

**PENGAWASAN PEMERINTAH TERHADAP PELAKSANAAN  
UPAH MINIMUM KABUPATEN DI KABUPATEN SLEMAN**

**NASKAH PUBLIKASI**



Disusun Oleh:

Avissa Nova Fauzistika  
20150610293

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA  
2019**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**NASKAH PUBLIKASI**

**PENGAWASAN PEMERINTAH TERHADAP PELAKSANAAN UPAH  
MINIMUM KABUPATEN DI KABUPATEN SLEMAN**

Naskah publikasi ini telah diterima dan disahkan oleh Dosen Pembimbing

pada tanggal 1 Maret 2019

Mengetahui,

Dosen Pembimbing



Beni Hidayat, S.H., M.Hum.  
NIK. 19731231199804153030

Diketahui,

Dekan Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta



Dr. Trisno Raharjo, S.H., M.Hum.  
NIK. 19710409199702153028

# **Pengawasan Pemerintah Terhadap Pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten di Kabupaten Sleman**

Avissa Nova Fauzistika

Mahasiswa Program Studi Ilmu Hukum FH UMY

E-Mail: [avissanova2@gmail.com](mailto:avissanova2@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Upah adalah hak pekerja yang dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Permasalahan upah merupakan salah satu permasalahan yang kompleks dalam dunia ketenagakerjaan. Dapat dikatakan kompleks dikarenakan masalahnya mempengaruhi dan dipengaruhi oleh berbagai sebab yang belum tentu mudah dalam memecahkan serta menyangkut jutaan jiwa pekerja.

Permasalahan yang terdapat dalam skripsi ini membahas tentang bentuk pengawasan pemerintah. Serta faktor-faktor penghambat pengawasan pemerintah terhadap pelaksanaan upah minimum kabupaten di Kabupaten Sleman.

Berdasarkan hasil analisis, penulis mengambil kesimpulan bahwa dalam rangka pemerintah melakukan pengawasan terhadap upah minimum kabupaten di Kabupaten Sleman dilakukan dengan dua cara yaitu pengawasan langsung dan tidak langsung serta beberapa tahapan yaitu preventif edukatif, represif non yustisial, represif yustisial. Pengawasan pemerintah dilakukan melalui kegiatan pembinaan, pemeriksaan setiap dilakukan pemeriksaan selalu ada nota pemeriksaan yang dikeluarkan oleh pengawas ketenagakerjaan dan harus dilakukan oleh pengusaha apabila tidak maka tahap selanjutnya diadakan pengujian, penindakan tindak pidana ketenagakerjaan. Faktor yang menghambat yaitu kurangnya jumlah pengawas ketenagakerjaan tidak sebanding dengan jumlah perusahaan, ada beberapa pengawas ketenagakerjaan yang tidak memaksimalkan kompetensi yang dimilikinya, perusahaan terkadang memberikan data yang tidak sebenarnya, penolakan unit usaha kecil dan menengah untuk melaksanakan upah minimum kabupaten, keengganan pekerja untuk melaporkan penyimpangan diperusahaannya.

**Kata Kunci:** Pengawasan Pemerintah, Upah Minimum Kabupaten

## I. PENDAHULUAN

Kabupaten Sleman merupakan salah satu kabupaten yang berada di Daerah Istimewa Yogyakarta dan kabupaten berkembang serta mempunyai jumlah perusahaan terbanyak kedua setelah kota Yogyakarta. Banyaknya jumlah perusahaan maka otomatis memberikan banyak keuntungan antara lain keuntungan terpenuhinya hak untuk mendapatkan penghidupan yang layak dan pekerjaan bagi penduduknya. Dimana negara Indonesia telah mengakui akan hak warga negara tersebut, memajukan kesejahteraan umum yang juga telah dituangkan di dalam konstitusi dan dijadikan sebagai tujuan negara Indonesia.<sup>1</sup>

Pasal 27 ayat (2) Undang Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 mencantumkan bahwa *“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”* Untuk mendapatkan penghidupan yang layak kita tidak dapat dipisahkan dengan pekerjaan dan upah.<sup>2</sup> Perhitungan upah yang diberikan oleh pekerja harus dilakukan dengan secara benar, adil. Mendapatkan perlakuan yang adil khususnya dalam pelaksanaan pengupahan merupakan suatu hak semua tenaga kerja yang harus selalu dilindungi, dihormati, ditegakkan.<sup>3</sup> Tolak ukur keadilan ini tidak mudah untuk melakukannya dikarenakan ada perbedaan sisi cara pandang tentang upah dari pihak pemerintah, perusahaan dan pekerja.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Noviar, “Peranan Pemerintah Daerah dalam Memberikan Perlindungan terhadap Hak-hak Pekerja/buruh Terutama Berupa Pemenuhan Atas Upah yang Layak (Studi di Kabupaten Sanggau)”, *Jurnal Nestor Magister Hukum*, Vol. 2, No. 2, Tahun 2016, hlm. 3.

<sup>2</sup> Sholeh Maimum, “Dampak Kenaikan Upah Minimum Provinsi Terhadap Kesempatan Kerja”, *Jurnal Ekonomi & Pendidikan*, Vol. 2, No. 2, Tahun 2002, hlm. 105.

<sup>3</sup> Ahmad Masyhur Effendi, 1994, *Hak Asasi Manusia, Dimensi Dinamika dalam Hukum Nasional dan Internasional*, Jakarta, Ghalia Indonesia, hlm. 27.

<sup>4</sup> Asri Wijayanti, “Menuju Sistem Hukum Perburuhan Indonesia yang Berkeadilan”, *Jurnal Hukum*, Vol. 6, No. 3, Tahun 2013, hlm. 210-217.

Pelaksanaan upah harus seimbang dengan kebutuhan hidup layak tenaga kerja dan kemajuan perusahaan serta diberikan dengan berlandaskan keadilan.<sup>5</sup> Upah minimum kabupaten merupakan upah minimal yang diterapkan di kabupaten dan didapatkan oleh tenaga kerja yang berjumlah minimal sama dengan besarnya kebutuhan hidup layak (KHL) secara fisik selama sebulan yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap untuk tenaga kerja bujang/lajang yang diberikan pada tenaga kerja dengan jabatan paling bawah dan masa kerja paling singkat (0-1 tahun).<sup>6</sup> Dasar aturan pengupahan telah diatur dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan maupun peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan bidang pengupahan, Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 223/KEP/2017 tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2018 dimana upah minimum kabupaten Sleman sebesar Rp. 1.574.550,00.

Pelaksanaan upah minimum kabupaten untuk saat ini masih ada permasalahan dikarenakan ada beberapa perusahaan di kabupaten Sleman yang tidak menetapkan upah tenaga kerjanya sesuai besaran upah minimum kabupaten Sleman.<sup>7</sup> Sehingga dengan adanya permasalahan ini maka sangat dibutuhkan peran pemerintah khususnya Dinas Tenaga Kerja dan

---

<sup>5</sup> Priyono Tjiptiherijanto, "Perkembangan Upah Minimum dan Pasar Kerja", *Jurnal Ekonomi dan Keuangan Indonesia*, Vol. 61, No. 4, Tahun 1993, hlm. 413.

<sup>6</sup> Khairani, 2016, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja Dengan Pemberi Kerja*, Jakarta, Raja Grafindo, hlm. 34.

<sup>7</sup> Yogi Anugrah, 2018, "54 Perusahaan di DIY Belum Bayar Buruh Sesuai UMK, Pemerintah Tak Berani Beri Sanksi", Yogyakarta: Harianjogja.com. <https://bit.ly/2K6F4Ei> diakses pada tanggal 24 Oktober 2018 pukul 21:24 WIB.

Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta untuk melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan upah minimum kabupaten di Kabupaten Sleman.

## **II. METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian hukum empiris yaitu penelitian yang dilakukan langsung untuk menggambarkan apa yang terjadi dilapangan setelah mendapatkan hasil dari penelitian langsung maka kemudian dilakukan perbandingan berdasarkan teori-teori yang di dapat dari berbagai literatur yang berkaitan dengan dengan hasil penelitian dilapangan.<sup>8</sup>

### **Data Penelitian**

#### **A. Data Primer**

Data primer merupakan suatu data yang diperoleh langsung dari penelitian yang berkaitan tentang pengawasan pemerintah terhadap pelaksanaan upah minimum kabupaten di Kabupaten Sleman. Data primer merupakan suatu data yang belum tersedia sehingga harus dilakukan penelitian untuk memperolehnya. Data primer diperoleh dengan melalui proses wawancara responden.<sup>9</sup>

#### **B. Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data yang sudah ada diperoleh melalui studi pustaka yang mana dilakukan dengan cara meneliti segala buku-buku,

---

<sup>8</sup> Mukti Fajar ND, Yulianto Achmad, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, hlm. 280.

<sup>9</sup> *Ibid*, hlm. 156.

jurnal, artikel, surat kabar, majalah, katalog, media internet dan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia yang mempunyai kaitan dengan pengawasan pemerintah terhadap pelaksanaan upah minimum kabupaten di Kabupaten Sleman.<sup>10</sup>

### **1. Bahan Hukum Primer**

Bahan hukum primer merupakan suatu bahan hukum yang secara langsung dan diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan.

### **2. Bahan Hukum Sekunder**

Bahan hukum sekunder suatu bahan hukum yang berkaitan erat dengan bahan hukum primer dan dapat digunakan untuk membantu menganalisis serta memahami bahan hukum primer.

### **3. Bahan Hukum Tersier**

Bahan hukum tersier merupakan suatu bahan hukum yang berguna sebagai penjelasan serta mampu memberikan suatu petunjuk terhadap maksud dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang telah diperoleh dalam penelitian.

## **Responden**

Pengawas Ketenagakerjaan Madya dan Pengawas Ketenagakerjaan Muda di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta.

---

<sup>10</sup> Leli Joko S, Septi Nur W, Laras Astuti, dan Reni Budi S, 2014, *Pedoman Penulisan Hukum*, Yogyakarta, Dekanat Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, hlm. 23.

## **Teknik Analisis Data**

Penelitian hukum empiris dilakukan dengan analisa secara deskriptif kualitatif yaitu dengan memberikan pemaparan, gambaran, penjelasan secara rinci dan sistematis serta mendasarkan pada kajian yang fokus dan mendalam.<sup>11</sup> Analisis terhadap bahan hukum primer yang berupa tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh lembaga yang berwenang akan diolah secara sistematis, lalu dihubungkan dengan bahan-bahan hukum sekunder guna mendapatkan jawaban dari permasalahan dalam penelitian.

### **III. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS**

#### **Pengawasan Pemerintah Terhadap Pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten di Kabupaten Sleman**

Kabupaten Sleman merupakan salah satu kabupaten di Daerah Istimewa Yogyakarta yang berdasarkan hasil data yang diperoleh dari bagian Pengawasan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta masih ditemukan perusahaan yang membayarkan upah pekerja dibawah upah minimum kabupaten yang diatur dalam Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 223/KEP/2017 tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2018.

Penghasilan yang layak merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi hasil

---

<sup>11</sup> Mukti Fajar ND, Yulianto Achmad, *Lo., Cit*, hlm. 183.

pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar. Penghasilan yang layak ini yang dimaksud diberikan dalam bentuk upah dan pendapatan non upah.<sup>12</sup>

Pasal 94 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa besaran upah pokok sedikitnya 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap yang diberikan kepada pekerja.<sup>13</sup> Pengaturan pengupahan dilakukan dengan berlandaskan kesepakatan antara pihak pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dilarang untuk menentukan upah yang dibawah besaran yang telah ditentukan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>14</sup>

Fungsi pemerintah dalam hubungan industrial diatur dalam Pasal 102 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan pemerintah dalam pelaksanaan hubungan industrial mempunyai fungsi yaitu menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran perundang-undangan. Pasal 23 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 62 Tahun 2015 tentang Rincian Fungsi dan Tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menyebutkan tentang tugas dan fungsi seksi pengawasan ketenagakerjaan yaitu antara lain tugas melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan. Guna untuk mengetahui besaran upah minimum kabupaten/kota pada kabupaten di Daerah Istimewa Yogyakarta maka dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

---

<sup>12</sup> Abdul Khakim, 2006, *Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti hlm 17.

<sup>13</sup> RI., Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, BAB X, Pasal 94.

<sup>14</sup> Bagus Sarnawa dan Johan Erwin, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta, Laboratorium Hukum Universitas Yogyakarta, hlm. 95-96.

**Tabel 1**  
**Besaran Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2018**

No.	Kabupaten/Kota	Upah Minimum Kabupaten/Kota
1.	Kota Yogyakarta	Rp. 1.709.150,00
2.	Kabupaten Sleman	Rp. 1.574.550,00
3.	Kabupaten Bantul	Rp. 1.524.150,00
4.	Kabupaten Kulon Progo	Rp. 1.493.250,00
5.	Kabupaten Gunungkidul	Rp. 1.454.200,00

Sumber: Lampiran Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 223/KEP/2017 tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2018.

Upah Minimum Kabupaten Sleman selalu mengalami perubahan setiap tahunnya. Guna untuk melihat secara detail tentang perubahan upah minimum kabupaten maka dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

**Tabel 2**  
**Perubahan Upah Minimum Kabupaten di Kabupaten Sleman**  
**Tahun 2016-2018**

No	Tahun	UMK (Rp)	KHL (Rp)	Prosentase UMK/KHL (%)	Inflasi (%)	Prosentase Kenaikan UMK (%)
1.	2016	1.338.000,-	1.356.602,-	98,63	3,31	8,9

2.	2017	1.448.385,-	1.351.117,-	107,19	3,05	9,3
3.	2018	1.574.550,-	1.436.681,-	109,59	3,72	9,1

Sumber: Kearsipan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman (Januari, 2018).

Kabupaten Sleman mempunyai jumlah perusahaan terbanyak kedua di Daerah Istimewa Yogyakarta. Guna untuk mengetahui jumlah perusahaan di kabupaten/kota pada masing-masing kabupaten yang berada di Daerah Istimewa Yogyakarta maka dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

**Tabel 3**

**Jumlah Perusahaan dan Tenaga Kerja di Wilayah Daerah Istimewa  
Yogyakarta Tahun 2018**

No	Kab/ Kota	Jumlah Perusahaan	Jumlah Tenaga Kerja				Jumlah Pekerja
			WNI		WNA		
			L	P	L	P	
1.	DIY	-	-	-	-	-	-
2.	Kota	1.677	42522	25304	32	10	67868
3.	Sleman	1.611	67462	37983	105	36	105586
4.	Bantul	698	22570	21552	111	14	44247
5.	Kulon Progo	307	4428	4266	3	0	8697
6.	Gunungkidul	295	4226	1515	1	0	5742

	Jumlah	4588	41208	90620	252	62	132142
--	--------	------	-------	-------	-----	----	--------

Sumber: Kearsipan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta (September, 2018).

Banyaknya perusahaan ini pada kenyataan dilapangan banyak yang belum mampu untuk melakukan pelaksanaan upah minimum kabupaten yang telah diatur dalam Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 223/KEP/2017 tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2018. Pengawas ketenagakerjaan yang telah melakukan pengawasan serta telah pemberian tindakan bagi perusahaan yang melanggar norma kerja di perusahaannya. Menurut data yang didapatkan jumlah nota pemeriksaan yang telah dikeluarkan pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4**

**Data Pelanggaran Norma Kerja Tahun 2018**

No	Kab/Kota	Jumlah Perusahaan yang Melanggar	Jumlah Perusahaan di Nota	Jenis Pelanggaran Norma Ketenagakerjaan
				UMK
1.	Kota	291	197	23
2.	Sleman	381	192	31

3.	Bantul	183	89	11
4.	Kulon Progo	85	21	5
5.	Gunungkidul	19	17	2
	Jumlah	959	516	72

Sumber: Kearsipan Bagian Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta (September, 2018).

Pelaksanaan pengawasan dilakukan oleh administrasi dan manajemen dengan beberapa cara yaitu:<sup>15</sup>

1. Pengawasan langsung (*direct control*) yaitu pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan organisasi terhadap suatu kegiatan yang sedang dilakukan.

Bentuk pengawasan langsung yaitu:

- a. Inspeksi langsung;
- b. *On the spot observation*;
- c. *On the spot report*.

2. Pengawasan tidak langsung (*indirect control*) merupakan pengawasan yang dilakukan dengan jarak jauh. Pengawasan tidak langsung beracuan pada laporan yang disampaikan kepada pimpinan. Laporan dapat berbentuk:

- a. Tertulis;
- b. Lisan.

---

<sup>15</sup> Siagian, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*, Jakarta: Binapura Aksara, hlm. 139-140.

Pasal 4 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan. Pengawasan dibedakan menjadi 3 tata cara yaitu: perencanaan, pelaksanaan dan pelaporan. Perencanaan dilakukan dengan kegiatan:

a. Pembinaan;

Pembinaan dilakukan dengan tujuan untuk menambah ketaatan yang berkaitan dengan norma ketenagakerjaan. Pembinaan dapat dilakukan dengan kegiatan penasehatan teknis, sosialisasi, pelatihan, temu konsultasi, diskusi serta pendampingan. Pembinaan dilakukan kepada perusahaan, pekerja/buruh, pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pengurus organisasi pengusaha maupun pihak-pihak lain yang mempunyai kaitan.

b. Pemeriksaan;

Serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan untuk memastikan ditaatinya pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di perusahaan atau tempat kerja.

Pemeriksaan dilakukan dari beberapa tahapan yaitu:

- 1) Pemeriksaan pertama;
- 2) Pemeriksaan berkala;
- 3) Pemeriksaan khusus;
- 4) Pemeriksaan ulang.

Seluruh pemeriksaan dilakukan dalam kurun waktu paling lama 3 (tiga) hari kerja akan tetapi apabila dalam kurun waktu 3 (tiga) hari kerja seluruh pemeriksaan belum selesai maka Pimpinan Unit Kerja Pengawasan

Ketenagakerjaan berhak untuk melakukan perpanjangan waktu pemeriksaan. Pengawas mempunyai kewajiban untuk membuat laporan hasil pelaksanaan pengawasan dan diserahkan Pimpinan Unit Pengawasan Ketenagakerjaan dengan ketentuan sama dengan ketentuan hasil pelaksanaan pembinaan. Apabila dalam pemeriksaan ditemukan kekurangan hak pekerja/buruh maka pengawas ketenagakerjaan wajib untuk menghitung dan menetapkan.

Hal ini para pihak tidak bersedia menerima penghitungan dan pencatatan maka dapat diajukan untuk dilakukan perhitungan ulang kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Kewajiban pengawas ketenagakerjaan yang lain yaitu membuat nota pemeriksaan setelah melakukan pemeriksaan. Nota pemeriksaan dibedakan menjadi 3 (tiga) jenis yaitu:

- 1) Nota Pemeriksaan I;
- 2) Nota Pemeriksaan II;
- 3) Nota Pemeriksaan Khusus.

Berdasarkan data yang diperoleh dari wawancara dengan ibu Pingky Agnes, S.H selaku pengawas ketenagakerjaan muda di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta menyebutkan bahwa untuk sejauh ini kebanyakan kasus yang terjadi di Kabupaten Sleman bentuk pengawasan hanya sampai di nota pemeriksaan II dikarenakan pengusaha biasanya telah merasa takut terlebih dahulu dengan sanksi yang akan dijatuhkan apabila tidak melakukan

pembayaran upah yang sesuai dengan besaran upah minimum kabupaten yang telah di atur dalam Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 223/KEP/2017 tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota.

c. Pengujian;

Pengujian bertujuan untuk menjamin dilakukannya norma kerja dan norma K3 dengan baik. Pengujian norma kerja dilakukan dengan tujuan sebagai pengawasan pemenuhan norma kerja. Pengujian norma kerja terdiri dari:

- 1) Pengujian khusus;
- 2) Pengujian ulang;

d. Penyidikan Tindak Pidana Ketenagakerjaan.

Penyidikan merupakan tahapan terakhir dalam penegakan hukum ketenagakerjaan dan merupakan tindakan represif yuridis. Penyidikan dilakukan oleh PPNS dan pelaksanaanya mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 9 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan mengatur tentang pengawasan ketenagakerjaan dilakukan dengan beberapa tahapan yaitu:

a. Preventif edukatif;

Preventif edukatif merupakan kegiatan pembinaan yang bertujuan untuk melakukan upaya pencegahan melalui penyebarluasan norma ketenagakerjaan, penasihat teknis dan pendampingan.

b. Represif non yustisial;

Represif non yustisial merupakan upaya paksa yang dilakukan diluar lembaga pengadilan yang bertujuan untuk menegakkan ketentuan peraturan perundang-undangan berkaitan tentang ketenagakerjaan yang dilakukan dengan bentuk nota pemeriksaan sebagai peringatan maupun surat pernyataan kesanggupan pemenuhan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan berdasarkan pemeriksaan dan/atau pengujian;

c. Represif yustisial.

Represif yustisial merupakan upaya paksa yang dilakukan di dalam lembaga pengadilan dengan melakukan proses penyidikan oleh pengawas ketenagakerjaan selaku PPNS Ketenagakerjaan.

Pasal 48 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan. Langkah selanjutnya adalah pelaporan. Laporan pengawasan ketenagakerjaan terdiri atas:

a. Laporan Pengawasan Ketenagakerjaan;

b. Laporan Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan.

Upaya yang seharusnya dilakukan perusahaan apabila merasa tidak mampu untuk membayar tenaga kerja sesuai dengan upah minimum kabupaten maka perusahaan tersebut dapat melakukan upaya penangguhan pengupahan yang mana telah diatur dalam Pasal 40 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> R.I., Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, BAB X, Pasal 90 ayat (2) dan ayat (3).

*“(2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayarkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan dengan penangguhan.”*

Ketentuan tentang penangguhan pelaksanaan upah minimum diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.

Bentuk pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah telah sesuai dengan apa yang diatur dalam peraturan perundangan-undangan. Akan tetapi pada tahun 2015 Mahkamah Konstitusi telah mengeluarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XIII/2015 dalam Penangguhan Upah Pekerja. Implikasi dari putusan tersebut antara pengusaha dan pekerja dalam hal pembayaran upah minimum, yaitu:

1. Pengusaha dapat mengajukan permohonan penangguhan upah minimum sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
2. Upah yang kurang dibayarkan oleh pengusaha selama masa penangguhan upah minimum tetap menjadi kewajiban pengusaha;
3. Upah pada poin 2 diperhitungkan sebagai utang pengusaha kepada pekerja/buruh.

Keluarnya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XIII/2015. Pengusaha harus berfikir dua kali apabila akan melakukan penangguhan pelaksanaan upah minimum dikarenakan perusahaan akan tetap terbebani dengan kewajiban pembayaran sisa kekurangan upah juga pada akhir tahun

serta menjadikan perlindungan dan jaminan kepastian pembayaran upah bagi faktor pemenuhan standar hidup yang layak bagi pekerja.

### **Faktor-faktor Penghambat Pengawasan Pemerintah Terhadap Pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten di Kabupaten Sleman**

Pengawasan pelaksanaan upah minimum kabupaten di Kabupaten Sleman yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta dalam implementasi terdapat hambatan-hambatan, antara lain:

1. Kurangnya jumlah pengawas ketenagakerjaan sementara wilayah kerjanya cukup luas;

Kekurangan jumlah pengawas ketenagakerjaan memang jelas terlihat dikarenakan di Daerah Istimewa Yogyakarta yang terdiri atas 4 (empat) kabupaten hanya memiliki 20 (dua puluh) orang pengawas. Pengawas ketenagakerjaan dalam waktu 1 (satu) bulan minimal melakukan pengawasan sebanyak 5 (lima) kali perorang. Sehingga untuk semua pengawas ketenagakerjaan dalam kurun waktu 1 (satu) tahun minimal hanya dapat melakukan 1.200 kali yang dilakukan secara acak artinya tidak dapat ditentukan domisili kabupaten padahal di Yogyakarta jumlah seluruh perusahaan ada 4588 perusahaan. Guna melihat kegiatan pemeriksaan ketenagakerjaan tahun 2018 dapat dilihat ditabel di bawah ini:

**Tabel 5**

**Kegiatan Pemeriksaan Ketenagakerjaan Tahun 2018**

No	Pengawas Ketenagakerjaan		Kegiatan Pemeriksaan				Kegiatan Pembinaan		
	Jumlah Pengawas Ketenagakerjaan	Jabatan Pengawas Ketenagakerjaan	Pertama	Berkala	Ulang	Khusus	NP I	NP II	
1.	DIY	20	Terampil	595	478	6	103	511	5
			1. Pelaksana						
			2. Pelaksana Lanjutan						
			3. Penyelia						
			Ahli						
			1. Pertama						
			2. Muda						
			3. Madya						
	Jumlah	20		595	478	6	103	511	5

Sumber: Kearsipan Bagian Pengawasan Ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta (September, 2018)

Berdasarkan data diatas maka kegiatan pengawasan dengan tahap pemeriksaan belum dapat dilakukan di semua perusahaan yang berada di Kabupaten Sleman dikarenakan beberapa faktor antara lain jumlah perusahaan yang tidak sebanding dengan jumlah pengawas ketenagakerjaan. Pada tahun 2018 hanya ada 1698 kali pemeriksaan padahal ada 4588 perusahaan di Daerah Istimewa Yogyakarta. Faktor penghambat lainnya muncul dari luas wilayah di kabupaten Sleman. Guna untuk mengetahui luas wilayah kabupaten Sleman dapat dilihat dalam tabel yang ada dibawah ini:

**Tabel 6**

**Luas Wilayah Tiap Kecamatan di Kabupaten Sleman Tahun 2018**

No	Kecamatan	Banyaknya		Luas (Ha)	Kepadatan (Km <sup>2</sup> )
		Desa	Dusun		
1	Moyudan	4	65	2.762	1,216
2	Godean	7	57	2.684	2,133
3	Minggir	5	68	2.727	1,267
4	Gamping	5	59	2.925	2,249
5	Seyegan	5	67	2.663	1,583
6	Sleman	5	83	3.132	1,774
7	Ngaglik	6	87	3.852	1,712
8	Mlati	5	74	2.852	2,351

9	Tempel	8	98	3.249	1,428
10	Turi	4	54	4.309	0,755
11	Prambanan	6	68	4.135	1,064
12	Kalasan	4	80	3.584	1,524
13	Berbah	4	58	2.299	1,750
14	Ngemplak	5	82	3.571	1,243
15	Pakem	5	61	4.384	0,701
16	Depok	3	58	3.555	3,069
17	Cangkringan	5	73	4.799	0,549
	Jumlah	86	1.212	57.482	1,479

Sumber: Profil Kabupaten Sleman yang diakses dari [www.slemankab.go.id](http://www.slemankab.go.id) diolah dari bahan BPS Kabupaten Sleman. (November, 2018)

Berdasarkan data diatas dapat dijelaskan bahwa luas kabupaten Sleman ini menjadikan suatu masalah yang menyangkut tentang kualitas dan kuantitas dikarenakan perusahaan tidak dipusatkan dalam suatu wilayah akan tetapi tersebar di berbagai kecamatan di Kabupaten Sleman sehingga menyebabkan pengawas ketenagakerjaan sulit untuk berpindah tempat untuk melakukan pengawasan ketenagakerjaan secara cepat.

2. Penolakan dari unit usaha kecil dan menengah untuk melaksanakan penerapan upah minimum kabupaten;

Berkaitan dengan kewenangan pengawasan pemerintah atas pelaksanaan upah minimum diatur dalam Pasal 90 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

*“Pengusaha dilarang memberikan upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.”*

Sementara menurut Pasal 1 ayat (6) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengertian perusahaan yaitu:

- “(1) Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;*
- (2) Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan atau imbalan dalam bentuk lain.”*

Secara yuridis maka jelas bahwa upah minimum berlaku dan wajib dilaksanakan oleh semua perusahaan. Praktik yang terjadi dilapangan banyak unit usaha kecil dan menengah seperti restoran, rumah makan, toko meubel, swalayan yang memberikan upah lebih rendah daripada upah minimum kabupaten Sleman dan pengusaha tersebut menolak untuk memberikan upah bagi pekerja yang sesuai dengan upah minimum kabupaten. Mereka beralasan bahwa tidak mampu dikarenakan pengusaha tersebut hanya pengusaha usaha mikro kecil.

3. Kurangnya menindakan dalam pelanggaran ketenagakerjaan khususnya tentang upah minimum kabupaten serta kurangnya *monitoring*;

Sesuai dengan pasal 102 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa:

*“(1) Dalam melaksanakan hubungan industrial pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.”*

Pasal tersebut telah tegas menerangkan bahwa fungsi pemerintah untuk melakukan pengawasan dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan akan tetapi pada praktiknya masih ada perusahaan yang tidak dijatuhi hukuman apabila pengusaha melakukan pemberian upah kepada pekerjanya lebih rendah daripada besaran upah minimum kabupaten yang diatur dalam Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 223/KEP/2017 tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2018 seperti yang dilakukan perusahaan X.

Perusahaan X sampai sekarang ini belum mengubah tata cara pengupahan diperusahaannya.<sup>17</sup> Definisi upah minimum menurut Pasal 41 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menyebutkan bahwa *“Upah minimum merupakan upah sebulan yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap yang ditentukan oleh Gubernur sebagai jaring pengaman.”* Pasal 42 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menyebutkan bahwa *“Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 ayat (1) hanya berlaku bagi Buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu)*

---

<sup>17</sup> Wawancara kepada Mawar (nama disamarkan), pekerja di perusahaan X (nama perusahaan disamarkan)

*tahun pada perusahaan yang bersangkutan.”* Artinya maka pengupahan yang sesuai dengan upah minimum harus dilakukan pada saat pekerja mempunyai masa kerja 0-1 tahun dan untuk pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih dirundingkan secara bipatrid antara pekerja/buruh dengan pengusaha di perusahaan yang bersangkutan menurut Pasal 42 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Sanksi pelanggaran pemberian upah dibawah upah minimum kabupaten telah diatur secara tegas di Pasal 185 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan akan tetapi dalam praktiknya sanksi ini belum pernah diterapkan karena pengusaha telah melakukan kewajibannya dikarenakan takut dengan ancaman yang akan dijatuhkan apabila pengusaha tidak memberikan upah sesuai dengan Pasal 90 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Akan tetapi pada praktik di lapangan masih ada perusahaan yang leluasa melaksanakan pengupahan yang dibawah standar ketentuan peraturan perundang-undangan.

Perusahaan pada tahun ini berdasarkan data primer yang didapatkan menyebutkan bahwa untuk tahun 2018 tidak ada penanguhan pelaksanaan pengupahan di Kabupaten Sleman. Maka pemerintah menyimpulkan bahwa seluruh perusahaan yang ada di Kabupaten Sleman mampu untuk memberikan upah sejumlah minimal sesuai dengan upah minimum kabupaten.

Berdasarkan analisa penulis tindakan tidak mengajukan penangguhan pelaksanaan pengupahan dikarenakan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XIII/2015 dalam Penangguhan Upah Pekerja berakibat hukum bahwa perusahaan yang melakukan penangguhan pelaksanaan upah pekerja. Pada akhir tahun perusahaan tetap mempunyai kewajiban untuk membayarkan selisih upah minimum yang diberikan kepada pekerja. Sehingga pengusaha harus berfikir dua kali apabila akan melakukan penangguhan pelaksanaan upah minimum dikarenakan perusahaan akan tetap terbebani dengan kewajiban pembayaran sisa kekurangan upah juga pada akhir tahun.

4. Perusahaan tidak memberikan data yang sebenarnya;

Ada beberapa perusahaan memberikan data yang tidak sebenarnya. Perusahaan mempunyai beberapa salinan pembukuan atas pengeluaran keuangan maupun bukti pembayaran khususnya tentang pembayaran upah tenaga kerja yang mana di lapangan perusahaan terkadang memberikan pembukuan pengeluaran keuangan tentang pembayaran upah tenaga kerja yang sudah dimanupulasi sedemikian rupa untuk menutupi kesalahan yang terjadi.

5. Pekerja enggan untuk melaporkan penyimpangan yang terjadi di perusahaan.

Praktik yang terjadi di lapangan, pekerja sering kali enggan untuk melaporkan adanya penyimpangan aturan yang dilakukan baik oleh perusahaan atau oknum-oknum yang diberikan wewenang untuk

menjalankan perusahaan tersebut. Pekerja takut akan resiko yang kemungkinan timbul seperti pemberhentian kerja, diskriminasi yang akan terjadi dikemudian hari apabila pekerja melaporkan penyimpangan yang dilakukan oleh atasannya.

#### **IV. PENUTUP**

##### **Kesimpulan**

1. Pengawasan pemerintah terhadap pelaksanaan upah minimum kabupaten di Kabupaten Sleman dilaksanakan dengan beberapa cara yaitu pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung. Serta pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan beberapa tahap yaitu perencanaan, pelaksanaan, pelaporan.
2. Faktor-faktor penghambat pengawasan pemerintah terhadap pelaksanaan upah minimum kabupaten di Kabupaten Sleman yaitu jumlah pengawas ketenagakerjaan tidak sebanding dengan jumlah perusahaan, adanya penolakan dari unit usaha kecil dan menengah untuk melaksanakan upah minimum kabupaten, kurangnya menindakan dalam pelanggaran ketenagakerjaan serta kurangnya *monitoring*, perusahaan memberikan data yang tidak sebenarnya dan keengganan pekerja untuk melaporkan penyimpangan yang terjadi di perusahaan.

## **Saran**

Penulis menyarankan sebagai berikut:

1. Bentuk pengawasan harus selalu di inovasi sehingga dapat relevan untuk mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan bidang ketenagakerjaan khususnya dalam pelaksanaan upah minimum kabupaten.
2. Pemerintah pusat perlu melakukan penambahan jumlah pegawai pengawas ketenagakerjaan yang memiliki kompetensi dan sesuai dengan kriteria sebagai pengawas ketenagakerjaan sehingga pengawasan pemerintah serta pemaksimalan kinerja dan pengawas ketenagakerjaan harus melakukan pelatihan guna untuk meningkatkan kompetensi, perlu dilakukan penyuluhan hukum terhadap unit usaha kecil dan menengah, pengawas ketenagakerjaan harus melakukan tindakan tegas bagi semua perusahaan yang melakukan penyimpangan baik itu unit usaha kecil, menengah maupun besar, penyuluhan hukum untuk perusahaan untuk selalu memberikan data yang sebenarnya dan perlunya sosialisasi kepada pekerja tentang pelaksanaan upah minimum kabupaten.

## DAFTAR PUSTAKA

### **Buku:**

- Abdul Hakim, 2014, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti.
- Anonim, 1978, *Simposium Hukum Perburuhan*, Cet. I, Badan Hukum Nasional Departemen Kehakiman, Jakarta, Bina Cipta.
- Bagus Sarnawa, Johan Erwin, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta, Laboratorium Hukum Universitas Yogyakarta.
- Budi Santoso, 2012, *Hukum Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja Bersama*, Malang, Universitas Brawijaya Press.
- Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, Moh Firdaus Sholihin, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Sinar Grafika.
- Hasibuan Nurmansyah, 1981, *Upah Tenaga Kerja dan Konsentrasi pada Sektor Industri*, Prisma.
- Ikhwan Fahroji, 2016, *Hukum Perburuhan Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*, Malang, Setara Press.
- Imam Soepomo, 1987, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Djambatan.
- Leli Joko S, Septi Nur W, Laras Astuti, dan Reni Budi S, 2014, *Pedoman Penulisan Hukum*, Yogyakarta, Dekanat Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Muhadam Labolo, 2008, *Memahami Ilmu Pemerintah*, Jakarta, PT.Raja Grafindo.
- Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.

- Nazaruddin Malik, 2016, *Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia*, Malang, Universitas Muhammadiyah Malang Press.
- Prayudi Atmodusirdjo, 1992, *Hukum Administrasi Negara*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Sayid Mohammad Rifqi Noval, 2017, *Hukum Ketenagakerjaan Hakikat Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan*, Bandung, PT. Refika Aditama.
- Siagian, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*, Jakarta: Binapura Aksara.
- Suriansyah Murhaini, 2014, *Manajemen Pengawasan Pemerintahan Daerah*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Widodo, Suryandono, 2017, *Tenaga Kerja Asing Analisis Politik Hukum*, Jakarta, Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- WJS. Poerwadarminta, 1976, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta, Balai Pustaka.

**Jurnal:**

- Agatha Jumiati, “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”, *Jurnal Wacana Hukum*, Vol. 9, No. 2 (Oktober, 2011).
- Asri Wijayanti, “Menuju Sistem Hukum Perburuhan Indonesia yang Berkeadilan”, *Jurnal Hukum*, Vol. 6, No. 3 (Desember 2013).
- Erna Susanti. “Kebijaksanaan Pembinaan Industrial dalam Melindungi Pekerja untuk Menuju Terciptanya Kepastian Hukum Menurut Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”, *Jurnal Risalah Hukum*, Vol. 4, No. 2 (Juni, 2008).
- Khoirul, Hidayat, “Optimalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan di Kota Malang”, *Jurnal Hukum dan Syariah*, Vol. 7, No. 2 (Desember, 2015).

Noviar, “Peranan Pemerintah Daerah dalam Memberikan Perlindungan terhadap Hak-hak Pekerja/buruh Terutama Berupa Pemenuhan Atas Upah yang Layak (Studi di Kabupaten Sanggau)”, *Jurnal Nestor Magister Hukum*, Vol. 2, No 2 (September, 2016).

Payaman J. Simanjuntak, “Reformasi System Pengupahan Nasional”, *Jurnal Hukum*, Vol. 5 (Januari, 2004).

Prijono Tjptiherijanto, “Perkembangan Upah Minimum dan Pasar Kerja”, *Jurnal Ekonomi dan Keuangan Indonesia*, Vol. 61, No. 4 (Desember, 1993).

Sholeh, Maimum, “Dampak Kenaikan Upah Minimum Provinsi Terhadap Kesempatan Kerja”, *Jurnal Ekonomi & Pendidikan*, Vol. 2, No. 2 (Desember, 2002).

Sholeh Maimum, “Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja Serta Upah: Teori Serta Beberapa Potretnya di Indonesia”, *Jurnal Ekonomi & Pendidikan*, Vol. 4, No. 1 (April, 2007).

Rini Sulistiawati, “Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di Indonesia”, *Jurnal EKSOS*, Vol. 8, No. 3 (Oktober, 2012).

Zulkarnain Ibrahim, “Pengaturan Penegakan Hukum Pengupahan dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan”, *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, Vol. 22, No. 4 (Oktober, 2015).

#### **Berita Online:**

Yogi Anugrah, 2018, “54 Perusahaan di DIY Belum Bayar Buruh Sesuai UMK, Pemerintah Tak Berani Beri Sanksi”, Yogyakarta: Harianjogja.com. <https://bit.ly/2K6F4Ei> diakses pada tanggal 24 Oktober 2018 pukul 21:24 WIB.

#### **Peraturan Perundang-Undangan:**

R.I., Undang Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

R.I., Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- R.I.,Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.
- R.I.,Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.
- R.I.,Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 51 Tahun 2012 tentang Optimalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan di Provinsi dan Kota/Kabupaten.
- R.I.,Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahap Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.
- R.I.,Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.
- R.I.,Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 62 Tahun 2015 tentang Rincian Fungsi dan Tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- R.I.,Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.
- R.I.,Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XIII/2015 dalam Penangguhan Upah Pekerja.
- R.I.,Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 223/KEP/2017 tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2018.