

Efektivitas Pengawasan Ketenagakerjaan Terhadap Upah Minimum Pekerja

**Rizki Amalia Fitriani, Rahmad Satria, Agustinus Astono,
Angelia Pratiwi Mastiurlani Christina Sitorus, Setyo Utomo**

Fakultas Hukum, Universitas Panca Bhakti, Pontianak, Indonesia
rizki.amalia@upb.ac.id

Abstrak

Tenaga kerja dan upah bagaikan dua sisi mata uang yang selalu menjadi permasalahan. Pengaturan tentang upah diatur dalam ketentuan terkait Ketenagakerjaan serta dipertegas melalui ketentuan mengenai pengupahan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta ketentuan mengenai upah minimum. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab faktor yang menyebabkan belum efektifnya pengawasan yang dilakukan oleh Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengawasan Ketenagakerjaan terhadap pemberian upah minimum pekerja, serta upaya yang dapat dilakukan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengawasan Ketenagakerjaan dalam mengefektifkan pengawasan terhadap pemberian upah minimum pekerja. Metode penelitian ini merupakan yuridis normatif (doktrinal) adalah suatu pendekatan yang memandang hukum sebagai doktrin atau seperangkat aturan yang bersifat normatif (*law in book*). Faktor penyebab belum efektifnya pengawasan yang dilakukan oleh Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengawasan Ketenagakerjaan terhadap pemberian upah minimum pekerja dikarenakan keterbatasan personil serta upaya yang dapat dilakukan oleh UPT melalui: (a) melakukan Inspeksi Mendadak (Sidak) ke tempat pekerja; dan (b) memberikan sanksi yang tegas kepada pengusaha yang memberikan upah pekerjaanya tidak sesuai dengan upah minimum sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan di bidang pengupahan.

Kata kunci: Tenaga Kerja; Upah Minimum; Pengawasan

Abstract

Labor and wages are like two sides of a coin which is always a problem. The regulation of wages is regulated in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and confirmed through Government Regulation Number 78 of 2015 concerning Wages and Regulation of the Minister of Manpower and Transmigration Number 15 of 2018 concerning Minimum Wages. This study aims to answer the factors that cause the ineffective supervision carried out by the Technical Implementation Unit (UPT) of Labor Inspection on the provision of minimum wages for workers, as well as the efforts that can be made by the Technical Implementation Unit (UPT) of Labor Inspection in making effective supervision of the provision of minimum wages for workers through normative juridical research method (doctrinal) is an approach that views law as a doctrine or a set of normative rules (law in the book). The factors causing the ineffectiveness of the supervision carried out by the Technical Implementation Unit (UPT) of Labor Inspection on the provision of minimum wages for workers are due to limited personnel and the efforts that can be made by the UPT through: (a) conducting a sudden inspection (Sidak) to the worker's premises, and (b) impose strict sanctions on employers World Health Organization provide workers wages that are not in accordance with the minimum wage as stipulated in the laws and regulations in the field of wages.

Keywords: Minimum Wages; Control; Workers

1. PENDAHULUAN

Masalah ketenagakerjaan selalu dibicarakan oleh banyak kalangan, baik oleh pengusaha, pekerja maupun pemerintah. Hal yang dibahas mulai dari perjanjian kerja yang merupakan awal dari hubungan kerja, pemutusan hubungan kerja (PHK), pemogokan, masalah pengupahan, jaminan sosial, uang pesangon, dan lain sebagainya.¹ Sehubungan dengan masalah pengupahan terhadap tenaga kerja/pekerja, memang diakui hingga saat ini masih menjadi suatu permasalahan yang tak kunjung selesai. Masih banyak tenaga kerja/pekerja dari suatu perusahaan yang belum memperoleh upah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.²

Upah diartikan sebagai hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.³ Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Sejak dikeluarkannya pengaturan tentang upah minimum, penetapan upah minimum mengalami perubahan besar dari pengaturan sebelumnya, di mana semula penetapannya berdasarkan satuan hari telah diperbaharui menjadi satuan bulan.⁴

Konsepsi ditetapkannya upah minimum dimaksudkan sebagai jaring pengaman agar upah pekerja tidak terus turun semakin rendah sebagai akibat tidak seimbang nya pasar kerja. Tujuan pemerintah menetapkan upah minimum adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Dengan kebijakan upah minimum, diharapkan akan diperoleh suatu jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja yang layak dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar.

Namun faktanya, masih banyak pengusaha yang belum memberikan upah kepada pekerja mereka sesuai dengan Upah Minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah provinsi. Dalam rangka memberikan perlindungan hukum bagi para pekerja dalam memperoleh upah minimum, maka pemerintah memberikan kewenangan kepada instansi di bidang ketenagakerjaan yang berada pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota untuk melakukan pengawasan. Dasar hukum pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan, termasuk pengawasan terhadap upah minimum adalah Pasal 176 Undang-Undang

¹ Agusmidah, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Medan: USU Press, 2015).

² Hetiyasari, "Pertanggungjawaban Hukum Bagi Perusahaan Atas Batalnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Masa Pandemi Covid-19," *Jurnal USM Law Review* 5, no. 1 (2022): 331–41.

³ Nelson Mandela, *The United Nations Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners*, 2015.

⁴ Haroon Bhorat, Ravi Kanbur, and Natasha Mayet, "The Impact of Sectoral Minimum Wage Laws on Employment, Wages, and Hours of Work in South Africa," *IZA Journal of Labor and Development* 2, no. 1 (2013): 0–27, <https://doi.org/10.1186/2193-9020-2-1>.

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 03/Men/1984 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu.

Kegiatan pengawasan yang dilaksanakan oleh Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengawasan Ketenagakerjaan terhadap pemberian upah minimum pekerja di seluruh Indonesia masih belum efektif. Beberapa penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan tema, dengan penelitian ini, antara lain oleh Utami (2021) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa peran baru yang diberikan kepada pengawas ketenagakerjaan Indonesia setelah disahkannya UU No. 23 Tahun 2014 konsisten dengan standar hukum yang ada sebelumnya, dan UU Ketenagakerjaan ditegakkan di Sumatera Utara melalui penggunaan ketentuan hukum, termasuk ketentuan hukum pidana, yang merupakan salah satu cara untuk mengatasi masalah sosial. Salah satu kebijakan Provinsi Sumut dalam melaksanakan penegakan hukum adalah pembentukan Unit Pelaksana Teknis (UPT) sesuai Pasal 2 Peraturan Gubernur Sumut Nomor 59 Tahun 2018 tentang Tugas, Fungsi, Tata Kerja, dan Tata Kerja Sulut Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera (4). Untuk tujuan ini, provinsi Sumatera Utara dibagi menjadi total enam (6) zona UPT, masing-masing terletak di kotamadya yang berbeda. Untuk mendorong efisiensi penegakan UU Ketenagakerjaan di Provinsi Sumatera Utara, disusun agenda perbaikan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan. Salah satu hambatan dalam implementasinya adalah kurangnya sumber daya manusia. Adapun perbedaan dengan penelitian ini adalah penelitian ini bertujuan untuk menjawab faktor yang menyebabkan belum efektifnya pengawasan yang dilakukan oleh Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengawasan Ketenagakerjaan terhadap pemberian upah minimum pekerja, serta upaya yang dapat dilakukan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengawasan Ketenagakerjaan dalam mengefektifkan pengawasan terhadap pemberian upah minimum pekerja.

Penelitian selanjutnya oleh Setiawan (2022) yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa belum efektifnya pengawasan UPT wilayah I kalbar terhadap upah minimum pekerja di PT. OPPO Area Pontianak dikaji dari Keputusan Gubernur Kalimantan Barat No. 898/Disnakertrans/2020. Penyebab ketidakefektifan tersebut ialah terkait jumlah personil UPT yang terbatas, anggaran dan prasarana yang minim. Perbedaan penelitian Setiawan dengan penelitian ini adalah ruang lingkup penelitian, dalam penelitian ini membahas secara spesifik atau studi kasus. Sedangkan penelitian oleh Sari (2021) menyimpulkan bahwa belum terlaksananya peran yang maksimal dari dinas tenaga kerja Kota Binjai, penyebabnya adalah terjadi dilema apabila usaha kecil dan menengah membayar upah minimum regional maka akan terjadi PHK kepada pekerja yang berujung kebangkrutan pada usaha kecil dan menengah. Adapun perbedaan artikel ini adalah dalam metode yang menggunakan yuridis sosiologis dan studi kasus, sedangkan artikel ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif yang mana berimplikasi secara logis pada kesimpulan yang berbeda. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab faktor yang menyebabkan belum

efektifnya pengawasan yang dilakukan oleh Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengawasan Ketenagakerjaan terhadap pemberian upah minimum pekerja, serta upaya yang dapat dilakukan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengawasan Ketenagakerjaan dalam mengefektifkan pengawasan terhadap pemberian upah minimum pekerja.

2. METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif (doktrinal).⁵ Maksud dari penelitian yuridis normatif (doktrinal) adalah suatu pendekatan yang memandang hukum sebagai doktrin atau seperangkat aturan yang bersifat normatif (*law in book*). Penelitian ini dilakukan melalui upaya pengkajian atau penelitian hukum kepustakaan.⁶ Penelitian ini menganalisis asas-asas hukum, norma-norma hukum dan pendapat para ahli hukum terkhususnya mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan terhadap Upah Minimum Pekerja. Salah satu komponen penelitian kepustakaan adalah teknik deskriptif analitis. Studi deskriptif analitis ini menghasilkan data primer dan data sekunder yang berupa dokumen. Data primer diperoleh dari penelitian lapangan, sedangkan data sekunder diperoleh dari studi literatur. Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data meliputi studi literatur dan wawancara terhadap narasumber atau informan yang terkait dengan pengawasan ketenagakerjaan terhadap upah minimum pekerja. Analisis data dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu dengan meringkas hasil studi yang diperoleh.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Faktor Penyebab Belum Efektifnya Pengawasan Yang Dilakukan Oleh Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengawasan Ketenagakerjaan Terhadap Pemberian Upah Minimum Pekerja

Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.⁷ Hukum ketenagakerjaan merupakan suatu perangkat yang penting dalam memberikan perlindungan terhadap hak-hak dari pekerja atau buruh yang bekerja pada suatu perusahaan. Pekerja mempunyai andil dan kontribusi dalam pencapaian pembangunan nasional.⁸ Untuk memberikan perlindungan hukum bagi para pekerja dalam memperoleh upah minimum, maka pemerintah memberikan kewenangan kepada instansi di bidang ketenagakerjaan yang berada pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota untuk

⁶ Soerjono Soekanto and Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015.

⁷ Nanang Setyono, "Rekonstruksi Kebutuhan Hidup Layak (KHL) Melalui Koperasi Karyawan Dalam Kajian Undang – Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *Jurnal Ius Constituendum* 3, no. 2 (2020): 178–96, <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/jic.v3i2.1039>.

⁸ Mohammad Ilyas, "Pengambilalihan Dan Penutupan Perusahaan Yang Berdampak Pada Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *Jurnal Ius Constituendum* 3, no. 1 (2018): 107, <https://doi.org/10.26623/jic.v3i1.866>.

melakukan pengawasan.⁹ Dasar hukum pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan, termasuk pengawasan terhadap upah minimum adalah Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 03/Men/1984 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu.¹⁰

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjamin agar setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pemerintah memiliki tugas untuk menetapkan kebijakan dalam sistem pengupahan yang melindungi pekerja yang meliputi: (a) upah minimum; (b) upah kerja lembur; (c) upah tidak masuk kerja karena berhalangan; (d) upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya; (e) upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya; (f) bentuk dan cara pembayaran upah; (g) denda dan potongan upah; (h) hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; (i) struktur dan skala pengupahan yang proporsional; (j) upah untuk pembayaran pesangon; dan (k) upah untuk perhitungan pajak penghasilan.¹¹

Berkaitan dengan upah minimum, maka dasar hukum penetapan upah minimum adalah Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum. Berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, maka penetapan upah minimum diberikan kewenangan kepada pemerintah provinsi melalui Keputusan Gubernur.¹² Sehubungan dengan belum efektifnya pengawasan yang dilakukan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengawasan Ketenagakerjaan terhadap pemberian upah minimum pekerja, maka akan dianalisis menggunakan teori Efektifitas Hukum.¹³ Teori Efektifitas Hukum tersebut menurut Satjipto Rahardjo, dimana efektifitas hukum dipengaruhi oleh 5 (lima) faktor utama, berupa sumber daya peraturan perundang-undangan yang berkorelasi dengan persyaratan hukum yang baik secara yuridis, sosiologis, filosofis, politis, dan teknis.¹⁴

⁹ Linxiang Ye, Th Gindling, and Shi Li, "Compliance with Legal Minimum Wages and Overtime Pay Regulations in China," *IZA Journal of Labor and Development* 4, no. 16 (2015): 1–35, <https://doi.org/10.1186/s40175-015-0038-2>.

¹⁰ Gabriela Bermúdez, "Comparative Law Study of Labor Inspection in Latin America," *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, no. 28 (2019): 157–90, <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2019.28.13147>.

¹¹ Agung Nababan et al., "Keabsahan Materi Muatan Terkait Uang Pesangon Dalam Peraturan Perundang-Undangan," *Jurnal USM Law Review* 5, no. 1 (2022): 314–30, <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/julr.v5i1.4808>.

¹² Aan Ahmad Sancoko, "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam UU N0 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Suatu Analisis Masalah Mursalah Dan Keadilan Pancasila," *Jurnal USM Law Review* 1, no. 2 (2018): 141, <https://doi.org/10.26623/julr.v1i2.2249>.

¹³ Anne Marthe R. Indregard et al., "Effectiveness of the Labour Inspection Authority's Regulatory Tools for Work Environment and Employee Health: Study Protocol for a Cluster-Randomised Controlled Trial among Norwegian Home-Care Workers," *BMJ Open* 9, no. 11 (2019): 1–11, <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2019-031226>.

¹⁴ Aditya Tri Wijaya, "Pengaruh Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten / Kota Terhadap Pelaksanaan Pemutusan Gubungan Kerja Oleh Perusahaan Pada Masa Pandemi Covid-19," *Jurnalretrieval* 1, no. 1 (2021): 1–22.

Adapun faktor sumber daya peraturan perundang-undangan yang dimaksud adalah peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dan pengupahan, yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum.¹⁵ Agar peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dan pengupahan mampu mengikuti perkembangan yang terjadi di dalam kehidupan masyarakat, maka peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dan pengupahan tidak boleh kaku dan isinya harus jelas. Menurut Montesquieu dalam pembuatan undang-undang harus memenuhi syarat-syarat seperti gaya penuturan hendaknya padat dan sederhana; peraturan-peraturan hendaknya membatasi diri pada hal-hal nyata dan aktual dengan menghindari hal-hal yang bersifat metaforis dan hipotesis; Istilah-istilah yang digunakan hendaknya bersifat mutlak dan tidak nisbi; Peraturan-peraturan hendaknya tidak terlalu tinggi, karena peraturan itu ditujukan kepada orang-orang yang memiliki tingkat kecerdasan relatif menengah; Masalah pokoknya tidak dikacaukan dengan pengecualian, pembatasan atau modifikasi, kecuali dalam hal-hal yang sangat diperlukan; peraturan tidak boleh mengandung argumentasi, karena hal ini dapat mengakibatkan terjadinya pertentangan pendapat; serta peraturan harus dipertimbangkan dengan penuh kematangan dan mempunyai kegunaan praktis dan peraturan tersebut hendaknya tidak boleh mengguncangkan hal-hal elementer dalam penalaran dan keadilan.¹⁶

Berdasarkan konteks pengawasan oleh Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengawasan Ketenagakerjaan terhadap pemberian upah minimum pekerja, maka gangguan yang timbul yang berasal dari peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dan pengupahan adalah ketidakjelasan sanksi terhadap pengusaha atau pemberi kerja yang tidak memberikan upah minimum pekerja, sehingga mengakibatkan sulit untuk diterapkan secara efektif. Adapun proses terbentuknya kesadaran hukum selalu melalui 4 (empat) tahap, yaitu pengetahuan hukum, pemahaman hukum, sikap hukum dan pola perilaku hukum.

Tahap pengetahuan hukum berkaitan dengan sumber daya manusia penegakan hukum hal menyangkut kesiapan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia di jajaran institusi penegakan hukum. Berkenaan dengan pengawasan oleh Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengawasan Ketenagakerjaan terhadap pemberian upah minimum pekerja, maka hambatan yang timbul dikarenakan keterbatasan personil menyebabkan pengawasan terhadap pemberian upah minimum pekerja menjadi belum maksimal dan efektif.

Tahap sumber daya fisik penegakan hukum hal ini berkenaan dengan pengadaan sarana dan prasarana yang memadai untuk melaksanakan penegakan hukum dalam melakukan pengawasan terhadap pemberian upah minimum

¹⁵ Satjipto Rahardjo, *Hukum, Masyarakat Dan Pembangunan* (Bandung: Alumni, 1980).

¹⁶ Satjipto Rahardjo and Awaludin Marwan, *Ilmu Hukum* (Jakarta: PT. Citra Aditya Bakti, 2014).

pekerja, petugas pengawas ketenagakerjaan tentu saja memerlukan sarana dan prasarana yang memadai. Namun dalam kenyataannya, sarana dan prasarana untuk melakukan tugas pengawasan sangat terbatas.

Tahap sumber daya keuangan yaitu anggaran yang harus dipersiapkan untuk membiayai personil, sarana dan prasarana penegakan hukum ini berkaitan dengan pengawasan terhadap pemberian upah minimum pekerja, petugas pengawas ketenagakerjaan memerlukan anggaran yang untuk membiayai personil, sarana dan prasarana. Namun dalam kenyataannya, anggaran yang untuk membiayai personil, sarana dan prasarana sangat minim.

Tahap sumber daya pendukung lainnya seperti kesadaran hukum warga masyarakat dan pra kondisi yang perlu dipersiapkan untuk mengefektifkan penegakan hukum. Masyarakat dapat menentukan efektif tidaknya suatu penegakan hukum. Hal ini disebabkan karena keefektifan penegakan hukum tersebut disebabkan tingginya tingkat kesadaran hukum masyarakat bersangkutan. Masyarakat yang memiliki tingkat kesadaran hukum relatif tinggi, dalam melaksanakan perilakunya cenderung untuk mematuhi ketentuan hukum yang berlaku. Mengenai kesadaran hukum, maka yang dimaksud dengan kesadaran hukum adalah kesadaran atau nilai-nilai yang terdapat dalam diri manusia tentang hukum yang ada atau tentang hukum yang diharapkan ada. Kesadaran hukum menekankan tentang nilai-nilai masyarakat tentang fungsi apa yang hendaknya dijalankan oleh hukum di dalam masyarakat.¹⁷

Merujuk dari keempat tahapan di atas, terbentuknya pola perilaku hukum merupakan derajat kesadaran hukum yang sangat tinggi. Pola perilaku hukum merupakan hal utama dalam kesadaran hukum, karena melalui pola perilaku utama inilah dapat dilihat apakah suatu peraturan hukum itu berlaku secara efektif atau tidak di dalam masyarakat. Tingginya derajat kesadaran hukum mengakibatkan warga masyarakat mentaati ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku. Sebaliknya rendahnya derajat kesadaran hukum mengakibatkan kepatuhan terhadap hukum juga akan rendah.¹⁸

Persoalan yang sering timbul dari faktor masyarakat dalam proses penegakan hukum adalah rendahnya derajat kesadaran hukum warga masyarakat. Hal ini seringkali menyebabkan hukum yang diterapkan kepada masyarakat tersebut menjadi tidak efektif. Berdasarkan konteks pengawasan oleh Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengawasan Ketenagakerjaan terhadap pemberian upah minimum pekerja, maka faktor tidak adanya kesadaran pekerja untuk melaporkan pengusaha kepada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengawasan Ketenagakerjaan yang menyebabkan pengawasan terhadap pemberian upah minimum pekerja menjadi belum efektif.

¹⁷ R Salman, *Beberapa Aspek Sosiologi Hukum* (Bandung: Alumni, 1989).

¹⁸ Zaeni Asyhadi, *Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007).

3.2 Upaya Yang Dapat Dilakukan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Mengefektifkan Pengawasan Terhadap Pemberian Upah Minimum Pekerja

Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengawasan Ketenagakerjaan merupakan unit teknis operasional yang melaksanakan kegiatan teknis tertentu di bidang pengawasan ketenagakerjaan. Tugas dari Unit Pelaksana Teknis Pengawasan Ketenagakerjaan adalah mengawasi kegiatan hubungan kerja dan penegakan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan di wilayah provinsi. Salah satu tugas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengawasan Ketenagakerjaan adalah mengawasi masalah pemberian upah minimum bagi pekerja. Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Konsepsi ditetapkan upah minimum dimaksudkan sebagai jaring pengaman agar upah pekerja tidak terus turun semakin rendah sebagai akibat tidak seimbang pasar kerja. Tujuan pemerintah menetapkan upah minimum adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Namun realitanya, masih banyak pengusaha yang belum memberikan upah kepada pekerja mereka sesuai dengan upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah provinsi. Berbagai peraturan perundang-undangan di bidang pengupahan telah diterbitkan oleh pemerintah dengan tujuan untuk memberikan perlindungan pengupahan bagi pekerja, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum. Namun faktanya, masalah pengupahan selalu menimbulkan permasalahan karena para pengusaha (pemberi kerja) sengaja tidak melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang pengupahan.¹⁹

Untuk memberikan perlindungan hukum bagi para pekerja dalam memperoleh upah minimum, maka pemerintah memberikan kewenangan kepada instansi di bidang ketenagakerjaan yang berada pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota untuk melakukan pengawasan. Dalam kenyataannya, pengawasan oleh Unit Pelaksana Teknis Pengawasan Ketenagakerjaan terhadap pemberian upah minimum pekerja masih belum efektif. Diperlukan upaya dari Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengawasan Ketenagakerjaan dalam mengefektifkan pengawasan terhadap pemberian upah minimum pekerja.

Adapun upaya yang dapat dilakukan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengawasan Ketenagakerjaan dalam mengefektifkan pengawasan terhadap pemberian upah minimum pekerja adalah ialah dengan cara-cara seperti melakukan inspeksi mendadak (Sidak) ke tempat pekerja untuk melakukan

¹⁹ Eko Wahyudi, *Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2016).

pengawasan terhadap pemberian upah minimum pekerja dan memberikan sanksi yang tegas kepada pengusaha yang memberikan upah pekerjanya tidak sesuai dengan upah minimum sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan di bidang pengupahan.

4. PENUTUP

Faktor penyebab belum efektifnya pengawasan yang dilakukan oleh Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengawasan Ketenagakerjaan terhadap pemberian upah minimum pekerja dikarenakan keterbatasan personil. Selain itu, masalah anggaran yang untuk membiayai personil petugas pengawas, sarana dan prasarana yang sangat minim. Upaya yang dapat dilakukan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengawasan Ketenagakerjaan dalam mengefektifkan pengawasan terhadap pemberian upah minimum pekerja adalah: melakukan inspeksi mendadak ke tempat pekerja dan memberikan sanksi yang tegas kepada pengusaha yang memberikan upah pekerjanya tidak sesuai dengan upah minimum sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan di bidang pengupahan. Adapun Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengawasan Ketenagakerjaan maupun instansi lain yang terkait dengan bidang ketenagakerjaan dan pengupahan diharapkan memberikan sanksi yang tegas kepada perusahaan yang memberikan upah di bawah upah minimum, agar memberikan efek jera kepada pengusaha.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusmidah. *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Medan: USU Press, 2015.
- Asyhadie, Zaeni. *Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007.
- Bermúdez, Gabriela. “Comparative Law Study of Labor Inspection in Latin America.” *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, no. 28 (2019): 157–90. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2019.28.13147>.
- Bhorat, Haroon, Ravi Kanbur, and Natasha Mayet. “The Impact of Sectoral Minimum Wage Laws on Employment, Wages, and Hours of Work in South Africa.” *IZA Journal of Labor and Development* 2, no. 1 (2013): 0–27. <https://doi.org/10.1186/2193-9020-2-1>.
- Hetiyasari. “Pertanggungjawaban Hukum Bagi Perusahaan Atas Batalnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Masa Pandemi Covid-19.” *Jurnal USM Law Review* 5, no. 1 (2022): 331–41.
- Ilyas, Mohammad. “Pengambilalihan Dan Penutupan Perusahaan Yang Berdampak Pada Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.” *Jurnal Ius Constituendum* 3, no. 1 (2018): 107. <https://doi.org/10.26623/jic.v3i1.866>.
- Indregard, Anne Marthe R., Stein Knardahl, Jan Shahid Emberland, Øivind Skare, and Håkon A. Johannessen. “Effectiveness of the Labour Inspection Authority’s Regulatory Tools for Work Environment and Employee Health: Study Protocol for a Cluster-Randomised Controlled Trial among Norwegian Home-Care Workers.” *BMJ Open* 9, no. 11 (2019): 1–11.

- <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2019-031226>.
- Mandela, Nelson. *The United Nations Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners*, 2015.
- Nababan, Agung, Muhammad Junaidi, Kukuh Sudarmanto, and Zaenal Arifin. “Keabsahan Materi Muatan Terkait Uang Pesangon Dalam Peraturan Perundang-Undangan.” *Jurnal USM Law Review* 5, no. 1 (2022): 314–30. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/julr.v5i1.4808>.
- Rahardjo, Satjipto. *Hukum, Masyarakat Dan Pembangunan*. Bandung: Alumni, 1980.
- Rahardjo, Satjipto, and Awaludin Marwan. *Ilmu Hukum*. Jakarta: PT. Citra Aditya Bakti, 2014.
- Salman, R. *Beberapa Aspek Sosiologi Hukum*. Bandung: Alumni, 1989.
- Sancoko, Aan Ahmad. “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam UU NO 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Suatu Analisis Masalah Mursalah Dan Keadilan Pancasila.” *Jurnal USM Law Review* 1, no. 2 (2018): 141. <https://doi.org/10.26623/julr.v1i2.2249>.
- Setyono, Nanang. “Rekonstruksi Kebutuhan Hidup Layak (KHL) Melalui Koperasi Karyawan Dalam Kajian Undang – Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.” *Jurnal Ius Constituendum* 3, no. 2 (2020): 178–96. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/jic.v3i2.1039>.
- Soekanto, Soerjono, and Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015.
- Wahyudi, Eko. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2016.
- Wijaya, Aditya Tri. “Pengaruh Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten / Kota Terhadap Pelaksanaan Keputusan Gubungan Kerja Oleh Perusahaan Pada Masa Pandemi Covid-19.” *Jurnalretrieval* 1, no. 1 (2021): 1–22.
- Ye, Linxiang, Th Gindling, and Shi Li. “Compliance with Legal Minimum Wages and Overtime Pay Regulations in China.” *IZA Journal of Labor and Development* 4, no. 16 (2015): 1–35. <https://doi.org/10.1186/s40175-015-0038-2>.