diserahkan kepihak pengadil. Dinas tenaga kerja dalam menyelesaikan sengketa hubungan kerja turut bekerja sama dengan asosiasi-asosiasi seperti perserikatan pekerja selain itu juga bekerja sama dengan dinas terkait di bidang lain seperti bidang pelatihan tenaga kerja, di bidang imigrasi jika terjadinya masalah ada pada imigran dan turut serta bergabung di bidang hak asasi manusia.

Seperti kasus atau permasalahan lain yakni apabila kemudian terjadi pelanggaran hak pekerja dengan tidak diberikan upah yang layak maka penyelesaian ini sebaiknya dilaporkan ke pihak dinas tenaga kerja kemudian dinas tenaga kerja akan melakukan pemeriksaan dan dilanjut dengan pembinaan dengan menemui Direktur dan HRD guna meminta bukti berupa absensi serta slip gaji pekerja atau buruh dengan bentuk copy nya dilanjut dengan pemberian Nota Pemeriksaan I (Pertama), Nota Pemeriksaan II (Kedua) dan ditetapkan sebagai syarat pengajuan bukti permasalahannya kemudian diajukan ke Penyidik Polri dan Kejaksanaan bukti-bukti tersebut. Jika pihak pengusaha tidak berkenan memberikan

maka pengawas Ketenagakerjaan dapat memohon bantuan kepada Polisi untuk mengajukan surat penggeledahan, jika dirasa barang bukti kurang pengawas ketenagakerjaan dapat meminta surat penyitaan barang kepada Pengadilan Negeri, jika bukti dirasa cukup maka PPNS dapat menyerahkan kepada Kejaksaan. Hal ini sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada pasal 14 ayat (1) mengenai PERMEN no. 33/2016 yang mengatur Tata cara pengawasan ketenagakerjaan. Dilandasi oleh dasar hukum yang digunakan yakni diantaranya:

- 1) PERPRES No. 95 th. 2020 atas Kementerian ketenagakerjaan.
- 2) PERMEN Ketenagakerjaan No.1 tH. 2021 mengenai pengaturan organisasi dan tata kerja kementerian ketenagakerjaan
- 3) PERDA kota Semarang No. 9 tahun 2021 yang mengarfur mengenai disabilitas.

Dinas tenaga kerja dalam merespon adanya perubahan peraturan mengenai ketenagakerjaan yang berkaitan dengan administrasi negara akan selalu mengupdate lebih lanjut dari adanya perubahan tersebut atau dengan kata lain akan selalu memperbarui baik secara tata kerja maupun lingkup pengawasannya sesuai dengan pengaturan yang berlaku.

## **PENUTUP**

Berdasarkan pada pembahasan yang diperoleh dari penelitian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa pelaksanaan tugas dan Fungsi dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang telah dilakukan secara sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku serta dapat ditarik kesimpulan Lain bahwa hukum administrasi negara dengan dinas tenaga kerja ini saling berhubungan dilihat dari aspeknya sebagai

1. Pengatur ketenagakerjaan,
2. Membantu dalam proses rekrutmen dan manajemen pegawai,
3. Sebagai lembaga pengawas dan pengendalian industri atau perusahaan yang ada serta;
4. Sebagai lembaga yang memberikan perlindungan atas hak dan kesejahteraan pegawai dalam sektor publik.

Didasari dengan peraturan-peraturan yang berlaku yakni:

1. Perpres No. 95 tahun 2020 tentang Kementerian ketenagakerjaan.
2. Permen Ketenagakerjaan No.1 tahun 2021 tentang organisasi dan tata kerja kementerian ketenagakerjaan.
3. Perda kota Semarang No. 9 tahun 2021 tentang disabilitas.

Namun tetap akan adanya beberapa faktor penghambat penegakan hukum yakni disebabkan tidak sinkronnya jumlah pengawasan dinas tenaga kerja dengan buruh atau pekerja perusahaan yang ada, faktor pembayaran gaji yang tidak sesuai, sampai dengan faktor dari masyarakatnya yang kurang atau bahkan tidak memahami mengenai hak yang seharusnya diperolehnya menyebabkan kurangnya kesadaran dalam mewujudkan kesejahteraan dalam ketenagakerjaan yang sesuai dengan cita-cita bangsa.

## DAFTAR PUSTAKA

- Soekanto, S. (2005). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Afra H. H. dan Nurul K. (2023). “*Pengawasan Dinas Tenaga Kerja*”. *Hasil Wawancara Pribadi: 7 November 2023*, Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang.
- Anggito, A. a. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif*. Sukabumi: CV Jejak
- Undang-undang Nomor 9 Tahun 2021 tentang Penyandang Disabilitas.
- Aloewic, T. F. (1996). *Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Industrial*. Jakarta: BPHN
- Nicholas, J. (2021). “*Pemidanaan Terhadap Delik Pembayaran Upah di Bawah Upah Minimum Dalam Rangka Mencapai Tujuan Pemidanaan Di Indonesia*”. *Vol 15: 15-2*
- N. Widowari. (2021), “*Efektivitas Program Kerja UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang*,”. *Vol.6.No.1,pp.43-57*.
- Siti Salma Sitio dan Rahmat Daim Harahap .(2022). “*Pengaruh Pengawasan Ketenagakerjaan Pemerintah Terhadap Tenaga Kerja dan Perusahaan Mikro (Studi Kasus Kantor Dinas Ketenagakerjaan UPT Pengawasan Wilayah I)*”,*Vol.1,No.2 ,7-9*
- Efendi, J. a. (2016). *Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris*. Depok: Prenada Media.
- A. Mutian and P.Astuti. (2018). “*Peran Komunitas Sahabat Difabel Dalam Pemenuhan Hak Ketenagakerjaan Penyandang Difabel Kota Semarang*”, *Journal of Politic and Government Studies*, vol. 7, no. 2, pp. 71-80.
- Hakim, A. (2014). *Dasar-dasar hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Citra Aditya Bakti.
- Syafira R. dan Indri F. S. (2022). “*Penegakan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pembayaran Upah di Bawah Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) di Provinsi Jawa Timur*”.
- Luhur Sanitya. (2019), “*Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Bukan Penerima Upah di Wilayah Kota Semarang Mengingat Peraturan Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2016*” *Vol.1,No.2*.
- Rudianto Silalahi. (2020), “*Peranan Mediator Ketenagakerjaan Dalam Penyelesaian Hubungan Industrial di Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004*” *Vol.6,No.2*