

**UPAYA PEMERINTAH DALAM MENGAWASI PEMBAYARAN UPAH PEKERJA
DI KOTA YOGYAKARTA**

NASKAH PUBLIKASI



Disusun Oleh:

Aully Rachma Syaputri

20150610067

Fakultas Hukum

Program Studi Ilmu Hukum

Rumpun Ilmu Hukum Administrasi Negara

2019

**HALAMAN PENGESAHAN
UPAYA PEMERINTAH DALAM MENGAWASI PEMBAYARAN UPAH PEKERJA DI
KOTA YOGYAKARTA**

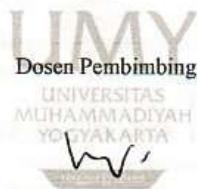
NASKAH PUBLIKASI

Disusun Oleh:

Aully Rachma Syaputri

20150610067

Telah disetujui oleh dosen pembimbing skripsi pada tanggal 30 Juli 2019



Dosen Pembimbing

**UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH
YOGYAKARTA**

Bagus Sarnawa, S.H., M.Hum.
NIP. 196808211993031003

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta



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

UPAYA PEMERINTAH DALAM MENYAWAKAN PEKERJA DI KOTA YOGYAKARTA

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Aully Rachma Syaputri
NIM : 20150610067
Program Studi : Hukum
Rumpun Ilmu : Hukum Administrasi Negara
Fakultas : Hukum
Jenis Karya : Naskah Publikasi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Nonexclusive Royalti-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: **UPAYA PEMERINTAH DALAM MENGAWASI PEMBAYARAN UPAH PEKERJA DI KOTA YOGYAKARTA**, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan memublikasi tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta

Pada Tanggal : 20 Juli 2019

Yang Menyatakan,



Aully Rachma Syaputri
Aully Rachma Syaputri
20150610067

UPAYA PEMERINTAH DALAM MENGAWASI PEMBAYARAN UPAH PEKERJA DI KOTA YOGYAKARTA

Aully Rachma Syaputri dan Bagus Sarnawa

Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Jl. Brawijaya, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta

55183

aully.rachma.2015@law.umy.ac.id , bagussarnawa@umy.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengawasan pemerintah terhadap pembayaran upah pekerja yang ada di Kota Yogyakarta dan faktor-faktor yang menjadi hambatan pemerintah dalam melakukan pengawasan pembayaran upah pekerja. Metode penelitian menggunakan metode empiris. Sumber data terdiri dari data primer yaitu wawancara dan data sekunder yaitu hukum primer, sekunder dan tersier. Metode pengumpulan data melalui studi lapangan (wawancara) dan studi kepustakaan, kemudian dianalisis secara kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pemerintah yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dalam melakukan pembayaran upah pekerja sudah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Namun, pemerintah dalam melakukan pengawasan pembayaran upah pekerja di Kota Yogyakarta mempunyai beberapa hambatan yaitu adanya pengusaha yang kurang mengerti mengenai sistem pengupahan dan adanya persahaan yang skalanya masih kecil sehingga belum mampu mencapai upah minimum. Kesimpulannya penelitian menyebutkan bahwa pemerintah dalam melakukan pengawasan terhadap pembayaran upah pekerja di Kota Yogyakarta sudah optimal dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Namun, terdapat beberapa faktor yang dapat menyebabkan proses pelaksanaan pengawasan pembayaran upah menjadi terhambat.

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

I. Pendahuluan

Permasalahan ketenagakerjaan sepanjang masa tidak pernah terlepas dari masalah pengupahan, perlindungan, perselisihan hubungan industrial, kesejahteraan, pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan. Hal itu diakibatkan karena kelemahan pemerintah secara sistemik dalam menerapkan Undang Undang Ketenagakerjaan. Jumlah tenaga kerja yang ada di Indonesia dari tahun ke tahun semakin meningkat namun peningkatan jumlah tenaga kerja tersebut tidak diseimbangi dengan jumlah lapangan kerja yang tersedia di Indonesia. Terjadinya ketidakseimbangan antara jumlah tenaga kerja dan lapangan kerja yang tersedia dapat mengakibatkan jumlah pengangguran di Indonesia meningkat. Hal ini yang menyebabkan posisi tawar dari calon tenaga kerja pada perusahaan khususnya dalam hal pengupahan menjadi lemah.¹ Untuk mewujudkan hal tersebut ditetapkan berbagai kebijakan yaitu di bidang produksi, fiskal, moneter, dan upah.

Pasal 1 angka 1 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan pengertian dari ketenagakerjaan adalah hal yang pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Selama ini penyebab utama terjadinya perselisihan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh didominasi oleh masalah pengupahan.

Pengupahan merupakan permasalahan yang sangat penting dalam bidang ketenagakerjaan, apabila dalam menangani permasalahan upah tersebut tidak profesional bisa menjadi suatu perselisihan dan bisa mendorong timbulnya para pekerja atau buruh untuk melakukan mogok kerja dan melakukan unjuk rasa. Penanganan masalah pengupahan ini melibatkan aspek ekonomi, teknis dan juga aspek hukum yang menjadi dasar untuk bagaimana hal yang berkaitan dengan pengupahan tersebut dilaksanakan berdasarkan regulasi dari pemerintah. Dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003

¹ Indra Riko Rosandi, "Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan", *Journal Ilmu Pemerintahan*, Vol 5 No. 3, 2017, hlm 2.

tentang Ketenagakerjaan secara umum menjelaskan bahwa upah adalah hak pekerja atau buruh yang dinyatakan dalam bentuk uang.

Upah merupakan salah satu faktor yang paling utama dalam sebuah hubungan kerja yang sering tidak dipenuhi oleh pengusaha dengan baik. Dalam Pasal 95 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatakan bahwa pengusaha yang karena kelalaiannya atau kesengajaannya mengakibatkan keterlambatan melakukan pembayaran upah akan dikenakan denda sesuai dengan jumlah presentase dari upah pekerja atau buruh. Pengupahan merupakan bagian paling penting dalam hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha yang mempunyai perbedaan dan sering terjadi adanya konflik apabila berkaitan dengan kepentingan masing-masing pihaknya yang memiliki perbedaan. Sehingga perlu adanya campur tangan dari pemerintah untuk menyelesaikan permasalahan tersebut.

Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut kesepakatan, perjanjian kerja, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang akan dilakukan. Upah yang diterima merupakan suatu bentuk prestasi dari pengusaha ketika pekerja itu telah memberikan kepada pengusaha suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan.

Upah merupakan hak normatif, maka peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah pengupahan memuat sanksi pidana untuk pengusaha yang mengabaikan peraturan yang terkait dengan masalah pengupahan dan perlindungannya. Hak untuk menerima upah bagi pekerja atau buruh timbul pada saat adanya suatu hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat hubungan kerja tersebut putus. Upah dibayarkan dalam bentuk uang dan dapat diberikan dalam bentuk lain kecuali minimum

kertas, obat-obatan dengan ketentuan tidak boleh lebih dari 25% nilainya dari upah yang seharusnya diterima oleh pekerja. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 telah diatur mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pengupahan dalam rangka kebijakan pengupahan yang melindungi para pekerja serta mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak.² Praktik pengupahan seharusnya memenuhi unsur keadilan dan tidak merugikan salah satu pihak. Bentuk dari keadilan tersebut seperti keadilan dalam hal upah atau gaji, dalam hal jam kerja, dalam hal porsi kerja, dan dalam hal kesejahteraan lain. Namun yang terjadi banyak yang kurang sesuai atau kurang tepat dengan aturan sehingga muncul berbagai permasalahan yang sering menimbulkan ketidakadilan bagi pekerja atau buruh.

Faktor yang menyebabkan masalah kebijakan penetapan upah layak belum dapat dilaksanakan sesuai peraturan perundang-undangan antara lain yaitu kondisi sosial politik yang kurang mendukung, pemerintah lebih mengamankan pengusaha daripada kebutuhan riil dan kesejahteraan para pekerja atau buruh. Hasil survei yang dilakukan oleh lembaga dewan pengupahan kabupaten/kota, pengusaha bersifat tertutup untuk memberikan upah sesuai dengan kemampuan masing-masing perusahaan, adapun hambatan lain yaitu masih kurangnya kemampuan sumber daya manusia, kemampuan menyajikan data, kemampuan dalam negosiasi, dan yang paling penting yaitu kurangnya persatuan dari serikat para pekerja baik yang berada di lembaga pengupahan maupun yang berada di luar lembaga dewan pengupahan kabupaten/kota tersebut.

Pemerintah mempunyai wewenang untuk menetapkan kebijakan pengupahan, di satu pihak untuk dapat tetap menjamin standar kehidupan yang layak bagi pekerja serta keluarganya. Di lain pihak kebijakan pengupahan tersebut harus dapat menstimulasi investasi untuk dapat mendorong pertumbuhan ekonomi dan memperluas kesempatan

² Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, PT Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 145.

kerja. Penanganan masalah pengupahan tidak hanya menyangkut aspek teknis dan ekonomis saja tetapi juga menyangkut aspek hukum yang mendasari bagaimana hal yang berkaitan dengan pengupahan dilaksanakan dengan benar berdasarkan perundang-undangan yang berlaku.³

II. Rumusan Masalah

Bagaimanakah pengawasan pemerintah terhadap pembayaran upah pekerja di Kota Yogyakarta dan faktor apa saja yang menghambat pengawasan pemerintah terhadap pembayaran upah pekerja?

III. Metode Penelitian

A. Jenis Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan adalah merupakan penelitian empiris, yakni penelitian yang dilakukan dengan cara melihat dan mempelajari perilaku manusia. Penelitian ini dapat dilakukan dengan cara wawancara maupun pengamatan secara langsung di lapangan. Penelitian empiris dapat juga dilakukan dengan meneliti secara langsung ke lokasi penelitian untuk melihat dan meneliti secara langsung penerapan perundang-undangan dan juga peraturan lainnya yang berkaitan dengan suatu penegakkan hukum. Jenis penelitian empiris ini yang merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara mengetahui kenyataan atau fakta yang terjadi mengenai pengawasan pemerintah terhadap pembayaran upah pekerja di Kota Yogyakarta yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta.

B. Jenis Data

Dalam penelitian hukum terdapat dua jenis data yang diperlukan, yaitu jenis data utama atau disebut sebagai data primer dan data sekunder yang merupakan data

³ Shunita Laxmi Dewi, "Penerapan Prinsip Non Diskriminasi dan Kesetaraan dalam Pengupahan Bagi Pekerja/Buruh di Kabupaten Kendal", *Diponegoro Law Journal*, Vol 6 No. 1, 2017. Hlm 4.

tambahan. Data primer dalam penelitian hukum adalah data yang diperoleh terutama dari hasil penelitian yang dilakukan dari hasil penelitian empiris, yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung di dalam masyarakat, sedangkan data sekunder dalam penelitian hukum adalah data yang diperoleh dari hasil penelaahan kepustakaan atau penelaahan terhadap berbagai literatur atau bahan pustaka yang berhubungan dengan masalah dan juga materi yang akan diteliti atau disebut sebagai bahan hukum.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang berasal dari hasil penelitian empiris yang dilakukan di lapangan. Penelitian dilakukan secara langsung dengan cara wawancara berdasarkan pedoman wawancara dari narasumber yang ahli dibidangnya. Wawancara dengan pihak yang berkepentingan atau responden ini akan dapat memberikan informasi berkaitan dengan permasalahan dan materi yang akan diteliti.

2. Data sekunder

Data sekunder sebagai data pendukung atau data pelengkap dari data primer. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari hasil penelaahan kepustakaan terhadap berbagai literatur atau bahan pustaka. Menurut Soerjono Soekanto menyatakan bahwa data sekunder dari penelitian empiris adalah data yang berasal dari bahan hukum yang mencakup antara lain dokumen-dokumen resmi, seperti peraturan perundang-undangan, buku-buku, dan juga hasil penelitian yang berupa laporan.

C. Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data dan bahan penelitian yang memiliki hubungan dengan obyek penelitian akan dilakukan dengan 2 (dua) cara yaitu:

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*).

Studi kepustakaan yaitu merupakan usaha untuk mengumpulkan data dengan cara membaca dan mempelajari, serta mencatat dan menyalin bahan-bahan berupa buku-buku, peraturan perundang-undangan, peraturan-peraturan lainnya yang berkaitan, laporan hasil penelitian, serta surat-surat keputusan maupun literatur lainnya yang berkaitan dengan permasalahan pada penelitian yang akan diteliti.

2. Studi Lapangan (*Field Work Research*).

Studi lapangan yaitu merupakan sebuah studi untuk mendapatkan data primer dalam penelitian, yang berguna untuk melengkapi data sekunder yang dilakukan dengan cara wawancara. Wawancara dilakukan dengan mengajukan pertanyaan kepada narasumber secara bebas maupun terpimpin kepada narasumber dengan mengambil lokasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta.

D. Lokasi Penelitian

Untuk mendapatkan data dalam penelitian ini, penulis akan mengambil lokasi penelitian di satu tempat, yakni di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

E. Narasumber

Narasumber yaitu orang yang memberikan (mengetahui secara jelas atau menjadi sumber) informasi. Narasumber yaitu merujuk kepada seseorang, baik mewakili pribadi atau suatu lembaga yang terkait untuk memberikan atau mengetahui informasi secara jelas mengenai data yang yang dibutuhkan. Narasumber dalam penelitian ini adalah Bapak Wawan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

F. Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis data yang akan dilakukan adalah secara deskriptif, yaitu dengan memaparkan serta menjelaskan data yang ditemukan dalam penelitian. Analisis secara deskriptif tidak memberikan justifikasi hukum seperti halnya yang dilakukan pada penelitian normatif, mengenai apakah suatu peristiwa itu benar atau salah menurut hukum. Melainkan hanya memaparkan fakta-fakta secara sistematis. Pemaparan fakta-fakta empiris bisa dilakukan dengan pendekatan kualitatif dan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kualitatif adalah metode yang mengungkapkan fakta-fakta secara mendalam berdasarkan karakteristik ilmiah dari individu atau kelompok untuk mengungkap dan memahami sesuatu dibalik fenomena, sedangkan pendekatan kuantitatif adalah metode analisis yang mendasar pada angka statistik atau bentuk hitungan lainnya sebagai untuk dijadikan pembuktian kebenaran.

IV. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengawasan Pemerintah Terhadap Pembayaran Upah Pekerja di Kota Yogyakarta dan Faktor-Faktor Yang Menghambat Pengawasan Pemerintah Terhadap Pembayaran Upah Pekerja

Bidang hukum perburuhan yang menyangkut hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha, pemerintah telah ikut campurtangan terhadap isi perjanjian yang dibuat oleh pengusaha dengan pekerja atau buruh diantaranya mengenai penetapan upah minimum. Semua pengusaha dilarang membayar upah kepada pekerja atau buruh dibawah ketentuan dari upah minimum. Upah minimum adalah upah terendah yang akan dijadikan standard oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja atau buruh yang bekerja di perusahaannya. Upah minimum ini ditentukan oleh pemerintah. Upah minimum terdiri atas upah minimum

berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten atau kota dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten atau kota.

Wujud dari pelaksanaan campurtangan pemerintah adalah pemerintah pusat itu memberikan wewenang kepada pemerintah daerah dengan adanya otonomi daerah. Otonomi daerah merupakan hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahannya dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan adanya otonomi daerah tersebut maka pemerintah daerah berwenang untuk menetapkan berapa besaran upah minimum regional di daerah baik di Pemerintah Daerah Provinsi, Kabupaten dan Kota untuk melindungi hak-hak serta untuk mewujudkan kesejahteraan para pekerja atau buruh yang mempunyai posisi tawar rendah.

Pemerintah berfungsi utama mengadakan pengaturan agar hubungan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha berjalan serasi dan seimbang yang dilandasi oleh pengaturan hak dan kewajiban secara adil serta berfungsi sebagai penegak hukum. Pemerintah mempunyai fungsi utama membuat pengaturan agar hubungan antara buruh dengan pengusaha berjalan serasi dan seimbang yang dilandasi oleh pengaturan hak dan kewajiban secara adil_serta berfungsi sebagai penegak hukum. Disamping itu_pemerintah juga berperan sebagai penengah dalam menyelesaikan konflik atau perselisihan yang terjadi secara adil. Pada dasarnya pemerintah juga berperan dalam menjaga kelangsungan proses produksi demi kepentingan yang lebih luas.

Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 30, disebutkan bahwa 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 tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Sistem upah di Indonesia pada umumnya didasarkan pada tiga fungsi yaitu :

- a. Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja serta keluarganya.
- b. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang.
- c. Menyediakan insentif untuk mendorong dan meningkatkan produktivitas kerja.⁴

Kebijakan upah minimum regional (UMR) merupakan kebijakan yang wajib ditaati oleh setiap perusahaan di Indonesia termasuk semua perusahaan yang ada di Kota Yogyakarta ini. Besarnya upah minimum di setiap daerah berbeda-beda tergantung sumber daya manusia, potensi dan kemajuan ekonomi daerah serta daya saing pada suatu daerah dengan daerah lain. Kewajiban bagi setiap perusahaan untuk melaksanakan kebijakan upah minimum regional berdasarkan ketentuan Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 Pasal 90 ayat (1) tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 90 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa :

1. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.
2. Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penagguhan.
3. Tata cara penagguhan sebagaimana dimaksud Pasal 89 dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

⁴ Henny Damaryanti, "Pemenuhan Upah Minimum Sebagai Upaya Perlindungan Hak Konstitusional", Jurnal Hukum Media Bhakti, Vol. 1 No. 2, 2017, hlm. 6.

Upah minimum Provinsi Yogyakarta pada tahun 2019 sebesar Rp. 1.570.922.73,00. Upah minimum di Kota Yogyakarta pada tahun 2019 sebesar Rp. 1.846.400,00. Pemerintah akan tetap melakukan pembinaan pada perusahaan yang sudah membayar upah pekerjanya diatas upah minimum. Pelaksanaan pengupahan harus ada pengawasan dari pemerintah agar tidak bertentangan dengan Undang Undang yang berlaku.

Berdasarkan Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 104 Tahun 2011 tentang Persyaratan dan Tatacara Pengusulan Keanggotaan Dewan Pengupahan Kota Yogyakarta, Dewan pengupahan adalah Dewan Pengupahan Kota Yogyakarta. Dewan Pengupahan Kabupaten atau Kota yang disebut Depekab atau Depeko dibentuk oleh Bupati atau Walikota. Depekab atau Depeko bertugas untuk :

- a. Memberikan saran-saran dan pertimbangan kepada Bupati atau Walikota dalam rangka :
 - 1) Pengusulan Upah Minimum Kabupaten atau Kota (UMK) dan/atau Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK).
 - 2) Penerapan sistem pengupahan di tingkat Kabupaten atau Kota.
- b. Menyiapkan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan nasional.

Dewan Pengupahan Kabupaten atau Kota tugasnya menyusun mengenai upah minimum dengan cara melakukan survey kemudian merumuskan usulan upah minimum dan diberikan kepada Gubernur melalui Walikota. Sesudah upah minimum ditetapkan oleh Gubernur, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta melakukan sosialisasi kepada pelaku usaha dan perusahaan-perusahaan yang ada di Kota Yogyakarta.

Adanya kebijakan penetapan upah minimum pada dasarnya memiliki sasaran sebagai berikut :

- a. Menjamin penghasilan para pekerjanya sehingga tidak lebih rendah dari suatu tingkah tertentu.
- b. Meningkatkan produktifitas kerja para pekerjanya.
- c. Meningkatkan dan mengembangkan perusahaan dengan cara produksi yang lebih efisien.

Pasal 88 Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa untuk menyebutkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi para pekerja atau buruh. Penghasilan yang layak merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar. Penghasilan yang layak dapat diberikan dalam bentuk upah dan pendapatan non upah. Kebijakan pengupahan tersebut antara lain dengan menetapkan upah minimum.

Pasal 89 dijelaskan bahwa Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dalam penetapan upah minimum regional dicapai secara bertahap. Pemerintah dalam menetapkan upah minimum tersebut yaitu dengan memperhatikan produktivitas, pertumbuhan ekonomi serta memperhatikan usaha-usaha yang paling tidak mampu. Penetapan upah minimum didasarkan pada Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi serta kondisi pasar kerja. Upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak bukan sesuai dengan kebutuhan hidup minimal. Pemerintah kota dalam menetapkan upah minimum tidak hanya mengacu pada Kebutuhan Hidup Layak (KHL) saja tetapi ada komponen lain seperti kemampuan suatu perusahaan dan biaya hidup setempat. Pengawasan pemerintah ada dua yaitu :

- a. Pengawasan Pemerintah Secara Preventif.

Melaksanakan pembayaran upah pekerja di Kota Yogyakarta ini yang berperan penting adalah pegawai pengawas. Pegawai pengawas adalah pegawai yang diberi kewenangan untuk melakukan pengawasan dan penindakan terhadap perusahaan-perusahaan yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta yang belum menerapkan atau melaksanakan pengupahan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya wajib :

- 1) Merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan.
- 2) Tidak menyalahgunakan kewenangannya.

Seluruh informasi mengenai sistem pengupahan terdapat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan. Para pengusaha dan pekerja dapat mengakses juga informasi tentang sistem pengupahan di website Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yaitu di nakertrans.jogjaprov.go.id. Pengusaha dan pekerja dapat datang langsung ke kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dan konsultasi langsung mengenai pengupahan kepada pegawai pengupahan dan pegawai pengawas.

Pemerintah Yogyakarta khususnya di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta melakukan pembinaan. Pembinaan yang dilakukan bisa dengan cara mengunjungi perusahaan-perusahaan yang ada di Yogyakarta untuk melakukan sosialisasi mengenai upah minimum. Pengusaha wajib untuk membayar upah minimum kepada pekerja

yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta ini yang melakukan sosialisasi yaitu seksi pengupahan yang bekerjasama dengan seksi pengawas yang terdiri dari badan pengawasan atau pegawai pengawas. Badan pengawas atau pegawai pengawas tugasnya adalah untuk melakukan penindakan apabila terdapat perusahaan-perusahaan di Yogyakarta yang tidak atau belum melaksanakan pembayaran upah minimum kepada pekerja baik itu di provinsi atau kabupaten/kota. Pengusaha tidak boleh membayar upah pekerja dibawah upah minimum.

Pemerintah khususnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta pada bulan Februari sampai Maret tahun ini baru saja melakukan sosialisasi kepada para pengusaha dan pekerja tentang pengupahan dan tata cara mekanisme pengupahan serta cara memperhitungkan upah minimum. Sosialisasi ini wajib untuk dilakukan oleh pemerintah setiap tahun. Sosialisasi dapat dilakukan dengan cara perusahaan-perusahaan yang ada di Kota Yogyakarta ini diundang untuk datang dan diberikan penjelasan mengenai upah minimum oleh pemerintah. Sosialisasi ini juga dapat dilakukan melalui media massa yaitu dengan konferensi pers yang dilakukan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Kebijakan khusus terkait dengan pengupahan yang ada di Yogyakarta ini tetap patuh pada peraturan yang sudah berlaku yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 menyatakan bahwa upah minimum ditetapkan menggunakan rumus sesuai Pasal 44 ayat (2).

- b. Pengawasan Pemerintah Secara Represif.

Pemerintah dalam menanggulangi pengupahan yang tidak layak atau dibawah upah minimum dengan cara mengundang perusahaan-perusahaan yang tidak mampu untuk diberikan semacam pembinaan agar perusahaan tersebut dapat meningkatkan usahanya. Ketika perusahaan tersebut usahanya sudah berkembang dan laba perusahaan meningkat maka pemerintah menghimbau untuk dapat melakukan peningkatan upah para pekerjanya sampai dengan mencapai upah minimum yang ditentukan. Pemerintah melakukan kebijakan pengupahan ini sudah sesuai dengan peraturan yang sudah berlaku.

Pemerintah dalam membuat kebijakan tidak semata-mata untuk memberatkan masyarakatnya, tetapi untuk mensejahterakan masyarakatnya. Penerapan upah minimum juga tidak semata-mata diterapkan langsung seutuhnya oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta tetapi ada komponen yang juga mentoleransi bagi pengusaha yang benar-benar tidak mampu untuk melaksanakan kebijakan upah minimum. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta memberikan toleransi kepada perusahaan yang merasa keberatan terhadap berlakunya kebijakan upah minimum regional dengan cara mengajukan penangguhan paling lambat tiga bulan setelah disahkan oleh Gubernur.

Keringanan untuk melakukan penangguhan yang diberikan oleh pemerintah bagi pengusaha terdapat dalam Pasal 90 ayat (2) menyatakan bahwa : *“Penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Apabila penangguhan tersebut berakhir maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada saat itu tetapi tidak*

wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan”.

Proses penangguhan pelaksanaan kebijakan upah minimum regional bagi pengusaha yang tidak mampu melaksanakannya akan dihibau oleh pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, yaitu dengan cara mengajukan surat penangguhan maksimal tiga bulan setelah disahkannya Peraturan Gubernur mengenai besaran upah minimum regional Kabupaten atau Kota dan setelah disosialisasikan oleh pegawai Dinas. Surat penangguhan pelaksanaan kebijakan upah minimum diserahkan kepada pegawai Dinas kemudian diverifikasi oleh pegawai Dinas selanjutnya usulan penangguhan pelaksanaan upah minimum diajukan kepada Gubernur untuk mendapatkan penetapan penangguhan pelaksanaan upah minimum regional.

Sebagian besar pekerja yang ada di Kota Yogyakarta sudah mendapatkan upah yang layak. Untuk perusahaan-perusahaan yang skalanya kecil masih banyak yang dibawah upah minimum. Contohnya seperti toko-toko kecil, PKL Malioboro, dan lain-lain. Dalam menerapkan pengupahan pemerintah tidak boleh kaku karena pemerintah juga harus melihat kemampuan yang dimiliki suatu perusahaan.

Pemerintah akan memberikan sanksi kepada perusahaan-perusahaan yang tidak tertib atau tidak sesuai dalam melakukan pembayar upah kepada para pekerjanya. Jika ada perusahaan yang di dalam perjanjian kerjanya menyatakan membayar upah pekerjanya mencapai upah minimum tetapi perusahaan itu tidak membayar upah pekerjanya sesuai dengan perjanjian kerja tersebut maka

sanksinya adalah dapat dipidanakan karena perusahaan sudah menyalahi aturan dan dapat dituntut.

Pasal 185 Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa pengusaha yang membayar upah pekerja lebih rendah dari upah minimum sebagaimana yang telah diatur dalam peraturan perundang undangan akan dikenakan sanksi pidana penjara paling sedikit satu tahun dan paling lama empat tahun dan/atau membayar denda paling sedikit sebanyak Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

Faktor yang menjadi hambatan pemerintah dalam melakukan pengawasan terhadap pembayaran upah di Kota Yogyakarta ada beberapa yaitu :

1. Faktor Pemerintah :

- a. Kurangnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan pelaksana kegiatan. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah anggota Dewan Pengupahan dan Badan Pengawasan yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Kendala yang sering dihadapi seperti kurangnya jumlah anggota atau personil dalam melakukan pengawasan pembayaran upah.
- b. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dalam melakukan pengawasan kurang tegas dalam pemberian sanksi kepada pengusaha yang melanggar.

2. Faktor Pengusaha :

- a. Adanya pengusaha yang kurang mengerti mengenai sistem pembayaran upah, mekanisme pengupahan, cara memperhitungkan upah, dan lain-lain yang terkait dengan masalah pengupahan. Jadi mereka berfikir bahwa dengan membayar upah pekerja sesuai kehendak pengusaha itu sudah benar. Ada ketentuannya

upah minimum itu merupakan upah minimalis yang sudah diukur dengan 60 komponen KHL (Kebutuhan Hidup Layak).

- b. Adanya pengusaha yang merupakan orang asing terkadang tidak ingin mengerti mengenai masalah pengupahan dan sulit untuk ditemui karena sedang berada di luar negeri.
- c. Adanya perusahaan-perusahaan yang skalanya masih kecil sehingga kemampuan untuk membayar upah pekerjanya mencapai upah minimum masih kurang dan belum mampu. Contohnya seperti UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah), pedagang-pedagang kecil, dan lain.lain. Karena sebenarnya kebijakan upah minimum itu untuk seluruh pengusaha.

V. Simpulan dan Saran

A. Simpulan

Pengawasan terhadap pembayaran upah pekerja di Kota Yogyakarta ini dilakukan oleh pemerintah yang berwenang dalam hal ini yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Pengawasan pengupahan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta sudah berjalan sesuai dengan peraturan yang berlaku yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Dalam melaksanakan pembayaran pengupahan pekerja di Kota Yogyakarta ini yang berperan penting adalah pegawai pengawas atau badan pengawas dan pegawai pengupahan. Pemerintah akan mengawasi perusahaan-perusahaan yang tidak atau belum membayar upah para pekerjanya di atas nilai upah minimum Kota Yogyakarta. Bagi perusahaan yang sudah membayar upah pekerjanya di atas nilai upah minimum tidak perlu lagi adanya pengawasan dari pemerintah. Nilai upah minimum Kota Yogyakarta tahun 2019 sebesar Rp. 1.846.400,00. Bagi perusahaan

kecil yang merasa keberatan dan kurang mampu terhadap kebijakan untuk membayar upah pekerjanya di atas nilai upah minimum, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta memberikan toleransi kepada perusahaan tersebut dengan cara mengajukan penangguhan paling lambat tiga bulan setelah disahkan oleh Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta. Pengusaha yang membayar upah pekerjanya lebih rendah dari nilai upah minimum akan dikenakan sanksi pidana penjara dan akan dikenakan pembayaran denda sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Faktor-faktor yang menjadi hambatan pemerintah dalam melakukan pengawasan terhadap pembayaran upah di Kota Yogyakarta yaitu :

Faktor Pemerintah :

- a. Kurangnya jumlah anggota atau personil Dewan Pengupahan dan Badan Pengawas dalam melakukan pengawasan pembayaran upah.
- b. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dalam melakukan pengawasan kurang tegas dalam pemberian sanksi.

Faktor Pengusaha :

- a. Adanya pengusaha yang kurang mengerti mengenai sistem pembayaran upah, mekanisme pengupahan, cara memperhitungkan upah, dan lain-lain yang terkait dengan masalah pengupahan.
- b. Adanya pengusaha yang merupakan orang asing terkadang tidak ingin mengerti mengenai masalah pengupahan dan sulit ditemui.
- c. Adanya perusahaan-perusahaan yang skalanya masih kecil sehingga kemampuan untuk membayar upah pekerjanya mencapai upah minimum masih kurang dan belum mampu.

B. Saran

1. Perlunya peningkatan dari segi pengawasan termasuk peningkatan sosialisasi kepada pengusaha dan pekerja atau buruh yang dilakukan oleh pemerintah yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta terkait dengan masalah pengupahan yaitu mengenai sistem pembayaran pengupahan, mekanisme pengupahan dan cara pembayaran dan perhitungan upah, dengan cara melakukan pengawasan yang lebih baik dan lebih tegas dalam memberikan sanksi bagi yang melanggar.
2. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta harus menjalankan kebijakan pengupahan dan bersikap tegas terhadap pengusaha-pengusaha yang telah melanggar aturan yang sudah ditentukan supaya tujuan yang diinginkan oleh pemerintah dapat tercapai

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Sinar Grafika.

Jurnal :

Henny Damaryanti, “Pemenuhan Upah Minimum Sebagai Upaya Perlindungan Hak Konstitusional”, *Jurnal Hukum Media Bhakti*, Volume 1 Nomor 2, (2017).

Indra Riko Rosandi, “Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan”, *Journal Ilmu Pemerintahan*, Volume 5, Nomor 3, (2017).

Shunita Laxmi Dewi, “Penerapan Prinsip Non Diskriminasi dan Kesetaraan dalam Pengupahan Bagi Pekerja/Buruh di Kabupaten Kendal”, *Diponegoro Law Journal*, Volume 6 Nomor 1, (2017).

BIODATA PENULIS

Penulis Pertama :

Nama : Aully Rachma Syaputri
Tempat Tanggal Lahir : Cilacap, 7 Februari 1997
Agama : Islam
Alamat Rumah : Jalan Pramuka No. 5c Rt 28/Rw 07 Umbulharjo Yogyakarta
Alamat Email : aully.rachma.2015@law.umy.ac.id
Pendidikan
S-1 : UMY

Penulis Kedua :

Nama : Bagus Sarnawa, S.H., M.Hum.
Tempat Tanggal Lahir : Kulonprogo, 21 Agustus 1968
Agama : Islam
Alamat Rumah : Jalan Amerta V No. 30 Jombor Indah Monjali Yogyakarta
Alamat Email : bagussarnawa@umy.ac.id
Pendidikan
S-1 : UGM (Fakultas Hukum)
S-2 : UGM (Fakultas Hukum)
Profesi : Dosen Ilmu Hukum