

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sejarah permasalahan buruh di Indonesia cukup panjang dan bermula sejak zaman penjajahan Belanda. Pada awalnya, buruh di Indonesia terdiri dari tenaga kerja pribumi yang ditempatkan di perkebunan-perkebunan dan proyek-proyek infrastruktur yang dikelola oleh pihak Belanda (Hizanatul Ulumi & Suryani Hamzah, 2022). Buruh pribumi pada masa itu seringkali dipekerjakan dengan upah yang sangat rendah dan kondisi kerja yang buruk. Setelah kemerdekaan Indonesia, permasalahan buruh terus berlanjut. Pemerintah Indonesia mengambil berbagai langkah untuk meningkatkan kesejahteraan buruh, seperti memberikan hak-hak pekerja, memperbaiki kondisi kerja, dan meningkatkan upah. Namun, meskipun telah ada berbagai kebijakan dan peraturan yang dikeluarkan, masih ada banyak perusahaan yang tidak mematuhi aturan dan memperlakukan buruh dengan tidak adil (Chamdani et al., 2022).

Pada tahun 1990-an, terjadi ledakan gerakan buruh di Indonesia yang menuntut hak-hak pekerja. Gerakan buruh tersebut didorong oleh peningkatan upah minimum, hak untuk membentuk serikat pekerja, dan perbaikan kondisi kerja (Yuanita, 2022). Namun, gerakan buruh juga seringkali dihadapi dengan represi dari pihak keamanan dan pengusaha. Di masa kini, permasalahan buruh di Indonesia masih terus berlanjut. Beberapa permasalahan yang dihadapi oleh buruh

di Indonesia meliputi upah yang rendah, jam kerja yang panjang, kondisi kerja yang tidak aman dan tidak sehat, serta perlakuan yang tidak adil dari pengusaha (E.H, 2022). Meskipun pemerintah Indonesia telah mengeluarkan berbagai kebijakan untuk meningkatkan kesejahteraan buruh, masih banyak perusahaan yang tidak mematuhi aturan dan memperlakukan buruh dengan tidak adil. Secara keseluruhan, sejarah permasalahan buruh di Indonesia menunjukkan bahwa perjuangan untuk meningkatkan kesejahteraan buruh dan melindungi hak-hak pekerja masih terus berlanjut. Perjuangan ini melibatkan pemerintah, pengusaha, dan buruh itu sendiri, serta memerlukan kerja sama dan komitmen dari semua pihak untuk mencapai keseimbangan yang adil dan berkelanjutan antara kepentingan pengusaha dan buruh (Nialda et al., 2022).

Untuk menjawab permasalahan tersebut, pada tahun 2020 Pemerintah Indonesia mengeluarkan kebijakan UU Cipta Kerja (Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja) sebagai upaya untuk meningkatkan iklim investasi dan menciptakan lapangan kerja yang lebih banyak di Indonesia (Muis, 2022). Undang- Undang ini didorong oleh keinginan pemerintah untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi di Indonesia dengan cara meningkatkan daya saing industri dalam negeri dan menarik investasi asing. Disisi lain, Undang-Undnag Cipta Kerja juga bertujuan untuk memperkuat perlindungan tenaga kerja dengan memberikan jaminan sosial dan kepastian hukum bagi pekerja, serta memperbaiki sistem pelatihan dan sertifikasi tenaga kerja untuk meningkatkan keterampilan dan daya saing pekerja (Azgara, D, 2022).

Undang-Undang Cipta Kerja yang disahkan pada tahun 2020 memuat sejumlah ketentuan terkait perlindungan pekerja di Indonesia. Salah satunya adalah terkait dengan Upah Minimum (Pratiwi & Hoesin, 2022). Upah minimum dijelaskan sebagai jumlah upah yang ditetapkan oleh pemerintah atau lembaga yang ditunjuk sebagai standar upah minimum yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja. Upah minimum ditetapkan sebagai bentuk perlindungan bagi pekerja, sehingga mereka tidak diberikan upah yang terlalu rendah oleh pengusaha. Upah minimum diatur sebagai bentuk penjaminan hak kerja, pencegahan upah yang terlalu rendah, dan peningkatan kesejahteraan pekerja (Saputra & Sarnawa, 2022).

Upah minimum merupakan salah satu upaya pemerintah dalam melindungi kesejahteraan pekerja yang mana tercantum dalam hak-hak pekerja (Sadath M. Nur, 2022). Hak-hak pekerja yang dimaksud mencakup hak atas upah yang adil, kondisi kerja yang aman dan sehat, serta jaminan sosial. Perlindungan ini penting untuk menjaga kesejahteraan dan keseimbangan hidup para pekerja. Undang-Undang Cipta Kerja menetapkan bahwa upah minimum harus disesuaikan dengan kondisi daerah dan kemampuan perusahaan. Hal ini diharapkan dapat mendorong investasi dan menciptakan lapangan kerja baru. Namun, pemerintah harus menjamin bahwa upah minimum yang ditetapkan masih memberikan perlindungan yang cukup bagi pekerja (Budiwati et al., 2022).

Sayangnya, upaya pemerintah tersebut menuai kritik dari sejumlah pihak yang menganggap bahwa UU ini mengabaikan hak-hak pekerja dan memberikan keleluasaan yang terlalu besar bagi pengusaha (Putra & Effendy, 2022). Oleh karena

itu, perlu ada pengawasan dan pemantauan yang ketat dari pemerintah dan masyarakat agar UU Cipta Kerja dapat diimplementasikan dengan adil dan seimbang bagi semua pihak. Penurunan hak-hak pekerja, UU Cipta Kerja dianggap mengurangi hak-hak pekerja dengan memperlonggar persyaratan perjanjian kerja, perpanjangan masa kerja, dan pemutusan hubungan kerja. Selain itu, upah minimum juga dapat dikurangi atau dihilangkan dalam beberapa kasus. Kemudian, UU Cipta Kerja dianggap tidak transparan dan mengabaikan masukan dari berbagai pihak, termasuk serikat pekerja dan masyarakat. Serta, UU Cipta Kerja dianggap kontroversial karena beberapa aturannya dianggap bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan sebelumnya, termasuk mengenai hak-hak pekerja dan persyaratan perlindungan lingkungan (Alif, 2022).

Lebih lanjut, permasalahan seperti Upah Minimum Provinsi (UM) yang belum mencukupi kebutuhan hidup layak. Upah Minimum Provinsi (UMP) yang ditetapkan setiap tahun oleh pemerintah masih dianggap belum mencukupi kebutuhan hidup layak, terutama di kota-kota besar (Salsabila et al., 2022). Masih ada banyak perusahaan yang membayar upah di bawah UMP, bahkan ada yang membayar upah jauh di bawah UMP. Masalah lain, seperti kesenjangan upah antara karyawan dan pekerja harian juga masih banyak ditemukan. Dimana tidak jarang, karyawan yang bekerja secara tetap biasanya menerima upah yang lebih tinggi daripada pekerja harian, yang seringkali bekerja dalam kondisi yang kurang aman dan tanpa jaminan sosial. Disisi lain, Masih ada perusahaan yang tidak memberikan slip gaji kepada pekerjanya atau melakukan penggajian secara tidak transparan,

sehingga sulit untuk memverifikasi upah yang diterima oleh pekerja (Febriana, 2022).

Sebagai mana yang terjadi di Kota Batam yang merupakan kota dengan mayoritas penduduk pendatang dari luar daerah. Kota Batam merupakan Kota Industri dengan jumlah total di kota Batam yang sudah terdaftar ialah mencapai sekitar 1309 perusahaan (BPS kota Batam 2020) (Sadath M. Nur, 2022). Dalam mengembangkan industri dan kemajuan ekonomi yang di kaitkan dengan penawaran tenaga kerja yang mudah di dapatkan yang akan di buat oleh pemerintah daerah untuk kemanfaatan bersama baik untuk pengusaha maupun pekerja, karena jumlah pengangguran di Batam sudah sangat banyak yang akan membuat semakin rumit masalah ketenagakerjaan dan tentunya memerlukan peraturan atau strategi yang bisa memiliki manfaat(Nuriskia & Nugroho, 2022).



Gambar 1. 1. Sebaran Jumlah Pekerja di Kota Batam

Sumber: BPS (2023)

Dinas Ketenagakerjaan memainkan peran penting dalam proses pembangunan ekonomi bersama dengan infrastruktur dan manajemen untuk mempercepat naik turunnya daya saing ekonomi. Terlepas dari hal tersebut, Upah Minimum Provinsi (UMP) yang masih rendah. Meskipun UMP di Kepulauan Riau, termasuk Batam, sudah mengalami kenaikan setiap tahunnya, namun masih dianggap belum mencukupi kebutuhan hidup layak bagi pekerja dan keluarganya (Amin & Sundary, 2022). Pekerja harian di Batam seringkali menerima upah yang rendah dan tidak memiliki jaminan sosial, meskipun mereka melakukan pekerjaan yang sama dengan karyawan tetap. Beberapa perusahaan di Batam terkadang mempekerjakan pekerja di luar jam kerja normal tanpa memberikan upah lembur yang sesuai dengan aturan yang berlaku. Masih ada juga perusahaan di Batam yang tidak mematuhi aturan pengupahan, seperti membayar upah dibawah UMP atau tidak membayar tunjangan dan upah lembur dengan benar. Permasalahan upah ini mempengaruhi kesejahteraan pekerja di Batam dan dapat berdampak pada produktivitas dan kesejahteraan ekonomi secara keseluruhan. Oleh karena itu, diperlukan tindakan dan kebijakan yang efektif untuk meningkatkan upah pekerja dan memastikan bahwa perusahaan mematuhi aturan pengupahan yang berlaku. Kesejahteraan yang dimaksud terkait dengan kemampuan individu untuk memenuhi kebutuhan dasar seperti makanan, air, perumahan, dan lingkungan yang aman (Fauzi et al., 2022).

Upah yang layak akan memberikan kepastian dan stabilitas keuangan bagi pekerja, sehingga mereka dapat memenuhi kebutuhan hidup dasar seperti makan, minum, tempat tinggal, kesehatan, dan Pendidikan (Prasetio & budi Santoso, 2022). Hal ini akan meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan pekerja. Upah yang

layak dan adil akan meningkatkan daya beli pekerja, sehingga konsumsi akan meningkat dan menggerakkan pertumbuhan ekonomi. Peningkatan pertumbuhan ekonomi akan membuka peluang kerja baru, yang pada gilirannya akan meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan sosial secara keseluruhan. Upah yang tidak layak dan tidak adil dapat memicu ketidakpuasan dan ketidakstabilan sosial, seperti pemogokan, mogok kerja, atau tindakan lain yang merugikan perusahaan dan masyarakat. Upah yang adil dan layak akan membantu menjaga stabilitas sosial dan perdamaian di masyarakat.

Dengan demikian, upah yang layak dan adil sangat penting dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja dan masyarakat secara keseluruhan. Pemerintah dan perusahaan harus bekerja sama untuk memastikan bahwa upah pekerja sesuai dengan standar dan upah minimum yang telah ditetapkan. Fungsi pengawasan memiliki peran dan dampak yang begitu penting terhadap operasional. Dalam hal ini, pemerintah memiliki hubungan yang paling dekat dengan fungsi yang mereka kendalikan. Hasil baik dan buruk yang diperiksa langsung diketahui oleh controller. Faktor-faktor pemicu keberhasilan pengawasan tergantung pada kompetensi dan pengetahuan pengawasan (Ganar et al., 2019).

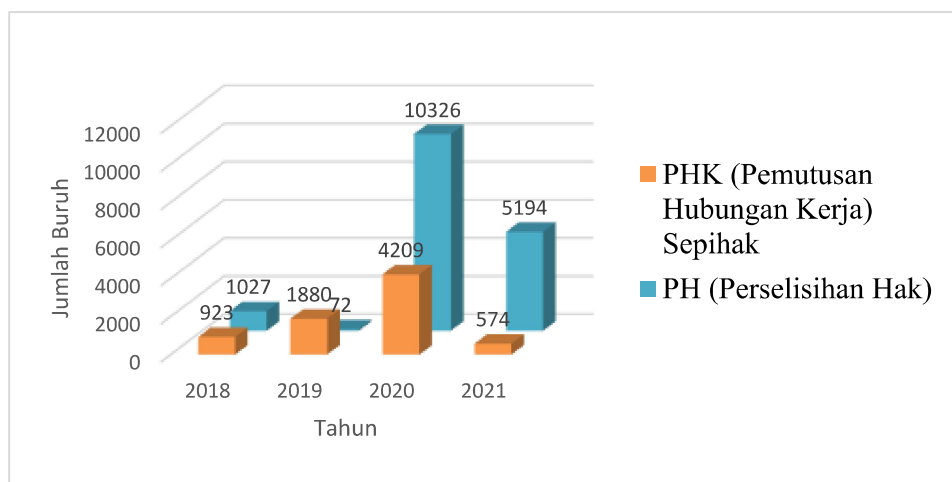
Permasalahan terkait dengan upah di Batam sebetulnya juga sudah pernah mendapatkan perhatian dari Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR-RI). Melalui laman DPR-RI yang menyatakan bahwa minimnya upah merupakan salah satu pemicu adanya aksi demonstrasi buruh yang terjadi selama ini (DPR-RI, 2010). Hal tersebut secara tidak langsung menjelaskan demonstrasi yang terjadi di Batam pada Desember 2022 lalu. Merujuk pada [Ulansan.Co \(2023\)](#), Aliansi Serikat

Buruh Kota Batam menolak besaran upah minimum Kota Batam untuk tahun 2023 dengan alasan adanya hasil survey akan standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang menunjukkan kenaikan. Aliansi Serikat Buruh Kota Batam menyatakan bahwa dengan merujuk hasil survey KHL pasca kenaikan harga BBM, UMR yang ditetapkan dinilai masih jauh untuk memenuhi Kebutuhan Hidup Layak (Islahuddin, 2022).

Permasalahan ketenagakerjaan tentang upah, seperti tentang pemberian upah yang sering dialami oleh setiap karyawan/pekerja dan perusahaan di beberapa Kota atau Kabupaten di Indonesia. Adanya kebijakan pengupahan yang rendah dari pemerintah dan perusahaan sebagai pemilik modal membuat pekerja/karyawan tidak dapat dibayar dengan layak. upah minimum kota yang ditetapkan oleh pemerintah kota dan kabupaten. Seperti PT Sai Apparel Industries di Jawa Tengah terbukti bersalah lantaran tak membayar upah lembur karyawan. Hal-hal tersebut membuat pentingnya pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah setempat mengenai hukum dan peraturan yang berlaku. Pengawasan represif dipahami sebagai pengawasan yang diwujudkan dalam bentuk penangguhan atau pembatalan kebijakan yang ditetapkan oleh daerah, atau berupa peraturan daerah, peraturan direktur daerah, keputusan DPRD, atau keputusan DPRD yang berkaitan dengan penyelenggaraan pemerintahan daerah. pemerintah Pengendalian secara represif berupa penghentian atau pembatalan peraturan daerah yang bertentangan dengan kepentingan umum, peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi dan/atau peraturan perundang-undangan lainnya (Denny, 2017). Konsep pemeriksaan sendiri sebenarnya mencerminkan pemeriksaan yang merupakan bagian dari fungsi

manajerial dimana pemeriksaan merupakan bentuk pemeriksaan dan pengendalian dari atas ke bawah. Selain fungsi pengendalian, manajemen mempunyai tiga fungsi lain yaitu fungsi perencanaan, fungsi organisasi dan fungsi pelaksanaan. Semua fungsi tersebut harus dijalankan secara terus menerus, agar tujuan organisasi tercapai diwujudkan (Beshi & Kaur, 2020)

Upah adalah hak pekerja/karyawan, yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang oleh pemberi kerja atau pemberi kerja kepada pekerja/karyawan dan ditentukan dan dibayarkan berdasarkan syarat-syarat perjanjian kerja, kontrak atau peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk tetapi tidak terbatas pada bonus yang dibayarkan kepada. pekerja /Pejabat dan keluarganya mengenai pekerjaan dan jasa yang dilakukan atau akan dilakukan. Menghindari perbedaan pendapat antara pekerja/pegawai dan pengusaha tidaklah mudah, karena perselisihan dapat muncul meski tanpa pelanggaran. selalu dapat diatur oleh pihak lain (pengusaha), dalam hal ini pekerja atau buruh selalu menentang atau tidak selalu memenuhi keinginan pengusaha. Kecenderungan ketidaktahuan di kedua sisi tersebar luas. Selain kondisi sosial, kelangsungan pekerjaan dipengaruhi oleh kehidupan sehari-hari.



Gambar 1. 2. Jumlah Permasalahan Ketenaga Kerjaan di Kota Batam

Sumber: DISNAKER Kota Batam (2022)

Berdasarkan data dari dinas tenaga kerja kota batam hingga juni 2021 yang tercatat sampai saat ini kasus penyelesaian antara pekerja dan perusahaan sebanyak 99 kasus baik di lakukan dengan mediasi untuk menyelesaikan perkara mulai dari Kasus-kasus ini berkisar dari litigasi, pemutusan hubungan kerja, konflik kepentingan dan perselisihan serikat pekerja. Sedangkan pada Februari 2021 tercatat jumlah kasus terbanyak yakni 18 kasus dengan total 780 pegawai jadi total ada 99 kasus yang melibatkan 1.639 pekerja yang terkena dampak PHK, Pada saat yang sama, terjadi 11 sengketa hukum yang melibatkan total 912 karyawan. Sementara itu, terdapat lima kasus benturan kepentingan yang melibatkan total 581 pegawai. Perusahaan yang terkena dampak parah atau memberhentikan karyawannya beroperasi di industri pariwisata, seperti perhotelan dan pariwisata. Banyak perusahaan memberhentikan karyawan pada waktu covid 19 yang membuat angka PHK menjadi meningkat dari 2019 sampai 2022.

Banyak perusahaan menggunakan metode yang berbeda untuk menjalankan bisnis mereka. Mulai dari menghentikan produksi hingga menutup sementara perusahaan hingga merumahkan sebagian karyawan (PHK) karena kesulitan arus

kas. Jika setiap perusahaan mampu bertahan dalam situasi saat ini. Namun, kelangsungan hidup perusahaan juga ada batasnya. Mengingat saat ini daya beli masyarakat sedang turun. Faktor utama yang melatarbelakangi masalah munculnya banyak PHK bisa jadi adalah konsumsi barang-barang yang diproduksi oleh perusahaan-perusahaan tersebut yang saat ini semakin berkurang. Yang kemudian mempengaruhi pendapatan perusahaan. Upaya pemerintah untuk memerangi dampak pandemi terhadap PHK dengan bantuan skema kartu prakerja pemerintah tepat sasaran. Selain itu, paket sembako pemerintah dapat digunakan untuk menjaga daya beli atau belanja masyarakat. Pertumbuhan ekonomi melambat dan risiko PHK meningkat. Ada kemungkinan bahwa PHK karena kendala keuangan menyebabkan peningkatan kejahatan. Serikat pekerja Indonesia mendesak pemerintah untuk serius mencegah PHK selama pandemi Covid-19. Bahkan PHK massal bukanlah keputusan yang manusiawi akhir-akhir ini. Pengusaha tidak menangis seolah semua keuntungan perusahaan yang mereka bagikan hilang karena Covid-19. Selama ini, pengusaha mendapat banyak dorongan selama masa jabatan Presiden Jokowi. Selain PHK massal, beberapa perusahaan menawarkan cuti atau liburan tanpa gaji kepada karyawannya. Hal ini dilakukan agar perusahaan dapat bertahan.

Besarnya skala angkatan kerja memperbesar dampak masalah ketenagakerjaan terhadap ekonomi negara dan tatanan sosial. Sebagian besar tenaga kerja Indonesia bekerja di sektor informal, yang ditandai dengan upah rendah, perlindungan sosial yang terbatas, dan kondisi kerja yang buruk. Indonesia telah menghadapi masalah terus-menerus terkait upah rendah, dengan banyak pekerja

yang berpenghasilan di bawah upah minimum. Ketimpangan pendapatan juga menjadi perhatian yang signifikan, dengan kesenjangan yang cukup besar antara "si kaya" dan "si miskin". Lebih jauh lagi, telah terjadi pelanggaran hak-hak pekerja di Indonesia, seperti pembatasan kegiatan serikat pekerja, pemecatan yang tidak adil, dan langkah-langkah keamanan tempat kerja yang tidak memadai.

Merujuk kepada permasalahan tersebut, penelitian tentang masalah ketenagakerjaan diperlukan untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang berkontribusi terhadap rendahnya upah, ketimpangan pendapatan, dan konsekuensinya terhadap kemiskinan, mobilitas sosial, dan pembangunan ekonomi. Pemerintah memainkan peran penting dalam menyediakan langkah-langkah perlindungan sosial bagi pekerja, seperti jaminan sosial, perawatan kesehatan, dan sistem pension. Pemerintah bertanggung jawab untuk merancang dan melaksanakan program yang memastikan pekerja memiliki akses ke tunjangan dan perlindungan yang memadai terhadap risiko seperti pengangguran, penyakit, atau kecacatan. Peran pemerintah dalam perlindungan sosial sangat penting untuk mendorong keadilan sosial dan mengurangi ketimpangan dengan menyediakan jaring pengaman bagi pekerja dan keluarganya. Pemantauan pemerintah membantu memastikan bahwa pemberi kerja dan bisnis mematuhi undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan. Dengan melakukan kegiatan inspeksi dan pemantauan secara berkala, pemerintah dapat mengidentifikasi pelanggaran seperti tidak dibayarkannya upah minimum, jam kerja yang berlebihan, kondisi kerja yang tidak aman, dan diskriminasi. Pemantauan berfungsi sebagai pencegah, mendorong pengusaha untuk mematuhi standar ketenagakerjaan dan mencegah pelanggaran hak-hak ketenagakerjaan. Oleh

karena itu hal inilah yang melatar belakangi penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “Peran Disnaker Kota Batam Dalam Perlindungan Hak-Hak Upah Pekerja Pasca UU Cipta Kerja No 11 Tahun 2020”

1.2 Identifikasi Masalah

Merujuk pada permasalahan-permasalahan yang tercantum pada bagian latar belakang, maka dapat disimpulkan bahwa ada beberapa masalah utama terkait dengan Hak-hak Upah Pekerja di Kota Batam. Adapun masalah yang dimaksud mencakup:

1. Upah Minimum yang diberikan tidak memenuhi standar Kehidupan Hidup Layak (KHL). Di beberapa daerah, seperti di Kota Batam, upah minimum berada di bawah biaya hidup, sehingga sulit bagi pekerja untuk memenuhi kebutuhan dasarnya. Upah minimum yang rendah berkontribusi pada ketimpangan pendapatan, kemiskinan, dan kesulitan dalam mencapai standar hidup yang layak bagi pekerja dan keluarganya.
2. Terbatasnya pengawasan dari pemerintah terhadap permasalahan pemenuhan hak-hak upah pekerja. Transparansi mekanisme penetapan upah dan ketersediaan informasi tentang upah minimum juga tidak memadai, sehingga mempersulit pekerja untuk memahami hak-hak mereka dan pengusaha untuk mematuhi peraturan. Permasalahan ini secara tidak langsung juga dapat menghambat efektivitas upaya pemantauan upah.

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini berfokus pada Peran Disnaker Kota Batam Dalam Perlindungan Hak-Hak Upah Pekerja Pasca UU Cipta Kerja No 11 Tahun 2020. Permasalahan pemenuhan hak-hak pekerja lain seperti Hak Mendapatkan Pelatihan Kerja, Hak Ikut Serta dalam Serikat Pekerja/Buruh, serta Hak lainnya tidak akan menjadi fokus penelitian ini. Penelitian lebih lanjut dibutuhkan untuk menjawab bagaimana Peran Disnaker Kota Batam dalam memastikan hak-hak pekerja lainnya terpenuhi dengan merujuk pada UU Cipta Kerja No 11 Tahun 2020.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan Identifikasi Masalah diatas, maka penelitian ini dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana peran Disnaker Kota Batam dalam perlindungan hak-hak upah pekerja pasca UU Cipta Kerja No 11 Tahun 2020?
2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi pendukung serta penghambat bagi Disnaker dalam menjalankan perannya dalam perlindungan hak-hak upah pekerja pasca UU Cipta Kerja No 11 Tahun 2020?

1.5. Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis peran Disnaker Kota Batam dalam perlindungan hak-hak upah pekerja pasca UU Cipta Kerja No 11 Tahun 2020.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor apa saja yang menjadi pendukung serta penghambat bagi Disnaker dalam menjalankan perannya dalam perlindungan hak-hak upah pekerja pasca UU Cipta Kerja No 11 Tahun 2020.

1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini di harapkan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi pembaca dan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya terkait dengan peran pemerintah, khususnya Dinas dalam memetakan kebijakan diterapkan sesuai dengan ketentuan yang ada.

2. Manfaat Praktis

Bagi penulis dapat menambah wawasan dan pengalaman terkait dengan peran Disnaker Kota Batam dalam perlindungan hak-hak upah pekerja pasca UU Cipta Kerja No 11 Tahun 2020