

USULAN PENELITIAN

**MEKANISME PENGAWASAN TERHADAP PEMENUHAN
UPAH MINIMUM PROVINSI**



Oleh:

LAODE MUHAMMAD ISMAN HARDIANSYAH BARIUN

NIM. B012201014

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022**

HASIL PENELITIAN

**MEKANISME PENGAWASAN TERHADAP PEMENUHAN
UPAH MINIMUM PROVINSI
*MECHANISM FOR MONITORING THE FULFILLMENT OF THE
PROVINCIAL MINIMUM WAGE***



Oleh:

LAODE MUHAMMAD ISMAN HARDIANSYAH BARIUN

NIM. B012201014

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022**

HALAMAN JUDUL

**MEKANISME PENGAWASAN TERHADAP PEMENUHAN UPAH MINIMUM
PROVINSI**

***MECHANISM FOR MONITORING THE FULFILLMENT OF THE
PROVINCIAL MINIMUM WAGE***

Diajukan Sebagai Salah Satu Untuk Mencapai Gelar Magister Pada Program
Studi Magister Ilmu Hukum

Disusun dan diajukan oleh :

**LAODE MUHAMMAD ISMAN HARDIANSYAH BARIUN
B012201014**

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022**

PENGESAHAN TESIS

**MEKANISME PENGAWASAN TERHADAP PEMENUHAN UPAH MINIMUM
PROVINSI**

Disusun dan diajukan oleh:

**LAODE MUHAMMAD ISMAN HARDIANSYAH BARIUN
NIM. B012201014**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Magister Ilmu Hukum
Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin
Pada tanggal 31 Januari 2023
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

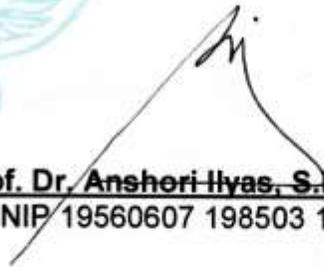
Menyetujui:

Pembimbing Utama



Prof. Dr. Marwati Riza, S.H., M.H.
NIP 19640824 199103 2 002

Pembimbing Pendamping



Prof. Dr. Anshori Hiyas, S.H., M.H.
NIP 19560607 198503 1 001

Ketua Program Studi
Magister Ilmu Hukum



Dr. Hasbir Paserangi, S.H., M.H.
NIP 19700708 199412 1 001

Dekan Fakultas Hukum
Universitas Hasanuddin



Prof. Dr. Hamzah Halim, S.H., M.H., M.A.P.
NIP 19731231 199903 1 003

PERNYATAAN KEASLIAN

Nama : Laode Muhammad Isman Hardiansyah Bariun

NIM : B012201014

Program Studi : Ilmu Hukum

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penulisan tesis yang berjudul **Mekanisme Pengawasan Terhadap Pemenuhan Upah Minimum Provinsi** adalah benar-benar karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilan tulisan atau pemikiran orang lain dan hal yang bukan karya saya dalam penulisan tesis ini diberi tanda *citasi* dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan isi tesis ini hasil karya orang lain atau dikutip tanpa menyebut sumbernya, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut sesuai peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 dan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

Makassar,

Yang membuat pernyataan,



LM Isman Hardiansyah Bariun
NIM. B012201014

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan karena atas berkat rahmat dan karunianya, sehingga segala halangan yang penulis hadapi dalam merampungkan skripsi ini yang berjudul "**MEKANISME PENGAWASAN TERHADAP PEMENUHAN UPAH MINIMUM PROVINSI**", dapat penulis hadapi dengan waktu yang ditentukan. Tesis ini merupakan salah satu syarat yang harus di penuhi oleh mahasiswa untuk melaksanakan ujian akhir demi mencapai gelar Master Hukum pada bagian Hukum Tata Negara program studi ilmu-ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.

Penulis menyadari Tesis ini jauh dari kata sempurna, masih banyak kekurangan-kekurangan yang di akibatkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis. Sehingga penulis sebagai manusia biasa yang tidak luput dari kesalahan, siap menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun dari pihak manapun demi menjadikan skripsi ini menjadi lebih baik, karena kesempurnaan hanya milik Allah SWT, dan dengan adanya kritikan dan saran dari berbagai pihak, penulis berharap dapat menambah pengetahuan penulis dalam bidang ilmu pengetahuan yang penulis guliti.

Penulis menyampaikan terimakasih dan penghargaan serta salam penuh hormat dengan segenap cinta kepada Ayah Handa **Dr. LM Bariun, S.H.,M.H.** dan Ibunda **Hj. Hilmin Bariun,S.P.,M.P.** yang telah mencurahkan cinta kasih dan sayang serta keikhlasan dalam mengasuh, membesarkan, mendidik, mengiringi doa restu yang tulus dan membiayai penulis dalam

pencarian ilmu. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat, kesehatan, karunia dan keberkahan di dunia dan di akhirat atas budi baik yang telah diberikan kepada Penulis. Serta Penulis ucapkan banyak terimakasih kepada saudara terkasih adik **Rafli Sanjani** dan **Ali Nur Fauzi** yang tak henti-hentinya memberikan dukungan kepada Penulis serta keluarga besar **H. La Ode Masyaluhu** dan keluarga besar **H. Bardin**.

Penghargaan dan terima kasih Penulis berikan kepada Pembimbing Utama **Prof. Dr. Marwati Riza, S.H.,M.Si.** serta Pembimbing Pendamping **Dr. Anshori Ilyas, S.H.,M.H.** yang telah sabar memberikan bimbingan dan arahnya dari awal penulisan tesis ini.

Dan tak lupa pula penulis ucapkan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada Pihak yang telah memberikan bantuan dalam penyelesaian tesis ini terutama kepada:

1. **Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc.**, selaku Rektor Universitas Hasanuddin beserta staf dan jajarannya.
2. **Prof. Dr. Hamzah Halim S.H., M.H.** selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin,
3. **Dr. Maskun S.H., LL.M.**, selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin,
4. **Prof. Dr. Iin Kartika Sakharina S.H., M.A.** selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin,

5. **Dr. Ratnawati S.H., M.H.** selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin,
6. **Dr. Hasbir Passerangi, S.H.,M.H.** Selaku Ketua Program Studi Magister Ilmu Hukum,
7. **Prof. Dr, Syamsul Bachri, S.H., M.S.** Selaku Penguji I Penulis.
8. **Prof. Dr, Hamzah Halim, S.H., M.H.** Selaku Penguji II Penulis.
9. **Dr. Romi Librayanto, S.H., M.H.** Selaku Penguji III Penulis.
10. Dosen-Dosen Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin Makassar dan Para Civitas Akademika yang telah banyak membantu Penulis demi kelancaran akademik Penulis.
11. Seluruh mahasiswa angkatan 2020 Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin. Terkhusus Kepada Kelas B dan Kelas Peminatan Hukum Tata Negara atas kebersamaannya selama ini, karena kalian penulis mendapatkan pengalaman yang sangat berarti dan berharga selama penulis menempati studi di Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.
12. Terima kasih untuk Keluarga Himpunan Pelajar Mahasiswa Kendari
13. Terima kasih untuk kawan seperjuangan : **Hendri, Rifki Zhaputra, Haryono, Yusdar Adi Nugroho, Zuhud Al Kaher, Risman, Ikki, Fachrun Ichwanul, fadhel fatahilla, Reski Awal, Fatur, Masdar, rifaldi tufeil, pengeran,** yang telah ,memberikan dukungan.

14. Terima kasih kepada **Siti Fatima Rasyid** Selaku Penyemangat Saya
Dalam Menyelesaikan Tesis ini
15. Terima kasih kepada **Jovi, Adit A.P, ichil, Ian** dan **Rizaldi B** yang telah
menemani selama proses penelitian ini.
16. Terima kasih juga kepada teman-teman yang yang dari Kendari ke
Makassar yang telah mensupport saya selama ini
17. Terima kasih kepada seluruh pihak yang telah banyak membantu yang
tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa Tesis ini jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan saran atau kritikan dari pembaca untuk menyempurnakan Tesis ini.

Akhir kata penulis mempersembahkan karya ini dan semoga dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin Allahumma Amin.

Makassar, September 2022

Penulis

Lm Isman Hardiansyah Bariun
Nim: B012201014

ABSTRAK

Laode Muhammad Isman Hardiansyah Bariun, Mekanisme Pengawasan Terhadap Pemenuhan Upah Minimum Provinsi. Dibimbing oleh Ibu Marwati Riza dan Anshori Ilyas.

Permasalahan belum optimalnya pengawasan oleh Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Sulawesi Tenggara pada perusahaan yang ada di Sulawesi Tenggara dalam pelaksanaan Upah Minimum Provinsi (UMP). Hal ini terlihat dari masih adanya perusahaan di Sulawesi Tenggara yang belum membayar Upah sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) yang telah ditetapkan, padahal dari pihak dinas sudah mengamanatkan kepada setiap perusahaan, agar semua melaksanakan upah sesuai dengan Upah minimum Provinsi (UMP).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1) Bagaimana Mekanisme Pengawasan Terhadap Pemenuhan Upah Minimum Provinsi. 2) Bagaimana Hambatan-Hambatan Yang Dihadapi Pengawasan Terhadap Pemenuhan Upah Minimum Provinsi.

Penelitian ini adalah penelitian Normatif dan Empiris yang berlokasi di Sulawesi Tenggara. Data diperoleh melalui survey, wawancara, dan dokumentasi keseluruhan data dianalisis kuantitatif.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa: 1) Bahwa pengawasan pelaksanaan Upah Minimum Provinsi oleh Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja pada perusahaan di Sulawesi Tenggara secara umum sudah dilaksanakan dengan baik. Tetapi masih ada 1 dari 10 indikator belum dilaksanakan yaitu inspeksi langsung yang masih kurangnya pengawasan berkala yang di lakukan oleh Dinas Transmigrasi dan tenaga kerja Sulawesi Tenggara 2)Faktor penghambat Pengawasan terhadap pemenuhan Upah Minimum Provinsi yaitu : Terbatasnya jumlah pengawas ketenagakerjaan, Kurangnya Sosialisasi atau edukasi dari dinas terhadap pihak karyawan maupun manajemen perusahaan, tidak kesesuaiannya laporan atau informasi mengenai pengupahan pegawai, pihak manajemen perusahaan kurang sigap dalam memberikan perintah untuk memperbaiki laporan yang kurang atau salah.

Kata Kunci : *Pengawasan, Pelaksanaan, Upah Minimum Provisisi (UMP).*

ABSTRACT

Laode Muhammad Isman Hardiansyah Bariun, Mechanism for monitoring the Fulfillment of the Provincial Minimum Wage. Supervised by Marwati Riza and Anshori Ilyas.

Problem of not optimal supervision by the Transmigration and Manpower Office of Southeast Sulawesi on companies in Southeast Sulawesi in the implementation of the Provincial Minimum Wage (UMP). This can be seen from the existence of companies in Southeast Sulawesi that have not paid wages in accordance with the predetermined Provincial Minimum Wage (UMP), even though the agency has mandated each company, so that all pay wages in accordance with the Provincial Minimum Wage (UMP).

This study aims to determine: 1) How is the Mechanism of Supervision Authority on the Fulfillment of the Provincial Minimum Wage. 2) What are the Obstacles Faced by Supervision on the Fulfillment of the Provincial Minimum Wage.

This research is a normative and empirical research located in Southeast Sulawesi. Data obtained through surveys, interviews, and documentation. Overall data were analyzed quantitatively.

Based on the results of the research that: 1) That the supervision of the implementation of the Provincial Minimum Wage by the Office of Transmigration and Manpower at companies in Southeast Sulawesi in general has been carried out well. However, 1 out of 10 indicators has not been implemented or is not good, namely requests for reports and information verbally from employees 2) The inhibiting factors for Supervision of the fulfillment of the Provincial Minimum Wage are: Limited number of labor inspectors, Lack of socialization or education from the service to employees and company management, Inconsistency in reports or information regarding employee wages, the company's management is less prompt in giving orders to correct incomplete or incorrect reports.

Keywords: *Supervision, Implementation, Provincial Minimum Wage (UMP)*

DAFTAR ISI

	Halaman
HASIL PENELITIAN.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
E. Orisinilitas Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
A. Landasan Teori	14
1. Teori Pengawasan	13
2. Teori Pengupahan	19

3. Teori Penentuan Upah Dalam Ekonomi	22
4. Teori Mekanisme	27
5. Teori Negara Hukum	28
B. Tinjauan Mengenai Pengawasan	30
1. Pengertian Pengawasan	30
2. Tujuan Dan Fungsi Pengawasan	34
3. Sifat Dan Dasar Hukum Pengawasan.....	35
C. Tinjauan Mengenai Ketenagakerjaan	37
1. Pengertian Ketenagakerjaan.....	37
2. Sifat Dan Kedudukan Ketenagakerjaan	41
3. Lembaga Ketenagakerjaan	48
4. Ruang Lingkup Dan Peraturan ketenagakerjaan.	49
D. Tinjauan Mengenai Pekerja dan Buruh	49
1. Pengertian Pekerja Dan Buruh	49
2. Hak Dan Kewajiban Pekerja Dan Buruh	49
E. Tinjauan Upah Minimum	53
1. Pengertian Upah Minimum.....	53
2. Prinsip-prinsip Dalam Kebijakan Penentuan Upah Minimum Di Indonesia.....	56
3. Penetapan dan Penentuan UMP	58
4. Perlindungan Upah Minimum	61
5. Ketentuan Dalam Pelaksanaan Upah Minimum...	62

6. Dewan Pengupahan.....	65
F. Tinjauan Umum Tentang Peraturan Ketenaga Kerjaan	65
1. Peraturan Undang-undang Cipta Kerja.....	65
2. Peraturan Undang-Undang Mikro Kecil	66
3. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan.....	69
G. Kerangka Pikir.....	70
H. Definisi Operasional	73
BAB III METODE PENELITIAN.....	77
A. Tipe Penelitian	77
B. Lokasi Penelitian	77
C. Jenis dan Sumber Data	78
D. Populasi dan Sampel.....	80
E. Tehnik Analisis data	81
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	83
A. Mekansime Pengawasan Pemerintah Daerah Terhadap pemenehuan Upah Minimum Provinsi	83
1. Dinas Transmigrasi Dan Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Tenggara.....	83
2. Mekanisme Pengawasan Upah Minimum Provinsi (UMP) oleh Dinas Tenaga Kerja Terhadap Perusahaan.....	84
3. Tata Cara Pengawas dalam Penegakan Hukum	88

4. Analisis Pengawasan.....	93
5. Tata Cara Pengawasan Keteanagakerjaan.....	100
B. Penghambat Yang Dihadapi Pengawasan Terhadap	
Pemenuhan Upah Minimum Provinsi Sulawesi Tenggara	106
1. Faktor Penghambat Pengawasan	106
2. Upaya Mengatasi Hambatan Pelaksanaan Upah Minimum	
Provinsi	111
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	113
A. Kesimpulan	113
B. Saran	114
DAFTAR PUSTAKA.....	115

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	79
Tabel 4.2	105

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Ketenagakerjaan merupakan bagian terpenting dalam kehidupan masyarakat Indonesia, karena menjadi hal terpenting bagi seseorang untuk menghidupi dirinya dari hasil bekerja, bahkan bagi keluarga. Dalam Undang-undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 Ayat (2) telah disebutkan bahwa "*tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*". Dapat diartikan bahwa negara memberikan hak kepada warganya untuk mendapatkan penghidupan dan pekerjaan yang layak, tetapi kenyataannya masih banyak permasalahan-permasalahan yang kerap kali terjadi pada setiap pekerja/buruh dan perusahaan diberbagai daerah Provinsi, kota maupun kabupaten Sulawesi Tenggara.

Dengan adanya politik upah murah, yang dilakukan oleh pemerintah dan perusahaan sebagai pemilik modal membuat pekerja/buruh tidak bisa mendapatkan upah yang layak sesuai dengan Upah Minimum Provinsi Sulawesi Tenggara yang sudah di tetapkan.

Dalam Pasal 88A alenia 4 Undang-undang Ciptakerja Nomor 11 Tahun 2020 tentang "*Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak*

boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan". Dalam hal ini Perusahaan tidak boleh melakukan pemberian upah lebih rendah dari peraturan upah minimum Provinsi yang ditetapkan oleh Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara.

Kemudian Dalam Pasal 88 Ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa "*setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*". Untuk mewujudkan kesejahteraan dan penghidupan yang layak pada setiap warga negaranya, pemerintah telah mengatur mengenai kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak, perlindungan pengupahan, dan penetapan upah minimum.

Didalam pembahasan tentang ketenagakerjaan terdapat banyak unsur yang saling berkaitan, salah satunya yaitu unsur pengusaha dan pekerja/buruh. Kedua unsur tersebut, antara pengusaha dan pekerja/buruh merupakan dua faktor yang tak dapat dipisahkan satu sama lain¹.

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian dari pembangunan daerah maupun nasional mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan bidang dan sektor lainnya. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja tetapi juga dengan kepentingan pemerintah, pengusaha, dan masyarakat. Dalam keterkaitan tersebut juga mencakup pada pembangunan

¹Imam Soepomo. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta. Djambatan. 2016. Hlm. 30

sumber daya manusia peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja, upaya perluasan peningkatan kesempatan kerja layanan penempatan tenaga kerja, pembinaan hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja.

Hak untuk mendapatkan pekerjaan adalah salah satu hak dasar setiap warga Negara Indonesia yang jelas tertuang dalam Undang-Undang Dasar Tahun 1945, Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 d ayat (2). Dalam rangka melaksanakan amanat undang-undang dasar tersebut makna program-program pembangunan yang dilaksanakan harus mencakup lingkup ketenagakerjaan serta memperhatikan aspek penciptaan lapangan kerja secara lebih terarah dan tepat sasaran.

Permasalahan klasik ketenagakerjaan adalah tidak seimbangnya antara kebutuhan tenaga kerja (*demand*) dengan persediaan tenaga kerja (*supply*) kondisi ini umum terjadi di negara-negara berkembang dan menjadi persoalan yang cukup sulit untuk dipecahkan dengan cepat, karena pertumbuhan angkatan kerja yang tinggi tidak diimbangi dengan jumlah kesempatan kerja yang tersedia, terlebih pada angkatan kerja yang terdidik. Ke tidak seimbangan tersebut dapat menimbulkan permasalahan yang rumit dan kompleks, terutama permasalahan sosial dan ekonomi maupun keamanan.

Pemerintah menetapkan upah minimum bagi setiap Kabupaten yang besaran upahnya berbeda-beda bertujuan untuk mewujudkan kesejahteraan bagi pekerja. Dalam penetapan upah minimum, Pemerintah mengacu pada survey berdasarkan kebutuhan hidup layak secara fisik untuk kebutuhan 1

bulan. Dengan penetapan Upah Minimum bagi semua kabupaten dimaksudkan untuk melindungi pekerja agar kehidupannya tidak merosot pada tingkat yang paling rendah sebagai akibat dari ketidakseimbangan pasar kerja, sehingga penyesuaian kebijakan upah minimum yang ditetapkan Pemerintah dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi setiap daerah dapat mewujudkan keberlangsungan usaha dan peningkatan kesejahteraan pekerja atau buruh.

Pemberian upah yang adil dan setimpal akan memicu motivasi kerja yang tinggi sehingga kinerja para buruh/pekerja menjadi lebih baik lagi dan tentunya pengaruh terhadap pendapatan perusahaan.

Pemberian upah berguna untuk meningkatkan output dan efisien kita haruslah menyadari akan berbagai kesulitan yang timbul dari sistem pengupahan insentif.²

Undang-Undang Dasar 1945 pada alinea ke-IV tujuan Negara Indonesia yaitu "*memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan social*". Jumlah tenaga kerja yang sedang mencari lowongan pekerjaan sangat banyak sekali, sedangkan jumlah lowongan pekerjaan di lapangan kerja sangat sedikit sehingga membuat para

²Heidjrahman dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta:BPFE,2005)hal,14.

tenaga kerja menerima apapun pekerjaan yang ada dan berapa upah yang diberikan dari tempat bekerja mereka terima.

Pasal 1 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa *“Pemberi kerja adalah orang perseorangan, Pengusaha, badan Hukum, atau Badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”*. atau *“badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri”*, atau *“badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya”*. Tenaga kerja adalah objek, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.³

Penetapan upah minimum dilakukan setiap tahun berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. KHL (Kebutuhan Hidup Layak) merupakan standar kebutuhan seorang Pekerja/Buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan 1 (satu) bulan.

Kebutuhan hidup layak merupakan komponen-komponen pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari yang dibutuhkan oleh seorang pekerja selama 1 (satu) bulan. Sebelum menetapkan Upah Minimum Provinsi, Dewan Pengupahan yang terdiri dari perwakilan serikat pekerja, pengusaha,

³Andi Fariana, *Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan*, Mitra Wacana Media, 2012, hlm. 3.

pemerintah, dan pihak netral dari akademisi akan melakukan suvey Kebutuhan Hidup Layak (KHL).

Bentuk perlindungan upah yang pertama adalah upah minimum yang ditetapkan oleh Pemerintah berdasarkan dengan memperhatikan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.

Kebijakan yang mereduksi regulasi, *governance* (tata pemerintahan) dan *risk* (risiko) merupakan hukum yang ideal dalam bentuk mengawal dari upaya menghindari kemerosotan akan kepercayaan dan ketidakpatuhan terhadap hukum. Aspek-aspek tersebut yang seyogyanya merupakan landasan dari pembentukan kebijakan yang bersifat langsung mengatur melalui desentralisasi berupa penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) di Sulawesi Tenggara.

Dasar hukum penetapan upah minimum adalah Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 30 *vide*. Pasal 88 sampai dengan Pasal 98 *Juncto*. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang pengupahan sebagaimana mencabut Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum. Upah minimum

ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi, Bupati/Wali Kota berdasarkan rekomendasi Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota. Penetapan upah dilaksanakan setiap tahun melalui proses yang panjang.

Pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup harus bekerja sesuai dengan profesi dan kemampuannya, sehingga mereka bisa menerima imbalan berupa upah atau dalam bentuk lain yang sesuai dan layak. Kenyataan di lapangan sering terjadi penyimpangan yaitu upah yang mereka terima tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan serta tidak sesuai dengan ketentuan Upah Minimum Provinsi yang telah ditetapkan oleh Gubernur. Kenyataan tersebut sudah melanggar hukum dan hak asasi pekerja.

Melihat permasalahan Pengawasan perusahaan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tenggara, Upah Minimum menjadi salah satu masalah yang harus menjadi perhatian Pemerintah Daerah Sulawesi Tenggara.

Karena masih banyak perusahaan di Sulawesi Tenggara yang belum mengikuti Upah Minimum Provinsi (UMP), Masalah ini dikarenakan pihak perusahaan ada yang mengikuti Upah Minimum Provinsi juga ada yang hanya memberi setengah dari Upah Minimum Provinsi, contoh kasus 2021 kemarin ada satu perusahaan yaitu perusahaan maxcell di Sulawesi Tenggara yang tidak mengikuti Upah Minimum Provinsi (UMP) dikarenakan dampak Covid-19 sehingga perusahaan tersebut tidak mampu membayar pekerjanya karena

memiliki banyak pekerja di dalam perusahaan tersebut karena jika mereka paksa dengan bayar sesuai dengan UMP maka perusahaan tersebut terancam tutup usaha.⁴

PT Anoa jaya, belum mengikuti Upah Minimum Provinsi di karenakan masih kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Pengawas KetenagaKerjaan dan jarang datang pengawas sehingga perusahaan tersebut setelah di tegur baru mengikuti Upah Minimum Provinsi (UMP), kemudian bulan-bulan berikut kembali tidak mengikuti Upah Minimum Provinsi (UMP).⁵

Dikarenakan minimnya anggaran yang tersedia untuk melakukan pengawasan ke perusahaan, sehingga pengawasan upah Minimum Provinsi (UMP) tidak berjalan secara maksimal, sehingga para pengawas jalan saat adanya laporan yang diberikan oleh Buruh atau pekerja, baru mereka turun ke lapangan untuk menyelesaikan masalah tersebut dan masih kurangnya laporan buruh atau pekerja yang melapor soal Upah Minimum Provinsi (UMP).

Dinas ketenagakerjaan juga tidak bisa menindak lanjuti karena tidak adanya pelapor dari pihak pekerja yang mendapatkan upah di bawah Upah Minimum Provinsi (UMP). Kebanyakan pekerja lebih memilih untuk diam karena takut kehilangan pekerjaan.” Perusahaan-perusahaan tersebut tentunya melanggar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Upah

⁴ Hasil Wawancara, Hj Siti Karyani, *Kepala Seksi Hubungan Industrial*, 7 Mei 2022

⁵ Hasil Wawancara, Fahmi, *“Pekerja dari PT Anoa Jaya”*, 20 Desember 2022

Minimum karena memberi upah dibawah UMP yang telah ditetapkan Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana mekanisme pengawasan terhadap pemenuhan upah minimum provinsi?
2. Bagaimana hambatan-hambatan yang di hadapi pengawasan terhadap pemenuhan upah minimum provinsi?

C. Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan yang ingin dicapai Penulis dalam penelitian tesis ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis Mekanisme pengawasan pemerintah daerah terhadap pelaksanaan upah minimum provinsi
2. Untuk menganalisis hambatan-hambatan yang di hadapi pengawasan terhadap pemenuhan upah minimum provinsi.

D. Manfaat Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan pasti diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis bagi ilmu pengetahuan.

Manfaat penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara Teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi dan masukan bagi pelaksanaan penelitian di bidang yang sama untuk massa mendatang pada umumnya dan masukan serta sumbangan

bagi ilmu pengetahuan khususnya pada Tinjauan Yuridis Terhadap Kewenangan Pengawasan Upah Minimum Provinsi.

2. Manfaat Praktis

Secara Praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik kepada pembaca, maupun kepada penulis sendiri.

Adapun manfaat yang dimaksudkan adalah sebagai berikut :

a. Manfaat Bagi Pembaca

Diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu pemikiran dan pengetahuan kepada semua pihak khususnya tentang Tinjauan Yuridis Terhadap Kewenangan Pengawasan Upah Minimum Provinsi.

b. Manfaat Bagi Penulis Sendiri

Diharapkan disamping memenuhi salah satu syarat penyelesaian studi Magister Ilmu Hukum Universitas Hasanuddin, juga untuk menambah pengetahuan serta wawasan di bidang ilmu hukum Tata Negara

E. Orisinalitas Penelitian

Penelitian sebelumnya yang juga berkaitan dengan Kewenangan Pengawasan Upah Minimum Yaitu :

1. Tesis “Tinjauan Yuridis pengaturan Upah berdasarkan undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dihubungkan

dengan peran federasi perjuangan buruh Jabodetabek (FPBJ)” Oleh Anggi, Fakultas Hukum Universitas Indonesia Jakarta 2020.

Tesis tersebut membahas pengaturan masalah upah pekerja/buruh dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan ketentuan-ketentuan mengenai upah dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah memberikan perlindungan yang cukup bagi pekerja/buruh.

2. Jurnal Ilmiah “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Lokal Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Omnibus Law Cipta Kerja”.

Hasil Penelitian Jurnal Tersebut membahas Kondisi regulasi peraturan yang banyak terjadi disharmoni dan tumpang tindih antar peraturan menimbulkan persoalan seperti terjadi konflik kebijakan atau kewenangan antara Pemerintah Pusat dengan Pemerintah Daerah, ini terjadi akibat adanya disharmonisasi dan tumpang tindih antar regulasi. Pemerintah dalam hal ini tidak dapat bersifat responsif dalam menghadapi permasalahan yang ada, termasuk memburuknya investasi di Indonesia.

3. Jurnal Ilmiah “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja dan Pengusaha dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Pasal 59 Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja”.

Hasil penelitian Jurnal Tersebut membahas Perjanjian kerja antara pihak Pengusaha dan Pekerja memiliki polemic di dalamnya, sehingga jalannya hubungan pekerjaan tidak baik. Hal tersebut diakibatkan ketidak pahaman pekerja membaca atau mengetahui aturan hukum tentang perjanjian kerja. Hal tersebut dapat dimanfaatkan oleh pengusaha agar dapat menguntungkan bagi sisi pengusaha.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Soetandyo Wignjosoebroto: teori berasal dari kata *theory* dalam bahasa latin yang berarti perenungan, yang pada gilirannya berasal dari kata *thea* dalam bahasa yunani yang secara hakiki menyiratkan sesuatu yang disebut dengan realitas. Teori adalah suatu konstruksi dalam cita atau ide manusia, dibangun dengan maksud untuk menggambarkan secara reflektif fenomena yang dijumpai di alam pengalaman (ialah alam yang tersimak bersarankan indra manusia).

Menurut Satjipto Rahardjo, teori dalam dunia ilmu menempati kedudukan yang penting karena memberikan sarana untuk menerangkan serta memberikan sarana untuk merangkum serta memahami masalah yang diuraikan secara lebih baik. Hal-hal yang semula tampak tersebar dan berdiri sendiri dapat disatukan dan ditunjukkan kaitannya satu sama lain secara bermakna, teori memberikan penjelasan dengan cara mengorganisasikan dan mensistematiskan masalah yang dibicarakan. Teori dapat mengandung unsur , subyektivitas, apabila berhadapan dengan suatu fenomena yang kompleks, misalnya ilmu hukum. Teori-teori hukum melakukan klarifikasi mengenai nilai-nilai hukum dan postulat- postulat hukum sampai pada landasan filosofisnya. Teori-teori hukum berusaha menjelaskan tentang semua persoalan sampai batas terakhir hukum. Teori-teori mempersoalkan hukum sampai jauh kelatar belakang hubungannya dengan konsepsi tentang manusia, tentang hubungannya manusia dengan lingkungannya.

a. Teori Pengawasan

Pengawasan dapat diartikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Berkenan dengan cara-cara

membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan dengan instruksi yang telah diberikan dan dengan prinsi-prinsip yang telah digariskan. Pengawasan yang dijerobert G. M Ockler berikut ini telah menjelaskan unsur-unsur esensial proses pengawasan yaitu suatu usaha sistematika untuk menetapkan standar pelaksanaan dan tujuan-tujuan perencanaan merancang system informasi, umpan balik membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.⁶

Secara umum, pengawasan diartikan sebagai aktifitas pokok dalam manajemen untuk mengetahui atau memastikan sejauh mana pelaksanaan tugas yang diberikan terlaksana sesuai dengan yang direncanakan. Menurut Sujamto, pengawasan adalah segala usaha atau kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya mengenai pelaksanaan tugas atau kegiatan, apakah sesuai dengan yang semestinya atau tidak. Lebih lanjut, Sujamto mengemukakan bahwa tujuan pengawasan adalah untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya tentang pelaksanaan tugas dan pekerjaan, apakah sesuai dengan semestinya atau tidak.⁷

Philipus M. Hadjon, mengemukakan bahwa alasan dilakukannya pengawasan adalah peningkatan koordinasi untuk mencegah atau mencari penyelesaian konflik atau perselisihan kepentingan yang disesuaikan dengan

⁶ Hani Handoko, 1999, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, PT Rafika Aditam, Jakarta, hlm. 360.

⁷ Yuswalina, 2019, *Hukum Administrasi Negara*, Setara Press, Malang, hlm. 45.

kebijakan pemerintah yang lebih rendah terhadap yang lebih tinggi, dan sekaligus untuk melakukan kontrol atas kebolehan dan kualitas teknis pengambilan keputusan dan tindakan-tindakan pemerintah yang lebih rendah. Lebih lanjut, bahwa alasan keuangan dan perlindungan hak dan kepentingan warga, sehingga pengawasan perlu dilakukan dalam peningkatan kebijaksanaan yang tepat dan seimbang dari aparat pemerintah yang lebih rendah terhadap kepentingan dari seorang warga.⁸

Jadi dapat dilihat, alasan dari pengawasan adalah untuk melakukan koordinasi dalam pencegahan dan mencari penyelesaian konflik atau perselisihan kepentingan yang disesuaikan dengan kebijakan pemerintah yang lebih tinggi dan sekaligus untuk melakukan kontrol terhadap kualitas teknis pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pemerintah yang lebih rendah. Selain itu, karena alasan keuangan dan kepentingan warga, perlu dilakukan pengawasan untuk memastikan kebijaksanaan yang tepat dan seimbang dari aparat pemerintah yang lebih rendah terhadap kepentingan seorang warga.

Menurut Bagir Manan, berpandangan bahwa pengawasan merupakan upaya pengikat kesatuan, agar kebebasan berotonom tidak bergerak begitu jauh yang dapat mengurangi bahkan mengancam kesatuan. Namun sebaliknya pula, pengawasan sebagai pengikat kesatuan tidak juga dapat ditarik begitu kencang, karena akan menyebabkan kebebasan desentralisasi

⁸ Philipus M. Hadjon, 1997, *Pengantar Hukum Administrasi Negara*, Mada University Press, Yogyakarta, Gajah, hlm. 74.

akan berkurang.⁹ Sehingga dapat diartikan, pengawasan merupakan upaya yang ditujukan untuk memastikan kewenangan-kewenangan pejabat pemerintah yang lebih rendah, tidak dipraktekan secara sewenang-wenang dalam pelaksanaan kebijakan pemerintah yang lebih tinggi.

Victor M. Situmorang dan Jusuf Juhir, mengemukakan bahwa tujuan pengawasan dilakukan, yaitu :¹⁰

- (a) Untuk menjamin ketepatan pelaksanaan sesuai dengan rencana, kebijaksanaan, dan perintah;
- (b) Untuk menerbitkan koordinasi kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah yang lebih rendah;
- (c) Untuk mencegah pemborosan dan penyelewengan anggaran;
- (d) Untuk menjamin terwujudnya kepuasan masyarakat atas barang dan jasa yang dihasilkan; dan
- (e) Untuk membina kepercayaan terhadap kepemimpinan organisasi;
- (f) Untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan tugas yang dilaksanakan menurut ketentuan dan sasaran yang ingin dicapai.

Pengawasan dari segi hukum, merupakan penilaian tentang sah atau tidaknya suatu perbuatan kebijaksanaan pemerintah yang menimbulkan akibat

⁹ Bagir Manan, 1996, *Hubungan Antara Pusat dan Daerah Menurut UUD 1945*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, hlm. 181.

¹⁰ Victor M. Situmorang dan Jusuf Juhir, 1998, *Aspek Pengawasan Melekat*, Rineka Cipta, Jakarta, hlm. 21.

hukum. Dalam sistem penyelenggaraan pemerintahan, konsep pengawasan menunjukkan adanya checks and balances untuk menghindari terjadinya kesewenang-wenangan dalam organ negara atau pemerintah sehingga hak-haknya dapat terjamin. Menurut A. Hamid Attamimi, mengemukakan bahwa konstitusi adalah pemberi pegangan dan pemberi batas, sekaligus tentang bagaimana kekuasaan kewenangan negara atau pemerintah dijalankan.¹¹ Oleh karena itu, diantara lembaga-lembaga negara ataupun lembaga pemerintahan daerah yang memiliki kekuasaan yang berbeda harus ada saling mengawasi, sehingga tidak ada satupun lembaga yang memiliki kekuasaan yang lebih tinggi dari lembaga lainnya.

Dalam konsep trias politika, kekuasaan lembaga negara (eksekutif, yudikatif, dan legislatif) berada dalam peringkat yang sejajar satu sama lain. Kesejajaran dan independensi ketiga jenis lembaga negara tersebut diperlukan agar ketiga lembaga negara bisa saling mengawasi dan saling mengontrol berdasarkan prinsip checks and balance. Terpisahnya tiga kewenangan ditiga lembaga negara yang berbeda, diharapkan jalannya pemerintahan negara tidak timpang, dapat terhindar dari korupsi pemerintahan oleh suatu lembaga, dan akan memunculkan mekanisme checks and balance (saling koreksi dan saling mengimbangi).¹²

¹¹ Nurul Huda, 2020, *Hukum Lembaga Negara*, PT. Refika Aditama, Bandung, hlm. 37.

¹² *Ibid*, hlm. 25

Pengawasan terhadap segala tindakan Pemerintah Daerah, termasuk juga keputusan-keputusan kepala daerah dan peraturan-peraturan daerah, menurut sifatnya dapat dibagi dalam 3 macam, yaitu :¹³

- (a) Pengawasan Preventif, yaitu pengawasan yang bersifat mencegah, artinya menjaga jangan sampai suatu kegiatan itu terjerumus pada kesalahan. Pengawasan preventif adalah pengawasan yang bersifat mencegah agar pemerintah daerah tidak mengambil kebijakan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- (b) Pengawasan Represif, yaitu pengawasan yang berupa penangguhan atau pembatalan terhadap kebijakan yang telah ditetapkan daerah baik berupa Peraturan Daerah, Peraturan Kepala Daerah, Keputusan DPRD maupun Keputusan Pimpinan DPRD dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan daerah. Pengawasan represif berupa penangguhan atau pembatalan terhadap kebijakan daerah yang dinilai bertentangan dengan kepentingan umum, peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi dan/atau peraturan perundang-undangan yang lainnya. Dengan kata lain, pengawasan represif adalah pengawasan produk hukum daerah oleh pemerintah yang berwujud pada penundaan

¹³ <http://repository.unpas.ac.id/41906/1/J.%20BAB%20II.pdf>, Di Akses 5 Februari 2021

(sciorsing) atau pembatalan (vernietiging) terhadap setiap produk hukum daerah yang telah diundangkan atau ditetapkan;

- (c) Pengawasan Umum, yaitu pengawasan yang dilakukan oleh Pemerintah Pusat terhadap Daerah yang berdasarkan peogram-program yang sudah direncanakan oleh Pemerintahan Pusat melalui rencana strategi nasional. Pengawasan umum dimaksudkan agar Pemerintah Pusat dapat memperoleh target secara nasional terhadap pencapaian program nasional melalui Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJP).

b. Teori Pengupahan

Upah merupakan salah satu hal yang mendorong atau memotivasi karyawan untuk bekerja atau mengabdikan secara menyeluruh terhadap perusahaan. Upah sering juga disebut gaji atau sebaliknya, tetapi kedua sebutan tersebut memiliki sedikit perbedaan. Dengan adanya pengkategorian karyawan tetap dan karyawan kontrak di sebuah perusahaan, maka ada perbedaan sistem pembayaran kompensasi antara gaji dan upah. Perbedaan definisi antara gaji dan upah dapat dilihat sebagai berikut :

Menurut Soemarso upah di definisikan sebagai imbalan kepada buruh yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan

fisik dan biasanya jumlahnya ditetapkan secara harian, satuan atau borongan.¹⁴

Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Mulyadi yang mengemukakan bahwa, upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh).¹⁵

Pendapat lain tentang upah diungkapkan oleh Diana dan Setiawati yang mendefinisikan bahwa, upah diberikan atas dasar kinerja harian, biasanya praktik ini ditemukan pada pabrik. Upah adakalanya juga didasarkan pada unit produk yang dihasilkan.¹⁶

Dengan demikian upah dapat disimpulkan sebagai kompensasi yang dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan karyawan.

Selanjutnya jika dibandingkan dengan istilah Gaji maka pendapat dari para ahli bisa menjadi referensi pembandingan, seperti pendapat Umar, menyatakan bahwa Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodic kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.¹⁷

¹⁴ Soemarso, *"Akuntansi Suatu Pengantar. Edisi kelima"* (Jakarta ; Salemba Empat. 2009, Hlm. 307

¹⁵ Mulyadi, *"Sistem Akuntansi"* (Jakarta ; Salemba Empat. 2008), Hlm 373

¹⁶ Anatasia Diana, Lilis Setiawati, *"Sistem Informasi Akuntansi, Perancangan, Proses dan Penerapan"* (Yogyakarta ; Andi Yogyakarta, 2011, Hlm 174)

¹⁷ Umar, *"Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi"* (Jakarta ; PT Gramedia Pustaka Utama. 2005), Hlm 34

Sedangkan menurut Soemarso gaji didefinisikan sebagai berikut, gaji adalah imbalan kepada pegawai yang diberikan atas tugas-tugas administrasi dan pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap secara bulanan.¹⁸

Maka dari definisi diatas bisa disimpulkan bahwa gaji merupakan suatu kompensasi yang dibayarkan oleh perusahaan kepada pegawai sebagai balas jasa dan kinerja secara teratur setiap bulan.

Dari perbandingan antara upah dan gaji secara jelas bisa dibandingkan perbedaannya dengan berpedoman bahwa gaji diberikan kepada karyawan tetap secara teratur setiap bulan sedangkan upah diberikan kepada karyawan dengan system borongan, harian sesuai dengan jasa yang dikerjakan sehingga jumlah yang didapat tidak menentu, biasanya diberikan kepada karyawan level bawah atau biasa disebut pabrik.

A) Sistem upah di Indonesia

1. Upah menurut waktu adalah upah yang besarnya didasarkan pada lamanya bekerja (perjam, perminggu, perbulan)
2. Upah menurut satuan hasil adalah upah yang besarnya berdasarkan jumlah barang yang dihasilkan oleh pekerja (perpotongan, perbarang, perberat)
3. Upah borongan adalah upah berdasarkan kesepakatan anatar pemberi dan penerima pekerjaan

¹⁸ Soemarso, "Akuntansi Suatu Pengantar" (Yogyakarta ; Andi Yogyakarta 2011, Hlm 307

4. System bonus adalah pembayaran tambahan diluar upah sebagai perangsang bagi pekerja agar bekerja lebih baik lagi.
5. Sistem mitra usaha adalah pemberian upah dengan diwujudkan dalam bentuk saham perusahaan

c. Teori Penentuan Upah Dalam Ekonomi

Sistem pengupahan di suatu Negara didasarkan kepada falsafah atau sistem perekonomian negara tersebut. Selama ini teori yang mendasari pengupahan konvensional pada dasarnya dibedakan menjadi dua teori ekstrim, yaitu nilai dan pertentangan kelas, dan produk marginal berdasarkan asumsi perekonomian bebas. Sistem pengupahan pertama pada umumnya dilaksanakan di negara penganut paham sosialis, sedang sistem pengupahan kedua banyak dipakai di Negara berpaham kapitalis.¹⁹

Diantara dua kutub ekstrim tersebut, terdapat beberapa teori tentang pengupahan, yang masing-masing punya kelebihan dan kekurangan.

Teori-teori pengupahan dalam ekonomi konvensional tersebut antara lain adalah:

1. Teori upah menurut nilai dan pertentangan kelas

Teori nilai Karl Mark berpandangan bahwa hanya buruh yang merupakan sumber nilai ekonomi. Nilai suatu barang

¹⁹ Sonny Sumarsono, " *Ekonomi Manajemen Sumber daya Manusia dan Ketenagakerjaan*" (Yogyakarta ; Graha Ilmu. 2003, Hlm. 137

tergantung pada nilai dari jasa buruh atau jumlah waktu kerja yang dipergunakan untuk memproduksi barang tersebut. Karl marx berpandangan bahwa upah pekerja dinilai berdasar berapa dia bekerja per-hari. Misal mereka bekerja selama 8 jam per-hari dan mengeluarkan energi 3 piring makanan sehat. Bila mereka mendapat upah perhari tidak cukup untuk membeli 3 piring makanan sehat, maka mereka rugi dan berarti mereka diperbudak. Bila upahnya hanya cukup untuk membeli 3 piring makanan, maka mereka tetap rugi, sebab waktu mereka habis percuma. Bila upahnya lebih dari cukup, maka barulah mereka dikatakan untung secara materi.

Kenyataannya buruh sering dibayar rendah sehingga tidak cukup untuk mengembalikan energi yang mereka keluarkan. Jika buruh bekerja menghabiskan energi selama 8 jam perhari, tapi diberi upah hanya cukup untuk energi selama 6 jam, sehingga energi yang 2 jam tidak terbayar. Energi yang tidak terbayar ini disebut dengan nilai lebih menurut Karl Marx.

Nilai lebih adalah nilai yang diberikan oleh kaum pekerja secara terpaksa melampaui yang dibutuhkan.

Di sisi yang lain, upah Karl Mark juga didasarkan pada teori

pertentangan kelas. Dalam hal ini Karl Marx berkeyakinan adanya pertentangan kepentingan antara kaum buruh dan kapitalis, yang mana kapitalis selalu berusaha menciptakan barang-barang modal untuk mengurangipenggunaan buruh yang berakibat meningkatnya penawaran di pasar kerja sehingga upah cenderung menurun. Konsekuensi dari pada sistem yang demikian ini, maka tiada jalan lain.²⁰

bagi buruh kecuali untuk bersatu merebut kapital dari pengusaha menjadi milik bersama.

Implikasi pandangan Marx tersebut dalam sistem pengupahan dan pelaksanaanya adalah sebagai berikut:

- a) Kebutuhan konsumsi tiap-tiap orang, baik jenis maupun jumlahnya hampir sama. Begitu juga nilai (Harga) setiap barang hamper sama, sehingga upah tiap-tiap orang kira-kira sama,
- b) Sistem pengupahan tidak memberikan intensif yang sangat perlu menjamin peningkatan produktifitas kerja dan pendapatan nasional,

²⁰ Andi M Ramly, *"Peta Pemikiran Karl Marx: Materialisme Dialektis dan MaterialismeHistoris"*,(Yogyakarta ; LKIS,2004), Hlm. 152

c) Sistem kontrol yang sangat ketat diperlukan untuk menjamin setiap orang betul-betul mau kerja menurut kemampuannya.

Dengan berpedoman pada pandangan Karl Mark, tingkat upah dalam sistem ekonomi sosialisme ditentukan oleh pemerintah.

Pemerintah akan menentukan berapa tingkat upah yang akan diterima oleh seorang pekerja. Pertimbangan penentuan upah oleh pemerintah pada dasarnya adalah sesuai dengan kepentingan pemerintah, yang dapat beraspek ekonomi, politik atau lainnya. Upah yang ditetapkan bisa saja berada di atas atau di bawah harga pasar mekanisme pasar tenaga kerja yang bebas dilakukan. Meskipun tujuan utama sosialisme adalah memberikan tingkat kesejahteraan yang merata bagi masyarakat, namun dalam dunia nyata nasib para pekerja tidak lebih baik dibandingkan dalam kapitalisme.

2. Teori upah menurut pertambahan produk marginal

Teori neo klasik mengemukakan bahwa dalam rangka memaksimalkan keuntungan tiap-tiap pengusaha menggunakan faktor-faktor produksi sedemikian rupa sehingga tiap faktor produksi

yang dipergunakan menerima atau diberi imbalan sebesar nilai pertambahan hasil marginal dari faktor produksi tersebut. Pengusaha mempekerjakan sejumlah karyawan sedemikian rupa sehingga nilai pertambahan hasil marginal seseorang sama dengan upah yang diterima orang tersebut. Teori produktifitas marginal menyatakan bahwa biaya produksi tambahan yang dibayarkan kepada faktor produksi itu sama dengan hasil penjualan tambahan yang diperoleh dari produksi tambahan yang diciptakan oleh faktor produksi tersebut.

3. Teori upah berdasar keuangan perusahaan

Teori ini berpandangan bahwa tingkat upah dipengaruhi oleh jumlah penduduk yang membutuhkan kerja dan jumlah keuangan yang disediakan perusahaan untuk membayar upah pekerja. Teori ini dibantah karena fokus pada pihak perusahaan atau permintaan tenaga kerja, tanpa melihat penawaran tenaga kerja. Disamping itu perusahaan dalam melaksanakan penggajian atas pekerjanya tidak harustergantung dari keuangan yang ada, karena ada cara lain yang dimungkinkan, seperti pinjaman perbankan dan lain sebagainya.

d. Teori Mekanisme

Mekanisme berasal dari kata dalam Bahasa Yunani, *mechane* yang memiliki arti instrumen, mesin pengangkat beban, perangkat, peralatan untuk membuat sesuatu dan dari kata *mechos* yang memiliki arti sarana dan cara menjalankan sesuatu.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) daring, Mekanisme adalah “penggunaan Mesin, alat-alat dari mesin, hal kerja mesin; Cara kerja suatu organisasi (perkumpulan dan sebagainya), Kerja; Hal saling bekerja seperti mesin (kalua yang satu bergerak maka yang lain turut bergerak): pembaharuan di segala bidang berarti peningkatan-pembangunan”

Mekanisme adalah sebuah proses pelaksanaan suatu kegiatan yang dilaksanakan oleh seseorang atau beberapa orang dengan menggunakan tatanan aturan serta adanya alur komunikasi dan pembagian tugas sesuai dengan profesionalitas.

Menurut Moenir (2001: 53) menjelaskan bahwa, “Mekanisme merupakan suatu rangkain kerja sebuah alat untuk menyelesaikan sebuah masalah yang berhubungan dengan proses kerja untuk mengurangi kegagalan sehingga menghasilkan hasil yang maksimal.”

Selanjutnya Moenir menjelaskan bahwa mekanisme merupakan suatu rangkaian kerja sebuah alat untuk menyelesaikan sebuah masalah yang berhubungan dengan proses kerja untuk mengurangi kegagalan sehingga menghasilkan hasil yang maksimal.²¹

²¹ Moenir, H.A.S., *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*, Jakarta : Bumi Aksara, 2001, Hlm. 53

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan oleh penulis bahwa mekanisme adalah cara kerja suatu alat dalam sebuah organisasi yang saling berhubungan untuk menghasilkan hasil yang maksimal sehingga dapat tercapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan.

e. Teori Negara Hukum

Diskursus tentang Negara hukum mulai berkembang saat mencuatnya pemikiran tentang teori hukum alam yang tumbuh di Eropa pada abad ke – 17 hingga abad ke – 18. Secara umum, dalam teori Negara hukum, dikenal dua macam konsepsi tentang Negara hukum, yaitu : (1) Negara hukum dalam arti *rechtsstaat*, dan (2) Negara hukum dalam pengertian sebagai *the rule of law*. Istilah *rechtsstaat* dikenal dalam Negara-negara Eropa Kontinental; paham ini dikembangkan antara lain oleh Immanuel Kant, Paul Laband, Julius Stahl, dan Fichte. Adapun *the rule of law* dikembangkan dalam negara-negara Anglo-Saxon, para penganut *common law*, yang dipelopori oleh A.V.Dicey di Inggris. Namun pada dasarnya kedua konsepsi tersebut memiliki satu maksud yang serupa, yaitu adanya perlindungan terhadap hak asasi manusia dan penghormatan atas martabat manusia (*the dignity of man*).²²

Adapun tipe Negara hukum menurut Budiyanto adalah sebagai berikut :

1. Tipe Anglo-Saxon (*the rule of law*)

²² Wahyudi Jafar, Menegaskan Kembali Komitmen Negara Hukum : Sebuah Catatan atas Kecenderungan Defisit Negara Hukum di Indonesia (Center for Democracy and Human Rights Studies, Jakarta, 1999),Hlm. 1

Konsep the rule of law digunakan di Negara-negara Anglo-Saxon. Sistem Anglo-Saxon tidak menjadikan peraturan perundang-undangan sebagai sendi utama sistem hukumnya. Sendi utamanya adalah yurisprudensi. System hokum Anglo- Saxon berkembang dari kasus-kasus kongret yang kemudian berubah menjadi asas dan kaidah Hukum oleh karena sistem ini sering disebut sebagai system Hukum yang berdasarkan kasus (*case law system*)²³.

Konsep *the rule of law* tidak membedakan Kedudukan antara pejabat Negara dengan rakyatnya dalam arti baik rakyat maupun pejabat pemerintah apabila melakukan pelanggaran hukum sama-sama diselesaikan melalui peradilan biasa/umum. Dengan demikian putusan hakim mendapatktempat terhormat sebagai jaminan tertinggi dalam melindungi hak warga Negara dalam segala hal yang muncul dari hukum.

2. Tipe Eropa Konstinental (*Rechtsstaat*)

Ide tentang negara hokum dalam konsepsi *rechtsstaat* populer pada abad ke-17 sebagai akibat dari situasi social politik di Eropa didominasi oleh absolutisme raja sehingga rakyat minginginkan suatu perombakan struktur politik dengan suatu Negara hukum yang liberal

²³ Ambang Sutiyo & Sri Hastuti Puspita Sari, "Aspek-Aspek Perkembangan Kekuasaan Kehakiman di Indonesia" (UII Pres, Yogyakarta. 2005), Hlm. 8.

agar setiap orang bebas dan aman mencari penghidupan dan kehidupan masing-masing.²⁴

B. Tinjauan Mengenai Pengawasan

1. Pengertian Pengawasan

Untuk menjamin terlaksananya peraturan Ketenagakerjaan, maka diperlukan adanya suatu sistem pengawasan guna mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan. Tugas tersebut menjadi tanggung jawab Pemerintah, dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja untuk melaksanakannya.

Pada pasal 1 angka 32 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan pengertian pengawasan ketenagakerjaan adalah "*kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan*". Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independent.

Pengawasan ketenagakerjaan di maksudkan agar perusahaan sebagai alat perekonomian dapat berjalan dengan lancar, berkembang menjadi perusahaan yang kuat dan tidak mengalami hambatan-hambatan, karena melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku.

²⁴ Bambang Sutiyoso & Sri Hastuti Puspita Sari, *Op. Cit*, Hlm. 6

Selain itu, pengawasan ketenagakerjaan bertujuan untuk mendidik perusahaan/pengusaha agar selalu tunduk menjalankan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga bisa menjamin keamanan dan kestabilan pelaksanaan hubungan kerja. Hal ini dilakukan karena sering kali perselisihan ketenagakerjaan disebabkan oleh pengusaha yang tidak memberikan perlindungan hukum kepada pekerjanya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pengawasan perburuhan sesuai Pasal 1 Aayat (1) Undang-undang No.23 Tahun 1948 diadakan guna :

- a. Mengawasi berlakunya Undang-undang dan peraturan perburuhan pada khususnya
- b. Mengumpulkan bahan keterangan tentang soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya, guna membuat undang-undang dan peraturan perburuhan
- c. Menjalankan pekerjaan lainnya yang disarankan kepadanya dengan undang-undang atau peraturan lainnya.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Tenaga Kerja pada penjelasan Pasal 16 disebutkan bahwa system pengawasan ketenagakerjaan berfungsi sebagai berikut :

- a. Mengawasi pelaksanaan ketentuan-ketentuan hukum mengenai ketenagakerjaan

- b. Memberi penerangan teknis serta nasehat kepada pengusaha dan tenaga kerja tentang hal-hal yang dapat menjamin pelaksanaan efektif dari pada peraturan-peraturan ketenagakerjaan
- c. Melaporkan kepada pihak yang berwenang tentang kecurangan dan penyelewengan dalam bidang ketenagakerjaan yang tidak jelas diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Pengawasan yang dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan, dalam hal ini Pegawai Dinas Tenaga Kerja mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pada Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Per,03/MEN/1964 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu bertujuan untuk :

- a. Mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan
- b. Memberi keterangan teknis dan nasehat kepada pengusaha atau pengurus atau tenagakerja tentang hal-hal yang dapat menjamin pelaksanaan efektif dari pada peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan
- c. Mengumpulkan bahan keterangan tentang hubungan kerja dan keadaan ketenagakerjaan guna pembentukan dan penyempurnaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan

Saran penegakan Hukum Administrasi Negara meliputi pengawasan dimana organ pemerintahan dapat melaksanakan ketaatan pada atau

berdasarkan undang-undang yang ditetapkan secara tertulis dan pengawasan terhadap keputusan yang meletakkan kewajiban pada individu. Paulus E. Lotulung menyebutkan bahwa instrument penegakan Hukum Administrasi Negara meliputi pengawasan dan penegakkan sanksi. Pengawasan merupakan langkah preventif untuk melaksanakan kepatuhan, sedangkan penerapan sanksi merupakan langkan represif untuk melaksanakan keputusan.²⁵

Pengawasan pada dasarnya diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai, melalui pengawasan diharapkan dapat membantu melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien. Bahkan, melalui pengawasan tercipta suatu aktivitas yang berkaitan erat dengan penentuan atau evaluasi mengenai sejauh mana pelaksanaan kerja sudah dilaksanakan. Pengawasan juga dapat mendeteksi sejauhmana kebijakan pimpinan dijalankan dan sampai sejauhmana penyimpangan yang terjadi dalam pelaksanaan kerja tersebut.

Alasan-alasan yang dikemukakan dalam hubungan vertical pengawasan, yaitu:

- a) Koordinasi, mencegah atau mencari penyelesaian

²⁵ Ridwan HR, 2011, Hukum Administrasi Negara, PT Grafindo Permata, Jakarta, Hlm.296.

konflik/perselisihan kepentingan diantara kotapraja-kotapraja,

- b) Pengawasan kebijaksanaan, disesuaikan kebijaksanaan dari aparat pemerintah yang lebih rendah terhadap yang lebih tinggi,
- c) Pengawasan kualitas, kontrol atas kebolehan dan kualitas teknis pengambilan keputusan dan tindakan-tindakan aparat pemerintah yang lebih rendah,
- d) Alasan-alasan keuangan, peningkatan kebijaksanaan yang tepat seimbang dari aparat pemerintah yang lebih rendah,
- e) Perlindungan hak dan kepentingan warga, dalam situasi tertentu mungkin diperlukan suatu perlindungan khusus untuk kepentingan dari seorang warga.²⁶

2. Jenis Pengawasan dan Fungsi Pengawasan

Tujuan pengawasan adalah agar pelaksanaan tugas-tugas umum dan pembangunan oleh instansi yang bersangkutan dapat berjalan sesuai dengan rencana dan kebijaksanaan pemerintah sehingga dapat mencapai sasaran yang ditetapkan secara tepat guna, hasil guna, dan berdaya guna. Tujuan pengawasan untuk mencegah terjadinya tumpang tindih pelaksanaan pengawasan telah disepakati oleh aparat pengawasan fungsional adanya tim koordinasi perencanaan pengawasan dipimpin oleh BPKP untuk membuat

²⁶Philipus M, Hadjon, dkk. *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia Introduction to the Indonesia Administrative Law*, Gadjah Mada University Press, 1994, hlm. 74.

jadwal pengawasan tahunan dan jika telah disetujui kemudian menjadi Program Kerja Pengawasan Tahunan. Maksud dari pengawasan ini yaitu:

- a) Untuk mengetahui jalannya pekerjaan apakah lancar atau tidak,
- b) Untuk memperbaiki kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengusahakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan yang baru.
- c) Untuk mengetahui apakah penggunaan *budget* yang telah ditetapkan dalam rencana awal (*planning*) terarah kepada sasarannya dan sesuai dengan yang direncanakannya.
- d) Untuk mengetahui apakah pelaksanaan kerja sesuai dengan program (fase/tingkat pelaksanaan).
- e) Untuk mengetahui hasil pekerjaan dibandingkan dengan yang telah ditetapkan.

Fungsi pengawasan adalah untuk mencegah terjadinya kebocoran dan pemborosan serta memperlancar pelaksanaan program dan pelaksanaan yang telah ditetapkan. Sementara itu sistem pengendalian adalah segala usaha atau kegiatan untuk menjamin dan mengarahkan agar pekerjaan yang sedang dilaksanakan dapat berjalan semestinya.

3. Sifat dan Dasar Hukum Pengawasan

Sifat pengawasan terdiri atas : 1) Pengawasan Politik, Pengawasan ini dititik beratkan pada segi menjaga dan mencapai integritas, terutama

strategi dan politik; dan 2) Pengawasan Yuridis, pengawasan ini dititik beratkan pada segi legalitas. Berikut ini sifat-sifat pengawasan, yakni :

- a) Pengawasan administrative, yang dititik beratkan pada ketertiban pertanggung jawaban personil, keuangan harta milik Negara bergerak dan tetap dan efisiensi (*doelmatigheid*).
- b) Pengawasan Fungsional, dilakukan oleh aparat pengawas yang ditugaskan untuk melakukan pengawasan.
- c) Pengawasan Masyarakat, dilakukan oleh masyarakat melalui media massa, media cetak, dan kotak pos yang tersedia.
- d) Pengawasan Ekonomis, yaitu pengawasan yang dilandasi untuk menciptakan efisiensi (memenuhi persyaratan kemakmuran ekonomi) dan teknologi (memenuhi persyaratan mutu dan standarnisasi).
- e) Pengawasan Moril dan Susila, yaitu pengawasan yang ditujukan mengetahui keadaan moralitas (memenuhi syarat etika), dan dilakukan oleh lembaga profesi untuk menentukan perbuatan/tindakan seseorang sebagai bagian dari profesi tersebut sesuai dengan etika yang harus dijaga.

Dasar hukum landasan konstitusional dan falsafah pengawasan adalah pasal 23 E ayat 5 Undang-Undang Dasar 1945 berikut penjelasan yang esensinya pengawasan harus bersifat obyektif dan didukung oleh organisasi yang independen.

C. Tinjauan Mengenai Ketenagakerjaan

1. Pengertian Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan merupakan aspek yang penting karena tenaga kerja merupakan salah satu balas jasa faktor produksi. Topik mengenai masalah kesempatan kerja dan pertumbuhan ekonomi baik dalam skala nasional maupun regional mendapat perhatian banyak orang. Pertumbuhan ekonomi yang tinggi membutuhkan penambahan investasi dan kebijakan ekonomi yang kondusif merupakan hal penting. Dengan penambahan investasi baru diharapkan dapat mendorong pertumbuhan ekonomi yang pada akhirnya juga dapat menciptakan lapangan kerja baru.²⁷

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sebagai suatu peraturan yang baru, ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Tenaga kerja adalah setiap orang laki-laki atau wanita yang sedangkan dalam dan/atau akan melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Tenaga kerja adalah objek, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk

²⁷Muhdar HM, *Potret Ketenagakerjaan, Pengangguran, dan Kemiskinan di Indonesia*, Jurnal AlBuhut IAIN Gorontalo Vol. 11 No 1, Juni 2015, hlm. 44.

memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.²⁸ Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pekerja mengarah kepada bekerja untuk orang lain dengan mendapatkan upah atau imbalan lain. Menurut Dr. Payaman dikutip A.Hamzah (1990), tenaga kerja adalah (*man power*) adalah produk yang sudah atau sedang bekerja. Atau sedang mencari pekerjaan , serta yang sedang melaksanakan pekerjaan lain. Seperti bersekolah, ibu rumah tangga. Secara praktis, tenaga kerja terdiri atas dua hal, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja:

- a) angkatan kerja (*labour force*) terdiri atas golongan yang bekerja dan golongan penganggur atau sedang mencari kerja;
- b) kelompok yang bukan angkatan kerja terdiri atas golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga, dan golonganlain lain atau menerima penghasilan dari pihak lain, seperti pensiunan dan lain-lain. ²⁹

Dan terdapat pula tujuan pembangunan ketenagakerjaan ini sebagai berikut:

- a) Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi,

²⁸Andi Fariana, 2012, *Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan*, Mitra Wacana Media, hlm. 3.

²⁹<https://weareindostudents.blogspot.co.id/2015/05/ketenagakerjaan-menurut-para-ahli.html> Di akses pada tanggal 12 Juli 2020, Pukul, 07:39.

- b) Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerjayang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah,
- c) Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, dan
- d) Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.³⁰

Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Hukum Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa hukum tenaga kerja adalah segala hal yang berkaitan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Ahli hukum berkebangsaan Belanda, J. Van Kan (1983:13) mendefinisikan hukum sebagai keseluruhan ketentuan-ketentuan kehidupan yang bersifat memaksa, yang melindungi kepentingan orang dalam masyarakat. Pendapat lainnya dikemukakan oleh Wirjono Prajadikoro (1992:9) yang menyatakan bahwa hukum adalah serangkaian peraturan mengenai tingkah laku orang-orang sebagai anggota masyarakat, sedangkan satu-satunya tujuan hukum adalah menjamin kebahagiaan dan ketertiban dalam masyarakat.³¹

³⁰Andi Fariana, 2012, *Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan*, Mitra Wacana Media, hlm. 77.

³¹Lalu Husni, 2000, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 21.

Hubungan antara buruh dengan majikan dalam suatu hubungan kerja menimbulkan hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh masing-masing pihak. Hubungan tersebut menjadi sebuah tata kehidupan tertib dan damai sehingga menjamin tingkat produktivitas kerja. Untuk mencapai suatu hubungan kerja yang tertib dan damai antara buruh dan majikan diperlukan adanya pedoman perilaku yang dikenal dengan hukum perburuhan/ketenagakerjaan.

Tujuan dari hakikat hukum perburuhan adalah melindungi buruh. Posisi tawar buruh yang lemah, mengharuskan bagi pengusaha atau pemerintah untuk ikut campur tangan melalui fungsi mengatur. Pengaturan mengenai hak dan kewajiban buruh dalam suatu hubungan kerja dengan majikan memerlukan keberpihakan pemerintah terhadap buruh, terutama dalam kaitannya dengan perwujudannya hak-hak buruh.³²

Prof. Imam Soepomo, S.H. merumuskan bahwa hukum perburuhan/hukum ketenagakerjaan adalah suatu himpunan peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak, yang berkenaan dengan suatu kejadian dimana seseorang pekerja pada orang lain dengan menerima upah. Ini berarti elemen dari rumusan tersebut adalah pekerja yang bekerja pada orang lain (majikan), dengan adanya upah sebagai imbalan dari pekerjaan itu.

³²Muhammad Akib, 2015, *Hukum Tenaga Kerja*, PKKPUU Fakultas Hukum Universitas Lampung, Bandar Lampung, hlm. 3.

Mr. Mok berpendapat bahwa “hukum perburuhan/hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan di bawah pimpinan orang lain dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bergantung dengan pekerjaan itu”. Definisi yang senada dengan Mr. Mok dikemukakan oleh Mr. Soetikno, yang memberikan definisi hukum perburuhan sebagai “keseluruhan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seorang secara pribadi ditempatkan di bawah pimpinan (perintah) orang lain dan keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut”. Pendapat van Esveld pengertian buruh, yaitu seorang yang bekerja pada pihak lain dengan menerima upah.

1. Sifat dan Kedudukan Ketenagakerjaan

Mr. Molenaar berpendapat tentang tentang hukum perburuhan/ketenagakerjaan, maka dapat dikemukakan bahwa hukum perburuhan bersifat perdata dan dapat pula bersifat hukum publik. Bersifat perdata karena hukum perburuhan mengatur hubungan hukum antara buruh dan majikan dan buruh dalam hubungan kerja. Sedangkan bersifat hukum publik karena hukum perburuhan juga mengatur hubungan hukum antara buruh dengan pengusaha, dan bersifat publik ini karena pemerintah ikut campur tangan dalam masalah-masalah perburuhan serta adanya sanksi pidana dalam peraturan hukum perburuhan. Buruh disini perlu dilindungi oleh

Negara melalui campur tangan pemerintah. Bentuk perlindungannya yang diberikan pemerintah adalah membuat peraturan-peraturan yang mengikat buruh/pekerja dan majikan.³³

2. Ruang Lingkup Ketenagakerjaan

Tujuan hukum ketenagakerjaan ini dilatarbelakangi karena adanya pengalaman selama ini yang kerap kali terjadi kesewenang-wenangan pengusaha terhadap pekerja. Untuk itu diperlukan suatu perlindungan hukum secara komprehensif dan kongkret dari pemerintah. Tujuan hukum ketenagakerjaan sebagai berikut:

- a) Untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan. Artinya hukum ketenagakerjaan ini harus menjaga ketertiban, keamanan dan untuk mencapai ketenangan bekerja dan kelangsungan berusaha.
- b) Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.³⁴

Ruang lingkup dalam hukum ketenagakerjaan ini meliputi sebagai berikut:

- a) Masa sebelum bekerja (*Pre-Employment*)

³³Asri Wijayanti, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 13.

³⁴Andi Fariana, 2012, *Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan*, Mitra Wacana Media, hlm. 5.

- b) Masalah pengadaan tenaga kerja yang meliputi pengaturan lwoongan kerja, pengerahan dan penempatan tenaga kerja, dan lain-lain.
- c) Masa selama bekerja (*During Employment*)
- d) Masa setelah bekerja (*Post Employment*)
- e) Setalah hubungan kerja juga perlu perhatian saksama, sehingga tenaga kerja tetap mendapatkan perlindungan sesuai keadilan. Mengatur masalah seperti sakit berkepanjangan, hari/tua pension, tunjangan kematian dan sebagainya.

3. Jenis Peraturan Ketenagakerjaan

a. Peraturan Undang-undang Ciptakerja Nomor 11 Tahun 2020

Dengan dibentuknya Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 tahun 2020 Pasal 88B, juga memberikan kewenangan kepada gubernur untuk menetapkan upah minimum provinsi (UMP) dengan syarat yang meliputi pertumbuhan ekonomi daerah, serta inflasi pada daerah yang bersangkutan Dalam UU Ketenagakerjaan.

Gubernur memang tetap ditunjuk sebagai eksekutor penetapan upah minimum. Namun, penghitungannya disesuaikan dengan capaian kebutuhan kehidupan layak dan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi, adapun Dewan Pengupahan dalam undang-undang Cipta Kerja akan tetap ada untuk memberikan saran maupun pertimbangan kepada pemerintah pusat atau

pemerintah daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan.

b. Peraturan Undang-Undang Tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Nomor 20 Tahun 2008

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah merupakan kegiatan usaha yang mampu memperluas lapangan kerja dan memberikan pelayanan ekonomi secara luas kepada masyarakat, dan dapat berperan dalam proses pemerataan dan peningkatan pendapatan masyarakat, mendorong pertumbuhan ekonomi, dan berperan dalam mewujudkan stabilitas nasional. Selain itu, Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah adalah salah satu pilar utama ekonomi nasional yang harus memperoleh kesempatan utama, dukungan, perlindungan dan pengembangan seluas-luasnya sebagai wujud keberpihakan yang tegas kepada kelompok usaha ekonomi rakyat, tanpa mengabaikan peranan Usaha Besar dan Badan Usaha Milik Negara.

Bahwa sehubungan dengan perkembangan lingkungan perekonomian yang semakin dinamis dan global, Undang Undang Nomor 9 Tahun 1995 tentang Usaha Kecil, yang hanya mengatur Usaha Kecil perlu diganti, agar Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah di Indonesia dapat memperoleh jaminan kepastian dan keadilan usaha.

Dalam Undang-Undang ini yang dimaksud dengan:

- a. Usaha Mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini.
- b. Usaha Kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari Usaha Menengah atau Usaha Besar yang memenuhi kriteria Usaha Kecil sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang ini.
- c. Usaha Menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan Usaha Kecil atau Usaha Besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini.
- d. Usaha Besar adalah usaha ekonomi produktif yang dilakukan oleh badan usaha dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan lebih besar dari Usaha Menengah, yang

meliputi usaha nasional milik negara atau swasta, usaha patungan, dan usaha asing yang melakukan kegiatan ekonomi di Indonesia.

- e. Dunia Usaha adalah Usaha Mikro, Usaha Kecil, Usaha Menengah, dan Usaha Besar yang melakukan kegiatan ekonomi di Indonesia dan berdomisili di Indonesia.

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah merupakan kegiatan usaha yang mampu memperluas lapangan kerja dan memberikan pelayanan ekonomi secara luas kepada masyarakat, dan dapat berperan dalam proses pemerataan dan peningkatan pendapatan masyarakat, mendorong pertumbuhan ekonomi, dan berperan dalam mewujudkan stabilitas nasional. Selain itu, Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah adalah salah satu pilar utama ekonomi nasional yang harus memperoleh kesempatan utama, dukungan, perlindungan dan pengembangan seluas-luasnya sebagai wujud keberpihakan yang tegas kepada kelompok usaha ekonomi rakyat, tanpa mengabaikan peranan Usaha Besar dan Badan Usaha Milik Negara.

Meskipun Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah telah menunjukkan peranannya dalam perekonomian nasional, namun masih menghadapi berbagai hambatan dan kendala, baik yang bersifat internal maupun eksternal, dalam hal produksi dan pengolahan, pemasaran, sumber daya manusia, desain dan teknologi, permodalan, serta iklim usaha.

Untuk meningkatkan kesempatan, kemampuan, dan perlindungan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah, telah ditetapkan berbagai kebijakan tentang pencadangan usaha, pendanaan, dan pengembangannya namun belum optimal. Hal itu dikarenakan kebijakan tersebut belum dapat memberikan perlindungan, kepastian berusaha, dan fasilitas yang memadai untuk pemberdayaan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah³⁵.

c. Lembaga Ketenagakerjaan

Dalam sistem ketenagakerjaan terdapat beberapa kelembagaan hubungan industrial yang perlu di isi oleh wakil-wakil, baik dari unsur pengusaha serikat pekerja/serikat buruh, maupun pemerintah. Kelembagaan dimaksud antara lain :

1. Lembaga kerja sama Bipartit (LKS Bipartit);
2. Lembaga kerja sama Tripartit (LKS Tripartit);
3. Dewan Ketenagakerjaan
4. Dewan Keselamatan dan Kesehatan Kerja
5. Dewan Pengupahan
6. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (sebelumnya disebut panitia penyelesaian perselisihan perburuhan P4)
7. Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3)
8. Tim Deteksi Dini

³⁵Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008, *Tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah*.

9. Tim Perundingan/perumusan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan lain-lain

d. Menteri Ketenagakerjaan Tentang Pengawasan Nomor 33 Tahun 2016

Menimbang Pengawasan Ketenagakerjaan dalam rangka transparansi, Akuntabilitas kinerja, dan keseragaman Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan perlu menetapkan Menteri Ketenagakerjaan tentang tatacara pengawasan Ketenagakerjaan.

Menetapkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Tatacara Pengawasa Ketenagakerjaan Bagian ke Tiga Pemeriksaan Pasal 20 ayat 1 Pemeriksaan Sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) Huruf b terdiri atas a) Pemeriksaan Pertama, b). Pemeriksaan berkala, c). Pemeriksaan Khusus, dan Pemeriksaan ulang.

Pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dilakukan dalam jangka waktu paling lama tiga hari kerja. Bagian keempat Nota Pemeriksaan Pasal 30, Setiap Pengawas Ketenagakerjaan wajib membuat Nota Pemeriksaan setelah melakukan pemeriksaan, Nota Pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat 1 terdiri atas : a) Nota Pemeriksaan I, b). Nota Pemeriksaan II, dan c). Nota Pemeriksaan Khusus. Nota Pemeriksaan dimaksud ditandatangani oleh Pengawas Ketenagakerjaan yang melakukan

pemeriksaan dan diketahui oleh Pimpinan Unit kerja Pengawasan Ketenagakerjaan.³⁶

D. Tinjauan Umum Tentang Pekerja/Buruh

1. Pengertian Pekerja/Buruh

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapatkan upah.³⁷ Sedangkan pengertian pekerja menurut kamus besar Bahasa Indonesia yang dimaksud dengan pekerja adalah orang yang menerima upah atas hasil kerjanya.³⁸

Menurut pasal 1 ayat (3) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima Upah atau Imbalan dalam bentuk lain

2. Hak dan Kewajiban Pekerja/Buruh

a. Pengertian hak pekerja

Hak merupakan suatu tuntutan dan keinginan yang diperoleh subjek kerja (pengusaha dan pekerja) sedangkan pengertian pekerja Dalam pasal 1 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.³⁹ Jadi

³⁶ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang *Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan*

³⁷ No Name, *Pengertian Buruh, Dalam Kbbi.web.id/buruh*. Diakses pada 21 Juli 2021

³⁸ No Name, *Pengertian Pekerja, Dalam Kb bi.web.id/pekerja*. Diakses pada 21 Juli 2021

³⁹ Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Hak Pekerja adalah suatu tuntutan dan keinginan yang diperoleh oleh setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

b. Macam-macam Hak Pekerja

1. Hak atas pekerja

Hak atas pekerja merupakan suatu hak asasi manusia. Maka sebagaimana halnya tubuh dan kehidupan merupakan salah satu hak asasi manusia, kerja pun merupakan salah satu hak asasi manusia. Ia melekat pada manusia sebagai manusia sejak lahir dan tak seorang pun dapat merampasnya.⁴⁰

2. Hak atas upah yang adil

Merupakan hak legal yang diterima dan dituntut seseorang ia mengikat diri untuk bekerja pada suatu perusahaan. Karena itu, perusahaan yang bersangkutan mempunyai kewajiban untuk memberikan upah yang adil.⁴¹

3. Hak untuk berserikat dan berkumpul

Hak berserikat buruh, merupakan hak buruh yang melekat pada setiap pribadi pekerja/buruh. Hak berserikat itu ada untuk menjamin jalannya dan berfungsinya organisasi buruh dalam membela

⁴⁰ *Tim kopedium dibawah pimpinan Basani Situmorang Op.cit*, hlm. 44-45.

⁴¹ *Ibid*,

anggotanya, berguna untuk mempermudah pemenuhan hak buruh.⁴² Mereka harus dijamin haknya untuk membentuk serikat pekerja dengan tujuan untuk bersatu memperjuangkan hak dan kepentingan semua anggota mereka. Hak berserikat dan berkumpul merupakan salah satu syarat penting untuk berserikat dan berkumpul juga sesuai dengan prinsip deklarasi Philadelphia, yang kedua menyatakan bahwa kebebasan mengeluarkan pendapat dan kebebasan berserikat adalah penting untuk mencapai dan mempertahankan kemajuan yang telah dicapai.⁴³

4. Hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan

Dalam bisnis modern sekarang ini semakin dianggap penting bahwa para pekerja dijamin keamanan, keselamatan, dan kesehatannya.⁴⁴

5. Hak untuk diproses hukum secara sah

Hak ini terutama berlaku ketika seseorang pekerja dituduh, dan diancam dengan hukuman tertentu karena diduga melakukan pelanggaran atau kesalahan tertentu.⁴⁵

6. Hak untuk diperlakukan secara sama

⁴² Asri wijayanti, 2012, *Sinkronisasi Hukum Perburuhan terhadap Konvesi ILO*, Karya Putra Darmawati, Bandung, hlm. 104.

⁴³ *Ibid*,

⁴⁴ *Ibid*,

⁴⁵ *Ibid*,

Dengan hak ini ditegaskan bahwa semua pekerja, pada prinsipnya harus diperlakukan secara sama, secara fair. Artinya, tidak boleh ada desriminasi dalam perusahaan entah berdasarkan warna kulit, jenis kelamin, etnis, agama, dan sebagainya, baik dalam sikap dan perlakuan, gaji maupun peluang untuk jabatan, pelatihan, atau Pendidikan lebih lanjut.⁴⁶

7. Hak atas rahasia pribadi

Kendati perusahaan punya hak tertentu untuk mengetahui riwayat hidup dan data pribadi tertentu setiap karyawan, karyawan punya hak untuk dirahasiakan data pribadinya itu, bahkan perusahaan harus menerima bahwa hal-hal tertentu yang tidak boleh diketahui oleh perusahaan yang ingin tetap dirahasiakan oleh karyawan. Umumnya yang dianggap rahasia pribadi dan karena itu tidak perlu diketahui dan dicampuri oleh perusahaan adalah persoalan yang menyangkut keyakinan religi, afiliasi dan haluan politik, uruzsan keluarga, dan urusan sosial lainnya.⁴⁷

8. Hak kebebasan suara hati

⁴⁶ *Ibid*,

⁴⁷ *Ibid*,

Hak ini menuntut agar setiap pekerja harus di hargai kesadaran moralnya. Ia harus dibiarkan bebas mengikuti apa yang menurut suara hatinya adalah hal yang baik.⁴⁸

Menurut pasal 79 sampai dengan pasal 86 Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, para pekerja diberikan hak-hak sebagai berikut :

1) Cuti tahunan

Cuti tahunan diberikan pada pekerja yang telah bekerja selama 12 bulan berturut-turut. Lamanya cuti tahunan adalah 12 hari kerja.

2) Istirahat Panjang

Pekerja yang telah bekerja 6 tahun terus menerus pada perusahaan yang sama, berhak mendapatkan istirahat Panjang selama 2 bulan. Istirahat Panjang ini dilaksanakan pada tahun ke 7 dan tahun ke 8 dengan masing-masing dilaksanakan selama 1 bulan.

3) Cuti Haid

Cuti yang berikan kepada pekerja perempuan yang merasa sakit pada hari pertama dan hari kedua waktu haid.

4) Cuti hamil/bersalin/keguguran

Cuti yang berikan pada pekerja perempuan 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Untuk keguguran, cuti

⁴⁸ *Ibid*,

diberikan selama 1,5 bulan setelah keguguran dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

5) Cuti karena alasan mendesak

Pengusaha wajib memberikan cuti pada pekerja karena alasan mendesak.

6) Berhak atas jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek)

Jaminan sosial tenagakerja (Jamsostek) adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dan penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin di hari tua dan meninggal dunia.

Jamsostek terdiri dari :

- a. Jaminan kecelakaan kerja
 - b. Jaminan kematian
 - c. Jaminan hari tua
 - d. Jaminan pemeliharaan kesehatan
- c. Kewajiban kerja
- A. Memahami, mengetahui dan mematuhi aturan dan prinsip-prinsip dalam bekerja termasuk tentang keselamatan kerja, berpartisipasi dalam pelatihan, dan lain-lain.

- B. Melakukan pekerja sesuai dengan ketentuan-ketentuan dan prinsip-prinsip ketenagakerjaan termasuk kesehatan, dan keselamatan kerja.
- C. Menjaga ketertiban dan harmoni ditempat kerja.
- D. Memberitahukan kepada pengawas ditempat kerja ketika melihat kecelakaan kerja atau bahaya terhadap kehidupan atau kesehatan pekerja

E. Tinjauan Umum Tentang Upah Minimum

1. Pengertian upah minimum

Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman.⁴⁹

Penetapan Upah Minimum menurut pasal 88 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan “Pemerintah menetapkan minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi”⁵⁰

Dalam pasal 43 (1) PP No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan “penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud pasal 41 dilakukan setiap tahun berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi”.⁵¹ Dalam pasal 43 ayat (5) PP No.

⁴⁹ Lihat pasal 1 ayat (1) Peraturan menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 *Tentang Upah Minimum*

⁵⁰ Lihat pasal 88 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 *Tentang Ketenagakerjaan*

⁵¹ Lihat Pasal 88 Ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 *Tentang Ketenagakerjaan*

78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan “Komponen sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan jenis kebutuhan hidup sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditinjau dalam jangka waktu 5 Tahun peninjauan komponen dan jenis kebutuhan hidup layak ditinjau dalam jangka waktu 5 tahun sekali”.⁵² Dalam pasal 44 ayat (2) formula perhitungan Upah Minimum adalah : $UM_n + \{ UM_t \times (Inflasi + \% PDB_t) \}$.⁵³

Hak penerimaan atas upah pada pekerja yang telah bekerja selama 7 jam sehari atau 40 jam seminggu paling rendah adalah upah minimum atau upah minimum sectoral yang telah ditetapkan oleh pemerintah dan berlaku di daerah yang telah ditentukan, kecuali ada izin penangguhan pelaksanaan pemberi upah minimum oleh perusahaan.⁵⁴

2. Prinsip-prinsip dalam kebijakan penetapan upah minimum di Indonesia

Dengan adanya otonomi daerah pemerintah mengatur kebijakan ketenagakerjaan termasuk didalamnya kebijakan upah minimum dalam UUD No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang isinya antara lain:

1. Pemerintah menetapkan upah berdasarkan kebutuhan hidup layak atau KHL dan dengan memperhatikan produktivitas serta pertumbuhan

⁵² Lihat Pasal 43 PP No. 78 Tahun 2015 *Tentang Pengupahan*

⁵³ Lihat Pasal 44 PP No. 78 Tahun 2015 *Tentang Pengupahan*

⁵⁴ Soedarjadi, 2009, *Hak dan Kewajiban Pekerja-pengusaha*, Penerbit Pustaka Yustisia, Yogyakarta, hlm. 36.

ekonomi, sehingga upah minimum diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak. 2. Upah minimum yang diterapkan:

- a. berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
- b. berdasarkan sektor pada wilayah provinsi/kabupaten/kota. upah minimum sektoral dapat ditetapkan untuk kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya menurut klasifikasi lapangan usaha Indonesia untuk kabupaten/kota, provinsi, beberapa provinsi, atau nasional dan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum regional daerah yang bersangkutan.
- c. Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan Provinsi, dan/atau Bupati/Wali kota.
- d. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat dilakukan penangguhan. Penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurung waktu tertentu. Apabila pengupahan tersebut berakhir maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada saat itu tapi

tidak wajib membayar ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu itu diberikan penangguhan.⁵⁵

3. Penentuan dan Penetapan Upah Minimum Provinsi

Pemerintah Indonesia selalu mengubah-ubah kebijakan ketenagakerjaan terutama menyangkut penanganan pengupahan. Kebijakan penetapan Upah Minimum didasarkan pada Kebutuhan Fisik Minimum (KFM), kemudian berubah menjadi Kebutuhan Hidup Minimum (KHM), dan sekarang berubah menjadi Kebutuhan Hidup Layak (KHL).⁵⁶

Kebijakan pengupahan di Indonesia lebih kepada perpaduan konsep-konsep pengupahan tersebut. Ini disebabkan kompleksitas permasalahan pengupahan, seperti adanya tingkat upah yang masih berada di bawah standar kebutuhan fisik minimum.

Menurut peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 7 Tahun 2003 tentang Dasar dan Wewenang Penetapan Upah Minimum yaitu :⁵⁷

1. Penetapan Upah Minimum didasarkan pada Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan Ekonomi.
2. Upah Minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diarahkan pada pencapaian Kebutuhan Hidup layak (KHL)

⁵⁵ Devanto Shasta Pratomo dan Putu Mahardika Adisaputra, 2011, *Kebijakan Upah Minimum Untuk Perekonomian Yang Berkeadilan: Tinjauan UUD 1945*. Vol 5 No. 2, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya, hlm. 272.

⁵⁶ Achmad S. Rucky, " *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*", Jakarta; Gramedia Pustaka Utama. 2002, Hlm. 7

⁵⁷ Peraturan Menteri No. 4, Thn. 2014. Diakses pada [Http://www.jdih.depnakertrans.go.id](http://www.jdih.depnakertrans.go.id)

3. Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (KHL) sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan Perbandingan besarnya Upah Minimum terhadap nilai KHL pada priode yang sama.
4. Untuk pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (KHL) sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Gubernur menetapkan tahapan pencapaian KHL dalam bentuk peta jalan pencapaian KHL bagi perusahaan lainnya dengan mempertimbangkan kondisi kemampuan dunia usaha.

Sebelum dibentuknya Upah Minimum Provinsi (UMP) Gubernur Sulawesi Tenggara wajib membentuk tim Dewan Pengupahan Provinsi untuk mensurvey Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dan pertumbuhan ekonomi wilayah Sulawesi Tenggara sesuai peraturan Undang-undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 pasal 98 ayat 1,2 dan 3.

Dengan dibentuknya Keputusan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 287 Tahun 2017 “Tentang Pengangkatan Dewan Pengupahan Provinsi dan Sekertariat Dewan Pengupahan Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2017-2020”, yang sekarang di ubah menjadi keputusan Nomor 301 Tahun 2020 “Tentang Pengangkatan Dewan Pengupahan Provinsi dan Skertariat Dewan Pengupahan Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2020 – 2023” tanggal 27 Mei 2020 maka penetapan Dewan Pengupahan Provinsi berhak memberi saran dan pertimbangan terhadap Gubernur Sulawesi Tenggara untuk menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP).

Penetapan upah minimum yang berlaku pada tahun 2021 di Sulawesi Tenggara didasarkan pada peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara No. 607 Tahun 2021 Tanggal 1 November 2021 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi dan Upah Minimum Sektoral. Peraturan Gubernur tersebut untuk Upah Minimum Sektoral. Peraturan Gubernur tersebut untuk Upah Minimum pada 17 (Tujuh Belas) Kabupaten/Kota Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2020.

Variable-variabel tambahan dalam hal pertimbangan penetapan Upah Minimum, yaitu kebutuhan hidup layak, indeks harga konsumen, kemampuan dan kelangsungan perusahaan, upah yang berlaku pada umumnya di daerah lain, kondisi pasar kerja, tingkat perkembangan ekonomi, dan pendapatan perkapita, produktivitas tenaga kerja, dan usaha marginal, dikarenakan selain variable tersebut merupakan indikator pertumbuhan ekonomi, juga merupakan turunan dari standar yang diberlakukan Oleh *International Labour Organization*.⁵⁸

Upah Minimum Provinsi Sulawesi Tenggara berdasarkan Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara No. 607 Tahun 2021 ditetapkan sebesar Rp.2.552.014,52 mengalami kenaikan sebesar Rp 158.581,17 atau 6,21%.

⁵⁸ Penentuan Kebijakan pengupahan, Di akses : <http://www.wongdesmiwati>. Word Press.com 19 Januari 2023

4. Perlindungan Upah Minimum

Pemerintah menetapkan upah minimum. Menurut Furqon Karim⁵⁹ upah minimum yang diatur oleh pemerintah ide awalnya merupakan jaring pengaman agar perusahaan minimal membayarkan agar upah kebutuhan dasar bagi kehidupan pekerja relative mendekati terjangkau. Namun pada kenyataanya upah minimum masih jauh dari kebutuhan dasar pekerja, sehingga belum berhasil menciptakan hubungan industrial yang diharapkan. Konsep upah minimum yang tepat yakni dilibatkannya pekerja yang dapat diwakili serikat pekerja. Transparansi perusahaan menjadi kunci utama, karena pekeja *taubetul* situasi dan kondisi perusahaannya. Perusahaan dapat menunjukkan laporan keuangan yang telah di audit kepada serikat pekerja, dan serikat pekerja harus mampu membaca serta menganalisis laporan keuangan dari perusahaan⁶⁰ langkah yang dapat dilakukan untuk menuju system itu adalah dengan cara kedua berlah pihak melakukan perundingan atau negosiasi. Keuntungan dari alternatif ini adalah:⁶¹

- a. Upah lebih mencerminkan kemampuan perusahaan dan kemauan kerja, yaitu perusahaan yang mempunyai kinerja yang lebih baik pula bagi pekerja.

⁵⁹ Dalam Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Revormasi*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, hlm, 110.

⁶⁰ *Ibit*,

⁶¹ *Ibid*,

- b. Fungsi upah sebagai stimulus motivator dana tau dorongan motivasi lebih tercermin, karena pekerja akan memaksimalkan produktivitasnya agar perusahaan dapat menghasilkan kinerja lebih baik akan diperoleh pendapatata yang lebih baik pula.

5. Ketentuan dalam pelaksanaan upah minimum⁶²

1. Membayar upah pada seseorang pekerja lebih rendah dari upah minimum.
2. Apabila di daerah Kabupaten atau Kota sudah ada penetapan upah minimum maka perusahaan dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum upah Kota/kabupaten tersebut.
3. Bagi pekerja berstatus tetap, tidak tetap, dan dalam masa percobaan, upah diberikan serendah-rendahnya sebesar upah minimum, kecuali yang masih dalam job training minimal 80% sesuai surat edaran Dirjen Binawas.
4. Upah minimum hanya berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 tahun.
5. Terhadap mereka yang sudah mempunyai masa kerja lebih dari 1 tahun untuk pemberian upah diberikan atas dasar kesepakatan tertulis antara pekerja/buru/serikat pekerja dengan pengusaha.

⁶² Soedarjadi, /op. cit, 2009, Hlm 36-37.

6. Upah pekerja harian lepas ditetapkan secara upah bulanan yang dibayarkan berdasarkan jumlah hari kehadiran dengan perhitungan upah sehari.
 - a. Bagi perusahaan dengan system waktu kerja 6 hari dalam seminggu, upah bulanan dibagi 25.
 - b. Bagi perusahaan dengan system waktu kerja 5 hari dalam seminggu, upah bulanan dibagi 21.
7. Bagi perusahaan yang telah memberikan upah lebih tinggi dari upah minimum yang berlaku, pengusaha dilarang mengurangi atau menurunkan upah.
8. Peninjauan besarnya upah bagi pekerja yang telah menerima upah lebih tinggi dari upah minum yang berlaku, dilakukan sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama.
9. Dengan suatu kenaikan upah minimum pekerja diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Mengingat bahwa dalam kenyataan ada pengusaha yang tidak mampu membayar pekerja dengan upah minimum yang berlaku maka dalam pelaksanaannya mereka dapat mengajukan peangguhan 10 hari sebelum masa berlakunya ketentuan upah minimum dengan mengajukan permohonan pada Gubernur lewat isntasi yang bertanggungjawab bidang ketenagakerjaan.

Upah minimum menurut Pasal 88 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003

Tentang Ketenagakerjaan terdiri dari:

1. Upah minimum berdasarkan wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota
2. Upah minimum berdasarkan sektor wilayah provinsi atau Kabupaten/Kota

Upah minimum didalam Pasar 2 Peraturan Menteri Tenagakerja Dan Transmigrasi No. 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum, terdiri dari:

- a. UMP atau UMK
- b. UMSP atau UMSK

Upah minimum tersebut ditetapkan oleh Gubernur untuk wilayah Provinsi, dan oleh Bupati/Kota untuk wilayah Kabupaten/Kota, dengan memperlihatkan rekomendasi dari dewan pengupahan provinsi atau Bupati/walikota. Dalam hal ini pengusaha dilarang membayar upah pekerja/buru lebih rendah dari upah minimum yang tetapkan untuk masing-masing wilayah provinsi dan/atau kabupaten/kota. bagi pengusaha yang karena sesuatu hal yang tidak atau belum mampu membayar upah minimum yang telah ditetapkan dapat dilakukan penanguuhan selama batas waktu tertentu.⁶³

Dalam hal upah minimum ditetapkan atas kesepakatan antara pengusahaan pekerja/buru atau serikat pekerja/buru, tidak boleh lebih rendah dari

⁶³ Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuan*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 143.

ketentuan pengupahan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁶⁴

Apabila kesepakatan dimaksud lebih rendah dan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁶⁵

6. Dewan pengupahan

Dewan pengupahan adalah suatu Lembaga non struktural yang bersifat tripartit.⁶⁶ Dewan pengupahan terdiri dari wakil asosiasi pengusaha, asosiasi pekerja, pemerintah.⁶⁷ Tugas dari dewan pengupahan ini adalah memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah dalam rangka perumusan kebijakan pengupahan dan pengembangan system pengupahan nasional/provinsi/kabupaten/kota ⁶⁸ dan akademisi.

F. Tinjauan Umum Tentang Peraturan Ketenagakerjaan

1. Peraturan Undang-undang Cipta kerja Nomor 11 Tahun 2020

Dengan dibentuknya Undang-undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 Pasal 88B, juga memberikan kewenangan kepada Gubernur untuk menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) dengan syarat yang meliputi

⁶⁴ *Ibid*,

⁶⁵ *Ibid*,

⁶⁶ Tim Kopedium dibawah Pimpinan Basani Situmorang/Op.cit, hlm.23.

⁶⁷ *Ibid*,hlm.31

⁶⁸ *Ibid*,hlm.24

pertumbuhan ekonomi daerah, serta inflasi pada daerah yang bersangkutan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan.

Gubernur memang tetap ditunjuk sebagai esekutor penetapan upah minimum. Namun, perhitungannya disesuaikan dengan capaian Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dan rekomendasi Dewan pengupahan Provinsi, adapun Dewan Pengupahan dalam Undang-undang Cipta Kerja akan tetap ada untuk memberikan saran maupun pertimbangan kepada pemerintah pusat atau pemerintah daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan.

2. Peraturan Undang-undang Tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Nomor 20 Tahun 2008

Usaha mikro kecil dan menengah merupakan kegiatan usaha yang mampu memperluas lapangan kerja dan memberikan pelayanan ekonomi secara luas kepada masyarakat, dan dapat berperan dalam proses pemerataan dan peningkatan pendapatan masyarakat, mendorong pertumbuhan ekonomi, dan berperan dalam proses pemerataan dan peningkatan pendapatan masyarakat, mendorong pertumbuhan ekonomi, dan berperan dalam mewujudkan stabilitas nasional. Selain itu, usaha mikro kecil dan menengah adalah salah satu pilar utama ekonomi nasional yang harus memperoleh kesempatan utama, dukungan, perlindungan dan pengembangan seluas-luasnya sebagai wujud keberpihakan yang tegas kepada kelompok usaha ekonomi rakyat, tanpa mengabaikan peranan Usaha Besar dan Badan Usaha Milik Negara.

Bahwa berhubungan dengan perkembangan lingkungan perekonomian yang semakin dinamis dan global, Undang-undang Nomor 9 Tahun 1995 Tentang Usaha Kecil, yang hanya mengatur Usaha Kecil perlu diganti, agar usaha mikro kecil dan menengah di Indonesia dapat memperoleh jaminan kepastian dan keadilan usaha.

Dalam Undang-undang ini yang dimaksud dengan :

1. Usaha mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro sebagaimana diatur dalam Undang-undang ini.
2. Usaha kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian, baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah dan usaha besar yang memenuhi kriteria usaha kecil sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang ini.
3. Usaha menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan usaha kecil atau usaha besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sebagaimana diatur dalam Undang-undang ini.

4. Usaha besar adalah usaha ekonomi produktif yang dilakukan oleh badan usaha dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan lebih besar dari usaha menengah, yang meliputi usaha nasional milik negara atau swasta, usaha patungan, dan usaha asing yang melakukan kegiatan ekonomi di Indonesia.
5. Dunia usaha adalah usaha mikro, usaha mikro kecil, usaha menengah, dan usaha Besar yang melakukan kegiatan ekonomi di Indonesia dan berdomisili di Indonesia.

Usaha mikro kecil dan menengah merupakan kegiatan usaha yang mampu memperluas lapangan kerja dan memberikan pelayanan ekonomi secara luas kepada masyarakat dan dapat berperan dalam proses pemerataan dan peningkatan pendapatan masyarakat, mendorong pertumbuhan ekonomi, dan berperan dalam mewujudkan stabilitas nasional. Selain itu, usaha mikro kecil dan menengah adalah salah satu pilar utama ekonomi nasional yang harus memperoleh kesempatan utama ekonomi nasional yang harus memperoleh kesempatan utama, dukungan, perlindungan dan perkembangan seluas-luasnya sebagai wujud keberpihakan yang tegas kepada kelompok usaha ekonomi rakyat, tanpa mengabaikan peran Usaha Besar dan Badan Usaha Milik Negara.

Meskipun usaha mikro kecil dan menengah telah menunjukkan peranannya dalam perekonomian nasional, namun masih menghadapi berbagai hambatan dan kendala, baik yang bersifat internal maupun eksternal,

dalam hal produksi dan pengelolaan, pemasaran, sumber daya manusia, desain dan teknologi, permodalan, serta iklim usaha.

Untuk meningkatkan kesempatan, kemampuan dan perlindungan Usaha Mikro Kecil dan Menengah telah ditetapkan berbagai kebijakan tentang percadangan usaha, pendanaan, dan pengembagannya namun belum optimal. Hal itu dikarenakan kebijakan tersebut belum dapat memberikan perlindungan kepastian berusaha, dan fasilitas yang memadai untuk pemberdayaan Usaha Mikro Kecil dan menengah.⁶⁹

3. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Tentang Pengawasan Nomor 33 Tahun 2016

Menimbang pengawasan ketenagakerjaan dalam rangka transparasi, akuntabilitas kinerja, dan keseragaman Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan perlu menetapkan Menteri Ketenagakerjaan tentang tatacara Pengawasan Ketenagakerjaan.

Menetapkan Peraturan Meteri Ketenagakerjaan tentang tatacara Pengawasan Ketenagakerjaan bagian ke tiga Pemeriksaan Pasal 20 Ayat 1 Pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 9 ayat (2) Huruf b terdiri atas a) Pemeriksaan Pertama, b) Pemeriksaan Berkala, c) Pemeriksaan Khusus, d) Pemeriksaan Ulang.

⁶⁹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008, *Tentang Usaha Mikro Kecil dan Menengah*

Pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan jangka waktu paling lama tiga hari kerja. Bagian keempat Nota Pemeriksaan Pasal 30, Setiap Pengawas Ketenagakerjaan wajib membuat Nota Pemeriksaan setelah melakukan pemeriksaan, Nota Pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas : a) Nota Pemeriksaan I, b) Nota Pemeriksaan II, dan c) Nota Pemeriksaan Khusus.

Nota pemeriksaan dimaksud ditandatangani oleh Pengawas Ketenagakerjaan yang melakukan pemeriksaan dan diketahui oleh Pimpinan Unit Kerja Pengawas Ketenagakerjaan.⁷⁰

G. Kerangka Pemikiran

1. Kerangka Pikir

Peranan sektor industri dalam membangun ekonomi negara dan mampu menyerap tenaga kerja menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Oleh karena itu, pembangunan dalam sektor industri berkelanjutan menjadi hal yang wajib untuk dilakukan. Sektor industri tidak bisa memisahkan diri dari tenaga kerja didalamnya. Peningkatan pada kualitas tenaga kerja dapat meningkatkan produksi pada perusahaan dengan demikian maka produktivitas kerja tenaga kerjanya dapat tercapai dengan baik.

Pada dasarnya faktor yang mempengaruhi produksi meliputi, bahan baku, teknologi, manajemen dan jumlah tenaga kerja. Apabila salah satu dari

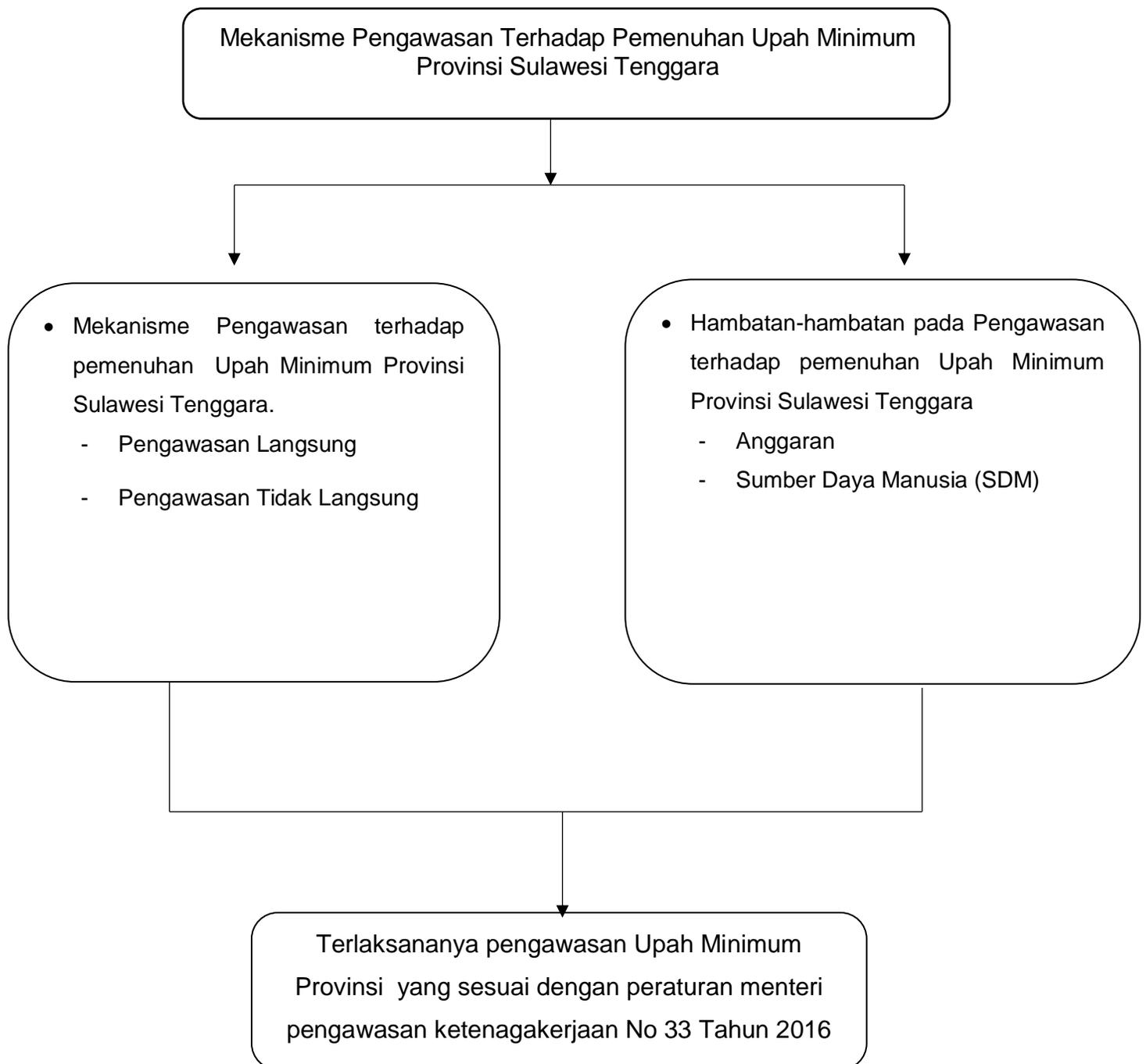
⁷⁰ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang “Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan”.

factor produksi tersebut mengalami masalah maka produktivitas tenaga kerja juga terkena dampaknya. Misalnya perusahaan kekurangan jumlah tenaga kerja pada saat perusahaan sedang memproduksi produk dalam jumlah besar, akibatnya perusahaan akan kualahan kerana hal ini tentu mempengaruhi hasil produksi. Oleh karena itu hal-hal yang mempengaruhi tingkat produksi seperti halnya jumlah tenaga kerja perlu diperhatikan.

Selanjutnya, dalam penelitian ini akan membahas tentang beberapa hal yang mempengaruhi tingkat upah tenaga kerja yaitu, jam kerja, lama kerja dan tingkat pendidikan. Dengan acuan faktor-faktor tersebut maka berikut adalah table kerangka berpikir dalam penelitian ini :

2. Bagan Kerangka Pikir

Bagan Kerangka Berpikir



H. Defenisi Operasional

Agar tidak terjadi kesalah pahaman dalam mendefinisikan dan memahami penelitian ini maka penulis akan mendeskripsikan variable yang dianggap penting.

1) Mekanisme

Mekanisme adalah suatu cara kerja yang dipakai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai

2) Pengawasan

Pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut.

3) Pemenuhan

Pemenuhan adalah Upaya yang dilakukan untuk memenuhi, melaksanakan, dan mewujudkan hak Penyandang Disabilitas.

4) Upah minimum

Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termaksud tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman.

5) Provinsi

Provinsi adalah sebagai dasar untuk memformulasikan kebijakan dan strategi penataan ruang wilayah dari Provinsi tersebut. Provinsi juga ialah suatu satuan territorial, seringnya dijadikan nama sebuah wilayah

administratif pemerintahan di bawah wilayah negara atau negara bagian.

6) Pengawasan Langsung

Pengawasan Langsung adalah inspeksi teratur yang dilakukan secara priodik dengan mengamati kegiatan atau produksi yang dapat diobservasi.

7) Pengawasan Tidak Langsung

Pengawasan Tidak Langsung adalah pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dengan cara tidak turun langsung mengawasi pekerjaan dari pelaksana, melainkan mempelajari laporan-laporan, baik itu laporan lisan maupun tulisan yang disampaikan oleh pelaksana pekerjaan.

8) Anggaran Tenaga Kerja

Anggaran Tenaga Kerja adalah anggaran yang merencanakan secara lebih terperinci tentang upah yang akan dibayarkan kepada tenaga kerja langsung selama priode yang akan datang.

9) Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia adalah kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada didalam suatu perusahaan atau organisasi, dan merupakan modal dasar suatu perusahaan atau organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan.

10)Pemerintah Daerah

Pemerintah Daerah adalah Gubernur, Bupati/Walikota, dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara urusan pemerintah di daerah.

11)Aparatur Sipil Negara

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah orang yang bekerja untuk Pemerintah dan Negara.

12)Tenaga Kerja

Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau produk serta jasa baik untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri maupun masyarakat.

13)Kebijakan

Kebijakan adalah sebuah keputusan politis yang diambil oleh pemerintah sebagai bagian dari sikap pemerintah untuk memecahkan sebuah persoalan publik.

14)Peraturan Perundang-Undangan

Peraturan tertulis yang memuat norma hukum yang mengikat secara umum dan dibentuk atau ditetapkan oleh Lembaga Negara atau pejabat yang berwenang melalui prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.

15) Asas *Lex Specialist Derogate Lex Generalis*

Peraturan yang lebih khusus akan mengesampingkan peraturan yang umum apabila mengatur substansi yang sama dan bertentangan.

16)Asas *Lex Posterior De Rogat Lex Priori*

Peraturan yang baru akan mengesampingkan peraturan yang lama