



SKRIPSI

PERANAN DINAS TENAGA KERJA PROVINSI JAMBI DALAM PENGAWASAN TERHADAP PENERAPAN UPAH MINIMUM KOTA DI KOTA JAMBI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Akademik Sarjana Strata-Satu (S1) Dalam Ilmu Hukum
Universitas Batanghari Jambi

Disusun Oleh :

GALLY NAUVAL

NIM : 1500874201097

**YAYASAN PENDIDIKAN JAMBI
UNIVERSITAS BATANGHARI
FAKULTAS HUKUM
TAHUN
2021**

YAYASAN PENDIDIKAN JAMBI
UNIVERSITAS BATANGHARI
FAKULTAS HUKUM

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

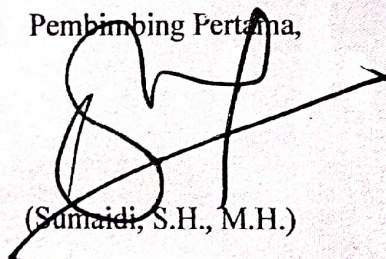
Nama : Gally Nauval
NIM : 1500874201097
Program Studi : Ilmu Hukum
Program Kekhususan : Hukum Tata Negara
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)

Judul Skripsi :

**PERANAN DINAS TENAGA KERJA PROVINSI JAMBI DALAM
PENGAWASAN TERHADAP PENERAPAN UPAH MINIMUM KOTA DI
WILAYAH KOTA JAMBI**

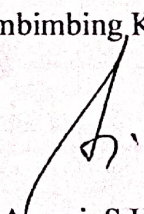
Jambi, Maret 2021

Pembimbing Pertama,



(Sumaidi, S.H., M.H.)

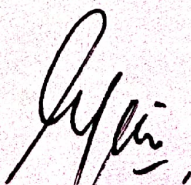
Pembimbing Kedua,



(Mhd. Ansori, S.H., M.H.)

Menyetujui :

Ketua Bagian Hukum Tata Negara



Masriyani, S.H., M.H.

**YAYASAN PENDIDIKAN JAMBI
UNIVERSITAS BATANGHARI
FAKULTAS HUKUM**

HALAMAN PERSETUJUAN

Nama Mahasiswa : Gally Nauval
N I M : 1500874201097
Program Studi / Strata : Ilmu Hukum / S1
Bagian Kekhususan : Hukum Tata Negara

Judul Skripsi :

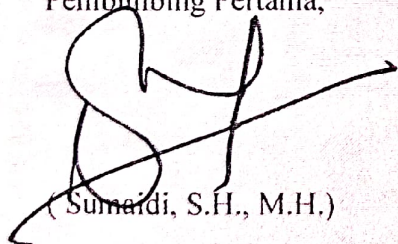
**Peranan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jambi Dalam Pengawasan Terhadap
Penerapan Upah Minimum Kota Di Wilayah Kota Jambi**

Telah disetujui untuk diuji pada Sidang Skripsi di hadapan Tim Penguji Skripsi
Fakultas Hukum Universitas Batanghari.

Jambi, Maret 2021

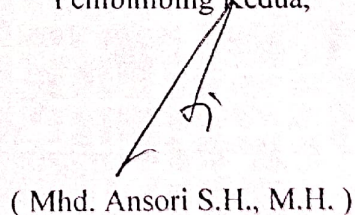
Menyetujui:

Pembimbing Pertama,



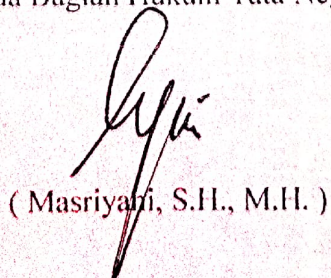
(Sumardi, S.H., M.H.)

Pembimbing Kedua,



(Mhd. Ansori S.H., M.H.)

Ketua Bagian Hukum Tata Negara



(Masriyati, S.H., M.H.)

**YAYASAN PENDIDIKAN JAMBI
UNIVERSITAS BATANGHARI
FAKULTAS HUKUM**

HALAMAN PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Gally Nauval
N I M : 1500874201097
Program Studi / Strata : Ilmu Hukum / S1
Bagian Kekhususan : Hukum Tata Negara

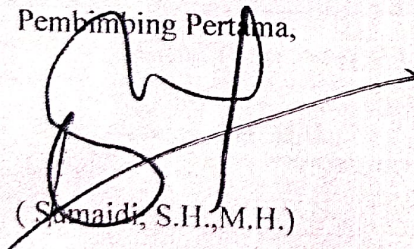
Judul Skripsi :

**Peranan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jambi Dalam Pengawasan Terhadap
Penerapan Upah Minimum Kota Di Wilayah Kota Jambi**

Telah Berhasil Dipertahankan Di hadapan Tim Penguji Sidang Skripsi Pada Hari
Rabu Tanggal 10 Bulan Maret Tahun 2021 Pukul 08.00 WIB s/d Selesai Di
Fakultas Hukum Universitas Batanghari.

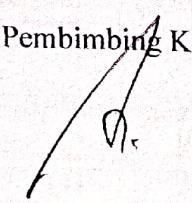
Disahkan Oleh :

Pembimbing Pertama,



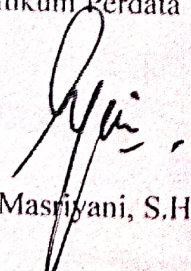
(Sumaidi, S.H.,M.H.)

Pembimbing Kedua,



(Mhd. Ansori, S.H., M.H.)

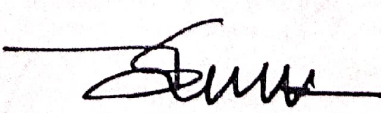
Ketua Bagian
Hukum Perdata



(Masriyani, S.H., M.H.)

Jambi, Maret 2021

Dekan Fakultas Hukum
Universitas Batanghari



(Dr. M. Muslih, S.H., M.Hum.)

**YAYASAN PENDIDIKAN JAMBI
UNIVERSITAS BATANGHARI
FAKULTAS HUKUM**

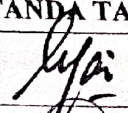
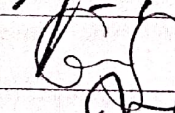
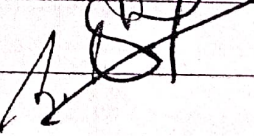
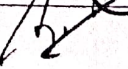
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Nama Mahasiswa : Gally Nauval
N I M : 1500874201097
Program Studi / Strata : Ilmu Hukum/ S1
Bagian Kekhususan : Hukum Tata Negara

Judul Skripsi :
**Peranan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jambi Dalam Pengawasan Terhadap
Penerapan Upah Minimum Kota Di Wilayah Kota Jambi**

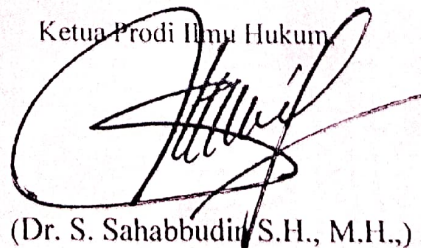
Telah Diujikan dan Dinyatakan Lulus Oleh Tim Penguji Pada Hari **Rabu** Tanggal
10 Bulan Maret Tahun **2021** Pukul **08:00 s/d Selesai WIB** Fakultas Hukum
Universitas Batanghari.

TIM PENGUJI

NO.	NAMA PENGUJI	JABATAN	TANDA TANGAN
1.	Masriyani, S.H., M.H.	Ketua	
2.	Nuraini, S.H., M.H.	Penguji Utama	
3.	Sumaidi, S.H., M.H.	Penguji Anggota	
4.	Mhd. Ansori, S.H., M.H.	Penguji Anggota	

Jambi, Maret 2021

Ketua Prodi Ilmu Hukum


(Dr. S. Sahabbudin, S.H., M.H.,)

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Gally Nauval
NIM : 1500874201097
Tempat Tanggal Lahir : Jambi, 7 Oktober 1997
Program Studi / Strata : Ilmu Hukum / S1
Judul Skripsi : Peranan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jambi Dalam Pengawasan Terhadap Penerapan Upah Minimum Kota Di Wilayah Kota Jambi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Seluruh data, informasi, interpretasi serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan dalam Skripsi ini, kecuali yang disebutkan sumbernya, merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengolahan dan pemikiran saya dengan pengarahan dari para pembimbing yang ditetapkan.
2. Skripsi yang saya tulis ini adalah Asli dan belum pernah diajukan oleh siapapun untuk mendapat gelar akademik, baik di Fakultas Hukum Universitas Batanghari maupun di Fakultas Hukum Perguruan Tinggi lainnya.

Demikian Pernyataan Keaslian Skripsi ini saya nyatakan dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti-bukti ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa Pembatalan Gelar (Sarjana Hukum) yang saya peroleh berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jambi, Maret 2021

Melaksanakan yang bersangkutan,



(Gally Nauval)

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Karunianya sehingga Penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini yang berjudul “ **Peranan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jambi Dalam Pengawasan Terhadap Upah Minimum Kota di Wilayah Kota Jambi** “ dengan harapan agar hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi upaya pengembangan Hukum Tata Negara di Indonesia pada umumnya.

Penulis banyak mendapatkan pengetahuan dalam melaksanakan penyusunan skripsi ini dan hingga akhirnya dapat terselesaikan skripsi ini merupakan ikhtiar penulis yang tak luput dari bantuan, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu, dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis mengungkapkan penghargaan dan terimakasih kepada :

1. Bapak Fachruddin Razi, SH., M.H, Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Bapak Dr. M. Muslih. SH., M.Hum, Dekan Fakultas Hukum Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Masriyani, SH., MH. Kepala Jurusan Hukum Tata Negara Universitas Batanghari Jambi
4. Bapak Sumaidi, S.H., M.H. Dosen Pembimbing Pertama dalam Penulisan Skripsi ini.
5. Bapak Mhd. Ansori, S.H., MH. Dosen Pembimbing Kedua dalam Penulisan Skripsi ini.

6. Islah, SH.M.H Dosen Pembimbing Akademik.
7. Bapak dan Ibu Dosen dan Staff Akademik di lingkungan Fakultas Hukum Universitas Batanghari Jambi.
8. Terima kasih kepada Kedua orang tua saya Bapak Drs. Adnan dan Ibu Dian Sri Wahyuni Beserta Om Candra Purnama, SH., M.Hum dan Tante Tri Astuti Wihabsari S. Sos yang memberikan dukungan dan serta mendoakan.
9. Terima kasih Kepada Jihan Oki Savitri, Elvera Riana, Julianto Saputra yang memberikan dukungan dan sarannya kepada penulis.

Mohon maaf yang sebesar – besarnya jika ada kata – kata atau penulisan terdapat kesalahan, Skripsi ini jauh dari kata sempurna karena kesempurnaan hanyalah milik Allah. Oleh karena itu penulisan sangat mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini berguna dalam memperluas pengetahuan kita semua, amin.

Jambi, Maret 2021

Penulis

ABSTRAK

Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki jumlah populasi tenaga kerja yang sangat tinggi dan dengan nilai upah yang relatif rendah. Nilai upah untuk layanan tenaga kerja didasarkan pada upah minimum, yang merupakan nilai terendah yang ditetapkan sebagai biaya standar yang harus dibayarkan setiap bulan oleh pemberi kerja atau pemberi kerja kepada setiap pekerjanya. Latar belakang penulis yang mendasari penulis adalah pengawasan pelaksanaan upah minimum kota oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jambi di wilayah kota Jambi, kendala yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jambi terhadap pengawasan pelaksanaan upah minimum kota di wilayah kota Jambi, dan upaya dalam meminimalisir kendala-kendala yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jambi terhadap pengawasan pelaksanaan upah minimum kota di wilayah kota Jambi. Dalam penelitian hukum hanya terdapat 2 (dua) penelitian hukum normatif dan empiris/sosiologis. Dalam Penelitian ini penulis menemukan, Pengawasan pelaksanaan upah minimum kota di wilayah Kota Jambi sendiri sudah dilakukan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang yang berlaku namun masih banyak perusahaan yang terlepas pengawasannya dikarenakan tidak adanya laporan dari perusahaan tersebut. Dalam pelaksanaan pengawasan terdapat beberapa tahapan diantaranya tahap preventif edukatif, tahap represif non yudisial, tahap represif yudisial. Kendala dalam pelaksanaan Upah Minimum Kota Setelah dilakukan wawancara dari beberapa responden terdapat rata-rata perusahaan telah melaksanakan pemberian Upah minimum sesuai dengan aturan akan tetapi ada beberapa perusahaan yang belum mampu menjalankan upah minimum tersebut. Di karenakan regulasi hanya mengatur secara umum tanpa melihat klasifikasi jenis usaha. Upaya dalam mengatasi kendala-kendala dalam pelaksanaan upah minimum tersebut diantaranya Dilakukannya sosialisasi tentang peraturan perundang – perundang dibidang ketenagakerjaan tentang upah minimum kota dan dilakukannya pembinaan saran penulis Regulasi yang lebih spesifik dalam menentukan badan usaha seperti apa yang diwajibkan dalam pelaksanaan upah minimum tersebut, Memberikan edukasi terhadap pekerja dan perusahaan sehingga mampu tercapainya keadilan yang merata.

ABSTRACT

Indonesian is one of the countries that has a very high labor population and with a relatively low wage value. The wage value for labor services is based on the minimum wage, which is the lowest value set as the standard fee that must be paid monthly by the employer or employer to each worker. The author's background underlies the author is the supervision of the implementation of the city minimum wage by the Jambi Provincial Labor Office in the Jambi city area, the constraints faced by the Jambi Provincial Labor Office to the supervision of the implementation of the city minimum wage in the Jambi city area and efforts in minimizing the obstacles faced by the Jambi Provincial Labor Office to oversee the implementation of minimum city efforts in the Jambi city area. In legal research there are only 2 (two) normative and empirical/sociological legal research. In this study, the authors found, supervision of the implementation of the city's minimum wage in the Jambi City area itself has been carried out in accordance with the provisions of the applicable Law but there are still many companies that are disengaged due to the absence of reports from the company. In the implementation of supervision there are several stages including the educational preventive stage, the non-judicial repressive stage, the judicial refresive stage. After interviews from several respondents, the average company has implemented minimum wage in accordance with the rules, but there are some companies that have not been able to run the minimum wage. Because the regulations only regulate in general without looking at the classification of business types. Efforts in overcoming obstacles in the implementation of the minimum wage include socialization of labor laws and regulations on the minimum wage of the city and the development of advice of the author of regulations that are more specific in determining what kind of business entity is required in the implementation of the minimum wage, providing education to workers and companies so that equitable justice can be achieved.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI	iv
PERNYATAAN KEASLIAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian dan Penulisan.....	7
D. Kerangka Konseptual.....	8
E. Landasan Teoritis.....	10
F. Metodologi Penelitian.....	12
G. Sistematika Penelitian.....	18
BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG HUKUM KETENAGAKERJAAN	
A. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan.....	20
B. Klasifikasi Tenaga Kerja.....	22
C. Sumber-Sumber Hukum Ketenagakerjaan.....	24
D. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja.....	27

E. Asas-Asas Hukum Ketenagakerjaan.....	29
F. Perlindungan Tenaga Kerja.....	30

BAB III TINJAUAN UMUM PENGAWASAN UPAH MINIMUM KOTA

A. Pengertian Pengawasan.....	44
B. Pengertian Upah Minimum Kota.....	45
C. Fungsi dan Peran Dinas Tenaga Kerja dan Dewan Pengupahan.	46
D. Ketentuan Hukum Menjadi Pengawas.....	50
E. Pengertian Tenaga Kerja.....	50
F. Macam-Macam Bentuk Upah.....	52

BAB IV PERANAN DINAS TENAGA KERJA DALAM PENGAWASAN TERHADAP PENERAPAN UPAH MINIMUM KOTA DI KOTA

A. Pengawasan Pelaksanaan Upah Minimum Kota oleh Dinas Tenaga Kerja di wilayah Kota Jambi.....	55
B. Kendala-kendala Dinas Ketenagakerjaan dalam pengawasan terhadap penerapan Upah Minimum Kota.....	86
C. Upaya yang dilakukan untuk meminimalisir kendala pengawasan terhadap penerapan Upah Minimum Kota.....	89

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	92
B. Saran.....	93

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia tergolong sebagai salah satu Negara yang memiliki jumlah populasi tenaga kerja yang sangat tinggi dan dengan nilai upah yang relatif rendah. Nilai upah atas jasa tenaga kerja didasarkan pada upah minimum, yaitu nilai terendah yang ditetapkan sebagai standar biaya yang harus dibayarkan setiap bulan oleh pemberi kerja atau pengusaha kepada masing-masing tenaga kerjanya. Perusahaan atau pengusaha cenderung selalu akan mencari opsi agar jumlah upah yang dibayarkan tidak mengganggu produktivitas dan merugikan pihak perusahaan.¹

Pada dasarnya, upah merupakan imbalan atas prestasi (kewajiban) yang telah dilaksanakan oleh buruh/pekerja terhadap pekerjaan yang telah dibebankan oleh pemberi kerja/pengusaha sesuai dengan janji yang telah disepakati bersama, sehingga upah merupakan hak mutlak bagi buruh/pekerja yang harus dibayarkan oleh pemberi kerja/pengusaha. Eksistensi upah memiliki kedudukan yang penting dan merepresentasikan karakteristik yang khas dalam setiap hubungan kerja, bahkan upah sering dipersepsikan sebagai tujuan utama oleh mayoritas pekerja untuk bekerja pada perorangan (*natuurlijk persoon*) maupun badan hukum lain (*recht persoon*). Dengan demikian, urgensi ini mengharuskan pemerintah untuk terlibat dalam penanganan

¹ Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1990, Hal.34.

berbagai problematika tentang pengupahan melalui sejumlah kebijakan yang diadopsi ke dalam peraturan perundang-undangan. Pemerintah telah menerbitkan kebijakan tentang upah minimum sebagai indikator untuk menentukan jumlah minimal upah yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada buruh/pekerja dan dilaksanakan melalui mekanisme yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Kebijakan tentang upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah didasarkan pada paradigma pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (KHL) bagi pekerja dan menggunakan prinsip bahwa pengusaha dilarang membayarkan upah dengan jumlah yang lebih rendah dibanding jumlah upah minimum yang ditentukan. Sedangkan jumlah upah minimum yang ditentukan oleh pemerintah menurut konsep desentralisasi adalah Upah Minimum Kota (selanjutnya disingkat UMK).²

Kebijakan mengenai upah minimum merupakan salah satu aspek penting dalam sistem ketenagakerjaan di negara berkembang ataupun negara yang telah maju. Objek yang ditargetkan oleh kebijakan upah minimum adalah kebutuhan hidup minimum yang bersifat mutlak dan harus terpenuhi dalam kehidupan pekerja dan keluarganya. Jumlah UMK yang ditentukan oleh masing-masing pemerintah daerah bersifat variatif dan disesuaikan dengan pendapatan daerah yang bersangkutan. Dengan demikian, kebijakan UMK yang ditetapkan oleh suatu pemerintah daerah hanya berlaku secara regional dan relatif sesuai dengan kondisi dari masing-masing daerah. Penetapan jumlah UMK dapat didasarkan pada indeks perkembangan ekonomi nasional dan regional,

² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo, Jakarta, 2012, Hal.158.

perkembangan dan prospek perusahaan, kebutuhan hidup layak, upah yang berjumlah umum yang telah berlaku secara regional, perluasan kesempatan kerja, kebutuhan fisik umum, dan harga konsumen. Pemerintah Kota Jambi sendiri telah memberlakukan Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 4 Tahun 2016 tentang Perlindungan Tenaga Kerja (selanjutnya disingkat Perda Kota Jambi 4/2016). Pasal 1 angka 21 Perda Kota Jambi 4/2016 telah mendefinisikan Upah sebagai hak buruh/pekerja yang dinyatakan dan diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja atau pengusaha kepada buruh/pekerja yang dibayarkan dan ditetapkan berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan, kesepakatan, perjanjian kerja, termasuk tunjangan bagi buruh/pekerja bersama keluarganya, atas suatu jasa dan/atau pekerjaan yang akan atau telah dilakukan.

Kebijakan Pemerintah untuk memberlakukan upah minimum dilatarbelakangi oleh realitas bahwa masih terdapat eksistensi buruh/pekerja Indonesia yang memiliki jumlah penghasilan relatif rendah dan perlindungan yang cenderung minim, sehingga beresiko menjadi korban dari sikap oportunistis para pengusaha. Apabila pemberlakuan jumlah upah minimum didasarkan pada mekanisme pasar, maka jumlah upah yang diterima oleh buruh/pekerja akan berpotensi sangat rendah, sebab populasi tenaga kerja di Indonesia relatif terlalu tinggi dan kualifikasi pendidikan mayoritas dari mereka terbilang minim, sehingga buruh/pekerja cenderung akan mudah untuk dimanipulasi oleh para pemberi kerja atau pengusaha yang bermaksud memperoleh nilai keuntungan yang tinggi dengan mengabaikan kesejahteraan

buruh/pekerja tersebut. Oleh sebab itu, kebijakan penentuan upah minimum bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan menjamin penghasilan buruh/pekerja, serta mengembangkan *good will* perusahaan melalui skema yang lebih efisien.³

Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 mengemukakan bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”, amanat konstitusi ini kemudian diimplementasikan ke dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat UU 13/2003). Pasal 1 ayat (3) UU 13/2003 mendefinisikan Buruh/Pekerja sebagai setiap orang yang melakukan suatu pekerjaan dengan menerima imbalan dalam bentuk tertentu atau upah.⁴ Kemudian, Pasal 88 UU 13/2003 secara definitif telah menetapkan 11 (sebelas) kategori upah sebagai kebijakan pengupahan untuk melindungi buruh/pekerja agar mereka memperoleh jumlah penghasilan yang mampu membiayai kebutuhan hidupnya secara layak menurut perspektif kemanusiaan.

Lalu, Pasal 89 ayat (1) UU 13/2003 merincikan bahwa salah satu skema upah minimum yang dimaksud oleh Pasal 88 UU 13/2003 didasarkan pada Upah Minimum wilayah Kota (UMK), sehingga buruh/pekerja dapat memperoleh kebutuhan hidup yang layak (Pasal 89 ayat (2) UU 13/2003). Sedangkan jumlah UMK tersebut ditetapkan oleh gubernur dengan

³ Suparjan dan Hemptri Suyatno, *Kebijakan Upah Minimum Yang Akomodatif*, 2002, Hal.299.

⁴ Bustoro Aly, *Buku Undang-Undang Ketenagakerjaan Republik Indonesia*, Ilmu, Jakarta, 2018, Hal.3.

mempertimbangkan rekomendasi dari Walikota dan/atau Dewan Pengupahan (Pasal 89 ayat (3) UU 13/2003). Indikator Kebutuhan Hidup Layak (selanjutnya disingkat KHL) mencakup standar kebutuhan primer dalam kehidupan yang harus terpenuhi dan prospek finansial dari setiap buruh/pekerja, sedangkan eksistensi upah minimum secara filosofis berfungsi sebagai *safety net* (jaring pengaman) agar jumlah upah yang dibayarkan oleh pemberi kerja atau pengusaha tidak lebih rendah dibanding tarif terendah (upah minimum).

Dengan demikian, pengusaha dilarang membayarkan upah kepada buruh/pekerja dengan jumlah yang lebih rendah dibanding upah minimum yang telah ditentukan oleh otoritas publik setempat. Istilah ‘minimum’ diartikan sebagai ‘tarif yang paling dasar’, sehingga jumlah yang kurang dari tarif paling dasar ini akan diasumsikan sebagai ‘tidak terpenuhi’. Oleh karena itu, pemberi kerja atau pengusaha yang membayar buruh/pekerja mereka dengan jumlah upah yang lebih rendah dari upah minimum akan berimplikasi mengakibatkan buruh/pekerja tersebut hidup dalam keterbatasan finansial (miskin). Kalkulasi upah menurut paradigma KHL diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak (selanjutnya disingkat PMK 21/2016). Tetapi, ketentuan yang cukup rinci mengenai upah minimum juga diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (selanjutnya disingkat PP 78/2015). PP 78/2015 menentukan bahwa Upah Minimum yang ditetapkan oleh Gubernur berfungsi sebagai *safety net* (Pasal 41 ayat (1) PP 78/2015) dan Upah tersebut

adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap atau pokok tanpa tunjangan (Pasal 41 ayat (2) PP 78/2015).

Ketentuan mengenai upah minimum ini hanya berlaku bagi buruh/pekerja di perusahaan yang bersangkutan dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun. Sedangkan upah bagi buruh/pekerja dengan masa kerja 1 (satu) tahun genap atau lebih akan dirundingkan oleh buruh/pekerja dengan Pengusaha yang bersangkutan secara *bipartite* (Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2) PP 78/2015). Upah minimum ini ditetapkan setiap tahun secara periodik berdasarkan KHL, serta mempertimbangkan pertumbuhan ekonomi dan produktivitas (Pasal 43 ayat (1) PP 78/2015). KHL merupakan standarisasi kebutuhan primer seorang buruh/pekerja yang masih berstatus lajang untuk hidup dalam keadaan layak secara fisik untuk masa 1 (satu) bulan (Pasal 43 ayat (2) PP 78/2015).

Kualifikasi KHL terdiri beberapa komponen yang notabene merupakan jenis-jenis standar kebutuhan dasar manusia yang dapat memenuhi kelayakan hidup buruh/pekerja secara individual. Sedangkan ketentuan teknis mengenai penerapan Upah Minimum Kota untuk mencapai kehidupan yang layak (KHL) bagi buruh/pekerja bersama jenis dan komponen KHL tersebut telah diatur dalam PMK 21/2016.

Berdasarkan sejumlah uraian ini, maka penulis tertarik untuk mengetahui tentang pengawasan terhadap penerapan UMK di Kota Jambi secara empirik melalui penelitian dengan judul **“Peranan Dinas Tenaga Kerja Provinsi**

Jambi Dalam Pengawasan Terhadap Penerapan Upah Minimum Kota di Wilayah Kota Jambi” sebagai tugas akhir (skripsi).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah berikut :

1. Bagaimana Pengawasan Pelaksanaan Upah Minimum Kota Oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jambi Di Wilayah Kota Jambi?
2. Apa Kendala-Kendala Yang Dihadapi Oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jambi Terhadap Pengawasan Pelaksanaan Upah Minimum Kota Di Wilayah Kota Jambi?
3. Bagaimana Dalam Meminimalisir Kendala- Kendala Yang Dihadapi Oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jambi Terhadap Pengawasan Pelaksanaan Upah Minimum Kota Di wilayah Kota Jambi?

C. Tujuan Penelitian Dan Penulisan

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah yang telah dirumuskan, maka penelitian bertujuan untuk :

- a. Menganalisis dan mengetahui pengawasan terhadap pelaksanaan UMK di Kota Jambi oleh Dinas Tenaga Kerja
- b. Menganalisis dan mengetahui berbagai kendala dalam pengawasan pelaksanaan UMK di Kota Jambi yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja terhadap perusahaan yang tidak melaksanakan UMK.

- c. Mengetahui upaya yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja untuk meminimalisir kendala-kendala dalam pengawasan pelaksanaan UMK di wilayah Kota Jambi

2. Tujuan Penulisan

Sedangkan penelitian ini ditulis untuk mencapai beberapa tujuan berikut :

- a. Melengkapi salah satu syarat untuk menyelesaikan studi (S-1) ilmu hukum di Fakultas Hukum Universitas Batanghari Jambi
- b. Memperkaya sumber literasi ilmu hukum dan kontribusi gagasan bagi pihak yang memerlukan, terutama mengenai pelaksanaan pengawasan UMK di wilayah Kota Jambi

D. Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual adalah bagian yang memuat definisi atau pengertian atas istilah yang relevan dengan judul penelitian (selain konjungsi).⁵ Berikut pengertian atas sejumlah istilah (variabel judul) yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Peranan : Soerjono Soekanto mendefinisikan istilah ‘peranan’ sebagai aspek dinamis dari suatu status (kedudukan), seseorang dapat dianggap menjalankan suatu peranan jika melaksanakan kewajiban dan haknya sesuai dengan kapasitas kedudukannya.⁶

⁵ Tim Revisi FH UNBARI, *Pedoman Penulisan Skripsi*, Fakultas Hukum Universitas Batanghari, Jambi, 2018, Hal. 18.

⁶ Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar Edisi Baru*, Rajawali Press, Jakarta, 2009, Hal. 212-213.

2. Dinas Tenaga Kerja : adalah instansi di suatu Pemerintahan Daerah yang berfungsi sebagai pengawas, pengendali, dan pembina di sektor ketenagakerjaan, serta melatih para calon tenaga kerja sehingga memiliki keterampilan dan keahlian khusus yang relevan dengan permintaan di lapangan kerja, memberi peluang kerja secara luas, meningkatkan pelayanan pengalokasian tenaga kerja, dan menyediakan informasi pekerjaan dari bursa kerja.⁷
3. Pengawasan : George R. Terry merumuskan pengawasan sebagai upaya yang merepresentasikan determinasi atas sesuatu yang telah dilaksanakan, seperti evaluasi atas prestasi kerja dan menerapkan tindakan-tindakan korektif jika diperlukan, sehingga kualitas hasil dari pekerjaan dapat sesuai dengan visi atau rencana yang telah dikonsepsikan.⁸
4. Wahab mendefinisikan istilah ‘penerapan’ sebagai perbuatan mempraktekan suatu metode, teori, atau proposisi lain untuk suatu kepentingan dan mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu golongan atau kelompok yang telah disusun dan direncanakan sebelumnya.⁹
5. Upah Minimum : adalah upah dalam skala bulanan yang ditetapkan oleh suatu Daerah (kota/kabupaten dan provinsi) sebagai jumlah upah terendah yang wajib dibayarkan oleh pemberi kerja atau pengusaha kepada buruh/pekerjanya. Masing-masing daerah menetapkan upah minimum dengan jumlah yang berbeda dan jumlah yang ditetapkan tersebut hanya

⁷ <https://nakertrans.jambiprov.go.id> , diakses pada 2 Februari 2021.

⁸ Sukarna, *Dasar-Dasar Manajemen*, Mandar Maju, Bandung, 2011, Hal. 116.

⁹ Wahab, *Tujuan Penerapan Program*, Bulan Bintang, Jakarta, 2008, Hal.63.

berlaku secara regional. Sedangkan upah minimum yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Upah Minimum yang berlaku di wilayah Kota Jambi.

6. Kota Jambi : merupakan salah satu wilayah administratif (kota) dari Republik Indonesia dan berstatus sebagai Ibu Kota dari Provinsi Jambi yang menggunakan kode telepon +62 741. Secara geografis, Kota Jambi terletak dalam koordinat 1°35'21"S 103°36'36"E, dengan Zona Waktu Indonesia Barat (UTC+7) dan Undang-undang Nomor 6 tahun 1986 mengklaim bahwa Kota Jambi memiliki luas wilayah administratif ± 205.38 km².¹⁰

E. Landasan Teoritis

Landasan teori adalah penggunaan teori yang menjadi dasar analisis terhadap setiap objek penelitian. Teori digunakan sebagai pisau analisa terhadap setiap fakta hukum yang ditemukan dan dikemukakan.¹¹ Penelitian ini menggunakan 2 (dua) Teori berikut :

1. Teori Pengawasan

Pengawasan merupakan suatu proses yang berfungsi untuk menjamin dan memastikan bahwa manajemen dan tujuan suatu organisasi mencapai target yang telah dirumuskan. Pengawasan berhubungan dengan cara-cara yang digunakan untuk mengadakan aktivitias-aktivitas yang sesuai dengan proposisi yang telah di rencanakan berdasarkan prinsip yang telah dikonsepsikan dan instruksi yang telah diberikan. Robert J. M Ockler mengemukakan unsur-unsur yang esensial dari proses suatu pengawasan,

¹⁰ <https://jambikota.go.id/>,1 Diakses pada 02 Februari 2021.

¹¹ Tim Revisi FH UNBARI, *Op.Cit.*,Hal. 19.

yaitu suatu usaha yang sistematis untuk menetapkan tujuan-tujuan yang direncanakan, merancang sistem informasi dan standar pelaksanaan, *feed back*, mengkomparasikan kegiatan nyata terhadap standar yang sebelumnya telah ditetapkan.¹²

Level pengawasan administratif dan legal formil terhadap pemerintahan daerah terdiri dari pengawasan fungsional dan pengawasan horizontal atau hierarkis. Pengawasan fungsional terhadap pemerintah daerah dilakukan secara fungsional, yaitu lembaga pemerintah yang berfungsi menyelenggarakan pemerintahan umum (Departemen Dalam Negeri) maupun departemen sektoral. Sedangkan pengawasan hierarkis terhadap pemerintah daerah dilaksanakan oleh otoritas yang memiliki kedudukan lebih tinggi dalam struktur kelembagaan Negara.¹³

2. Teori Kinerja

Konsep tentang kinerja dapat ditinjau dari 2 (aspek), yaitu kinerja organisasi (*team*) dan kinerja pegawai (*individual*). Kinerja pegawai merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh pegawai secara individual di dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi merupakan hasil secara totalitas atau kumulatif dari pekerjaan yang dicapai oleh suatu organisasi. Kinerja organisasi dan kinerja pegawai memiliki koherensi. Pencapaian tujuan suatu organisasi bersifat koheren dengan SDM (pegawai/karyawan) yang dimiliki dan dimobilisasi untuk berkontribusi

¹² Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Rafika Aditam, Jakarta, 1999, Hal. 360.

¹³ Hanif Nurcholis, *Teori Dan Praktik Pemerintahan dan Otonomi Daerah*, Grasindo, Jakarta, 2007, Hal. 312.

aktif sebagai aktor dalam upaya mencapai suatu tujuan dari organisasi tersebut.¹⁴

F. Metodologi Penelitian

Metode Penelitian berfungsi sebagai alat untuk mengetahui tentang suatu masalah yang sedang diteliti, baik ilmu hukum, ilmu sosial, maupun ilmu lainnya¹⁵ Penelitian hukum merupakan suatu rangkaian proses yang bertujuan untuk menemukan berbagai prinsip hukum, doktrin hukum, hingga aturan hukum untuk menjawab isu hukum tengah dihadapi.¹⁶ Dalam penelitian hukum hanya terdapat 2 (dua) tipe penelitian, yaitu penelitian hukum normatif dan empiris/sosiologis.¹⁷ Penelitian ini tergolong sebagai penelitian hukum empiris (*socio legal research*), yaitu pendekatan penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik penentuan sample dan teknik analisis data.¹⁸ Penelitian ini menggunakan prosedur berikut:

1. Tipe Penelitian

Penelitian ini tergolong sebagai penelitian yuridis-empiris atau juga diistilahkan sebagai sosiologi hukum, sehingga menggunakan pendekatan *socio-legal*.¹⁹ Pendekatan ini digunakan untuk mengetahui sejumlah aspek hukum yang eksis dalam suatu interaksi sosial di masyarakat dan memiliki

¹⁴ Harbani Pasolong, *Teori Administari Publik*, Alfabeta, Bandung, 2013, Hal. 175.

¹⁵ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Cetakan ke-5, Sinar Grafika, Jakarta, 2014, Hal.21.

¹⁶ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Edisi Pertama, Cetakan ke-7, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2005, Hal.35.

¹⁷ UNBARI, *Op.Cit.*, Hal. 20.

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹ *Ibid.*, Hal. 21.

fungsi sebagai penunjang dalam mengidentifikasi dan mengklarifikasi berbagai temuan bahan non-hukum untuk kepentingan penelitian hukum.²⁰

2. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi lokasi penelitian adalah di UPTD Balai Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah 1 Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Jambi, Dinas Ketenagakerjaan Kota Jambi, Dan PT. Pelabuhan Indonesia II, PT. Fast Food Indonesia (KFC) dan PT. Pikatok Berkah Abadi.

3. Spesifikasi Penelitian

Dalam Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif analitis, yaitu diawali dengan mengumpulkan data dan informasi kemudian melakukan interpretasi atau analitis, langkah selanjutnya dengan memperhatikan domein khusus yang menarik untuk diteliti. Dengan demikian penelitian berikutnya menjadi lebih fokus dan tertuju pada masalah yang lebih spesifik.²¹

Penelitian ini menggambarkan dan menguraikan keadaan atau fakta yang ada tentang peranan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jambi Dalam Pengawasan Terhadap Penerapan Upah Minimum Kota di Kota Jambi.

4. Metode Pendekatan

Dalam Penelitian ini pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan *socio legal research*. Berawal dari padangan hukum sebagai gagasan teoritis merupakan suatu norma yang berisikan; perintah, larangan, dan izin. Menurut Bahder John Nasution sebagai ahli berpedoman bahwa persoalan yang terjadi

²⁰ Zainuddin Ali., *Op.Cit.*, Hal. 105.

²¹ *Ibid* hal 174.

dalam bidang hukum, ialah masalah sosial yang memerlukan pendekatan secara sosiologis untuk menganalisa masalah hukum.²²

5. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui :

a. Penelitian Pustaka

Adalah data yang pengumpulan dilakukan dengan cara mengumpulkan buku - buku perpustakaan, peraturan - peraturan yang berkaitan dengan penelitian ini.

b. Penelitian Lapangan

Adalah data yang diperoleh secara langsung melalui wawancara dengan responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini dan data yang didapatkan dari pelaksanaan Pengawasan Penerapan Upah Minimum Kota Oleh Dinas Tenaga Kerja.

6. Teknik Penarikan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah seluruh obyek, individu, gejala atau kejadian termasuk waktu, tempat, gejala - gejala, pola sikap, tingkah laku, dan sebagainya²³. Objek penelitian yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah UPTD Balai Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah 1 Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Jambi, Dinas Ketenagakerjaan Kota Jambi, PT. Pelabuhan Indonesia II, PT. Fast Food Indonesia (KFC), dan PT. Pikantok Berkah Abadi.

²² *Ibid* hal 130

²³ *Ibid* hal 145

b. Sampel

Sampel adalah himpunan bagian atau sebagian dari populasi.²⁴ Untuk penarikan sampel penulis menggunakan *purposive sample* disebut dengan sampel bertujuan, artinya memilih sampel berdasarkan penelian tertentu karena unsur - unsur, atau unit - unit yang dipilih dianggap mewakili populasi.²⁵

c. Informan

Informan dalam penelitian kualitatif yaitu penelitian informan yang memahami informasi objek tentang penelitian. Informan yang dipilih harus memiliki kriteria agar informasi yang didapatkan bermanfaat untuk penelitian.

7. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini hukum empiris untuk mengumpulkan fakta - fakta seosial dapat dilakukan dengan menggunakan berbagai instrumen penelitian. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian terdiri dari wawancara langsung atau mendalam dan observasi atau survey lapangan.²⁶

8. Analisis Data

Di dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis kualitatif, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara deskriptif dalam bentuk kata - kata atau gambar, seperti pengumpulan data yang diperoleh dari wawancara, pengamatan lapangan dan lainnya.

²⁴ *Ibid* hal 147

²⁵ *Ibid* hal 159 - 160

²⁶ *Ibid* hal 166

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan perlu digunakan untuk mendeskripsikan konsep pembahasan. Penelitian ini ditulis ke dalam 5 (lima) Bab dan setiap Bab akan memuat beberapa Sub Bab sesuai dengan konsep pembahasan dan substansi penelitian berikut:

Bab Satu adalah bagian pendahuluan yang memuat deskripsi tentang Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian dan Penulisan, Kerangka Konseptual, Landasan Teoritis, Sistematika Penulisan;

Bab Dua adalah bagian yang memuat Tinjauan Umum tentang Hukum Ketenagakerjaan dan terdiri sub bab Pengertian Hukum Ketenagakerjaan, Klasifikasi Tenaga Kerja, Sumber-Sumber Hukum Tenaga Kerja, Kewajiban dan Hak Tenaga Kerja, Asas-Asas Hukum Ketenagakerjaan, dan Perlindungan Tenaga Kerja.

Bab Tiga adalah bagian yang memuat Tinjauan Umum tentang Pengawasan Upah Minimum Kota dan terdiri dari sub bab Pengertian Pengawasan, Pengertian Upah Minimum Kota, Peran dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Dewan Pengupahan sebagai Pengawas, Ketentuan Hukum Mengenai Pengawas, Pengertian Tenaga Kerja dan Kategori, serta Bentuk Dari Pengupahan;

Bab Empat adalah bagian yang akan menjawab masalah yang telah dirumuskan sebelumnya, yaitu Peranan Dinas Tenaga Kerja Dalam Pengawasan Terhadap Penerapan Upah Minimum Kota di Wilayah Kota Jambi, Hambatan-Hambatan dalam pelaksanaan pengawasan dan penerapan Upah

Minimum Kota di wilayah Kota Jambi, dan cara mengatasi masalah yang terjadi dalam pengawasan dan penerapan Upah Minimum tersebut;

Bab Lima adalah bagian penutup yang memuat 2 (dua) Sub Bab, yaitu **Kesimpulan** yang berisi hasil pembahasan terhadap kedua masalah yang dirumuskan sebelumnya dan **Saran** yang memuat penyampaian saran secara proporsional berdasarkan hasil penelitian.

BAB II
TINJAUAN UMUM TENTANG
HUKUM KETENAGAKERJAAN

A. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Indonesia adalah negara Hukum, sebagai negara Hukum segala aspek kehidupan bangsa Indonesia diatur oleh hukum termasuk dalam hubungan industrial yang menyangkut tenaga kerja. Pengaturan ini demi terpenuhinya hak para tenaga kerja agar tidak terjadi eksploitasi dan pelanggaran terhadap tenaga kerja. Hukum perburuhan sekarang ini disebut dengan istilah ketenagakerjaan, sehingga hukum perburuhan sama dengan hukum ketenagakerjaan. Di Indonesia pengaturan Hukum Ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003).

Hukum Ketenagakerjaan atau Perburuhan merupakan bagian dari hukum pada umumnya, Sebagai bagian dari hukum pada umumnya atau memberikan batasan pengertian Hukum Ketenagakerjaan atau Perburuhan tidak terlepas dari pengertian Hukum pada umumnya. Berbicara tentang batasan hukum, para ahli saat ini belum ada menemukan batasan yang baku serta memuaskan semua pihak tentang hukum. Hal ini dikarenakan hukum memiliki bentuk dan cakupan yang sangat luas. Bentuk dan cakupan yang luas ini menjadikan hukum dapat diartikan dari berbagai sudut pandang yang berbeda-beda.²⁷

²⁷ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013, Hal. 20.

Menurut Soetikno, Hukum Perburuhan atau Ketenagakerjaan adalah keseluruhan kumpulan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan dibawah perintah atau pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan dengan hubungan kerja tersebut.

Imam Soepomo sendiri memberikan pengertian hukum Perburuhan atau Ketenagakerjaan adalah himpunan peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Dengan kata lain, hukum perburuhan adalah seperangkat aturan dan norma yang tertulis ataupun tidak tertulis yang mengatur pola hubungan industrial antara pekerja atau buruh.²⁸

Sedangkan menurut Mollenaar, hukum perburuhan adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dan majikan, buruh dengan buruh dan buruh dengan pengusaha. Dari pengertian Hukum Perburuhan diatas Hukum Ketenagakerjaan memiliki beberapa unsur yaitu:

1. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis maupun tidak tertulis.
2. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha atau majikan.
3. Adanya orang bekerja pada dan dibawah orang lain dengan mendapat upah sebagai balas jasa.

²⁸ Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bhakti, Bandung, 2014, Hal. 4.

4. Mengatur perlindungan pekerja atau buruh meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja atau buruh dan sebagainya.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tidak ada satu pasal pun yang memberikan definisi mengenai Hukum Ketenagakerjaan atau Perburuhan. Akan tetapi dalam Pasal 1 angka 1 UU 13/2003 disebutkan bahwa Ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Hukum Ketenagakerjaan adalah serangkaian peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkaitan dengan tenaga kerja, baik sebelum kerja (*pre employment*), pada saat kerja (*during employment*) dan setelah kerja (*post employment*).

B. Klasifikasi Tenaga Kerja

Klasifikasi adalah penyusunan bersistem atau berkelompok menurut standar yang ditentukan.²⁹ Maka klasifikasi tenaga kerja adalah pengelompokan akan ketenagakerjaan yang sudah tersusun berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan yaitu :

1. Berdasarkan Penduduknya
 - a. Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut UU 13/2003, mereka yang

²⁹ Pius Partanto, *Kamus Ilmiah Popular*, Arkola, Surabaya, 2001, Hal. 345.

dikelompokan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia dengan 15 tahun - 64 tahun.

b. Bukan Tenaga Kerja

Bukan Tenaga Kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun banyak permintaan kerja. Menurut UU 13/2003, mereka adalah penduduk diluar usia, yaitu mereka yang berusia di bawah 15 tahun - 64 tahun. Contoh kelompok ini para pensiunan, anak-anak, dan lansia.

2. Berdasarkan Batas Kerja

a. Angkatan Kerja

Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia dari 15 tahun sampai 64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun sedang mencari pekerjaan.

b. Bukan Angkatan Kerja

Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya. Contoh kelompok ini adalah: anak sekolah dan mahasiswa, para ibu rumah tangga dan orang cacat, dan para pengangguran sukarela.

3. Berdasarkan Kualitasnya

a. Tenaga Kerja Terdidik

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan nonformal.

b. Tenaga Kerja Terlatih

Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini di butuhkan latihan secara berulang – ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut.

c. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih

Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja.³⁰

C. Sumber – Sumber Hukum Ketenagakerjaan

Sumber Hukum ketenagakerjaan dalam artian materil (tempat dari mana materi hukum itu diambil). Yang dimaksud dengan sumber hukum materil atau lazim disebut sumber isi hukum (karena sumber yang menentukan isi hukum) ialah kesadaran hukum masyarakat yakni kesadaran hukum yang ada dalam masyarakat mengenai sesuatu yang seharusnya.

Prof. Soedikno Mertokusumo menyatakan bahwa sumber hukum materil merupakan faktor yang membantu pembentukan hukum. Sumber Hukum Materil Hukum Ketenagakerjaan ialah Pancasila sebagai sumber dari segala sumber hukum dimana setiap pembentukan peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan harus dari nilai-nilai Pancasila.

³⁰ Dwiyanto Agus, *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2006, Hal. 45.

Sumber hukum formil merupakan tempat atau sumber dimana suatu peraturan memperoleh kekuatan hukum. Sumber – sumber formil hukum Ketenagakerjaan yaitu:

1. Peraturan Perundang-undangan

Undang-undang merupakan peraturan yang dibuat oleh Pemerintah dengan persetujuan DPR. Berdasarkan ketentuan Pasal II Aturan Peralihan UUD 45 maka beberapa peraturan yang lama yang masih berlaku karena dalam kenyataannya belum banyak peraturan yang dibuat setelah kemerdekaan, yaitu:

- a. *Wet*
- b. *Algemeen Maatregel van Bestuur*
- c. *Ordonantie-ordonantie*
- d. *Regeringsverordening*
- e. *Regeringsbesluit*
- f. *Hoofd van afdeling van arbeid*

Lalu juga masih terdapat sejumlah peraturan undang – undang sebagai berikut :

- a. UU 13/2003
- b. Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial

2. Peraturan lainnya

- a. Peraturan Pemerintah yang mana merupakan peraturan yang dibuat untuk melaksanakan Undang-undang Ketenagakerjaan tersebut.

b. Keputusan Presiden ialah keputusan yang dibuat dan memiliki yang sifat khusus (*einmalig*) untuk melaksanakan peraturan yang ada di atasnya.

3. Kebiasaan

Paham yang mengatakan bahwa satu-satunya sumber hukum hanyalah Undang-undang sudah banyak ditinggalkan sebab dalam kenyataannya tidak mungkin mengatur kehidupan bermasyarakat yang begitu kompleks dalam suatu undang-undang. Disamping itu, Undang - undang yang bersifat statis itu mengikuti perubahan kehidupan masyarakat yang begitu cepat. Kebiasaan merupakan kebiasaan manusia yang dilakukan berulang-ulang dalam hal yang sama dan diterima oleh masyarakat, sehingga bilamana ada tindakan yang dirasakan berlawanan dengan kebiasaan tersebut dianggap sebagai pelanggaran perasaan hukum.

4. Perjanjian

Perjanjian merupakan peristiwa di mana pihak yang satu berjanji kepada pihak yang lainnya untuk melaksanakan sesuatu hal, akibatnya pihak-pihak yang bersangkutan terikat oleh isi perjanjian yang mereka adakan. Kaitannya dengan masalah perburuhan, perjanjian yang merupakan sumber hukum perburuhan ialah perjanjian perburuhan dan perjanjian kerja. Prof. Imam Soepomo menegaskan, karena kadangkadang perjanjian perburuhan mempunyai kekuatan hukum seperti Undang-undang.

5. Traktat

Ialah perjanjian yang diadakan oleh dua negara atau lebih. Lazimnya perjanjian internasional memuat peraturan-peraturan hukum yang mengikat

secara umum. Sesuai dengan asas “*pacta sunt servanda*” maka masing-masing negara sebagai *rechtspersoon* (publik) terikat oleh perjanjian yang dibuatnya.

D. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

Setiap tenaga kerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan. Menurut Pasal 86 ayat (1) UU 13/2003, menyebutkan bahwa “Setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas” :

1. keselamatan dan kesehatan kerja
2. moral dan kesusilaan
3. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Menurut Darwan Prints, yang dimaksud dengan hak di sini adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang, sedangkan kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya.” Mengenai hak-hak bagi pekerja adalah sebagai berikut³¹ :

1. Hak mendapat upah atau gaji (Pasal 1602 KUH Perdata, Pasal 88 sampai dengan 97 UU 13/2003; Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah)

³¹ Darwin Prinst, *Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia*, Bandung, PT. Citra, 2000, Hal. 213.

2. Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 4 UU 13/2003)
3. Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya (Pasal 5 UU 13/2003)
4. Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan lagi (Pasal 9- 30 UU 13/2003)
5. Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama (Pasal 3 Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek)
6. Hak mendirikan dan menjadi anggota Perserikatan Tenaga Kerja (Pasal 104 UU 13/2003)
7. Hak atas istirahat tahunan, tiap-tiap kali setelah ia mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan berturut-turut pada satu majikan atau beberapa majikan dari satu organisasi majikan (Pasal 79 UU 13/2003)
8. Hak atas upah penuh selama istirahat tahunan (Pasal 88-98 UU 13/2003)
9. Hak atas suatu pembayaran tahunan, bila pada saat diputuskan hubungan kerja ia sudah mempunyai sedikitnya enam bulan terhitung dari saat ia berhak atas istirahat tahunan yang terakhir, yaitu dalam hal bila hubungan kerja diputuskan oleh majikan tanpa alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh buruh, atau oleh buruh karena alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh majikan (Pasal 150- 172 UU 13/2003)
10. Hak untuk melakukan perundingan atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase dan

penyelesaian melalui pengadilan (Pasal 6-115 Undang-undang No. 2 Tahun 2004)

Dari sudut tenaga kerja, mempunyai hak serta kewajiban dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan adalah :

1. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja.
2. Memakai alat keselamatan kerja.
3. Memenuhi dan menaati persyaratan keselamatan di tempat kerja.

Hak-hak tenaga kerja adalah :

1. Meminta kepada pimpinan atau pengurus perusahaan tersebut agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan di tempat kerja yang bersangkutan.
2. Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan bila syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan tidak memenuhi persyaratan, kecuali dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggungjawabkan.³²

E. Asas – Asas Hukum Ketenagakerjaan

Dalam Pasal 3 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui kordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Asas

³² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2009 Hal. 133-136.

pembangunan ketenagakerjaan ini pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan pembangunan, asas adil, khususnya asas demokrasi dan merata. Hal ini dilakukan karena pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja atau buruh. Oleh karena itu pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendorong. Jadi, asas Hukum Ketenagakerjaan adalah asas keterpaduan melalui kordinasi fungsional sektoral pusat dan daerah.³³

Adapun tujuan dari Hukum Ketenagakerjaan yaitu sebagaimana yang diatur dalam Pasal 4 UU 13/2003 bahwa pembangunan Hukum Ketenagakerjaan bertujuan:

1. Memberdayakan dan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

F. Perlindungan Tenaga Kerja

Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan

³³ Eko Wahyudi, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016, Hal. 7.

peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.³⁴ Di Indonesia, perlindungan hukum yang dimaksud senantiasa didasari oleh Pancasila sebagai landasan idiil, meski konsep perumusannya menggunakan pemikiran-pemikiran dunia barat yang penekanan konsepnya bertumpu pada perlindungan hak-hak asasi manusia. Dengan demikian secara sederhana konsep perlindungan hukum terhadap pekerja di Indonesia tetap bertumpu pada perlindungan harkat dan martabat kaum pekerja, berikut hak-hak kemanusiaannya, baik secara individual maupun sebagai “pekerja”.

Aspek perlindungan terhadap pekerja meliputi dua hal mendasar, yaitu perlindungan dari kekuasaan pengusaha dan perlindungan dari tindakan pemerintah.³⁵ Perlindungan hukum dari kekuasaan pengusaha atau majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundangundangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak, karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.³⁶

Perlindungan pekerja secara tegas diatur berdasarkan Pasal 5 UU 13/2003. Pasal tersebut menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama,

³⁴ *Ibid*, Hal 8.

³⁵ Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1983, Hal. 38.

³⁶ *Ibid*, Hal.30.

dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Selanjutnya Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.³⁷

Secara terinci hak lain yang juga diatur berdasarkan UU ketenagakerjaan tertuang dalam pasal-pasal berikut :

1. Pasal 11, memuat hak untuk memperoleh dan mengembangkan kompetensi
2. Pasal 12 ayat (3), memuat hak untuk mengikuti (mendapatkan) pelatihan
3. Pasal 31, jo; Pasal 88, menyatakan hak untuk memilih jenis pekerjaan dan memperoleh penghasilan, baik di dalam maupun di luar negeri
4. Pasal 86 ayat (1), menyatakan hak atas kesehatan dan keselamatan kerja
5. Pasal 104 ayat (1), hak bagi pekerja untuk terlibat (membentuk atau menjadi anggota) dalam serikat pekerja/buruh.

Berdasarkan muatan pasal-pasal UU Ketenagakerjaan tersebut, maka lingkup perlindungan terhadap pekerja mencakup :³⁸

1. Hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha;
2. Keselamatan dan kesehatan kerja;
3. Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat; dan

³⁷ Zainal Askin, *Dasar – Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 1993, Hal. 5.

³⁸ Eko Wahyudi, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016, Hal. 32.

4. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.

Menurut Bakers, secara keseluruhan perlindungan pekerja/buruh merupakan norma-norma hukum publik yang bertujuan untuk mengatur keadaan perburuhan di perusahaan. Juga termasuk seluruh norma hukum publik yang mempengaruhi dan mengancam, keamanan kesehatan kerja dan kesejahteraan buruh/pekerja dalam menjalankan pekerjaan. Lingkup pengaturan termaksud meliputi dua aspek yaitu³⁹ :

1. Aspek Materil Aspek ini secara umum meliputi keamanan kerja dan perawatan fisik.
2. Aspek immaterial meliputi waktu kerja dan peningkatan perkembangan jasmani dan fisikis pekerja. Adapun pemberian perlindungan hukum bagi pekerja menurut Imam Soepomo meliputi 5 bidang yaitu :⁴⁰
 - a. Pengerahan/penempatan tenaga kerja
 - b. Hubungan kerja
 - c. Kesehatan kerja
 - d. Keamanan kerja,
 - e. Jaminan sosial buruh,

³⁹ Melania Kiswandari, *Kesehatan dan keselamatan kerja dalam hukum buku Asas – Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta, Rajawali Pers, 2014, Hal. 78.

⁴⁰Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, Hal. 11,

Sementara dalam kesempatan lain Imam Soepomo mengelompokkan perlindungan kerja ke dalam 3 jenis perlindungan yaitu, Perlindungan ekonomis, perlindungan sosial dan perlindungan teknis.⁴¹

1. Perlindungan Secara Ekonomis

Perlindungan Ekonomis terkadang disebut sebagai Jaminan Sosial. yang merupakan perlindungan terhadap pekerja/buruh terkait penghasilannya. Perlindungan ini meliputi usaha-usaha yang dilakukan untuk memberikan penghasilan yang cukup bagi kebutuhan hidup pekerja beserta keluarganya. Termasuk perlindungan pekerja bila bekerja diluar kehendaknya.

Sehubungan dengan perlindungan terkait penghasilan, maka yang menjadi dasar permasalahannya adalah mengenai imbalan kerja yang didapatkan oleh pekerja yang diistilahkan dengan upah. Permasalahan upah merupakan persoalan klasik dalam bidang ketenagakerjaan dari masa kemasa. Sebab sulit mempertemukan 2 (dua) belah pihak yang masing masing mempunyai kepentingan yang berbeda. Oleh sebab itu dalam kerangka memberikan perlindungan secara ekonomis, maka kebutuhan terhadap aturan tentang pengupahan menjadi mutlak adanya.

Sebagaimana diketahui, bahwa secara ekonomi status pengusaha berada di atas pekerja, terlebih jika ditarik ke dalam lingkup perusahaan, maka yang terjadi adalah status atasan dan bawahan. Oleh sebab itu hubungan ini cenderung menempatkan para pekerja sebagai objek, atau dalam istilah buruh dianggap sebagai faktor ekstern yang berkedudukan sama dengan pelanggan

⁴¹ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan*, Jakarta, 2003, Hal. 164.

pemasok atau pelanggan pembeli dan bukan faktor intern sebagai bagian yang tidak terpisahkan. Dengan demikian yang mungkin terjadi adalah penetapan upah yang didasarkan pada keinginan pemilik perusahaan dengan mengabaikan pemenuhan hak-hak pekerja untuk hidup secara berkelayakan.

Dalam sisi ini pemerintah berkepentingan menyelaraskan bentuk upah yang layak, dengan menetapkan aturan tentang pengupahan melalui PP No. 8 Tahun 1981 Tentang Pengupahan, selanjutnya Pasal 1 butir 30 UUK yang menegaskan bahwa upah merupakan hak pekerja. Selain itu konsep ketenagakerjaan memasukkan "dengan menerima upah" sebagai salah satu unsur pengertiannya, yang juga diikuti dengan aturan-aturan tentang standar upah minimum. Dengan demikian pengabaian terhadap upah pekerja dapat dikategorikan sebagai pelanggaran berat, sebab hal ini berarti pelanggaran Hak Asasi Manusia.

2. Perlindungan Sosial Atau Kesehatan Kerja

Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap tenaga kerja dimuat dalam pasal 86 U UU 13/2003, disebutkan bahwa Pekerja/Buruh mempunyai hak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan, moral, dan kesusilaan dan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia.

Adapun kesehatan kerja didefinisikan sebagai setiap usaha dan upaya maupun aturan yang bertujuan untuk melindungi pekerja dari tindakan –

tindakan maupun kondisi yang dapat mengganggu kesehatan fisik, psikis dan (melanggar norma) kesusilaan dalam suatu hubungan kerja.

Kesehatan kerja yang dimaksudkan sebagai perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja. Kesehatan kerja sebagaimana disebutkan termasuk dalam jenis perlindungan sosial karena ketentuan – ketentuan mengenai kesehatan pekerja ini berkaitan dengan sosial kemasyarakatan, yaitu aturan – aturan yang bermaksud mengadakan pembatasan – pembatasan terhadap kekuasaan Pengusaha untuk memperlakukan Pekerja/Buruh tanpa memperhatikan norma – norma yang berlaku.

Jaminan kesehatan kerja merupakan jaminan sebagai upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan, dan atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan. Pemeliharaan kesehatan ini juga dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik – baiknya dan merupakan upaya kesehatan dan penyembuhan. Oleh karena itu penyembuhan kesehatan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika diberatkan perorangan, maka sudah selayaknya diupayakan penanggulangan kemampuan tenaga kerja melalui jaminan sosial dan kesehatan kerja, ketentuan – ketentuan perlindungan sosial dan kesehatan kerja dimuat dalam Pasal 68 UU 13/2003.

Kesehatan kerja bermaksud melindungi atau menjaga Pekerja/Buruh dari keadaan/kejadian hubungan kerja yang merugikan kesehatan dan kesusilaan

dalam melakukan suatu pekerjaan. Adanya suatu penekanan dalam suatu hubungan kerja ini menunjukkan bahwa semua tenaga kerja yang tidak melakukan hubungan kerja atau sedang dalam hubungan kerja berhak mendapatkan jaminan sosial dan kesehatan kerja sebagai mana disebutkan dalam UU 13/2003. Dengan demikian tujuan pearutan keselamatan kerja dan kesehatan kerja sebagai berikut :

- a. Melindungi pekerja dari resiko kecelakaan kerja
- b. Meningkatkan derajat kesehatan para Pekerja/Buruh
- c. Meningkatkan keselamatan tenaga kerja dari hal yang tak diinginkan

Sedangka Ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja meliputi:

a. Jaminan Kecelakaan Kerja

Tenaga Kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima jaminan kecelakaan kerja. Termasuk tenaga kerja dalam jaminan kecelakaan ialah :

- 1)Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak
- 2)Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika memborong adalah perusahaan
- 3)Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan

Jaminan Kecelakan Kerja tersebut meliputi :

- 1)Biaya pengangkutan
- 2)Biaya pemeriksaan, pengobatan, dan atau perawatan
- 3)Biaya rehabilitasi
- 4)Santunan berupa uang yang meliputi:

- a) Santunan sementara tidak mampu bekerja
- b) Santunan cacad sebagian untuk selama – lamanya
- c) Santunan cacad total untuk selama – lamanya baik fisik maupun mental
- d) Santunan kematian

Pengusaha wajib melaporkan kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerja kepada kantor Departemen Tenaga Kerja dan Badan penyelenggara dalam waktu tidak lebih dari 2 kali 24 jam. Pengusaha wajib melaporkan kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja dan Badan Penyelenggara dalam waktu tidak lebih 2 kali 24 jam setenaga kerja yang tertima kecelekaan oleh dokter yang merawatnya dinyatakan sembuh, cacat atau meninggal dunia. Pengusaha wajib mengurus hak tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja kepada Badan Penyelenggara sampai memperoleh hak – haknya.

b. Jaminan Kematian

Tenaga kerja yang meninggal dunia akibat bukan akibat kecelakaan kerja, keluarganya berhak atas jaminan kematian. Jaminan kematian tersebut meliputi:

- 1) Biaya pemakaman
- 2) Santunan berupa uang

Urutan penerima yang diutamakan dalam pembayaran santunan kemantian dan jaminan kematian ialah :

- 1) Janda atau duda
- 2) Anak
- 3) Orang tua

- 4) Cucu
- 5) Kakek atau nenek
- 6) Mertua

c. Jaminan Hari tua

Jaminan Hari tua dibayarkan secara sekaligus atau berkala, atau sebagian dan berkala, kepada tenaga kerja karena :

- 1) Telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun, atau
- 2) Cacat total tetap setelah ditetapkan oleh dokter

Dalam hal tenaga kerja meninggal dunia, Jaminan Hari Tua dibayarkan kepada janda atau duda atau anak yatim piatu. Jaminan Hari Tua tersebut dapat dibayarkan sebelum tenaga kerja mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun, setelah mencapai masa kepesertaan tertentu.

d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Tenaga Kerja, suami atau istri dan anak berhak memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan. Jaminan pemeliharaan kesehatan:

- 1) Rawat jalan tingkat pertama
- 2) Rawat jalan tingkat lanjutan
- 3) Rawat inap
- 4) Pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan
- 5) Penunjang diagnostic
- 6) Pelayanan khusus
- 7) Pelayan gawat darurat

e. Kepesertaan

Pengusaha dan tenaga kerja wajib ikut serta dalam program jaminan social tenaga kerja. Pengusaha wajib memiliki daftar tenaga kerja beserta keluarganya daftar upah beserta perubahan – perubahan dan daftar kecelakaan kerja di perusahaan atau bagian perusahaan yang berdiri sendiri. Selain kewajiban tersebut, pengusaha menyampaikan data ketenagakerjaan dan data perusahaan yang berhubungan dengan penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja kepada Badan Penyelenggara. Apabila pengusaha dalam menyampaikan data tersebut terbukti tidak benar, sehingga mengakibatkan ada tenaga kerja yang tidak terdaftar sebagai peserta program jaminan sosial tenaga kerja, maka pengusaha wajib memenuhi kekurangan jaminan tersebut.

3. Cuti

Dalam hal cuti ini cuti terbagi menjadi 5 bagian yaitu :

a. Besar dan Tahunan

Pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh. Waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 meliputi :

- 1) Istirahat antara jam kerja, sekurang – kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja
- 2) Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 minggu

- 3) Cuti tahunan, sekurang – kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus – menerus
- 4) Istirahat panjang sekurang – kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing – masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) taun secara terus – menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak lagi berhak atas cuti tahunan nya

- 1) Cuti Melahirkan

Pekerja buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama satu setengah bulan sebelum saatnya melahirkan dan satu setengah bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan tenaga medis.

- 2) Kesempatan Menyusukan Anak

Bagi tenaga kerja wanita yang masih menyusukan anak, harus diberikan kesempatan sepatutnya untuk menyusukan anak, dan dan dimungkinkan mengadakan tempat penitipan anak

- 3) Cuti Haji

Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya. Yang dimaksud kesempatan secukupnya yaitu menyediakan tempat untuk melaksanakan ibadah yang memungkinkan pekerja/buruh dapat melaksanakan ibadahnya dengan baik, sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan.

4. Perlindungan Teknis atau Keselamatan Kerja

didefinisikan sebagai segala aturan dan upaya yang bertujuan untuk menyediakan perlindungan teknis bagi pekerja dari resiko kerja terkait penggunaan alat/mesin, material (bahan berbahaya/beracun), jenis kerja, lokasi, waktu, dan kondisi tempat kerja selama masa kerja berlangsung. Termasuk ke dalam perlindungan ini adalah ketersediaan sarana dan prasarana penunjang sebagai langkah antisipasi jika terjadi kecelakaan kerja. Kecelakaan Kerja sebagai yang dijelaskan berdasarkan UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, adalah suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki, yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas dan dapat menimbulkan kerugian baik korban manusia maupun harta benda. Sedangkan menurut UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek, “Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui. Berdasarkan pengertian tersebut di atas, maka cakupan perlindungan teknis sangat luas, sebab erat kaitannya dengan pencegahan terjadinya kecelakaan kerja, sementara jangkauan pengertian kecelakaan kerja memasukkan segala hal yang timbul dan terjadi selama seorang pekerja berada dalam hubungan kerja termasuk pulang-perginya seorang pekerja dari/ke tempat kerja. Tujuan utama dari bentuk perlindungan ini adalah terwujudnya keselamatan sepanjang hubungan kerja, yang selanjutnya akan menciptakan perasaan aman dan

nyaman bagi para pekerja untuk melaksanakan tugas/kerjanya secara optimal, tanpa perlu merasa takut maupun khawatir akan terjadinya kecelakaan. Kalaupun terlanjur terjadi, penanganannya dapat segera dilakukan.

BAB III

TINJAUAN UMUM TENTANG PENGAWASAN UPAH MINIMUM KOTA

A. Pengertian Pengawasan

Pengawasan pada dasarnya diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang akan di capai. Melalui pengawasan diharapkan dapat membantu melaksanakan kebijakan – kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah di rencanakan secara efisien dan efektif. Bahkan melalui pengawasan ini dapat menciptakan sesuatu aktivitas yang berkaitan erat dengan penentuan dan hasil evaluasi mengenai sejauh mana pelaksanaan kerja telah tercapai. Oleh karena itu beberapa ahli mengemukakan pendapatnya sebagaimana berikut :

1. Pengertian pengawasan menurut Victor M. Situmorang dan Jusuf Jahir mengemukakan pengawasan adalah setiap usaha dan tindakan dalam rangka untuk mengetahui sampai dimana pelaksanaan tugas yang dilaksanakan menurut ketentuan dan sasaran yang hendak dicapai.⁴²
2. Robert J. Mockler berpendapat bahwa pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standart pelaksanaan dengan tujuan – tujuan perencanaan, merancang sistem informasi, umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan – penyimpangan serta mengambil tindakan

⁴²Makmur, *Efektifas Kebijakan Kelambagaan Pengawasan*, PT. Rafika Aditama, Bandung, Hal. 176

koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya dapat dipergunakan dengan cara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan – tujuan tersebut.⁴³

3. Sedangkan menurut Sondang P. Siagian, adalah pengawasan ialah suatu proses mengamati pelaksanaan dari keseluruhan aktifitas atau pekerjaan organisasi untuk menjamin supaya seluruh tugas yang dilaksanakan sesuai dengan perencanaan sebelumnya.⁴⁴

B. Pengertian Upah Minimum Kota

Pengertian Upah Minimum Kota (UMK) menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan. Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap, upah minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/Kota di satu provinsi. Upah minimum Kabupaten/Kota berlaku di suatu daerah Kabupaten/Kota.

Dari pengertian diatas terlihat bahwa lingkup keberlakuan ketentuan Upah Minimum Kota (UMK) lebih khusus daripada Upah Minimum Provinsi. Lebih lanjut, pasal 46 ayat 2 sebagaimana dimaksudkan bahwa upah minimum kota harus lebih besar dari upah minimum provinsi di provinsi bersangkutan.

Upah minimum kota ditetapkan oleh gubernur dengan pertimbangan Bupati/Walikota. Penetapan dan pengumuman Upah Minimum Kota dilakukan

⁴³ Zamani, *Manajemen*, IPWi, Jakarta, 1998, hal. 132

⁴⁴ Sondang P. Siagian, *Organisasi Kepimimpinan dan perilaku Organisasi*, Gunung Agung, Jakarta, 1990, hal. 107

serentak setelah penetapan upah minimum provinsi dan selambat – lambatnya pada tanggal 21 november. Upah minimum Kota berlaku pada tanggal 1 januari tahun berikutnya dan hanya berlaku kepada pekerja yang masa kerjanya kurang dari satu tahun.

C. Fungsi dan Peranan Pengawas Dinas Ketenaga Kerjaan

Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran serta dalam pembangunan dan peningkatan tenaga kerja dan keluarganya sesuai harkat dan martabat kemanusiaan. Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak – hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamarataan serta perlakuan diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja /buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Untuk melalukan perlindungan tersebut maka diperlukan peraturan – peraturan perundang – undangan ketenagakerjaan.

Pengawas ketenagakerjaan memiliki peran sangat penting dalam berjalannya peraturan perundang - undangan ketenagakerjaan, dengan kata lain peran pengawas ketenagakerjaan adalah mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang – undangan dibidang ketenagakerjaan.

Pengawasan Ketenagakerjaan merupakan suatu sistem yang sangat penting dalam penegakan atau penerapan peraturan undang – undang keternagakerjaan. Pengawasan ketenegakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegekkkan peraturan perundang – undangan di bidang ketenagakerjaan.

Untuk upaya melindungi hak dan kewajiban para pekerja/ buruh yang pada akhirnya akan meningkatkan produktifitas kerja dan kesejahteraan tenaga kerja.

Pelaksana dari pengawasan ketenagakerjaan itu sendiri ialah Pegawai Negeri Sipil yang memegang jabatan sebagai Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan. Dapat dikatakan bahwa Pengawas Ketenaga kerjaan adalah penegak hukum di sektor ketenagakerjaan.

1. Tugas Pokok dan Fungsi Pengawas Dinas Ketenagakerjaan

Dalam pasal 9 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER.03/MEN/1984 tentang pengawasan terpadu, peranan pengawas adalah:

- a. Melaksanakan pemeriksaan pertama dan berkala di perusahaan atau tempat kerja
- b. Memberikan bimbingan dan pembinaan kepada tenaga kerja dan pengusaha atau pengurus tentang pelaksanaan peraturan perundang – undangan Ketenagakerjaan
- c. Merahasiakan sesuatu yang diperoleh yang perlu dirahasiakan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya
- d. Melaporkan semua kegiatan yang berhubungan dengan tugas dan kewajibannya
- e. Mencatat hasil pemeriksaan dalam buku akta pengawasan ketenagakerjaan.

Dewan pengupahan adalah sesuatu lembaga non structural yang bersifat tripartite, yang keanggotaannya terdiri dari pemerintah, organisasi pengusaha,

dan serikat pekerja atau buruh dan pakar (akademisi). Dalam pasal 98 Undang – Undang No.13 Tahun 2013 Menyebutkan bahwa keanggotaan dewan pengupahan tingkat nasional diangkat dan di berhentikan oleh presiden, sedangkan Dewan Pengupahan tingkat Kabupaten/Kota diangkat dan di berhentikan oleh Bupati/Walikota.

Tugas Dewan Pengupahan untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah dalam rangka perumusan kebijakan pengupahan dan pengembangan sistem pengupahan. Dalam menjalankan tugasnya Dewan Pengupahan bekerja sama dengan instansi Pemerintah maupun pihak swasta dan lain lainnya yang terkait. Adapun susunan keanggotaan Dewan Pengupahan terdiri dari sebagai berikut :

- a. Ketua, merangkap sebagai unsur dari pemerintahan
- b. Wakil ketua, sebanyak 2 orang merangkap sebagai anggota, masing – masing terdiri dari serikat Pekerja/Buruh dan Organisasi Pengusaha
- c. Sekretaris, merangkap sebagai anggota yang terdiri dari unsur Pemerintah yang mewakili instansi yang bertanggung jawab dibidang Ketenagakerjaan
- d. Anggota

Disebutkan dalam pasal 8 dan 9 untuk kelancaran tugas Dewan Pengupahan dibantu oleh sekretariat yang dilaksanakan oleh salah satu unit kerja yang dibentuk dan berada di lingkungan instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan. Untuk pemberhentian dan Pengangkatan Dewan Pengupahan di lakukan oleh presiden atau usul dari

menteri ketenagakerjaan. Dalam hal ini pengangkatan Dewan Pengupahan memiliki syarat sebagai berikut :

- a. Warga Negara Indonesia
- b. Berpendidikan paling rendah Strata 1 (S1)
- c. Memiliki pengalaman kerja atau pengetahuan dibidang pengupahan dan pengembangan Sumber Daya Manusia(SDM)

Pertimbangan Dewan Pengupahan dalam menentukan besaran kenaikan upah minimum telah disebutkan didalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 yang berbunyi :

- a. Gubernur dalam menetapkan Upah Minimum memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan
- b. Gubernur dalam menetapkan Upah minimum Kabupaten/Kota memperhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan dan Bupati/Walikota
- c. Rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat 2 disampaikan kepada Gubernur oleh Dewan Pengupahan dan Bupati/Walikota, melalui satuan kerja perangkat Daerah yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan.

Terdapat beberapa faktor dalam menentukan upah minimum diantaranya :

- a. Pertumbuhan ekonomi dan tingkat inflasi

- b. Penetapan Upah minimum sebagaimana dimaksudkan dalam Pasal 43 ayat (1) dihitung dengan menggunakan formula perhitungan Upah minimum
- c. Formula perhitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai berikut : $UM_n = UM_t + \{UM_t \times (\text{Inflasi} + \% \Delta \text{PDBt})\}$
- d. Ketentuan lebih lanjut mengenai perhitungan Upah minimum dengan menggunakan formula sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan menteri

D. Ketentuan Hukum Menjadi Pengawas

Untuk menciptakan transparansi , akuntabilitas kinerja dan keseragaman pelaksanaan pengawasan Ketenagakerjaan maka dibuat ketentuan – ketentuan Hukum yang mengikat Pengawas Ketenagakerjaan sebagai berikut :

1. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 Tentang cara pengawasan Ketenagakerjaan
2. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan
3. Undang – Undang Nomor 3 Tahun 1951 Tentang Pernyataan berlakunya Undang – Undang Pengawasan Perburuhan
4. Peraturan Daerah Jambi Nomor 4 Tahun 2019 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan

E. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga Kerja ialah seseorang yang sedang dalam usia kerja. Menurut Bab I pasal 1 ayat 2 UU 13/2003 disebutkan bahwa Tenaga Kerja adalah setiap

orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik memenuhi kebutuhan sendiri atau maupun kebutuhan masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu Negara dibedakan menjadi dua yaitu tenaga kerja maupun bukan Tenaga Kerja. Penduduk yang tergolong Tenaga Kerja jika penduduk tersebut memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah orang yang berumur 15 tahun sampai dengan 64 tahun. Setiap orang yang mampu bekerja disebut dengan Tenaga Kerja. Sedangkan orang yang termasuk golongan bukan Tenaga Kerja adalah orang yang dianggap tidak mampu berkerja, meskipun ada permintaan pekerjaan didalam UU 13/2003 mereka adalah penduduk diluar luar usia, yaitu mereka yang berusia dibawah 15 tahun sampai dengan berusia 64 tahun dalam kelompok ini adalah pensiunan, para lansia dan anak anak.

Menurut DR Payaman Simanjuntak menyebutkan Tenaga Kerja itu adalah Penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.⁴⁵

Lalu menurut S. Mulyadi bahwa tenaga kerja (*man power*) pada dasarnya adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15 Tahun – 64 Tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang dapat memproduksi barang dan

⁴⁵ Sedjun H Manullang, *Pokok – Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, PT Rineka Citra, Jakarta, 1998, Hal 3.

jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.⁴⁶

Sumitro Djojohadikusumo mengartikan Tenaga Kerja sebagai berikut
Tenaga Kerja adalah semua orang yang mau ataupun sudah bersedia dan memiliki kesanggupan untuk bisa bekerja, termasuk mereka yang menganggur meskipun mau dan mampu untuk bisa bekerja, akan tetapi terpaksa untuk menganggur karena tidak adanya kesempatan kerja.

Sumarsono menyatakan Tenaga Kerja sebagai semua orang yang bersedia untuk bekerja. Pengertian Tenaga Kerja tersebut meliputi mereka yang bekerja untuk sendiri ataupun keluarga yang tidak menerima bayaran berupa upah atau mereka yang bersedia bekerja dan mampu untuk bekerja namun tidak ada kesempatan kerja sehingga terpaksa menganggur. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

F. Macam – Macam dan Bentuk Pengupahan

Upah merupakan hasil balas jasa yang diterima oleh Pekerja/Buruh berdasarkan lama waktu yang ia habiskan dalam bekerja untuk menyelesaikan pekerjaan atau seberapa banyak produksi yang ia hasilkan. Menurut Imam Soepomo upah terdiri dari komponen – komponen sebagai berikut :

⁴⁶ S. Mulyadi. Ekomomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan, Rajawali Pers, Jakarta, 2012, Hal 59.

1. Upah Pokok adalah upah dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkatan atau jenis pekerjaan, dan besarnya ditetapkan oleh kesepakatan.
2. Tunjangan Pokok adalah tunjangan yang diberikan bersamaan dengan upah tiap bulannya, namun tunjangan ini tidak terpengaruhi oleh jumlah kehadiran.
3. Tunjangan tidak tetap adalah tunjangan yang diberikan bersamaan upah tiap bulannya, tunjangan ini hanya diberikan bila Pekerja/Buruh melakukan suatu pekerjaan

Lalu bentuk bentuk pengupahan di jelaskan di dalam Pasal 88 UU 13/2003 yang meliputi :

1. Upah minimum

Upah minimum ini di golongan menjadi empat jenis upah minimum yaitu:

- a. Upah Minimum Provinsi (UMP), yaitu upah minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/Kota di satu provinsi.
- b. Upah Minimum Kota (UMK), yaitu upah minimum yang berlaku di wilayah Kabupaten/Kota.
- c. Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP), yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral di satu provinsi. Sektoral artinya kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya menurut Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLI).
- d. Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK), yaitu upah minimum yang berlaku untuk sektor tertentu di satu wilayah Kabupaten/Kota.

2. Upah Kerja Lembur

Upah Kerja lembur adalah upah atau gaji Pekerja/Buruh yang di dapatkan atas pekerjaan yang dilakukannya di luar waktu jam kerja umum sesuai dengan jumlah waktu kerja lembur yang dilakukannya.

3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan

Didalam hal ini Pekerja/Buruh yang dimaksud berhalangan namun upahnya tetap dibayar adalah :

- a. Pekerja yang sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan
- b. Pekerja perempuan yang yang sakit dihari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya
- c. Pekerja yang sedang menikah, melahirkan dan salah satu anggota keluarga meninggal dunia.

4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya

5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya

6. Upah untuk pembayaran pesangon

7. Upah untuk pembayaran perhitungan pajak penghasilan

8. Tunjangan Hari Raya

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Pengawasan Pelaksanaan Upah Minimum Kota Oleh Dinas Tenaga Kerja Di Wilayah Kota Jambi

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi (selanjutnya disingkat DTKT Provinsi Jambi) adalah instansi pemerintahan daerah yang berfungsi dan bertugas untuk melakukan pengelolaan dibidang ketenagakerjaan pada wilayah regional Provinsi Jambi. Secara spesifik, peran DTKT Provinsi Jambi adalah untuk memberdayakan masyarakat Provinsi Jambi secara bersama dalam rangka mengembangkan kualitas dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

DTKT Provinsi Jambi berperan sebagai pelaksana program pelatihan kerja, pelopor produktivitas kerja, modernisator (pengelola aset sumber daya dengan berorientasi pada masa depan), inovator (mengadakan sesuatu yang baru yang relevan dengan program pelatihan kerja), dan stabilisitor (mempertahankan stabilitas sosial di masyarakat).

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jambi Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Perda Provinsi Jambi 8/2016) jo. Peraturan Gubernur Jambi Nomor 58 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi (Pergub 58/2016), maka DTKT Provinsi Jambi berkedudukan sebagai instansi pemerintah Provinsi Jambi dan bertugas

untuk melaksanakan urusan pemerintah Provinsi Jambi di bidang transmigrasi dan ketenagakerjaan. Tugas ini telah didasarkan pada kewenangan khusus dalam satu dinas instansi sebagai implementasi dari PP 18/2016.

Dalam peraturan baru yaitu Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Omnibus Law) juga Mengatur Masalah Bagaimana Tentang upah minimum yang terdapat dalam pasal 88 ayat 3 yang berbunyi kebijakan pengupahan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat 2 yang meliputi: upah minimum, struktur dan skala upah, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja dan atau tidak melakukan pekerjaan dengan alasan tertentu, bentuk dan pembayaran upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dalam pembayaran upah dan upah sebagai dasar perhitungan pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

1. Dasar hukum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi yaitu :

- a. UUD NRI 1945
- b. UU 15/1997
- c. UU 13/2003
- d. UU 12/2011
- e. UU 23/2014
- f. UU 30/2014
- g. Kepres 47/2002
- h. PP 18/2016
- i. Perda Provinsi Jambi 8/2016
- j. Pergub Provinsi Jambi 58/2016

2. Fungsi dan Tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi

Pasal 3 dan 4 Pergub Provinsi Jambi 58/2016 secara definitif mengemukakan bahwa DTKT Provinsi Jambi berfungsi dan bertugas untuk membantu Gubernur dalam melaksanakan urusan pemerintah dibidang transmigrasi dan ketenagakerjaan yang telah menjadi tugas pembantuan yang ditugaskan dan kewenangan yang berikan kepada daerah Provinsi Jambi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berikut rincian umum fungsi dan tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi :

- a. administrasi, operasional pelaksanaan pelayanan dan pembinaan, perumusan kebijakan teknis, penempatan tenaga kerja dan produktivitas, pelatihan, pembinaan pengawasan ketenagakerjaan dan hubungan industrial serta transmigrasi;
- b. penyelenggaraan pelayanan teknis operasional di bidang pembinaan, pelatihan, penempatan tenaga kerja dan produktivitas, pembinaan pengawasan ketenagakerjaan dan hubungan industrial serta transmigrasi;
- c. penyelenggaraan koordinasi pelaksanaan kerjasama, dukungan administrasi, pembinaan, dan tugas kepada seluruh elemen satuan organisasi di lingkungan dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- d. bimbingan teknis, pembinaan, dan supervisi atas pelaksanaan urusan ketenagakerjaan dan transmigrasi di kabupaten/kota;

- e. pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- f. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur yang relevan dengan fungsi dan tugasnya.

3. Susunan Organisasi dan Tugas DTKT Provinsi Jambi dari:

- a. Kepala dinas
- b. Sekretariat, terdiri dari:
 - 1) Sub bagian perencanaan, evaluasi dan pelaporan; dan
 - 2) Sub bagian tata usaha dan keuangan.
- c. Bidang pembinaan, pelatihan, penempatan tenaga kerja dan produktivitas terdiri dari :
 - 1) Seksi pelatihan, pemagangan, standardisasi kompetensi, sertifikasi dan produktivitas;
 - 2) Seksi penempatan tenaga kerja; dan .
 - 3) Seksi pengembangan dan perluasan kesempatan kerja.
- d. Bidang Pembinaan, Pengawasan Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial terdiri dari:
 - 1) Seksi pengawasan ketenagakerjaan, keselamatan dan kesehatan, yaitu unit yang bertugas untuk membantu bidang dalam rangka melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan dan keamanan, kesehatan dan keselamatan, serta pelaksanaan penyusunan bahan kebijakan teknis.

2) Seksi seksi penegakan hukum ketenagakerjaan, yaitu unit yang bertugas untuk membantu bidang dalam rangka pelaksanaan penyusunan bahan kebijakan teknis dan pelaksanaan penegakan hukum ketenagakerjaan.

3) Seksi pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial, yaitu unit yang bertugas untuk membantu bidang dalam rangka melaksanakan penyusunan bahan kebijakan teknis tentang jaminan sosial dan hubungan industrial.

- e. Kelompok Jabatan Fungsional;
- f. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD); dan
- g. Bidang Transmigrasi

4. Dasar Hukum Dinas Tenaga Kerja Kota Jambi

Dinas Tenaga Kerja Kota Jambi secara administratif adalah Dinas Tenaga kerja, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Jambi (selanjutnya disingkat DTKUKM Kota Jambi) yang merupakan kombinasi antara Dinas Bidang Tenaga Kerja (Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Jambi) dan Usaha Kecil Menengah Kota Jambi yang dibentuk atas dasar Peraturan Daerah Kota Jambi 14/2016.

DTKUKM Kota Jambi adalah Instansi pemerintah Kota Jambi yang bertugas untuk melaksanakan urusan pemerintahan daerah dibidang Usaha Kecil Menengah, Koperasi, Ketenagakerjaan, dan tugas pembantuan. Kewenangan atas Tugas ini didistribusikan secara internal tersendiri dalam satu dinas instansi sebagai implementasi atas Peraturan Walikota Jambi

Nomor 58 Tahun 2020 tentang kedudukan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja pada Dinas tenaga kerja, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Jambi (Perwal Jambi 58/2020).

5. Susunan organisasi dan DTKUKM Kota Jambi terdiri dari:

- a. Kepala dinas
- b. Sekretariat terdiri dari :
 - 1) Sub bagian perencanaan Program dan pelaporan;
 - 2) Sub bagian pengelolaan administrasi keuangan;
 - 3) Sub bagian administrasi umum dan kepegawaian.
- c. Bidang pelatihan, penempatan, dan produktivitas tenaga kerja terdiri dari :
 - 1) Seksi penempatan tenaga kerja; dan
 - 2) Seksi perluasan kesempatan kerja
- d. Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja:
 - 1) pembinaan Hubungan Industrial, perumusan kebijakan teknis program kerja, serta persyaratan kerja dan kelembagaan;
 - 2) Perumusan kebijakan teknis penyusunan norma, standar, kriteria pembinaan hubungan industrial, Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Persyaratan kerja, penyelesaian sengketa hubungan industrial;
 - 3) Perumusan kebijakan teknis penyusunan pedoman Pembinaan terhadap buruh/pekerja, serikat buruh/serikat pekerja, pengusaha/organisasi pengusaha, lembaga kerja sama tripartite dan dewan pengupahan Kota Jambi;

- 4) Perumusan kebijakan teknis syarat kerja dan kelembagaan;
 - 5) Merumuskan kebijakan teknis koordinasi perlindungan ketenagakerjaan;
 - 6) Perumusan kebijakan teknis penyelesaian dan pencegahan sengketa hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja;
 - 7) Penyelenggaraan pendataan jaminan sosial tenaga kerja dan sarana hubungan industrial;
 - 8) Menyelenggarakan telah staf sebagai materi pertimbangan untuk pengambilan kebijakan ; dan
 - 9) Penyelenggaraan tugas lain yang sesuai dengan fungsi dan tugas pokoknya.
- e. Seksi persyaratan dan kelembagaan, yaitu unit yang bertugas untuk membantu kepala bidang jaminan sosial dan hubungan industrial dalam urusan kelembagaan dan persyaratan kerja
- f. Seksi pendataan dan jaminan sosial tenaga kerja, yaitu unit yang bertugas untuk membantu kepala bidang jaminan sosial dan hubungan industrial dalam urusan pendataan dan jaminan sosial tenaga kerja
- g. Seksi penyelesaian dan pencegahan sengketa hubungan industrial, yaitu unit yang bertugas untuk membantu kepala bidang jaminan sosial dan hubungan industrial dalam urusan penyelesaian dan pencegahan sengketa hubungan industrial

- h. Seksi kelembagaan dan pemberdayaan usaha koperasi, yaitu unit yang bertugas untuk membantu kepala bidang pengkoperasian dalam urusan kelembagaan dan pemberdayaan usaha koperasi
- i. Seksi peningkatan kapasitas sumber daya manusia koperasi, yaitu unit yang bertugas untuk membantu kepala bidang pengkoperasian dalam urusan peningkatan kapasitas SDM koperasi
- j. Seksi pengawasan dan pemeriksaan koperasi, yaitu unit yang bertugas untuk membantu kepala bidang pengkoperasian dalam urusan pengawasan dan pemeriksaan koperasi
- k. Bidang UMKM (Usaha Mikro, Kecil, Menengah) terdiri :
 - 1) Seksi fasilitas dan kemitraan UMKM;
 - 2) Seksi peningkatan kualitas kewirausahaan ;
- l. Unit Pelaksana Teknis Dinas, yaitu unit yang bertugas untuk melaksanakan sebagian kegiatan teknis kegiatan operasional dan/atau teknis penunjang pada dinas dapat dibentuk UPTD
- m. Kelompok jabatan fungsional.⁴⁷

6. Tugas dan Fungsi DTKUKM Kota Jambi

Pasal 2 dan Pasal 3 Perwal Jambi 48/2016 secara definitif menjelaskan bahwa tugas pokok DTKUKM Kota Jambi adalah melaksanakan urusan pemerintahan disektor Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM (Usaha Kecil

⁴⁷ Hasil Wawancara dengan Irawan Wibisono dan Ilham Nur: Fungsional pada UPTD Balai Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah 1 Disnakertrans Provinsi Jambi, pada tanggal 14 Oktober 2020

Menengah). Sedangkan fungsi dari DTKUKM Kota Jambi adalah sebagai berikut :

- a. perumusan kebijakan teknis dibidang pelatihan tenaga kerja dan produktivitas, penempatan, jaminan sosial tenaga kerja dan hubungan industrial, serta perkoperasian dan UKM;
- b. penyusunan perencanaan dibidang penempatan, produktivitas dan pelatihan tenaga kerja, jaminan sosial tenaga kerja dan hubungan industrial, serta perkoperasian dan usaha kecil menengah;
- c. pelaksanaan administrasi dinas sesuai dengan lingkup urusan tenaga kerja, usaha kecil menengah dan koperasi;
- d. penyusunan anggaran dan program;
- e. pengelolaan administrasi keuangan;
- f. pengelolaan rumah tangga, urusan tata usaha, perlengkapan, dan barang milik Negara;
- g. pengelolaan urusan apartur sipil Negara;
- h. pelaksanaan kebijakan pelayanan pelatihan tenaga kerja, penempatan, dan produktivitas;
- i. pelaksanaan kebijakan pelayanan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja;
- j. pelaksanaan kebijakan pelayanan perkoperasian;
- k. pelaksanaan kebijakan pelayanan UKM;
- l. pengawasan, pengendalian, koordinasi, dan pembinaan dalam bidang urusan tenaga kerja, usaha kecil menengah dan koperasi;

- m. pengkoordinasian hubungan kerjasama dengan pihak swasta maupun instansi pemerintah untuk kepentingan pelaksanaan tugas;
- n. pelaksanaan pengembangan dan pemberdayaan usaha mikro yang dilakukan kemitraan, kemudahan perijinan, pendataan, koordinasi dengan para pemangku kepentingan dan konsolidasi kelembagaan;
- o. pelaksanaan pelaporan dan evaluasi sesuai dengan lingkup urusan tenaga kerja, usaha kecil menengah dan koperasi;
- p. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh walikota terkait dengan fungsi dan tugasnya.

Secara garis besar, salah satu tupoksi yang terkait dalam bidang pengawasan adalah penyelenggaraan pelayanan teknis operasional di bidang penempatan tenaga kerja, produktivitas tenaga kerja, pelatihan, dan pembinaan, serta pengawasan ketenagakerjaan dan hubungan industrial.

7. UPTD Balai Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I

Berdasarkan Peraturan Gubernur Provinsi Jambi Nomor 31 Tahun 2018, Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) berperan sebagai unsur pelaksana teknis pada DTKT Provinsi Jambi. Sedangkan wilayah kerja UPTD Balai Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah 1 DTKT Provinsi Jambi meliputi wilayah Kota Jambi, Kabupaten Batanghari, Kabupaten Tanjung Jabung Timur, Kabupaten Tanjung Jabung Barat, Kabupaten Muaro Jambi. Sebagai Unit Pelaksana Teknis di bidang pembinaan pengawasan ketenagakerjaan dan hubungan industrial, maka UPTD Balai Pengawasan Ketenagakerjaan

Wilayah 1 DTKT Provinsi Jambi bertugas untuk membantu dinas dalam rangka menyelenggarakan pelaksanaan dan perumusan kebijakan teknis pengawasan ketenagakerjaan dan hubungan industrial.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana yang dimaksud, maka bidang pembinaan pengawasan ketenagakerjaan dan hubungan industrial menyelenggarakan fungsi :⁴⁸

- a. penkoordinasian penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan dibidang pengawasan perempuan dan anak, jaminan sosial, dan norma kerja
- b. pengkoordinasian penyiapan bahan pelayanan di bidang pengawasan perempuan dan anak, jaminan sosial, dan norma kerja
- c. pengkoordinasian penyiapan bahan evaluasi di bidang pengawasan perempuan dan anak, jaminan sosial, dan norma kerja
- d. pengkoordinasian penyiapan bahan pelaporan di bidang pengawasan perempuan dan anak, jaminan sosial, dan norma kerja
- e. pemverifikasian pengesahan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) daerah provinsi dan Peraturan Perusahaan (PP)
- f. pelaporan, pengkoordinasian pemantauan, dan evaluasi pengesahan pendaftaran PKB dan PP
- g. pengkoordinasian pelaksanaan deteksi dini terhadap potensi penutupan perusahaan, pelaksanaan mogok kerja, dan perselisihan di perusahaan
- h. pengkoordinasian peberdayaan dan pembentukan lembaga kerja sama bipartit di perusahaan

⁴⁸Departemen Ketenagakerjaan dan Transmigrasi, *Himpunan Materi Pengawasan Ketenagakerjaan*, 2006, Hal 6

- i. pengkoordinasian pemberian fasilitasi dan/atau mediasi terhadap potensi perselisihan di perusahaan, mogok kerja dan penutupan perusahaan;
- j. pengkoordinasian monitoring, bimbingan, penyuluhan, dan pembinaan hubungan industrial;
- k. pengkoordinasian penetapan upah minimum sektoral kabupaten/kota (UMSK); upah minimum kabupaten/kota (UMK), upah minimum sektoral provinsi (UMSP), dan upah minimum provinsi (UMP)
- l. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan terkait dengan fungsi dan tugas.

Kemudian, Ketentuan Pasal 18 Perwal Jambi 58/2020 hanya memuat tugas dan fungsi bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga kerja, yaitu;

- a. perumusan kebijakan teknis program kerja, pembinaan Hubungan Industrial, persyaratan kerja dan kelembagaan;
- b. Perumusan kebijakan teknis penyusunan norma, standar, kriteria pembinaan hubungan industrial, persyaratan kerja dan jaminan sosial tenaga kerja dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- c. Perumusan kebijakan teknis penyusunan pedoman Pembinaan terhadap pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, pengusaha/organisasi pengusaha, lembaga kerja sama tripartite dan dewan pengupahan kota jambi;
- d. Perumusan kebijakan teknis syarat kerja dan kelembagaan;
- e. Merumuskan kebijakan teknis koordinasi perlindungan ketenagakerjaan;

- f. Perumusan kebijakan teknis pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja;
- g. Penyelenggaraan pendataan sarana hubungan industrial dan jaminan social tenaga kerja;
- h. Menyelenggarakan telaah staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan ;dan
- i. Penyelenggaraan tugas lain sesuai tugas pokok dan fungsinya.

Irawan Wibisono sebagai pejabat Fungsional pada UPTD Balai menjelaskan bahwa tugas Pengawasan Ketenagakerjaan yang dilimpahkan kepada UPTD Balai Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I Provinsi Jambi meliputi Kota Jambi, Kabupaten Tanjung Jabung Timur, Kabupaten Tanjung Jabung Barat, Kabupaten Batanghari, dan Kabupaten Muaro Jambi sehingga mempermudah dalam melakukan pengawasan secara maksimal.⁴⁹

8. Pengawasan Pelaksanaan Upah Minimum Kota Jambi

Pada dasarnya, pengawasan diarahkan secara totalitas untuk menghindari potensi penyimpangan atau penyelewengan terhadap tujuan yang ditargetkan. Pengawasan diharapkan berfungsi untuk membantu pelaksanaan kebijakan – kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah di dirumuskan secara efektif dan efisien. Bahkan dengan pengawasan dapat

⁴⁹ Hasil Wawancara dengan Irawan Wibisono: Fungsional pada UPTD Balai Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah 1 Disnakertrans Provinsi Jambi, pada tanggal 14 Oktober 2020

menciptakan sesuatu aktivitas yang berkaitan erat dengan penentuan dan hasil evaluasi tentang intensitas pelaksanaan kerja telah tercapai.⁵⁰

Mengingat kedudukan dan peranan tenaga kerja, maka pembangunan ketenagakerjaan sangat dibutuhkan demi meningkatkan kualitas tenaga kerja dan partisipasi dalam pembangunan dan peningkatan tenaga kerja dan keluarganya sesuai martabat dan harkat kemanusiaan. Perlindungan tenaga kerja ini bertujuan untuk menjamin hak-hak asasi buruh/pekerja dan menjamin kesetaraan serta perlakuan diskriminatif atas dasar apapun, sehingga kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dapat terealisasi, serta dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Agar perlindungan ini teralisasi, maka diperlukan suatu peraturan perundang – undangan yang melegitimasi upaya-upaya untuk mencapai tujuan tersebut, yaitu UU 13/2003.

Ilham Nur dan Irawan Wibisono sebagai pejabat Fungsional Pengawasan Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa kewenangan pengawas adalah menegakkan dan memastikan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh perusahaan. Serta sebagai dasar dari pengawas ketenagakerjaan adalah UU 13/2003, Undang – Undang Nomor 1 tahun 1970 dan Permenaker 1/ 2020.”⁵¹

Pengawasan yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan pada masing-masing pemerintah daerah memiliki peran sangat penting dalam implementasi

⁵⁰Departemen Ketenagakerjaan dan Transmigrasi, *Himpunan Materi Pengawasan Ketenagakerjaan*, 2006, Hal. 2.

⁵¹ Hasil Wawancara dengan Ilham Nur dan Irawan Wibisono : Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan, Pada UPTD Balai Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah 1 Disnaker Kota Jambi

peraturan perundang – perundangan Ketenagakerjaan, dengan kata lain pengawas ketengakerjaan berperan sebagai pengawas dan bertugas untuk menegakkan pelaksanaan peraturan Perundangan–Undangan mengenai ketenagakerjaan.

Budi Satria sebagai Kasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan tentang tugas dan fungsi dari Dewan Pengupahan Penetapan upah ini merupakan saran dari Dewan Pengupahan yang diusulkan kepada Walikota dan kemudian Walikota akan meneruskan usulan tersebut kepada Gubernur. Pelaksanaan tugas oleh Dewan Pengupahan Kota dapat dilakukan melalui kerja sama antar swasta, instansi pemerintah maupun pihak lainnya. Pada kerjasama ini, Dewan Pengupahan juga akan berkoordinasi dengan Pengawas Ketenagakerjaan dalam mengajukan usulan.⁵²

Dalam Penetapan Upah Minimum Kota Jambi yang berlaku tahun 2020, khususnya berdasarkan pada Perda Provinsi Jambi 4/2019 dengan ketentuan besaran Upah Minimum Kota Jambi sebesar Rp.2.630.162 hal ini berarti terdapat kenaikan sebesar 8,51% dari sebelumnya sebesar Rp.2.432.888 pada saat tahun 2019.⁵³

Penetapan upah minimum berfungsi sebagai *safety net* (jaring pengaman), sehingga upah yang diterima oleh buruh/pekerja tetap stabil, mengurangi kesenjangan antara upah tertinggi dan terendah, serta meningkatkan penghasilan buruh/pekerja pada level yang paling bawah. Penetapan upah

⁵² Hasil Wawancara dengan Budi Satria, SH : KASI penyelesaian hubungan industrial pada Dinas Tenaga Kerja , Koperasi dan UKM Kota Jambi, pada tanggal 20 Desember 2020

⁵³ [kompas.com](https://www.kompas.com) diakses pada 20 Desember 2020 Pukul 20:00 WIB

minimum didasarkan pada pertimbangan Kebutuhan Hidup Layak (KHL), Indeks Harga Konsumen (IHK), kemampuan dan perkembangan perusahaan, kondisi lapangan kerja, level perkembangan perekonomian dan pendapatan perkapita. Dalam menjalankan kewajiban dan tugasnya, Dinas Tenaga Kerja Kota Jambi melalui Sub Dinas Pengawasan selalu berpedoman dan mengacu ketentuan dan regulasi yang berlaku.

Sebelum upah minimum yang sesuai dengan SK Gubernur Jambi No.1307/KEP.GUB/DISNAKERTRANS-3.3/2019 dilaksanakan, maka proses yang terlebih dahulu diadakan adalah sosialisasi, seperti via media massa (koran), siaran radio, talkshow antara pihak Buruh/Pekerja, Pengusaha, dan Dinas Tenaga Kerja. Sosialisasi digelar secara klasikal terhadap perusahaan-perusahaan mengenai isu yang menyangkut upah minimum baru, disertai dengan pemberian salinan SK tersebut, dan kemudian diadakan dialog. Setelah sosialisasi usai digelar, maka Surat Perintah Tugas (SPT) akan dibuat agar perusahaan dapat segera di periksa oleh para pegawai pengawas dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jambi.

Upah Minimum Kota/Kabupaten di Provinsi Jambi Tahun 2019 yang ditetapkan oleh Gubernur melalui Keputusan gubernur Nomor 1307/KEP.GUB/DISNAKERTRANS-3.3/2019 ini didasarkan pada usulan dari Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah untuk memberlakukan UMK wilayah sektorial Provinsi Jambi. Pemeriksaan oleh pegawai pengawas dari Dinas Tenaga Kerja ini merupakan bentuk pengawasan terhadap perusahaan.

Pengawasan terhadap pemenuhan UMK dilakukan terhadap setiap perusahaan yang berkedudukan di Kota Jambi dan tanpa kriteria khusus. Permenaker No. Per-01/MEN/1999 tidak mengatur batasan khusus bagi perusahaan untuk memenuhi upah minimum yang diberlakukan, jadi setiap perusahaan itu wajib melaksanakan Upah Minimum Perusahaan yang belum melaksanakan UMK akan diberi nota pemeriksaan oleh pegawai pengawas, sedangkan untuk perusahaan yang sudah melaksanakan UMK tidak perlu mendapat nota pemeriksaan karena berarti perusahaan tersebut telah melaksanakan ketentuan upah minimum yang berlaku. Peringatan pertama diberlakukan bagi perusahaan yang belum melaksanakan UMK dengan diberi nota pemeriksaan 1 (satu), setelah itu dilakukan monitoring. Jika setelah pemberian nota pemeriksaan 1 (satu) ketentuan Upah Minimum belum juga dilaksanakan, maka akan dikeluarkan nota pemeriksaan 2 dan terakhir sampai nota pemeriksaan 3. Selanjutnya jika setelah nota pemeriksaan 3 dikeluarkan dan diadakan monitoring, namun ternyata tetap tidak diindahkan dan tidak ada tindakan dari perusahaan, maka pegawai pengawas akan membuat Berita Acar Pemeriksaan (BAP) sebagai upaya terakhir yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja.

54

BAP berisi uraian tentang pemeriksaan awal terhadap perusahaan yang diduga melakukan pelanggaran terhadap Keputusan gubernur Nomor 1307/KEP.GUB/DISNAKERTRANS-3.3/ 2019, yaitu tidak melaksanakan Upah

⁵⁴ Hasil Wawancara dengan Irawan Wibisono dan Ilham Nur: Fungsional pada UPTD Balai Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah 1 Disnakertrans Provinsi Jambi, pada tanggal 14 Oktober 2020

Minimum Kota Jambi. Setelah selesai, maka BAP akan segera diajukan ke pengadilan untuk memperoleh putusan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pemeriksaan dapat dilakukan secara khusus, yaitu jika ada atensi (pengaduan) dari pekerja atau buruh, bisa juga oleh mahasiswa sebagai perwakilan akademisi. Aduan tersebut kemudian ditindak lanjuti oleh pegawai pengawas dari Dinas Tenaga kerja dengan mengadakan cek langsung kelapangan sampai sejauh mana kebenarannya.

Identitas dari para pelapor dijamin kerahasiaannya oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Jambi. Jadwal pemeriksaan dibuat pada akhir bulan, untuk bulan berikutnya dibuat rencana dengan skala prioritas. Skala prioritas di sini berarti pemeriksaan yang dilakukan terutama terhadap perusahaan yang dianggap sering bermasalah. Pemeriksaan yang dilakukan adalah pemeriksaan secara makro, sehingga bukan saja mengenai upah, tetapi masih ada pemeriksaan yang lain seperti jamsostek, kesehatan dan keselamatan kerja. Upah hanya merupakan sebagian dari hak-hak pekerja.

UPTD Dinas Tenaga Kerja bertugas untuk melaksanakan pengawasan terhadap pemenuhan UMK pada perusahaan di Kota Jambi menggunakan sistem pengawasan yang terarah dan terpadu melalui sejumlah tahapan berikut:⁵⁵

⁵⁵ Hasil Wawancara dengan Ilham Nur: Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan pada UPTD Balai Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah 1 Disnaker Provinsi Jambi, pada tanggal 14 Oktober 2020

1. Penyusunan rencana kerja

Tahapan di mana pegawai pengawas menyusun sebuah rencana untuk melakukan pengawasan terhadap perusahaan. Rencana kerja dibuat pada akhir bulan yang digunakan untuk bulan berikutnya.

2. Tahap persiapan

Pegawai pengawas mempelajari register atau historis perusahaan dan pembuatan Surat Perintah Tugas (SPT) yang memperkuat kedudukan pegawai pengawas dalam melakukan pengawasan. Surat tugas dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Jambi.

3. Pelaksanaan kegiatan

Pegawai pengawas turun langsung kelapangan dan bertemu dengan Pihak perusahaan untuk memperoleh informasi dan mengetahui kondisi perusahaan yang sebenarnya. Adapun informasi yang digali antara lain mengenai status pegawai apakah sebagai pegawai tetap, pegawai kontrak ataupun dalam masa percobaan, masa kerja dari pegawai, dan jabatannya dalam perusahaan. Dokumen yang dilihat biasanya tentang slip gaji yang ditandatangani pegawai dan daftar absensi atau kehadiran pegawai serta jam kerja dari pegawai tersebut. Selain itu pegawai pengawas juga menanyakan langsung kepada beberapa pegawai mengenai upah yang diterima dari perusahaan.

4. Evaluasi

Tahapan di mana hasil yang diperoleh sewaktu di lapangan segera dievaluasi. Bentuk evaluasi berupa pengkajian atau melakukan analisa

daridata yang diperoleh di lapangan sehingga dapat diketahui hasilnya, apakah ada pelanggaran atau tidak berkaitan dengan pengupahan yang dilaksanakan oleh perusahaan.

5. Pelaporan hasil kegiatan

Laporan dibuat secara tertulis berisi hasil pemeriksaan terhadap perusahaan yang dilaporkan langsung kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja. Apabila di dalam laporan terdapat pelanggaran atas 1307/KEP.GUB/DISNAKERTRANS-3.3/2019, maka perusahaan akan diberi nota pemeriksaan. Pemberian nota ini dimaksudkan sebagai upaya pembinaan terhadap perusahaan supaya memperbaiki kesalahan yang dilakukan dalam hal ini pemenuhan upah minimum. Jika nota pemeriksaan 1 tidak diperhatikan akan disusul dengan nota pemeriksaan 2 dan jika dimonitoring tetap tidak melaksanakan, akan diberi nota pemeriksaan 3 atau yang terakhir. Nota pemeriksaan yang ketiga ini adalah peringatan final, apabila tidak diindahkan maka akan diambil tindakan hukum.

Irawan wibisono dan Ilham Nur menjelaskan bahwa pelaksanaan dari pengawasan pelaksanaan UMK di Kota Jambi dilakukan melalui beberapa tahapan berikut:⁵⁶

1. Tahapan Preventif Edukatif, yaitu tahapan pembinaan sebagai bentuk pencegahan dan dilaksanakan melalui penyebarluasan norma ketenagakerjaan, pendampingan, dan penasihatn teknis

⁵⁶ Hasil Wawancara dengan Irawan Wibisono dan Ilham Nur: Fungsional pada UPTD Balai Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah 1 Disnakertrans Provinsi Jambi, pada 14 Oktober 2020.

2. Tahapan Represif Non Yudisial, yaitu meliputi tahapan upaya paksa di luar lembaga peradilan terhadap norma ketenagakerjaan yang tidak dipenuhi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan di bidang ketenagakerjaan.
3. Tahapan Represif Yustisial, yaitu salah satu tahapan upaya paksa atau eksekusi melalui lembaga peradilan atas pelanggaran norma Ketenagakerjaan setelah dilakukan tindakan represif non yudisial, kecuali keenam poin yang disebutkan sebelumnya.

Dalam melaksanakan tugasnya, pengawas memiliki kewenangan atas dasar hukum untuk menegakan dan memastikan bahwa peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dilaksanakan di perusahaan sesuai dengan :⁵⁷

1. UU 13/2003;
2. UU 1/1970; dan
3. Permenaker 1/2020.

Pengawasan yang dilakukan terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan dapat berjalan dengan lancar melalui tahap – tahapan berikut :⁵⁸

1. Meningkatkan kompetensi pegawai pengawas

⁵⁷ Hasil Wawancara dengan Ilham Nur: Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan pada UPTD Balai Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah 1 Disnaker Provinsi Jambi, pada 14 Oktober 2020.

⁵⁸ Hasil Wawancara dengan Apri Paniju SH : Pengawas Ketenagakerjaan Muda pada UPTD Balai Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah 1 Disnaker Provinsi Jambi, pada tanggal 14 Oktober 2020

Tiap-tiap pegawai pengawas telah dipilih dan disumpah sesuai ketentuan kepegawaian pengawasan ketenagakerjaan dan pasti sudah kompeten dibidangnya.

2. Melaksanakan pembinaan dengan memberikan pemahaman baik untuk perusahaan maupun pekerja

Dalam pelaksanaan pembinaan serta pemberian pemahaman melalui surat pemberitahuan resmi ataupun langsung observasi tempat dilakukan dengan adanya kerjasama antar pihak Disnaker dengan perusahaan maupun perwakilan pekerja perusahaan agar tidak terjadi kesenjangan juga kesalahpahaman pendapat.

3. Sanksi pidana maupun administratif lebih dipertegas

Sanksi administratif yang diberi ialah seperti nota pemeriksaan I sebagai bentuk represif non yustisia apabila perusahaan setelah dilakukan pembinaan belum melaksanakan ketentuan pemenuhan upah minimum yang sesuai dengan Undang-Undang ketenagakerjaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pihak disnaker akan dilanjutkan ke tahap represif yustisia.

4. Upah minimum kota dan Upah minimum provinsi harus di klasifikasikan sesuai dengan skala dan jenis usaha sangat tidak memungkinkan jika usaha mikro kecil dan menengah juga diwajibkan membayar upah standar upah minimum.

Setiap perusahaan diwajibkan untuk memenuhi ketentuan UMK yang berlaku. Berikut sejumlah ketentuan yang berlaku dalam pelaksanaan UMK :

1. Perusahaan tidak diizinkan untuk membayar upah dengan jumlah yang lebih rendah dibanding jumlah UMK.
2. Pekerja dengan status tetap, dalam masa percobaan, dan tidak tetap, maka upah terendah yang diberikan oleh perusahaan adalah Upah Minimum.
3. Upah Minimum hanya berlaku untuk Pekerja dengan level paling rendah yang memiliki masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun.
4. Peninjauan jumlah upah pekerja yang memiliki masa kerja 1 (satu) tahun genap atau lebih, dilakukan melalui kesepakatan tertulis antara perusahaan dengan buruh/pekerja atau serikat buruh/serikat pekerja secara *bipartite*.
5. Peninjauan jumlah upah untuk pekerja yang telah menerima upah lebih tinggi dari Upah Minimum yang berlaku, harus dilakukan sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati dalam Perjanjian Kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
6. Pekerja dengan sistem satuan hasil atas kerja borongan (*project*) yang dilaksanakan untuk masa 1 (satu) bulan atau lebih, maka rata-rata upah bulanan terendah adalah Upah Minimum di perusahaan yang bersangkutan.
7. Jumlah upah untuk pekerja harian lepas ditentukan dengan skema perhitungan upah kerja bulanan dengan asumsi upah satu hari dan disesuaikan dengan jumlah hari kehadiran pekerja:
 - a. Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 (Enam) hari dalam seminggu, maka upah bulanan dibagi 25 (Dua Puluh Lima) hari kerja;
 - b. Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 (Lima) hari dalam seminggu, maka upah bulanan dibagi 21 (Dua Puluh Satu) hari kerja.

8. Bagi perusahaan yang telah memberikan upah lebih tinggi dari UMK yang berlaku, maka dilarang untuk menurunkan atau mengurangi jumlah upah yang telah diberikan.
9. Bagi perusahaan yang memiliki wilayah kerja lintas kota/kabupaten, maka pelaksanaan Upah Minimum dapat diatur dengan sistem pengupahan Perusahaan sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan yang berlaku.
10. Pekerja diharapkan dapat meningkatkan etoskerja, sehingga produktivitas kerja dapat dijamin dan pekerja itu dapat diberikan insentif atau tambahan tunjangan tidak tetap berdasarkan kemampuan perusahaan melalui suatu Kesepakatan antara perusahaan/pengusaha dengan buruh/pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh.⁵⁹

Berdasarkan hasil analisis terhadap data primer dan data sekunder, maka penulis menyimpulkan bahwa pengawasan pelaksanaan UMK di wilayah Kota Jambi sendiri telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, namun masih banyak perusahaan yang terlepas pengawasan dikarenakan ketiadaan laporan dari pihak perusahaan tersebut atau tidak dicantumkan alasan serta merta atas pelanggaran ketentuan pelaksanaan Upah Minimum Kota.

Pada dasarnya perusahaan yang melanggar Surat Keputusan Gubernur ini sudah melaksanakan Upah Minimum Kota Jambi, karena hanya sebagian karyawan saja yang upahnya belum sesuai dengan UMK. Misalnya perusahaan

⁵⁹ Hasil Wawancara dengan Budi Satria, SH : KASI penyelesaian hubungan industrial pada Dinas Tenaga Kerja , Koperasi dan UKM Kota Jambi, pada tanggal 20 Desember 2020

yang jumlah tenaga kerjanya 100 (seratus) orang yang belum diberikan upahnya sesuai dengan Upah Minimum Kota (UMK) hanya 5 orang (sebagian kecil). Alasan pemberian upah dengan jumlah yang tidak sesuai dengan UMK oleh perusahaan adalah karena buruh/pekerja mereka sering melakukan pelanggaran, seperti sering terlambat masuk kerja dan sudah diperingatkan berkali-kali tetap diulangi juga. Dalam hal ini perusahaan menilai sebagai bentuk pelanggaran sehingga pekerja tersebut dikenakan sanksi dengan tidak.

Pihak pengawas UPTD Dinas Tenaga Kerja Jambi telah memberikan nota pemeriksaan 1 (nota peringatan) kepada perusahaan-perusahaan yang melanggar ketentuan UMK. Nota itu berisi peringatan agar perusahaan yang bersangkutan melaksanakan UMK sesuai dengan ketentuan dalam Surat Keputusan Gubernur Nomor 1307/KEP.GUB/DISNAKERTRANS-3.3/2019. Monitoring dilakukan setelah pemberian nota pemeriksaan 1 dengan jangka waktu yang tercantum dalam nota pemeriksaan tersebut, yaitu antara 7 (tujuh) hingga maksimal 14 (empatbelas) hari.

Apabila perusahaan belum juga melaksanakan ketentuan UMK, maka dikeluarkan nota pemeriksaan 2 begitu juga seterusnya sampai dikeluarkan nota pemeriksaan 3 dan dilakukan monitoring. Tenggang waktu antara nota pemeriksaan 1, 2 dan 3, yakni rata-rata antara 7 (Tujuh) hingga 14 (Empat Belas) hari setelah perusahaan menerima nota pemeriksaantersebut.

Hal itu disesuaikan juga dengan situasi dan kondisi yang ada dalam perusahaan. Jika sampai nota pemeriksaan 3 tetap tidak ada tindakan dari perusahaan untuk memenuhi ketentuan UMK, maka pegawai pengawas

membuat Laporan Kejadian Perkara (LKP) sebagai langkah terakhir yang dilakukan UPTD Dinas Tenaga Kerja Jambi. Selanjutnya permasalahan tersebut diajukan kepada aparat kepolisian agar dilakukan penyelidikan dan penyidikan lebih lanjut (Hasil wawancara dengan Bapak Ilham Nur selaku pegawai pengawas Dinas Tenaga Kerja Jambi)⁶⁰

Berdasarkan hasil identifikasi dan pemeriksaan terhadap perusahaan yang melakukan pelanggaran terhadap ketentuan UMK, setelah diberi nota pemeriksaan 1 dan maksimal nota pemeriksaan 2, perusahaan-perusahaan tersebut dengan itikad baik bersedia melaksanakan Upah Minimum Kota Jambi. Pasal 185 Ayat (2) UU 13/2003 mewajibkan setiap perusahaan untuk melaksanakan ketentuan Upah minimum dan setiap perusahaan yang melanggar ketentuan ini akan dikenakan sanksi pidana minimal 1 (satu) tahun penjara dan maksimal 4 (empat) tahun dan/atau denda minimal Rp. 100.000.000,00 (seratusjuta rupiah) dan maksimal Rp. 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah). Karena ada itikad baik dari perusahaan untuk memenuhi ketentuan UMK, maka di Kota Jambi belum pernah ada perusahaan yang dikenakan sanksi tersebut. Pegawai pengawas Dinas Tenaga Kerja Jambi selalu menghimbau kepada perusahaan yang sudah memenuhi ketentuan UMK Kota Jambi untuk mempertahankan prestasinya atau lebih ditingkatkan lagi pada tahun-tahun berikutnya. Perusahaan yang memberikan upah yang lebih tinggi dari UMK yang berlaku di larang untuk menurunkan atau mengurangi jumla

⁶⁰ Hasil Wawancara dengan Ilham Nur: Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan pada UPTD Balai Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah 1 Disnaker Provinsi Jambi, pada tanggal 14 Oktober 2020

upah tersebut sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga kerja Nomor 07 tahun 2013 tentang Upah Minimum. Dinas Tenaga Kerja Jambi juga menghimbau kepada perusahaan untuk memberikan upah lebih tinggi dibanding UMK yang berlaku dan bersama serikat pekerja membuat konsep upah tambahan. Hal ini dilakukan untuk menjamin ketenangan pekerja dalam bekerja walaupun belum ada ketentuannya. Perusahaan yang tidak memiliki kemampuan untuk memenuhi ketentuan UMK dapat mengajukan penangguhan pemenuhan upah minimum itu melalui mekanisme dan syarat yang telah ditentukan.

Permohonan penangguhan pemenuhan UMK diajukan kepada Gubernur atau pejabat yang ditunjuk, paling lambat 10 (sepuluh) hari sebelum Keputusan Gubernur Nomor 1307/KEP.GUB/DISNAKERTRANS-3.3/2019 berlaku efektif dan dengan ketentuan diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-226/MEN/2000 berikut :

1. Bagi perusahaan yang memiliki serikat buruh/serikat pekerja, maka jumlah upah didasarkan pada kesepakatan tertulis antara serikat buruh/serikat pekerja dengan pengusaha yang didukung oleh mayoritas pekerja di perusahaan yang bersangkutan.
2. Bagi perusahaan yang belum memiliki serikat buruh/serikat pekerja, maka upah didasarkan atas kesepakatan yang diwakili oleh 50% pekerja penerima upah minimum dengan pengusaha. Kesepakatan ini dibuat secara tertulis dan melampirkan :
 - a. Salinan Akte Pendirian Perusahaan.

- b. Laporan Keuangan Perusahaan yang terdiri dari neraca perhitungan laba rugi bersama penjelasan-penjelasan untuk 2 (dua) tahun terakhir.
 - c. Perkembangan pemasaran dan produksi selama 2 (dua) tahun terakhir, serta rencana pemasaran dan rencana produksi untuk 2 (dua) tahun mendatang.
 - d. Data upah menurut jabatan pekerja.
 - e. Jumlah populasi pekerja diperusahaan yang bersangkutan dan jumlah pekerja yang dimohonkan Penangguhan pemenuhan upah minimum.
 - f. Surat pernyataan kesediaan perusahaan untuk memenuhi upah minimum yang baru setelah masa penangguhan berakhir.
3. Pejabat yang ditunjuk atau gubernur dapat meminta akuntan publik untuk memeriksa kondisi keuangan perusahaan demi kepentingan pembuktian atas ketidakmampuan pembiayaan perusahaan.
 4. Ketentuan yang dimaksud oleh angka 3, serta angka 2 point a dan b tidak diwajibkan untuk perusahaan yang hanya mempekerjakan maksimal 100 (seratus) orang tenaga kerja.
 5. Permohonan penangguhan ditujukan kepada Gubernur Provinsi Jambi Kepala Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jambi.
 6. Penolakan atau Persetujuan penangguhan ditetapkan oleh Gubernur atau pejabat yang ditunjuk oleh Gubernur berlaku untuk masa maksimal 1 (satu) tahun.
 7. Persetujuan penangguhan upah minimum diberikan kepada pengusaha berupa :

- a. membayar upah terendah, tetapi sesuai ketentuan upah minimum yang lama, atau
 - b. membayar lebih rendah dari upah minimum yang baru, atau
 - c. menangguhkan pembayaran upah minimum yang baru secara bertahap.
8. Penolakan atau Persetujuan atas permohonan penangguhan yang diajukan oleh pengusaha diberikan dalam jangka waktu maksimal 1 (satu) bulan terhitung sejak permohonan penangguhan diterima secara lengkap.
 9. Jika waktu yang ditetapkan oleh point 8 telah terlampaui dan belum ada keputusan dari Gubernur atau pejabat yang ditunjuk oleh Gubernur, maka permohonan penangguhan yang telah memenuhi syarat dianggap telah disetujui.
 10. Selama permohonan penangguhan masih dalam proses penyelesaian, maka perusahaan yang bersangkutan dapat membayar upah yang biasa diterima oleh pekerja.
 11. Jika permohonan penangguhan ditolak, maka upah terendah yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja adalah upah minimum yang berlaku terhitung hingga tanggal ketentuan upah minimum yang baru mulai berlaku.

Maksimal masa pelaksanaan penangguhan pemenuhan upah minimum menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-226/MEN/2000 adalah maksimal 1 (satu) tahun. Masa ini juga berlaku untuk tahun 2020, apabila terjadi penangguhan pemenuhan UMK, maka menurut Pasal 5 ayat (1)

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-231/MEN/2003, penolakan atau persetujuan atas penangguhan akan ditetapkan oleh Gubernur atau pejabat yang ditunjuk dan memiliki masa berlaku maksimal 1 (satu) tahun. UPTD Dinas Tenaga Kerja Jambi mencatat bahwa tidak ada perusahaan pada tahun 2020 di Kota Jambi yang mengajukan penangguhan UMK. Meski telah diketahui bahwa masih terdapat beberapa perusahaan yang melanggar ketentuan UMK Kota Jambi dan sudah diberi kesempatan untuk mengajukan penangguhan upah, namun tidak ada satupun perusahaan yang mengajukan permohonan untuk menangguk upah minimum. Pengawai pengawas UPTD Dinas Tenaga Kerja Kota Jambi berpendapat bahwa kondisi ini bisa jadi disebabkan adanya syarat yang mengharuskan persetujuan dari pekerja atau serikat pekerja. Sehingga, berdasarkan uraian dan data yang dikemukakan, maka dapat disimpulkan pengawasan yang dilaksanakan oleh UPTD Dinas Ketenagakerjaan Jambi terhadap penerapan pemenuhan upah minimum telah memenuhi asas kepastian hukum, keadilan, dan kemanfaatan :

1. Kepastian hukum yang dimaksud adalah pengawasan yang dilaksanakan ini bertujuan untuk melindungi kepentingan para pekerja dan menciptakan ketertiban dalam masyarakat yang disertai dengan pemberlakuan sanksi terhadap setiap perusahaan yang melanggar ketentuan UMK Kota Jambi.⁶¹
2. Kemudian, keadilan yang dimaksud adalah pengawasan yang dilaksanakan terhadap penerapan pemenuhan upah minimum ini tanpa didasarkan unsur

⁶¹ Hasil Wawancara dengan Ilham Nur: Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan pada UPTD Balai Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah 1 Disnaker Provinsi Jambi, pada tanggal 14 Oktober 2020

diskriminasi kepada setiap perusahaan, serta adanya ketentuan mengenai pelaksanaan kewajiban dan hak dari pengusaha. Setiap perusahaan wajib membayar upah sesuai dengan ketentuan upah minimum kepada para pekerjanya, lalu perusahaan memiliki hak untuk memperoleh prestasi yang berkualitas, sikap tertib kerja, dan perlakuan yang hormat dari para pekerjanya.

3. Sedangkan kemanfaatan dalam konteks ini adalah kegunaan dari pelaksanaan pengawasan, baik bagi para pekerja, perusahaan, maupun pemerintah. Menurut perspektif pemerintah, pelaksanaan pengawasan ini bertujuan untuk mengetahui intensitas dan kualitas penerepan ketentuan Upah Minimum oleh para perusahaan. Lalu dari aspek perusahaan, pelaksanaan pengawasan berfungsi sebagai sarana kontrol agar perusahaan selalu mematuhi ketentuan hukum tentang upah minimum dan sekaligus sebagai acuan untuk menjamin hak pekerja, terutama mengenai upah.
4. Adapapun menurut pekerja, manfaat dari pelaksanaan pengawasan ini adalah terpenuhinya hak-hak pekerja, terutama hak atas upah yang diharapkan mampu mengakomodir kebutuhan hidupnya. Penegakan hukum bagi perusahaan yang melanggar ketentuan mengenai UMK ini dilaksanakan secara yuridis sosiologis, yaitu ketentuan sanksi bagi perusahaan yang melanggar sesuai dengan peraturan yang berlaku tetapi penerapannya disesuaikan dengan situasi maupun kondisi dalam masyarakat.

Mengenai alasan banyaknya perusahaan yang tidak mengajukan permohonan penangguhan upah, meski sebenarnya tidak mampu membayar upah sesuai dengan Jumlah UMK, maka secara teoritis disebabkan oleh :

1. Adanya syarat pengajuan penangguhan pemenuhan upah minimum yang mengharuskan adanya persetujuan dari para pekerja maupun Serikat Pekerja, namun kenyataannya banyak pekerja atau Serikat Pekerja tidak setuju dilakukan penangguhan upah.
2. Adanya kewajiban untuk mengaudit laporan keuangan perusahaan oleh akuntan public atas biaya perusahaan yang bersangkutan, untuk syarat pengajuan penangguhan upah, padahal untuk mengaudit diperlukan biaya yang mahal.

Lalu, Hasil Wawancara kepada para Responden mendeskripsikan bahwa hampir seluruh perusahaan yang menjadi sample dalam penelitian ini telah menjalankan UMK Jambi, yaitu:

1. Bhima NS sebagai Admin SDM PT. Pelabuhan Indonesia II menjelaskan bahwa perusahaan telah melaksanakan sistem pengupahan minimum sesuai dengan peraturan yang berlaku, namun adanya perbedaan jumlah upah didasarkan pada jabatan masing-masing pekerja.⁶²
2. Naswir Jaya sebagai manager KFC menjelaskan bahwa KFC telah menerapkan skema UMK sesuai dengan ketentuan, namun terdapat perbedaan dari pengalaman masing pekerja dan jabatan karena level skill

⁶² Hasil Wawancara dengan Bhima NS : Admin SDM Pada PT Pelabuhan Indonesia II, pada Tanggal 15 Oktober 2020

yang berbeda dan disisi lain perbedaan itu juga berfungsi sebagai motivasi agar pekerja lain mampu meningkatkan skill.⁶³

B. Kendala-Kendala Yang Dihadapi Oleh Dinas Tenaga Kerja Terhadap Pengawasan Pelaksanaan Upah Minimum KotaJambi

Menurut Pasal 1 angka 1 PP 78/2015, Upah Minimum Kota (UMK) adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap, upah minimum yang berlaku untuk setiap kota/kabupaten di suatu daerah provinsi di Indonesia.

Ketentuan ini mendeskripsikan bahwa lingkup pemberlakuan ketentuan UMK lebih bersifat khusus dibanding Upah Minimum Provinsi. Kemudian,, Pasal 46 ayat (2) PP 78/2015 menentukan bahwa upah minimum kota harus lebih besar dari jumlah UMP di provinsi bersangkutan.

Upah minimum kota ditetapkan oleh gubernur dengan pertimbangan Walikota/Bupati Penetapan dan pengumuman UMK dilakukan serentak setelah penetapan upah minimum provinsi dan selambat – lambatnnya pada tanggal 21 November. UMK berlaku pada tanggal 1 Januari tahun berikutnya dan hanya berlaku pada pekerja yang masa kerjanya kurang dari satu tahun.⁶⁴

Di dalam pelaksanaan pengawasan terhadap berlakunya UMK Kota Jambi masih ditemukan sejumlah kendala berikut:

⁶³ Hasil Wawancara dengan Naswir Jaya : Manager pada PT. Fast Food Indonesia (KFC), pada Tanggal 22 Oktober 2020

⁶⁴ Hasil Wawancara dengan Budi Satria, SH : KASI penyelesaian hubungan industrial pada Dinas Tenaga Kerja , Koperasi dan UKM Kota Jambi, pada tanggal 20 Desember 2020

1. Masih belum adanya peraturan hukum khusus yang mengatur tentang upah untuk pelaku usaha kecil atau mikro;
2. Kurangnya pembagian informasi yang mana sosialisasi akan pemahaman tentang pemenuhan upah minimum kota ini masih belum terealisasikan dengan maksimal;
3. Banyak juga laporan dan data dari pihak perusahaan yang belum dilengkapi oleh pihak perusahaan sehingga perusahaan menutup-nutupi pemberitahuan atau laporan serta data pegawai juga data keuangan atas pemenuhan upah minimum saat dalam pengawasan observasi lapangan untuk dimintai keterangan;
4. Menurut ilham Nur sebagai Fungsional pengawas ketenagakerjaan bahwa salah satu kendala adalah Jumlah pegawai pengawas ketenagakerjaan sangatlah terbatas, keterbatasan sumber daya manusia juga sangat mempengaruhi atas maksimalnya pengawasan tersebut.⁶⁵
5. Regulasi hanya mengatur secara umum bahwa setiap pemberi kerja wajib membayar upah sesuai peraturan standar upah minimum kota tanpa melihat klasifikasi jenis usaha. Maka dari itu diperlukan evaluasi atas peraturan standar upah tersebut lebih rinci agar pemenuhan upah minimum kota khususnya di Kota Jambi terlaksana secara optimal.⁶⁶

⁶⁵ Hasil Wawancara dengan Ilham Nur : Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan pada UPTD Balai Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah 1 DISNAKER Provinsi Jambi, Pada tanggal 14 Oktober 2020

⁶⁶ Hasil Wawancara dengan Fitria S. SE : Staff pada PT. Pikantok Berkah Abadi, Pada tanggal 28 Oktober 2020

6. Masih banyak perusahaan perusahaan yang belum mengetahui tentang aturan Mengenai Upah Minimum Kota Jambi.
7. Kurangnya perhatian pengusaha terhadap pekerja dalam hal pemenuhan kewajiban dan pemberian edukasi terhadap para pekerja dan tidak terjalin nya komunikasi yang baik antara pekerja dan pengusaha.
8. Menurut Naswir Jaya sebagai Admin Sdm PT. Fast Food Indonesia (KFC) mengatakan bahwa Regulator dalam penetapan upah minimum hanya dari beberapa aspek dan tidak seimbang dengan implementasi yang terjadi dilapangan dan keadaan ekonomi yang selalu berubah-ubah sehingga upah mimum tersebut belum mampu untuk mencukupi kebutuhan pekerja.⁶⁷

Menurut responden yang bekerja diperusahaan yang belum melaksanakan UMK Kota Jambi, yaitu Fitria Susanti sebagai Staff PT. Pikantok Berkah Abadi menuturkan bahwa dalam penerapan UMK belum dapat terpenuhi karena perusahaan hanya memiliki 5 orang karyawan saja dan komiditi yang di produksi tidak banyak, dan belum adanya regulasi aturan yang spesifik yang mengatur perusahaan yang bagaimana yang diwajibkan melaksanakan Upah minimum .⁶⁸

Berdasarkan hasil data yang diperoleh masih banyak perusahaan yang upah minimum nya belum sesuai dengan UU 11 tahun 2020, contohnya seperti perusahan A memiliki upah minimum sebesar Rp. 2.100.000,- yang mana upah

⁶⁷ Hasil Wawancara dengan Naswir Jaya : Manager pada PT. Fast food Indonesia (KFC), Pada tanggal 22 Oktober 2020

⁶⁸ Hasil Wawancara dengan Fitria Susanti : Staff pada PT. Pikantok Berkah Abadi Pada tanggal 28 Oktober 2020

minimum kota adalah Rp.2.840.000,-. Upah Minimum yang diberikan perusahaan masih belum dapat memenuhi kebutuhan hidup layak karena kenaikan upah di ikuti dengan naiknya nilai atau harga – harga kebutuhan pokok. Maka perusahaan A berhak diberi sanksi administratif oleh pengawas ketenagakerjaan agar kesejahteraan pegawai perusahaan dapat memperoleh haknya.

C. Upaya Dalam Meminimalisir Kendala Pelaksanaan Upah Minimum Kota

Upaya yang dilakukan untuk meminimalisir kendala dalam pelaksanaan pengawasan UMK Kota Jambi adalah sebagai berikut :

1. Dilakukannya sosialisasi tentang peraturan perundang-perundang dibidang ketenagakerjaan dilakukan pemeriksaan terhadap perusahaan dan dilakukannya pembinaan dan diberikan nota pemeriksaan
2. Mengedukasi para pekerja dan pengusaha untuk selalu menaati setiap ketentuan yang berlaku di sektor ketenagakerjaan, sehingga kemanfaatan, keadilan, dan kepastian hukum yang diinginkan dapat tercapai
3. Dibuatnya aturan yang mengatur tentang upah untuk usaha kecil.
4. Irawan Wibisono mengklaim bahwa salah satu cara yang efektif yang dilakukan Disnaker Provinsi Jambi untuk mengatasi masalah tentang Upah Minimum adalah dengan mengadakan pendekatan dan memberi pemahaman kepada pihak pengusaha tentang pembayaran UMK yang

wajib dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam peraturan perundangan-undangan.⁶⁹

5. Agus Sumanto berpendapat bahwa perusahaan seharusnya dapat lebih memperhatikan dan memberdayakan pegawai yang telah ada melalui peningkatan kompetensi dalam bentuk pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan pekerjaannya saat ini.⁷⁰
6. Menjalin komunikasi yang baik antara pengusaha dengan pekerja agar tidak terjadi nya perselisihan yang timbul.
7. Menjadi fasilitator dalam penyelesaian sengketa yang ditimbulkan akibat terjadi nyaketimpangan.
8. Menurut Ilham Nur sebagai pejabat fungsional Pengawas Ketenagakerjaan bahwa Perusahaan harus memberikan data yang valid terkait pekerja sehingga dapat dijadikan pertimbangan dalam penentuan upah.⁷¹
9. Penajaman indikator dalam penentuan upah minimum, sebab formulasi kebijakan dalam penetapan upah selama ini hanya cenderung memperhatikan satu atau dua aspek sebagai indikator, indeks harga konsumen dan hasil komparasi dengan upah minimum di daerah sekitar saja. Salah satu solusinya adalah dengan mengalkulasikan kembali jumlah UMK berdasarakan standard rata-rata kebutuhan kalori manusia,

⁶⁹ Hasil Wawancara dengan Irawan Wibisono :Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan Pada UPTD Balai Pengawasan Ketenagakerjan Wilayah 1 DISNAKER Provinsi Jambi ,Pada Tanggal 14 Oktober 2020

⁷⁰ Hasil Wawancara dengan Agus Sumanto : Pekerja Pada PT Pikantok Berkah Abadi, Pada Tanggal 28 Oktober 2020

⁷¹ Hasil Wawancara dengan Ilham Nur : Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan pada UPTD Balai Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah 1 DISNAKER Provinsi Jambi, Pada tanggal 14 Oktober 2020

misalnya secara tempat antara 2100-2250 kalori/hari, sehingga jumlah UMK yang dibayarkan lebih relevan dan tidak terlalu jauh berbeda dari perhitungan garis kemiskinan.⁷²

10. Memberikan masukan dan pelatihan terhadap perusahaan, sehingga mampu untuk meningkatkan produksi dan mampu untuk membuka lapangan pekerjaan yang baru sehingga mampu menyerap tenaga kerja baru dan memberikan kontribusi terhadap pemerintah dalam mengurangi angka kemiskinan dan pengangguran.
11. Perusahaan memberikan laporan yang di butuhkan kepada pengawas sehingga tidak terjadinya perselisihan antara perkerja dan perusahaan.
12. Melakukan edukasi penyelesaian masalah melalui bipatrit, sehingga masalah dapat menemukan titik temu dan terjadi nya kesepakatan antara pekerja dan perusahaan.
13. Dalam hal ini Undang – Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja kesepakatan upah antara pekerja dan pengusaha tidak boleh lebih rendah dari upah minimum akan tetapi terdapat pengecualian dengan bagi usaha mikro dan kecil yang terdapat pada pasa 1 90B.
14. Dalam UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pasal 92A berbunyi bahwa pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.

⁷² Hasil Wawancara dengan Ramayanti SH : Kabid Hubungan Industirial pada Dinas Ketenagakerjaan , Koperasi dan UKM Kota Jambi, pada tanggal 20 Desember 2020

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan seluruh uraian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa :

1. Di dalam Pengawasan pelaksanaan Upah Minimum Kota (UMK) di wilayah Kota Jambi sendiri sudah dilakukan sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, berdasarkan Hasil Wawancara para responden diantara PT. Pelabuhan Indonesia bahwa perusahaan sudah melakukan penerapan pengupahan minimum akan tetapi terdapat perbedaan berdasarkan jabatan-jabatan pekerja, dan menurut Manager KFC juga telah menjalankan sesuai dengan aturan akan tetapi terdapat perbedaan di setiap jabatan sesuai dengan keahlian masing-masing pekerja. Dan dapat penulis simpulkan dari hasil wawancara responden tersebut bahwa perusahaan telah melaksanakan penerapan upah minimum sesuai dengan peraturan yang berlaku.
2. kendala- kendala dalam pelaksanaan upah minimum tersebut menurut hasil wawancara dengan responden diantaranya menurut pengawas ketenagakerjaan sangatlah terbatas ,keterbatasan sumber daya manusia dalam melakukan pengawasan secara maksimal. Dan Menurut salah satu staff dari PT. Pikantok Berkah regulasi hanya mengatur secara umum saja tanpa melihat klasifikasi jenis usaha. Dapat penulis simpulkan bahwa kendala nya bahwa sumber daya manusia dalam melakukan pengawasan

sangatlah terbatas sehingga pengawasan tidak maksimal dan regulasi yang mengatur tentang upah minimum tidak spesifik dalam menjelaskan klasifikasi jenis usaha

3. Hasil dari wawancara para responden bahwa upaya dalam mengatasi kendala- kendala dalam pelaksanaan upah minimum tersebut diantara :
 - a. Mengadakan sosialisasi tentang peraturan perundang – perundang dibidang ketenagakerjaan, melakukan pemeriksaan terhadap para perusahaan yang beroperasi, serta melakukan pembinaan dan memberikan nota pemeriksaan sebagai peringatan.
 - b. Memberlakukan regulasi yang lebih spesifik dalam menentukan kriteria badan usaha yang diwajibkan untuk melaksanakan UMK Jambi tersebut.
 - c. Memberikan edukasi terhadap pekerja dan perusahaan, sehingga keadilan yang merata dapat tercapai.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis menyarankan bahwa harus ada nya regulasi yang spesifik dalam mengatur masalah upah minimum tentang klasifikasi jenis usaha dan penentuan upah minimum harus berdasarkan pada beberapa aspek. dan pemberian edukasi terhadap perusahaan dan para pekerja mengenai peraturan-peraturan di bidang ketenagakerjaan sehingga dapat meminimalisir terjadinya konflik antara pengusaha dan pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bhakti, Bandung, 2014, Hal. 4.

Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, Hal. 11,

Bustoro Aly, *Buku Undang-Undang Ketenagakerjaan Republik Indonesia*, Ilmu, Jakarta, 2018, Hal.3.

Darwin Prinst, *Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia*, Bandung, PT. Citra, 2000, Hal. 213.

Departemen Ketenagakerjaan dan Transmigrasi, *Himpunan Materi Pengawasan Ketenagakerjaan*, 2006, Hal 6

Dwiyanto Agus, *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2006, Hal. 45.

Eko Wahyudi, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016, Hal. 7.

Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Rafika Aditam, Jakarta, 1999, Hal. 360

Hanif Nurcholis, *Teori Dan Praktik Pemerintahan dan Otonomi Daerah*, Grasindo, Jakarta, 2007, Hal. 312.

Harbani Pasolong, *Teori Administari Publik*, Alfabeta, Bandung, 2013, Hal. 175.

Lalu Husni, *Pengantar Hukum KetenagaKerjaan Indonesia*, Raja Grafindo, Jakarta, 2012, Hal.158.

Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013, Hal. 20

Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan, Djembatan*, Jakarta, 2003, Hal. 164

Makmur, *Efektifas Kebijakan Kelambagaan Pengawasan*, PT. Rafika Aditama, Bandung, Hal. 176

Melania Kiswandari, *Kesehatan dan keselamatan kerja dalam dalam hukum buku Asas – Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta, Rajawali Pers, 2014, Hal. 78.

Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1990, Hal.34.

Suparjan dan Hempri Suyatno, *Kebijakan Upah Minimum Yang Akomodatif*, 2002, Hal.299.

Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar Edisi Baru*, Rajawali Press, Jakarta, 2009, Hal. 212-213.

Sondang P. Siagian , *Organisasi Kepimimpinan dan perilaku Organisasi*, Gunung Agung , Jakarta , 1990 , hal. 107

S. Mulyadi. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2012, Hal 59.

Sukarna, *Dasar-Dasar Manajemen*, Mandar Maju, Bandung, 2011, Hal. 116.

Tim Revisi FH UNBARI, *Pedoman Penulisan Skripsi*, Fakultas Hukum Universitas Batanghari, Jambi, 2018, Hal.18.

Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Edisi Pertama, Cetakan ke-7, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2005, Hal.35.

Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1983, Hal. 38.

Pius Partanto, *Kamus Ilmiah Populer*, Arkola, Surabaya, 2001, Hal. 345

Wahab, *Tujuan Penerapan Program*, Bulan Bintang, Jakarta, 2008, Hal.63.

Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Cetakan ke-5, Sinar Grafika, Jakarta, 2014, Hal.21.

Zainal Askin, *Dasar – Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 1993, Hal. 5.

Zamani, *Manajemen* , IPWi, Jakarta, 1998, hal. 132

Internet :

<https://nakertrans.jambiprov.go.id> , diakses pada 2 Februari 2021.

<https://jambikota.go.id>, Diakses pada 02 Februari 2021.