



**PENGAWASAN DINAS TENAGA KERJA DALAM
PENGUPAHAN TERHADAP PEKERJA**
***SUPERVISION OF THE LABOR OFFICE IN WAGES AGAINST
WORKERS***

Dila Pawestri Rahartiana¹

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

dilapawestri76@gmail.com

Bagus Sarnawa²

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

bagussarnawa@umy.ac.id

Received: June. 14, 2024, Accepted: Oct. 01, 2024 / Published: Oct. 31, 2024

DOI: <http://doi.org/10.31764/jmk.v%vi%i.22551>

Abstract

The fulfillment of the right to provide wages for workers is something that must be supervised by the government, which in this case is the Manpower Office. The supervision carried out by the Manpower Office aims to protect the rights of workers in this case the provision of wages in accordance with applicable regulations in this case, namely according to the city / district minimum wage (UMK). According to the 1945 Constitution as a foundation, the supervisory function aims to create worker welfare so that the government must carry it out optimally and effectively. Based on the above, the research aims to find out how the Manpower Office carries out the wage supervision function according to the applicable regulations. This type of research is normative legal research. Based on norms regarding principles, rules from laws and regulations, court decisions, doctrines and literature studies. Data analysis techniques in research through a statutory approach. The results show that the labor office in carrying out the supervisory function must go through guidance, examination, testing and law enforcement for workers.

Keywords: workers; supervision; wages

Abstrak

Pemenuhan hak atas pemberian upah pekerja merupakan hal yang harus diawasi oleh pemerintah yang dalam hal ini adalah Dinas Tenaga Kerja. Pengawasan yang dilakukan oleh dinas tenaga kerja tersebut bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja dalam hal ini pemebrian upah sesuai peraraturan yang berlaku dalam hal ini yaitu sesuai Upah Minimum Kota/kabupaten (UMK). Menurut Undang-undang Dasar 1945 sebagai landasan, fungsi pengawasan tersebut bertujuan untuk menciptakan kesejahteraan pekerja sehingga pemerintah harus menjalankannya secara optimal dan efektif. Berdasarkan hal tersebut diatas penelitian bertujuan untuk mengetahui bagaimana Dinas Tenaga Kerja dalam menjalankan fungsi pengawasan pengupahan menurut peraturan yang berlaku. Jenis penelitian ini yaitu penelitian hukum normatif. Berdasarkan norma mengenai asas-asas, kaidah dari peraturan perundangan, putusan pengadilan, doktrindaan studi pustaka. Teknik analisis data dalam penelitian dengan melalui pendekatan perundang-undangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dalam melakukan fungsi pengawasan harus melalui pembinaan, pemeriksaan, pengujian dan penegakan hukum bagi pekerja.

Kata kunci: pekerja; pengawasan; upah

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara hukum yang dimana telah ditetapkan dalam UUD 1945 pasal 1 ayat (3) yang berbunyi bahwa Indonesia merupakan negara hukum. Setiap perlakuan semua warga negara perorangan maupun lembaga pemerintah harus didasarkan pada hukum dan tidak boleh bertentangan.¹

Sebagai negara hukum, Indonesia dalam menjalankan pemerintahannya berpedoman pada pancasila sebagaimana telah ditetapkan sebagai ideologi negara Indonesia dan Undang-undang Dasar Tahun 1945 sebagai konstitusinya. Bagi mereka yang ingin mempelajari hukum, itu adalah subjek yang menarik untuk dipelajari. Oleh karena itu, kita perlu memahami hukum untuk

¹ M. Bagus Basofi And Irma Fatmawati, 'Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja', *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 10.1 (2023), Doi:10.37676/Professional.V10i1.3544.

mendapatkan pemahaman atau definisi yang dapat digunakan sebagai dasar untuk diskusi dan penyelidikan lebih lanjut.

Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 memiliki tujuan pembangunan nasional salah satunya yaitu memajukan kesejahteraan umum bagi seluruh rakyat Indonesia yang adil dan makmur, baik secara materiil maupun non materiil. Pembangunan nasional merupakan pembangunan warga negara Indonesia seutuhnya, baik dalam keadaan jasmaniah maupun rohaniah dalam lingkup suatu masyarakat yang beradab dan berkeadilan sosial. Pada dasarnya keadilan sosial harus mencerminkan suatu keadaan perkembangan perekonomian Indonesia serta hasil-hasil dari pembangunan dapat dinikmati oleh seluruh warga negara Indonesia tanpa terkecuali, bukan hanya untuk kepentingan individu maupun kelompok.

Dalam mewujudkan keadilan sosial nasional, sangat diperlukan pembangunan nasional yang merata bagi seluruh rakyat tanpa terkecuali. Pembangunan nasional merupakan suatu usaha dalam mewujudkan kesejahteraan sosial seluruh rakyat. Namun, untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat secara pribadi atau keluarga sangat diperlukan suatu upaya salah satunya yaitu bekerja. Dengan bekerja manusia kemudian mendapatkan bayaran atas pekerjaan yang telah dilakukan disuatu perusahaan berupa upah. Oleh karena itu, upah atau imbalan tersebut digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari.²

Manusia bekerja bertujuan mendapatkan imbalan atau upah berupa uang untuk melanjutkan hidupnya. Upah memiliki peran penting dalam hubungan kerja antara perusahaan dengan para pekerja/buruh. Dalam dunia profesional, upah merupakan semangat utama bagi para pekerja dalam bekerja untuk suatu perusahaan maupun badan hukum lain. Oleh karena itu, pemerintah harus menanganai masalah pengupahan melalui kebijakan dalam peraturan perundang-undangan. Pasal 27 ayat (2) Undang-undang dasar 1945 berbunyi

² Arrista Trimaya, 'Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja', 5.1 (2014).

bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal 88 ayat (1) undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dari peraturan perundang-undang yang mengatur diatas bahwa pemerintah telah menetapkan mengenai kebijakan pengupahan bertujuan untuk memberikan kepastian hukum terhadap pekerja/buruh serta mewujudkan kesejahteraan masyarakat yang sebagaimana dimaksud dalam pancasila serta undang-undang dasar 1945.

Pasal 1 ayat (30) Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan serta pasal 1 ayat (1) PP Nomor 78 tahun 2015 mengenai pengupahan menyatakan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Maka dapat diartikan bahwa upah merupakan suatu imbalan atau balas jasa oleh pemberi kerja kepada pekerja/buruh berupa uang atau sebagainya atas tenaga maupun pikiran yang diberikan kepada tempat bekerjanya. Fungsi dan peranan upah untuk pekerja atau buruh sangat penting, oleh karena itu tingkat upah yang diperoleh pekerja/buruh sangat memengaruhi semangat dan produktifitas kerja bagi pkerja/buruh. Upah juga berfungsi sebagai fasilitas pemerataan pembangunan serta penghubung dalam menekan kesenjangan yang terlihat dari hubungan yang harmonis diantara pekerja dengan pengusaha. Upah merupakan standar utama untuk mencapai tujuan pembangunan hubungan industrial yang harmonis, intervensi negara harus dilakukan dalam sistem pengupahan. Hal tersebut diyakini bahwa jika upah dikonstruksi secara mekanisme pasar dapat mengakibatkan ketidakadilan dan kelayakan dalam pengupahan.

Dalam suatu pekerjaan terdapat hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang mana pekerja bersedia menyanggupi untuk bekerja kepada pengusaha untuk mendapatkan upah, serta pengusaha juga menyanggupi untuk membayar upah terhadap pekerja/buruh terdapat pekerjaan yang telah dilakukan. Menurut pasal 1 angka (15) undang-undang nomor 13 tahun 2003 menyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Berdasar pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja secara jelas dinyatakan sebagai hubungan kerja lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, dan hubungan kerja berakhir ketika putusanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Hubungan kerja yang dimaksud yaitu hubungan kerja yang bersumber dari undang-undang. Sehingga hubungan kerja bersifat memaksa yang berarti wajib ditaati dan dipatuhi.³

Tujuan dikeluarkannya undang-undang nomor 13 tahun 2003 adalah untuk memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam hal pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja secara manusiawi dan maksimal, memastikan kesempatan kerja yang sama sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, menjaga dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.⁴

Dalam mewujudkan tujuan tersebut, pemerintah telah mengeluarkan regulasi mengenai pengupahan untuk mengantisipasi terhadap persoalan pengupahan yang mungkin terjadi serta menjaga hak pekerja/buruh agar terpenuhi. Berawal dari dikeluarkannya PP Nomor 25 tahun 2000 mengenai kewenangan pemerintah dan kewenangan upah minimum diberikan kepada

³ Chika Agishintya, 'Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Pemberian Upah Di Bawah Upah Minimum', 7 (2021).

⁴ Ideta Eka Saputra And Bagus Sarnawa, 'Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Perlindungan Terhadap Hak-Hak Atas Upah Pekerja', *Media Of Law And Sharia*, 3.4 (2022), Pp. 284-300, Doi:10.18196/Mls.V3i4.14330.

pemerintah daerah ditingkat provinsi. Mulai dari saat itu, provinsi masing-masing menetapkan upah minimal untuk perlindungan upah dengan tujuan menjamin pendapatan tetap peker/buruh serta menjamin kesejahteraan keluarga.

Peraturan Menakertrans No. 07 tahun 2013 menetapkan dasar upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah. Dalam pasal 2 mengatur mengenai upah minimum yang meliputi upah minimum provinsi yang disebut UMP, upah minimum kabupaten/kota yang disebut UMK dan upah minimum sektoral kabupaten/kota yang disebut UMSK. Tujuan dari penetapan upah minimum ini adalah sebagai tindakan kebijakan pemerintah untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan yang semakin serius di Indonesia.⁵ (jurnal14330) Kemudian menurut pasal 1 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum, menyebutkan bahwa upah minimum provinsi yang selanjutnya disingkat UMP adalah Upah Minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/Kota didalam wilayah satu provinsi.⁶

Menciptakan pengupahan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dilakukan dengan adanya pengawasan yang ketat dari pemerintah. Pengawasan sepenuhnya mencegah kemungkinan kesalahan atau penyimpangan dari tujuan yang merugikan pekerja/buruh. Pengawasan diharapkan dapat membantu pelaksanaan kebijakan yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan dengan efisien dan efektif. Bahkan, pengawasan akan membentuk kegiatan yang erat kaitannya dengan penetapan dan evaluasi kualitas penyelenggaraan kerja. Pengawasan juga dapat mengetahui seberapa jauh kebijakan atasan dilaksanakan dan seberapa besar penyimpangan yang terjadi.

Ditinjau dari penelitian terdahulu, terdapat beberapa permasalahan hukum mengenai pengupahan terhadap pekerja, yaitu: (1) perumusan pasal-pasal tentang upah dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 belum berdasarkan

⁵ Saputra And Sarnawa.

⁶ Franco D Tarumingkeng, Welson Y Rompas, And Joorie M Ruru, 'Pengawasan Pemerintah Dalam Penerapan Upah Minimum Provinsi (Ump) Di Sulawesi Utara', 114.

prinsip keadilan' (2) penerapan struktur skala upah sangat minim pelaksanaannya; (3) masalah pokok pengupahan yang sering muncul meliputi: a. rendahnya upah bagi pekerja bawah; b. kesenjangan upah terendah dan tertinggi; c. bervariasinya komponen upah; d. tidak jelasnya hubungan antara upah dan produktivitas.⁷

Dilemanya pengupahan yang terjadi di Indonesia, baik dari aspek sosiologis maupun yuridis jangan sampai dibiarkan begitu saja. Oleh karena itu, perlu mencari solusi agar antara pekerja dengan pengusaha dibidang pengupahan yang bertentangan dapat diminimalisir.⁸

Terjadinya perselisihan antara pengusaha dengan pekerja/buruh merupakan peristiwa yang tidak dapat dihindari dan tidak mudah untuk dicegah, karena suatu pelanggaran bisa terjadi tanpa adanya suatu pelanggaran. Keinginan salah satu pihak, biasanya pekerja, tidak dapat dipenuhi oleh pihak lainnya dan keinginan pengusaha selalu dilanggar dan tidak selalu dipenuhi oleh pihak pekerja/buruh. Terjadinya perselisihan antara pengusaha dengan pekerja/buruh merupakan suatu hal yang biasa terjadi disuatu lingkungan perusahaan. Selain itu, keadaan sosial dan rutinitas sehari-hari juga memengaruhi tingkat kelangsungan hubungan kerja.

Dalam melakukan antisipasi maupun penyelesaian perselisihan pengupahan terhadap pekerja/buruh oleh pengusaha, maka pemerintah yaitu dinas ketenagakerjaan melakukan pengawasan terhadap suatu perusahaan dalam hal pengupahan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tugas dalam pengawasan mengenai pengupahan tersebut terdapat pada dinas Ketenagakerjaan tingkat Provinsi. Hal tersebut dilakukan setelah diberlakukannya Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemda yang telah dirubah dengan Undang-undang Nomor 9 tahun 2015, bahwa pengawasan ketenagakerjaan diserahkan kepada dinas ketenagakerjaan provinsi. Sehingga

⁷ Yetniwati, "Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan", 2017'.

⁸ *Ibid.*

pengawasan menegnai ketenagakerjaan bukan lagi kewenangan kabupaten/kota.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian untuk memahami fenomena sosial dan perilaku manusia dengan mengolah data yang sifatnya deskriptif. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Konseptual berfokus pada analisis konsep atau teori yang relevan dengan penelitian yang diangkat. Metode pengumpulan data dikumpulkan dengan menggunakan studi kepustakaan (*library research*), lalu dianalisis menggunakan metode kualitatif dan disajikan secara deskriptif.

PEMBAHASAN

Peran Disnaker Dalam Menjalankan Fungsi Pengawasan Pengupahan Pada Tenaga Kerja

Pengawas ketenagakerjaan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yaitu pegawai negeri sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh dengan pejabat yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan pembinaan, pemeriksaan, pengujian, penyidikan dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Kemudian menurut Pasal 78, pengawasan ketenagakerjaan terhadap penerapan ketentuan dalam peraturan pemerintah ini dilaksanakan oleh pengawas ketenagakerjaan pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang ketenagakerjaan dan/atau dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang ketenagakerjaan provinsi.

Upah merupakan salah satu unsur esensial dalam Hubungan Kerja, mengingat keberadaan upah selalu dikaitkan dengan sumber penghasilan bagi pekerja/buruh untuk mencapai derajat penghidupan yang layak bagi dirinya dan keluarganya.

Dimensi upah memiliki cakupan yang luas, baik yang berkaitan dengan aspek pemenuhan kebutuhan dasar Pekerja/buruh, maupun yang berkaitan dengan aspek pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja. Arah kebijakan pembangunan sistem pengupahan, menekankan pada aspek perlindungan upah bagi pekerja/buruh untuk mencapai kesejahteraan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan kondisi perekonomian nasional. Dengan dasar tersebut diharapkan dapat terwujudnya sistem pengupahan yang berkeadilan.

Oleh karena itu, dalam pengupahan dibutuhkan regulasi yang mengatur beberapa isu strategis, antara lain mengenai bentuk upah, upah bagi pekerja/buruh, upah minimum dan upah bagi pekerja/buruh pada usaha mikro dan usaha kecil. Dalam mewujudkan pengupahan yang sesuai regulasi pengupahan yang telah ditentukan, maka diperlukan pengawasan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, dinas tenaga kerja harus melaksanakan fungsi pengawasannya.

Menurut pasal 1 angka 15 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Dalam pelaksanaan hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk menjalankan dan keberlanjutan perusahaan sangat diperlukan pengawasan ketenagakerjaan yang bersifat netral tidak memihak dan bebas dalam tugasnya sehingga dapat menegakkan kebenaran dengan baik untuk mewujudkan jaminan kepastian hukum serta perlindungan hukum dalam hubungan kerja.

Menurut pasal 176 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 menyatakan bahwa pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan.

Independen yang dimaksud dalam pasal tersebut yaitu pegawai pengawas dalam mengambil keputusan tidak terpengaruh oleh pihak lain. Sehingga

keputusan yang diambil oleh pengawas dapat menegakkan keadilan dan sesuai dengan peraturan hukum yang berlaku.

Proses pengawasan ketenagakerjaan diatur dalam peraturan menteri ketenagakerjaan Nomor 33 tahun 2016. Hal tersebut bertujuan untuk memberikan perlindungan terhadap hak pekerja/buruh sehingga upah yang diberikan layak sesuai peraturan yang berlaku serta dapat meningkatkan produktivitas pekerja/buruh.

Dasar hukum dalam ketentuan pengupahan telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang pengupahan. Ketentuan mengenai pengupahan tersebut seharusnya digunakan sebagai dasar pengusaha dalam memberikan upah kepada pekerja/buruh. Hal tersebut juga menjadi patokan pemerintah dalam melakukan pengawasan terhadap pengusaha mengenai pemberian upah kepada pekerja/buruh.⁹

Dalam menjalankan fungsi pengawasan dinas tenaga kerja harus melalui beberapa hal, yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan, sebelum dilakukannya fungsi pengawasan, dinas tenaga kerja lebih dulu membuat rencana kerja paling sedikit lima perusahaan dalam jangka waktu satu bulan. Hal yang perlu diperhatikan ketikadalam membuat rencana kerja, yaitu sebagai berikut:¹⁰
 - a. Pembinaan tenaga kerja

Komponen pembinaan bertujuan untuk mengajarkan pekerja/buruh maupun perusahaan tentang dasar hukum ketenagakerjaan yang berlaku. Hal tersebut sangat penting dilakukan karena prinsip ekonomi dan budaya selalu berhadapan dengan ketentuan hukum sehingga diperlukan pendekatan yang tepat yakni hukum, ekonomi dan budaya. Dengan dilakukan pendekatan

⁹ Suhartoyo, 'Perlindungan Hukum Mengenai Pengupahan Terhadap Pekerja/Buruh Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu', *Administrative Law & Governance Journal*, 3.3 (2020).

¹⁰ Netty Netty And Budi Ardianto, 'Peranan Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan Dalam Pelaksanaan Upah Minimum Di Kota Jambi', *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 3.1 (2019), Pp. 104-11, Doi:10.22437/Jssh.V3i1.7138.

ekonomi dan budaya sering bertentangan dengan pendekatan hukum, yang menggunakan konstitusi sebagai dasar untuk melaksanakan setiap keputusan dilapangan. Hal tersebut berakibat dengan adanya ketidakseimbangan antara aturan dan eksekusi di lapangan. Selain ketiga pendekatan tersebut, terdapat juga pendekatan kemanusiaan yang mengatur hak-hak pekerja/buruh sesuai dengan peraturan yang berlaku, dengan bertujuan untuk memberikan apresiasi hasil kerja para pekerja/buruh.

Secara umum fungsi pembinaan yaitu berfungsi menyampaikan ketentuan yang berlaku dalam lingkup ketenagakerjaan yang disampaikan melalui beberapa pendekatan. Tujuan dari diadakannya pembinaan yaitu untuk memberikan pekerja/buruh pengetahuan mengenai peraturan yang mengatur tentang ketenagakerjaan sehingga pekerja dalam menjalankan pekerjaannya terdapat keselarasan dan konsep yang sesuai untuk menciptakan tujuan secara efektif dan efisien. Sehingga pekerja/buruh tidak ditindas atau diperlakukan semaunya perusahaan, supaya terciptanya keselarasan keadilan antara hak dan kewajiban pekerja/buruh terhadap pengusaha.¹¹

b. Pemeriksaan tenaga kerja

Pemeriksaan tenaga kerja dilakukan dengan cara membandingkan antara bagaimana kenyataan dilapangan (*dass sein*) dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku (*dass sollen*).

Dalam peraturan perundang-undangan terdapat dua point besar yaitu ketenagakerjaan dan keselamatan kerja, namun point ketenagakerjaan dibeberapa pasal sudah bergabung dengan Undang-undang Cipta kerja yang mengatur mengenai ketenagakerjaan.

Ketentuan undang-undang ketenagakerjaan dapat dilihat dari pergantia UU Nomor 13 tahun2003 tentang ketenagakerjaan yan

¹¹ Netty And Ardianto.

sebelumnya yaitu UU nomor 14 tahun 1969. Namun saat ini sebagian besar aturan dan ketentuannya dihapuskan dan diganti dengan undang-undang cipta kerja . ketentuan tersebut merupakan norma ketentuan umum kerja dalam ketenagakerjaan yang dijadikan sebagai dasar acuan setiap pengambilan keputusan.

Pemeriksaan adalah proses untuk memastikan bahwa peraturan sesuai dengan keadaan sebenarnya dilapangan dalam hal hak tenaga kerja, kondisi lingkungan kerja dan peralatan kerja. Prinsip pemeriksaan juga tidak melakukan perbandingan antara teori dan kenyataan. Sebaliknya, itu berfokus pada aturan yang telah disepakati oleh banyak pihak. Sementara teori mungkin tidak sesuai dengan kebijakan instansi, aturan mengtaur kebijakan. Temuan pemeriksaan didokumentasikan dalam nota pemeriksaan yang mencakup hal-hal seperti kondisi realitas, aturan-aturan yang berlaku, pernyataan melanggar dan sanksi.¹²

c. Pengujian

Komponen ini digunakan untuk menguji kondisi sistem dilapangan. Hasil dari proses pengujian ini adalah kepastian sistem ketenagakerjaan. Semua sistem diuji dengan segala aturan yang tersedia untuk memastikan bahwa mereka sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku. Mulai dari pengujian sistem pengupahan untuk memastikan apakah sudah memenuhi syarat, pengujian kecelakaan kerja dan pengujian keselamatan kerja (K3). Diakhir sesi pengujian akan diberikan surat keterangan tentang kelayakan uji objek K3.¹³

d. Penegakan hukum

Fungsi penegakan hukum merupakan salah satu fungsi pengawasan untuk penyidikan yang bekerja sama dengan POLRI

¹² Netty And Ardianto.

¹³ *Ibid.*

sesuai dengan wilayah masing. Koordinator pengawasan (KORWAS) POLRI mengawasi kolaborasi SATWASKER dan POLRI sampai berkas diterima oleh jaksa. Bukti awal pemeriksaan dan berita acara digunakan untuk memastikan bahwa jika terjadi pelanggaran di lapangan, tuduhan tidak bersifat satu pihak. Pegawai yang mengalami pelanggaran diperkenankan untuk melaporkannya kepada SATWAKER, sehingga lembaga atau perusahaan yang melakukan pelanggaran dapat diselidiki secara menyeluruh

2. Pelaksanaan, setelah dilakukan perencanaan terhadap perusahaan, maka tahap selanjutnya yaitu pelaksanaan atas perancangan yang telah direncanakan dalam jangka waktu satu bulan. Dalam pelaksanaan, dinas tenaga kerja harus memerhatikan beberapa tahap, yaitu sebagai berikut:¹⁴
 - a. Preventif edukatif, merupakan kegiatan pembinaan sebagai upaya pencegahan melalui penyebarluasan norma ketenagakerjaan, penasehatan teknis dan pendampingan;
 - b. Represif non yudisia, merupakan upaya dinas tenaga kerja berupa paksaan non litigasi (diluar pengadilan) yang bertujuan untuk memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam bentuk nota pemeriksaan sebagai peringatan atau sebagai surat pernyataan kesanggupan pemenuhan atas peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan berdasarkan pemeriksaan dan/atau pengujian;
 - c. Represif yusditial merupakan upaya dinas tenaga kerja berupa upaya paksa melalui litigasi (lembaga pengadilan) dengan melakukan proses penyidikan oleh pengawas ketenagakerjaan selaku PPNS ketenagakerjaan.

¹⁴ *Ibid.*

3. Pelaporan, merupakan pelaporan yang dapat berupa pembinaan, pemeriksaan, pengujian dan penyidikan, kemudian disampaikan kepada Gubernur, Dirjend dan menteri.¹⁵

Berdasarkan uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa peran disnaker dalam pelaksanaan dan pengawasan kebijakan upah minimum yang sudah disahkan oleh pemerintah kemudian harus disosialisasikan kepada seluruh pekerja/buruh. Surat wajib lapor perusahaan, yang berisi kode perusahaan, keadaan perusahaan, dan keadaan ketenagakerjaan, juga diperlukan untuk menerapkan dan memantau kebijakan upah minimum. Semua laporan yang dikumpulkan oleh perusahaan akan digunakan oleh bidang pengawasan untuk mengambil tindakan untuk melindungi tenaga kerja sesuai dengan tugasnya, yaitu mengawasi standar pengupahan tenaga kerja.

KESIMPULAN

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

DAFTAR PUSTAKA

• Buku

Suhartini Endeh, 2020, *Buku Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah*, Rajawali Pers, Depok

• Jurnal dan Karya Ilmiah Lainnya

¹⁵ *Ibid.*.

- Agishintya, Chika, 'Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Pemberian Upah Di Bawah Upah Minimum', 7 (2021)
- Basofi, M. Bagus, and Irma Fatmawati, 'Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja', *Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik*, 10.1 (2023), doi:10.37676/professional.v10i1.3544
- Netty, Netty, and Budi Ardianto, 'Peranan Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan Dalam Pelaksanaan Upah Minimum di Kota Jambi', *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 3.1 (2019), pp. 104–11, doi:10.22437/jssh.v3i1.7138
- Saputra, Ideta Eka, and Bagus Sarnawa, 'Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Perlindungan terhadap Hak-Hak Atas Upah Pekerja', *Media of Law and Sharia*, 3.4 (2022), pp. 284–300, doi:10.18196/mls.v3i4.14330
- Suhartoyo, 'Perlindungan Hukum Mengenai Pengupahan Terhadap Pekerja/buruh Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu', *administrative law & governance journal*, 3.3 (2020)
- Tarumingkeng, Franco D, Welson Y Rompas, and Joorie M Ruru, 'Pengawasan Pemerintah Dalam Penerapan Upah Minimum Provinsi (Ump) Di Sulawesi Utara', 114
- Trimaya, Arrista, 'Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja', 5.1 (2014)
- 'Yetniwati, "Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan", 2017'

● **Peraturan Perundangan**

Undang-undang (UU) Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi Dan Pemerintahan Daerah Kabupaten Kota

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

Peraturan Menakertrans No. 07 tahun 2013 Tentang Upah Minimum

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 23 Tahun 2021 tentang Pencabutan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Sebagai Akibat Diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Beserta Peraturan Pelaksanaan