

Peran Pemerintah Kabupaten Banjarnegara dalam Pemberian Upah Minimum: Kesesuaian dengan Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/57 Tahun 2023

Ayu Siti Nurul Aysah
Universitas Muhammadiyah Purwokerto

ARTICLE INFO

Article history:

DOI:

[10.30595/pssh.v17i.1139](https://doi.org/10.30595/pssh.v17i.1139)

Submitted:

June 15, 2024

Accepted:

June 20, 2024

Published:

July 30, 2024

Keywords:

Role of the Government,
Minimum Wage, Empirical
Juridical Method

ABSTRACT

This study aims to examine the role of the Government, especially in this case the Manpower Office, which has an active role in supervising workers in getting salaries in accordance with government regulations, and legal efforts against companies that have not set minimum wage standards, minimum wage is one of the important instruments in protecting workers' welfare and ensuring fairness in work compensation. This study uses a qualitative approach with the Empirical Juridical method, which uses field data collection as the main data such as through interviews, observations, and analysis of policy documents and applicable regulations. This research is expected to contribute to improving the welfare of the people in Banjarnegara Regency by increasing the minimum wage and ensuring the welfare of workers in the region. The results of the research obtained by the author that the role of the Banjarnegara PMPTSP Manpower Office has a monitoring and socialization role as well as a meeting to determine the district minimum wage every year, and has legal efforts in the process of complaints of UMK violations with the availability of the Complaints Agency Commission and the First Expert Mediator to resolve conflicts of UMK violations by the reported workers against companies in Banjarnegara.

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



Corresponding Author:

Ayu Siti Nuru Aysah

Faculty of Law, Universitas Muhammadiyah Purwokerto

Jl. KH. Ahmad Dahlan, Kembaran, Banyumas, Jawa Tengah 53182, Indonesia

Email: ayusitinurulaysah29@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Seseorang yang hidup dimuka ini membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi dan menunjang kebutuhan didalam hidupnya sehingga dapat mempertahankan kehidupannya dan memenuhi kebutuhannya dengan layak Oleh karena itu Negara Indonesia memberikan pengaturan yang terdapat di dalam UUD 1945 Pasal 27 ayat 2 bahwasanya Tiap - Tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan juga terdapat pula pada aturan pasal 28 huruf d ayat 2 yaitu setiap orang berhak bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerjanya.[1]

Berdasarkan Pasal 1 Angkal 30 UU No. 13 Tahun 2003 memberikan pengertian Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk di dalamnya terdapat tunjangan bagil pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, Berdasarkan aturan di

atas maka antara pemilik pekerja dan pekerja memiliki hak dan kewajiban masing-masing,[2] dalam artian ini penyedia pekerja memiliki kewajiban untuk memberikan upah terhadap pekerjanya, sehingga aturan ini menjadi pelindung bagi pekerja untuk dapat mendapatkan haknya setelah melakukan pekerjaan dengan diberikannya upah yang sesuai berdasarkan aturan yang berlaku.

Oleh karena itu, pengusaha wajib membayar upah kepada pekerjanya yang tidak boleh kurang dari upah minimum. yang sejalan dengan Pasal 90A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang pada intinya mengatur bahwa pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum. Tentu saja sistem pengupahan di Indonesia diperhitungkan dan dipertimbangkan dari berbagai aspek seperti kelayakan dan validitasnya, serta bertujuan untuk menciptakan masyarakat dimana masyarakatnya dapat hidup sejahtera seperti Indonesia. Diberikan sesuai dengan Peraturan Ketenagakerjaan, PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, khususnya tentang Pengupahan (Suhartini, T.t). Dalam hal ini terdapat beberapa kasus pelanggaran terhadap ketentuan hukum khususnya UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan terdapat permasalahan hukum terkait hak-hak pekerja khususnya mengenai upah yang harus dibayarkan menurut upah Standar minimal kota. Standar upah ditentukan berdasarkan otonomi daerah prefektur dan kota, tergantung kebutuhan daerah.[3]

Dengan adanya peraturan perundang-undangan di atas memberikan perubahan pada sifat hukum ketenagakerjaan ini menjadi dua sifat yaitu privat dan public, dalam artian sifat privat adalah sifat yang terdapat pada aturan dasar pada jalinan hubungan kerja yang dapat dilihat melalui adanya perjanjian antara pekerja dan pemberi kerja, dan pengertian sifat public adalah yang dapat dilihat dari terdapat adanya beberapa sanksi bagi pemberi kerja atau fasilitator kerja seperti sanksi pidana dan sanksi administrasi, dan yang tidak mematuhi aturan pemerintah dalam memberikan upah mengenai standard upah minimum setiap daerah.

Pada saat ini terdapat beberapa kejadian yang dialami oleh para pekerja di Indonesia dimana upah yang mereka dapatkan tidak sesuai dengan pekerjaan yang sudah dilakukan, baik dari sisi waktu kerja maupun tugas yang dikerjakan, sehingga upah yang mereka terima tidak dapat untuk memenuhi kebutuhan pokok, karena pada saat ini biaya kehidupan mengalami peningkatan yang membuat adanya ketidaksesuaian dengan tujuan pembangunan nasional yang terdapat didalam UUD 1945 dimana masyarakat masih sangat jauh untuk mendapatkan kata kesejahteraan. Karena pada prakteknya saat ini masih banyak perusahaan yang sengaja membayar karyawannya di bawah upah minimum. Padahal sebenarnya perusahaan bisa menawarkan upah yang memenuhi atau melebihi upah minimum. Sebagai aturan umum, pasti ada alasan khusus jika suatu perusahaan tidak dapat memberikan upah sesuai skala UMR yang berlaku. Salah satunya adalah perusahaannya masih kecil atau keadaan keuangannya tidak stabil. Namun bisa jadi itu hanya alasan bagi perusahaan untuk meraup keuntungan lebih besar.[4]

Berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/75 Tahun 2023 mengenai upah minimum didalam keputusannya kabupaten Banjarnegara memiliki upah minimum sebesar Rp 2.038.005 yang sebelum mengalami peningkatan sebesar Rp 1.958.169 dari peningkatan sebanyak 4.02 persen jumlah upah tersebut diharapkan dapat lebih memberikan kesejahteraan bagi pekerja atau buruh pada wilayah kecil (jauh dari pusat Ibu kota).[5]

Maksud dan Tujuan Adanya peraturan mengenai pemberian upah minimum berguna untuk memberikan perlindungan dan keamanan terhadap para pekerja supaya tidak dimanfaatkan dalam berkerja sehingga dapat mendapatkan penghasilan yang layak yang sesuai dengan kebutuhan hidup. Menurut Widarti (ILO,2006), penting untuk mencapai keseimbangan dalam menetapkan upah minimum agar tidak terlalu rendah dan tidak terlalu tinggi, Karena jika upah minimum terlalu tinggi, perusahaan mungkin terpaksa memperkerjakan pekerja berketerampilan rendah atau perkerja sementara, namun jika upah minimum ditetapkan terlalu rendah,maka tujuan upah minimum tidak tercapai, sehingga harus ada keseimbangan dalam menetapkan upah minimum daerah.[6] Serta adanya Tujuan penetapan upah minimum regional atau sektoral di suatu negara, kabupaten, atau kota adalah untuk melindungi pekerja dari eksploitasi dan praktik sewenang-wenang yang dilakukan oleh dunia usaha; Tujuan penetapan upah minimum tersendiri atau sektora adalah untuk meningkatkan daya saing dunia usaha. Jumlah perusahaan akan bertambah. Jika suatu perusahaan dapat membayar karyawannya dengan upah yang setara dengan upah minimum lokal di negara bagian, kabupaten, kota, atau sektornya, hal ini dapat menunjukkan bahwa perusahaan tersebut dapat menghasilkan keuntungan yang cukup dan meningkatkan nilai perusahaan.Di mata industri, akan semakin banyak pesaing dan investor. Hal ini tertuang dalaml Pasal 88E ayat (2) Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Negara Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang mengatur pemberian upah kepada pekerja sebesar upah minimum regional. sebagai berikut: Upahnya adalah dan tidak boleh kurang dari upah minimum setempat. Hal ini bertujuan untuk melindungi hak pekerja untuk mewujudkan kesejahteraannya.[7]

2. METODE PENELITIAN

Metode Penelitian yang akan penulis gunakan adalah melalui pendekatan penelitian yuridis empiris, yaitu penelitian dengan adanya data-data lapangan sebagai data utama, seperti hasil wawancara dan observasi.

Penelitian yuridis empiris digunakan untuk menganalisis hukum yang dilihat sebagai perilaku masyarakat yang berpola dalam kehidupan masyarakat yang selalu berinteraksi dan berhubungan dalam aspek kemasyarakatan.[8]

Penelitian ini dikatakan sebagai penelitian empiris karena penulis melakukan penelitian ini dengan cara melakukan pengamatan terhadap Para Pekerja di beberapa Sektor di Kabupaten Banjarnegara dan melakukan identifikasi dan klarifikasi dengan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Banjarnegara sehingga kedua data tersebut menjadi data sumber utama untuk memecahkan permasalahan yang dikaji oleh penulis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a) *Peran Pemerintah Dalam Memberikan Perlindungan Terhadap Para Pekerja Dan Buruh Di Kabupaten Banjarnegara Yang Masih Belum Mendapatkan Gaji Sesuai Dengan UMR Daerah*

Penetapan besaran UMK berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditetapkan oleh Dewan Pengupahan yang beranggotakan pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan para ahli. Seperti yang sering terjadi, pemerintah (dalam hal ini Kementerian Tenaga Kerja) berulang kali menciptakan konflik antara manajemen dan karyawan. Oleh karena itu, peran pemerintah dalam menetapkan standar upah yang setara bagi pekerja bertujuan untuk memastikan adanya keadilan bagi pemberi kerja dan pekerja, Karena pekerja berada pada posisi yang buruk dalam bernegosiasi dengan pengusaha, negara mempunyai peran dalam menetapkan upah agar kedua belah pihak mendapat manfaat yang sama, tidak hanya satu pihak saja.[9]

Pemerintah telah mengeluarkan pedoman yang tertuang dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Imigrasi Nomor 07 Tahun 2013 tentang Upah Minimum. Aturan ini diatur dalam Pasal 2, Upah minimum meliputi upah minimum negara yang dikenal dengan UMP, upah minimum kabupaten/kota yang dikenal dengan UMK, dan upah minimum sektoral kabupaten/kota yang dikenal dengan UMSK, Penetapan upah minimum merupakan salah satu langkah kebijakan pemerintah untuk mengatasi semakin buruknya permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia pada umumnya terutama di Kabupaten Banjarnegara Dalam hal ini adalah persoalan pengupahan yang seringkali menjadi persoalan di sektor ketenagakerjaan.[10]

Pemerintah memiliki peran dalam hal penetapan Upah minimum dalam mengupayakan bagaimana agar Upah minimum yang akan ditetapkan tidak merosot dibandingkan dengan Upah Minimum yang telah ditetapkan dan diterima oleh para pekerja/buruh pada tahun sebelumnya Tentunya hal ini dalam rangka memberikan perlindungan pengupahan bagi para pekerja / buruh.[11]

Hal tersebut merupakan Salah satu cara untuk mencapai tujuan keadilan sosial di bidang ketenagakerjaan adalah dengan melindungi pekerja dan pekerja dari kekuasaan pengusaha dan pengusaha yang tidak terkendali, Dalam praktiknya, mengatasi permasalahan di sektor ketenagakerjaan, seperti upah minimum, memerlukan intervensi pemerintah, sehingga undang-undang ketenagakerjaan mempunyai karakter ganda yaitu privat dan publik (Hadjon, 1987).[12]

b) *Kondisi aktual di Kabupaten Banjarnegara terkait penerapan UMR*

Berdasarkan Hasil Wawancara Di Kantor Dinas Tenaga Kerja PMPTSP Banjarnegara Oleh Ibu Hesti Penanganan Dalam Bidang Hubungan Industri dan Syarat Kerjanya Ibu Dra. Widhy Anggoro Asih Kepala bidang hubungan Industri dan Syarat Kerja, Bahwasanya Kabupaten Banjarnegara tergolong rendah dalam pemberian UMK Provinsi di Jawa Tengah di bandingkan dengan Kabupaten yang lain yaitu sesuai dengan Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/75 Tahun 2023 mengenai upah minimum didalam keputusannya kabupaten Banjarnegara memiliki upah minimum sebesar Rp 2.038.005 . namun Pada data tahun ini sudah adanya upah minimum rendah masih terdapat juga beberapa perusahaan yang tidak menerapkan standar dalam pemberian upah, oleh karena itu Peran Dinas Tenaga Kerja PMPTSP Banjarnegara dalam hal tersebut melaksanakan beberapa monitoring UMK langsung terhadap perusahaan yang biasanya dilaksanakan pada bulan Februari dan Melakukan sosialisasi kepada perusahaan, maupun pembinaan ke lapangan. Informasi melalui media publikasi pmda maupun medsos dinas pada setiap tahunnya dimana sosialisasi tersebut diberikan kepada Perusahaan yang diwakilkan oleh HRD setiap perusahaan yang nantinya sosialisasi tersebut akan disalurkan kepada karyawan, dan pada setiap akhir tahun Dinas Tenaga Kerja PMPTSP Banjarnegara melaksanakan rapat dengan tujuan penentuan upah minimum Kabupaten. Berikut merupakan mekanisme peran :

- Dinas tenaga kerja bersama dewan pengupahan , melakukan rapat dewan pengupahan dan mengajukan rekomendasi UMK kepada Bupati Banjarnegara. Untuk kemudian ditetapkan oleh Gubernur Jawa Tengah.

- Setelah SK UMK diterbitkan Gubernur, segera dilakukan sosialisasi kepada Perusahaan dan mengumumkan melalui medsos dinas.
- Mengeluarkan surat edaran tentang pelaksanaan UMK dan penerapan struktur skala upah.
- Disnaker bersama Wasnaker dan Dewan Pengupahan aktif dalam melakukan monitoring penerapan upah dengan melakukan kunjungan ke perusahaan.

Dari Hasil Investigasi perusahaan memberikan upah minimum terhadap karyawan sesuai dengan waktu kerja, terbukti dengan adanya pemberian upah minimum di bawah umr ketika masa kerja masih dibawah 3 bulan di salah satu PT di Banjarnegara. Akan dilakukan cek lapangan, verifikasi data. Dan pemanggilan kepada perusahaan bila terbukti melanggar UMK untuk dilaksanakn pembinaan, dan melaporkan kepada Wasnaker untuk dilakukan pemeriksaan.

Dan Intensif Khusus yang diberikan pemerintah kepada perusahaan yang tidak membayar gaji sesuai umr terutama pada usaha mikro kecil itu Belum ada insentif khusus yang dikeluarkan Pemkab yterkait perusahaan mikro kecil menengah yang sudah menerapkan UMK. Bagi usaha mikro kecil menengah yang dinilai mampu di lakukan himbauan untuk dapat memerikan upah UMK bagi pekerjanya.

Kebijakan spesifik pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja PMPTSP Banjarnegara , untuk menangani kasus karyawan yang tidak mendapatkan gaji sesuai umr yaitu dengan tersedianya Bidang Pengaduan dimana masyarakat terutama dalam hal ini pekerja dapat melaporkan adanya pemberian gaji yang tidak sesuai dengan UMR yaitu dengan mengadakan sebuah Musyawarah terlebih dahulu antara pihak yang melapor dan pihak terlapor untuk dapat mendiskusikan secara kekeluargaan, namun jika belum mencapai kata sepakat maka Dinas Tenaga Kerja PMPTSP Banjarnegara Menyediakan alternative lain berupa penyelesaian melalui jalur mediasi yang dibantu oleh mediator

Mekanisme pengaduan tersebut pengaduan yang disediakan oleh Dinas Tenaga Kerja untuk karyawan yang mengalami masalah UMK Melalui Melalui IG disnaker PMPTSP pada alamat IG : @disnakerpmptspbanjarnegara , Atau datang langsung ke Dinas Untuk mengadukan perselisihan. Dan tersedianya link pengaduan yang dapat di isi oleh pihak terlapor melalui website berikut <https://bit.ly/PPHIDisnakerBNA> . Untuk mengadukan pelanggaran UMK oleh perusahaan di Banjarnegara

Setelah Proses Pengaduan tersebut diserahkan langsung kepada Dinas Tenaga Kerja PMPTSP Banjarnegara untuk dapat diperiksa dan diselesaikan melalui alternative penyelesaian sengketa dalam bentuk Disnaker membuka posko pengaduan UMK, dan memberikan pelayanan konsultasi / fasilitasi biprtit dan mediasi perselisihan, dimana kedua belah pihak baik dari penggugat yaitu pekerja dan tergugat yaitu Pemilik Perusahaan ditemukan di Dinas Tenaga Kerja PMPTSP Banjarnegara yang didampingi oleh Mediator Ahli Pertama untuk menyelesaikan permasalahannya dan memberikan kesempatan masing-masing pihak untuk dapat memberikan keterangannya sehingga dapat disimpulkann dan diselesaikan untuk dapat mencapai adanya kesepakatan antara kedua belah pihak. Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan kasus pelanggaran UMK dengan mekanisme tersebut biasanya membutuhkan waktu kurang dari 1 minggu dari proses pengaduan hingga adanya kesepakatan kedua belah pihak, namun jika masih belum mencapai kesepakatan akan membutuhkan waktu lebih lama dikarenakan komunikasi dan para pihak masing saling bertentangan satu dengan yang lain.

Sanksi yang diberikan perusahaan jika masih terbukti tidak membayar gaji sesuai dengan UMK daerah Perusahaan akan mendapatkan surat peringatan dari dinas tenaga kerja untuk segera melaksanakan UMK., nota pemeriksaan 1 – 14 hari . nota pemeriksaan 2 – 7 hari dari pengawas ketenaga kerjaan dan akan dikeluarkan LK (laporan kejadian) bila setelah 7 hari nota pemeriksaan 2 tidak dilaksanakan. Dilanjutkan ke proses penegakan hukum . dengan sanksi pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun, serta denda minimal Rp 100 juta dan maksimal Rp 400 juta, sesuai dengan Pasal 185. Undang Undang ketenagakerjaan no 13 tahun 2003

Proses Investigasi menjadi kewenangan pengawas ketenagakerjaan okeh pegawai ketenagakerjaan provinsi untuk menginvestigasi , Akan dilakukan cek lapangan, verifikasi data. Dan pemanggilan kepada perusahaan bila terbukti melanggar UMK untuk dilaksanakn pembinaan, dan melaporkan kepada Wasnaker untuk dilakukan pemeriksaan.Kewenangan Dinas Ketenagakerjaan dalam mengawasi pelaksanaan UMR

Tantangan atau kendala tertentu yang sering dihadapi Dinas Tenaga Kerja dalam menegakkan peraturan UMK di Kabupaten Banjarnegara Melakukan pembinaan kepada perusahaan dan pendekatan persuasive. Apabila tidak dilaksanakan, maka akan dilanjutkan dengan bekerjasama dengan pengawas ketenagakerjaan untuk melakukan pemeriksaan dan tindakan hukum yang diperlukan.

Perbedaan perbedaan penanganan kasus pelanggaran UMR antara perusahaan besar dan perusahaan kecil/menengah bahwasanya Sesuai Pasal 36 ayat (2) PP Pengupahan menerangkan bahwa upah minimum pada usaha mikro dan usaha kecil yang ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja paling sedikit sebesar 50% dari rata-rata konsumsi masyarakat di tingkat provinsi dan nilai upah yang disepakati minimal 25% di atas garis kemiskinan di tingkat provinsi. PP 36 pasal

Kantor Dinas Tenaga Kerja PMPTSP Banjarnegara Provinsi Jawa Tengah yang menjadi perpanjangan tangan pemerintah, oleh karena hal ini Disnaker di daerah, ialah pelaksana tugas serta fungsi Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi disektor pembinaan ketenagakerjaan serta pengawasan norma kerja di daerah. Salah satu dari fungsi tersebut yaitu pengawasan dari penyelenggaraan UMK Kabupaten Banjarnegara. Kantor Dinas Tenaga Kerja PMPTSP Banjarnegara Provinsi Jawa Tengah sangat mempunyai peran serta tanggujawab pada pengawasan penyelenggaraan Upah Minimum Kota di Kabupaten Banjarnegara.

Kewenangan sektor tenaga kerja di pemerintah daerah sangat luas Dalam rangka ini Daerah dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas pengawasan ketenagakerjaan yang dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Banjarnegara., Secara khusus penyelenggaraan usaha kecil dan menengah sangat luas dan diharapkan peran Dinas Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Tengah bertumpu pada tujuan otonomi daerah yaitu pemberdayaan daerah untuk meningkatkan kesejahteraan seluruh penduduk Terutama pekerja.[13]

Tata Cara Pengawasan Yang Dilakukan Dengan Cara :

- 1) Supervisi Langsung, Supervisi langsung adalah supervisi yang dilakukan dengan mendatangi orang yang diawasi atau satuan kerja, RKEgiatan dapat dilakukan dengan mengumpulkan dan mempelajari dokumen, mengamati, wawancara, menguji sampel, dan melakukan kegiatan lainnya. Pengawasan langsung merupakan salah satu tindakan pengawasan yang dilakukan oleh UPTD Ketenagakerjaan dalam memantau upah yang dibayarkan perusahaan kepada pekerjanya, Pemantauan ini dilakukan oleh badan pengawas langsung ke perusahaan atau melakukan pemeriksaan tanpa pemberitahuan terlebih dahulu kepada perusahaan.
- 2) Pengawasan Tidak Langsung Berdasarkan para pejabat pengawas, adanya pengawasan tidak langsung dibuktikan dengan adanya laporan tertulis dan lisan dari pegawai mengenai adanya pelanggaran yang terjadi di perusahaan, Berdasarkan temuan perusahaan, pelaporan langsung melalui sistem pelaporan gaji online dilakukan untuk memudahkan pengawasan oleh UPTD dalam pemantauan pengupahan di Kabupaten Banjarnegara .Hal ini membuktikan tidak adanya perbedaan pengawasan langsung dan tidak langsung oleh UPTD Ketenagakerjaan karena seluruh unsur melakukan pengawasan hanya berdasarkan laporan dan tanggapan terhadap terhadap laporan masing lama/slow respon karena pemohon melewati waktu dan proses yang lama.[14]

Sebagai misi, Dinas Ketenagakerjaan melaksanakan dan memantau urusan anggaran daerah di bidang ketenagakerjaan, program dan kegiatan yang berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan dalam rangka desentralisasi dan kewenangan desentralisasi, guna bersama-sama meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan kesejahteraan pekerja serta melakukan evaluasi. Oleh karena itu pemerintah mengambil kebijakan kenaikan Upah Minimum Kota (UMK) dengan memperhatikan Indeks Harga Konsumen, yang setiap tahunnya mengalami peningkatan dengan memperhatikan Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) .Penerapan Upah Minimum Kota (UMK) di setiap daerah tidak akan pernah tercapai tanpa adanya pengawasan terhadap pelaksanaan Upah Minimum Kota (UMK) yang dilaksanakan oleh dinas ketenagakerjaan di masing-masing daerah. Oleh karena itu, peran pengawasan Departemen Tenaga Kerja dalam penerapan Upah Minimum koya (UMK), termasuk di Kabupaten Banjarnegara, sangat diperlukan.[15]

Menurut PERATURAN BUPATI BANJARNEGARA NOMOR 98 TAHUN 2018 dalam Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (1) mempunyai tugasnya penyediaan fasilitas kesejahteraan tenaga kerja, melaksanakan pengawasan upah minimum, membina pelaksanaan upah minimum kabupaten, melaksanakan pengumpulan data sebagai bahan penyusunan sistim pengupahan tenaga kerja dan bahan perumusan kebijakan upah minimum; melaksanakan survey Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dan menyiapkan bahan usulan Upah Minimum Kabupaten (UMK).[16]

d) Upaya Pemerintah (Dinas Sosial Dan Dinas Ketenagakerjaan) Dalam Memberikan Pengawasan Maupun Sanksi Terhadap Perusahaan Yang Belum Memberikan Upah Pekerja Sesuai Dengan UMR ?

Peraturan Undang-Undang dan peraturan pemerintah tentang UMR

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan), Tenaga kerja pada dasarnya terdiri dari dua unsur, yaitu unsur orang yang bekerja dan unsur penerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Salah satu peraturan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah tentang pemberian upah Khusus bagi pekerja di sektor swasta, terdapat ketentuan upah minimum pada Pasal 88 hingga 90 Undang-Undang Ketenagakerjaan kemudian pada Pasal 88(3) menjelaskan kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja, salah satunya adalah upah minimum. Kedua, Pasal 88(4) menjelaskan bahwa upah minimum ditetapkan oleh pemerintah berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kebutuhan penghidupan yang layak.[17]

Kemudian Upah Minimum Kabupaten Banjarnegara Provinsi Jawa Tengah tahun 2024 diatur dalam KEPUTUSAN GUBERNUR JAWA TENGAH NOMOR 561/57 TAHUN 2023 TENTANG UPAH MINIMUM PADA 35 (TIGA PULUH LIMA) KABUPATEN/KOTA DI PROVINSI JAWA TENGAH TAHUN 2024 Tentang Upah Minimum Kabupaten Kota Tahun 2024, menunjukkan Upah Minimum Bagi Pekerja di Kabupaten Banjarnegara per bulan sebesar Rp. Rp2.038.005,00.[18]

Pada dasarnya, para buruh telah dilindungi oleh negara dalam hal pembayaran upah yakni melalui ketentuan pidana yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja. Pemberian upah oleh pengusaha di bawah upah minimum untuk para buruh melanggar Pasal 90 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi: "Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89". Dalam Pasal 185 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Walaupun saat ini, dengan adanya tidak berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, pasal 90 UU Ketenagakerjaan dihapuskan, dan diganti dengan Bab IV tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 88 E ayat (2) Undang-Undang Cipta Kerja yang berbunyi "Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum" juncto Pasal 185 yang diperbarui dalam UU Cipta Kerja.

Dalam ketentuan tersebut, disebutkan bahwa barang siapa yang melanggar ketentuan tersebut, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).[19]

e) Sistem pelaporan dan layanan yang mendukung kesejahteraan pekerja : Bantuan bagi pekerja yang terdampak oleh pelanggaran UMR

Pengawas ketenagakerjaan bertanggung jawab untuk melaporkan secara formal pelanggaran yang mereka anggap serius. Pengawas ketenagakerjaan akan mengunjungi kembali perusahaan yang mungkin untuk memastikan apakah ada tindakan yang direkomendasikan telah dilakukan bagi perusahaan untuk membayarkan upah minimum sesuai dengan keputusan peraturan standar upah minimum. Mereka juga dapat meminta pengusaha untuk membawa bukti ke kantor mereka bahwa pengamatan dari pengawas ketenagakerjaan telah ditindaklanjuti, jika sifat dari verifikasi memperbolehkan hal ini dilakukan.[20]

Ada dua jenis laporan pengawasan ketenagakerjaan. Yang pertama adalah laporan pengawas ketenagakerjaan. Laporan jenis pertama ini dibuat sendiri oleh pengawas ketenagakerjaan setelah melaksanakan kegiatan pengawasan ketenagakerjaan. Laporan ini menggunakan format yang ditetapkan oleh Peraturan Menteri Tenaga Kerja. Laporan ini akan diserahkan kepada penanggung jawab Kantor Pengawasan Ketenagakerjaan.[20]

- i. Jalur Tripartit Apabila perundingan bilateral gagal, perundingan tripartit dapat digunakan untuk menyelesaikan perselisihan melalui mediasi yang dimediasi oleh satu atau lebih mediator netral. Jika mediasi berhasil, maka hasil kesepakatan akan dicatat dalam kesepakatan bersama yang ditandatangani oleh para pihak, disahkan oleh mediator, dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Perburuhan pada pengadilan negeri di wilayah hukum para pihak yang membuat kesepakatan bersama sertifikat.
- ii. Jalur Pengadilan Hubungan Industrial Jalur Pengadilan Hubungan Industrial adalah jalur yang dilalui oleh pekerja/majikan melalui mekanisme gugatan yang terdaftar pada Pengadilan Hubungan Industrial. Jalur ini dipilih apabila upaya perundingan gagal menghasilkan kesepakatan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a) Upah Di atur di dalam UU No. 13 Tahun 2003, Berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/75 Tahun 2023 mengenai upah minimum didalam keputusannya kabupaten Banjarnegara memiliki upah minimum sebesar Rp 2.038.005 Peran Pemerintah dalam Memberikan Perlindungan dengan

- mengeluarkan pedoman yang tertuang dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Imigrasi Nomor 07 Tahun 2013,
- b) Peraturan Undang-Undang dan peraturan pemerintah tentang UMR diatur didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada Pasal 88 hingga 90 Undang Undang Ketenagakerjaan, perlindungan buruh di atur di dalam Pasal 90 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, Sistem pelaporan dan layanan yang mendukung kesejahteraan pekerja: Bantuan bagi pekerja yang terdampak oleh pelanggaran UMR Ada dua jenis laporan pengawasan ketenagakerjaan. Yang pertama adalah laporan pengawas ketenagakerjaan Yang kedua adalah laporan dari Biro Pengawasan Ketenagakerjaan, tingkat tindakan hukum yang dapat diambil oleh pekerja jika pemberi kerja mereka membayar mereka kurang dari upah minimum dengan cara : Jalur Bilateral , Jalur Tripartit , Jalur Pengadilan Hubungan Industrial
 - c) Peran Dinas Tenaga Kerja dalam mengawasi dan mengendalikan penerapan UMR di wilayah ini , Dinas tenaga kerja bersama dewan pengupahan, melakukan rapat dewan pengupahan dan mengajukan rekomendasi UMK kepada Bupati Banjarnegara. Untuk kemudian ditetapkan oleh Gubernur Jawa Tengah. Setelah SK UMK diterbitkan Gubernur, segera dilakukan sosialisasi kepada Perusahaan dan mengumumkan melalui medsos dinas. Mengeluarkan surat edaran tentang pelaksanaan UMK dan penerapan struktur skala upah. Disnaker bersama Wasnaker dan Dewan Pengupahan aktif dalam melakukan monitoring penerapan upah dengan melakukan kunjungan ke perusahaan.
 - d) Mekanisme pengaduan yang disediakan oleh Dinas Tenaga Kerja Melalui IG disnaker PMPTSP pada alamat IG : @disnakerpmptspbanjarnegara Atau datang langsung ke dinas. Untuk mengadakan perselisihan. Dan tersedianya link pengaduan yang dapat di isi oleh pihak terlapor melalui website berikut <https://bit.ly/PPHIDisnakerBNA> dan DISNAKER membuka posko pengaduan UMK, dan memberikan pelayanan konsultasi / fasilitasi biprtit dan mediasi perselisihan. Apabila terapat aduan terkait UMK
 - e) Kabupaten Banjarnegara Tergolong terendah dalam pemberian UMK Provinsi di Jawa Tengah di bandingkan dengan Kabupaten yang lain yaitu sesuai dengan Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/75 Tahun 2023 mengenai upah minimum didalam keputusannya kabupaten Banjarnegara memiliki upah minimum sebesar Rp 2.038.005 . namun Pada data tahun ini sudah adanya upah minimum rendah masih terdapat juga beberapa perusahaan yang tidak menerapkan standar dalam pemberian upah, oleh karena itu.

DAFTAR PUSTAKA

- Suhartoyo, “Perlindungan Hukum Mengenai Pengupahan Terhadap Pekerja/Buruh Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu,” *Adm. Law Gov. J.*, vol. 3, no. 3, hal. 494–503, 2020, doi: [https://doi.org/10.14710/alj.v3i3.494 - 503](https://doi.org/10.14710/alj.v3i3.494-503).
- R. Abduh, “Sistem Hukum Pengupahan Tenagakerja Nasional Dalam Perspektif Peningkatan Kesejahteraan Pekerja Di Indonesia,” *Sanksi*, hal. 106–114, 2023.
- F. Al Suddes dan D. Effendy, “Perlindungan Hukum terhadap Pekerja atas Penetapan Upah Dibawah Upah Minimum di PT X Kota Tangerang berdasarkan Permenaker No 18 Tahun 2022 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023 Jo UU No 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja .,” no. 18, hal. 496–503, 2023, doi: DOI: <https://doi.org/10.29313/bcsls.v4i1.9954>.
- A. Sembiring dan Q. R. H. Kalingga, “Akibat Hukum Perikatan Terhadap Pemberian Gaji Yang Tidak Sesuai Dengan Umr Due To the Law of Engagement on the Provision of Salary Which Doesn’T Fit the Umr,” *Pros. Semin. Nas. Pendidikan, Saintek dan Huk.*, vol. 1, hal. 241.1–24.11, 2022, [Daring]. Tersedia pada: <https://jurnal.semnapssh.com/index.php/pssh/article/view/80/42>
- W. Wulandari, T. Rejekiingsih, dan M. H. Nuryadi, “Peran Pemerintah Dalam Mengupayakan Hak Atas Upah Yang Layak Bagi Pekerja (Studi Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Surakarta),” *PKn Progresif J. Pemikir. dan Penelit. Kewarganegaraan*, vol. 14, no. 1, hal. 59, 2019, doi: 10.20961/pknp.v14i1.35788.
- R. Paramita, “Menilik Upah Minimum dan Ketimpangan Pendapatan di Indonesia,” *J. Budg. Isu dan Masal. Keuang. Negara*, vol. 6, no. 2, hal. 184–200, 2021, doi: 10.22212/jbudget.v6i2.115.
- A. I. Z. Ahmad Irfan Zulianto, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Memperoleh Upah Dibawah Upah Minimum,” *J. Penelit. Huk.*, vol. 3, no. 05, hal. 1–23, 2023.
- Bambang Sunggono, *Metodel Penelitian IHukum*. Jakarta: Pradnya Paramita, 2005.
- G. M. D. Nasihah dan Multifiah, “TINJAUAN UPAH MINIMUM TERHADAP PEMENUHAN MAQASHID SYARI ’ AH (Studi Kasus di Pabrik Gula Kebon Agung Kabupaten Malang),” *Univ. Brawijaya*, 2015.

- N. Netty dan B. Ardianto, "Peranan Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan Dalam Pelaksanaan Upah Minimum di Kota Jambi," *J. Sains Sosio Hum.*, vol. 3, no. 1, hal. 104–111, 2019, doi: 10.22437/jssh.v3i1.7138.
- Mashari, "Kebijakan Pemerintah Dalam Penetapan Upah Minimum Menuju Kebutuhan Hidup Layak Bagi Pekerja Di Jawa Tengah," *J. Spektrum*, vol. 12, no. 1, hal. 47–60, 2015, doi: DOI: <http://dx.doi.org/10.35973/sh.v12i1.451>.
- I. E. Saputra dan B. Sarnawa, "Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Perlindungan terhadap Hak-Hak Atas Upah Pekerja," *Media Law Sharia*, vol. 3, no. 4, hal. 284–300, 2022, doi: 10.18196/mls.v3i4.14330.
- A. Nofriyanti dan K. T. Lodan, "ANALISIS PERAN UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS PENGAWASAN MINIMUM KOTA BATAM Debate about Regency / City Minimum Wages often results in demonstrations conducted by," 2018.
- A. Hasoloan, "Peranan dinas ketenagakerjaan dalam pengawasan pelaksanaan upah minimum di Kota Medan," *J. Publik UNDHAR MEDAN*, vol. 3, no. 2, hal. 43–58, 2017.
- P. B. BANJARNEGARA *et al.*, "BERITA DAERAH KABUPATEN BANJARNEGARA TAHUN 2018 NOMOR 98," hal. 1–18, 2002.
- Putu Yoga Kurnia Putra dan Anak Agung Ketut Sukranatha, "Implementasi Pengaturan Hukum Terkait Pemberian Upah Minimum Bagi Tenaga Kerja Pada Cv.Raka Bali," *J. Kertha Semaya*, vol. 8, no. 3, hal. 237–252, 2020.
- S. Fatimah, Y. Hasbullah, dan M. Yasin, "Pelatihan Teknik Perhitungan Upah Minimum Regional (Umr) Pada Anggota Tripartit Kota Mataram Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015," *J. Abdimas Indep.*, vol. 1, no. 1, hal. 1–10, 2021, doi: 10.29303/independen.v1i1.1.
- J. Nicholas dan A. Adhari, "Pemidanaan Terhadap Delik Pembayaran Upah Di Bawah Upah Minimum Dalam Rangka Mencapai Tujuan Pemidanaan Di Indonesia," *J. Huk. Adigama*, vol. 4, no. 2, hal. 1088–1110, 2021.
- I. Sari, "Penetapan Hak-Hak Pekerja Setelah Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *J. Mitra Manaj.*, hal. 25–36, 2020, [Daring]. Tersedia pada: <https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jmm/article/download/551/517>
- ILO, *Panduan Pengawasan Ketenagakerjaan di Masa Pandemi*. Jakarta, 2021. [Daring]. Tersedia pada: file:///C:/Users/HP/Downloads/wcms_818353.pdf