

Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Perlindungan terhadap Hak-Hak Atas Upah Pekerja

Ideta Eka Saputra*, Bagus Sarnawa

Program Studi Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Indonesia
Korespondensi: ideta.eka.2016@law.umy.ac.id

Submitted: 26-03-2022; Reviewed: 13-08-2022; Revised:30-09-2022; Accepted: 03-10-2022

DOI: <http://dx.doi.org/10.18196/mls.v3i4.14330>

Abstrak

Pemenuhan hak atas upah pekerja merupakan hal yang harus diawasi oleh pemerintah dalam hal ini adalah Dinas Tenaga Kerja. Pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja bertujuan untuk melindungi hak-hak atas upah pekerja dalam hal ini pemberian upah sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kota/kabupaten). Berdasarkan Undang-Undang Dasar 1945 sebagai landasan, fungsi pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja harus optimal dan efektif. Berdasarkan hal di atas penelitian bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja dalam pengawasan pengupahan dan hambatan-hambatan dalam pengawasan pengupahan di Kabupaten Purworejo. Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum normatif-empiris. Berdasarkan norma mengenai asas-asas, kaidah dari peraturan perundangan, putusan pengadilan, perjanjian serta doktrin (ajaran) dengan metode wawancara dan studi pustaka untuk mencapai hasil penelitian. Responden dalam wawancara penelitian ini yaitu Kepala Seksi Penegakan Hukum Ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah dan Kepala SATWASKER Magelang, sebagai instansi yang memiliki wewenang melakukan pengawasan terhadap perusahaan di Kabupaten Purworejo. Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif. Melalui pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dinas Tenaga kerja telah menjalankan perannya memberikan perlindungan atas hak upah pekerja melalui pembinaan, pemeriksaan, pengujian dan penegakan hukum bagi pekerja.

Kata kunci: pekerja; pengawasan; upah

Abstract

The fulfillment of the right to workers' wages is something that must be monitored by the government, in this case the Manpower Office. The supervision carried out by the Manpower Office aims to protect the rights of workers' wages in this case the provision of wages in accordance with the UMK (City/Regency Minimum Wage). Based on the 1945 Constitution as the basis, the supervisory function carried out by the Manpower Service must be optimal and effective. Based on the above, the research aims to find out how the role of the Department of Manpower in the supervision of wages and the obstacles in the supervision of wages in Purworejo Regency. This type of research is normative-empirical legal research. Based on norms regarding principles, rules of laws and regulations, court decisions, agreements and doctrines (teachings) using interview methods and literature studies to achieve research results. Respondents in this research interview were the Head of the Employment Law Enforcement Section, the Office of Manpower and Transmigration of Central Java Province and the Head of SATWASKER Magelang, as agencies that have the authority to supervise companies in Purworejo Regency. The data analysis technique in this study used qualitative data analysis. Through a statutory approach

and a qualitative approach. The results of the study indicate that the Manpower Service has carried out its role in providing protection for workers' wage rights through coaching, inspection, testing and law enforcement for workers.

Keywords: workers; supervision; wages

1. Pendahuluan

Tenaga kerja memiliki peran penting dalam proses pembangunan ekonomi, bersamaan dengan infrastruktur dan *governance* sehingga dapat mempercepat naik turunnya daya saing suatu perekonomian.¹ Ketenagakerjaan adalah elemen paling penting pada kehidupan masyarakat Indonesia, sebab sebagai suatu cara untuk seseorang dalam menghidupi dirinya dari hasil bekerja, serta untuk keluarga. UU Tahun 1945 menyebutkan bila “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Bisa dimaknai bila negara memberi hak untuk masyarakatnya agar memperoleh kehidupan serta pekerjaan yang pantas.²

Pasal 1 Angka 1 PP No 78 Tahun 2015 mengenai Pengupahan menyatakan bila “upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Pasal 88 Ayat 1 UU Ketenagakerjaan disampaikan bila “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi kehidupan yang pantas bagi kemanusiaan”. Dalam merealisasikan kesejahteraan serta penghidupan yang pantas untuk tiap warga negaranya, pemerintah sudah menetapkan tentang kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak, perlindungan pengupahan, serta penentuan upah minimal.³

Undang-undang serta aturan yang sudah disampaikan tersebut mengenai upah, bisa disebutkan bila upah merupakan sejumlah uang maupun barang yang diperoleh pekerja/buruh selaku balas jasa dari tenaga maupun pikiran yang diberikannya untuk perusahaan di mana tempatnya bekerja. Sudah menjadi kemauan yang dalam baiknya upah yang diperoleh cukup dalam memenuhi kebutuhan yang lain.

Upah yang diperoleh pekerja/buruh adalah faktor yang begitu penting untuk keberlangsungan hidup pekerja atau buruh serta keluarganya. Fungsi serta peranan upah untuk pekerja atau buruh sangat penting, maka gairah, semangat serta produktifitas kerja begitu terpengaruh dari besarnya tingkat upah yang diperoleh. Upah pun sebagai fasilitas pemerataan pembangunan serta penghubung dalam menekan kesenjangan yang terlihat dari hubungan yang harmonis diantara pekerja dengan pengusaha. Wayan berpendapat bila pentingnya upah sebagai standar utama dalam mencapai tujuan pembangunan hubungan industrial yang harmonis, menjadikan intervensi negara sebagai keharusan dalam sistem pengupahan karena diyakini bahwa melepaskan konstruksi upah dalam mekanisme pasar akan berakibat tidak tercapainya prinsip keadilan dan kelayakan dalam

¹ Latif Adam, “Membangun Daya Saing Tenaga Kerja Indonesia Melalui Peningkatan Produktivitas,” *Jurnal Kependudukan Indonesia* 11, no. 2 (2016): 72.

² Nugraha Setiawan, “Struktur Ketenagakerjaan dan Partisipasi Angkatan Kerja di Pedesaan Indonesia: Analisis Hasil Sakernas 2006,” *Jurnal Kependudukan Padjajaran* 10, no. 2 (2008).

³ Zulkarnain Ibrahim, “Eksistensi Hukum Pengupahan yang Layak Berdasarkan Keadilan Substantif,” *Jurnal Dinamika Hukum* 13, no. 3 (2013).

pengupahan.⁴⁵ Menurut Vironika sistem pengupahan di suatu negara biasanya didasarkan pada tiga fungsi upah yaitu menjamin kehidupan layak, mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang dan terdapat insentif untuk meningkatkan produktivitas seseorang dalam bekerja.⁶

Pasal 89 Ayat 1 (a) dan (b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Upah Minimum terdiri atas Upah Minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan Upah Minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum pada Pasal 1 upah minimum terdiri dari Upah Minimum Provinsi, Upah Minimum Kabupaten/Kota, Upah Minimum Sektor Provinsi, Upah Minimum Sektor Kabupaten/Kota.

Pemerintah telah mengeluarkan regulasi tentang pengupahan untuk melakukan antisipasi terhadap persoalan pengupahan serta untuk menjaga hak pekerja/buruh. Mulanya ketentuan pengupahan ditetapkan dari pemerintah pusat. PP No 25 Tahun 2000 mengenai Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Upah Minimum yang dulunya ditetapkan pemerintah pusat dengan Kemenakertrans dilimpahkan pada pemerintah daerah ditingkat provinsi, jadi mulai dari ketika itu nominal upah minimal ditetapkan masing-masing provinsi. perlindungan upah yang diputuskan oleh pemerintah bertujuan dalam memastikan sumber pendapatan tetap yang menjamin kelangsungan hidup pekerja/buruh serta keluarganya.⁷

Pemerintah menerbitkan kebijakan yang ditetapkan pada Peraturan Menakertrans No 07 Tahun 2013 mengenai Upah Minimum. Aturan itu tertera dalam Pasal 2, upah minimum meliputi upah minimum provinsi yang dinamakan UMP, upah minimum kabupaten/kota yang dinamakan UMK, serta upah minimum sektoral kabupaten/kota yang dinamakan UMSK. Penetapan upah minimum itu adalah sebuah langkah kebijakan pemerintah dalam mengatasi semakin serius lagi persoalan ketenagakerjaan dengan umum di Indonesia serta dengan khusus di Kabupaten Purworejo, yang dalam hal ini merupakan persoalan mengenai Upah yang kerap sebagai permasalahan pada ketenagakerjaan.⁸

Dikeluarkannya UU Nomor 13 Tahun 2003 bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam hal pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja secara manusiawi dan maksimal, terwujudnya pemerataan kesempatan kerja

⁴ I Wayan Gede Wiryanan, "Dilematika Kebijakan Upah Minimum dalam Pengupahan di Indonesia," *Jurnal Advokasi* 6, no. 1 (2016).

⁵ Yetniwati. "Pengaturan Upah Berdasarkan atas Prinsip Keadilan." *Jurnal Mimbar Hukum* 29, no. 1 (2017).

⁶Vironika Nugraheni Sri Lestari, "Sistem Pengupahan di Indonesia," *Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam* 8, no. 2 (2017): 20.

⁷ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), 95.

⁸ Budi Ardianto Netty, "Peranan Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan dalam Pelaksanaan Upah Minimum di Kota Jambi," *Sains Sosio Huaniora* 3, no. 1 (2019).

sesuai kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, perlindungan kesejahteraan tenaga kerja serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.⁹

Unsur yang saling berkaitan didalam pembahasan tentang ketenagakerjaan sangat banyak, yakni unsur pengusaha serta pekerja/buruh. Kedua unsur itu, diantara pengusaha serta pekerja/buruh adalah dua faktor yang tak bisa dipisahkan dengan yang lainnya.¹⁰ Perusahaan akan berjalan dengan baik dengan adanya sinergi kedua faktor tersebut. Begitu pun sebaliknya, seahli apapun pekerja/buruh, saat tidak terdapat perusahaan Cuma bisa menciptakan produk pengangguran. Selain itu, pengusaha selaku yang memiliki perusahaan ada dalam posisi yang begitu kuat, karena ditunjang dengan modal yang besar. Pekerja/buruh sekedar memiliki modal keterampilan serta intelektual, dan pekerja/buruh ada dalam kedudukan yang begitu lemah.

Kedua posisi tersebut sangatlah tidak sama diantara pengusaha serta pekerja/buruh itu, hal itu kerap dipakai para pengusaha dalam melakukan tindakan yang sesuka hati dengan pekerja/buruh untuk memperoleh hak-haknya yaitu hak upah yang pantas, hak menerima pesangon, hak menerima upah lembur, hak dalam berserikat, hak istirahat, hak cuti yaitu cuti tahunan, cuti hamil, serta lainnya. Muhdar berpendapat Penanganan permasalahan ketenagakerjaan tersebut harus dilakukan dengan pendekatan sinkronisasi kebijakan fiscal dan moneter dan pengembangan usaha mikro dan usaha kecil sehingga muncul sinergisitas antara pemerintah pusat dan daerah.¹¹

Fungsi pengawasan pada penyelenggaraan UMK yang dijalankan pemerintah terkait hal ini oleh Disnaker Provinsi Jawa Tengah begitu dibutuhkan, sebab dalam hakekatnya pengawasan merupakan sebuah upaya dalam memahami keadaan sebuah aktivitas yang tengah diselenggarakan apakah aktivitas tersebut melalui ketetapan yang sudah ditentukan. Pengawasan ketenagakerjaan diselenggarakan karyawan pengawas ketenagakerjaan yang memiliki kecakapan serta independensi dalam memastikan penyelenggaraan aturan perundangundangan ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003).¹²

Fungsi pengawasan mempunyai peranan serta pengaruh yang begitu besar pada sebuah aktivitas. Pengawas dalam hal ini memiliki hubungan yang paling dekat terhadap aktivitas yang diawasinya. Baik buruknya hasil yang diawasi dengan langsung diketahui pengawas. Faktor pemicu kesuksesan pengawasan yang bergantung pada keahlian serta keterampilan pengawas.

Kantor Disnaker Provinsi Jawa Tengah yang menjadi perpanjangan tangan pemerintah, terkait hal ini Disnaker di daerah, ialah pelaksana tugas serta fungsi Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi disektor pembinaan ketenagakerjaan serta pengawasan norma kerja di daerah. Salah satunya yaitu pengawasan dari penyelenggaraan UMK Kabupaten Purworejo. Kantor Disnaker Provinsi Jawa Tengah sangat mempunyai peran serta tanggjawab pada pengawasan penyelenggaraan Upah Minimum Kota di Kabupaten Purworejo.

⁹ Ujang Charda S, "Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja," *Jurnal Wawasan Hukum* 32, no. 2 (2015): 2.

¹⁰ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: Djambatan, 2016), 30.

¹¹ Muhdar HM, "Potret Ketenagakerjaan, Pengangguran, dan Kemiskinan di Indonesia : Masalah dan solusi," *Jurnal Al-buhuts* 11, no. 1 (2015): 65.

¹² Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), 49.

Kewenangan sektor ketenagakerjaan pada otonomi daerah begitu luas, berhubungan dengan hal tersebut, maka daerah bisa menaikkan kualitas serta kuantitas pengawasan ketenagakerjaan yang diselenggarakan Dinas Tenaga kerja di daerah Kabupaten Purworejo. Khususnya penyelenggaraan UMK begitu besar serta diharapkan peran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Tengah berdasarkan tujuan otonomi daerah, yakni pemberdayaan daerah dalam meningkatkan kesejahteraan rakyat dengan menyeluruh serta pekerja/buruh pada khususnya.

Permasalahan upah adalah masalah yang paling disoroti, berdasarkan bermacam-macam permasalahan ketenagakerjaan yang ada seperti yang sudah disampaikan. Persoalan upah sering dialami oleh tiap pekerja/buruh serta perusahaan diber macam-macam daerah kota ataupun kabupaten di Indonesia, terdapatnya politik upah murah yang dijalankan pemerintah serta perusahaan selaku pemilik modal menjadikan pekerja/buruh tak bias memperoleh upah yang pantas berdasarkan upah minimum kota yang sudah ditentukan pemerintah kota serta kabupaten.

Permasalahan upah yang sering terjadi adalah pemberian upah dibawah UMK (Upah Minimum Kota) atau UMP (Upah Minimum Provinsi). Kasus pemberian upah yang dibawah UMP (Upah Minimum Provinsi) terjadi di Jakarta, seorang pengusaha berinisial YS (Yadi Sambodo) selaku Dirut PT KL (Kawoori Lintas), ditetapkan sebagai tersangka oleh PPNS (Penyidik Pegawai Negeri Sipil) Kementerian Ketenagakerjaan, dikarenakan membayar gaji pekerjanya dibawah ketentuan upah minimum Provinsi. Tindakan tersebut melanggar pasal 185 jo Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan ancaman pidana maksimal 4 tahun dan atau denda maksimal 400 juta rupiah. Pengusaha tersebut diketahui tidak membayar upah sesuai UMP (Upah Minimum Provinsi) DKI Jakarta kepada pekerjanya pada periode Januari 2010 hingga Juni 2011. Petugas pengawas Kemnaker langsung memberikan nota pemeriksaan No: B.17/PPK–NKJ/II/2012 tanggal 10 Februari 2012 serta ditegaskan dengan Nota Pemeriksaan Nomor: B.103/PPK–NKJ/III/2012 tanggal 12 Maret 2012.¹³

Pengawasan sepenuhnya mengarah dalam mencegah terdapat kemungkinan penyelewengan maupun penyimpangan dari tujuan yang hendak diraih. Dengan pengawasan diharap bisa menunjang penyelenggaraan kebijakan yang sudah ditentukan agar meraih tujuan yang sudah dirancang dengan efektif serta efisien. Bahkan, dengan pengawasan akan terbentuk sebuah kegiatan yang erat kaitannya terhadap penetapan maupun evaluasi tentang sejauh mana penyelenggaraan kerja telah dijalankan. Pengawasan pun bisa mendeteksi seberapa jauh kebijakan atasan diselenggarakan serta sampai sejauh mana penyimpangan yang terjadi pada penyelenggaraan kerja itu.¹⁴ Pengawasan terdiri dari :¹⁵ Pengawasan Preventif adalah pengawasan yang bersifat mencegah. Mencegah artinya menjaga jangan sampai suatu kegiatan itu jangan sampai terjerumus pada kesalahan. Pengawasan preventif adalah pengawasan yang bersifat mencegah agar pemerintah daerah tidak mengambil kebijakan yang bertentangan dengan

¹³ Bimo Wiwoho, *Bayar Upah Dibawah Ump Pengusaha Jadi Tersangka*. CNN Indonesia (2017), Diakses pada tanggal 14 Juli 2020, Pkl 16.00 WIB, <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20170714173812-12-2280/>

¹⁴ Harahap Sofyan Syarif, *Sistem Pengawasan Manajemen*, Bogor: Pustaka Quantum, 2001: 79.

¹⁵ Irawan Soejito, *Pengawasan Terhadap Peraturan Peraturan Daerah dan Keputusan Kepala Daerah* (Bogor: Pustaka Quantum, 2012), 11.

peraturan perundangundangan yang berlaku.¹⁶ Pengawasan represif adalah pengawasan yang berupa penangguhan atau pembatalan terhadap kebijakan yang telah ditetapkan daerah baik berupa Peraturan Daerah, Peraturan Kepala Daerah, Keputusan DPRD maupun Keputusan Pimpinan DPRD dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan daerah. Pengawasan represif berupa penangguhan atau pembatalan terhadap kebijakan daerah yang dinilai bertentangan dengan kepentingan umum, peraturan perundangundangan yang lebih tinggi dan/atau peraturan perundangundangan yang lainnya.¹⁷

Konsep pengawasan seperti itu sebenarnya mencerminkan pengawasan yang menjadi komponen dari fungsi manajemen, dimana pengawasan merupakan sebuah wujud pemeriksaan maupun pengendalian dari pihak yang lebih atas pada pihak bawahnya. Selain fungsi pengawasan pada manajemen, ada juga tiga fungsi lainnya yakni fungsi perencanaan, fungsi pengorganisasian, serta fungsi penyelenggaraan.¹⁸ Seluruh fungsi itu wajib bisa dijalankan dengan berkesinambungan, jadi bisa mewujudkan tujuan organisasi.

Menurut Ramli, “pengawasan diartikan sebagai usaha menentukan apa yang sedang dilaksanakan dengan cara menilai hasil/prestasi yang dicapai, dan kalau dapat penyimpangan dari standar yang ditentukan diadakan usaha perbaikan sehingga semua hasil/prestasi yang dicapai sesuai dengan rencana”.¹⁹

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan, disebutkan bahwa “Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan tenaga kerja baik pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.” Ketenagakerjaan tidak selalu berhubungan dengan subjek, melainkan dengan berbagai faktor seperti sebelum masa kerja ada masalah kesempatan kerja yang sempit, lalu selama masa kerja ada masalah penggajian atau kualitas tenaga kerja yang rendah, dan sesudah masa kerja ada masalah pemenuhan hak pensiunan atau yang lainnya Semua itu adalah bukti bahwa ketenagakerjaan menyangkut hal yang kompleks.

Hubungan kerja adalah sebuah jalinan pekerjaan diantara seorang (pekerja/buruh) yang menjalankan suatu pekerjaan, dengan seseorang (pengusaha) yang menyiapkan pekerjaan maupun memberikan perintah dalam sebuah pekerjaan yang wajib dilaksanakan secara baik dan benar.²⁰ Sementara berdasarkan UU No 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan Pasal 1 angka (15) memaparkan bila hubungan kerja merupakan hubungan diantara pengusaha dan pekerja/buruh sesuai perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah, serta perintah. Dari definisi diatas ada 3 unsur dari Hubungan Kerja, yakni: Pekerjaan, Perintah, dan Upah

berdasarkan ketiga unsur itu kesemuanya wajib dipenuhi serta tidak boleh berkurang satupun supaya bisa dikelompokkan menjadi hubungan kerja. Sehingga kesimpulan bila munculnya hubungan kerja dikarenakan terdapat sebuah perjanjian kerja dengan tertulis ataupun lisan diantara pekerja dengan pemberi kerja yang sudah

¹⁶ A. Zarkasi, “Pengawasan Terhadap Peraturan Daerah,” *Jurnal Ilmu Hukum* 2, no. 1 (2011): 56.

¹⁷ A. Zarkasi, “Pengawasan Terhadap Peraturan Daerah,” *Jurnal Ilmu Hukum* 2, no. 1 (2011): 59.

¹⁸ Harahap Sofyan Syarif, *Sistem Pengawasan Manajemen* (Bogor: Pustaka Quantum, 2001), 81.

¹⁹ Rusli Ramli, *Asas-Asas Manajemen* (Jakarta: Karunika Jakarta UT, 1986), 1.

²⁰ Soedarjadi, *Hak dan Kewajiban Pekerja – Pengusaha* (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2009), 12.

mengikatkan diri, saling bekerja sama dalam penyelenggaraan pekerjaan yang menciptakan produk barang maupun jasa.

Para pihak yang terlibat dalam suatu perjanjian kerja adalah para pihak yang juga terlibat dalam hukum ketenagakerjaan.²¹ Para pihak dalam hukum ketenagakerjaan sangat luas, tidak hanya melibatkan pekerja dengan pengusaha, tetapi juga pihak-pihak yang terkait dalam hubungan industrial yang saling berinteraksi sesuai dengan posisinya dalam menghasilkan barang atau jasa. Para pihak dalam hukum ketenagakerjaan tersebut adalah pekerja, pengusaha, serikat pekerja, asosiasi pengusaha dan pemerintah.²²

Upah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima serta berbentuk uang selaku imbalan dari pengusaha maupun pemberi kerja pada pekerja/buruh, yang ditentukan serta dibayarkan berdasarkan sebuah perjanjian kerja, kesepakatan maupun aturan UU yang berlaku, khususnya tunjangan untuk pekerja/buruh serta keluarganya tentang sebuah pekerjaan maupun jasa yang sudah maupun hendak dijalankan.

Upah pada definisi lainnya dinyatakan juga bila upah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.²³ Upah adalah pengganti dari jasa/tenaga yang sudah diserahkan maupun dikerahkan seseorang (pekerja/buruh) pada pihak yang lain yaitu pengusaha berwujud uang maupun barang.

Terjadinya perselisihan antara buruh/pekerja dengan pihak pengusaha merupakan suatu hal yang tidak mudah untuk dicegah, karena perselisihan bisa terjadi tanpa suatu pelanggaran.²⁴ Perselisihan perburuhan juga terjadi sebagai akibat wanprestasi yang dilakukan oleh pihak buruh/pengusaha, Keinginan dari salah satu pihak (Umumnya pekerja) tidak selalu dapat dipenuhi oleh pihak lainnya (pengusaha), demikian pula keinginan pengusaha selalu dilanggar atau tidak selalu dipenuhi oleh pihak buruh atau pekerja. Kecenderungan terjadinya wanprestasi oleh salah satu pihak merupakan suatu hal yang biasa terjadi. Ditambah lagi kondisi masyarakat, kehidupan sehari-hari juga berpengaruh terhadap kelanggungan hubungan kerja

Permasalahan pengupahan juga terjadi di Kabupaten Purworejo pada tahun 2014 dimana perusahaan kerta mengaji karyawannya dibawah UMK (Upah Minimum Kota) yang telah ditetapkan. Penyerahan tersangka dan barang bukti melalui Kordinator Pengawas PPNS (Penyidik Pegawai Negeri Sipil) , menyusul adanya pelanggaran Perusahaan kertas atas pasal 90 jo 185 UU Nomor 13/2003 mengenai ketenagakerjaan dengan ancaman pidana maksimum 4 tahun dan denda maksimal Rp 400 juta. Menurut catatan Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Provinsi Jawa Tengah, ratusan perusahaan di Jateng masih memberi upah buruh kurang dari patokan Upah Minimum Kabupaten atau Kota (UMK) di Jateng. Kepala Disnakertrans Jateng Wika Bintang menyatakan, sebagian besar kasus yang terdapat di Jateng didominasi industri yang memberikan upah buruh

²¹ Bagus Sarnawa, and Johan Erwini I. *Hukum Ketenagakerjaan* (Yogyakarta: Laboratorium Ilmu Hukum. Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2010).

²² Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar* (Jakarta: Pradnya Paramita, 2007), 11.

²³ Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 ayat 1

²⁴ Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen Hubungan Industrial*, 3 ed (Jakarta: Jalan Permata Aksara, 2009), 151.

berbeda dengan standar Upah Minimum Kabupaten atau Kota (UMK). “Saat ini ada dua media yang mengadu pada Disnaker karena upahnya di bawah Upah Minimum Kabupaten atau Kota (UMK),” jelasnya, Selasa (30/4/2019). Hasil rekapitulasi Disnaker Jateng pada 2018, dari 3.122 ribu perusahaan yang diperiksa, ada 437 perusahaan yang menyimpang. Perusahaan yang tidak membayarkan gaji sesuai Upah Minimum Kabupaten atau Kota (UMK) pasti mendapatkan sanksi administrasi, berdasarkan ketetapan UU No 13 tahun 2003 pasal 90 ayat (1).²⁵

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum normatif–empiris.²⁶ Untuk mendapatkan data dan materi penelitian tersebut, maka peneliti akan survey ke lapangan atau ke perpustakaan untuk mencari data-data yang diperlukan dan peneliti akan mengkaji berbagai literatur serta peraturan perundang-undangan. Penelitian ini dilakukan di Dinas Tenaga kerja Provinsi Jawa Tengah dan Satuan Pengawas Ketenagakerjaan di Magelang. Adapun materi penelitian meliputi materi hukum primer dan materi hukum sekunder. Sumber data primer berasal dari sumber asli atau pertama. Data ini tidak tersedia dalam bentuk terkompilasi ataupun dalam bentuk file-file. Data ini harus dicari melalui narasumber atau dalam istilah teknik responden, yaitu orang yang dijadikan obyek penelitian atau orang yang kita jadikan sebagai saran mendapatkan informasi ataupun data.²⁷ Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari observasi dan wawancara secara langsung dengan informan atau narasumber di kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Tengah. Sedangkan Sumber data sekunder diperoleh secara tidak langsung yang sifatnya melengkapi. Data sekunder dalam penelitian ini dapat diperoleh dari mengumpulkan data-data pendukung yang didapatkan dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Tengah dengan permasalahan dilapangan yang terdapat pada lokasi penelitian berupa materi bacaan, materi pustaka, dan laporan-laporan penelitian. Selain itu data sekunder lainnya dengan melakukan kajian pustaka, yang bersumber dari buku-buku, karya ilmiah, jurnal, koran, internet, dan lain-lain yang berhubungan dengan penelitian ini. Data yang telah terkumpul selanjutnya dilakukan analisa dengan teknik analisa kualitatif deskriptif.²⁸

3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

3.1. Peran Dinas Tenagakerja Dalam Pengawasan Pengupahan Tenagakerja di Kabupaten Purworejo

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Erry Dyah Nurhidayah, SH selaku Kepala Seksi Penegakan Hukum Ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah mempunyai perpanjangan tangan SATWASKER (Satuan Pengawasan Dinas Tenaga Kerja) berdasarkan dasar hukum PERGUB Nomor 52 Tahun

²⁵ Redaksi JD, *Ironis 437 Perusahaan Gaji Karyawan Dibawah Umk Bisa Dikenai Sanksi Rp 400 Juta*, 2019. diakses pada tanggal 28 Oktober 2020 , Pkl 16.00 WIB, <https://jatengdaily.com/2019/>

²⁶ Mukti Fajar Nur Dewata, and Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015).

²⁷ Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), 2.

²⁸ Aan Komariah, and Djam'an Satori, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2011).

2018. Struktur jabatan SATWASKER dipimpin oleh Kasat, yang di atasnya terdapat Sekretaris yang langsung bertanggung jawab terhadap kepala dinas provinsi. Dalam hal ini untuk di Kabupaten Purworejo masuk dalam daerah kerja SATWASKER Magelang. SATWASKER Magelang menjalankan tugas fungsi pengawasan untuk daerah Magelang, Wonosobo, Temanggung, Purworejo, dan Kebumen yang secara teknis berada dibawah Kementrian dan secara kepegawaian berada di bawah Pemerintah Provinsi.²⁹

Proses pengawasan ketenagakerjaan diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016. Bertujuan untuk memberikan perlindungan hak terhadap tenaga kerja sehingga upah yang diberikan layak dan dapat meningkatkan produktivitas pekerja. Proses pengawasan ketenagakerjaan provinsi Jawa Tengah dilakukan melalui lembaga SATWASKER yang berada di bawah Disnakertran Provinsi Jawa Tengah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pak Abdul Muin, ST., MT selaku Kepala Satuan Pengawasan Dinas Tenaga Kerja, SATWASKER melaksanakan fungsi pengawas sebagai berikut :

a. Pembinaan Tenaga Kerja

Unsur pembinaan dimaksudkan untuk memberikan bekal dan pengetahuan kepada tenaga kerja maupun perusahaan mengenai dasar hukum dan ketentuan hukum yang berlaku tentang ketenagakerjaan. Hal tersebut penting dilakukan karena dalam pelaksanaannya ketentuan hukum selalu berhadapan dengan prinsip ekonomi dan budaya, sehingga diperlukan pendekatan yang tepat yakni pendekatan hukum, ekonomi dan budaya.

Pendekatan ekonomi dan budaya merupakan pendekatan yang sering bertentangan dengan pendekatan hukum, di dalam pendekatan hukum sudah terdapat konstitusi sebagai dasar untuk melaksanakan setiap keputusan dilapangan. Dinamisasi kebijakan instansi saat ini mengutamakan efektivitas kerja dan efisiensi serta pengaruh budaya yang ada dimasyarakat menyebabkan disequilibrum antara aturan dan eksekusi dilapangan. Disamping ketiga pendekatan tersebut, terdapat pula pendekatan kemanusiaan yang berbicara mengenai pemberian hak-hak tenaga kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku, hal tersebut dimaksudkan untuk memberikan apresiasi hasil kerja para tenaga kerja.³⁰

Secara umum fungsi pembinaan adalah fungsi untuk menyampaikan beberapa ketentuan hukum terkait ketenaga kerjaan yang di sampaikan melalui beberapa pendekatan. Tujuan dari pembinaan adalah setiap tenaga kerja mengetahui konsep konstitusi ketenaga kerjaan, sehingga dalam melaksanakan pekerjaan terdapat keselarasan dan konsep yang tepat untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien.

b. Pemeriksaan Tenaga Kerja

Pemeriksaan tenaga kerja dilaksanakan dengan melakukan komparasi antara kenyataan di lapangan dengan ketentuan peraturan undang-undang ketenaga kerjaan.

²⁹ Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta.: Sinar Grafika, 2009.

³⁰ Dani Amran Hakim, "Pemenuhan Hak-hak Tenaga Kerja Melalui Penerapan Corporate Social Responsibility pada Suatu Perusahaan (Studi Penerapan CSR Di PT. Great Giant Pineapple, Provinsi Lampung)," *Jurnal Law Refom* 12, no. 2 (2016).

Dalam peraturan perundang-undangan terdapat dua poin besar yang terkait dengan poin besar yaitu ketenagakerjaan dan keselamatan kerja, poin ketenagakerjaan dibebberapa pasal sudah bergabung dengan Undang-undang Cipta Kerja yang mengatur ketenagakerjaan.

Ketentuan undang-undang ketenagakerjaan dapat dilihat dari penggantian Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang sebelumnya merupakan Undang-undang No 14 tahun 1969, saat ini sebagian besar aturan dan ketentuannya dihapuskan dan digantikan dengan Undang-undang Cipta Kerja. Ketentuan tersebut merupakan norma ketentuan umum kerja dalam ketenagakerjaan yang dijadikan sebagai dasar dan acuan setiap pengambilan keputusan.

Konstitusi keselamatan kerja (K3) terdapat dalam Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970, yang mengatur tentang K3 bagi tenaga kerja. Di dalam K3 itu sendiri terdapat empat hal utama yang diatur diantaranya adalah :

- a) Personil, di dalam prinsip K3 sebelum personil melaksanakan pekerjaan mereka harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan kualifikasi posisi yang dibutuhkan. Pemberian DIKLAT bagi personil merupakan langkah yang dapat diambil instansi untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi personil. Hal tersebut dimaksudkan agar personil mengetahui prosedur standar keselamatan kerja sehingga mereka dapat bekerja secara nyaman dan aman.
- b) Alat, Materi dan Lingkungan, di dalam ketentuan K3 elemen tersebut perlu dilakukan pengujian untuk memastikan kelayakan pakai sebelum digunakan untuk kegiatan operasional. Peralatan di dalam keselamatan kerja dibagi menjadi peralatan mekanik dan jaringan listrik, sedangkan Kesehatan kerja terdiri dari lingkungan kerja dan Kesehatan kerja itu sendiri, Kesehatan kerja mengatur tentang penyesuaian manusia dengan ergonomi tempat kerja.
- c) Kelembagaan K3, hal tersebut juga masuk di dalam ketentuan umum K3. Lembaga K3 pada instansi biasanya disebut dengan *team safety*. Kelembagaan K3 itu sendiri memiliki dua syarat yang harus dipenuhi agar memiliki standar yang tepat, syarat pertama adalah kelembagaan K3 dipimpin oleh manager. Alasan yang mendasari hal tersebut adalah peran pemimpin sebagai pengendali operasional keberjalanan program seperti anggaran, SOP dan unsur penting lainnya. Syarat selanjutnya adalah kualifikasi sekretaris kelembagaan K3 yang berperan sebagai motor penggerak Lembaga, posisi tersebut harus berasal dari personil yang memiliki kualifikasi pendidikan K3. Hal ini bertujuan agar sekretaris dapat mengetahui dan memahami potensi bahaya yang dapat terjadi di lapangan serta memiliki kemampuan untuk mengendalikan. Proses pengendalian dilakukan melalui kerjasama tim personil kelembagaan secara bersama-sama.
- d) Sistem, unsur yang mencakup di dalam sistem meliputi mekanisme dan prosedur K3 yang biasa disebut dengan sistem manajemen K3. Sistem tersebut berfungsi sebagai dasar kerja operasional kelembagaan K3 di dalam ketentuan ketenagakerjaan.

Norma ketenagakerjaan terdapat beberapa norma yang erat kaitannya dengan peraturan perundang-undangan yaitu norma kerja dan norma K3, untuk norma K3 mengatur hal-hal yang sudah dijabarkan sebelumnya. Sedangkan untuk norma kerja terdiri dari, norma pengupahan, norma waktu kerja, norma kebebasan berserikat,

norma tenaga kerja asing, norma pelarangan mempekerjakan anak dan norma aturan tenaga kerja perempuan.³¹

Pemeriksaan merupakan fungsi untuk memeriksa kesesuaian antara aturan dengan kondisi realita di lapangan yang berkaitan dengan hak tenaga kerja, kondisi peralatan dan lingkungan kerja serta legalitas Lembaga. Prinsip pemeriksaan juga tidak membandingkan antara teori dengan realita, tetapi lebih menitik beratkan pada aturan yang dipakai dan sudah disetujui oleh berbagai pihak. Di dalam aturan mengatur tentang kebijakan sedangkan teori belum tentu sesuai dengan kebijakan instansi. Output dari pemeriksaan berupa nota pemeriksaan yang di dalamnya berisi tentang catatan temuan di lapangan seperti kondisi realita, aturan yang berlaku, pernyataan melanggar dan sanksi.

c. Pengujian

Unsur tersebut digunakan untuk pengujian kondisi dan keadaan sistem di lapangan, output dari proses pengujian ini berupa kepastian dalam sistem ketenagakerjaan. Semua sistem diuji dengan segala aturan yang digunakan, untuk selanjutnya dipastikan apakah sudah sesuai dengan standar aturan yang berlaku. Mulai dari pengujian sistem pengupahan apakah sudah memenuhi syarat, pengujian kecelakaan kerja dan pengujian K3 yang berupa uji objek. Dalam uji objek K3 di akhir sesi pengujian akan diberikan surat keterangan terkait dengan kelayakan uji objek K3.

d. Penegakan Hukum

Fungsi penegakan hukum merupakan salah satu fungsi pengawasan untuk penyidikan yang bekerja sama dengan POLRI sesuai dengan wilayah masing-masing. Kerjasama yang dilakukan oleh SATWASKER dan POLRI berada di bawah pembinaan koordinator pengawasan (KORWAS) dari POLRI, pengawalan tersebut dilakukan sampai berkas diterima oleh Jaksa. Kegiatan penyidikan dilakukan dengan menggunakan bukti awal pemeriksaan dan berita acara. Hal tersebut dimaksudkan apabila terdapat pelanggaran yang terjadi di lapangan, tuduhan yang diberikan tidak bersifat satu pihak. Pegawai yang mengalami kasus pelanggaran diperkenankan untuk melaporkan kasus tersebut kepada SATWASKER, sehingga dapat dilakukan penyidikan secara intensif terhadap Lembaga atau perusahaan yang melakukan pelanggaran tersebut.

Proses pengawasan oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi melalui SATWASKER bukan melalui pemantauan jarak jauh, akan tetapi proses pengawasan dilakukan dengan terjun langsung ke lapangan untuk bertemu dengan pihak penanggung jawab sehingga didapatkan jawaban yang tepat. Pihak penanggung jawab yang biasanya ditemui seperti HRD atau Pimpinan, akan tetapi untuk pertemuan dengan pimpinan biasanya dilakukan saat terjadi kasus di dalam instansi tersebut. Dalam hal ini biasanya HRD akan memberikan data yang sesuai dengan permintaan SATWASKER beserta buktinya, oleh sebab itu proses pengawasan juga bertujuan untuk mengungkap kebenaran yang ada di lapangan.

Kegiatan pengawasan oleh SATWASKER dapat berjalan karena adanya perintah dari Dinas Tenaga Kerja yang didasarkan pada rubrik perencanaan kegiatan yang sudah

³¹ Bahder Johan Nasution, *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat bagi Pekerja* (Bandung: Mandar Maju, 2004).

tersusun. SATWASKER biasanya mengajukan rencana kegiatan pengawasan ke dinas dalam kegiatan tahunan yang dilaksanakan secara bulanan. Kegiatan rutin tersebut terhimpun ke dalam rencana unit kerja. Biasanya target capaian pengawasan yang harus dilakukan oleh SATWASKER secara kuantitas sebanyak lima perusahaan. Kondisi di lapangan yang sangat sulit di prediksi dapat memberikan dampak terhadap capaian target kuantitas pengawas, hal ini merupakan kondisi yang wajar dan sering dijumpai di lapangan.

Dari proses perencanaan tersebut, selanjutnya kepala Dinas akan menandatangani surat perintah untuk melaksanakan kegiatan. Selanjutnya SATWASKER akan memberikan surat pemberitahuan bagi instansi perihal pelaksanaan pengawasan. Idealnya hal tersebut dilakukan untuk memberikan waktu kepada instansi atau perusahaan terkait, untuk mempersiapkan dokumen yang diperlukan selama proses pengawasan. Saat di lapangan tim pengawas akan bertemu dengan HRD maupun pihak yang diberikan kewenangan oleh perusahaan. Dari proses tersebut akan dituangkan ke dalam berita acara pemeriksaan, tim pengawas akan memberikan data hasil pemeriksaan dan temuan, serta data pelanggaran kerja yang dilakukan. Selanjutnya berita acara tersebut akan ditandatangani oleh kedua belah pihak, yaitu pemeriksa dan pihak yang diperiksa, tujuannya adalah supaya temuan tersebut diakui oleh kedua belah pihak.

Langkah selanjutnya setelah melakukan pengawasan dan pemeriksaan di lapangan adalah pembuatan laporan hasil pemeriksaan oleh tim pengawas. Output dari kegiatan pengawasan merupakan nota pemeriksaan yang di dalamnya tertulis tiap satu temuan pelanggaran di lapangan. Tata cara pengawasan terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan dalam upah minimum akan diberikan nota pemeriksaan satu, nota pemeriksaan dua apabila sudah menyelesaikan pemeriksaan, dan apabila belum menyelesaikan pemeriksaan berkala akan dibuatkan Berita Acara Pemeriksaan (BAP). Peran dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah melakukan pemeriksaan terhadap perusahaan setiap bulan pemeriksaan yang dimaksud menurut peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2020 perumateri Permenaker No. 33 Tahun 2016 mengenai Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan Bab I pasal 1 ayat (15) ialah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh pengawas Ketenagakerjaan untuk memastikan di taatinya atau di tempat kerja.

Jenjang pekerjaan dan pengawasan yang dilakukan oleh para personil berdasarkan tingkatan kerja yang disesuaikan dengan golongan, hal tersebut sudah diatur dalam PERMENPANRB Nomor 30 Tahun 2020 tentang angka kredit. Jenjang pengawas dibagi menjadi pengawas pertama, pengawas muda, pengawas madya dan pengawas utama. Pengawas pertama merupakan tim pengawas yang rutin melakukan pemeriksaan dan pembinaan langsung di perusahaan. Pengawas muda bertugas melakukan pengujian sebelum pengambilan keputusan maupun pembentukan kebijakan baru. Pengawas Madya berperan sebagai konseptor dalam sebuah tim pengawas, dalam hal ini menemukan bagaimana cara pengawasan dan pembinaan yang baik dan efisien. Pengawas utama berperan sebagai korektor sistem pengawasan.³²

Pada penelitian ini penulis mengunjungi Kantor Dinas Ketenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah dan Kantor SATWASKER Magelang. Penulis melakukan wawancara langsung dengan Ibu Erry Dyah Nurhidayah, SH selaku Kepala

³² Wawancara Pak Abdul Muin, ST., MT selaku Kepala Satuan Pengawasan Dinas Tenaga Kerja

Seksi Penegakan Hukum Ketenagakerjaan dan Pak Abdul Muin, ST., MT selaku Kepala Satuan Pengawasan Dinas Tenaga Kerja, bahwa Perusahaan berbadan hukum yang ada di Kabupaten Purworejo dari tahun 2019 Jumlah perusahaan yang melanggar 21 Perusahaan, jumlah perusahaan di Nota 15 Perusahaan, dan Perusahaan yang belum Menetapkan Upah Minimum Provinsi 8 perusahaan. Pada tahun 2019 Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dari SATWASKER Magelang melakukan sosialisasi terkait program Pengupahan Ketenagakerjaan, sehingga perusahaan-perusahaan dapat melaksanakan Penetapan Upah Minimum.

Upaya yang dilakukan pengawas ketenagakerjaan terhadap perusahaan yang melakukan pelanggaran diantaranya :

- a. Melakukan Konfirmasi, proses konfirmasi oleh SATWASKER dilakukan untuk melihat kebenaran dan kecocokan antara data dan lapangan apakah perusahaan tersebut benar melaksanakan pelanggaran
- b. Melakukan Pembinaan, proses pembinaan dimaksudkan untuk memberikan pemahaman kepada perusahaan agar dalam melaksanakan peraturan perundang-undangan dapat dilakukan secara maksimal. Selanjutnya SATWASKER memberikan arahan dan bimbingan bagi pemilik usaha agar memperbaiki proses pemberian upah sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- c. Memberikan Peringatan, proses selanjutnya yang dilakukan oleh SATWASKER apabila terdapat pelanggaran oleh perusahaan adalah akan diberikan peringatan yang akan dimasukkan ke dalam nota pemeriksaan sampai jangka waktu 30 hari dan apabila sampai batas waktu yang ditentukan belum dipenuhi oleh perusahaan maka SATWASKER akan memberikan peringatan kedua.
- d. Pembuatan Laporan Tindak Pidana, jika peringatan kedua masih belum dipenuhi oleh pihak perusahaan maka SATWASKER akan membuat laporan berita kejadian yang akan diserahkan kepada penyidik dan proses selanjutnya akan diproses oleh pengadilan.

Berdasarkan uraian diatas disimpulkan bahwa, Peran Disnaker dalam pelaksanaan dan pengawasan kebijakan upah minimum yang sudah disahkan oleh Gubernur Jawa Tengah kemudian disosialisasikan keseluruh perusahaan diwilayah Provinsi Jawa Tengah. Pelaksanaan dan pengawasan kebijakan upah minimum juga berdasarkan adanya surat wajib lapor perusahaan, dimana didalam berisi kodefikasi perusahaan, keadaan perusahaan, keadaan ketenagakerjaan dan pengesahan. Setiap laporan yang dikumpulkan oleh semua perusahaan yang berada wilayah Kabupaten Purworejo yang nantinya akan menjadi dasar dari bidang pengawasan untuk mengambil tindakan guna melindungi tenaga kerja sesuai dengan fungsinya yaitu melakukan pengawasan norma tenaga kerjaan yang berkenaan dengan pengupahan.

3.2. Hambatan dalam Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Tengah terhadap Pelaksanaan Pengupahan di Kabupaten Purworejo

Faktor penghambat pengawasan dalam pelaksanaan pengupahan ketenagakerjaan di Kabupaten Purworejo oleh Dinas Tenaga kerja Provisnis Jawa Tengah yang dalam hal ini merupakan tugas dari SATWASKER, menurut Pak Abdul Muin, ST., MT. selaku Kepala SATWASKER Magelang, sebagai berikut ;

- a. Hambatan Ketercapaian Kuantitas, hambatan ini disebabkan karena terbatasnya jumlah kuantitas pengawasan perusahaan yang disetujui dan dianggarkan dari jumlah pengajuan. Kondisi ini menyebabkan terbatasnya proses pengawasan yang dilakukan dilapangan, sehingga masih banyak perusahaan yang belum tersentuh proses pengawasan oleh SATWASKER.
- b. Sistem Manajemen SATWASKER yang masih rendah, hal ini disebabkan karena fokus dari sistem manajemen SATWASKER saat ini diprioritaskan kepada manajemen kegiatan, belum berfokus pada pengelolaan organisasi. Sehingga semua kegiatan pengawasan yang dilakukan didasarkan pada anggaran. Hal tersebut tentunya akan berdampak pada kuota perusahaan atau instansi yang akan dilakukan pemeriksaan. Di sisi lain, apabila sistem manajemen sudah berfokus pada pengelolaan organisasi maka pelaksanaan pengawasan akan didasarkan pada jumlah instansi yang memang harus dilakukan pengawasan.
- c. Proses Pembinaan dan Pemeriksaan yang Minim Perencanaan, minimnya perencanaan dapat menyebabkan terlambatnya deteksi dini terhadap suatu perusahaan yang sedang mengalami permasalahan. Sehingga pemeriksaan yang dilakukan oleh SATWASKER mayoritas setelah terjadinya kasus maupun permasalahan di perusahaan. Idealnya dalam konsep perencanaan pengawasan akan diawali dengan deteksi dini, selanjutnya akan dibuat peta kerawanan untuk membedakan perusahaan yang sudah berada di zona merah maupun perusahaan yang harus segera diberikan pembinaan intensif. Namun faktanya, SATWASKER belum bisa melakukan proses perencanaan tersebut dengan baik.
- d. Kurangnya Sumber Daya Manusia untuk Kegiatan Pengawasan, keterbatasan SDM yang dimiliki oleh SATWASKER memberikan dampak yang cukup signifikan terhadap proses pelaksanaan pengawasan. Idealnya satu orang memegang lima perusahaan setiap bulan dan diakumulasikan menjadi 60 perusahaan per tahunnya, tujuannya agar pelaksanaan pengawasan dapat dilakukan secara rutin setiap tahun. Namun sayangnya di lapangan saat ini tim pengawas hanya berjumlah 150 orang dengan jumlah perusahaan diperkirakan sebanyak 23.000 perusahaan. Jumlah perusahaan tersebut sangat besar dengan jumlah personil yang belum mencapai 50%.
- e. Kompetensi Personil, hambatan ini berkaitan dengan gaya pengawas yang berbeda-beda dalam melakukan pengawasan dilapangan. Pegawai pengawas sudah dibekali dengan blanko pemeriksaan, sehingga dasar pengenaan memeriksa terdapat dalam blanko pemeriksaan tersebut. Fakta dilapangan menunjukkan bahwa hasil penemuan pelanggaran yang dilakukan oleh personil yang berbeda menghasilkan temuan pelanggaran yang berbeda pula. Data yang berbeda tersebut akan menimbulkan penilaian yang berbeda terhadap perusahaan yang sama

4. Simpulan

Peran Dinas TenagaKerja dalam pengawasan pengupahan tenaga kerja di Kabupaten Purworejo berupa 1) Pembinaan Tenaga Kerja.untuk menambah bekal dan pengetahuan. 2) Pemeriksaan Tenaga Kerja dengan melakukan komparasi antara kenyataan di lapangan dengan ketentuan peraturan undang-undang ketenaga kerjaan. 3) Pengujian untuk pengujian kondisi dan keadaan sistem demi mendapatkan kepastian dalam sistem ketenagakerjaan. 4) Penegakan Hukum yang bekerja sama dengan POLRI

sesuai dengan wilayah masing-masing apabila terjadi tindak yang berurusan hukum. Dalam menjalankan perannya, terdapat hambatan yaitu 1) Hambatan Ketercapaian Kuantitas. 2) Sistem Manajemen SATWASKER. 3) Proses Pembinaan dan Pemeriksaan yang Minim Perencanaan. 4) Kurangnya Sumber Daya Manusia. 5) Kompetensi Personil

Daftar Pustaka

- Charida S, Ujang. “Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja.” *Jurnal Wawasan Hukum* 32, no. 2 (2015)
- Dewata, Mukti Fajar Nur, and Yulianto Achmad. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- Hakim, Dani Amran. “Pemenuhan Hak-hak Tenaga Kerja Melalui Penerapan Corporate Social Responsibility pada Suatu Perusahaan (Studi Penerapan CSR Di PT. Great Giant Pineapple, Provinsi Lampung).” *Jurnal Law Refom* 12, no. 2 (2016).
- Ibrahim, Zulkarnain. “Eksistensi Hukum Pengupahan yang Layak Berdasarkan Keadilan Substantif.” *Jurnal Dinamika Hukum* 13, no. 3 (2013).
- Sarwono, Jonathan. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006.
- Komariah, Aan, and Djam’an Satori. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Lalu, Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003.
- Adam, Latif. “Membangun Daya Saing Tenaga Kerja Indonesia Melalui Peningkatan Produktivitas.” *Jurnal Kependudukan Indonesia* 11, no. 2 (2016).
- Lestari, Vironika Nugraheni Sri. “Sistem Pengupahan di Indonesia.” *Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam* 8, no. 2 (2017).
- Maimun. *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. Jakarta: Pradnya Paramita, 2007.
- Muhdar HM. “Potret Ketenagakerjaan, Pengangguran, dan Kemiskinan di Indonesia : Masalah dan solusi.” *Jurnal Al-buhuts* 11, no. 1 (2015).
- Nasution, Bahder Johan. *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat bagi Pekerja*. Bandung: Mandar Maju, 2004.
- Netty, Budi Ardianto. “Peranan Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan dalam Pelaksanaan Upah Minimum di Kota Jambi.” *Sains Sosio Huaniora* 3, no. 1 (2019).
- Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 52 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tatakerja Unit Pelaksana Teknis Daerah pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah
- Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 64 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah

- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 tentang Perumateri Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan
- Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan
- Purba, Budiman. "Peranan Dinas Ketenagakerjaan dalam Pengawasan Pelaksanaan Upah Minimum di Kota Medan." *Jurnal Publik UNDHAR MEDAN* 3, no. 2 (2017).
- Ramli, Rusli. *Asas-Asas Manajemen*. Jakarta: Karunika Jakarta UT, 1986.
- Randang, Frankiano B. "Kesiapan tenaga Kerja Indonesia dalam Menghadapi Persaingan dengan Tenaga Kerja Asin." *Jurnal Ilmiah Hukum* 5, no. 1 (2011).
- Redaksi JD. *Ironis 437 Perusahaan Gaji Karyawan Dibawah UMK Bisa Dikenai Sanksi Rp 400 Juta*, 2019. diakses pada tanggal 28 Oktober 2020 , Pkl 16.00 WIB, <https://jatengdaily.com/2019/>
- Rusli, Hardijan. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.
- Sarnawa, Bagus, and Johan Erwini I. *Hukum Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Laboratorium Ilmu Hukum. Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2010.
- Setiawan, Nugraha. "Struktur Ketenagakerjaan dan Partisipasi Angkatan Kerja di Pedesaan Indonesia: Analisis Hasil Sakernas 2006." *Jurnal Kependudukan Padjajaran* 10, no. 2 (2008).
- Simanjuntak, Payaman J. *Manajemen Hubungan Industrial*, 3 ed. Jakarta: Jalan Permata Aksara, 2009.
- Soedarjadi. *Hak dan Kewajiban Pekerja -Pengusaha*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2009.
- Soejito, Irawan. *Pengawasan Terhadap Peraturan Peraturan Daerah dan Keputusan Kepala Daerah*. Bogor: Pustaka Quantum, 2012.
- Soepomo, Imam. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan, 2016.
- Soepomo, Imam. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan, 1986,
- Syarif, Harahap Sofyan. *Sistem Pengawasan Manajemen*. Bogor: Pustaka Quantum, 2001.
- Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Wawancara dengan Ibu Erry Dyah Nurhidayah, SH selaku Kepala Seksi Penegakan Hukum Ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah, 10 Maret 2021

Wawancara dengan Pak Abdul Muin, ST., MT selaku Kepala Satuan Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah, 15 April 2021

Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta.: Sinar Grafika, 2009.

Wiryanan, I Wayan Gde. "Dilematika Kebijakan Upah Minimum dalam Pengupahan di Indonesia." *Jurnal Advokasi* 6, no. 1 (2016).

Wiwoho, Bimo. *Bayar Upah Dibawah Ump Pengusaha Jadi Tersangka*. CNN Indonesia (2017). Diakses pada tanggal 14 Juli 2020, Pkl 16.00 WIB, <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20170714173812-12-2280/>

Yetniwati. "Pengaturan Upah Berdasarkan atas Prinsip Keadilan." *Jurnal Mimbar Hukum* 29, no. 1 (2017).

Zarkasi, A. "Pengawasan Terhadap Peraturan Daerah." *Jurnal Ilmu Hukum* 2, no. 1 (2011).